

# Solidarität zwischen Stamm- und Leiharbeiter\*innen

Beitrag von Viktoria Reisinger

## Zusammenfassung

Aufgrund des Dualisierungsprozesses befindet sich heute ein wachsender Teil der Erwerbsarbeitenden in prekären Arbeitsmarktbedingungen, während ein immer kleiner werdender Teil in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt ist. Zeitarbeit ist ein solcher Bereich, in dem Arbeitsmarkt-Insider\*innen und Outsider\*innen, die eine Standard- bzw. eine Nicht-Standard-Beschäftigung haben, direkt miteinander interagieren. In der vorliegenden Arbeit werden die Mechanismen, die einer gemischten Belegschaft zugrunde liegen, erarbeitet: Wie nehmen die Betriebsrät\*innen in Österreich Leiharbeit wahr, insbesondere angesichts der Beziehung zwischen Kern- und Leiharbeiter\*innen, und welche Mechanismen formen diese Beziehung?

Die Perspektive der Vertreter\*innen des Betriebsrats ist entscheidend, um mögliche institutionelle Konflikte zu erkennen, die sich aus dem Dualisierungsprozess auf der Mikroebene ergeben. Basierend auf qualitative Interviews deuten die empirischen Befunde auf Konsens und Zufriedenheit mit der Beschäftigung von Leiharbeiter\*innen hin. Obwohl gezeigt wurde, dass die trianguläre Struktur, in der Leiharbeit eingebettet ist, einen großen Einfluss auf die Ausgestaltung der Beziehung zwischen Kern- und Zeitarbeiter\*innen hat, beeinflussen außerdem externe Faktoren und die individuelle Wahrnehmung der Stammarbeiter\*innen, die Konstitution dieses Verhältnis. Indem ein Konzept der Solidarität, das durch fünf Schlüsselemente definiert wird, in den Fokus der Analyse gestellt wird, sind die Ergebnisse ernüchternd: Wenn Solidarität im Kern als Handlung definiert wird, kann man sie in einer gemischten Belegschaft kaum finden. Durch die Einführung einer Definition von Solidarität zur Beschreibung der Beziehung zwischen Kern- und Zeitarbeiter\*innen wurde gezeigt, dass das Konzept Opfer von Mystifizierung und Verwechslung mit ähnlichen Konzepten ist. Darüber hinaus deckt die institutionelle Perspektive kontroverse Bereiche auf, die sich durch Outsourcing ergeben. Es werden jedoch einige Lösungen für potenziell problematische Bereiche bereitgestellt.

**Schlagwörter:** *Leiharbeit, Stammbesellschaft, Solidarität, betriebliche Mitbestimmung, Betriebsrat*

---

## 1. Einleitung

Infolge einer weitgehenden Arbeitsmarkttransformation, welche die zunehmende Verdrängung sicherer Normalarbeitsverhältnisse durch atypische und prekäre Beschäftigungen bewirkte, wurde auch Leiharbeit ein bedeutsamer Faktor. Leiharbeit hat weltweit große Popularität erfahren, so auch in Österreich, wo im Jahr 2019 circa 86.000 Leiharbeiter\*innen (vergleiche dazu im Jahr 2000 ca. 30.000 Leiharbeiter\*innen) von heimischen Leiharbeitsfirmen überlassen wurden (Bundesministerium für Arbeit 2019).

Leiharbeit hat Auswirkungen auf mehrere Ebenen. Auf individueller Ebene weisen Leiharbeiter\*innen etwa ein höheres Risiko für psychische Erkrankungen und Arbeitsunfälle auf (Virtanen et al.

2005; Quesnel-Valée et al. 2010). Auf Meso-Ebene zeigen sich auch Schwierigkeiten für die betriebliche Mitbestimmung, die durch eine gemischte Belegschaft entstehen (Nachtwey/Brinkmann 2014; Nachtwey et al. 2013). Nicht zuletzt resultieren aus den unterschiedlichen Arbeitsverträgen der Leih- und Stammarbeiter\*innen Tendenzen unterschiedlicher politischer Präferenzen (Marx 2014).<sup>i</sup>

Wie sich das Einstellen von Zeitarbeiter\*innen auf die Stammebelegschaft auswirkt, ist umstritten. Einerseits wird argumentiert, dass Zeitarbeit eine Bedrohung der sicheren Arbeitsplätze darstellt. Andererseits wird betont, dass Leiharbeit als eine Absicherung, für die in Bedrängnis gekommene Stammarbeiterschaft dienen – sie würden etwa als erste Betriebe verlassen müssen, wenn Personalabbau erfolgt (Cingolani 2013).

An genau dieser Stelle möchte vorliegende Arbeit<sup>ii</sup> ansetzen, indem gefragt wird: Wie nehmen Repräsentant\*innen des Betriebsrats Leiharbeit wahr, insbesondere hinsichtlich der Beziehung zwischen Stammarbeiter\*innen und Leiharbeiter\*innen und welche Mechanismen formen diese Beziehung?

Zudem stellt sich die Frage, inwiefern das Konzept „Solidarität“ helfen kann, die Beziehung zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeiter\*innen zu verstehen und welche Implikationen das Einstellen von Leiharbeiter\*innen für die Institution des Betriebsrats hat.

Während fortfolgend erläutert wird, was für Leiharbeit charakteristisch ist und der zentrale Arbeitsbegriff von Solidarität geklärt wird, werden anschließend theoretische Überlegungen einfließen und relevante empirische Befunde besprochen. Danach wird kurz die Methode skizziert und die Ergebnisse der Forschungsfrage dargelegt.

## **2. Definitionen**

### **2.1. Leiharbeit**

Leiharbeit oder Zeitarbeit definiert sich insbesondere durch die Einbettung in ein komplexes dreieckiges System, das aus drei unterschiedlichen Verhältnissen zwischen drei AkteurInnen besteht: Die Leiharbeiter\*in hat ein Dienstverhältnis mit dem Überlasser, bzw. der Überlasserfirma, die wiederum ein Vertragsverhältnis hat mit einem Unternehmen – der Vertrag regelt die „Überlassung“ der Leiharbeiter\*in und so entsteht zwischen Leiharbeiter\*in und dem Unternehmen ein Beschäftigungsverhältnis (Schönbauer 2014: 10). Die Leiharbeiter\*innen arbeiten also für ein anderes (Kunden-)Unternehmen, beziehen aber ihr Gehalt von dem Überlasser, mit dem sie ein Dienstverhältnis aufrecht halten.

Leiharbeit ist gemäß der Definition von Lindbeck & Snower (1988) eine Form von „Outsiderness“. Diese wird an folgenden Punkten festgemacht: Outsiders haben meist atypische Arbeitsverträge, sind meist schlechter bezahlt, haben ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, arbeiten für gewöhnlich in Teilzeit oder geringerem Ausmaß oder sind arbeitslos. Sie sind seltener gewerkschaftlich organisiert, und haben laut Lindbeck und Snower keine Arbeitsmarktmacht<sup>iii</sup>. Hingegen weisen Insider keine bzw. seltener

diese Merkmale auf: Sie sind in sicheren Standardnormalarbeitsverhältnissen, zumindest halbwegs gut bezahlt, haben ein eher niedriges Arbeitslosigkeitsrisiko und sind meist gewerkschaftlich organisiert. Dadurch haben Insider (höhere) Arbeitsmarktmacht (ebd.: 1-8).

Die Unsicherheit und Krisenanfälligkeit des Arbeitstypus „Leiharbeit“ wurde nicht zuletzt durch die Corona-Krise bestätigt, mit einer Erhöhung des Bestandes an Arbeitslosen aus der Leiharbeitsbranche von 26,1 Prozent österreichweit im Vergleich zum Vorjahr im Jahresdurchschnitt 2020 (Bundesministerium für Arbeit 2021).

## **2.2. Solidarität**

Solidarität ist ein allgegenwärtiger Begriff, der inflationäre Verwendung findet. Umgangssprachlich wird Solidarität oft mit „Wohltätigkeit“ verwechselt. Wohltätigkeit ist dadurch definiert, dass sie eine asymmetrische Beziehung voraussetzt. Daher sind die Wohltätigen ökonomisch stärker, als jene, an denen sie ihre Wohltätigkeit ausüben. Hingegen ist Solidarität charakteristisch unter Gleichen (Prainsack/Buyx 2013: 590f). Wenn eine obdachlose Person auf eine Semmel eingeladen wird, so ist das eindeutig wohltätig. An dem Beispiel kann man eine weitere Facette von Wohltätigkeit im Unterschied zu Solidarität aufzeigen: Solidarität impliziert immer eine Kritik an bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen, Wohltätigkeit allerdings bezieht sich auf das Konkrete: Im vorangestellten Beispiel wird konkret der akute Hunger gestillt (Heindl/ Stüber 2019: 360f).

Prainsack und Buyx (2018: 588) zeigen auf, dass Solidarität vielmehr Praxis ist als Norm. Sie basiert auf einem Gruppengefühl, das auf der Überschneidung von mindestens einem wesentlichen Merkmal gründet. Honneth (2010) unterstreicht die Rolle von gegenseitiger Anerkennung als Grundlage der Solidarität. Sodass nur jene, die Anerkennung erfahren, sich auch solidarisch mit ihren Mitmenschen erklären können. Zudem besteht Habermas (2012) auf Reziprozität als Wesentlichkeit von Solidarität. Jene, die sich solidarisch verhalten, tun dies in der Hoffnung, selbst Solidarität in der Zukunft zu erwarten.

Zusammenfassend werden hier im Folgenden fünf Merkmale von Solidarität festgelegt:

- Solidarität ist eine Kritik an gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnissen (Heindl/ Stüber 2019).
- Solidarität ist als Praxis zu verstehen und nicht als Norm (Prainsack und Buyx 2018).
- Solidarität basiert auf einem Wir-Gefühl, das sich auf mindestens eine Gemeinsamkeit stützt (ebd.).
- Gegenseitige Anerkennung ist zentral für Solidarität (Honneth 2010).
- Die Bereitschaft Kosten in Kauf zu nehmen ist zentral, diese basiert auf Vernunft und dem Vertrauen, auf Wechselseitigkeit (Habermas 2012).

## **2. Arbeitsmarkttransformation und Solidarität**

Welche konkreten Auswirkungen hat die Arbeitsmarkt-Dualisierung<sup>iv</sup> auf das Konzept Solidarität? Das ist eine Frage, der sich bereits der französische Soziologe Pierre Bourdieu annahm. Bourdieu (1998: 96 – 100) sprach von einer Entsolidarisierung, aufgrund des starken Anwachsens des Prekariats, welches er als „Sub-Proletariat“ bezeichnete. Im Gegensatz zu dem Sub-Proletariat ist das Proletariat in gesicherter normierter Lohnarbeit. Seine Differenzierung entspricht im Wesentlichen den oben erläuterten Unterschieden zwischen Insidern und Outsidern. Das Subproletariat, das unter prekären Bedingungen arbeitet, würde durch ihre bloße Existenz das Proletariat verunsichern und diese stetig an die Fragilität ihrer eigenen Position erinnern. Es entstünde eine Konkurrenz zwischen Sub-Proletariat und Proletariat, welche jegliche Solidarität zunichtemachen würde.

Bohrn-Mena (2018: 8 – 32) erklärt die prekär Beschäftigten zur „neuen Arbeiter\*innenklasse“, die unter schlechten Bedingungen und permanenter Angst um ihren Arbeitsplatz leiden. Separation und Isolation am Arbeitsplatz würden diese Tendenzen verschärfen, sodass es durch Vergabe unterschiedlicher Arbeitsverträge, sowie ungleicher Bezahlung zum Verlust des Kollektivgefühls kommt.

Gest (2016) hingegen untersucht eine in Bedrängnis geratene weiße, männliche Arbeiterklasse in der UK und USA durch die Arbeitsmarkt-Transformationen im Zuge der Globalisierung. Das Gefühl des Verlusts von Macht, Anerkennung und der eigenen Position in der Gesellschaft, so Gest, würden sie in ein antisystemisches Verhalten umwandeln, wie etwa durch den totalen Rückzug aus der politischen Partizipation oder durch den Anschluss an Anti-Establishment-Organisationen, wie etwa der extremen Rechten. Gest zeigt so, welchen Stellenwert Anerkennung hat, um solidarisches Handeln zu befördern beziehungsweise zu verhindern.

Nachtwey (2018: 108) zeigt eine Parallelentwicklung auf. Früher wurden Arbeitslosigkeit, Prekarisierung oder Stigmatisierung als Klassenschicksal verarbeitet. Heute hingegen würden die Erfahrungen individualisiert werden und als Schicksalsschlag des Marktindividuums wahrgenommen werden.

## **3. Forschungsfrage und Methode**

Zur Annäherung der Forschungsfrage wurde die Methode der Qualitativen Interviewführung verwendet. Die Methode wird legitimiert durch das Ziel des Verstehens, das durch qualitative Interviews erzielt werden kann (Bryman 1984: 77f). Die Interviews wurden mithilfe eines semistrukturierten Interviewleitfadens geführt, der einerseits Vergleichbarkeit garantiert, andererseits eine gewisse Offenheit zulässt.<sup>v</sup> Die Interviews wurden vorwiegend auf Industriebetriebe beschränkt. Das legitimiert sich vor allem durch die intensivste Nutzung (rund 41 Prozent im Jahr 2020) von Leiharbeit in Industriebetrieben (Bundesministerium für Arbeit 2020). Insgesamt wurden acht qualitative Interviews (Überblick im

Anhang) in den Branchen Metall- und Chemieindustrie geführt. Eines davon wurde mit einem Betriebsrat aus der Bauindustrie geführt, was dem Snowball-Sampling geschuldet ist.

Die Analyse erfolgte mithilfe induktiver und deduktiver Kategorienbildung. Insgesamt wurden 300 unterschiedliche Codes entwickelt, welche anschließend in relevante Kategorien zusammengefasst wurden.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Wahrnehmung von Leiharbeit

Betriebsrät\*innen nehmen Leiharbeit überwiegend positiv wahr. Während einige Problemfelder aufgezeigt werden, wie etwa mangelnde Transparenz oder Verkomplizierung, so zeigt sich insgesamt eine affirmative Haltung gegenüber dem Einsatz von Leiharbeit. Das folgende Zitat von einem Betriebsrat (BR 1, 10.12.2019) aus der Chemieindustrie zeigt eine repräsentative Antwort:

*„Aber die Zeiten ändern sich und Leasing [Leiharbeit] wird immer mehr und mehr. Nicht nur bei uns, sondern allgemein und mir ist mehr Stammpersonal lieber. Aber sonst Leasing – das passt so.“*

Gleichzeitig konnte eine weitere Auffälligkeit bemerkt werden: Während einerseits Leiharbeit akzeptiert wird, werden zwei Narrative der Leiharbeit wirksam. Erstens, Leiharbeit als Sklavenarbeit und Leiharbeit als Zwei-Klassen-System. Das unten angeführte Zitat von einem Betriebsrat (BR 2, 17.12.2019), der im Laufe des Interviews den Rückgriff auf Leiharbeit wiederholt befürwortete, gilt hierfür als Paradebeispiel:

*„Aber ja, ich sag immer: Das ist ein moderner Sklavenhandel. Sonst ist das nichts. Da muss man das Ding schon bei seinen Namen nennen. Das braucht man auch nicht schönreden oder sowas.“*

Dieser scheinbare Widerspruch kann aufgelöst werden durch einen genaueren Blick auf die Institution des Betriebsrats. In seiner Strukturanalyse des Betriebsrats betont Fürstenberg (1958: 428f) drei unterschiedlichen Interessen: die, der Arbeiter\*innen; die, des Managements und; die, der Gewerkschaften, welche stetig in dieser Grenzinstitution verhandelt werden.

## 4.2 Wahrnehmung der Beziehung zwischen Leih- und Stammarbeiter\*innen

Die Beziehung zwischen Leih- und Stammbeschäftigten wird zudem als gut wahrgenommen, wobei hier gilt: Je ähnlicher die Bedingungen für Leiharbeiter\*innen sind, desto besser ist auch das Verhältnis zwischen den beiden Gruppen. Gemessen wurde, ob es Unterschiede hinsichtlich Arbeitskluft, Tätigkeiten, Bezahlung und Prämien gibt und ob Leiharbeiter\*innen eingeschlossen werden in der Betriebsratsumlage. Da hier die AÜG – Novelle von 2012 eine wichtige Rolle spielte, die das Ziel der Gleichstellung von Leih- und Stammmitarbeiter\*innen hatte, ist es nicht überraschend, dass sich hinsichtlich Gleichberechtigung einiges getan hat, etwa gibt die Mehrheit an, dass Arbeitskluft und Tätigkeiten weitgehend gleich sind. Auch die Bezahlung zeigt grundsätzlich in den meisten Betrieben gleich – nur zwei Betriebsratsvertreter\*innen konnten keine Auskunft dazu geben. Hinsichtlich der Beteiligung von Leiharbeiter\*innen an Prämien sind noch die stärksten Unterschiede erkennbar: Nur ein Betrieb lässt diese auch Leiharbeiter\*innen zukommen.

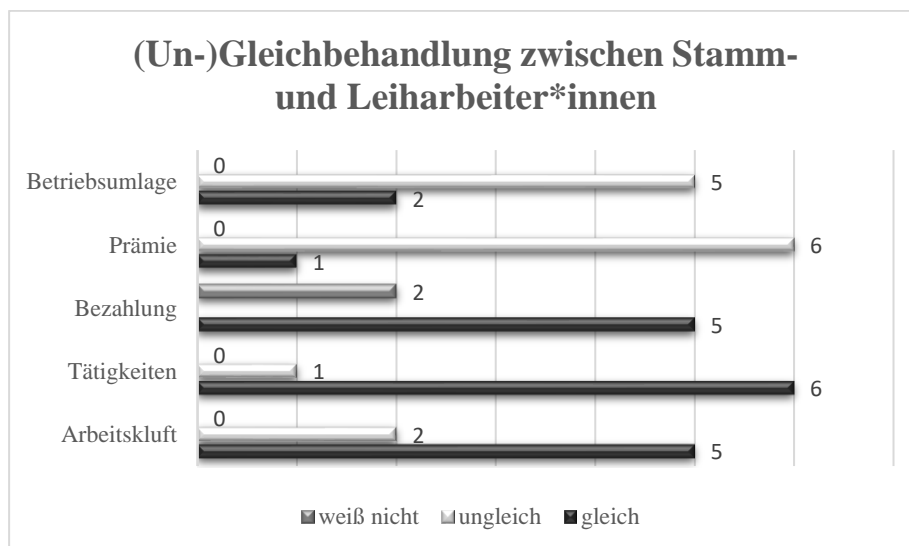


Abbildung 1: Übersicht zu (Un-) Gleichbehandlung zwischen Leih- und Stammarbeiter\*innen in unterschiedlichen Bereichen in den Betrieben der Interviewten.

Hier war eine wesentliche Erkenntnis, dass Betriebe, die hauptsächlich gering qualifizierte Arbeiter\*innen beschäftigen, eher schlechter abschneiden, als jene, die vorwiegend Facharbeiter\*innen beschäftigen. Im Umkehrschluss verweist das darauf, dass die Qualifikation der Arbeiter\*innen in der Gestaltung der Beziehung von Leih- und Stammarbeiter\*innen sehr wohl eine wichtige Rolle spielt. Im Weiteren wird die Unterteilung der Bereiche ungelernte/angelernete und gelernte Arbeiter\*innen eine tragende Rolle spielen.

## 4.3 Einflussfaktoren

### 4.3.1 Fairness

Die Bezahlung wird von allen Befragten als Kern von Spannungen der Stammarbeiter\*innen gesehen. Alle Befragten gaben an, dass Stammarbeiter\*innen sich wiederholt über die zu hohe Bezahlung der Leiharbeiter\*innen beklagten. Die Interviewten erklärten, dass sie in dem Fall den Stammmitarbeiter\*innen erklären müssten, warum scheinbar Leiharbeiter\*innen mehr verdienen. Exemplarisch ist hierfür folgendes Zitat von einem Betriebsrat (BR 1, 10.12.2019):

*„Es kommen Leute von der Stammebelegschaft zu uns [Betriebsräten] und sagen: Wieso gibt es das? Denen muss man das erklären! Der [Leiharbeiter] bekommt kein Urlaubsgeld, bekommt kein Weihnachtsgeld, den wird das da [im monatlichen Lohn] schon reingerechnet... und du [Stammarbeiter] hast ja dann Anspruch auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Abfertigung... und das hat ja er [Leiharbeiter] mehr oder weniger nicht.“*

An dem Punkt muss angemerkt werden, dass die höhere Bezahlung der Leiharbeiter\*innen aber nicht die Regel ist<sup>vi</sup>. Laut dem eigenen Kollektivvertrag stehen Leiharbeiter\*innen durchaus Weihnachts- und Urlaubsgeld zu. Gleichzeitig melden sich Leiharbeiter\*innen häufig aufgrund Fehler in der Lohnabrechnung an ihren Betriebsrat (im Beschäftigerbetrieb), wenn ihnen zu wenig ausbezahlt wurde.

Die (vernommene) zu hohe Bezahlung der temporären Kolleg\*innen kann negativen Einfluss nehmen auf die Wahrnehmung dieser, sodass in Stammarbeiter\*innen Gefühle von Ungleichheit zuungunsten ihrer selbst aufkommen. Für Leiharbeiter\*innen ist der Betriebsrat ebenso eine wichtige Anlaufstelle bei Schwierigkeiten mit der eigenen Lohnabrechnung.

### 4.3.2 Persönliche Vorlieben

Außerdem wurden persönliche Vorlieben als konstituierend beschrieben. Zugleich muss hier auch die Frage gestellt werden, wie wirksam Stigmata und Negativ-Bilder von Leiharbeiter\*innen unter der Stammebelegschaft sind, die oft als persönliche Konflikte oder als individuelle Abneigung verkleidet sind. Die Gespräche zeigten klar, dass diese vorhanden sind, wie etwa jenes der unmotivierten faulen Leiharbeiter\*in:

*„Ich mein es gibt welche [Leiharbeiter\*innen], die fangen um sieben an und um neun sind sie weg! Oder einen oder zwei Tage! Die sagen...denen ist das wurscht!“ (BR 1, 10.12.2019)*

Dabei ist es für Leiharbeiter\*innen nicht ungewöhnlich, dass sie aufgrund der Einbettung in das dreieckförmige Verhältnis zwischen Überlasser und Beschäftigterbetrieb, sich tendenziell weniger mit dem Beschäftigterbetrieb identifizieren können (Connelly et al. 2007).

#### **4.3.3 Die Wahrnehmung der eigenen Position am Arbeitsmarkt**

Übereinstimmend mit einer Pionierarbeit zu gemischter Belegschaft von Von Hippel (1999), unterstrichen die Interviewpartner\*innen die Wahrnehmung der eigenen Position am Arbeitsmarkt für die Konstitution der Beziehung zwischen Leih- und Stammarbeiter\*innen. Die Anwesenheit von Leiharbeiter\*innen, so Von Hippel (ebd.: 103) könne das Selbstwertgefühl von Stammmitarbeiter\*innen nachhaltig schädigen.

Hier ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitsmarktposition davon abhängig ist, ob es sich um einen niedrig- beziehungsweise hochqualifizierten Sektor handelt. Nichtsdestotrotz konnte generell eine Tendenz festgestellt werden, dass Betriebsrät\*innen davon berichten, dass Arbeiter\*innen keine oder geringe Wertschätzung erfahren. Van Arsdale (2018: 44) berichtet von der sinkenden Wertschätzung der manuell Arbeitenden seit der Verschärfung von Dualisierungsprozessen. Ein anderer Betriebsrat eines internationalen Unternehmens, welches der chemischen Industrie zuzuordnen ist, verriet wie selbst qualifizierte heimische Arbeiter\*innen unter Druck kommen. Parallel soll auf Axel Honneths Vorschlag verwiesen werden, Anerkennung als Basis von Solidarität zu verstehen sowie Gest's empirische Befunde zu fehlender Anerkennung und politischem Verhalten. Wie dieser Statusverlust verarbeitet wird, erklärt ein Betriebsrat (BR 6, 17.01.2020) , wie folgt:

*„Der Arbeiter, heißt es grundsätzlich, hat wenig zu melden. Und auf einmal ist ein Leasing [Leiharbeiter\*in] da. Und der ist noch weniger wert. Jetzt hat er was zum Melden! Das ist ja nicht schlecht, für die Psyche und so [...].“*

Der Verlust des Status wird verarbeitet, indem der mit weniger Arbeitsmarktmacht das Ziel der Frustration wird. Naheliegender ist, dass es hier weitere politische Implikationen gibt, wie etwa Anti-Establishment-Verhalten oder auch den völligen Rückzug aus der politischen Sphäre, wie es Gest (2018) vorschlägt.



#### 4.3.4 Die wirtschaftliche Lage

Verkettet mit der eigenen Position am Arbeitsmarkt ist die wirtschaftliche Lage, die ersteres determiniert. Ein häufiges Motiv zur Anstellung von Leiharbeiter\*innen ist das Abdecken von Produktionsspitzen. Konjunkturbedingte Schwankungen stellen daher auch Potenzial für Konflikte dar. Ein Betriebsrat (BR 3, 18.12.2019) erläutert das in folgender Aussage:

*„Wir fahren ja gerade ein Einsparungsprogramm. Kein Kleines. Wir werden hier am Standort auch um die 600 Leute abbauen [...]. Da entsteht natürlich ein Druck und mit Leasing [den Leiharbeiter\*innen] da kann ich [Unternehmen] schon immer spiegeln: Hey, da bekomm ich schnell wen [gemeint sind Leiharbeiter\*innen] und wenn du [Stammarbeiter\*in]... dann auf Wiederschauen! Also es wird Druck erzeugt, indem man eine Konkurrenz aufbaut. Wir sehen es auch in Teilen.“*

Die unterschiedlichen Gruppen am Arbeitsmarkt werden gegeneinander instrumentalisiert, um geschlossene Opposition zu vermeiden. Bohrn-Mena (2018:18 – 32) unterstreicht ebenfalls die Rolle der Vergabe unterschiedlicher Verträge, um Kollektivgefühle zu verhindern, was wiederum Machtungleichgewichte verstärkt.

#### 4.3.5 Organisation der Arbeit

Wie Arbeit organisiert ist, stellt ebenfalls einen relevanten Faktor dar. Im Grunde konnten zwei wesentliche Formen der Arbeitsorganisation identifiziert werden, die sich je unterschiedlich auf die Performanz der Gruppendynamik auswirken. Einerseits eine gemischte Arbeitsgruppe, die interdependent arbeitet. Also eine Gruppe, in der die Arbeiter\*innen aufeinander angewiesen sind und die Produktivität voneinander abhängig ist. In hochqualifizierten Bereichen wird meist so gearbeitet. Andererseits berichteten Repräsentant\*innen des Betriebsrats in niedrig qualifizierten Bereichen davon, dass Arbeiter\*innen voneinander unabhängig und selbstständig arbeiten. Das wiederum bedeutet weniger Kontakt untereinander.

Während interdependentes Arbeiten sich eher positiv auf den Gruppenzusammenhalt und das Einbinden von Leiharbeiter\*innen auswirkt, scheint das in Betrieben, in denen Arbeiter\*innen unabhängig voneinander tätig sind, zu fehlen. Ein erklärender Faktor ist, dass auch stellenweise Gratifikationen von Produktionsoutputs abhängig sind und so zusätzlich ein individueller, materieller Anreiz für eine gute Zusammenarbeit besteht.

#### 4.3.6 Migrationshintergrund

Global gesehen, ist Leiharbeit gekennzeichnet von einem hohen Anteil von Menschen, die Minderheiten angehören, neben dem hohen Frauenanteil und den vielen älteren Arbeitenden in dem Bereich (CIETT 2015, zit. nach Van Arsdale 2018: 23). Obwohl sich hierzulande Leiharbeit in demografischen Charakteristika unterscheidet und daher als „untypisch atypische Beschäftigtengruppe“ (Specht 2010: 97) bezeichnet wird, da Leiharbeit in Österreich eher männlich dominiert ist, ist der Migrationshintergrund auch hier ein relevanter Prädiktor für Leiharbeit - 2020 waren 44 Prozent der überlassenen Arbeitskräfte laut Bundesministerium für Arbeit (2020) Nicht-Österreicher\*innen.

Auffällig war, dass das Thema von den Interviewten offensichtlich als unangenehm empfunden wurde, eventuell aufgrund von *political correctness*. Einige verstießen offen gegen konsensuelle Tabus und äußerten sich skeptisch gegenüber migrantische Leiharbeiter\*innen. Wie etwa ein Betriebsrat (BR 1, 10.12.2019) meinte:

*„Also jetzt bei Leiharbeitern mit ausländischem Hintergrund? Haben wir einige! Wir haben auch einige gehabt von denen haben wir uns wieder getrennt... die haben unsere [lacht] Kultur, sagen wir mal so, nicht ganz akzeptiert... also nicht angenommen [...] ah ja es gibt einen Teil der integriert sich und ein Teil der will sich nicht integrieren... die, die sich nicht integrieren... die haben wir nicht... die wollen gar nicht... sagen wir es einmal so. Die werden nicht genommen.“*

Hier darf auf Siebenhüter (2016: 130f) verwiesen werden, die meint, dass Migrationshintergrund bei Leiharbeiter\*innen eine Übernahme in die Stammebelegschaft unwahrscheinlicher macht.

Eklatant war, dass gerade in jenen Bereichen, in denen un- beziehungsweise angelernte Tätigkeiten zu verrichten sind, von einem hohen Migrant\*innenanteil berichtet wird. Im Gegensatz dazu sind in hochqualifizierten Bereichen Migrant\*innen seltener anzutreffen. Wie ein Befragter (BR 4, 18.12.2019) berichtet, ist Sprachkompetenz ein „Filter“, der viele Migrant\*innen aussortiert und ihnen Eingang in qualifizierte Tätigkeitsbereiche verwehrt, vorwiegend aus Sicherheitsgründen, so die Argumentation.

Im qualifizierteren Bereich mit weniger Migrant\*innenanteil ist, aus bereits angesprochenen Gründen (etwa stärkere Interdependenz), ein vermutlich besseres Klima zwischen Leih- und Stammmitarbeiter\*innen zu erwarten. Gleichzeitig bedeutet dies, dass ein geringerer Migrant\*innenanteil ein positiver Prädiktor für die Beziehung zwischen den beiden Gruppierungen ist. Folglich muss eine Debatte struktureller Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund, sich hier auch auf Siebenhüter (2016) beziehend, eröffnet werden. Sie stellt fest, dass Leiharbeit für nicht-autochthone

Zeitarbeiter\*innen häufig eine Sackgasse ist. Schließlich wird ihnen häufiger eine Übernahme verwehrt und zudem der Zugang zu qualifizierten Arbeiten tendenziell verweigert.

#### 4.4 Solidarität

Das Verständnis von Repräsentant\*innen des Betriebsrats von Solidarität beschränkt sich oft auf eine Norm. Während das Konzept zwar eine wichtige Rolle spielt und inflationär verwendet wird, ist klar ersichtlich, dass Solidarität Opfer von Mystifizierung wurde und im Endeffekt keine weitreichende Bedeutung hat, die über ein Gruppengefühl hinaus geht, beziehungsweise oft mit „Hilfe“ verwechselt wird.

Zudem stellt die Individualisierung der Arbeiter\*innen eine Herausforderung für die Praxis der Solidarität (definiert wie oben angeführt) dar. Ein Betriebsrat (BR 8, 20.01.2020) drückte dies, auf die Frage wie Stammarbeiter\*innen den Abbau der Leiharbeiter\*innen empfinden, wie folgt aus:

*„Ich glaube, dass es vielleicht viele pragmatisch sehen, weil jeder ist sich dann trotzdem seiner am nächsten, weil wenn du nicht selber betroffen bist [Kündigungen] dann, vielleicht bist du dann selber in den Thema gar nicht so drinnen...“*

Nachtwey (2018: 109) unterstreicht diesen Aspekt der Auflösung vormals als Klassenschicksal wahrgenommene Ereignisse, die nun zu individuellen Biografien wurden und so Solidarität im Keim ersticken. Fürstenberg (2013: 309) verweist auf die Konsequenz der Individualisierungstendenzen auf die traditionellen Arbeiter\*inneninstitution der Gewerkschaft, die daraus folgend mit einer schrumpfenden Mitgliedschaft zu kämpfen hat. Das ist auch eine große Herausforderung für die österreichische Gewerkschaftsorganisation, deren Organisationsgrad zunehmend schrumpft – machte die Gewerkschaftsdichte in den 1960er Jahren ungefähr 60 Prozent aus, sind es heute nur mehr ungefähr 26 Prozent (OECD.Stat 2021).

Eine wesentliche Erkenntnis ist, dass Solidarität durchaus – wenn auch selten - praktiziert wird. In zwei Fällen wurde von Aktionismus der Stammebelegschaft berichtet. Diese wehrten sich gegen Ungerechtigkeiten gegenüber den Leiharbeiter\*innen und konnten die apriori festgemachten Kriterien für Solidarität erzielen. Ein Beispiel wurde von einem Betriebsrat (BR 5, 09.01.2020) beschrieben. Er berichtet, wie gut entlohnte Bereitschaftsdienste vom Eigenpersonal verweigert wurden, da bekannt wurde, dass die Leiharbeiter\*innen weniger als die Hälfte der Stammebelegschaft verdienen:

*„Wenn die Leasingmitarbeiter nicht dasselbe bekommen wie sie, dann macht keiner mehr Rufbereitschaft und dadurch sind wir vertragsbrüchig mit der Firma, weil wir uns*

*verpflichtet haben [...] das war auch ganz cool, weil dadurch wir natürlich so viel Druck erzeugen können haben über diese Aktion.“*

In dem beschriebenen Ereignis werden alle Kriterien der Definition erfüllt: Erstens, Solidarität als Praxis in Form von Aktionismus durch Streikandrohung bzw. Streiken. Zweitens, Kosten wurden in Kauf genommen, um solidarisch zu handeln und langfristig eigene Nachteile (etwa, dass nur mehr Leiharbeiter\*innen, diese „attraktiven“ Rufbereitschaften machen, weil sie wesentlich günstiger sind) zu verhindern und somit gleichzeitig die eigene Position zu stärken. Außerdem impliziert diese Aktion eine Kritik an der Ausbeutung von Leiharbeiter\*innen. Zudem basierte die Aktion im Wesentlichen auf einem Gleichheitsgefühl („Wir, die Bereitschaftsdienste übernehmen“ oder „Wir, Arbeiter\*innen“). Gleichzeitig machte der Betriebsrat im Verlauf des Interviews auch deutlich, dass sich die Arbeitenden in dem Betrieb geschätzt fühlen, also Anerkennung erfahren. Wenn also die Rahmenbedingungen stimmen, wie etwa in dem erläuterten Fall, dann kann es Praktiken der Solidarität geben, auch wenn die Struktur der Leiharbeit diese erschwert.

#### **4.5 Institutionelle Implikationen**

Die Perspektive des Betriebsrats ermöglicht, einige spezifische Konsequenzen für die Institution zu erarbeiten. Vorerst werden Schwierigkeiten, die sich dadurch eröffnen besprochen und danach werden Handlungsperspektiven aufgezeigt.

Eine der größten Schwierigkeiten, die sich in der Repräsentation der Leiharbeiter\*innen ergibt ist, dass die Leiharbeiter\*innen häufig nicht der Betriebsratsumlage beipflichten. Geschuldet sei dies nicht dem Desinteresse der Leiharbeiter\*innen, sondern vielmehr der Komplexität der Einforderung der Umlage in dem System der Arbeitskräfteüberlassung. Obwohl dringendst empfohlen, seitens der Gewerkschaften, die Leiharbeiter\*innen mitzahlen zu lassen, um auch die vielen Solidarleistungen in Anspruch nehmen zu können, waren es insgesamt nur zwei Betriebe, in denen die Umlage auch von Leiharbeiter\*innen eingehoben wird. Das Ergebnis im kleinen Rahmen, kann auch durch eine repräsentative Befragung von Specht und Stummer (2014: 207) bestätigt werden: Nur 16 Prozent der Zeitarbeiter\*innen zahlten demnach eine Betriebsratsumlage ein.

Eine weitere Problematik, wie auch von Nachtwey et al. (2013) oder Nachtwey und Brinkmann (2014) aufgezeigt wird, ist eine strukturelle Entmachtung der Institution des Betriebsrats, da einerseits oft Leihmitarbeiter\*innen nicht in die Mandatsberechnung einfließen (durch die hohe Fluktuation) und somit faktisch mehr Mitarbeiter\*innen auf die ohnehin überlasteten Betriebsratsrepräsentant\*innen fallen. Bis Herbst 2020 waren aktives und passives Wahlrecht des Betriebsrats an die Dauer der Überlassung

gebunden. Das trug dazu bei, dass Leihmitarbeiter\*innen Arbeiter\*innen zweiter Klasse<sup>vii</sup> waren und vertiefte die angesprochene Problematik der Nicht-Miteinbeziehung der Zeitarbeiter\*innen in die Mandatsberechnung. Dagegen wurde in Österreich 2020 eingelenkt mit einer Entscheidung des Obersten Gerichtshof: Leiharbeiter\*innen gehören seither ab dem ersten Tag ihrer Beschäftigung zur Belegschaft des Betriebes, unabhängig von ihrer Beschäftigungsdauer, und müssen daher in die Mandatsberechnung des Betriebsrats einfließen (OGH 29.09.2020 9ObA65/20d). Daher ist in Betrieben die Größe des Betriebsrats von der Anzahl der Beschäftigten am Stichtag abhängig. Das heißt, dass einerseits der Betriebsrat mehr Mandate hat, wenn zum Stichtag eine höhere Anzahl an Leiharbeiter\*innen beschäftigt ist – aber auch, dass dieser kleiner ausfallen kann, wenn Leiharbeitnehmer\*innen zum Zeitpunkt des Stichtags knappgehalten werden.

Darüber hinaus konnten auf Basis der Interviews einige Strategien offengelegt werden, die die Rahmenbedingungen für Leiharbeiter\*innen und im größeren Bild auch für die Stammmitarbeiter\*innen verbessern können. Erstens, das Erzwingen einer Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit. Die festgelegten Spielregeln können für Leiharbeiter\*innen einen verbesserten Rahmen bilden. Zweitens, die Kommunikation zwischen Überlasser-Betriebsrat und dem Beschäftiger-Betriebsrat beschreiben die Interviewten als maßgeblich, um ein gutes Arbeitsklima zu gewährleisten. Gleichzeitig wird aber auch hier immer wieder das Fehlen eines Betriebsrats in den Leiharbeitsfirmen bemängelt. Drittens, ist es von Vorteil, auch mit dem Management in Kontakt zu bleiben und diese über Schwierigkeiten mit dem Überlasser zu informieren. Häufig drohten die Interviewten dem eigenen Management, dass der gute Ruf der eigenen Firma gefährdet wäre, wenn man sich mit einer unseriösen Leiharbeits-Agentur einlasse, was durchwegs als valides Argument gewertet wird und die Betriebsführung zum Handeln zwingt. Letztendlich dienen Ranking-Listen der Transparenz hinsichtlich der Seriosität von Agenturen.

## **5. Conclusio**

Zusammenfassend können also folgende Faktoren als relevant für die Beziehung zwischen Stamm- und Leiharbeitnehmer\*innen gesehen werden: Einerseits sind die individuelle Wahrnehmung von „Fairness“ und die Wahrnehmung der eigenen Position am Arbeitsmarkt maßgebend. Diese werden wiederum von äußeren Einflüssen, wie etwa der wirtschaftlichen Lage, der Organisation von Arbeit und der Zusammensetzung der Gruppe gespeist.

Wesentliche Erkenntnis ist, dass Solidarität im Sinne einer Praxis, zwar selten, aber immerhin möglich ist. Zudem stellt die solidarische Praxis gleichzeitig einen Ausweg aus dem Dualisierungsdilemma dar. Trotzdem muss hier eine tiefgreifende Transformation im Verständnis des Konzepts der Solidarität stattfinden, nämlich als kritische, vernunftgeleitete Praxis, anstelle einer mystifizierten Norm. Dann hat Solidarität ein enormes Potenzial, die Arbeitsmarktmacht beider, der prekär Arbeitenden und jener in Normalarbeitsverhältnissen, Insider und Outsider, zu stärken.

Letztlich konnten auch die resultierenden Konflikte für die Institution des Betriebsrats angesprochen werden, die sich durch das Einstellen von Leiharbeiter\*innen ergeben und ihre Arbeit erschweren. Hierzu zählt etwa das Nichteinbeziehen der Zeitarbeiter\*innen in die Betriebsratsumlage. Wie fern sich die Lage der Leiharbeiter\*innen bei der betrieblichen Mitbestimmung seit dem OGH-Urteil im September 2020 änderte und ob es so zu einer faktischen Besserung in ihrer Lage als Mitarbeiter\*innen zweiter Klasse kam, ist derweilen offen. Dennoch wurden einige Strategien angeboten, die Rahmenbedingungen für Leiharbeit im Betrieb so zu gestalten, dass Zeitarbeiter\*innen nicht als Bedrohung wahrgenommen werden.

## 6. Literatur

- Bohrn-Mena, V. (2018): *Die neue ArbeiterInnenklasse. Menschen in prekären Verhältnissen*. Wien: ÖGB Verlag.
- Bourdieu, P. (1999): Prekarität ist überall. In: Bourdieu, P. (Hg.): *Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz: UVK, 96 – 102.
- Bryman, A. (1984): The Debate about Quantitative and Qualitative Research: A Question of Method or Epistemology? *The British Journal of Sociology*, 35 (1), 75 – 92.
- Bundesministerium für Arbeit (2021): *Arbeitslosigkeit/Beschäftigung*. Baliweb. Online: <https://www.dnet.at/Bali/Query.aspx> [10.09.2021].
- Bundesministerium für Arbeit (2020): *Statistik Arbeitskräfteüberlassung 2020*. Online: <https://www.bma.gv.at/dam/jcr:614cce17-d936-42a8-ba78-7c4b3b1483ef/Statistik%20Arbeitskr%C3%A4fte%C3%BCberlassung%202020.xlsx> [01.09.2020].
- Bundesministerium für Arbeit (2019) *Zeitreihe Arbeitskräfteüberlassung*. Elis. Online: <https://www.dnet.at/elis/Arbeitsmarkt.aspx> [12.05.2020].
- Cingolani, P. (2013): Wird die Prekarität ein neues Leitmodell der Arbeit? In: Marchat, Oliver (Hg.): *Facetten der Prekarisierungsgesellschaft. Prekäre Verhältnisse. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf die Prekarisierung von Arbeit und Leben*. Bielefeld: transcript, 23 – 36.
- Connelly, C/ Gallagher, D/ Gilley, K (2007): Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 326-335.
- Emmenegger, P./Häusermann, S./Palier, B./Seeleib-Kaiser, M. (Hg.) (2012): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. New York: Oxford University Press.
- Fürstenberg, F. (2013): Entwicklungen in den industriellen Beziehungen: Ein Überblick. *Industrielle Beziehungen*, 20 (4), 304 – 322.
- Fürstenberg, F. (1958): Der Betriebsrat- Strukturanalyse einer Grenzinstitution. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 10 (3), 418 – 429.
- Gest, J. (2016): *The New Minority. White Working-Class Politics in an Age of Immigration and Inequality*. New York: Oxford University Press.
- Habermas, J (2012): *Vom Schwinden der Solidarität*. Online: [https://rp-online.de/kultur/vom-schwinden-der-solidaritaet\\_aid-13867425](https://rp-online.de/kultur/vom-schwinden-der-solidaritaet_aid-13867425) [07.09.2021].
- Heindl, A./ Stüber, K. S. (2019): Die Pluralität von Solidarität und Formen der Kritik. *Sozialwissenschaftliche Rundschau*, 59 (4), 352 – 370.
- Honneth, A. (2010): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt/ Main: Suhrkamp.

- Lindbeck, A./ Snower, D. (1988): *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Marx, P. (2014): Labour market risks and political preferences: The case of temporary employment. *European Journal of Political Research*, 51 (1), 136 – 159.
- Nachtwey, O. (2018): *Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Nachtwey, O./ Brinkmann, U. (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. *Industrielle Beziehungen*, 21 (1), 78 – 98.
- Nachtwey, O./ Déxieux, F./ Mergener, A./ Amlinger, M./Brinkmann, U. (2013): Postdemokratie und Industrielle Beziehungen. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*, 26 (1), 61 – 74.
- OECD. Stat (2021): *Trade Union Density Dataset*. 07.09.2021. Online: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#> [07.09.2021].
- Prainsack, B./ Buyx, A. (2018): The value of work: Addressing the future of work through the lens of solidarity. *Bioethics*, 32 (2), 585 – 592.
- Prainsack, B./ Buyx, A. (2013): Solidarität – der Versuch einer Definition. In: Greif, H./ Weiss, M. (Hg.): *Ethics, Society, Politics. Proceedings of the 35th International Wittgenstein Symposium*. Berlin: De Gruyter, 575 – 596.
- Quesnel-Vallée, A./ DeHaney, S./ Ciampi, A. (2010): Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis. *Social Science & Medicine*, 70 (12), 1982 – 1987.
- Schönbauer, U (2014): *Leiharbeit. Faktische Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots*. Online: [https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Zeitarbeit\\_lang.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Zeitarbeit_lang.pdf) [12.04.2020].
- Siebenhüter, S. (2012): Erwerbsbeteiligung von Migranten in Leiharbeit. Chancen auf Integration oder Weg in die Sackgasse? In: Pielage, P./Pries, L/ Schultze, G (Hg.): *WISO Diskurs. Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren* (2012). Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 127-137.
- Specht, M. (2010): Leiharbeit – eine ganz normale Arbeit? Ergebnisse aus einer Befragung unter Zeitarbeitnehmer/-innen in Oberösterreich. *WISO*, 33 (4), 96 – 113.
- Specht, M./ Stummer, E. (2014): Entprekarisierung von Leiharbeit? Die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 – Rechtliche Betrachtung und erste Befunde aus der Praxis. *WISO*, 37 (1), 189 – 213.
- Van Arsdale, D. (2018): *The Poverty of Work: Selling Servant, Slave and Temporary Labor on the Free Market*. Chicago: Haymarket.
- Virtanen, M./ Kivimäki, M./ Joensuu, M./ Virtanen, P./ Elovainio, M./Vahtera, J. (2005): Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34 (3), 610 – 622.
- Von Hippel, C. (1999): *In-Groups and Out-Groups in the Workplace: The Impact of Threat on Permanent Employees' Interaction with Temporary Co-Workers*. Dissertation. Ohio State University.

## 7. Anhang

### Liste Interviews mit Datum

Betriebsrat	Datum Interview	Branche
BR 1	10.12.2019	Chemie
BR 2	17.12.2019	Bau
BR 3	18.12.2019	Metall
BR 4	18.12.2019	Chemie
BR 5	09.01.2020	Chemie
BR 6 +7	17.01.2020	Chemie
BR 8	20.01.2020	Chemie

## 8. Anmerkungen

---

<sup>i</sup> Marx (2014) konnte zeigen, dass sich die beiden Gruppen, Leiharbeiter\*innen und Stammarbeiter\*innen, deutlich in ihren Wahlpräferenzen unterscheiden. Während Leiharbeiter\*innen eher für Umverteilung und linke Politik wählen, neigen Normalbeschäftigte dazu, eher gegen umverteilende Politik zu stimmen.

<sup>ii</sup> Diese Arbeit ist eine verkürzte, deutschsprachige Version meiner Masterarbeit (Reisinger, Viktoria (2020): Solidarity between core- and temporary workers“ Universität Wien: Masterarbeit). Zudem wurde eine gleichnamige Kurzversion (Reisinger, V. (2020): Solidarität zwischen Stamm- und Leiharbeiter\*innen. In: *WISO* 43(3), 83-99) und ein Blog-Eintrag (Reisinger, V. (2021): Solidarität mit Leiharbeiter\*innen? (K)ein Ding der Unmöglichkeit! A&W Blog. Online: <https://awblog.at/solidaritaet-mit-leiharbeiterinnen/>) auf Basis von dieser veröffentlicht.

<sup>iii</sup> Der Begriff kommt von Lindbeck und Snower (1988: 8) und bezieht sich auf den Machtunterschied zwischen Insider (in Standardnormalarbeitsverhältnissen) und Outsidern (in atypischen prekären Arbeitsverhältnissen), der sich aus Faktoren, wie etwa den niedrigeren Organisationsgrad oder der instabilen Beschäftigung der sogenannten Outsider, ergibt.

<sup>iv</sup> Begriff von Emmenegger et al. (2012: 7 – 17) meint den Prozess, getrieben durch Deindustrialisierung und Globalisierung, der den Arbeitsmarkt nachhaltig transformierte, indem sichere Normalarbeitsverhältnisse zunehmend durch prekäre Beschäftigungen verdrängt wurden.

<sup>v</sup> Insgesamt wurden sieben Interviews geführt mit acht Betriebsrät\*innen aus unterschiedlichen Industriesektoren (und im Bausektor). Um ethische Ansprüche zu gewähren, wurden Namen der Interviewpartner\*innen und mögliche Anhaltspunkte vollständig anonymisiert.

<sup>vi</sup> Hier muss berichtet werden: Leiharbeiter\*innen werden gemäß Kollektivvertrag für das Gewerbe Arbeitskräfteüberlassung bzw. Angestellte gemäß KV des allgemeinen Gewerbe bezahlt. Wenn der Kollektivvertrag beim Entleiher (für Stammbeschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten im Beschäftigerbetrieb) höher ist, ist dieser anzuwenden.

<sup>vii</sup> Begriff lehnt sich an Nachwey und Brinkmann (2014), die diesen verwenden, um der Tatsache Nachdruck zu verleihen, dass das Wahlrecht der Leihmitarbeiter\*innen an eine bestimmte Dauer gebunden ist.