

LEIHARBEITER UNZUFRIEDEN

Rechtliche Verbesserungen bewirkten wenig

Der Arbeitsklima Index zeigt das drastische Ausmaß der Job-Unzufriedenheit bei Leiharbeitern/-innen. Eines der Hauptprobleme ist das oft niedrige Einkommen.

Leiharbeit hat sich mittlerweile auch am österreichischen Arbeitsmarkt festgesetzt. Laut Sozialministerium wurden in Österreich von Juli 2013 bis Juni 2014 insgesamt 146.972 Personen für mindestens einen Tag als Arbeitskräfte überlassen. Vor allem in wirtschaftlich unsicheren Zeiten nutzen Unternehmen Leiharbeiter/-innen immer öfter als eine Art „zweite Belegschaft“. In Krisenzeiten sind sie dann die ersten, die wieder gehen müssen. So auch jetzt wieder: Wie die jüngste Arbeitslosenstatistik verrät, gab es heuer den stärksten Anstieg der Arbeitslosigkeit unter überlassenen Arbeitskräften (plus 14,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Viel zu oft gehören Leiharbeiter/-innen nach wie vor zur Randbelegschaft in den heimischen Betrieben.

Viele Verbesserungen erreicht

Arbeiterkammer und Gewerkschaften haben vor allem mit dem eigenen Kollektivvertrag für Leiharbeiter/-innen viele rechtliche Verbesserungen durchgesetzt. Der wichtigste Punkt ist der Grundsatz, dass der beste Mindestlohn gilt. Das heißt, je nachdem in welche Branche man überlassen wird, muss man die Löhne bzw. Gehälter bekommen, die die Kollegen/-innen des Beschäftigerbetriebes laut ihrem Kollektivvertrag erhalten. Wenn aber die Löhne / Gehälter im Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes unter den Mindestentgelten des Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrages liegen, so gelten jene laut Arbeitskräfteüberlassungs-

Kollektivvertrag. Wichtig dabei: Das gilt sowohl während einer Überlassung als auch in überlassungsfreien Zeiten. Während einer „Stehzeit“ haben die Leiharbeiter/-innen Anspruch auf das Durchschnittsentgelt der letzten 13 Wochen. Einseitige Urlaubsanordnung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers während der „Stehzeit“ ist nicht zulässig.

Kaum Auskommen mit dem Einkommen

Trotz dieser Verbesserungen zeigt der Arbeitsklima Index, dass Leiharbeiter/-innen in wesentlichen Punkten unzufriedener als konventionell Beschäftigte sind. Mit ihren Rechten sind immer weniger – aktuell nur 31 Prozent – zufrieden. 27 Prozent sagen, dass ihr Einkommen nicht ausreicht. Weitere 52 Prozent kommen mit ihrem Einkommen nur

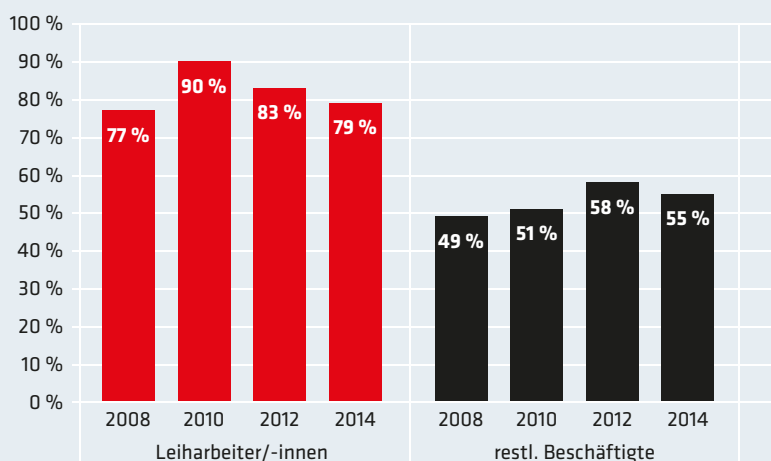
knapp über die Runden. Im Vergleich: Von den sonstigen Beschäftigten sagen „nur“ zehn Prozent, dass ihr Einkommen nicht ausreicht und 45 Prozent kommen knapp damit aus.

Einkommenszufriedenheit niedriger

Immer noch verdienen 13 Prozent der vollzeitbeschäftigten überlassenen Arbeitskräfte im Monat weniger als 1000 Euro netto, unter den restlichen Vollzeitbeschäftigten liegt dieser Anteil um die Hälfte niedriger. Als logische Folge sind überlassene Arbeitskräfte mit ihrem Lohn bzw. Gehalt oft nicht zufrieden: Nur acht Prozent sind uneingeschränkt zufrieden, weitere 15 Prozent zumindest „ziemlich“. Zum Vergleich: Unter den restlichen Beschäftigten sind insgesamt 57 Prozent mit ihrer Entlohnung zufrieden.

1

DAS EINKOMMEN REICHT GERADE ODER NICHT AUS



LEIHARBEIT EINSCHRÄNKEN



DR. JOHANN
KALLIAUER
Präsident der AK
Oberösterreich

Die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften sind mit der Leiharbeit nach wie vor nicht glücklich. Man muss diese Form der Beschäftigung aber als Realität nehmen und versuchen, so viele Verbesserungen wie nur möglich durchzusetzen.

Bezüglich Entlohnung gibt es konkrete Erfolge. Der wichtigste davon: Der bessere Mindestlohn gilt. Wie sich das auf die Einkommenssituation von Leiharbeitern/-innen auswirkt, werden die Daten des Arbeitsklima Index in Zukunft zeigen. Und es gibt weitere rechtliche Verbesserungen, was z.B. „Stehzeiten“ betrifft. Dennoch sagen immer noch zu viele überlassene Arbeitskräfte, dass sie mit ihrem Einkommen nicht auskommen oder nicht damit zufrieden sind. Das muss Ansporn sein, die Einkommenssituation dieser Beschäftigten zu verbessern.

Ein Ziel der Arbeiterkammer ist, die Anzahl der Menschen, die auf Leiharbeit angewiesen sind, zu verringern. Arbeitskräfteüberlassung muss eine Ausnahme bleiben. Dafür ist der Anteil von Leiharbeitskräften in Betrieben bei zehn Prozent zu begrenzen.

LEIHARBEITER

Unzufrieden mit sozialer Absicherung und hoch belastet

Die Einkommenssituation und die schwierige berufliche Situation senken die Lebenszufriedenheit von Leiharbeitern/-innen drastisch.

Mit ihrer sozialen Absicherung ist aktuell nur etwas mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Leiharbeiter/-innen zufrieden. Der Anteil ist gegenüber 2013 um acht Prozentpunkte gesunken. Zum Vergleich: Bei konventionell Beschäftigten liegt die Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung bei 66 Prozent – und dieser Wert bleibt konstant gleich hoch.

Pessimismus und hohe betriebliche Belastungen

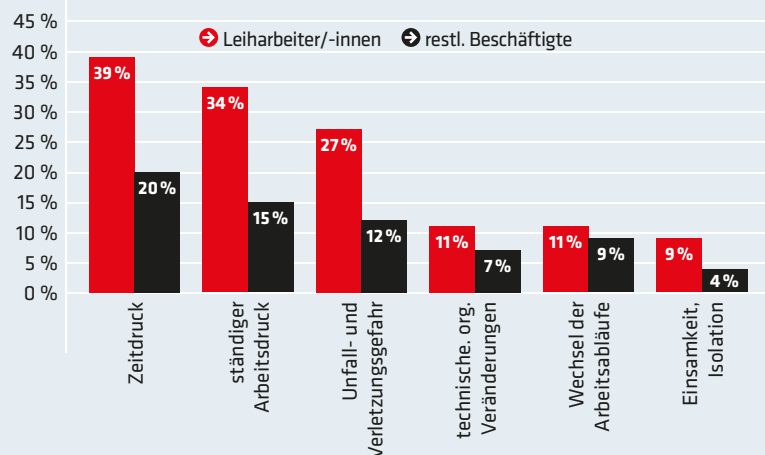
Aktuell sind nur 56 Prozent der in Leiharbeit Beschäftigten mit ihrem Leben zufrieden.

In den Jahren 2009 und 2011/12 lag die Lebenszufriedenheit zwischenzeitlich sogar bei unter 50 Prozent. Ein wesentlicher Grund dafür ist die ständige Unsicherheit: 44 Prozent der „Überlassenen“

halten ihren Job für wenig bis gar nicht sicher. Sie sehen sich selbst als Manövrierarmee der Unternehmen. Die soziale Einstellung des Betriebes ihr/ihm gegenüber empfindet mehr als jede/r Zweite als nicht zufriedenstellend. Auch nicht einmal die Hälfte ist mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten zufrieden, nur zwei Drittel mit der Beziehung zu ihren Kolleginnen und Kollegen.

Die gesundheitlichen Belastungen sind für Leiharbeiter/-innen sehr hoch. Nicht nur die schlechten Gesundheitsbedingungen und der Zeitdruck machen ihnen zu schaffen, auch andere Belastungen wie z.B. der ständige Arbeitsdruck, technische und organisatorische Veränderungen sowie Einsamkeit und Isolation bei der Arbeit.

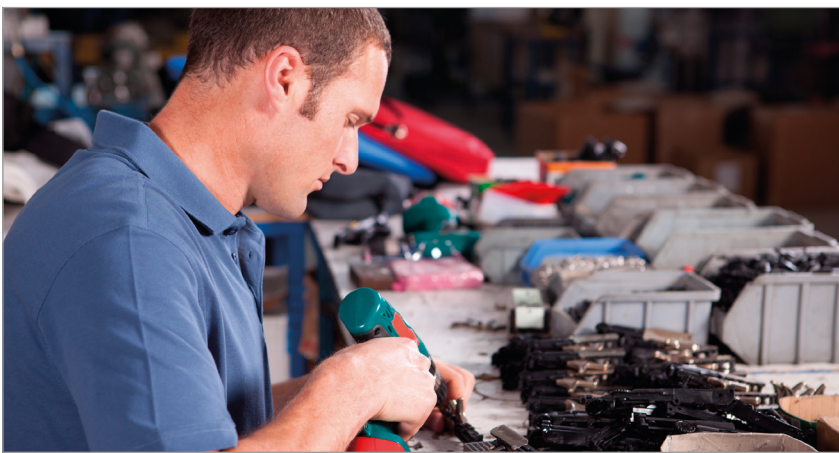
SUBJEKTIVE BELASTUNGEN FÜR LEIHARBEITER/-INNEN UND KONVENTIONELL BESCHÄFTIGTE



ARBEITER UND ANGESTELLTE

Der Arbeitsklima Index zeigt die Unterschiede

Arbeiter/-innen und Angestellte haben naturgemäß unterschiedliche körperliche Belastungen in ihren Jobs. Aber Stress ist nicht nur ein Angestelltenphänomen.



Arbeiter sind meist unzufriedener als Angestellte.

Ein Blick auf die Basisindikatoren verrät das Ausmaß der körperlichen Belastung von Arbeiter/-innen im Vergleich zu Angestellten. 27 Prozent der Arbeiter/-innen fühlen sich durch schlechte Gesundheitsbedingungen belastet, 26 Prozent durch Unfall- und Verletzungsgefahr. Bei den Angestellten sind es nur vier bzw. fünf Prozent. 15 Prozent der Arbeiter/-innen sind meistens im Freien tätig, aber nur drei Prozent der Angestellten. Stress ist kein ausschließliches Angestellten-Phänomen: Ein Viertel der Arbeiter/-innen fühlt sich durch Zeitdruck belastet (18 Prozent der Angestellten).

Aufstiegs- und Entwicklungschancen

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Beurteilung der Karrierechancen. So sind nur 39 Prozent der Arbeiter/-innen mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden, bei Angestellten sind es 52 Prozent. Mit den Weiterbildungsmöglichkeiten sind 44 Prozent der Arbeiter/-innen, aber 63 Prozent der Angestellten zufrieden.

Die niedrigere Arbeitszufriedenheit bei Arbeiter/-innen zeigt sich auch in Fragen des gesellschaftlichen Status oder der beruflichen Tätigkeit. So sind nur 55 Prozent der Arbeiter/-innen, aber 68 Prozent der Angestellten mit ihren Rechten als Arbeitnehmer/-in zufrieden. 70 Prozent der Arbeiter/-innen sind mit Art und Inhalt ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden – gegenüber 84 Prozent der Angestellten.

Durchhalten bis zur Pension

60 Prozent der Angestellten, aber nur noch 34 Prozent der Arbeiter/-innen halten es für wahrscheinlich, bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter durchzuarbeiten.

61 Prozent der Arbeiter/-innen würden gerne wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen, Angestellte zeigen sich mit 75 Prozent auch in dieser Frage deutlich zufriedener mit ihrer beruflichen und betrieblichen Situation.

DER ARBEITSKLIMA INDEX

Die Sicht der Beschäftigten wird in wirtschafts- und sozialpolitische Diskussionen viel zu wenig berücksichtigt. Auch, weil es vermeintlich zu wenig gesicherte Daten dazu gibt. Der Österreichische Arbeitsklima Index liefert seit mehr als 15 Jahren diese Daten und ist so ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen. Der Arbeitsklima Index erfasst die subjektive Dimension und erweitert so das Wissen über wirtschaftliche Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft.

Die Berechnung des Arbeitsklima Index beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter österreichischen Arbeitnehmer/-innen. Die Stichprobe von rund 4000 Befragten pro Jahr ist repräsentativ ausgewählt, so dass daraus relevante Schlüsse für die Befindlichkeit aller Arbeitnehmer/-innen gezogen werden können. Der Arbeitsklima Index wird seit dem Frühjahr 1997 zweimal jährlich berechnet. Ergänzend gibt es Sonderauswertungen.

3

DATEN ONLINE

Aktuelle Ergebnisse und Hintergrundinformationen finden Sie unter ooe.arbeiterkammer.at/arbeitsklima. Dort steht nicht nur die umfangreiche Arbeitsklima-Datenbank für Auswertungen zur Verfügung, sondern es ist auch möglich, innerhalb weniger Minuten online den persönlichen Zufriedenheitsindex am Arbeitsplatz zu berechnen. Ebenfalls online ist der Führungskräfte Monitor: Er beantwortet die Frage, wie es um die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Führungskräfte steht.

SCHLECHTE CHANCEN FÜR ZWEITE GENERATION

Die Schwierigkeiten, auf die Migranten/-innen in zweiter Generation oftmals stoßen, zeigen sich zunächst in der Arbeitszufriedenheit: Migrantische Beschäftigte, die hier geboren sind, erzielen im Arbeitsklima Index nur noch einen Wert von 100 Punkten – um sechs Punkte weniger als der Durchschnitt aller Beschäftigten.

Immer noch zahlreiche Benachteiligungen

Migranten/-innen, die schon in zweiter Generation hier leben, fühlen sich bezüglich Einkommen, Weiterbildung, Mitbestimmung oder Aufstiegschancen wesentlich benachteiligt. So sind auch nur 59 Prozent der Beschäftigten in zweiter Generation mit ihrer sozialen Position zufrieden – unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind es 70 Prozent.

Wie unterschiedlich die Aufstiegschancen auch für die unterschiedlichen Herkunftsgruppen sind, zeigt sich besonders deutlich in der Veränderung des Anteils an Migranten/-innen mit Führungsaufgaben: Beschäftigte mit türkischem oder serbokroatischem Hintergrund schaffen es in erster und zweiter Generation gleich selten in Führungsjobs. Unter west- oder osteuropäischen Migranten/-innen in zweiter Generation erhöht sich der Anteil derjenigen mit Führungsjobs um das Doppelte bis Dreifache.

MIGRANTEN

Große Unzufriedenheit mit Karrierechancen

Generell schätzen Zugewanderte ihre beruflichen Chancen pessimistischer ein. Zusätzlich gibt es Unterschiede je nach Herkunft der Migranten/-innen.

Im Zeitraum 2010 bis 2014 waren Migranten/-innen in Wien mit ihren Aufstiegschancen am unzufriedensten. Generell steigt die Zufriedenheit je kleiner der Wohnort ist. Nur 23 Prozent der Arbeiter/-innen mit Migrationshintergrund sind mit den Chancen zufrieden. Aber auch Angestellte und öffentlich Bedienstete mit Migrationshintergrund sehen weniger berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Migranten und Berufe

Noch immer gibt es in Österreich einen stark segmentierten Arbeitsmarkt für Migranten/-innen: Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist in der Hotellerie (36 Prozent) am höchsten. Auch in der Textilbranche (35 Prozent), im Kultur-, Sport- und Unterhaltungssektor (31 Prozent) und im Bauwesen (24 Prozent) gibt es viele Beschäftigte mit Migrations-

hintergrund. Auffällig ist: Beschäftigte aus Ost- oder Westeuropa sind mehrheitlich in Angestelltenverhältnissen oder im öffentlichen Dienst beschäftigt. Arbeitnehmer/-innen mit türkischem oder exjugoslawischem Background sind zu mehr als der Hälfte Arbeiter/-innen. Ein Drittel der Beschäftigten mit serbokroatischem Migrationshintergrund hat maximal Pflichtschulabschluss, unter türkischstämmigen Zuwanderern sind es sogar 57 Prozent.

Aufstieg schwierig

Sozialer Aufstieg erweist sich für Beschäftigte mit türkischem oder serbokroatischem Background oft als schwierig: Zwar ist der Anteil an Arbeitern/-innen in der zweiten Generation niedriger, liegt aber in diesen beiden Herkunftsgruppen mit über 40 Prozent immer noch am höchsten.

ANTEIL DER MIGRANTEN/-INNEN MIT FÜHRUNGSJOBS

