Am Beispiel Leiharbeit: Der Kampf gegen Prekarisierung im Dilemma zwischen Verbot, Normierung und Normalisierung

1. Die „Erfindung" von Leiharbeit war (mit jener des „freien" Dienstvertrags) der weitaus erfolgreichste Schlag gegen die Arbeitnehmer/-innen (AN) und Gewerkschaften: Durch die 3-personale Konstruktion (die Arbeitsleistung wird nicht für den Arbeitgeber erbracht, sondern für einen Dritten) wurde das System kollektiver Rechtssetzung mit einem Schlag vollständig unterlaufen: In den gut organisierten und rechtlich abgesicherten Unternehmen bzw. Branchen konnten auf einmal Arbeitnehmer/-innen beschäftigt werden, die den kollektiven Regeln (Lohn, Arbeitszeit, …) des Unternehmens/der Branche nicht unterlagen. Solange nicht ein spezielles Gesetz geschaffen wurde, war der arbeitsrechtliche Schutz dieser Gruppe von Kolleg/-innen mit einem Schlag auf „Null" gesetzt.
Zugleich wurde eine tiefgreifende Spaltung der AN erreicht: Für die Stammbelegschaften wurde ein Feindbild entwickelt, das ihre Arbeitsbedingungen bedroht; das aber andererseits den Bestand ihrer Arbeitsverhältnisse absichert, weil dieses „Reserve"-Personal zuerst den Job verliert. Dieser Double-bind hat von vornherein jegliche gewerkschaftliche Orientierung wesentlich erschwert.

2. Den überlassenen Arbeitskräften selbst wurde das Prekarisierten-Stigma aufgedrückt, auch unter Mitwirkung der Gewerkschaften. Keinesfalls zu Unrecht, aber mit zweischneidigen Folgen! Die schlechtesten Arbeitsverhältnisse, die gefährlichsten und unfallträchtigsten Arbeiten, die geringste Bezahlung, kein kollektivvertraglicher Schutz, keine Betriebsräte usw.: Den Menschen, die solche Beschäftigungsverhältnisse akzeptieren mussten, wurde von vornherein allseits bestätigt, dass sie vollkommend schutzlos sind, sich nicht organisieren können und jegliche Willkür und Ausbeutung zu erdulden haben. Genauso haben sie sich auch verhalten: Eine Selbstorganisation hat nie stattgefunden, die Gründung von Betriebsräten in Überlasserbetrieben zB erfolgt bis heute, wenn sie nicht über die Gewerkschaften von außen veranlasst werden kann, überwiegend durch nebenberufliche bzw ehemalige Student/-innen, kaum je durch „echte" Arbeiter/-innen.

Die prekäre Arbeitssituation schlägt sich bis heut in allen „hard facts" nieder: Die Rate der Arbeitsunfälle ist, trotz vieler und wirkungsvoller Bemühungen inkl verschärfter Vorschriften (§ 9 ASchG) immer noch etwa doppelt so hoch wie im österreichischen Durchschnitt und höher als in jeder anderen Branche, sodass sie auch nicht durch überproportionalen Einsatz in gefahrengeneigten Branchen erklärt werden kann: Überlassene Arbeitskräfte haben 2012 pro 1.000 Beschäftigte 67 Arbeitsunfälle erlitten, der österreichische Durchschnitt liegt bei 27, eine unfallgeneigte Branche wie die Metallerzeugung liegt bei 49 (Quelle: AUVA).

Arbeitsunfälle pro 1000 AN:

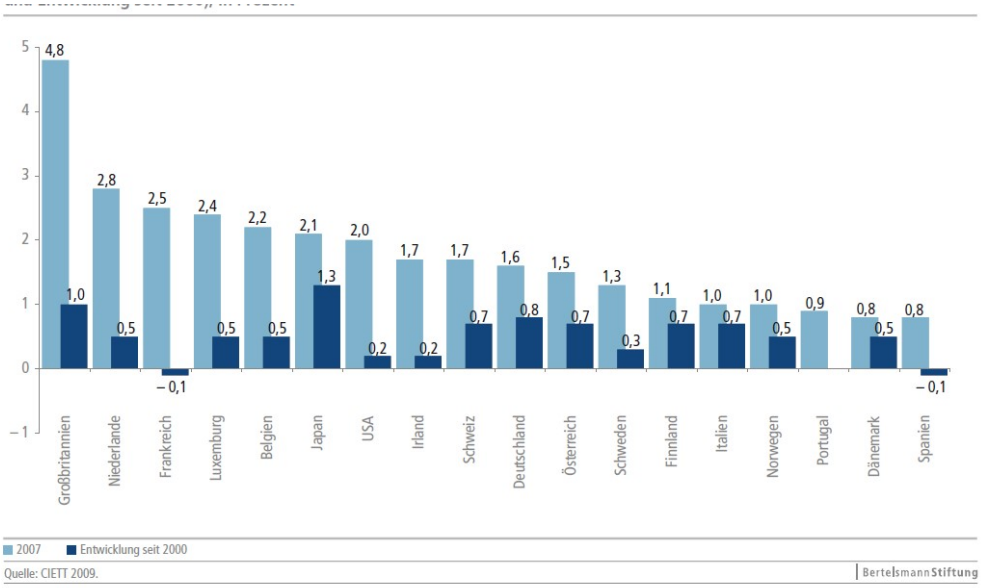
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Arbeitskräfteüberlassung:	133,40	131,21	107,56	102,59	63,63	73,20	70,68	67,25
Alle Branchen (inkl AÜ):	34,7	34,8	31,9	36,5	31,8	30,0	28,2	27,3

Die Arbeitszufriedenheit ist eine der niedrigsten überhaupt: Sie beträgt lt der aktuellen Umfrage der AK-OÖ zur Jobzufriedenheit nur 87 Punke; regulär Beschäftigte vergeben 108 Punkte. Generell treten Erkrankungen und insbesondere psychische Erkrankungen bei ü AN überdurchschnittlich häufig auf (GKK OÖ).

In der Praxis ist es für Beschäftigte der Branche zB extrem schwer, einen Kredit zu erlangen, weil die Arbeitsverhältnisse von häufigen und unvorhersehbaren Phasen der Arbeitslosigkeit immer wieder unterbrochen werden. Eine längerfristige Lebensplanung ist kaum möglich und auch durch ständig wechselnde Arbeitsorte, Arbeitszeiten und ein schwankendes Einkommen erschwert. Weiterbildung, Partner- und Freundschaften, Mitarbeit in Vereinen – das alles ist massiv erschwert. Die Höhe der Einkommen ist ursprünglich extrem schwankend gewesen (abhängig von der Einsatzbranche) und war durch steuer- und SV-freie „Aufwandsentschädigungen" dominiert, dies ist durch die einschlägigen Kollektivverträge inzwischen etwas, bei Arbeitern/-innen deutlich abgemildert worden (Mindestlohn der niedrigsten Lohngruppe bei Arb € 1.427,90 bei Ang allerdings nur € 1.165,01).

Vor allem bei Arbeiter/-innen ist aber durch die langen und wiederholten Phasen der Arbeitslosigkeit und die geringe Nettoersatzrate der österreichischen Arbeitslosenversicherung das Jahreseinkommen wieterhin schlecht. Nur 49% der Leiharbeiter/-innen im Haupterwerbsalter sind voll integriert (über 95% des Jahres beschäftigt), Standardbeschäftigte sind das zu 82%. Die Branche ist von Männern und Arbeiter/-innen dominiert: 78% der überlassenen AN sind männlich, nur 22% sind weiblich. 81% der Beschäftigten sind Arbeiter/-innen, nur 19% Angestellte. Sie ist auch durch eine besonders deutliche gender-Lohndiskriminierung geprägt: Mitbedingt durch den stärkeren Anteil an niedrig qualifizierten AN bei den Frauen erreichten 2007 nur 24% von diesen ein Einkommen von über € 2.000.-, hingegen 48% der Männer (Quelle: L&R Sozialforschung: *Riesenfelder/Wetzel*: Leiharbeit in der Krise?).

Auch eine „exit option" (*Kraemer/Speidel* in Vogel, Leiharbeit [2004], 119, 126) fehlt den Beschäftigten der Branche: Die oft behauptete „Brückenfunktion" von Leiharbeit hin zu einem regulären Arbeitsplatz ist eine Chimäre: Nur zwischen 19% und 23% der Beschäftigten wechseln in Ö nach einem Job in der Arbeitskräfteüberlassung in ein Standard-Beschäftigungsverhältnis (Quelle: L&R Sozialforschung: *Riesenfelder/Wetzel*: Leiharbeit in der Krise?). Da in dieser Zahl schon alle AN enthalten sind, die gezielt zum Zwecke des Recruiting überlassen wurden, könnten jene, die wirklich wegen eines vorübergehenden Bedarfs eingestellt wurden, wohl auch Lotterie spielen – die Chancen auf eine Übernahme dürften mit jener auf einen Millionengewinn vergleichbar sein. Hinein kommt man hingegen leicht: Seit Jahren wechseln rund 10% aller Arbeitslosen in diese Branche (in der nur rund 2,4% der AN beschäftigt sind!), was natürlich auch durch die vielen Unterbrechungen bedingt ist.
Österreich lag und liegt aber im Vergleich des Anteils beschäftigter Leiharbeiter an allen AN im niedrigeren Bereich (Tabelle), allerdings bei einer deutlich steigenden Tendenz. 2012 liegt der Anteil, nach der etwas anderen Zählung im Rahmen der Stichtagserhebung des BMASK bei 2,4% (2007 dort 2,1%).



3. Die Strategie der österreichischen Gewerkschaften war zunächst auf ein Verbot der Arbeitskräfteüberlassung gerichtet. Mehrere Anläufe in diese Richtung fanden jedoch nie eine parlamentarische Mehrheit.

Das 1988 schließlich beschlossene Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) trägt deutlich die Züge dieser Entwicklung: Für ein sozialpartnerschaftliches Kompromissgesetz, das im Rahmen einer großen Koalition beschlossen wurde, sind die Regelungen relativ günstig: So wurde gegen alle ö Rechtstradition ein gesetzlich zwingender Anspruch auf „ortsüblichen" Lohn verankert – was später die Basis der Kampagne zur Durchsetzung des Leiharbeiter/-innen KollV wurde. Der Einsatz als Streikbrecher wurde explizit und wirksam verboten, das Überwälzen des Auslastungsrisikos durch mehrere Bestimmungen (vergeblich) untersagt, der Entzug der Konzession kann allein wegen arbeitsrechtlicher Verstöße erfolgen. Die BR der Einsatzbetriebe könn(t)en eine Betriebsvereinbarung über die Schlichtungsstellen erzwingen, die von der zulässigen Dauer von Einsätzen über Beschränkungen der Zahl überlassener Arbeitskräfte bis zu deren Bezahlung, Übernahmepflichten usw alle Bedingungen des Einsatzes ü AN festlegt.

Das Gesetz ist überwiegend von den Interessen der Stammbelegschaften bestimmt, statuiert aber ausdrücklich auch einen Schutz der überlassenen Arbeitskräfte und leitet damit eine Strategie der allmählichen Angleichung der Rechte an jene der Stammbeschäftigten ein. Das Gesetz selbst ändert aber zunächst die gesellschaftliche Wahrnehmung und insbesondere gewerkschaftliche Ächtung von Leiharbeit nicht: Noch rund 10 Jahre verfolgen die Gewerkschaften weiterhin eine Strategie des Zurückdrängens und Vermeidens von Leiharbeit und lehnen insbesondere den Abschluss jeden Kollektivvertrages für die Branche ab, was sich allerdings nur auf die Arbeiter/-innen beziehen kann, da die Flächenstruktur der Angestellten-Kollektivverträge – der KollV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe erfasst sämtliche Gewerbebranchen – zu einer „automatischen" Erfassung überlassener Angestellter geführt hat. Allerdings nimmt das Regelwerk dieses KollVs auf die spezielle Situation überlassener Angestellter in keiner Weise Rücksicht und die in jenem KollV normierten Mindestge-

hälter liegen überdies am unteren Ende der Angestelltenkollektivverträge und bewirken daher keinen nennenswerten Schutz.

4. Ein massiver Umkehr der Gewerkschaftsstrategien wird mit dem Beschluss des ÖGB-Bundesvorstands vom 19. Februar 1998 sichtbar, mit dem die damalige Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie mit der Führung von Kollektivvertragsverhandlungen für die Branche beauftragt wurde. Die gescheiterte Strategie des gesetzlichen oder doch faktischen Verbots wird damit zu Gunsten des Versuchs einer schrittweisen Angleichung der rechtlichen Standards an jene eines regulären AV aufgegeben (Normierungsstrategie). Allerdings manifestiert dieser Beschluss einen Strategie- und Bewusstseinswandel an der Spitze der Gewerkschaftsbewegung, bei weitem nicht auf der Ebene der Betriebsräte. Die anschließenden Konflikte um den Abschluss des Kollektivvertrages Arbeitskräfteüberlasser (Arbeiter/-innen) führen dazu, dass schon als Druckmittel die Ablehnung von Leiharbeit nochmals verschärft wird. Erst mit der endlichen Unterzeichnung des Kollektivvertrages am 15. Jänner 2002 endet diese Phase. Bis heute sind aber etwa am Sprachgebrauch innerhalb der (nunmehrigen) Produktionsgewerkschaft PRO-GE unterschiedliche Strömungen ablesbar: Der traditionelle Begriff Leiharbeit, der üblicher und besser verständlich, aber auch klar negativ besetzt ist wird (noch) regelmäßig verwendet, aber vor allem von den Betriebsräten/-innen der Branche abgelehnt; sie verwenden den Begriff Zeitarbeit, den aus verständlichen Gründen die AG-Seite propagiert.

Nach Abschluss des KollVs ist die Organisierung der Branche allmählich in Schwung gekommen: Inzwischen bestehen viele BR-Körperschaften, alle Großen der Branche sind organisiert (Trenkwalder, Manpower, …), rund 1/3 der überlassenen Arbeitskräfte hat formell einen Betriebsrat. Allerdings zeigen die Daten einer Umfrage, die von Gewerkschaften und Arbeiterkammern in Auftrag gegeben wurde, dass 35% der Leiharbeiter/-innen überhaupt nicht sagen können, ob es bei ihrem Überlasser einen Betriebsrat gibt! Von den 2/3 Informierten kannten nur 44% den Überlasser-BR, immerhin 73% den Beschäftiger-BR (Quelle: L&R Sozialforschung: *Riesenfelder/Wetzel*: Leiharbeit in der Krise?). Das ist verständlich, weil ein Betriebsrat in der Zentrale eines der Überlasserunternehmen angesichts der ungeheuren Fluktuation und des Einsatzes in verschiedenen Beschäftigerbetrieben keine reale Chance hat, sich tatsächlich vorzustellen, informative Gespräche zu führen oder sonst einen persönlichen Kontakt aufzunehmen. Allenfalls die Zusendung einer schriftlichen Information, BR-Zeitung udgl. ist faktisch möglich. Gemessen daran liegt die Zahl der tatsächlich von einem Überlasser-BR vertretenen AN erstaunlich wenig über der Zahl jener, die ihren Überlasser-BR kennen.

Parallel wurde von der Produktionsgewerkschaft ein internes Informations- und Schulungskonzept umgesetzt, um einerseits die Kontakte zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetriebsräten zu fördern (Überwindung der Spaltung; einigermaßen erfolgreich), den Abschluss von Betriebsvereinbarung über Leiharbeit zu forcieren (erzwingbar; theoretisch wirksamer Hebel zur Angleichung der Arbeitsbedingungen auf betrieblichem Niveau, da Gesetz und Kollektivvertrag nur eine Angleichung auf KollV-Niveau vorsehen; weitgehend gescheitert) und durch Information das faktische Rechts- und Widerstandsbewusstsein bei den betroffenen AN deutlich zu erhöhen (gänzlich gescheitert).

5. Der Arbeiter/-innen-KollV und die anschließende Phase der Betriebsratsgründungen hat das Entgeltniveau sichtlich verbessert, trotz eines ausdrücklichen Kündigungsverbotes im Zusammenhang mit dem Ende von Einsätzen aber an der Praxis der Synchronisation der Dauer des Arbeitsverhältnisses

mit der Einsatzdauer nichts geändert: Nunmehr werden die Arbeitsverhältnisse punktgenau mit dem Ende des Einsatzes einvernehmlich aufgelöst, wozu zwar in jedem Einzelfall die Zustimmung der betroffenen AN erforderlich ist, die aber fast durchgehend erteilt wird (88 % der AG-seitigen Auflösungen sind einvernehmliche Auflösungen; Auswertung des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger über gemeinsamen Wunsch von WKÖ und ÖGB, Herbst 2011).

Eine Regelung, die einvernehmliche Auflösungen wenigstens erschwert, war weder auf Kollektivvertrags- noch auf Gesetzesebene je durchsetzbar. Im Rahmen der Verhandlungen über eine (durch die EU-Leiharbeitsrichtlinie notwendige) Novellierung des AÜG ging die Gewerkschaftsstrategie daher in die Richtung folgender Änderungen:

- Wenn einvernehmliche Auflösungen nicht verboten werden können, so sollen die Arbeitskräfteüberlasser als Branche über einen Fonds wenigstens so viel als „Sozialunterstützung" zahlen, wie die Differenz zwischen Nettoeinkommen und Arbeitslosengeld für die Kündigungsfrist bei Durchschnittsbetrachtung ausmacht
- Um die Spaltung endlich zu überwinden, soll eine möglichst weitgehende Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte, insbesondere bei „symbolischen" Leistungen erfolgen: In der Betriebskantine, bei weiteren Sozialleistungen,… soll es keine Unterschiede mehr geben
- Um das Selbstbewusstsein, die Konfliktfähigkeit der überlassenen Arbeitskräfte zu erhöhen, braucht es scharfe Regeln gegen deren Diskriminierung bzw. willkürliche Behandlung. Insb soll vor Ende eines Einsatzes eine Beratungsphase möglich werden und in diesem Zusammenhang soll eine gruppenweise persönliche Kontaktaufnahme durch Betriebsrat und/oder Gewerkschaft forciert werden
- Hingegen ist eine Bezahlung nach den Regeln der Betriebsebene kein zentraler Punkt, weil die faktische Durchsetzung unrealistisch ist (vgl. die unausrottbare Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen, trotz Beschäftigung im gleichen Unternehmen)

Im Kern sind diese Forderungen im Rahmen der AÜG-Novelle umgesetzt worden. Allerdings wurden überall Abstriche gemacht, deren faktische Auswirkungen derzeit noch schwer abschätzbar sind:

- Der Diskriminierungsschutz wurde scharf und ohne Abstriche umgesetzt; wie aber das Beispiel der sonstigen Diskriminierungsverbote (Gleichbehandlungsgesetz) zeigt, sind solche Regeln wenig breitenwirksam. Sie tragen überwiegen symbolischen Charakter
- Betriebliche Sozialleistungen müssen ohne jeden Unterschied erbracht werden. Damit sollte die Etikettierung im Arbeitsalltag (Kantine, Kleidung, …) deutlich verringert werden
- Eine 14-tägige Vorwarnfrist vor Ende eines mindestens 3-monatigen Einsatzes wurde verankert; das Gesetz sieht aber keine Strafe vor. Die systematische Verletzung dieser gesetzlichen Verpflichtung wäre zwar ein Anlass zum Konzessionsentzug (§ 135 GewO), aber es bleibt abzuwarten, ob diese Drohung ausreicht um eine breitflächige Einhaltung zu sichern
- Ein Sozial- und Weiterbildungsfonds wurde eingerichtet und wird (nach einer Übergangsphase) mit 0,8% der Lohn- und Gehaltssumme der Branche gespeist. Die resultierende Sozialunterstützung von vorerst € 200 (ab 2014) gleicht im Branchendurchschnitt (für Arbeiter/-innen) die Differenz Arbeitslosengeld – Nettoeinkommen für 2 Wochen weitgehend aus: Bei einem

typischen Einkommen in Höhe von br € 1.600.-, somit netto 1.200.- beträgt diese Differenz ca € 250.-. Es ist aber völlig offen, ob im Rahmen der Auszahlung dieser Gelder tatsächlich eine arbeitsrechtliche Kontrolle der Lohnabrechnungen „Anstiftung“ zur Selbstorganisation und Stärkung des Rechtsbewusstseins möglich wird

- Die Weiterbildungsförderung des Fonds wird (ab 2014) von einer Verstetigung der Beschäftigung abhängig gemacht (Ersatz der halben Lohnkosten nur wenn das AV drei Monate nach Beendigung der Fortbildung noch aufrecht ist). Diese Maßnahme ist aber, wenn überhaupt, so nur an der Grenze zur Facharbeit und bei Facharbeiter/-innen aussichtsreich

5. In dieser Situation stellt sich erneut die Frage, in welche Richtung sich die ö Sozialpolitik hinsichtlich der ü AN entwickeln soll. Die Normalisierung von Leiharbeit scheint vollzogen: Sowohl von ihrer konstanten zahlenmäßigen Zunahme als auch der rechtlichen Entwicklung (bis hin zur EU-Leiharbeits-RL) scheint ein erneuter Verbotsansatz illusionär. Die Angleichungsstrategie hat durchaus nennenswerte Fortschritte gemacht, aber keinen Durchbruch erzielt. Alle wesentlichen Parameter prekärer Beschäftigung liegen unverändert vor, mag ihre Ausprägung auch abgeschwächt sein. Vor allem das subjektive Erleben der Deklassierung mit all seinen, auch gesundheitlichen Folgen ist unverändert; die „relationale Wahrnehmung“ zwischen Prekarisierten und Nicht-Prekarisierten (*Kraemer/Speidel*, Prekäre Leiharbeit in Vogel, Leiharbeit [2004], 119, 122) ungebrochen.

Möglicher Weise ist gerade das ein entscheidender Ansatz den es zu überdenken gilt: So wie sich das Bewusstsein der Macht- und Rechtlosigkeit verbreitet und festgesetzt hat, sollte auch das gegenteilige Selbst-Bewusstsein verbreitungsfähig sein: Die Sozialleistung des Leiharbeiter/-innen-Fonds könnte tendenziell jedes Jahr bis zu 2/3 der Arbeiter/-innen des Sektors (1/3 der Ang) erreichen – und mit arbeitsrechtlicher und gewerkschaftlicher Beratung zu einem Zeitpunkt verbunden werden, in dem am ehesten Offenheit dafür besteht: Wenn der Job ohnedies weg ist! Kann dabei erfahren werden, dass Rechte nicht nur bestehen, sondern gut durchsetzbar sind (was in aller Regel schon wegen des drohenden Konzessionsentzugs zutrifft), sollte ein solidarisches Selbst-Bewusstsein entstehen können. Dafür wäre es wichtig, dass die gewerkschaftliche Unterstützung deutlich auf die Förderung von Selbst-Organisation hin angelegt ist und nicht bevormundend alles für die Betroffenen erledigt. Rechtliches know-how anzubieten ist notwendig, aber die taktische Vorgangsweise sollten die Kolleg/-innen nicht nur selbst entscheiden, sondern wesentlich auch selbst organisieren. Nur so erfahren sie eigene Macht und nicht nur die geliehene Macht einer staatstragenden Institution. Wer sich nicht alles gefallen lässt (lassen muss), sich gemeinsam selbst wehren kann, hat in dieser Gesellschaft „Wert“! Auch die Erfahrung fast regelmäßiger Kontrolle „von unten“ wäre für die Branche neu und könnte die AG – AN – Beziehung verändern. Nötig – und nun möglich – ist eine schnelle und breitflächige Vorgangsweise: Eine große Zahl selbstbewusster Leiharbeiter/-innen und eine aktive Verbreitung ihrer Erfolge ist die beste Sicherheit gegen deren Diskriminierung.

Dazu kommt für einen Teil der Betroffenen eine professionelle Chance, die allerdings die Gruppe auch spalten könnte: Solange überlassene AN darauf orientiert sind, in ein Normal-Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, müssen sie bei jedem Einsatz erneut versuchen, sich „hinauf zu arbeiten“ , also eine Sisyphos-Arbeit des 21. Jhdt. leisten. Ein besser qualifizierter Teil von ihnen könnte statt dessen ein professionelles Selbstverständnis als „Spezialist/-in der schnellen Hilfe“ entwickeln, der Fähigkeit mit häufig wechselnden Arbeitsanforderungen schnell fertig zu werden. Das benötigt eine hohe

Qualifikation die nicht beliebig ersetzbar ist und die den Kunden einen entsprechend höheren Preis wert sein sollte. In diesem Marktsegment scheint es denkbar, dass „sichere“, also bei kürzeren Stehzeiten durchgehend bezahlte Arbeitsverhältnisse schlicht über den Marktmechanismus gängig werden, wenn die qualifizierten AN dies in großer Zahl zur Bedingung ihres Verbleibens in der Branche machen. Das könnte die beschriebene Tendenz fördern – wenn es nicht zu einer (Ab)Spaltung innerhalb der Leiharbeiter/-innen führt.

Und im Übrigen? More oft the same! Der bisher verfolgte Weg hat durchaus sehenswerte Fortschritte gebracht und sollte daher jedenfalls fortgesetzt werden. Vordringlich ist es nun, die erreichten Regelungen der AÜG-Novelle faktisch durchzusetzen und als Schwerpunkt „einvernehmliche“ Auflösungen zu bekämpfen. Für Letzteres bietet einerseits die 14-tägige Vorwarnfrist vor Beendigung längerer Einsätze eine (Beratungs-)Chance; andererseits sollten besonders üble Vorgangsweisen offensiv und öffentlich bekämpft werden: Etwa eine Kampagne „Heuer wird Weihnachten bezahlt“, um die Usance der „einvernehmlichen“ Auflösungen am 23.12. mit Wiedereinstellung am 7.1. zu brandmarken; vor allem aber um sie wirksam, kollektiv und öffentlich abzustellen, als sichtbares Zeichen für die gemeinsame Macht der scheinbar Machtlosen!

René Schindler

Dr. René Schindler; Bundessekretär der Produktionsgewerkschaft PRO-GE, Wien.

Anschrift: Johann Böhmplatz. 1, 1020 Wien. **Tel**: 01-53444 69008 **e-mail**: rene.schindler@proge.at