

Widerstand gegen (und Normalisierung von) Prekarität: Das Beispiel Leiharbeit

Prekäre Arbeit bedeutet im engeren Sinne des Begriffes:

- Beschäftigung ohne Arbeitsplatzsicherheit,
- bei niedrigem Lohn bzw Gehalt und
- ohne (wirksame) Interessenvertretung.

Eine der gängigsten und historisch frühen Formen in diesem Sinn prekärer Beschäftigung ist Leiharbeit („Arbeitskräfteüberlassung“). Nach drei gescheiterten Anläufen Leiharbeit gänzlich zu verbieten – für diese Initiative hat sich nie eine parlamentarische Mehrheit finden lassen – wurde 1988 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) beschlossen. Vom unerreichbaren Ziel der Beseitigung dieser extrem prekären Beschäftigungsform sind die Gewerkschaften damit zu einer Strategie der schrittweisen Annäherung an reguläre Arbeitsbedingungen übergegangen. Wie weit sind sie damit gekommen?

Zum 25jährigen Jubiläum dieses Gesetzes scheint es durchaus angebracht, dessen faktische Auswirkungen einer kritischen Bestandsaufnahme zu unterziehen. Und das primär mit Blick auf die oben beschriebenen Dimensionen von Prekarität, aber auch mit Blick auf die „Normalisierung“, die Gewöhnung der ö Gesellschaft an prekäre Arbeitsformen, die mit deren Normierung untrennbar verbunden zu sein scheint.

a. Die ältesten auffindbaren Daten belegen für 1977 ca. 100 Firmen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, die ca. 8.000 Beschäftigte (überlassene ArbeiterInnen bzw. Angestellte) hatten. Das wurde seinerzeit kaum wahrgenommen, nicht einmal als Problem! Anfang der 90er Jahre war die Zahl der Unternehmen praktisch unverändert und die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte auf gerade 9.000 gestiegen. Aber ab 1994 setzt ein radikaler Aufschwung ein, 2000 haben wir bereits rund 1.000, also zehn Mal so viel Leiharbeitsfirmen mit insgesamt 30.000 Beschäftigten und 2012 halten wir bei über 2.000 Arbeitskräfteüberlassern und 78.400 überlassenen ArbeiterInnen und Angestellten! Vermutlich geht diese Entwicklung nicht nur auf die Beschlussfassung des AÜG zurück, es gibt viele weitere Faktoren die diesen massiven Aufschwung von Leiharbeit bewirkt haben können. Aber ein erneut besonders starkes Ansteigen der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen scheint, wieder mit etwas Verzögerung, nach dem Inkrafttreten des szt heftig umkämpften (ArbeiterInnen-)Kollektivvertrages erfolgt zu sein. Geht die rechtliche Normierung von Leiharbeit, wenn auch mit einigem zeitlichen Abstand, mit deren Normalisierung Hand in Hand? Gibt es neben der Ausbreitung von Leiharbeit weitere Belege dafür? Gibt es neben der Normierung weitere Ursachen?

b. Das AÜG war ein im europäischen Vergleich zweifellos gutes Gesetz, dessen weitblickende Regelungen in der Folge auch das Zustandekommen des ArbeiterInnen-Kollektivvertrages für Arbeitskräfteüberlasser ermöglicht hat. Dessen Abschluss wiederum folgt ein deutlicher Anstieg der Zahl der Betriebsratskörperschaften in Überlasser-Unternehmen. Allein: Die Existenz eines Betriebsrates ist zwar ein Indiz, aber noch kein Beweis für eine funktionierende Interessenvertretung. Gerade Überlasser-BR können ihre Aufgabe wegen der schweren Erreichbarkeit der Beschäftigten, der branchentypischen Dezentralisierung der AG-Entscheidungen und der extremen Fluktuation nur sehr schwer erfüllen. Hat sich im Effekt für überlassene AN eine wirksame Interessenvertretung etabliert?

c. LeiharbeiterInnen erhalten inzwischen durchaus gute Löhne: Der Mindestlohn in der niedrigsten Beschäftigungsgruppe beträgt 2013 € 1.427,92, in der höchsten FacharbeiterInnengruppe € 2.725,27. Der KVAÜ sichert damit bei Einsätzen in Niedriglohnbranchen einen höheren Lohn als ihn die Stammbesellschaften erhalten. Dies ist auch eine dringend nötige Absicherung gegen das sonst bei Einsätzen in verschiedenen Branchen stark schwankende Einkommen. In Hochlohnbranchen sieht der KV vor, auch insoweit über die gesetzlichen Regeln hinausgehend, dass Zuschläge zwischen 6% und 19,8% auf die KV-Mindestlöhne dieser Branchen bezahlt werden müssen. Andererseits wurde das Lohnkonzept der EU-Leiharbeits-RL, nämlich equal pay auch bezogen auf betriebliche Lohnregeln, in Öst. ausdrücklich nicht umgesetzt. Zudem scheint das hohe Ausmaß von Zeiten der Arbeitslosigkeit zwischen Einsätzen dazu zu führen, dass Leih-AN einen hohen Anteil der „working poor“ stellen. Wie ist die finanzielle Situation der LeiharbeiterInnen und –angestellten einzuschätzen?

d. Lässt man die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Austritt, Entlassung und AN-Kündigung außer Betracht, werden fast 90% aller Arbeitsverhältnisse in der Branche Arbeitskräfteüberlassung „einvernehmlich“ aufgelöst, und zwar in der Regel an jenem Tag, an dem der Einsatz endet. Von Arbeitsplatzsicherheit kann also keine Rede sein: Das Arbeitsverhältnis besteht exakt so lange, als der Kunde die überlassene Arbeitskraft benötigt, bezahlte „Stehzeiten“ sind faktisch inexistent, die ununterbrochene Abfolge mehrerer Einsätze bei verschiedenen Kunden bloßer glücklicher Zufall. Andererseits belegen die Statistiken des BMASK eine stetig zunehmende Dauer der Einsätze. Ab 2014 soll zudem ein gesetzlich eingerichteter Fonds die durchgehende Beschäftigung sowie die Weiterbildung von Leih-AN fördern. Ist es wahrscheinlich, dass dadurch mehr Arbeitsplatz-Sicherheit entstehen wird?

e. Prekarität wird auch symbolisch hergestellt: Unterschiedliches Arbeitsgewand, andere Bedingungen in der Kantine, stete Signale nur ja nicht unangenehm aufzufallen, denn man kann ja jederzeit ausgetauscht werden – gerade auch so wird ganz klar gemacht, dass man „nicht dazugehört“, dass man eine Arbeitskraft zweiter Klasse ist. Dem ist gesetzlich schwer beizukommen, aber gerade das versucht die AÜG-Novelle 2012 durch mehrere Regeln: Von einer deutlich erweiterten Gleichbehandlungspflicht über ein scharfes Diskriminierungsverbot bis zur, an sich selbstverständlichen aber heiß

umstrittenen, Vorwarnpflicht 14 Tage vor Beendigung eines Einsatzes. Können solche Regeln einen Beitrag zur Verringerung von Prekarität liefern?

Das paper wird diesen Fragen nachgehen und auch versuchen, Schlussfolgerungen aus der Entwicklung zu ziehen und daraus Strategien für die weitere (Sozial-)Politik abzuleiten. Es orientiert sich als Praktiker-Beitrag überwiegend an (reflektierten) Erfahrungen im Feld; sozialwissenschaftliche Daten sollen diese ergänzen und belegen, nicht aber ersetzen.