

Wolfgang Dospelgruber

Arbeits- und Sozialbeziehungen zwischen
Zeitarbeitern und Festangestellten

Magisterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2013 GRIN Verlag
ISBN: 9783656925620

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/294783>

Wolfgang Dospelgruber

**Arbeits- und Sozialbeziehungen zwischen Zeitarbeitern
und Festangestellten**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Institut für Soziologie
Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie (WOS)

Diplomarbeit

Eintracht oder Zwietracht? Arbeits- und Sozialbeziehungen
zwischen Zeitarbeitern und Stammarbeitnehmern in der
Chemiebranche: Eine Betriebsfallstudie

Verfasser
Wolfgang Dospelgruber

zur Erlangung des akademischen Grades
Magister der Sozialwissenschaften (Mag. rer. soc.)
im Diplomstudium Soziologie (SKZ 121)

Einreichung
Linz, September 2013

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die vorliegende Diplomarbeit ist mit dem elektronisch übermittelten Textdokument identisch.

1. EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG	7
1.1 Ziel der vorliegenden Diplomarbeit.....	13
1.2 Überblick über die Arbeit.....	13
2. METHODISCHES VORGEHEN	14
2.1 Die Fallstudie	14
2.2 Die Wahl des zu untersuchenden Betriebes	17
2.3 Der untersuchte Betrieb.....	18
2.4 Durchführung der Studie.....	23
2.5 Methodik und Auswertung	25
2.6 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	26
2.7 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring am Analysematerial	27
2.8 Zusammenfassung	29
3. DIE FLEXIBILISIERUNG DES ARBEITSMARKTES: EROSION DER NORMALARBEITSVERHÄLTNISSE?	31
3.1 Segmentationstheoretische Perspektive	32
3.1.1 Horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegmentation	33
3.1.2 Erklärungen zur Ausbreitung von externen Arbeitsmärkten	36
3.2 Insider und Outsider	37
3.2.1 Die Insider-Outsider-Theorie	38
3.2.2 Die Insider-Outsider-Debatte aus soziologischer Perspektive	40
3.3 Synthese aus Segmentationstheorie und Insider-Outsider-Ansatz	42
3.4 Eigene Adaption zur Segmentationstheorie und Insider-Outsider-Ansatz	44
3.5 Zusammenfassung	47
4. DIE ENTWICKLUNG DER ZEITARBEIT AM FLEXIBLEN ARBEITSMARKT	49
4.1 Einleitung.....	49
4.2 Die internationale Entwicklung der Zeitarbeit.....	51
4.3 Die Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich	53
4.4 Nutzungsstrategien von Zeitarbeit	56
4.5 Vor- und Nachteile von Zeitarbeit aus der Sicht von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen	57
4.6 Typologien von ZeitarbeiterInnen	60

4.7	Typologien von Nutzerbetrieben.....	61
4.8	Zusammenfassung	62
5.	NUTZUNG UND INTEGRATION DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG IM UNTERSUCHTEN BETRIEB.....	63
5.1	Nutzung von Arbeitskräfteüberlassung im Fallbetrieb	63
5.2	Integration und Arbeitsqualität von Zeitarbeitern	65
5.3	Identifikation von Zeitarbeitskräften mit dem Beschäftigterbetrieb	69
5.4	Zusammenfassung	71
6.	ARBEITS- UND SOZIALBEZIEHUNGEN ZWISCHEN ZEITARBEITSKRÄFTEN UND STAMMARBEITNEHMERN.....	73
6.1	Spannungen und Konflikte zwischen den Belegschaftsgruppen	73
6.2	Benachteiligung von Zeitarbeitern im Fallbetrieb.....	80
6.3	Wahrnehmung von Zeitarbeitern durch die Festangestellten	82
6.4	Zusammenfassung	83
7.	EINTRACHT ODER ZWIETRACHT? DIE „CHEMIE“ ZWISCHEN DEN BELEGSCHAFTSGRUPPEN	84
7.1	Arbeits- und Sozialbeziehungen von Zeitarbeitern und Festangestellten	85
7.1.1	Gestaltungseinflüsse der Makroebene	86
7.1.2	Gestaltungseinflüsse der Mesoebene.....	87
7.1.3	Gestaltungseinflüsse der Mikroebene	88
7.2	Aspekte des Binnenverhältnisses zwischen den Belegschaftsgruppen	88
7.2.1	Spannungen und Konflikte.....	89
7.2.2	Identifikation von Zeitarbeitskräften und Festangestellten mit dem Unternehmen	91
7.2.3	Benachteiligung von Zeitarbeitskräften	92
7.2.4	Wahrnehmung von Zeitarbeitskräften	93
7.3	Zeitarbeiter im Fallbetrieb: multiple Benachteiligung und Übernahmewille	93
7.3.1	Spannungsherde aufgrund multipler Benachteiligung von Zeitarbeitskräften.....	93
7.3.2	Übernahmewille von Zeitarbeitskräften im Fallbetrieb.....	95
7.4	Zusammenfassung	95

8. SCHLUSSBETRACHTUNG.....	99
8.1 Zusammenfassung der Arbeit.....	99
8.2 Ausblick	101
9. ANHANG.....	103
10. LITERATURVERZEICHNIS.....	106

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ABLAUF EINER QUALITATIVEN INHALTSANALYSE (MAYRING, 2010, S. 60)	27
ABBILDUNG 2: DREIECKSBEZIEHUNG IN DER ZEITARBEIT (LAMPRECHT, 2009, S. 8)	50
ABBILDUNG 3: ASPEKTE DER BEZIEHUNGEN (EIGENE KONSTRUKTION)	85
ABBILDUNG 4: KONFLIKTSENDER UND -EMPFÄNGER NACH TYPUS (EIGENE KONSTRUKTION)	89

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: UNTERSCHIEDLICHER PROJEKTABLAUF FALLSTUDIE/REPRÄSENTATIVE UNTERSUCHUNG (PONGRATZ & TRINCZEK, 2010, S. 252)	16
TABELLE 2: ANZAHL DER MITARBEITERINNEN IM UNTERSUCHTEN UNTERNEHMEN IN GANZEN ZAHLEN. EIGENE KONSTRUKTION AUF BASIS DER MITARBEITERINNENZAHLEN DER ARBEITERZEITUNG (SEPT. 2006 BIS FEB. 2012)	20
TABELLE 3: PROZENTUELLES VERHÄLTNISS VON ZEITARBEITERINNEN UND ARBEITERINNEN AUS DER STAMMBELEGESCHAFT IM UNTERSUCHTEN UNTERNEHMEN. EIGENE KONSTRUKTION AUF BASIS DER MITARBEITERINNENZAHLEN DER ARBEITERZEITUNG (SEPT. 2006 BIS FEB. 2012)	21
TABELLE 4: ANONYMISIERTE INTERVIEWTABELLE (EIGENE KONSTRUKTION)	25
TABELLE 5: UNTERSCHIEDSMERKMALE VON PRIMÄREM/SEKUNDÄREM SEGMENT NACH ALBRECHT (2004, S. 22); EIGENE KONSTRUKTION	34
TABELLE 6: ARBEITSMARKTSEGMENTE UND BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSSYSTEME (KÖHLER & KRAUSE, 2012, S. 14)	34
TABELLE 7: DER VIERGETEILTE ARBEITSMARKT (HENNEBERGER & KAISER, 2000, S. 18)	42
TABELLE 8: AUSZUG AUS DEM VIERGETEILTEN ARBEITSMARKT (HENNEBERGER & KAISER, 2000, S. 18)	44
TABELLE 9: EIGENE ADAPTION DES VIERGETEILTEN ARBEITSMARKTES (HENNEBERGER & KAISER, 2000, S. 18)	45
TABELLE 10: ENTWICKLUNG DER ZEITARBEIT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH (CIETT, 2013, S. 27)	52
TABELLE 11: ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG IN ÖSTERREICH NACH SPARTEN PER 31.07.2012 (AK WIEN, 2012)	54
TABELLE 12: BESCHÄFTIGUNGSSTAND VON ZEITARBEITERINNEN, DATEN VON BESCHÄFTIGERBETRIEBEN NUR BIS 2005 VERFÜGBAR (AK WIEN, 2012)	55
TABELLE 13: BETRIEBLICHE NUTZUNGSSTRATEGIEN VON ZEITARBEIT (HOLST ET AL., 2009, S. 15)	56
TABELLE 14: TYPOLOGIE DER NUTZEBETRIEBE VON ZEITARBEIT (PROMBERGER IN KÖHLER & KRAUSE, 2012, S. 167)	61
TABELLE 15: ASPEKTE DER UNTERSUCHTEN SUBKULTUREN IM FALLBETRIEB (EIGENE KONSTRUKTION)	97

1. Einleitung und Problemstellung

Als zentrale Merkmale der politischen Arbeitsmarktdebatte gelten im deutschsprachigen Raum schon seit den 1980er Jahren die Forderungen nach einer Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Im Gegensatz zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zeichnen sich Normalarbeitsverhältnisse durch Vollzeitarbeit, Dauerhaftigkeit, soziale Absicherung und Weisungsgebundenheit der ArbeitnehmerInnen gegenüber den ArbeitgeberInnen aus. Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen in zumindest einem zuvor genannten Punkt vom Normalarbeitsverhältnis ab. Alle Formen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, zu denen unter anderem Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, freier Dienstvertrag, neue Selbstständigkeit und Zeitarbeit zählen, nehmen seit den 1990er Jahren stetig zu (Keller & Seifert, 2009, S. 40f).

Innerhalb der Europäischen Union lässt sich ein Anstieg an atypischen Beschäftigungsverhältnissen seit Anfang der 1970er Jahre feststellen. Laback (2003, S. 86) sieht die Ursache dieser tiefgreifenden Umgestaltung in den veränderten Anforderungen an die Beschäftigten aufgrund des technischen Wandels, der Deregulierung und des Wettbewerbs am Arbeitsmarkt sowie in den neuartigen Formen von Produktions- und Arbeitsorganisation. In Bezug auf den österreichischen Arbeitsmarkt zeigt Grafl (2012, S. 68ff) drei Ursachen für den Anstieg atypischer Beschäftigung: zuerst werden sind die veränderten Strukturen im Bereich der Wirtschaft durch Globalisierung und Wandel zur Informationsgesellschaft genannt. Die zweite Ursache sind veränderte gesellschaftliche Anforderungen an das Erwerbsleben. Dazu gehören eine höhere Frauenbeschäftigungsquote, ein Anstieg des Bildungsniveaus und die zunehmende Individualisierung der Gesellschaft. Als letzte Ursache für den Wandel der Beschäftigungsformen führt der Autor die Reform des Arbeitsmarktes in den 80er und 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts an, die einer dauerhaften Arbeitslosigkeit entgegenwirken sollte.

Sacherer (2003, S. 90ff) verweist darauf, dass die Zunahme atypischer Arbeitsformen seit den 1980er Jahren zu Begriffen wie „Flucht aus dem Arbeitsrecht“ (ebd., S. 90) und „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (ebd., S. 90) geführt hat. Den Grund für den Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Österreich sieht er in den starken rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Kollektivvertrag) der Normalarbeitsverhältnisse und dem damit