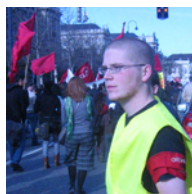


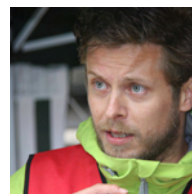
Schein und Sein der Leiharbeit

Macht Leiharbeit überhaupt Sinn?

Oftmals hört man es tönen, dass man Leiharbeit nicht verbieten könnte, hier würden ja schließlich Arbeitsplätze geschaffen. Und klar, in der kapitalistischen Logik und im Verwertungsregime der Eliten macht Leiharbeit durchaus Sinn, werden doch hier immer mehr „flexible“ Arbeitskräfte angeheuert, die sich in der Bilanz gut machen, billiger als „normale“ Beschäftigungsverhältnisse kommen und darüber hinaus auch noch leichter auf die Straße gesetzt werden können. Gesellschaftspolitisch gesehen kann es natürlich nicht sein, dass über das schöne Wort für Leiharbeit, also Arbeitskräfteüberlassung, Beschäftigungsverhältnisse einzementiert werden, die Belegschaften spalten, Löhne drücken, eine Zwei-Klassen-Beschäftigung ermöglichen und Zukunftsperspektiven zerstören. Darüber hinaus sind die Arbeitsplätze, an denen LeiharbeiterInnen eingesetzt werden, ja ohnehin vorhanden: nur werden aus „Einsparungsgründen“ keine Normalarbeitsverhältnisse geschaffen, sondern wieder mal der Profit über die menschlichen Bedürfnisse gestellt. Deshalb darf Leiharbeit im Rahmen von privatwirtschaftlichem Profitwahn keine Zukunft haben!



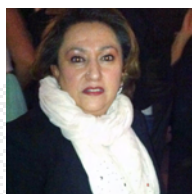
David Lang, Betriebsratsvorsitzender der Leiharbeitsfirma AGO



Raymond Karner, Betriebsrat der Leiharbeitsfirma AGO



Harald Zeidler, ehem. Betriebsrat bei Manpower



Hayriye Aydin, Leiharbeiterin



Can Tohumcu, KOMintern-Spitzenkandidat zur AK-Wahl Niederösterreich



Selma Schacht, AK-Rätin, Betriebsratsvorsitzende, KOMintern-Spitzenkandidatin zur AK-Wahl Wien



KOMintern fordert:

- Kräftige Zulagen für LeiharbeiterInnen!
- Übernahme in die Stammelegschaft nach sechs Monaten!
- Verbot der profitorientierten Leiharbeit in der Privatwirtschaft!
Leiharbeit unter einem staatlichen Monopol, das ausschließlich Produktionsspitzen abdeckt!
- Auf Perspektive eine gänzliche Überwindung der Leiharbeit!



Für eine klassenkämpferische Kraft in der Arbeiterkammer!

Kommunistische Gewerkschaftsinitiative – International (KOMintern)
Bundesbüro: Rankgasse 2/5, 1160 Wien * info@komintern.at

Nein zum Tagelöhnertum!



KOMintern
Kommunistische
Gewerkschaftsinitiative – *International*



Nein zum Tagelöhnertum!

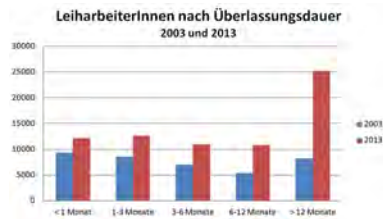
Abdeckung der Produktionsspitzen

Zur Leiharbeit wird viel geschrieben und gesagt. Über Spaltung von Belegschaft bis hin zur „wirtschaftlichen Notwendigkeit“ gibt es dazu eine ganze Palette an Meinungen. Doch was steckt wirklich dahinter? Leiharbeit wurde in Österreich 1988 legalisiert und gesetzlich reglementiert. Das Hauptargument, mit dem sich die Sozialpartner ganz generell darauf einigten, dass es Leiharbeit geben kann, war die Abdeckung der Produktionsspitzen. Für einen kurzen Zeitraum wird also aufgrund einer erhöhten Auftragslage mehr Personal als im restlichen Normalbetrieb gebraucht, um den überdurchschnittlichen Arbeitsaufwand zu bewältigen. Dieser kurzfristige Personalbedarf soll mit LeiharbeiterInnen, die von einem Überlasserbetrieb zu einem Beschäftigterbetrieb entsandt werden, abgedeckt werden. Sie sollen so quasi von Produktionsspitze zu Produktionsspitze ziehen. Soweit zumindest die Theorie.

Massenphänomen Leiharbeit

Allerdings unterscheidet sich die Praxis der Leiharbeit ganz massiv von der Theorie. 35% der LeiharbeiterInnen sind länger als ein Jahr überlassen, 2003 waren es 21%. Keinesfalls kann hier also von einer Abdeckung von kurzfristigen Produktionsspitzen gesprochen werden (Grafik 1). Und wenn von einer Abdeckung der Produktionsspitzen die Rede ist, muss natürlich davon ausgegangen werden, dass sich Leiharbeit auf die Industrie konzentriert. Tatsächlich waren 2000 über 50% der überlassenen Arbeitskräfte in der Industrie im Einsatz. Heute steht der Sektor der Industrie nicht mehr an erster Stelle, sondern wurde von Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung abgelöst: hierhin waren 2013 39,6% (2000: 32,1%) der LeiharbeiterInnen überlassen, auf den Sektor der Industrie entfallen nur mehr 38% (Grafik 2).

Insgesamt waren 2013 knapp 72.000 Menschen in Österreich als überlassene Arbeitskräfte tätig, was 2,2% aller unselbstständig Beschäftigten entspricht. Innerhalb von zehn Jahren hat sich die Anzahl an Beschäftigten fast verdoppelt (Grafik 3).



Grafik 1

Theorie vs. Praxis, die Erste

Von der ursprünglichen Argumentation ist nicht mehr viel übrig geblieben. Und auch von den Teilen der Wirtschaft, wo Produktionsspitzen verstärkt vorkommen, hat sich die Leiharbeit immer weiter entfernt. LeiharbeiterInnen sind heute in allen Branchen tätig. Und das zu miserablen Arbeitsbedingungen.

Für die Beschäftigterbetriebe sind sie ArbeiterInnen zweiter Klasse und können je nach Lust und Laune herum geschoben, gekündigt und wieder beschäftigt werden. Außerdem fallen sie bei Personalkosten nicht in die Bilanz, sondern werden oftmals unter „Sachkosten“ geführt, was schon Bände über die Wertschätzung ihrer Arbeit spricht. So gemütlich wie diese Form der Beschäftigung für die Arbeitgeber ist, so gravierend wirkt sie sich auf die ArbeitnehmerInnen aus. LeiharbeiterInnen werden weit über ein Jahr eingesetzt, in vielen Fällen sind Übernahmen in die Stammebelegschaft schlicht nicht vorgesehen, sondern wird die Leiharbeit als permanentes Modell eingesetzt. Sie werden selten bis nie in die Stammebelegschaft übernommen und sind dazu gezwungen ein Dasein als Tagelöhner ohne Zukunftssicherheit zu fristen. Das Gerede von der Abdeckung der Produktionsspitzen ist längst von der Wirklichkeit überholt worden und diese zeichnet ein tristes Bild der Arbeitskräfteüberlassung.

Theorie vs. Praxis, die Zweite

Mit zwei in Relation zu anderen Ländern nicht schlechten Hebeln wird die Leiharbeit in Österreich geregelt: das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Diskriminierungen von LeiharbeiterInnen auf zahlreichen Ebenen (Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, betriebliche Vergünstigungen, etc.) untersagt und der Kollektivvertrag, der 2013 auf der untersten Lohnstufe immerhin 8,53 EUR Stundenlohn garantierte und weitere Rahmenbedingungen festlegt. Soweit die gesetzliche und kollektivvertragliche Sphäre. Die Realität ist eine gänzlich andere: LeiharbeiterInnen verdienen weniger, haben schlechtere Arbeitsbedingungen, ihnen wird der Zugang zu betrieblichen Vergünstigungen oft untersagt, sie werden schneller gekündigt und haben keine Arbeitsplatzsicherheit.



Grafik 2

Die Gründe dafür sind vielfältig: Klein- und Mittelfirmen, die, wenn der arbeitsrechtliche Druck zu groß wird, zusperrten und nach einer Umbenennung wieder aktiv werden - schließlich braucht es kaum Ressourcen um eine Leiharbeitsfirma zu betreiben. Beschäftigterbetriebsräte, die auf „ihre“ Stammebelegschaft schauen und LeiharbeiterInnen - wenn überhaupt - mit Misstrauen und Argwohn begegnen, verbunden mit einem ÖGB, der sich damit begnügt, dass sich der status quo nicht verschlechtert, aber die grundsätzliche Absurdität der Leiharbeit nicht angreift. Kaum bis gar nicht gewerkschaftlich und/oder betriebsrätlich organisierte Leiharbeitsfirmen, wo es leicht fällt, Kollektivvertrag und Gesetz zu umgehen. Vielfältige Massnahmen und Möglichkeiten Widerstand in der Belegschaft im Keim zu ersticken, die von Beschäftigter- und Überlasserbetrieben nur zu gern eingesetzt werden.

Wie weiter mit der Leiharbeit?

Es braucht dringend eine ehrliche Diskussion über die Verfasstheit der Leiharbeit anno 2014, wo die gewerkschaftlichen Strukturen nicht mehr der Lüge von den Produktionsspitzen auf den Leim gehen, sondern die Struktur der Leiharbeit und die Arbeitsbedingungen von LeiharbeiterInnen endlich so sehen, wie sie tatsächlich sind, verbunden mit offensiven gewerkschaftliche Maßnahmen zur Organisation von LeiharbeiterInnen. Leiharbeit kann niemals so gesetzlich geregelt werden, dass eine tatsächliche Gleichstellung gegeben ist, gleichzeitig ist sie immer ein Spaltkeil in der Belegschaft und garantiert Diskriminierung. Sie gehört aus den Händen der Privatwirtschaft entrissen, also in ihrer heutigen Formen verboten, und daran anknüpfend unter ein staatliches Monopol gestellt, wo eine Abdeckung von Produktionsspitzen koordiniert werden kann, die Leiharbeit mit entsprechenden Zulagen verbunden ist und nach sechs Monaten eine Übernahme in die Stammebelegschaft erfolgen muss. Auf Perspektive muss durch Wirtschaftsplanung, die sich an den Bedürfnissen der Menschen und nicht der Aktionäre und Geschäftsführer orientiert, Leiharbeit überflüssig und verboten werden. Alles andere ist Augenauswischerei.



Grafik 3