

1. DETAILANALYSE

Arbeitskräfteüberlassung im österreichisch-ungarischen Grenzraum im Rahmen des ETZ-Projektes NetLab Februar 2010

Dieser Bericht wurde von Andrea Major und Barbara Willsberger von
L&R Sozialforschung im Auftrag des Regionalen Entwicklungsverbandes
Industrieviertel-Projektmanagement erstellt.



A-2801 Katzelsdorf
Schlossstraße 1
Tel +43 2622 27156
Fax +43 2622 27156-99
projekte@industrieviertel.at
www.industrieviertel.at
ZVR Nr.: 071204747

Dieses Projekt wird im Rahmen
des Programms zur grenzüber-
schreitenden Kooperation
ÖSTERREICH-UNGARN 2007-
2013, durch den Europäischen
Fonds für regionale Entwick-
lung, das Bundesministerium
für Arbeit, Soziales und Kon-
sumentenschutz, und die Re-
publik Ungarn gefördert.



INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG.....	3
2 SITUATION DER LEIHARBEITSKRÄFTE.....	4
2.1. Einstiegsmotive zur Arbeitskräfteübermittlung.....	4
2.2. Vor- und Nachteile der Leiharbeit.....	5
2.3. Arbeitsrecht.....	7
2.4. Zukunftsperspektiven.....	8
2.5. Arbeiten im Nachbarland.....	9
3 PERSPEKTIVEN DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG.....	10
3.1. Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktverwaltungen.....	12
3.2. Zukunftsperspektiven.....	12

1 Einleitung

Die folgenden Auswertungen beruhen auf sieben Interviews mit ungarischen und acht Interviews mit österreichischen (ehemaligen) Leiharbeitskräften. In diesem Zusammenhang ist vorweg zu nehmen, dass sich der Zugang zu den InterviewpartnerInnen relativ schwierig gestaltete und obwohl seitens der ProjektpartnerInnen Ansprechpersonen und Telefonnummern zur Verfügung gestellt wurden, doch einige der InterviewpartnerInnen verweigerten.

Insgesamt konnten eben sieben Interviews (5 Frauen und 2 Männer) auf ungarischer Seite geführt werden, davon waren drei Personen arbeitslos und vier Personen standen in Beschäftigung. Auf österreichischer Seite konnten acht Interviews (7 Männer und eine Frau) geführt werden und davon waren sechs in Beschäftigung und zwei arbeitslos. Hinsichtlich der regionalen Verteilung bestand ein ausgeglichenes Verhältnis.

Die Befragung war eine qualitative und in dem Interviewleitfaden wurde insbesondere auf Einstiegsmotive zur Leiharbeit, die derzeitige Arbeitssituation – mit den Schwerpunkten Arbeitsklima, Bezahlung, Weiterbildung, Arbeitsrecht – sowie die Zukunftsperspektiven eingegangen.

Des Weiteren wurden auf österreichischer Seite zwei Interviews und auf ungarischer Seite drei Interviews mit Arbeitskräfteüberlassern geführt. An dieser Stelle sei auch angemerkt, dass die Befragung keine repräsentativen Ergebnisse darstellen kann, sondern vielmehr ein Stimmungsbild zur Lage der Leiharbeitskräfte in der Region aufzeigen soll.

2 Situation der Leiharbeitskräfte

2.1 Einstiegsmotive zur Arbeitskräfteüberlassung

Hinsichtlich des Zugangs zur Leiharbeit lassen sich keine regionalen Muster herausarbeiten, jedoch sind folgende persönlichen Arbeitsmarkterfahrungen für die Aufnahme einer Leiharbeit ausschlaggebende Motive. Zu dieser Frage ließen sich auf österreichischer Seite folgende Typen herausarbeiten:

- Typ 1: Nach längerer beruflicher Tätigkeit (mitunter auch bei unterschiedlichen DienstgeberInnen) tritt eine längere Phase der Arbeitslosigkeit auf. Es werden verschiedene Wege des Wiedereinstiegs erprobt, allerdings nicht erfolgreich. Zumeist sind dies Personen, die aufgrund ihres Alters (40+) Probleme bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt haben. Interessant ist, dass befragte Personen mit und ohne abgeschlossener Lehre gleichermaßen betroffen sind. Größtenteils wurden die Personen von Weiterbildungsträgern oder dem AMS auf die Möglichkeit der Leiharbeit hingewiesen. Eine Befragte hat von sich aus die Initiative (aufgrund eines Werbeplakates) gestartet.
- Typ 2: Beschäftigte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sehen kaum andere Chancen auf eine Beschäftigung in Österreich. Die befragten Personen haben zumeist aus dem Freundes- bzw. Verwandtenkreis von dieser Möglichkeit der Beschäftigung erfahren.
- Typ 3: BerufseinsteigerInnen nach abgeschlossener oder abgebrochener Lehre: Diese Gruppe wurde von Seiten des AMS oder eines Weiterbildungsträgers auf die Leiharbeit hingewiesen und ist mit dieser Form auch eher unzufrieden, vor allem aufgrund der Bezahlung. Zugleich wurde von einer befragten Person aber auch hervorgehoben, dass Leiharbeit zumeist der einzige Weg ist, um in größeren Unternehmen eingestellt zu werden.

Interessant erscheint, dass viele der befragten Personen immer über die gleiche Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt wurden. Grund für den Wechsel oder den gänzlichen Ausstieg aus der Leiharbeit war in allen Fällen das Thema Entlohnung, die vielfach als zu niedrig bezeichnet wird. Die Chancen auf eine Übernahme werden als eher gering gesehen, nur in zwei Fällen wurde von einer Übernahme bzw. der Chance auf Übernahme berichtet.

In Ungarn stellt sich die Situation ähnlich dar, wobei es doch Unterschiede zu Österreich gibt. Folgende Typenbildung lassen die Ergebnisse der ungarischen Interviews zu:

- Typ 1 – BerufseinsteigerInnen: Die befragten Personen sahen keine andere Möglichkeit für den Berufseinstieg.
- Typ 2 – Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit: Generell wird die Leiharbeit für die gesamte Region Westtransdanubien zur Zeit als eine der wenigen Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt nach Arbeitslosigkeit gesehen. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu

Dieses Projekt wird im Rahmen des Programms zur grenzüberschreitenden Kooperation ÖSTERREICH-UNGARN 2007-2013, durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, und die Republik Ungarn gefördert.

unterscheiden zwischen jenen Personen, die sich bewusst auf eine Arbeitskräfteüberlassung eingelassen haben, und jenen Personen, die erst zum Zeitpunkt der Arbeitsvertragsunterzeichnung davon erfahren haben, dass die Anstellung über eine Arbeitskräfteüberlassung erfolgt.

Der letzt genannte Punkt erscheint momentan besonders brisant, so berichteten drei der acht interviewten Personen davon, dass sie erst zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung darüber aufgeklärt wurden, dass die Anstellung nicht über die Firma direkt sondern über eine Arbeitskräfteüberlassung erfolgt und bei Nicht-Unterzeichnung des Vertrages wäre eine Anstellung nicht möglich. Hier wird also sehr bewusst auf mangelnde Information gesetzt und die angespannte Arbeitsmarktsituation in der Region ausgenützt, um potentielle ArbeitnehmerInnen unter Druck zu setzen. Die weiteren Interviewpersonen haben von Verwandten oder Bekannten von dieser Arbeitsmöglichkeit erfahren. Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass die Arbeitsmarktlage für alle interviewten Personen Schwierigkeiten mit sich führt und so haben auch alle angegeben, dass sie zur Zeit keine anderen Möglichkeiten für einen Arbeitsplatz sahen.

2.2 Vor- und Nachteile der Leiharbeit

Generell hat die Leiharbeit weder in Österreich noch in Ungarn einen guten Ruf. So wurde diese auch – vor allem auf österreichischer Seite – von einigen als moderne Form der Sklaverei bezeichnet:

*Man arbeitet für 2-3 Wochen hart in einer Firma und sobald man nicht mehr gebraucht wird, wird man weitergeschickt. Vor allem wenn man in größeren Firmen arbeiten will, wird man zumeist über Leihfirma aufgenommen, weil man dann später dadurch ausselektieren kann. Wenn man als Zeitarbeiter in die Firma kommt ist man so ein bisschen der „Dummkopf“ und muss erst reinkommen.
(Interview 2)*

Dementsprechend berichten die InterviewpartnerInnen auch von wesentlich mehr Problemen als Vorteilen der Leiharbeit.

Auf österreichischer Seite wird als Vorteil gesehen, dass man sich als Leiharbeitskraft Bewerbungen erspart und hier die Jobvermittlung direkt über den Arbeitskräfteüberlasser erfolgt. Zugleich wurde aber auch von der Praxis berichtet, dass die Anstellung mitunter nur zwei bis drei Wochen dauert – eben für einen Auftrag – und danach die Abmeldung erfolgt und somit auch wieder eine Phase der Arbeitslosigkeit eintritt. Generell besteht aufgrund der Wirtschaftskrise große Angst vor Kündigungen und die Chance auf eine Übernahme in ein fixes Beschäftigungsverhältnis wird von vielen als sehr gering bezeichnet.

Als Probleme werden auch die geringe Entlohnung und die fehlenden Aufstiegschancen gesehen. Eine Person der österreichischen InterviewpartnerInnen kritisierte, dass vor allem in Großbetrieben ein Einstieg nur über Personalleasingfirmen möglich ist. Zudem wurde

Dieses Projekt wird im Rahmen des Programms zur grenzüberschreitenden Kooperation ÖSTERREICH-UNGARN 2007-2013, durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, und die Republik Ungarn gefördert.

angemerkt, dass beispielsweise Gefahren- und Schmutzzulagen nicht immer bezahlt würden.

Auf ungarischer Seite sind die Reaktionen positiver. Als Vorteil wurde – ähnlich wie in Österreich – gesehen, dass man bei Firmenaufösungen oder Kündigungen schnell auf andere Arbeitsplätze vermittelt wird und somit auch einen Vorteil gegenüber fix Angestellten hat. Zudem wurden bei manchen der Befragten auch Übersiedlungskosten, Fahrtkosten oder dergleichen durch die Arbeitskräfteüberlassung übernommen, was natürlich positiv beurteilt wurde. Zugleich wurde aber auch angemerkt, dass Arbeitskräfteüberlasser sowie Beschäftigungsbetriebe die weitaus größten Nutzen haben: Letztere können so Arbeitskräfte günstiger einstellen und sind auch bezüglich Einstellung/Kündigung zeitlich viel flexibler. Neben dem geringeren Einkommen wurden fehlende Bonuszahlungen und Zuwendungen, wie etwa Weihnachtsgeschenke als Nachteil angesprochen. Häufig betont wurde in diesem Zusammenhang auch die Unsicherheit im Arbeitsverhältnis, da die Verträge zumeist wöchentlich oder monatlich verlängert werden.

Die Ergebnisse belegen, dass sowohl auf österreichischer als auch auf ungarischer Seite die Leiharbeit durchaus kritisch gesehen wird. Zugleich zeigt sich aber auch, dass aufgrund der momentan angespannten Arbeitsmarktlage viele versuchen, für sich Vorteile aus dieser Form der Beschäftigung zu ziehen. Dennoch ist es unumstrittener Fakt, dass alle der befragten Personen ein fixes Dienstverhältnis anstreben.

Zufriedenheit und Arbeitsklima

Hinsichtlich der Themen Arbeitszufriedenheit und –klima gehen die Meinungen sehr weit auseinander und dies wird sowohl vom Arbeitskräfteüberlasser als auch der Beschäftigungsfirma stark geprägt. Die Erfahrungen reichen von keinen Unterschieden zwischen Leiharbeitskraft und fixer Arbeitskraft und somit hoher Zufriedenheit bis dahin, dass Leiharbeitskräfte als „moderne Sklaven“ ausgebeutet werden. Unterschiede waren primär bei der Entlohnung zu sehen oder der Art der Zeitaufzeichnung. Betont wurde, dass dies auch zu Unzufriedenheiten und mangelnder Motivation führt.

Man sieht keinen Unterschied zwischen denen, die fix angestellt sind und den Leiharbeitern, nur dass ich meine Arbeitszeiten aufzeichnen muss und die fix Angestellten eine Stechuhr haben. Ich muss wöchentliche Berichte schreiben und unterschreiben lassen. (Interview 4)

Positiv ist hervorzuheben, dass alle interviewten Personen davon berichteten, dass das Klima unter den MitarbeiterInnen gut ist und hier keine Unterschiede gemacht werden. Als Problem wurde in diesem Zusammenhang die Angst vor Kündigungen angeführt, da gerade bei ZeitarbeiterInnen hier ein enormer Druck besteht und daher auch kaum Kritik bezüglich etwaiger Missstände im Unternehmen geübt wird.

In Ungarn ist generell eine etwas höhere Zufriedenheit zu beobachten, wohl auch aufgrund der ohnehin sehr angespannten Arbeitslage. Zumeist wird von einem guten Arbeitsklima berichtet und einem entsprechenden Zusammenhalt zwischen den MitarbeiterInnen. Nur eine befragte Person berichtete davon, dass aufgrund der Angst vor Kündigungen eine

angespannte Situation im Unternehmen besteht und hier entsprechende Rivalitäten auftreten.

Die Wirtschaftskrise verschärft die Situation zusätzlich noch und es gibt gewisse Rivalität: Man wird beschimpft, dass man zu fleißig ist, weil man von Firma übernommen werden will, besser gesagt, weil man den anderen den Platz wegnehmen will. (Interview 9)

Besonders positiv wird auf ungarischer Seite ein Arbeitskräfteüberlasser hervorgehoben, der bei weiter entfernten Jobangeboten die Möglichkeit eines gemeinsamen Transportes für die Vorstellungsgespräche dorthin anbietet und auch die Kosten für die Übersiedlung sowie Fahrtkosten übernimmt. In diesen Fällen ist auch die Zufriedenheit höher.

Bezahlung und Weiterbildung

Hinsichtlich der Bezahlung betonten vier der österreichischen InterviewpartnerInnen, dass kein Wissen über den Verdienst der KollegInnen besteht und dies in der Belegschaft auch nicht besprochen wird. Die anderen sehen Unterschiede und fühlen sich teilweise benachteiligt, da für die gleiche Arbeit weniger Lohn bezahlt wird. Eine Interviewperson sieht dies aber nicht nur als Nachteil, da gerade Personen mit höheren Entlohnungen eher abgebaut werden. Interessant erscheint die Situation von zwei Interviewpersonen, die im Zuge der Arbeitskräfteüberlassung 15 Gehälter bezogen haben und somit auf keinen Fall schlechter gestellt waren als ihre fix beschäftigten KollegInnen.

Von den ungarischen InterviewpartnerInnen war der Großteil zufrieden mit der Entlohnung und hat diese als ausreichend bezeichnet. Zwei Personen sahen sogar einen Vorteil in der Entlohnung durch die Arbeitskräfteüberlassung, da so Überstunden immer rechtzeitig ausbezahlt wurden, während dies bei den fix beschäftigten MitarbeiterInnen erst zu einem viel späteren Zeitpunkt erfolgte. Zugleich wird jedoch kritisiert, dass kein Anspruch auf Prämien und Weihnachtsgeld besteht und somit eine Benachteiligung für LeiharbeiterInnen existiert. Zwei Personen erzählten auch von wesentlich schlechterer Bezahlung im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung und einer daraus resultierenden Unzufriedenheit.

An Weiterbildungen haben drei der befragten Personen in Österreich teilnehmen können. Dies bezog sich einerseits auf den Angestelltenbereich und andererseits auf die Bezahlung des Staplerscheins. Die weiteren InterviewpartnerInnen haben keine Weiterbildungen angeboten bekommen, wollten aber teilweise keine Weiterbildungen absolvieren.

Ebenso berichteten auf ungarischer Seite nur zwei InterviewpartnerInnen von der Möglichkeit an Weiterbildungen teilzunehmen und auch hier bezog sich die Weiterbildung auf Office-Kurse sowie den Staplerschein. Im Gegensatz zu den österreichischen Leiharbeitskräften ist aber die Motivation für Weiterbildungen wesentlich höher.

2.3 Arbeitsrecht

Auf österreichischer Seite berichteten nur zwei InterviewpartnerInnen von Problemen im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen: In einem Fall wurden die gesetzlichen Zulagen nicht ausbezahlt sowie Sicherheitsauflagen nicht eingehalten. Und

auch im zweiten Fall ging es um Referenzzuschläge, die seitens der Arbeitskräfteüberlassung nicht bezahlt wurden.

Als Schwierigkeiten werden auch die kollektivvertragliche Einstufung sowie Urlaube hervorgehoben:

Es ist schwierig sich Urlaub zu nehmen, wenn man nur für 2 oder 3 Monate angestellt ist – bisher habe ich noch keine ganze Woche gehabt. (Interview 1)

Schwierig ist, dass man einmal als Schlosser, dann als Hilfsarbeiter, dann als Logistiker wohin geschickt wird und es gilt immer der Kollektivvertrag für Zeitarbeiter. (Interview 8)

Bei Problemen wurde in diesen Fällen die Arbeiterkammer als Informationsstelle kontaktiert und konnte auch zur Lösung beitragen. Weiters wurden die Gewerkschaften sowie Betriebsräte im Beschäftigerunternehmen, aber auch in der Arbeitskräfteüberlassung als Kontaktstellen genannt. Mit den erhaltenen Informationen waren alle zufrieden, wobei zu betonen ist, dass sich der Großteil der Interviewpersonen bisher noch bei keiner Stelle informiert hat. Im Falle von Problemen würden sich diese Personen zumeist an den Vorgesetzten im Unternehmen wenden und in weiterer Folge an die Arbeitskräfteüberlassung.

Positiv ist das Beispiel einer Arbeitskräfteüberlassung hervorzuheben, die eine Kontaktperson für jede Leiharbeitskraft bereit stellt und diese Person begleitet die betreffende Arbeitskraft am ersten Tag zum Arbeitsplatz und kommt in weiterer Folge in der ersten Zeit einmal pro Woche in das Unternehmen. Zudem wurde auch die Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt.

Gut ist, dass es jetzt eine Ansprechperson gibt, sonst hätte ich es dort nicht so lange ausgehalten (Interview 8)

Auf ungarischer Seite hat nur eine der Interviewpersonen von arbeitsrechtlichen Problemen berichtet und fühlt sich aufgrund von bossing ungerechtfertigt gekündigt.

Vorige Woche wurde mein Vertrag nicht mehr verlängert. Ich wurde wegen persönlicher Probleme – einer Meinungsverschiedenheit mit einem Vorgesetzten – nicht mehr gebraucht. Ich bin eine junge Frau und ich habe mir nicht alles gefallen lassen, dies war meiner Ansicht nach der Kündigungsgrund. Bossing, aber ich bezweifle, dass es dafür in Ungarn entsprechende Rechtsmittel gibt. Es ist aber ungerecht, dass man ohne Begründung entlassen werden kann – Betriebe sollten in den Verträgen auch stärker an Leiharbeiter gebunden werden. (Interview 9)

Der Großteil der ungarischen Interviewten fühlt sich gut informiert und würde sich bei Problemen entweder an Ansprechpersonen im Betrieb oder beim Arbeitskräfteüberlasser wenden. Informationsbedarf besteht hinsichtlich Entlohnung und arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Kritisiert wurde, dass es seitens der Arbeitskräfteüberlasser kaum Informationen gibt. Bei Fragen werden diese zwar beantwortet, aber es gibt kein Zugehen von Seiten der Arbeitskräfteüberlasser auf die Leiharbeitskräfte. Manche fordern in diesem Zusammenhang, dass sich die Arbeitskräfteüberlasser verstärkt für die Leiharbeitskräfte einsetzen und beispielsweise bei Streitfällen oder Problemen eine Schlichtungsfunktion übernehmen sollten.

Problematisch wurde auch gesehen, dass es auf ungarischer Seite kaum einheitliche Gesetzesvorlagen gibt, sondern dies zumeist auf internen Betriebsvereinbarungen beruht. Viele Arbeitskräfte haben daher kaum Möglichkeiten bei Ungerechtigkeiten Gegenschritte zu setzen, auch weil dies zumeist eine Kündigung zur Folge hat.

Es ist schwierig für externe Beratungen, da jeder Betrieb ein eigenes „Gesetz“ hat. Die Firmen diktieren und in der Theorie schaut vieles anders aus als in der Praxis. (Interview 14)

So wird auch betont, dass der Vertrag im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung sehr breit auslegbar ist und hier kaum Grenzen für Missbrauch gesetzt werden, beispielsweise hinsichtlich Wochenarbeitszeit oder Bezahlung. Leiharbeitskräfte sind nach Meinung der meisten Interviewten auf jeden Fall das schwächste Glied und werden bei Problemen oder bevorstehendem Personalabbau zuerst gekündigt.

2.4 Zukunftsperspektiven

Trotz der überwiegend geäußerten Zufriedenheit mit der Arbeitssituation im Rahmen der Leiharbeit wünschen sich alle interviewten Personen wieder eine fixe Anstellung, vor allem aus Aspekten der Wertschätzung, der Entlohnung und der Aufstiegschancen.

Ich will aber wieder eine fixe Anstellung, bei der man erwünscht ist und geschätzt wird und man weiterkommen und sich entfalten kann. Bei einer Zeitarbeitsfirma läuft man im Kreis, von einer Baustelle zu nächsten und man bleibt ewig bei einem Level. (Interview 8)

Vor allem die Kurzfristigkeit der Verträge sowie die Leerzeiten zwischen den Arbeiten werden als belastend empfunden. Eine fixe Anstellung gibt Sicherheit und Wünsche wie Urlaube oder freie Tage zu Weihnachten ließen sich einfacher verwirklichen. Zudem wurden Aspekte wie Abfertigung und Pensionsanspruch genannt, da im Zuge der Arbeitskräfteüberlassung Unsicherheit besteht, ob diese Ansprüche geltend gemacht werden können.

Eine fixe Anstellung wäre super: Urlaub und zu Weihnachten frei. Als Leiharbeiter gibt es keine Abfertigung und auch für die Pension ist eine Anstellung sicher besser; (Interview 6)

Auch auf ungarischer Seite wollen alle befragten Personen in ein fixes Beschäftigungsverhältnis, zudem wurde hier auch noch der Aspekt der Weiterbildung betont. Vor allem das Sicherheitsgefühl einer fixen Anstellung sowie Prämien und Weihnachtsgeld werden als Vorteile bezeichnet.

Ich würde gerne fix übernommen werden, da es ein ganz anderes Gefühl ist zur Firma zu gehören und auch die Sicherheit größer ist, obwohl es eigentlich nur eine Illusion ist, da fix Angestellte genau so gekündigt werden (Interview 10)

Ich will auf jeden Fall eine fixe Anstellung, da das mehr Sicherheit bietet auch der Druck wegen Vertragsverlängerungen ist weniger. Oft wird man per sms oder Telefon benachrichtigt, dass man nicht mehr gebraucht wird und manchmal werden Benachrichtigungen auch versehentlich nicht durchgeführt. Das ist ein blödes Gefühl das nachhause zu bekommen. Eine fixe Anstellung hat doch einen gewissen Kündigungsschutz. (Interview 12)

2.5 Arbeiten im Nachbarland

Von den österreichischen InterviewpartnerInnen ist zu diesem Frageschwerpunkt eine gewisse Skepsis zu beobachten. Voraussetzungen um eine Arbeit im Nachbarland aufzunehmen, wären die Entlohnung nach dem österreichischen Gehaltsniveau sowie entsprechende Sozialleistungen. Einige würden nur für ein entsprechend höheres Gehalt in Ungarn arbeiten, wobei beispielsweise auch Unterkunftsmöglichkeiten seitens des Unternehmens bereit zu stellen wären. Zwei Personen könnten sich die Arbeit in unmittelbarer Grenznähe, etwa Sopron, vorstellen und weitere zwei Personen lehnen eine Arbeit im Nachbarland strikt ab und für eine ist es aufgrund der persönlichen Rahmenbedingungen (Pflege der Schwiegereltern) nicht denkbar. Interessant erscheint, dass nur eine Person das Sprachproblem als Hindernisgrund angeführt hat.

Auch auf ungarischer Seite ist die Zustimmung für eine Arbeit im Nachbarland nicht sehr breit gestreut: Drei der sieben Personen wollen im Nachbarland arbeiten, zwei auf keinen Fall und bei weiteren zweien wäre es wichtig, dass es genaue Job- und Tätigkeitsbeschreibungen gibt. Mehrere äußerten Bedenken aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse und zwei Personen würden sich eine gute Betreuung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses wünschen, etwa gemeinsame Fahrten von KollegInnen zum Arbeitsort, gemeinsames Kennenlernen auch der Umgebung oder Unterstützung bei der Wohnungssuche etc.

3 Perspektive der Arbeitskräfteüberlasser

Sowohl auf österreichischer als auch auf ungarischer Seite wird davon berichtet, dass sich durch die Krise vieles geändert hat. Vor allem die sinkende Zahl an offenen Stellen wird als Problem gesehen, wobei Einigkeit darüber besteht, dass die Bedeutung der Leiharbeit in Zukunft wieder ansteigen wird.

Auf ungarischer Seite wurde vor allem für das erste Halbjahr 2009 berichtet, dass viele kleinere Arbeitskräfteüberlassungen dem Druck nicht Stand halten konnten und schließen mussten. Auch bei größeren Arbeitskräfteüberlassern waren Umstrukturierungen und teilweise auch Personalabbau notwendige Instrumente, um die Zeit der Krise unbeschadet zu überstehen. Die interviewten Personen betonten aber auch, dass so eine Bereinigung des Marktes erfolgte und sich die Lage seit Mitte 2009 wieder entspannt hat.

Viele kleinere Firmen mussten ihre Tätigkeit als Arbeitskräftevermittler aufgeben. Vor allem diejenigen, die nicht ganz korrekt gearbeitet haben - diejenigen, die Arbeitskräfte schwarz oder nur auf Minimallohn vermittelten. Daher kann man sagen, der Markt hat sich bereinigt, übrig geblieben sind in Szombathely und Umgebung nur einige größere Firmen, die ganz bestimmt nach den rechtlichen Vorschriften arbeiten. (Interview 3)

Auf österreichischer Seite sind vor allem in großen Produktionsbetrieben viele Leiharbeitskräfte beschäftigt sowie auch im Bau und in den Gewerbebetrieben und auf ungarischer Seite sind in der Elektro- und Autobranche die Anteile der Leiharbeitskräfte besonders hoch.

Interessant erscheint, dass sich keine der befragten Leiharbeitsfirmen branchenspezifisch spezialisiert hat, im Gegenteil, es wird bewusst auf eine entsprechende Breite gesetzt. Dies begründet sich darin, dass die regionale Betriebsstruktur – sowohl in Österreich als auch in Ungarn – keine Spezialisierungen zulässt und um sich am Markt behaupten zu können, ein entsprechend breites Angebot notwendig ist. Nur vereinzelt wird davon berichtet, dass etwa medizinisch-technisches Personal oder andere spezifische Berufsgruppen nicht vermittelt werden.

Die Übernahmequoten in fixe Beschäftigungsverhältnisse sind sehr unterschiedlich: Bei einem internationalen Arbeitskräfteüberlasser lag diese 2008 bei 35%, für 2009 liegen noch keine Zahlen vor. Beim zweiten österreichischen Unternehmen lag diese zwischen 30 und 40%. Generell sind die Übernahmequoten im kaufmännischen und technischen Bereich höher – auch weil dies mit entsprechenden Einschulungsphasen verbunden ist – während diese im Produktionsbereich niedriger liegen. Auf ungarischer Seite wird in zwei Fällen davon berichtet, dass Großunternehmen nach einem Jahr Probezeit etwa 50% der überlassenen Arbeitskräfte übernehmen. Zugleich wird aus der Praxis von Call Centern berichtet, wo nach zwei bis drei Monaten Leiharbeitskräfte grundlos gekündigt werden und neue eingestellt werden.

Generell zeigt sich, dass vor allem im Facharbeiterbereich nach wie vor Nachfrage besteht. Genannt werden auf österreichischer Seite Berufe wie TechnikerInnen, KonstrukteurInnen,

BaufacharbeiterInnen, KindergartenbetreuerInnen und Pflegepersonal. Demgegenüber sind ProduktionsmitarbeiterInnen in Industriebetrieben sowie Hilfskräfte zur Zeit schwer vermittelbar, da der Markt gesättigt ist.

Auf ungarischer Seite wurden ElektromechanikerInnen, CNC-MetallbearbeiterInnen, SchweißerInnen, ElektrikerInnen sowie MechanikerInnen und ReperateurInnen als nach wie vor gefragte Berufe genannt. Hinsichtlich SchweißerInnen und SchlosserInnen wurde betont, dass diese einer großen Dynamik unterworfen sind und gerade diese Arbeitskräfte zwar zuerst entlassen werden aber auch schnell wieder aufgenommen werden. Generell wird der ungarische Markt von den interviewten Personen derzeit als sehr unsicher eingestuft. So arbeiten viele Unternehmen mit Ein-Monats-Plänen, wodurch die Nachfrage an der Dienstleistung Arbeitskräftevermittlung entsprechend angestiegen ist.

Welche Vorteile ergeben sich nun nach Meinung der interviewten Personen aus der Arbeitskräfteüberlassung? Auf beiden Seiten wird die Flexibilität der Unternehmen als Vorteil hervorgehoben, Spitzen können abgedeckt werden, Kündigungsfristen fallen weg, die Bezahlung erfolgt nach tatsächlich geleisteten Stunden, keine Lohnverrechnung ist erforderlich und auch der Aufwand im Zusammenhang mit Personalrekrutierung verringert sich, wodurch sich der administrative Aufwand reduziert. Auf ungarischer Seite wurde auch von niedrigeren Abfertigungen berichtet.

Für Leiharbeitskräfte wird das Bewerbungsprozedere verkürzt. Zudem besteht in manchen Branchen keine andere Möglichkeit, um in Betrieben Fuß fassen zu können. Auch für WiedereinsteigerInnen oder BerufseinsteigerInnen ist es eine gute Möglichkeit. Auf ungarischer Seite wird berichtet, dass über die Arbeitskräfteüberlassung die Sozialabgaben entrichtet werden und so auch einem Missbrauch – etwa Schwarzarbeit – vorgebeugt werden kann.

Als Nachteil wird bezeichnet, dass Leiharbeitskräfte die ersten sind, die abgebaut werden und teilweise die Verbundenheit mit dem Unternehmen fehlt. Von den ungarischen InterviewpartnerInnen wird auch berichtet, dass seit Jahren keine Gehaltsanpassungen bei LeiharbeiterInnen erfolgt sind und die Praxis von immer kürzeren Verträgen (zur Zeit eine Woche) den Druck enorm steigert.

Zum Thema Weiterbildung sind die größten Unterschiede zwischen Österreich und Ungarn zu beobachten: Auf ungarischer Seite wird dies von allen befragten Arbeitskräfteüberlassern im Aufgabenbereich der Unternehmen oder der ArbeitnehmerInnen gesehen. Demgegenüber steht in Österreich – auch aufgrund der kollektivvertraglichen Regelung – jeder überlassenen Arbeitskraft ein Weiterbildungsbudget zur Verfügung. Zum Teil wird dies in Abstimmung mit den Betrieben eingesetzt. Ein Unternehmen hat ein Bildungspunkteprogramm eingeführt: So gibt es pro Monat eine bestimmte Anzahl an Bildungspunkten und ab dem 4. Monat können diese für Aus- und Weiterbildungen genutzt werden. Für Personen, die nur kurzfristig eingesetzt werden, gibt es diese Möglichkeit nicht. Lehrlinge werden auf ungarischer Seite nicht ausgebildet und auch auf österreichischer Seite ist dies aufgrund der gesetzlichen Regelungen nur intern im Überlasserunternehmen möglich.

3.1 Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktverwaltungen

Die Zusammenarbeit mit der jeweils zuständigen Arbeitsmarktverwaltung funktioniert sowohl auf österreichischer als auch auf ungarischer Seite gut. So wird von Ansprechpartnern in jeder RGS auf österreichischer Seite berichtet, mit denen auch regelmäßiger Kontakt besteht. Offene Stellen werden dem AMS gemeldet und hier erfolgt auch ein Abgleich, ob beim AMS potentielle ArbeitnehmerInnen vorgemerkt sind.

Ähnlich reibungslos funktioniert dies in Ungarn. Es werden Einstellungs- oder Kündigungswünsche gemeldet und es besteht dann die Möglichkeit, auf den registrierten Bestand der Arbeitsmarktverwaltungen zurückzugreifen bzw. übernimmt diese die gekündigten Leiharbeitskräfte. In manchen Fällen wäre eine raschere Reaktion der Arbeitsmarktverwaltungen wünschenswert, da im akuten Bedarfsfall für Betriebe Wartezeiten von ein bis zwei Tagen bereits zu lang sind. Positiv ist zu erwähnen, dass teilweise für die Durchführung von Testungen auch die Räumlichkeiten der Arbeitsmarktverwaltungen genutzt werden oder Stellenbörsen gemeinsam veranstaltet werden.

3.2 Zukunftsperspektiven

Auf beiden Seiten der Grenze wird davon berichtet, dass durch die Krise die Verunsicherung größer geworden ist und die Arbeitskräfteüberlassung einer starken Dynamik unterworfen ist.

Von den ungarischen InterviewpartnerInnen wird berichtet, dass es aufgrund der erwarteten EU-Richtlinie Ende 2011 nochmals zu entsprechenden Umstrukturierungen kommen wird. Mit Interesse wird auch das Ende der Übergangsfristen erwartet: Ein Unternehmen sieht die Vermittlung von ungarischen Arbeitskräften, die bereits im Ausland gearbeitet haben und nun aufgrund der Krise zurückgekehrt sind, als interessanten Markt und hier auch Deutschland und Österreich als mögliche Beschäftigungsländer. Zugleich werden aber auch weitere Netze gewoben, z.B. Kontakte zu Unternehmen in den Niederlanden geknüpft. Auf österreichischer Seite wird der Schwerpunkt im Inland gesehen und nur sporadisch Arbeitskräfte ins Ausland vermittelt.

Alle InterviewpartnerInnen sind sich aber dessen sicher, dass die Arbeitskräfteüberlassung in Zukunft einen höheren Stellenwert einnehmen wird. So greifen Unternehmen aufgrund der Erfahrungen aus der Krise vermehrt auf die Möglichkeit der Arbeitskräfteüberlassung zurück und zunehmend zeigen sowohl Großunternehmen als auch Klein- und Mittelunternehmen Interesse an der Leiharbeit. Vermutet wird auch, dass ein Konsolidierungsprozess stattfinden wird und es in Zukunft eine noch größere Konzentration am Markt geben wird.