



Gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Leiharbeit: Probleme, Bedingungen und erfolgversprechende An- sätze

Endbericht

Ulrike Papouschek

Manfred Krenn

Unter Mitarbeit von Laurenz Jetzinger

Kontakt: papouschek@forba.at

Feber 2016

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.a>

INHALT

1.	<i>EINLEITUNG</i>	3
1.1.	<i>Hintergrund und Ziele des Projekts</i>	5
2.	<i>LEIHARBEIT IN ÖSTERREICH: ZAHLEN UND DATEN</i>	8
3.	<i>METHODISCHES VORGEHEN</i>	10
3.1.	<i>Leiharbeit in Österreich – Daten und Forschungsstand</i>	10
3.2.	<i>ExpertInneninterviews</i>	10
3.2.1.	<i>Samplebeschreibung</i>	10
3.3.	<i>Qualitative Interviews mit LeiharbeiterInnen</i>	11
3.3.1.	<i>Samplebeschreibung</i>	12
4.	<i>DIE SICHT VON GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR/INNEN UND BETRIEBSRÄT/INNEN</i>	14
4.1.	<i>Erfahrungen und Herausforderungen - Interessenvertretung von LeiharbeiterInnen</i>	14
4.1.1.	<i>Kontakte zwischen GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen</i>	14
4.1.2.	<i>Kontakte zu LeiharbeiterInnen</i>	14
4.1.3.	<i>Zuständigkeit für LeiharbeiterInnen</i>	15
4.1.4.	<i>Wichtigste Probleme von LeiharbeiterInnen</i>	17
4.1.5.	<i>Hauptsächlichste Probleme in der Organisierung von Interessenvertretung für LeiharbeiterInnen</i>	17
4.1.6.	<i>Leiharbeit - Klassische Konzepte der Mitgliederwerbung und Interessenvertretung oder neue Ansätze?</i>	20
4.2.	<i>Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit</i>	23
4.2.1.	<i>Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Soforthilfe aus Sicht der ExpertInnen – GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen</i>	24
4.2.2.	<i>Zur Rolle von Informationsdefiziten für die Nicht-Inanspruchnahme</i>	25
4.2.3.	<i>Zur Rolle von Betriebsversammlungen im Falle größerer Rückstellungen</i>	27

5.	<i>DIE SICHT VON LEIHARBEITERINNEN</i>	29
5.1.	<i>Zur Situation von LeiharbeiterInnen</i>	29
5.1.1.	<i>Der Weg in die Leiharbeit und Erwerbsverläufe als LeiharbeiterIn</i>	29
5.1.2.	<i>Erwerbsverläufe in der Leiharbeit</i>	30
5.1.3.	<i>Unsicherheit „die Crux mit dem Krankenstand“, Abwertung, „ Hey Leasinger“ und „immer die schlechtere Arbeit“ - Wichtige Probleme von LeiharbeiterInnen</i>	34
5.1.4.	<i>Weiterbildungsangebote von Überlasserfirmen als Ausnahme und keine Kenntnis der Förderung von Weiterbildung durch den SWF</i>	38
5.2.	<i>LeiharbeiterInnen und (betriebliche) Arbeitnehmerinteressenvertretung</i>	39
5.2.1.	<i>Konkrete Erfahrungen der LeiharbeiterInnen: Kontakte zu BetriebsrätInnen</i>	40
5.2.2.	<i>Zur Schwierigkeit gewerkschaftlicher Organisation – Haltungen und Zuschreibungen von LeiharbeiterInnen</i>	43
5.3.	<i>Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit</i>	46
5.3.1.	<i>Gründe für die geringe Inanspruchnahme</i>	46
5.3.2.	<i>Zur Rolle von Informationsdefiziten und Informations-Missverständnissen für die Nicht-Inanspruchnahme</i>	47
6.	<i>SCHLUSSFOLGERUNGEN UND MASSNAHMENVORSCHLÄGE</i>	50
6.1.	<i>Zur spezifischen Situation von LeiharbeiterInnen - Zusammenfassung</i>	50
6.2.	<i>Ansätze zur Verbesserung gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik für LeiharbeiterInnen</i>	52
6.3.	<i>Maßnahmenvorschläge zu Erhöhung der Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit</i>	54
6.3.1.	<i>Ausgangspunkt der Maßnahmenvorschläge</i>	54
6.3.2.	<i>Maßnahmenvorschläge</i>	55
7.	<i>LITERATURVERZEICHNIS</i>	58

1. EINLEITUNG

Im Unterschied zu Standardarbeitsverhältnissen, in denen zwei Parteien, nämlich ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber, zueinander in einem Verhältnis stehen, zeichnet sich die Beschäftigungsform Leiharbeit durch „Dreiecksarbeitsverhältnisse“ aus, bei denen drei Akteure zentral sind: Leiharbeit findet statt, wenn ein/e Arbeitnehmer/in (LeiharbeitnehmerIn) durch einen Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma/ Verleiher/ Überlasserfirma) einem Dritten (Entleihbetrieb/Entleiher/Beschäftigungsbetrieb) für Arbeitseinsätze überlassen wird. Der/die Leiharbeitnehmer/in steht also bei der Leiharbeitsfirma unter Vertrag, leistet die Arbeit jedoch im Entleihbetrieb (vgl. Deich 2009; Barlen 2014).

Im wissenschaftlichen Diskurs über flexible Beschäftigung und Prekarität wird Leiharbeit als externes Flexibilisierungsinstrument vorwiegend vergleichend mit den anderen flexiblen Beschäftigungsformen wie etwa geringfügige und befristete Beschäftigung betrachtet. Vergleichskategorien sind dabei Entlohnung, Brückenfunktion, Beschäftigungsdauer und Qualifikation der Beschäftigten (vgl. beispielsweise Brehmer/Seifert 2008; Brinkmann et al. 2006; Keller/Seifert 2005; 2007; Wagner 2010; Weinkopf et al. 2009).

In den letzten Jahren wird gleichzeitig aber immer wieder auf einen Funktionswandel von Leiharbeit für die Unternehmen verwiesen. Nutzten Unternehmen Leiharbeit zunächst nur, um Auftragsspitzen oder Personalausfälle aufzufangen, kann mittlerweile vermehrt eine strategische Nutzung von Leiharbeit festgestellt werden (Holst et al. 2009; Specht 2010; Barlen 2014). Mit strategischer Nutzung ist nach Holst et al. (2009) gemeint, dass Leiharbeiter/innen bei laufender Produktion über längere Zeiträume hinweg zu einem festen Bestandteil der Belegschaft werden. Leiharbeiter/innen und Stammbeschäftigte verrichten häufig identische Tätigkeiten – allerdings zu unterschiedlichen Konditionen und das Beschäftigungsrisiko wird auf die LeiharbeiterInnen übertragen.

So zeigen empirische Studien, dass eines der grundlegendsten Probleme von LeiharbeiterInnen „Beschäftigungsunsicherheit und damit verbunden fehlende Planungssicherheit“ (Specht 2010; Riesenfelder/Wetzel 2010) ist. Auch wenn die strategische Nutzung für die LeiharbeiterInnen die Vorteile einer längeren Betriebszugehörigkeit und die Chance einer besseren Einbindung in die Belegschaftsstrukturen mit sich bringen können, bleibt die temporäre Arbeit aufgrund der strukturellen Unsicherheit überwiegend eine prekäre Beschäftigungsform (vgl. Holst et al. 2009).

Diese Unsicherheit erzeugt nach Specht (2010) einen starken Konformitätsdruck, und zwar sowohl gegenüber dem Beschäftigerbetrieb als auch gegenüber dem Überlasser. LeiharbeiterInnen verhalten sich kooperativ, weil sie auch in Zukunft wieder Arbeit bekommen und das „Stigma“ einer Arbeitgeberkündigung vermeiden möchten. Holst et al. (2009) sprechen in diesem Zusammenhang von einer Disziplinierung von LeiharbeiterInnen („Disziplinierungsregime“). Erhöhte Leistungsbereitschaft, die Akzeptanz

schlechterer Arbeitsbedingungen sowie geringere Partizipationsmöglichkeiten im Betrieb sind die Folge.

Als weitere Problemlagen von LeiharbeiterInnen nennen empirische Studien (Holst et al. 2009; Specht 2010; Riesenfelder/Wetzel 2010) höhere Belastungen als Standardbeschäftigte, da „Leiharbeiter/innen immer die schlechtesten Arbeiten erledigen müssen“ (Riesenfelder/Wetzel 2010:42), finanzielle Benachteiligung, höheren Leistungsdruck und Mitbestimmungsdefizite. In die gleiche Richtung weisen Ergebnisse des - von SORA und IFES erhobenen - Arbeitsklima Index aus dem Jahr 2014.

Zusätzlich scheint Leiharbeit aufgrund ihrer Konstruktion als „Dreiecksbeziehung“ und der daraus folgenden schwachen Position der Arbeitnehmer/innen in besonderem Maß durch Nichteinhaltung bestehender Rechte seitens der Unternehmen charakterisiert. Fehlerhafte Lohnverrechnungen, Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses im Krankenstand etc. werden bei Befragungen von Leiharbeiter/innen immer wieder als übliche Praxis genannt (Specht 2010; Riesenfelder/Wetzel 2010).

Die gewerkschaftliche Organisierung von Leiharbeiter/innen wird in der Literatur als schwieriges Unterfangen diskutiert (Holst et al. 2009, Specht 2010, Barlen 2014). LeiharbeiterInnen, darin sind sich die AutorInnen (Holst et al. 2009, Specht 2010, Barlen 2014) einig, leiden auf der betrieblichen Ebene unter einem Vertretungsdefizit. Auf der einen Seite fehlen in vielen Überlasserbetrieben Betriebsratskörperschaften und auch wenn es BetriebsrätInnen gibt, macht es das Fehlen eines gemeinsamen Betriebs und die hohe Fluktuation der LeiharbeiterInnen schwierig, Kontakt zu den LeiharbeiterInnen aufrechtzuerhalten. Auf der anderen Seite betrachten sich nach Specht (2010) Betriebsräte der Beschäftigterbetriebe primär als Vertreter der Stammbeslegschaften und vertreten die in ihrem Betrieb arbeitenden Leiharbeitnehmer bestenfalls mit.

Holst et al. (2009) wiederum verweisen darauf, dass der Disziplinierungscharakter von Leiharbeit - permanenter Druck, sich beweisen zu müssen, Hoffnung auf Übernahme und Angst vor Aussteuerung – dazu führt, dass sich LeiharbeiterInnen kaum zur Wehr setzen oder sich organisieren.

Gleichzeitig wird von den AutorInnen (Holst et al. 2009, Specht 2010, Barlen 2014) aber auch darauf verwiesen, dass die gewerkschaftliche Organisierung von Leiharbeiter/innen nicht unmöglich scheint. Specht (2010) führt aus, dass eine repräsentative Befragung von LeiharbeiterInnen in Oberösterreich das Ergebnis brachte, dass immerhin 20% der befragten LeiharbeiterInnen Gewerkschaftsmitglieder waren, und dass die den LeiharbeiterInnen zugeschriebene individualistische Orientierung nur bei einem geringen Teil der Befragten aufzufinden war. Auch bei Holst et al. (2009) hat sich im Rahmen der Besserstellungskampagne der IG Metall - Kampagne für „equal pay, equal treatment“ – für Deutschland gezeigt, dass LeiharbeiterInnen entgegen vieler Vorurteile durchaus gewerkschaftlich organisierbar sind. Dies vor allem dann, wenn sie gezielt und mit Blick auf ihre spezifischen Interessen angesprochen werden. In diesem Zusammenhang haben sich beteiligungsorientierte Ansätze bewährt, die auf eine Interessenpolitik nicht nur für, sondern auch mit Leiharbeitern zielen. So haben nach Holst et al. (2009) beispielsweise offene Arbeitskreise von LeiharbeiterInnen eine wichtige Rolle bei der

Informationsbeschaffung und insbesondere bei der Strategiebildung auf lokaler Ebene gespielt.

1.1. Hintergrund und Ziele des Projekts

Am 1.1.2013 trat in Österreich die Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Sie ist das Ergebnis der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) in nationales Recht. In der Novelle war auch die Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds für LeiharbeiterInnen enthalten. Mit Beginn des Jahres 2014 ersetzte der Fonds¹ die bisher kollektivvertraglich geregelte Bildungsförderung „Zeitarbeit“ der Branche.

Aufgabe des Sozial- und Weiterbildungsfonds ist es, LeiharbeiterInnen gewerblicher Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen sowohl während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses als auch im Fall von Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Ziele der Unterstützung sind

- Zusatzqualifizierung und damit Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt für LeiharbeiterInnen,
- die Verstetigung der Arbeitsverhältnisse von LeiharbeiterInnen,
- der Vermeidung von Arbeitslosigkeit von LeiharbeiterInnen
- und die Linderung finanzieller Not bei eintretender Arbeitslosigkeit von LeiharbeiterInnen.

Um diese Ziele zu erreichen, fördert der Sozial- und Weiterbildungsfonds sowohl Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen und deren beschäftigte LeiharbeiterInnen als auch von Arbeitslosigkeit betroffene LeiharbeiterInnen.

Konkrete Leistungen sind:

- Direkte Unterstützung von LeiharbeiterInnen, die Bildungsmaßnahmen absolvieren,
- Unterstützung von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen, die LeiharbeiterInnen zusätzlich qualifizieren und
- Arbeitslosenunterstützung für arbeitslos gewordene LeiharbeiterInnen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen.

Anspruch auf diese einmalige Arbeitslosenunterstützung aus dem Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) haben ab 1.1. 2016 LeiharbeiterInnen, die mindestens 2 Monate²

¹ Der Sozial- und Weiterbildungsfonds wird von VertreterInnen der Gewerkschaften und dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister der Wirtschaftskammer Österreichs getragen. Sein Wirkungsbereich erstreckt sich über das gesamte Bundesgebiet. Als Aufsichtsbehörde fungiert das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

² 2015 lag die erforderliche durchgängige Beschäftigungsdauer bei 3 Monaten.

durchgehend bei (einem) gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser(n) beschäftigt waren - weder selbst gekündigt haben noch berechtigt entlassen wurden oder unberechtigt vorzeitig ausgetreten sind und innerhalb einer Woche Arbeitslosigkeit kein neues sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen konnten.

Die Antragstellung auf diese Arbeitslosenunterstützung erfolgt durch den/die LeiharbeiterIn bei der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) im jeweiligen Bundesland. Für die Abwicklung der Arbeitslosenunterstützung ist die BUAK zuständig. Mitglieder der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), die Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung aus dem SWF haben, erhalten von der PRO-GE die gewerkschaftliche Soforthilfe. Die PRO-GE zahlt ihren Mitgliedern die Unterstützung von € 260,- (ab 1.1.2016)³ sofort in bar aus und übernimmt die Antragstellung beim Sozial- und Weiterbildungsfonds.

Entgegen den Erwartungen wurde dieser Anspruch auf einmalige Arbeitslosenunterstützung aus dem Sozial- und Weiterbildungsfonds allerdings nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen. Diese geringe Inanspruchnahme ist nun der Ausgangspunkt des vorliegenden Projekts. Dessen Zielsetzung es ist, den Gründen für die geringe Inanspruchnahme der Unterstützungsleistung (Soforthilfe) bei Arbeitslosigkeit durch die LeiharbeiterInnen nachzugehen und daraus Schlussfolgerungen und Maßnahmenvorschläge für eine erhöhte Inanspruchnahme zu entwickeln.

Ziele des Projekts

Ziele des Projekts sind:

- die Erhebung der Gründe und Ursachen für die geringe Inanspruchnahme der Unterstützung im Fall von Arbeitslosigkeit (260 Euro) aus dem Sozial- und Weiterbildungsfonds,
- die Erarbeitung eines profunden und differenzierten Wissens über die dringlichsten Probleme von LeiharbeiterInnen in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung aus der Perspektive der Betroffenen sowie der ExpertInnen,
- die Erhebung von Unterstützungsansätzen und -wünschen aus der Sicht der betroffenen LeiharbeiterInnen sowie aus der Sicht von GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen und
- die Ermittlung der Haltung von LeiharbeiterInnen zu Gewerkschaften im Allgemeinen und zu gewerkschaftlicher Interessenvertretung in Leiharbeit im Besonderen unter Einbeziehung arbeitspolitischer Erfahrungen in ihrer Berufsbiographie (Probleme, Erwartungen, Ansatzpunkte).

Der vorliegende Endbericht enthält im zweiten Kapitel eine Datenübersicht zur Leiharbeit in Österreich. Kapitel drei beschreibt die methodische Vorgehensweise im Projekt. Kapitel vier stellt die Ergebnisse von zwölf ExpertInneninterviews mit

³ 2015 waren es 250,- €.

GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen dar. Kapitel fünf beschäftigt sich mit den Sichten und Perspektiven der LeiharbeiterInnen auf Leiharbeit, Gewerkschaften und gewerkschaftliche Interessenvertretung sowie Inanspruchnahme der Unterstützung im Fall von Arbeitslosigkeit. Kapitel sechs entwickelt schließlich Schlussfolgerungen und Maßnahmenvorschläge für eine Verbesserung der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit und enthält darüber hinaus auch Anmerkungen über erfolgversprechende Ansätze und entscheidende Faktoren zur Verbesserung gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik für LeiharbeiterInnen.

2. LEIHARBEIT IN ÖSTERREICH: ZAHLEN UND DATEN

Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung hat in den letzten Jahren in Österreich stetig zugenommen. Waren 1997 noch lediglich 19.694 Erwerbsverhältnisse der entsprechenden Wirtschaftsklasse zuordenbar, waren es 2008 bereits 80.172. 2009 erfolgte krisenbedingt ein Beschäftigungsrückgang um ca. 16 Prozent. Die letzten Ergebnisse der Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung in Österreich zeigen einen Jahresdurchschnittsbestand von im Inland und aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräften von knapp über 65.327. Davon wurden durchschnittlich 63.675 Arbeitskräfte, also die überwiegende Mehrheit, im Inland überlassen.⁴ Der Durchschnitt der aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte lag im Erhebungszeitraum (Juli 2014 bis Juni 2014) bei 1.652. Davon waren 87 Prozent Männer.

Der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen an den im Inland überlassenen Arbeitskräften lag bei 70 Prozent (44.357 österreichische StaatsbürgerInnen und 19.318 AusländerInnen). Bei den ausländischen Arbeitskräften hat die größte Gruppe mit rund 4.000 Personen die deutsche Staatsbürgerschaft, 3.217 sind ungarische, 1.603 polnische und 1.277 türkische StaatsbürgerInnen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung im Inland: Jahresdurchschnittsbestand der überlassenen Arbeitskräfte nach Staatsbürgerschaft

Staatsbürgerschaft	Männer	Frauen	Gesamt
Österreich	31.824	12.533	44.357
Deutschland	3.361	589	3.951
Ungarn	2.786	431	3.217
Polen	1.447	156	1.603
Türkei	1.047	231	1.277
Bosnien und Herzegowina	915	308	1.223
Slowenien	880	257	1.137
Serbien	693	376	1.069
Slowakei	718	238	956
Rumänien	543	235	778
Kroatien	530	201	732
Tschechien	327	119	446
Sonstige	2.308	622	2.929
Summe	47.378	16.297	63.675

Quelle: 2014 AÜG-Statistik: Ergebnisse für den Erhebungszeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014

⁴ Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung (Durchschnitt der Monatsendbestände Juli 2013 bis Juni), http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt/Daten_und_Analysen_zum_Arbeitsmarkt/Statistik_Arbeitskraefteueberlassung

Der Anteil der ArbeiterInnen an den im Inland überlassenen Arbeitskräften liegt bei 73% (46.747 und 16.956 Angestellte), der Männeranteil bei 74% (47.378 Männer und 16.297 Frauen). Durchschnittlich wurden die Arbeitskräfte 70,3 Tage überlassen. 52% der insgesamt 333.161 Überlassungsepisoden im Erhebungszeitraum dauerten maximal ein Monat. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei den Arbeitskräfteüberlassern betrug insgesamt 201,5 Tage (Frauen 213,7 Tage und 197,4 Tage bei Männern).

Die wichtigsten Fachverbände, denen Arbeitskräfte überlassen wurden, waren nach der Wirtschaftskammersystematik Maschinen und Metallwaren Nichteisenmetallindustrie, Elektro- und Elektronikindustrie, Gewerbliche Dienstleister und Chemische Industrie (siehe Tabelle 2).⁵

Tabelle 2: Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung im Inland: Jahresdurchschnittsbestand der überlassenen Arbeitskräfte der 10 wichtigsten Fachverbänden

Fachverbände nach Wirtschaftskammersystematik	Männer	Frauen	Gesamt
Maschinen und Metallwaren	4.402	745	5.147
NE-Metallindustrie	3.847	1.294	5.141
Elektro- und Elektronikindustrie	3.782	1.165	4.947
Gewerbliche Dienstleister	2.143	1.124	3.267
Chemische Industrie	1.966	1.141	3.107
Fahrzeugindustrie	2.346	621	2.967
Metalltechniker	2.614	200	2.814
Bau	2.727	31	2.757
Elektro, Gebäude, Alarm- und Kommunikationstechniker	2.584	149	2.733
Telekommunikations- und Rundfunkunternehmungen	1.145	915	2.059

Quelle: 2014 AÜG-Statistik: Ergebnisse für den Erhebungszeitraum 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014, enthält Mehrfachzählungen, da Arbeitskräfte in mehrere Fachverbände überlassen werden können

⁵ Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung (Durchschnitt der Monatsendbestände Juli 2013 bis Juni), http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt/Daten_und_Analysen_zum_Arbeitsmarkt/Statistik_Arbeitskraefteueberlassung

3. **METHODISCHES VORGEHEN**

3.1. **Leiharbeit in Österreich – Daten und Forschungsstand**

Der erste methodische Schritt bestand aus einer Literaturanalyse zu Leiharbeit in Österreich und Leiharbeit generell sowie aus einer Datenanalyse zum Thema.

3.2. **ExpertInneninterviews**

Das zweite methodische Instrument waren ExpertInneninterviews mit 12 BetriebsrätInnen und GewerkschaftsfunktionärInnen. Der Inhalt der Interviews beschränkte sich nicht nur auf den relativ engen Themenbereich der Umsetzung der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit, sondern umfasste auch grundsätzliche Fragen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für LeiharbeiterInnen. Dies deshalb, um die Antworten zur Frage der Soforthilfe in den weiteren Kontext der doch sehr speziellen (Rahmen)Bedingungen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung von LeiharbeiterInnen einordnen zu können. Auf diese Weise ließen sich für die Auswertung und Interpretation der Interviews sinnvolle Zusammenhänge herstellen, die die enge Fragestellung des Projekts in den Gesamtkontext einzuordnen erlauben. Dies ist vor allem auch für die Entwicklung von Empfehlungen und Maßnahmen von Bedeutung.

3.2.1. **Samplebeschreibung**

Die Auswahl der BetriebsrätInnen und GewerkschaftsfunktionärInnen erfolgte in Absprache mit den AuftraggeberInnen (PRO-GE). Die Interviews dauerten zwischen 45 und 90 Minuten. Die Interviews wurden auf Audiodatei aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Im Zeitraum vom Mitte August bis Anfang September wurden im Projekt insgesamt 12 ExpertInneninterviews durchgeführt. Es handelte sich dabei um vier GewerkschaftssekretärInnen und acht BetriebsrätInnen im Vertretungsbereich der PRO-GE. Im Folgenden werden die InterviewpartnerInnen kurz beschrieben, um den betrieblichen und gewerkschaftlichen Hintergrund, vor dem die Aussagen getätigt wurden, angemessen berücksichtigen zu können. Bei den Interviews mit den GewerkschaftssekretärInnen handelte es sich um drei Einzelinterviews und ein Gruppengespräch, an dem insgesamt fünf Personen teilnahmen. Von den insgesamt acht Interviewten in diesem Bereich waren die Hälfte Sekretäre, deren Funktion explizit die Verantwortung für den Themenbereich Leiharbeit beinhaltet.

Bei den acht Betriebsratsinterviews handelte es sich in sechs Fällen um so genannte Beschäftigterbetriebsräte, also BetriebsrätInnen von Betrieben, in denen LeiharbeiterInnen beschäftigt sind und in zwei Fällen um Betriebsräte von Leiharbeitsunter-

nehmen. Dadurch konnten unterschiedliche Blickwinkel im komplexen Dreieck von Verleiher-Beschäftigterbetrieb-LeiharbeiterIn eingefangen werden. Regional war eine breite Streuung der Interviews gegeben, waren doch mit Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Kärnten und Tirol sechs Bundesländer im Sample vertreten.

Die interviewten BetriebsrätInnen der Beschäftigterbetriebe stammen mehrheitlich aus großen Unternehmen der Automobilindustrie (inklusive Zulieferer), je einer aus der Lebensmittel- und Bau- bzw. Montageindustrie. Diese Auswahl nimmt auf die hohe Bedeutung von Leiharbeit in diesen Branchen Bedacht. Die beiden „Überlasser-Betriebsräte“ repräsentieren hingegen jeweils große Player am österreichischen Leiharbeitsmarkt.

Die ausgewählten Beschäftigterbetriebe weisen LeiharbeiterInnenanteile zwischen 18 Prozent und 40 Prozent auf. Aufgrund der Größe der Betriebe handelt es sich dabei um einigermaßen imposante Zahlen von 500 und in einem Betrieb sogar 1.000 LeiharbeiterInnen, die in den Beschäftigterbetrieben relativ kontinuierlich eingesetzt werden.

Was den Einsatzbereich von LeiharbeiterInnen betrifft, so überwiegen die Bereiche angelernter Arbeit in der Produktion. Beispielsweise werden bei einem der beiden großen Überlasser-Unternehmen 90 Prozent im angelernten Bereich und nur 10 Prozent im Facharbeiterbereich überlassen. Es gibt aber auch durchaus Einsatzbereiche für FacharbeiterInnen. Vor allem am Bau und im Montagegeschäft sind die Einsatzbereiche gemischt, betreffen also sowohl FacharbeiterInnen als auch Angelernte. In einem der großen Automobilbetriebe waren die Einsatzbereiche bezüglich des Qualifikationsniveaus zum Zeitpunkt des Interviews noch gemischt, allerdings werden in Zukunft ausschließlich Angelernte über Leiharbeitsfirmen beschäftigt, da alle FacharbeiterInnen auf Initiative des Betriebsrates übernommen wurden. Vor allem in der Bau- und in der Fleischindustrie ist Leiharbeit nach den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen fast ausschließlich eine Angelegenheit migrantischer Arbeitskräfte.

3.3. Qualitative Interviews mit LeiharbeiterInnen

Das dritte methodische Instrument waren qualitative Interviews mit 17 LeiharbeiterInnen. Ziel der Interviews war es, die Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Unterstützungsleistung bei Arbeitslosigkeit durch die LeiharbeiterInnen zu rekonstruieren und zu analysieren, die Haltung der LeiharbeiterInnen zu Gewerkschaften im Allgemeinen und zu gewerkschaftlicher Interessenvertretung in Leiharbeit zu ermitteln und Unterstützungsansätze und -wünsche aus der Sicht der betroffenen LeiharbeiterInnen zu erheben.

Problemzentriertes Interview als Methode

Bei der Durchführung der Interviews griffen wir auf die Methode des qualitativen „problemzentrierten Leitfadenterviews“ (vgl. Witzel 1982, 1985) zurück. Das problemzentrierte Interview ist im Unterschied zum narrativen Interview durch strukturierte Leitfäden gekennzeichnet. Die Problemzentrierung ist durch eine von den Forscher/innen definierte gesellschaftliche Problemlage charakterisiert, zu der die

befragten Personen assoziativ ihre Beiträge leisten (vgl. Witzel 1982). Dieses Methodeninstrument bietet mehrere Vorteile: Es erlaubt einen offenen Zugang zur sozialen Realität der Befragten, die ja gerade in ihrer Vielfalt interessant ist; den Selbstthematisierungen der Befragten ist durch die Offenheit der Fragen breiter Raum gelassen; gleichzeitig dient der Leitfaden als Gedächtnisstütze für die Interviewer/innen und hilft, Themen oder Aspekte, die von den Befragten ausgespart werden, anzusprechen.

Die Interviews wurden auf Audiodatei aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Der Vorteil der Audioaufnahme besteht dabei darin, dass der gesamte Gesprächskontext und damit auch die Rolle, die der/die Interviewer/in spielt, erfasst werden. Die Interviewdauer betrug zwischen 50 Minuten und 2 Stunden.

Auswertung der problemzentrierten Interviews

Fragestellungen und methodische Vorgehensweise schränken die Auswahl möglicher Auswertungsverfahren bereits von vornherein ein. Die Ergebnisse sollen zum einen auf der Ebene der Deskription liegen, zum anderen eine analytische Generierung von Thesen zu unseren Fragestellungen erlauben. Die Auswertung der Daten erfolgte in diesem Arbeitspaket zunächst auf der Ebene des Einzelfalls. Methodisch orientierten wir uns daher an den allgemeinen Prinzipien der Themen- und der Systemanalyse nach Froschauer und Lueger (2003).

3.3.1. Samplebeschreibung

Um auch qualitativ ein breites Spektrum von LeiharbeiterInnen abdecken zu können, sollten sich die InterviewpartnerInnen entsprechend ihrer Verteilung (Anteile) in der Branche in Hinblick auf Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau und ethnische Herkunft voneinander unterscheiden.

Ausgangspunkt der Auswahl waren drei Adressenlisten von LeiharbeiterInnen, die arbeitslos gemeldet waren. Die Adressenlisten erhielten wir vom Auftraggeber (der PRO-GE). Die Adressenlisten waren unterschiedlich gestaltet, bei einer waren sowohl Geburtsdatum als auch Dauer der Leiharbeitsbeschäftigung ersichtlich, bei einer das Geburtsdatum und die dritte enthielt nur Adressen. Regional waren die Adressen breit gestreut, mit einem Schwerpunkt in Oberösterreich und einem Schwerpunkt in Vorarlberg.

Zur Auswahl: In einem ersten Schritt wählten wir zunächst Adressen aus verschiedenen Bundesländern aus: Vorarlberg, Salzburg, Oberösterreich, Niederösterreich und Wien. Im nächsten Schritt legten wir den Frauenanteil der InterviewpartnerInnen – gemäß Gesamtverteilung rund ein Viertel - fest. Im dritten Schritt selektierten wir die möglichen InterviewpartnerInnen nach Alter und – wenn vorhanden – nach Beschäftigungsdauer in der Leiharbeit.

Insgesamt wurden 17 Interviews im Zeitraum von Mitte Dezember 2015 bis Anfang Februar 2016 durchgeführt. 4 InterviewpartnerInnen sind Frauen, 13 sind Männer. 6 Männer haben eine Lehre abgeschlossen, in einem Metallberuf wie etwa Maschinenbau-techniker oder im Elektrobereich (Elektriker). Zwei haben auch eine Werkmeister-

prüfung abgelegt. 4 waren als Facharbeiter qualifikationsadäquat in der Leiharbeit eingesetzt waren. 2 Interviewpartner verfügen zwar über einen Lehrabschluss, wurden als Leiharbeiter aber immer als angelernter Arbeitnehmer eingesetzt. 11 LeiharbeiterInnen – darunter alle Frauen des Samples - verfügen über keine Ausbildungsabschlüsse und waren als an- oder ungelernete ArbeitnehmerInnen beschäftigt.

Die InterviewpartnerInnen sind zwischen 21 und 60 Jahren alt: 4 zwischen 21 und 29 Jahren, 5 zwischen 30 und 39 Jahren, 6 zwischen 40 und 49 Jahren und 2 zwischen 50 und 60 Jahren. 3 InterviewpartnerInnen leben in Wien, 4 in Vorarlberg, 4 in Salzburg, 4 in Oberösterreich und 2 in Niederösterreich. 10 InterviewpartnerInnen haben einen Migrationshintergrund, darunter 2 anerkannte afghanische Asylwerber, eine vor 10 Jahren nach Österreich migrierte Marokkanerin, eine Leiharbeiterin mit türkischem Hintergrund und 5 LeiharbeiterInnen, die als Flüchtlinge während des Jugoslawienkriegs in den 90er Jahren nach Österreich kamen und blieben. Vier dieser fünf verfügen mittlerweile über die österreichische Staatsbürgerschaft. Ein Leiharbeiter stammt aus Deutschland.

Die Dauer der Leiharbeitsbeschäftigung bei den InterviewpartnerInnen liegt zwischen 5 Monaten und 15 Jahren, in der Mehrzahl mit vielen Unterbrechungen in Form von Arbeitslosigkeit (genauer siehe Abschnitt 5.1).

4. DIE SICHT VON GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR/INNEN UND BETRIEBSRÄT/INNEN

4.1. Erfahrungen und Herausforderungen - Interessenvertretung von LeiharbeiterInnen

4.1.1. Kontakte zwischen GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen

Gerade in der Frage der Organisation der Interessenvertretung von LeiharbeiterInnen ist der Kontakt zwischen GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen von besonderer Bedeutung, mitunter aber auch mit einigen Schwierigkeiten behaftet. In den Interviews wurde diese Frage vor allem von den interviewten GewerkschaftssekretärInnen problematisiert. Die interviewten BetriebsrätInnen waren mit der Unterstützung durch die PRO-GE zufrieden.

Die GewerkschaftssekretärInnen berichten zwar durchwegs, dass die Kontakte zu den Beschäftiger-Betriebsräten in der Regel gut sind. Das Problem bestehe vielmehr darin, dass viele Beschäftiger-Betriebsräte den Problembereich Leiharbeit nicht wirklich als ihre ureigenste Aufgabe und LeiharbeiterInnen sogar oftmals als willkommenen Flexibilitäts-puffer und gewissermaßen als Beschäftigungssicherung für die Stammbeslegschaft betrachten. Aus solchen indifferenten Haltungen resultiere dann vielfach auch fehlendes Wissen über den Kollektivvertrag für LeiharbeiterInnen sowie über deren Rechte.

Dies erschwert natürlich die Interessensvertretung für LeiharbeiterInnen, da gerade der Weg über die Beschäftiger-Betriebsräte von den GewerkschaftssekretärInnen übereinstimmend als zentraler Zugang betrachtet wird, um einen Kontakt zu LeiharbeiterInnen herzustellen und deren Interessenvertretung zu organisieren.

4.1.2. Kontakte zu LeiharbeiterInnen

Zunächst ist aufgrund des geographisch verstreuten Einsatzes von LeiharbeiterInnen - im Unterschied zu einer an einem Ort (Betrieb) zusammengefassten Belegschaft - der Kontakt zu LeiharbeiterInnen ein schwieriges Unterfangen. Die GewerkschaftssekretärInnen, die ja gewissermaßen von außerhalb der Betriebe agieren müssen, berichten in den Interviews von unterschiedlichen Erfahrungen. In einem Fall hat eine mit medialer Inszenierung versehene direkte Konfrontation mit Überlasserfirmen und ihren rechtlich nicht gedeckten Praktiken der PRO-GE eine Fülle von direkten Kontakten mit LeiharbeiterInnen beschert. Die Folge: Eine große Anzahl von LeiharbeiterInnen suchte Büros der PRO-GE auf, um sich beraten zu lassen und ihnen zustehende Lohnbestandteile zurückzufordern. Seit dieser Auseinandersetzung, so der verantwortliche Gewerkschaftssekretär, hat sich die PRO-GE sichtbar als Anwalt von LeiharbeiterInnen in der Öffent-

lichkeit etabliert, was über Mundpropaganda auch nach der „heißen“ Phase immer wieder LeiharbeiterInnen in die Beratung der PRO-GE führt.

In einem anderen Fall hat ein Gewerkschaftssekretär vor allem über von Beschäftigterbetriebsräten organisierten Betriebsversammlungen bei Rückstellungen von LeiharbeiterInnen in größerem Ausmaß einen unmittelbaren Kontakt zu den Betroffenen herstellen können. Insgesamt ist es aber, wie die anderen Interviews zeigen, aufgrund der spezifischen Situation in der Leiharbeit, in der der Kontakt nicht so einfach über die betriebliche Ebene organisiert werden kann, unglaublich schwierig, mit LeiharbeiterInnen in Kontakt zu kommen. Zum Teil wird auch das Fehlen von BetriebsrätInnen in den Überlasserunternehmen für die Kontaktschwierigkeiten verantwortlich gemacht.

Aber auch die beiden Betriebsräte in den Überlasserunternehmen stehen vor dem Problem, wie sie den persönlichen Kontakt mit ihren Beschäftigten bewerkstelligen können. In der Regel funktioniert der Kontakt über regelmäßige Aussendungen bzw. auch über Besuche in den Beschäftigterbetrieben, wobei dabei das Problem besteht, dass sie vielfach keinen Zutritt zu den Unternehmen bekommen. Dazu kommt, dass sie allein aus Kapazitätsgründen bei weitem nicht alle Beschäftigten auf diese Weise erreichen können, selbst wenn das Zutrittsproblem nicht existiert. Auch der Schichtbetrieb in vielen Produktionsbetrieben erschwert die Erreichbarkeit für die Betriebsräte. Es werden zwar auch telefonische Kontakte genutzt, dies beschränkt sich aus Kapazitätsgründen jedoch auf einen kleinen Kreis. Ein Betriebsrat weist darauf hin, dass in vielen Fällen, wo Beschäftigte ihn telefonisch kontaktieren, früher schon ein persönlicher Kontakt vorhanden war.

Vor einem ähnlichen Problem steht der Beschäftigterbetriebsrat eines Montageunternehmens, der das gleiche Problem mit seinen Stammbeschäftigten hat und aufgrund kürzerer Beschäftigungszeiten (je nach Dauer der Baustelle) LeiharbeiterInnen oftmals gar nicht zu Gesicht bekommt. In jenen Betrieben, in denen die Integration der LeiharbeiterInnen in den Betrieb, nicht zuletzt auch aufgrund längerer Beschäftigungszeiten funktioniert, und die Betriebsräte sich aktiv um sie kümmern, berichten die Beschäftigterbetriebsräte auch von regelmäßigen Kontakten zu den LeiharbeitskollegInnen. Dies wird auch als der beste Weg zur Kontaktherstellung mit LeiharbeiterInnen gesehen.

Insgesamt wird, vor allem von den GewerkschaftssekretärInnen und den Überlasserbetriebsräten, das Kontaktproblem als eine der wichtigsten Barrieren bzw. Herausforderungen für die Interessenvertretung von LeiharbeiterInnen gewertet.

4.1.3. Zuständigkeit für LeiharbeiterInnen

Wie bereits ausgeführt, wird der Weg über die Beschäftigterbetriebsräte von den Interviewten als erfolgversprechendste Variante zur Lösung des Kontaktproblems gesehen. Gleichzeitig wird jedoch vor allem von den GewerkschaftssekretärInnen kritisch angemerkt, dass viele Beschäftigterbetriebsräte LeiharbeiterInnen zum einen nicht als ihre Klientel begreifen und zum anderen auch froh über deren Flexibilitätsfunktion als betriebliche Manövriermasse sind, da im Fall von Auftragsrückgängen keine Kündigun-

gen bei der Stammebelegschaft notwendig werden. LeiharbeiterInnen können, ohne dass dies den Betriebsrat tangiert, problemlos an das Verleihunternehmen zurückgestellt werden. In diesen Fällen werden LeiharbeiterInnen von den Betriebsräten gewissermaßen als „willkommene Fremdkörper“ im Betrieb betrachtet, die ihre flexible Rolle auch im Sinne der Betriebsräte spielen, für die aber keine Vertretung organisiert wird.

Auf die Frage, was Betriebsräte, die sich aktiv um die LeiharbeiterInnen in ihrem Betrieb kümmern, auszeichnet, werden von den GewerkschaftssekretärInnen vor allem Faktoren des politischen Bewusstseins angeführt. Demnach zeichnen sich in diesem Feld aktive BetriebsrätInnen vor allem dadurch aus, dass sie über den betrieblichen Tellerrand hinauszuschauen in der Lage sind, ein profunderes gewerkschaftliches Bewusstsein besitzen und dadurch Leiharbeit und ihre Bedeutung in einen größeren (arbeits)politischen Kontext einordnen können. Dies hat zur Folge, dass sie die Vertretung der Interessen von LeiharbeiterInnen als wichtige Aufgabe für die Beeinflussung der Bedingungen in ihrem Unternehmen begreifen und deshalb aktiv werden.

Die Verbreitung und Vertiefung eines solchen politischen Bewusstseins mit Blick auf die Leiharbeiterfrage über die gewerkschaftliche Bildungsarbeit wird als schwierig eingeschätzt, da laut Aussagen in den Interviews zu einschlägigen Seminaren in der Regel nur jene Betriebsräte kommen, die ohnehin schon für dieses Problem sensibilisiert sind. Insofern müsste es darum gehen, die politische Dimension der Leiharbeitsfrage stärker in die allgemeine Basisbildungsarbeit für Betriebsräte zu integrieren.

Alle BetriebsrätInnen im Sample fühlten sich für die LeiharbeiterInnen in ihrem Betrieb zuständig. In den meisten Unternehmen, vor allem in der Automobilindustrie, werden LeiharbeiterInnen längst nicht mehr nur zur Abdeckung von Auftragsspitzen eingesetzt, sondern weisen durchaus lange Verbleibzeiten im Unternehmen auf. Es besteht in einigen Unternehmen – im Besonderen in der Automobilindustrie - sogar die Praxis, dass die Tätigkeit in einer Abteilung beendet wird, der/die betroffene Leiharbeiter/in aber am nächsten Tag von einer anderen Abteilung angefordert wird, sodass es sich zwar formal um zwei unterschiedliche Aufträge handelt, der/die Leiharbeiter/in jedoch durchgängig im Betrieb beschäftigt bleibt. Insofern ist auch eine gewisse personelle Kontinuität von LeiharbeiterInnen im Betrieb gegeben, was ihre Integration in die betriebliche Interessenvertretung erleichtert.

Bei den in der Vertretung von LeiharbeiterInnen relativ erfolgreichen BeschäftigterbetriebsrätInnen fällt auf, dass sie die längerfristige Strategie verfolgen, Leiharbeit für das Unternehmen sukzessive zu verteuern und an die Bedingungen der Stammebelegschaft anzupassen. Dies auch, um LeiharbeiterInnen auf Dauer nicht als „Billigkonkurrenz“ zu akzeptieren, da dies längerfristig auch die Bedingungen für die Stammebelegschaft verschlechtern könnte. Eine solche Strategie setzt jedoch eine starke und gefestigte Position des Betriebsrates dem Management gegenüber, sowie eine entsprechende Verankerung in der Belegschaft voraus, was fast nur in großen Unternehmen gelingt. Als zweites Ziel wird damit auch angestrebt, Leiharbeit im Unternehmen zu begrenzen. Allerdings müssen dabei auch starke Betriebsräte, wie ein Interviewpartner hervorstreicht, mit Fingerspitzengefühl vorgehen. Treibt man diese Strategie der Begrenzung zu weit, dann besteht die Gefahr, dass das Management zu anderen Formen der Kostenreduktion,

wie etwa zum Outsourcing ganzer Abteilungen an (billigere) Fremdfirmen greift. Den Betriebsräten ist also durchaus bewusst, dass dem Management ein Ensemble von Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeit und zur Reduktion von Arbeitskosten zur Verfügung steht. Dieser Umstand wird in ihren Strategien zur Regulierung von Leiharbeit im Betrieb entsprechend berücksichtigt.

4.1.4. Wichtigste Probleme von LeiharbeiterInnen

In Bezug auf die dringlichsten Probleme, die LeiharbeiterInnen in ihrer Arbeit haben, zeichnet sich aus den Interviews ein einigermaßen konsistentes Bild ab. GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen sind sich in diesen Punkten ziemlich einig. Herausragendstes Bedürfnis von LeiharbeiterInnen ist es, den Leiharbeits-Status, der einerseits mit großen Unsicherheiten behaftet ist, andererseits aber auch gesellschaftliche Herabstufung bedeutet, abzustreifen und in die Stammebelegschaft übernommen zu werden.

Der zweite große Problembereich von LeiharbeiterInnen bezieht sich auf Fragen im Zusammenhang mit Lohnabrechnungen. In dem komplizierten Dreieck von Verleiher-Beschäftigter-Beschäftigte sehen sich viele Betroffene überfordert, die Abrechnung ihrer geleisteten Arbeit zu überprüfen. Außerdem zeigt die Praxis, dass Unregelmäßigkeiten in den Abrechnungen gerade in der Leiharbeitsbranche an der Tagesordnung sind und auch deshalb der Bedarf an einer interessenpolitischen Beratung und Vertretung objektiv hoch ist. In der Regel handelt es sich um Fragen der richtigen Einstufung, der korrekten Entlohnung, der Einhaltung von Kündigungsfristen sowie der Arbeitsverträge insgesamt, mit denen InteressenvertreterInnen von LeiharbeiterInnen konfrontiert werden.

In Bereichen, wie der Fleischindustrie, wo es sich bei den LeiharbeiterInnen hauptsächlich um MigrantInnen handelt, stehen hingegen Informationen über Amtswege, beispielsweise in Bezug auf Arbeitsbestätigungen für das Meldeamt oder für die Aufenthaltserlaubnis im Vordergrund. Lohnfragen werden dagegen, laut Aussage eines Betriebsrates, von migrantischen Leiharbeitskräften kaum thematisiert. In Betrieben mit steigenden Frauenanteilen unter den LeiharbeiterInnen nehmen auch Fragen des Mutterschutzes an Bedeutung zu. Ein Betriebsrat berichtet auch, dass LeiharbeiterInnen mit dem Problem aufgrund ihres unsicheren Beschäftigungsstatus von der Bank keinen Kredit zu bekommen, zu kämpfen haben und beim Betriebsrat diesbezüglich Unterstützung suchen.

Dieser Überblick zeigt, dass LeiharbeiterInnen aufgrund ihres spezifischen Status auch spezifische Arbeitsprobleme haben, deren Lösung die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung vor neue Herausforderungen stellt. Dem Wunsch, StammarbeiterIn zu werden, versuchen Betriebsräte mit Betriebsvereinbarungen zur Übernahme nach einer bestimmten Überlassungsdauer nachzukommen.

4.1.5. Hauptsächlichste Probleme in der Organisierung von Interessenvertretung für LeiharbeiterInnen

Wir haben in den Interviews auch danach gefragt, was aus Sicht der GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen die hauptsächlichsten Probleme und Barrieren in der

Organisierung von Interessenvertretung für LeiharbeiterInnen sind. Die InterviewpartnerInnen identifizierten in diesem Zusammenhang eine Reihe von ungünstigen Bedingungen, die die gewerkschaftliche Interessenvertretung erschweren.

Ein Hauptproblem, das von VertreterInnen aller Gruppen genannt wird, bezieht sich auf den sozial verwundbaren Status von LeiharbeiterInnen, aus dem Ängste bei den Betroffenen entstehen, die das Eintreten für die eigenen Interessen als Arbeitskraft und damit auch gewerkschaftliche Interessenvertretung massiv behindern. Obwohl in vielen Aspekten gegenüber Mitgliedern von Stammebelegschaften benachteiligt, ist Leiharbeit für viele Betroffene zumindest ein - wenn auch nur seidener - Faden, der sie mit dem Beschäftigungssystem verbindet. Ängste, dass dieser dünne Faden ganz und möglicherweise auf Dauer abreißt, erzeugen Haltungen, die in der Folge dazu führen, dass LeiharbeiterInnen gegenüber der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Interessen eine ambivalente oder ohnmächtige Haltung einnehmen. Obwohl sie unter dem Status „ArbeiterInnen zweiter Klasse“ zu sein leiden und die Leiharbeit häufig nur als Übergangstatus mit dem Ziel „Mitglied der Stammebelegschaft“ hinnehmen, sehen sie Leiharbeit andererseits oftmals als einzige oder sogar letzte Möglichkeit, Dauerarbeitslosigkeit zu vermeiden. Das macht sie erpressbar und in einem hohen Maße gefügig. Der übermächtige Wunsch, StammarbeiterIn zu werden, übt eine disziplinierende Wirkung aus, kann er doch in den Augen vieler, wenn überhaupt, dann nur auf der Basis einer extremen Anpassung sowohl gegenüber dem Beschäftigerunternehmen als potenzieller Übernehmer als auch gegenüber dem Überlasser-Unternehmen als aktuellem Arbeitgeber erfüllt werden (vgl. auch Holst et al. 2009).

In den Interviews finden sich viele Beispiele und Ausdrucksformen dieser Ängste. Demnach gehen LeiharbeiterInnen nach Angaben von Beschäftiger-BetriebsrätInnen trotz Krankheit eher arbeiten als Angehörige der Stammebelegschaften, auch wenn in der Praxis des Beschäftigerbetriebes keine sofortigen Rückstellungen bei Krankenstand vorgenommen werden.

GewerkschaftssekretärInnen, aber auch BetriebsrätInnen machen die Erfahrung, dass oftmals keine Überprüfung der Lohnzettel möglich ist, da LeiharbeiterInnen dies ablehnen und angeben, mit ihrem Lohn ohnehin zufrieden zu sein. Sogar wenn LeiharbeiterInnen in die Beratung kommen und eine Überprüfung vornehmen lassen, scheuen sie sich oftmals, dabei aufgedeckte lohnmäßige Benachteiligungen einzufordern, da sie als Konsequenz eine nachfolgende Kündigung befürchten. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch (angenommene) Vernetzungen zwischen Leiharbeitsunternehmen, die Befürchtungen nähren, als „schwarzes Schaf“ in der Branche abgestempelt zu werden und dadurch Schwierigkeiten auch bei anderen Überlasserfirmen zu bekommen. Je schwieriger die allgemeine oder regionale Arbeitsmarktsituation, so die Erfahrung einiger GesprächspartnerInnen, desto höher sind die Hemmschwellen von LeiharbeiterInnen ihre Rechte tatsächlich einzufordern.

Als weitere Barriere werden von den InterviewpartnerInnen Aspekte der Zusammensetzung der LeiharbeiterInnen angeführt. Dies bezieht sich zum einen darauf, dass ein beträchtlicher Teil der LeiharbeiterInnen aus gering Qualifizierten besteht, die auf angelernten Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Das geringe Bildungsniveau vieler

LeiharbeiterInnen wird insofern als Problem empfunden, als einige GesprächspartnerInnen die Erfahrung machen, dass grundlegendes Wissen etwa über Lohnabrechnung, aber auch über andere basale Aspekte des Arbeitsverhältnisses fehlt. Das macht einerseits grundlegende Aufklärungsarbeit notwendig, die in anderen Bereichen vielfach vorausgesetzt werden kann und wird andererseits als Ursache für einen ‚schlampigen‘ Umgang mit (schriftlichen) Informationen (etwa auch in Bezug auf die Soforthilfe) gewertet. In diesem Kontext ist ein weiterer Aspekt angesiedelt, nämlich, dass ein hoher Anteil der gering qualifizierten LeiharbeiterInnen aus jungen Arbeitskräften besteht, die direkt von der Schule in die Arbeitswelt eintreten. Neben dem Problem des geringen Bildungsniveaus kommt in diesem Fall noch eine extreme Unerfahrenheit in der Arbeitswelt hinzu, was Unkenntnis oftmals gepaart mit Unverständnis gegenüber gewerkschaftlicher Organisation und Interessenvertretungspolitik zur Folge hat.

Zusätzlich wird von den InterviewpartnerInnen auch die im Fall der Leiharbeit höhere Komplexität des Beschäftigungsverhältnisses durch das Doppelverhältnis zu Überlasser- und Beschäftigerunternehmen ins Spiel gebracht. Die Kombination von objektiv höherer Komplexität des Beschäftigungsverhältnisses (und damit schwierigerer Durchschaubarkeit) und niedrigem Bildungsniveau vieler LeiharbeiterInnen macht Anstrengungen hinsichtlich basaler Aufklärungsarbeit erforderlich und stellt ebenfalls eine ungünstige Bedingung für die Organisation von LeiharbeiterInnen dar.

In Branchen bzw. in Betrieben, wo ein Großteil der LeiharbeiterInnen aus MigrantInnen besteht, oftmals, vor allem im Osten und Süden Österreichs, nicht im Land lebend, sondern aus ihren Herkunftsländern einpendelnd, erschweren zudem massive Sprach- und damit Kommunikationsprobleme die Interessenvertretung für die LeiharbeiterInnen.

Neben der Zusammensetzung der Leiharbeiterschaft ist es in den Augen der InterviewpartnerInnen aber besonders die spezifische Struktur von Leiharbeit, die Probleme für die gewerkschaftliche Interessenvertretung aufwirft. Dies bezieht sich zum einen, wie bereits angeführt auf die mangelnde Bereitschaft vieler Beschäftiger-Betriebsräte LeiharbeiterInnen als Teil ihrer Belegschaft zu begreifen. Darauf verweist im Speziellen auch ein Gewerkschaftssekretär, der anführt, dass die Zusammensetzung der Unternehmen im Zuständigkeitsbereich eine wichtige Rolle spielt. Sind viele (meist gut organisierte) Großbetriebe darunter, dann fällt auch die Vertretung von LeiharbeiterInnen leichter, da die BetriebsrätInnen in diesen Unternehmen zumeist eine aufgeschlossene Haltung einnehmen. Zum anderen ist es aber auch die Situation in den Überlasser-Betrieben, die gewerkschaftliche Interessenvertretung erschwert. Da ist erstens die hohe Fluktuation der Beschäftigten in den Leiharbeitsunternehmen, die den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Betriebsrat und Beschäftigten fast verunmöglicht. Dazu kommt zweitens die räumliche Trennung gepaart mit extremer Zersplitterung durch den Einsatz in den Beschäftigerbetrieben. Darüber hinaus gibt es drittens große Probleme damit, dass der Betriebsrat des Überlasser-Unternehmens Zutritt bekommt, um vor Ort mit den LeiharbeiterInnen in Kontakt zu kommen. In vielen Beschäftiger-Betrieben wird ihm/ihr dieser Zutritt nämlich verwehrt. Dies führt insgesamt dazu, wie die Überlasser-Betriebsräte in den Interviews berichten, dass der Betriebsrat von den Beschäftigten aufgrund des fehlenden Kontakts und der fehlenden Präsenz in ihrer Arbeitsrealität in der

Regel überhaupt nicht wahrgenommen wird. Diese ohnehin schwierige Situation wird verschärft durch den Umstand, dass nur in wenigen Leiharbeitsunternehmen überhaupt Betriebsräte existieren.

Aufgrund dieser umfassend prekären Interessenvertretungssituation kommt es immer wieder zu Verstößen gegen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den Überlasser-Unternehmen, die sich ebenfalls negativ auf die Unterstützung von LeiharbeiterInnen auswirken. Diese Verstöße sind beispielsweise die Abmeldung bei Krankenständen und die weit verbreitete Praxis der einvernehmlichen Kündigung, durch die Stehzeiten umgangen werden. In diesen Fällen erhält der Betriebsrat in den Überlasser-Unternehmen vielfach keine Information über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und kann daher auch keine Beratung der Betroffenen etwa über die Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit vornehmen.

Die Einbeziehung dieser doch enorm schwierigen Rahmenbedingungen für die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung von LeiharbeiterInnen ist daher unumgänglich, um die Einschätzungen zu konkreten Fragen, wie etwa jene der geringen Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit angemessen beurteilen und einordnen zu können.

4.1.6. *Leiharbeit - Klassische Konzepte der Mitgliederwerbung und Interessenvertretung oder neue Ansätze?*

Bevor wir die konkrete Problemstellung der Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit thematisieren, gehen wir noch auf die Einschätzungen der Interviewten ein, inwiefern die klassischen Konzepte der Mitgliederwerbung und Interessenvertretung für LeiharbeiterInnen unter diesen spezifischen Rahmenbedingungen greifen bzw. inwiefern neue Ansätze notwendig sind. Dazu sind von den InterviewpartnerInnen eine Reihe von Überlegungen angestellt und Vorschläge eingebracht worden, die im Folgenden dargestellt werden.

Deutlich wurde in den Interviews beispielsweise, dass klassische Konzepte der Mitgliederwerbung und Interessenvertretung unter bestimmten Rahmenbedingungen auch bei LeiharbeiterInnen durchaus funktionieren. Dies ist vor allem in jenen Großbetrieben der Fall, in denen in der Regel eine gut funktionierende betriebliche Interessenvertretung existiert und der Betriebsrat die Notwendigkeit erkannt hat, LeiharbeiterInnen in seine Politik einzubeziehen. Eine wesentliche Rolle spielt dabei aber auch der Umstand, dass LeiharbeiterInnen in diesen Unternehmen in der Regel lange Einsatzzeiten aufweisen und deshalb der Kontakt zu ihnen vom Beschäftiger-Betriebsrat auch aufgebaut werden kann.

In diesen Fällen nähert sich die Situation von LeiharbeiterInnen von den Rahmenbedingungen her jenen der Stammebelegschaft an, was die Anwendung der klassischen Konzepte erleichtert. Überwunden werden muss jedoch auch in diesen Fällen vor allem im Hinblick auf die Mitgliederwerbung jene weit verbreitete Haltung unter LeiharbeiterInnen, den Beitritt zur Gewerkschaft an die Übernahme in die Stammebelegschaft zu knüpfen, was für die Betriebsräte in der Regel schwierig umzusetzen ist. Leihar-

beiterInnen nutzen dieses Argument vielfach, um auf diese Weise Druck auf den Betriebsrat auszuüben, sich für die Umsetzung ihres dringlichsten Wunsches einzusetzen. Bei kürzeren Einsatzzeiten braucht man, laut Einschätzung eines Betriebsrates, aber auch in diesen Unternehmen andere, neue Ansätze.

Ein Problem, das in diesem Kontext von einem/r GesprächspartnerIn eingebracht wurde, bezieht sich auf die Sicherung der Kontinuität von Gewerkschaftsmitgliedschaft nach erfolgreicher Werbung. Nachdem LeiharbeiterInnen doch häufig auch rückgestellt und in der Folge arbeitslos werden, ist eine reibungslose und rasche Umstellung der Gewerkschaftsbeiträge auf die veränderte Situation aufgrund der häufig prekären finanziellen Situation der Betroffenen ein wichtiger Aspekt. In diesem Zusammenhang wird die Kritik geäußert, dass die PRO-GE zu bürokratisch und langwierig agiert und dies bei Betroffenen häufig Unmut und Unverständnis erzeugt, was in der Folge den Austritt aus der Gewerkschaft zur Folge haben kann. Eine neuerliche Werbung wird in diesen Fällen schwierig. Hier wird von der PRO-GE mehr Sensibilität für die spezifische Situation von LeiharbeiterInnen eingefordert.

Inwiefern aber auch in diesen *settings*, wo die klassischen Konzept noch relativ gut greifen, neue Ansätze zur Vertretung der spezifischen Interessen von LeiharbeiterInnen durch die Beschäftiger-BetriebsrätInnen entwickelt werden müssen bzw. können, illustriert das folgende Beispiel. Es zeigt, wie BetriebsrätInnen in für die Überlasserfirmen renommierten Kundenunternehmen mit gezielter und innovativer Politik sogar die Praxis in den Überlasserunternehmen beeinflussen bzw. die LeiharbeiterInnen zum Eintreten für ihre Rechte bewegen können. Konkret geht es darum, die Praxis der einvernehmlichen Kündigung zur Umgehung der Stehzeiten bei Rückstellung von LeiharbeiterInnen zu bekämpfen, indem diese dazu gebracht werden, eine solche nicht zu akzeptieren. Der Betriebsrat geht diesbezüglich folgendermaßen vor: Er berät die LeiharbeiterInnen im persönlichen Gespräch über ihre diesbezüglichen Rechte und versucht das Argument von Betroffenen, bei Nicht-Akzeptanz der einvernehmlichen Kündigung nicht mehr vom Unternehmen für einen Auftrag herangezogen zu werden zu entkräften, indem er sich die Kontaktdaten der Betroffenen geben lässt und ihnen versichert, dass sie, wenn im Unternehmen wieder Bedarf an LeiharbeiterInnen ist, einerseits direkt informiert werden und sie andererseits persönlich beim Überlasserunternehmen als bereits bewährte Kräfte angefordert werden. Dies ist ein Beispiel dafür, wie mit relativ wenig Aufwand, Vertrauen zu LeiharbeiterInnen aufgebaut, ihr Selbstvertrauen für ihre Rechte einzutreten gestärkt und dubiose Praktiken der Verleihunternehmen unterlaufen werden können. In diesem Fall wird der Nutzen einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung - angepasst an ihre spezifische und höchst prekäre Situation - für die LeiharbeiterInnen unmittelbar einsichtig und spürbar.

Ein wichtiger Aspekt, der von mehreren GesprächspartnerInnen vorgebracht wurde, bezieht sich darauf, dass der prekäre Status von LeiharbeiterInnen zu einem zentralen Ansatzpunkt und wichtigen Argument für ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft gemacht werden muss, da sie gerade deshalb den Schutz einer kollektiven gewerkschaftlichen Interessenvertretung im besonderem Maße benötigen. Der Vorschlag zielt demnach auch darauf, der erwähnten, von LeiharbeiterInnen vertretenen Haltung, ihren Übergangstatus

als Argument gegen einen Gewerkschaftsbeitritt zu verwenden, offensiv entgegen zu treten.

In diesem Zusammenhang wird von GesprächspartnerInnen aber auch die Meinung geäußert, dass bei LeiharbeiterInnen der subjektive Sinn von gewerkschaftlicher Interessenvertretung neu belebt werden muss. Viele von ihnen haben auf ihrem Weg in die Leiharbeit (der vielfach ein Abstieg ist) eine Reihe von enttäuschenden Erfahrungen in ihrer beruflichen Biographie gemacht („ihr habt’s mir eh nicht helfen können“), woraus sich eine Distanz zu den Gewerkschaften herausgebildet hat. Die ohnmächtige und in vielen Fällen als diskriminierend empfundene Situation als LeiharbeiterIn, in der die Gewerkschaft wenig erfahrbar und spürbar ist, verstärkt solche Haltung noch. Versuche gewerkschaftlicher Organisation in ihrer Position als LeiharbeiterInnen müssen, so das Argument, diesen Umstand berücksichtigen und darauf abzielen diese Frustration und Unsicherheit zu überwinden.

„Ich glaube, da braucht man neue Ansätze. Man muss viel verstärkter zu den Leuten gehen, vor allem in den Betrieben, wo wir einen Betriebsrat haben. Das muss mehr gefördert werden, den Kontakt herzustellen. Warum? Weil es sind zu 90% Gestrandete, Verzweifelte, die von Betrieben gekündigt wurden, wo es sogar einen Betriebsrat gegeben hat. Und der sagt sich: Okay, ihr habt mir nicht helfen können. Also da, das zu erwecken, dass es einen Sinn hat, ist schwierig. Weil wir haben auch geglaubt, mit einem Kollektivvertrag kommt die große Welle. Ich meine, der ist ja besser als der Gewerbe-Kollektivvertrag. Und das hat auch nicht funktioniert.“ (Gewerkschaftssekretär)

Daran knüpfen zwei weitere wichtige Argumente an, die ebenfalls in den Interviews aufgetaucht sind. Zum ersten wird von mehreren GesprächspartnerInnen der persönliche Kontakt als Schlüsselfrage, als wichtigste, wenn nicht sogar einzige Möglichkeit, gesehen, überhaupt Zugang zu LeiharbeiterInnen zu bekommen. Im persönlichen Gespräch steigt, wie es der Betriebsrat eines Überlasser-Unternehmens ausdrückt, auch die Wahrscheinlichkeit, LeiharbeiterInnen für einen Beitritt zur Gewerkschaft gewinnen zu können. Dabei ist besonders wichtig, LeiharbeiterInnen am Beginn ihrer „Leiharbeitskarriere“ zu erreichen.

Das zweite Argument, das an die erwähnte Adressierung des prekären Status von LeiharbeiterInnen anknüpft, sieht in einer Art „Skandalisierung“ in Form eines offensiven, in der Öffentlichkeit ausgetragenen Konflikts mit Leiharbeitsfirmen, die die gesetzlichen Bestimmungen missachten, einen zentralen Ansatzpunkt. Mit solchen Massenaktionen, die nicht nur auf einzelne Unternehmen zielen, kann, so das Argument, nicht nur die Einschüchterung von LeiharbeiterInnen durch Überlasserfirmen durchbrochen, sondern auch die Bedeutung gewerkschaftlicher Interessenvertretung für LeiharbeiterInnen unmittelbar sichtbar und subjektiv erfahrbar gemacht werden. Es geht nach Ansicht einiger InterviewpartnerInnen demnach darum, die Auseinandersetzungen um die Beschäftigungsbedingungen in der Leiharbeit stärker in die Öffentlichkeit zu tragen und als politische Debatte zu führen. Dies würde neben den unmittelbaren Effekten einer Bekämpfung der Verstöße gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen vor allem auch die Folge haben, dass sich LeiharbeiterInnen verstärkt als AdressatInnen gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik erleben.

Weitere Vorschläge, die in den Interviews mit GewerkschaftssekretärInnen aufgetaucht sind, beziehen sich zum einen auf eine stärkere Wiederbesinnung auf die Abhaltung von Betriebsversammlungen in Beschäftigterbetrieben und die gezielte Einbindung von LeiharbeiterInnen, zum anderen auf die verstärkte Umsetzung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen zur Begrenzung des Leiharbeiteranteils im Unternehmen bzw. zur verpflichtenden Übernahme bei längerer Verweildauer im Betrieb. Allerdings verweisen BetriebsrätInnen aus Beschäftigterbetrieben darauf, dass das Einklagen von Betriebsvereinbarungen zu verpflichtenden Übernahmen schwierig umzusetzen ist. Auf der einen Seite gibt es Umgehungsmöglichkeiten (Rückstellung vor Erreichen der Frist) zum anderen dauern diese (erzwingbaren) Entscheidungen relativ lange und drittens hängt bei einem solchen Konfrontationskurs das Damoklesschwert der Fremdvergabe als Alternative zur Leiharbeit über solchen Auseinandersetzungen.

Insgesamt zeigen diese Ansätze, dass die Mehrheit der InterviewpartnerInnen der Ansicht ist, dass es aufgrund der spezifischen und komplizierten Situation von LeiharbeiterInnen doch neue Ansätze der Interessenvertretung und Mitgliederwerbung braucht und dass auch auf Grundlage von Erfahrungen bereits einige Überlegungen in Richtung neue Ansätze existieren.

4.2. Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit

Wir kommen nun zu jenem Abschnitt, der sich mit den Gründen für die geringe Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit für LeiharbeiterInnen beschäftigt. Nicht wenige InterviewpartnerInnen, vor allem aus dem Kreis der GewerkschaftssekretärInnen, bewerten die Soforthilfe als Unterstützungsmaßnahme überaus positiv, halten sie für eine wichtige Maßnahme und gewerkschaftliche Errungenschaft und darüber hinaus für ein wichtiges Element im Ringen um eine verstärkte Interessenvertretungspolitik für LeiharbeiterInnen. Dies verbindet sich mit überaus positiven Erfahrungen bei der Auszahlung der Soforthilfe an jene, die die Unterstützungsmaßnahme in Anspruch genommen haben. Diesbezüglich wird eine hohe Zufriedenheit bei den BezieherInnen konstatiert.

Obwohl von den InterviewpartnerInnen viele Überlegungen zu den Gründen für die geringe Inanspruchnahme der Soforthilfe durch die LeiharbeiterInnen geäußert werden, zieht sich gleichzeitig auch eine gewisse Ratlosigkeit durch die Interviews. Stellvertretend folgende Aussage eines Gewerkschaftssekretärs:

„Wenn wir es wüssten, täten wir es wahrscheinlich machen und probieren. Ich zumindest, ich sage auch meinen Leuten, wenn irgendeinem etwas einfällt, wo wir das besser machen können, dann probieren wir das. Weil wir können nur gewinnen durch die Erkenntnisse des einen oder anderen. Aber wissen es eigentlich nicht. Wir schreiben sie an, wir laden sie ein. Wir wollen Rollen machen, machen wir gerade, wo jeder angeschrieben wird zu einem Treffen, und trotzdem geht nichts.“(Gewerkschaftssekretär)

4.2.1. Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Soforthilfe aus Sicht der ExpertInnen – GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen

Bezüglich einer zu geringen Höhe der Unterstützungsleistung als Grund für die geringe Inanspruchnahme ergibt sich ein konsistentes Bild. Fast alle GesprächspartnerInnen, Gewerkschaftssekretäre und Betriebsräte sind der Meinung, dass eine Einmalzahlung von 250,- € (2015) bzw. 260,- € (2016) für LeiharbeiterInnen einen adäquaten Anreiz darstellt. Dieser Aspekt könnte, so die InterviewpartnerInnen, höchstens bei bestimmten Konstellationen, in denen sich ein hoher Zeitaufwand mit finanziellen Aufwendungen verbindet (lange Anfahrtswege, da kein PRO-GE-Büro im Ort, Kosten für Transport) für die geringe Inanspruchnahme eine Rolle spielen.

Von einigen GesprächspartnerInnen wird auch die Vermutung geäußert, dass bei gut verdienenden LeiharbeiterInnen die Ablehnung einer Bittstellerrolle eine Rolle spielen könnte. Soziale Scham als Grund für die Nichtinanspruchnahme wird jedoch nur von einem Interviewpartner als möglicher Grund gesehen, von anderen hingegen verneint.

Allerdings wird gleichzeitig eingebracht, dass generell eine weit verbreitete Skepsis gegenüber Geldzuwendungen ohne Gegenleistungen existiert. Insofern könnte die Soforthilfe in den Verdacht der „Bauernfängerei“ geraten. Das heißt, die Betroffenen befürchten, dass mit dem Beziehen der Geldunterstützung andere jetzt noch nicht sichtbare Nachteile verbunden sein könnten und nehmen sie deshalb nicht in Anspruch.

„Und die Betroffenen selbst haben oft das Empfinden: Da ist irgendwas falsch im Hintergrund. Das ist irgendwo eine Fängerei. Also die sind unsicher. So empfinde ich das: Die sind unsicher. So wie bei einer Versicherung. Zum Schluss hat mich der über den Tisch gezogen. Das hört man relativ oft.“ (Gewerkschaftssekretär)

Diese Vermutung läuft im Kern darauf hinaus, dass die Funktion der Soforthilfe als spezielle Unterstützung für LeiharbeiterInnen im Sinne einer Anerkennung ihres höheren Arbeitslosigkeitsrisikos nicht ausreichend erklärt, argumentiert und kommuniziert wird. Dies ruft in der Folge die angesprochene Verunsicherung hervor.

Angst vor Wiedereinstellungsproblemen als mögliche bzw. subjektiv antizipierte Konsequenzen eines Kontaktes mit der Gewerkschaft wird vor allem in der Lebensmittelbranche als möglicher Grund für die geringe Inanspruchnahme angeführt.

„Na ja, aus meiner Sicht sind die, wie schon erwähnt, weil die sagen: „Ich will da nicht hingehen, weil das sind zwar die 250 Euro, die kann ich mir holen, aber dann scheine ich mit meinem Namen auf. Und dann ist das wahrscheinlich bei dem Verleiher wieder. Dann geht da das bis zu meinem Ex-Arbeitgeber zurück. Vielleicht habe ich eine Chance, dass er mich wieder nimmt, wenn mehr Aufträge da sind, aber nur, wenn da irgendwas rauskommt, dann ist das aus, ja, dann ist der Verleiher für mich sowieso komplett gestorben. Dann habe ich keinen Job.“ (Betriebsrat)

Obwohl die direkte Auszahlung der Soforthilfe über die PRO-GE als niederschwelliges Angebot konzipiert wurde, werden in einigen Interviews dennoch nach wie vor existierende bürokratische Hürden als ein Mitgrund für die geringen Bezieherzahlen angeführt. Dies bezieht sich vor allem auf die Anforderung, die Lohnzettel der letzten Monate mitzubringen. Die Betriebsräte aus den Überlasser-Unternehmen verweisen in diesem

Zusammenhang auf die Erfahrung, dass nicht wenige LeiharbeiterInnen ausschließlich auf die Überweisung ihres Gehalts achten, Lohnzettel häufig gar nicht anschauen und deshalb auch nicht aufbewahren. Hier wird eine Distanz zu formalrechtlichen und schriftlichen Angelegenheiten sichtbar.

„Mitarbeiter erzählen mir, dass sie ihre Lohnzettel wegschmeißen, sobald sie am Kontoauszug gesehen haben, dass der Nettobetrag gestimmt hat. Die werden nicht einmal geöffnet.“ (Betriebsrat)

Im Zusammenhang mit migrantischen Leiharbeitskräften wird von einem anderen Betriebsrat auch das Sprachproblem ins Spiel gebracht. Das heißt, es wird argumentiert, dass viele MigrantInnen die Aussendungen zur Soforthilfe aus sprachlichen Gründen nicht verstehen und daher auch nichts von der Unterstützung wissen.

4.2.2. Zur Rolle von Informationsdefiziten für die Nicht-Inanspruchnahme

Ein generelles Informationsdefizit liegt nach Einschätzung der GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen nicht vor, da die überwiegende Mehrheit der LeiharbeiterInnen die Information über die Soforthilfe im Rahmen der Aussendungen der PROGE erhalten hat. Dass diese Informationsschiene durchaus bestimmte Wirkungen entfaltet, geht beispielsweise daraus hervor, dass in Niederösterreich nach den Aussendungen ein markantes Ansteigen der Inanspruchnahme konstatiert wurde ebenso wie ein späteres Abflachen je länger die Aussendung zurücklag. Außerdem wird in zwei der vier GewerkschaftssekretärInnen-Interviews darauf verwiesen, dass so gut wie alle BezieherInnen der Soforthilfe über die Aussendung von der Unterstützung erfahren haben.

Allerdings relativiert sich die Wirkung dieser Aussendungen, nicht nur wenn man ihre Anzahl mit dem geringen Prozentsatz der Inanspruchnahme vergleicht. Auch in den Interviews werden vielfältige Argumente für den begrenzten Erfolg dieser Informationsschiene vorgebracht.

Viele InterviewpartnerInnen weisen darauf hin, dass die gewerkschaftlichen Aussendungen in der allgemeinen Werbeflut untergehen und daher von vielen, so wird vermutet, ungeöffnet als vermeintliches Werbematerial entsorgt werden. Daran schließt sich die Forderung dieser InterviewpartnerInnen an, dass verstärkt Wert darauf gelegt werden muss, das sich solche Aussendungen in der Aufmachung deutlich von Werbeprospekten unterscheiden.

„Durch die Postsendungen erreicht man sie nicht. ... Die gewerkschaftlichen Mailings werden alle miteinander als Werbung eingestuft. Das ist so. Das bringt uns nix. Es wundert sie nicht einmal, dass sie keine Gewerkschaftsmitglieder sind und eine Post von der Gewerkschaft kriegen zur Information.“ (Betriebsrat)

Von mehreren InterviewpartnerInnen werden in diesem Zusammenhang Argumente in Bezug auf die Gestaltung der Aussendungen bzw. der Platzierung des Informationsmaterials vorgebracht. Aufgrund des hohen Anteils an gering qualifizierten LeiharbeiterInnen geht eine Argumentation in Richtung einer einfacheren Gestaltung der Aussendung. Die InterviewpartnerInnen plädieren für möglichst wenig Text und möglichst

klare und einfach verständliche Aussagen. Alles andere überfordert in ihren Augen einen Großteil der LeiharbeiterInnen bzw. ist nicht in der Lage deren Interesse zu wecken.

„Ja. Vielleicht die Überlegung mit der Mailing-Aktion: Ich finde grundsätzlich gut, wenn die Zentrale einmal im Jahr so eine offizielle Geschichte macht, wo sie jeden österreichweit anschreibt. Aber ich glaube, dass man das Schreiben noch einfacher schreiben muss. Also wir haben... Das 2. Schreiben war ja eh schon einfacher als das erste. Aber ich glaube, es muss noch einfacher werden. Da dürfen 4 Sätze drinnen stehen, mehr nicht. Also: Hallo, du, wir sind deine Gewerkschaft. Melde dich bitte einmal. Behalte dir das Karl. Hast schon gehört, du kriegst 250,00 Euro? Komm vorbei! Ruf an! Wir sind für dich da. Fertig. Ja. Also nicht erklären: Warum, wieso? Sondern einfach schreiben: Melde dich einfach! Wir sind da. Brauchst keine Angst haben.“ (Gewerkschaftssekretär)

Ein weiteres Argument, das von mehreren InterviewpartnerInnen genannt wurde, weist darauf hin, dass schriftliche Aussendungen aufgrund der Distanz vieler LeiharbeiterInnen zu schriftlicher Information und Kommunikation nicht ausreichen, sondern dass gerade bei LeiharbeiterInnen kontinuierlicher Kontakt und das persönliche Gespräch eine zentrale Rolle spielen. Das persönliche Gespräch ist nicht nur wichtig, um Informationen an den Mann bzw. die Frau zu bringen, sondern um Vertrauen aufzubauen und vorhandenes Misstrauen bzw. Gleichgültigkeit gegenüber gewerkschaftlicher Interessenvertretung abzubauen. Kontinuierlicher Kontakt bzw. ein persönliches Gespräch wird denn auch als einer der Hauptschlüssel für eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Soforthilfe gesehen.

Ein wichtiger Aspekt, der ebenfalls in mehreren Interviews aufgetaucht ist, zielt auf den Zeitpunkt der Information. Dieses Argument verweist darauf, dass eine Information zu einem Zeitpunkt, in dem man nicht in der Situation ist, um sie für sich nutzbar zu machen, wenig relevant erscheint, deshalb nicht aufgenommen und später wieder vergessen wird. Das bedeutet konkret, dass die Information über die Soforthilfe zum Zeitpunkt der Betroffenheit oder kurz zuvor, also im Fall von absehbar drohender oder bereits eingetretener Arbeitslosigkeit an die betroffenen LeiharbeiterInnen gebracht werden muss. Durch die Betroffenheit ist eine erhöhte Aufnahmefähigkeit gegeben, da die Information unmittelbar von (materiellem) Nutzen ist.

Außerdem haben Informationen immer auch einen psychologisch-emotionalen Effekt. Auch dieser Umstand muss beim Zeitpunkt der Information berücksichtigt werden. Insofern ist eine routinemäßige Information etwa durch den Beschäftiger-Betriebsrat bei Eintritt in die Überlassung nicht nur vom Zeitpunkt her falsch und möglicherweise von der Form (schriftliche Broschüre) her ungenügend. Selbst wenn man das persönliche Gespräch als unmittelbarste und adäquateste Kontaktform wählt, kann es mitunter sogar kontraproduktiv sein beim Eintritt in den Betrieb mit den LeiharbeiterInnen über Arbeitslosigkeit zu sprechen, wie ein Gesprächspartner es pointiert im Interview zum Ausdruck bringt. Die Rückstellung bzw. die Arbeitslosigkeit ist zu diesem Zeitpunkt für die LeiharbeiterInnen gedanklich weit weg und auch emotional negativ besetzt.

„Aber weißt eh, es ist doch völlig kontraproduktiv, wenn ich wem sage, wie hoch seine Arbeitslosenunterstützung zusätzlich sein kann, wenn ich eigentlich schaue, dass die Überlassung haltet und dass die einen weiteren Arbeitseinsatz haben. Das

ist, wie wenn ich einen Stamm erzähle: „Du, weißt eh, du kriegtest jetzt schon 12 Monate Abfertigung.“ Der sagt: „Na super, klasse, aber ich will eh noch arbeiten“. Weißt du, was ich meine? ... und selbst wenn du es bringst, mit einem Ohr zugehört und dann aber nicht greifbar und abrufbar, die Information, wenn es dann definitiv so weit ist.“ (Betriebsrat)

Insofern besteht laut vielen GesprächspartnerInnen die Herausforderung darin, die Information gezielt bei unmittelbar bevorstehender bzw. bereits eingetretener Arbeitslosigkeit an die Betroffenen zu bringen. Ein in den Interviews mehrfach geäußerter Ansatz wird in der Kommunikation über die Betriebsräte gesehen. Allerdings stellt sich dabei das Problem, dass die Beschäftigter-Betriebsräte vor allem bei vereinzelt tröpfelnden Rückstellungen in der Regel nicht über die Beendigung der Überlassung informiert werden. Häufig erfolgen Rückstellungen sehr kurzfristig. Auf der anderen Seite besteht aber auch ein diesbezügliches Informationsdefizit bei den (wenigen) Überlasser-Betriebsräten. Durch die weit verbreitete Praxis der einvernehmlichen Kündigung erhalten auch diese vom Management keine Information über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Außerdem stoßen die Überlasser-Betriebsräte durch die hohe Fluktuation auch an die Grenzen ihrer Kapazitäten.

„In erster Linie ist es tatsächlich das Informationsdefizit. Ich erreiche jetzt im konkreten Fall bei unserem Unternehmen genau diejenigen, die sich weigern, die einvernehmliche Lösung zu unterzeichnen, und kann sie mit dieser Information versorgen. Ich habe nicht genug Zeit, dass ich sämtliche Mitarbeiter anrufe. Und wenn ich einmal im Monat die Liste kriege, dann haben wir im nächsten Monat 250 Leute, 350 Leute, ich weiß nicht, wie viele einvernehmlich gelöst. Die dann hinterher anrufen? Das würde meine gesamte Arbeitszeit und mehr beanspruchen.“ (Betriebsrat)

Ein anderer von mehreren ventilierter Vorschlag hinsichtlich einer Verbesserung der gezielten Information im Arbeitslosigkeitsfall geht in die Richtung andere Institutionen und hier insbesondere das AMS stärker in die Informationskette über die Soforthilfe einzubeziehen. Teilweise werden bereits Informationsfolder auf AMS-Stellen ausgelegt. Einen größeren Effekt versprechen sich einige, wenn es gelingen könnte, die Information in die Tätigkeit der BeraterInnen einfließen zu lassen.

4.2.3. Zur Rolle von Betriebsversammlungen im Falle größerer Rückstellungen

Wir haben in den Interviews auch explizit danach gefragt, wie die Interviewten die Möglichkeit einschätzen, im Fall größerer Rückstellungen (Teil)Betriebsversammlungen zu organisieren und die betroffenen LeiharbeiterInnen bei dieser Gelegenheit auch über die Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit zu informieren.

Zunächst berichteten einige InterviewpartnerInnen von umfassend positiven Erfahrungen bei schon durchgeführten Betriebsversammlungen für LeiharbeiterInnen. Die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigter-Betriebsrat und zuständigem Gewerkschaftssekretär hat gut funktioniert und die Aktion ist auch bei den TeilnehmerInnen sehr gut angekommen. Im Rahmen dieser Betriebsversammlungen wurde über die Soforthilfe informiert, die dann von den TeilnehmerInnen auch in Anspruch genommen wurde.

Insgesamt wird jedoch das Potenzial dieses Informationsweges für die Erhöhung der Inanspruchnahme der Soforthilfe aus mehreren Gründen als begrenzt eingeschätzt. Zum ersten gelingen solche (Teil)Betriebsversammlungen für LeiharbeiterInnen im Fall von massiveren Rückstellungen nur in Großbetrieben mit gut organisierten und dem Leiharbeitsproblem gegenüber aufgeschlossenen Betriebsräten. Diese stellen allerdings die Minderheit in den Beschäftiger-Betrieben dar. In Niederösterreich und in Kärnten wurde in den Interviews explizit darauf hingewiesen, dass trotz Versuchen seitens der GewerkschaftssekretärInnen so gut wie keine Betriebsversammlungen dieser Art stattgefunden haben. Laut Aussagen der GewerkschaftssekretärInnen scheitert dies häufig am Willen oder an realen Informationsdefiziten der Beschäftigterbetriebsräte.

Zum zweiten geht aus den Interviews hervor, dass Rückstellungen im größeren Stil, also von einer größeren Anzahl an LeiharbeiterInnen zum selben Zeitpunkt, in der Praxis eher selten vorkommen. Rückstellungen erfolgen in der Regel eher kontinuierlich und tröpfchenweise. Wie bereits erwähnt erfahren in diesen Fällen häufig weder Beschäftigter noch Überlasser-Betriebsräte von den Rückstellungen. Insofern werden solche Betriebsversammlungen zwar dort, wo sie möglich sind, als gutes Instrument eingeschätzt, ihre Relevanz für eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Soforthilfe aufgrund der geringen Einsetzbarkeit jedoch als gering bewertet.

5. DIE SICHT VON LEIHARBEITERINNEN

Kapitel fünf widmet sich den Sichten und Erfahrungen von LeiharbeiterInnen. Im ersten Abschnitt „zur Situation von LeiharbeiterInnen“ wird kurz auf die Wege der InterviewpartnerInnen in die Leiharbeit, ihre Erwerbsverläufe in der Leiharbeit, ihre dringlichsten Probleme mit Leiharbeit und die Weiterbildungssituation in der Leiharbeit eingegangen. Der zweite Abschnitt beschäftigt sich mit der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung aus Sicht der LeiharbeiterInnen: ihren Wahrnehmungen, Einschätzungen, Zuschreibungen und ihren konkreten Erfahrungen. Abschnitt drei enthält schließlich die Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Soforthilfe durch die LeiharbeiterInnen.

5.1. Zur Situation von LeiharbeiterInnen

5.1.1. Der Weg in die Leiharbeit und Erwerbsverläufe als LeiharbeiterIn

In der Samplebeschreibung wurde bereits das breite Spektrum und damit auch die Heterogenität der InterviewpartnerInnen deutlich: nach Dauer der Leiharbeitsbeschäftigung, Lebensalter, Herkunftsgeschichten, Wohnorten, Ausbildungsabschlüssen etc. Dementsprechend höchst unterschiedlich sind auch die Erwerbsverläufe vor dem Einstieg in die Leiharbeit: von der ungelernten Arbeiterin in der Strickerei, über die Taxifahrerin, den bei der Stadtverwaltung beschäftigten Elektriker, über einen Hausmeister in einem Tennisclub und einen Sticker bis zum Facharbeiter in der Maschinenindustrie.

Die Mehrzahl der InterviewpartnerInnen hat jedoch ihre Erwerbslaufbahn in Standardbeschäftigung begonnen. Bei den Gründen für den Arbeitsplatzverlust dominieren Krise und Beschäftigungsabbau, Standortverlagerung, Auslagerung und Insolvenzen von Unternehmen. In Einzelfällen haben Beschäftigte auch gekündigt, wie etwa Herr J., der nach abgeschlossener Lehrzeit noch zwei Jahre in seinem Lehrbetrieb beschäftigt war, aber mit dem Drei-Schicht-Betrieb nicht mehr zurechtkam.

„Das hat mich fertig gemacht, weil... In der Nacht arbeiten hat mir nix ausgemacht, aber ich habe dann am Tag nicht schlafen können. Ich bin um 7.00 Uhr ins Bett gegangen und um 9.00 oder 10.00 Uhr aufgewacht und habe dann nimmer schlafen können. Das ist schlimm. Also da wirst echt fertig. Da wirst du hin. Ich wollte versetzt werden. Das, das...da hat sich keiner geschert drum. Das hat sie nicht interessiert. Dann habe ich gekündigt.“ (I15, 12)

Der Weg in die Leiharbeit verlief sehr gleichförmig: Die erste Leiharbeitsbeschäftigung war bei den InterviewpartnerInnen (bis auf eine Ausnahme) Ergebnis einer erfolglosen (Arbeits)Suche nach Standardbeschäftigung. Das heißt, bis auf eine Ausnahme haben alle InterviewpartnerInnen einen Arbeitsplatz mit Standardbeschäftigung gesucht, aber keinen gefunden. Folgende Aussage ist typisch für die InterviewpartnerInnen.

„Ich habe gesucht, gesucht, wochenlang und nichts gefunden, nur immer Leasingfirmen. Und ich muss ja arbeiten, ich brauch das Geld. Dann musste ich halt zum Leaser.“ (I9, 16)

Dies betrifft aber nicht nur die InterviewpartnerInnen ohne Ausbildungsabschlüsse, sondern auch die Facharbeiter in unserem Sample. Ein gelernter Maschinenbautechniker verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass gerade in großen Metall- und auch Fahrzeugindustrieunternehmen kaum mehr Standardbeschäftigung als Einstieg angeboten wird.

„Mir ist dann bewusst worden, dass es mittlerweile in großen Metall-Betrieben, aber auch in der Fahrzeugherstellung fast nur mehr Leasing gibt, dass du nimmermehr fix reinkommst. Diese Erfahrung habe ich immer wieder gemacht.“ (I16, 9)

Ein Beispiel dafür ist auch Herr A. Er war 18 Jahre lang als Facharbeiter in einem Betrieb der Fahrzeugindustrie beschäftigt. Im Zuge der Standortverlagerung des Unternehmens wurde er gekündigt und suchte wieder Arbeit. Er fand, erzählt er, nur Arbeit als Leiharbeiter.

„Ich habe ein halbes Jahr gesucht. Es gibt fast nichts mehr außer Lehrarbeit, mittlerweile auch beim AMS. Du findest einfach nichts Normales mehr.“ (I1, 7)

Nur ein Interviewpartner – die erwähnte Ausnahme -, Herr B., 30 Jahre alt und gelernter Elektriker, hat nach seinem Lehrabschluss explizit eine Leiharbeitsstelle gesucht. Den Grund erklärt er im folgenden Zitat:

„Im Betrieb, wo ich gelernt habe, waren viele Leiharbeiter. Ich habe mich mit ihnen oft unterhalten und die Möglichkeit in verschiedenen Firmen und Projekten zu arbeiten hat mir gut gefallen. Und ich habe mir gedacht, ich probiere das aus.“ (I2, 3)

Auch noch elf Jahre später ist er mit seiner Entscheidung zufrieden. Er ist auch der Einzige im Sample, der für sich selbst – eng verbunden mit seinem Lebenskonzept - vor allem Vorteile in der Leiharbeit sieht. So bietet Leiharbeit für ihn die Möglichkeit, „unabhängiger“ zu arbeiten und weniger Verantwortung übernehmen zu müssen,

„Man hat weniger mit dem Chef zu tun, ist nur für die eigene Arbeit verantwortlich, macht diese gut und dann geht man nach Hause. Und was wichtig ist, ich muss am Abend keine Mails mehr beantworten wie die fix Beschäftigten, ich gehe nach Hause und das war's.“ (I2, 10)

und Leiharbeit ermöglicht ihm zu reisen.

„Das ist mir sehr wichtig, ich mache gerne sehr weite Reisen, zwei Monate oder so. Und das ist bei Leihfirmen viel leichter. Bei einer Fixfirma bekommt man einfach nicht so lange Urlaub.“ (I2, 5)

5.1.2. Erwerbsverläufe in der Leiharbeit

Aus Studien ist die im Vergleich zu Standardbeschäftigungsverhältnissen deutlich reduzierte Erwerbsdauer von Leiharbeitsverhältnissen bekannt (vgl. Specht 2010; Riesenfelder/Wetzel 2010). Natürlich hat dies zum einen damit zu tun, dass Leihar-

beitsverhältnisse, auch wenn in der Literatur in den letzten Jahren vermehrt auf einen Funktionswandel in Richtung „strategische Nutzung“ von Leiharbeit⁶ hingewiesen wird, noch immer auch die Aufgabe haben, Spitzenauslastungen abzudecken und Auftragschwankungen durch flexible Einsätze auszugleichen. Gleichzeitig aber ist die reduzierte Erwerbsdauer auch Ergebnis der rechtlich nicht gedeckten Praxis von Leiharbeitsunternehmen, LeiharbeiterInnen bei Ende des Einsatzes in Beschäftigerbetrieben nicht weiter zu beschäftigen, sondern zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu drängen, wodurch die kollektivvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen umgangen werden (und die Betroffenen einen finanziellen Verlust erleiden). Die von Specht (2010) in Oberösterreich durchgeführte Befragung von LeiharbeiterInnen ergab beispielsweise, dass mehr als die Hälfte der 750 Befragten, einer einvernehmlichen Auflösung nur aus Alternativlosigkeit zugestimmt zu haben und ebenfalls mehr als 50 Prozent nicht über die Nachteile derselben informiert waren.

Dieser Befund zeigt sich auch in unserem Sample. Ende der Tätigkeit im Beschäftigerbetrieb bedeutet bis auf wenige Ausnahme immer auch Ende der Beschäftigung bei der Leiharbeitsfirma durch eine einvernehmliche Kündigung. Herr A. beschreibt den typischen Ablauf.

„Ich kenne keine einzige Leihfirma, die bei Stehzeiten zahlt. Wenn der Beschäftigerbetrieb niemand mehr braucht, rufst du die Leihfirma an, dann gibt es eine einvernehmliche Kündigung und wenn es wieder was gibt, ich bin auf der Liste der Leihfirma, rufen sie mich wieder an.“ (I1, 12)

Das Zitat enthält gleichzeitig auch die Begründung, warum sich LeiharbeiterInnen kaum gegen diese Praxis zur Wehr setzen. Sich zur Wehr setzen und die einvernehmliche Kündigung nicht zu akzeptieren hat in den Augen der LeiharbeiterInnen zur Folge, dass sie von der Liste (Pool) der Leiharbeitsfirma gestrichen werden und nicht mehr kontaktiert werden, wenn es mögliche Beschäftigung für sie gibt. Herr Q. führt in diesem Zusammenhang aus:

„Ja, wenn du wieder gerne arbeiten willst, dann ist es am gescheitesten, du tust, wie sie wollen, nicht. Wenn das vielleicht die einzige Leasing-Firma ist, die für dich eine gescheite Hacke hat, nicht, dann gehst du wieder zu ihnen, obwohl du es nicht willst. Aber wo willst du sonst hin?“ (I17,24)

Darüber hinaus haben etliche LeiharbeiterInnen in unserem Sample, vor allem Ungelernte mit Migrationshintergrund die Angst, dass, wenn bekannt wird, dass sie sich gewehrt haben, sie auch bei anderen Leiharbeitsfirmen keine Beschäftigung mehr finden. Da sie gleichzeitig aber aufgrund ihrer Erfahrung bei der Arbeitssuche keine Hoffnung mehr haben, Standardbeschäftigung zu finden, käme das einem Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt gleich.

⁶ Strategische Nutzung bedeutet, dass Leiharbeiter/innen bei laufender Produktion über längere Zeiträume hinweg zu einem festen Bestandteil der Belegschaft werden. LeiharbeiterInnen und Stammbeschäftigte verrichten häufig identische Tätigkeiten, allerdings zu unterschiedlichen Konditionen und das Beschäftigungsrisiko wird auf die LeiharbeiterInnen übertragen.

Die jeweilige Beschäftigungsdauer in den Beschäftigerbetrieben – und damit in der Regel auch in den Leiharbeitsfirmen - differiert jedoch in hohem Maße: zwischen einer Woche und 7 Jahren in unserem Sample. Beides sind allerdings Ausreißer: in der Mehrzahl bewegt sich die jeweilige Dauer der Beschäftigung bei unseren InterviewpartnerInnen zwischen 3 Monaten und eineinhalb Jahren. Ein Beispiel ist Frau C.:

„Das hängt von den Aufträgen ab. Das waren Betriebe in (X), die haben beispielsweise was für (Z) gemacht. Dann wenn der Auftrag fertig ist, bist du weg. Ich war jetzt sechs Monate wo, aber im Winter brauchen sie uns nicht und da haben sie gesagt, ich kann im Frühling wieder kommen. Wann genau, weiß aber niemand, das wissen sie selber nicht. Bei mir war das immer sehr unterschiedlich, das Kürzeste waren Wochen, das Längste eineinhalb Jahre.“ (I3, 9)

Die Dauer ist damit auffällig höher als das Ergebnis der repräsentativen Daten von Riesenfelder und Wetzel (2010). Für das Jahr 2008 kommen Riesenfelder und Wetzel (2010) zum Ergebnis, dass fast ein Drittel (30%) der Leiharbeitsverhältnisse nicht länger als einen Monat und etwas mehr als die Hälfte (55%) der Leiharbeitsverhältnisse nicht länger als drei Monate dauerte. Sie verweisen aber auch darauf, dass zwischen 1997 und 2006 die Erwerbsdauer der Leiharbeit im Steigen begriffen war. Ob die längere Beschäftigungsdauer in unserem – nicht repräsentativen - Sample einfach nur ein Zufall ist oder nicht doch auch einen Hinweis auf einen Funktionswandel von Leiharbeit („strategische Nutzung von Leiharbeit“) gibt, kann nicht belegt werden. Allerdings deuten viele Beispiele in den Interviews, auch Erzählungen der InterviewpartnerInnen über LeiharbeitskollegInnen, die teilweise 5, 6 Jahre im selben Betrieb arbeiten, in diese Richtung.

Aber auch wenn sich die Beschäftigungsdauer erhöht, bleibt sie aufgrund struktureller Unsicherheit temporär und Unsicherheit der Beschäftigung ist nach wie vor eines der zentralen Kernprobleme von LeiharbeiterInnen (siehe Abschnitt 5.1.3).

„Auch wenn du 5 Jahre dort arbeitest, wenn es eine Flaute gibt oder sonst was, bist du trotzdem immer der erste, der geht.“ (I12, 19)

Im Vergleich zu Standardbeschäftigungsverhältnissen ist nach wie vor die Vielzahl von Wechseln zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nahezu bei allen InterviewpartnerInnen auffällig. Deutlich wurde dies in den Interviews beispielsweise auch an der Schwierigkeit, Erwerbsverläufe seit Einstieg in die Leiharbeit zu rekonstruieren. Um den Überblick für sich selbst nicht zu verlieren, hatten sich daher einige LeiharbeiterInnen Hefte angelegt, in denen die jeweiligen Beschäftigungen und deren Dauer notiert waren.

Auch bei unseren InterviewpartnerInnen wird bei der Betrachtung der Arbeitslosen eine deutliche Saisonkomponente sichtbar (vgl. Riesenfelder/Wetzel 2010). Viele Beschäftigungen enden im vierten Quartal (November oder Dezember) und der Anteil von Arbeitslosigkeit steigt. Die Dauer der Arbeitslosenphasen differiert zwischen den InterviewpartnerInnen. Kürzere Phasen weisen eher die jungen, gelernten Fachkräfte auf. Zunehmendes Alter ist für alle LeiharbeiterInnen – unabhängig von ihren Ausbildungsabschlüssen - eine Barriere, schnell wieder Arbeit zu finden. Darin widerspiegelt sich auch die generelle Arbeitsmarktsituation von Älteren (siehe genauer Abschnitt

5.1.3). Beschäftigung endet in der Regel, wenn der Beschäftigerbetrieb „keine Arbeit mehr“ für die jeweilige LeiharbeiterIn hat. In zwei Interviews tauchen jedoch auch Hinweise auf, dass gegen Ende letzten Jahres die im Betrieb beschäftigten LeiharbeiterInnen, in beiden Fällen ungelernete LagerarbeiterInnen, durch anerkannte Asylwerber ersetzt wurden, die ebenfalls als Leiharbeiter beschäftigt werden, allerdings zu geringerem Lohn.

Der Wunsch nach einem Standardbeschäftigungsverhältnis – „Ich möchte nie wieder Leasing sein“

Eng verknüpft mit der Beschäftigungsunsicherheit ist der Wunsch nach mehr Stabilität im Erwerbsverlauf. Konkret heißt dies, im Rahmen eines Standardbeschäftigungsverhältnisses Teil einer Kernbelegschaft zu werden. Dieser Wunsch ist bei fast allen LeiharbeiterInnen in unserem Sample anzutreffen.

Gleichzeitig ist aber vor dem Hintergrund der - zum Teil langjährigen - Erfahrungen in der Leiharbeit die konkrete Hoffnung auf Umsetzung dieses Wunsches gering. Die Mehrzahl der InterviewpartnerInnen sieht konkret keine Chance auf Übernahme. Nachfolgende Aussage eines Interviewpartners kann als typisch für die Erfahrungen der LeiharbeiterInnen in unserem Sample angesehen werden.

„Das ist schwierig, sie versprechen zwar immer am Anfang, dass man übernommen wird, aber das ist ein Blödsinn. In der letzten Firma war es so, da waren wir 40 Leiharbeiter und keiner ist übernommen worden. Was aber ganz selten passiert, ist, dass wenn ein Leiharbeiter wirklich gut ist, und sie haben einen fixen, der lange im Krankenstand ist oder den sie weghaben wollen, dass sie dann den einen Leiharbeiter aufnehmen.“ (I12, 10)

Einige InterviewpartnerInnen erzählten auch, dass auf Nachfragen ihrerseits, ob die Möglichkeit einer Übernahme bestünde, diese mit dem Argument verweigert würde, dass andere LeiharbeiterInnen schon viel länger im Beschäftigerbetrieb tätig seien, und diese bei Übernahmen vorgereicht würden. immer wieder

„Er hat gesagt: „Ich habe schon die Leute. Und da gibt es Leute seit 5 oder 7 Jahren, die sind bei uns über Leiharbeit. Weil es gibt 20 oder 25 Leute, die sind in der Reihe. Und ich kann dich jetzt nicht nehmen mit 3, 4 Monaten, weil es gibt welche, die vielleicht seit 10 Jahren bei uns sind, die warten schon.“ Das sagen sie immer. Und das, das. (I9, 21)

Nach den Studienergebnissen von Riesenfelder/Wetzel (2010) sinkt der Wunsch nach Übernahme mit dem Alter. Dies kann in unserem Sample nicht bestätigt werden. Im Gegenteil: der Wunsch wird größer, aber gleichzeitig schwindet die Hoffnung auf eine mögliche Realisierung mit zunehmenden Alter immer mehr.

Deutlich wurde aber auch, dass der Wunsch nach Übernahme nicht bedeutet, von jedem Beschäftigerbetrieb übernommen werden zu wollen. Werden die Arbeitsbedingungen im Beschäftigerbetrieb als ungünstig erlebt, dann wird nachvollziehbarerweise in diesem Beschäftigerbetrieb nicht unbedingt eine Übernahme angestrebt. So erklärt Herr A., dass er zwar generell übernommen werden will, aber nicht vom letzten Beschäftigerbetrieb.

„Das hängt auch von der Firma ab. Die letzte Firma war arg, das war 7 Tage die Woche durch und auch am Wochenende und da merke ich schon auch, dass ich 48 bin. Nach 7 Tagen waren dann 2 Tage frei und dann wieder von vorne. Die Maschinen mussten durchlaufen, draußen hatte es 40 Grad und dann 7 Tage und manchmal auch noch 12 Stunden und dann gehst du schon in die Knie.“ (11,8)

Nur einer unserer Interviewpartner weist Erfahrung mit einer Übernahme auf. Er war bereits als Leiharbeiter 19 Monate im Beschäftigertbetrieb – als angelernter Lagerarbeiter – tätig, als er vom Vorgesetzten gefragt wurde, ob er übernommen werden wolle.

„Der Chef ist gekommen und hat mich gefragt: „Was willst du? Fix, oder willst du weitermachen so?“ Natürlich habe ich gesagt ja fix, das will ja jeder.“ (18, 7)

Nach zwei Jahren werden jedoch aufgrund der Insolvenz eines Großkunden 30 Beschäftigte gekündigt, darunter auch Herr H.

Ein zweiter Interviewpartner wurde zwar nicht übernommen, hat aber zwei Wochen vor dem Interview ein Standardbeschäftigungsverhältnis gefunden. Diesen „Glücksfall“, erzählt er, hätte er eigentlich indirekt einer Leiharbeitsfirma zu verdanken:

„Das war lustig. Eine Leasing-Firma ruft mich an, die Firma (...), die suchen einen zur (...) -Montage. Sage ich: „Ja, täte mich interessieren, ja, schicken Sie mein Profil einmal hin. Und dann, ich habe sofort gegoogelt, (Firma X), gleich die Firma gefunden. Dann habe ich gleich auf ihre Website geschaut, ob die fix auch wen suchen. Und sie haben wen gesucht. Da habe ich mich natürlich sofort direkt beworben. Und die rufen mich dann gleich zu einem Vorstellungsgespräch an. Dann war noch ein Aufnahmegespräch. Und hat gepasst. ..Ich bin voll..., ich freue mich voll drüber. Das passt voll. (114,14)

5.1.3. Unsicherheit, „die Crux mit dem Krankenstand“, Abwertung, „Hey Leasinger“ und „immer die schlechtere Arbeit“ - Wichtige Probleme von LeiharbeiterInnen

Der von den LeiharbeiterInnen ausgeführten Probleme und auch Nachteile von Leiharbeit gegenüber Standardbeschäftigungsverhältnisse sind viele.

Eines der wesentlichsten und von nahezu allen genannten Problem ist – wie bereits mehrmals erwähnt - die Beschäftigungsunsicherheit als LeiharbeiterIn. Die Belastung durch diese Unsicherheit erleben LeiharbeiterInnen unabhängig von ihrem Geschlecht, unabhängig von ihren Herkunftsgeschichten und auch unabhängig von ihren Qualifikationen. Für Herrn I., seit 10 Jahren Leiharbeiter mit Migrationshintergrund und an angelernten Arbeitsplätzen in der Industrie beschäftigt, trifft diese

„Unsicherheit, das ist das größte Problem. Weil du hast...du hast, wenn du fix eine Anstellung hast, du bist das ein Leben lang. Und als Leiharbeiter kannst du nie was planen.“ (19, 22)

ebenso wie Herrn K., anerkannter Asylwerber, und erst zwei Monaten als Leiharbeiter angelernt im Lager beschäftigt.

„Ich habe immer Angst, dass ich... Ich weiß nicht, bis wann man hier arbeiten muss. Man arbeitet z. B. eineinhalb Monate. Nach eineinhalb Monaten, vor 2 Wochen sagen sie: Ja, in 2 Wochen musst du eine neue Arbeit finden. Wir brau-

chen dich nicht mehr. Wie soll ich das machen? Wie soll ich meine Miete zahlen?“ (I11, 17)

Diese Unsicherheit trifft auch nicht nur Ungelernte, sondern auch FacharbeiterInnen mit Lehrabschluss (und Meisterprüfung). Ein Beispiel dafür ist Herr G.

„Was ich aber einen ganz großen Nachteil finde, bei der Leasing ist halt eben dieses Ungewisse, das. Also es gibt ja oftmals Firmen, die tun dich Langzeit vermitteln irgendwohin. Aber trotzdem weißt du ja nie. Wenn die Firma sagt: „Jetzt ist die Arbeit wieder weg“, dann bist du halt morgen weg. Und das ist halt, was ich schlimm finde. Also das ist alles halt sehr unsicher.“ (I7, 8):

Mit zunehmendem Lebensalter wird diese Unsicherheit allerdings immer bedrohlicher und existenzieller. Die Kurzfristigkeit des Beschäftigungsendes wird fast als unerträglich wahrgenommen,

„Und dann ist es auch so, dass du nicht weißt, wie lange die Arbeit geht. Den ganzen Herbst habe ich gewusst, dass es irgendwann aus ist, aber du weißt nicht wann. Nur dass es kommt, es kann praktisch jeden Tag soweit sein. Wenn du zwei Monate vorher genau wüsstest wann, tätest dir leichter. Gesagt haben sie es mir und auch den anderen Leiharbeitern einen Tag vorher, so: Morgen müsst ihr nicht mehr kommen. Wir brauchen euch nicht mehr... Dann bin ich in die Leihfirma und das war's.“ (I1, 3)

und eine erfolgreiche Arbeitssuche wird schwieriger. Dazu kommt hinsichtlich der Beschäftigung eine mehr als schwierige Zukunftsperspektive, die zusätzlich oft durch gesundheitliche Beeinträchtigungen verschlimmert wird. Letztere sind meist Ergebnis sowohl schwerer körperlicher und psychischer Belastungen (Arbeitsdruck, Abwertung durch Vorgesetzte und KollegInnen) als auch des zur Vermeidung von Krankenständen, die meist Kündigung bedeuten, „trotz Krankheit Arbeitens“.

„Ich suche einfach weiter. ...Obwohl ich spür jetzt wirklich, dass es schwieriger wird. Früher habe ich am Mittwoch aufgehört und am Montag habe ich wieder was gehabt. Das ist jetzt ganz schwierig. Und wenn du was gefunden hast, ist es auch vielleicht für ein Jahr und dann musst du wieder suchen und bist wieder ein Jahr älter. Und wenn ich denke, das muss ich noch 15 Jahre machen, dann tut mir alles weh. (...) Die Politiker im Fernsehen reden dann von längerem Arbeiten bis 67. Wie sollst du das denn machen?“ (I1, 13)

Herr H., 60 Jahre alt, beschreibt seine Versuche, doch in Beschäftigung zu gelangen folgendermaßen:

„Ich bin jetzt in der Situation: Bei 60 Jahren müssen Sie alles nehmen, was es gibt. Wenn es 10 Tage Arbeit gibt, muss ich es nehmen. Verstehen Sie, was ich meine? Wenn es einen Monat gibt, Vertretung alles, ich bekomme sonst nichts. Was soll ich sonst machen?“ (I8, 12)

Verstärkt wird diese Unsicherheit noch dadurch, dass - wie bereits angedeutet - auch Krankheit oftmals Kündigung bedeutet. Aussagen wie “wenn du Grippe hast und dich krankschreiben lässt, weißt du gleichzeitig, dass du dir beim Leaser die Kündigung holen kannst“ (I14, 10) tauchen in den Interviews häufig auf. Aber nicht nur eigene Erkrankungen, auch Erkrankungen der Kinder und damit Inanspruchnahme von Pflegefreistellung, bedeuten Kündigung, wie zwei Leiharbeiterinnen erzählen. Operationen sind völlig ausgeschlossen, was wiederum Herr O. berichtet.

Rundherum wird dir gesagt: „Ja, das Wichtigste im Leben ist die Gesundheit.“ Aber nur, das ist alles recht und schön, aber du musst es dir auch leisten können. Ich habe ja bei der Firma (X) schon einen Operationstermin gehabt zur Sehnenverlängerung bei der Hand. Ich habe das meinem Chef im Beschäftigterbetrieb lange nicht gesagt, und auch dem beim Leaser nicht. Erst 2 Wochen vorm Termin zur Operation habe ich es dem Leaser gesagt. Und da hat er dann gesagt, am Telefon, klipp und klar: „Pass auf, wenn du jetzt operieren gehst, kannst gleich einmal runterkommen und die Kündigung unterschreiben.“ (I16,15)

Das heißt, erkämpfte ArbeitnehmerInnenrechte, wie das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder der Anspruch auf Pflegeurlaub sind zwar auch für LeiharbeiterInnen rechtlich garantiert, werden aber in der betrieblichen Wirklichkeit häufig in Frage gestellt. Die so genannten Lohnnebenkosten werden damit ausgelagert, und die Leiharbeitsfirmen versuchen diese auf die einzelnen LeiharbeiterInnen und in Folge auf die öffentliche Hand über zu wälzen.

Frau L. fasst den Druck, der aus dieser Unsicherheit entsteht, plastisch zusammen:

„Du hast keine Sicherheit nicht. Also du darfst dir keine Fehler erlauben. Oder wenn du - keine Ahnung - krank wirst oder wenn du ihnen nicht zum Gesicht stehst oder was. Irgendwas dagegen reden, das traust du dir halt da nicht so wie ein Fixer, weil du immer die Angst hast, dass du sofort weg bist. Dann schluckt man halt auch viel oder halt: „Naa...“, weil du eben immer die Angst im Hintergrund hast.“ (I12, 20)

Gesellschaftliche Herabstufung, LeiharbeiterInnen als Problem gerne zugeschrieben (siehe auch Abschnitt 4.1.4), muss etwas hingegen etwas differenzierter betrachtet werden. So stellt mangelnde Anerkennung seitens des privaten sozialen Umfelds für die überwiegende Mehrzahl der LeiharbeiterInnen kein Problem dar. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in diesen sozialen Feldern Leiharbeit mittlerweile sehr häufig anzutreffen ist.

„Jeder Zweite ist Leiharbeiter hier, was ich weiß. Jeder zweite Ausländer, muss man sagen, ist Leiharbeiter, nicht. Nein. Und Leute, welche die Situation hier kennen, die müssen wissen, dass sie hier keine Fix-Arbeit kriegen, nur Leiharbeit.“ (I8, 16)

Auch Frau M. verweist auf die „Normalität“ von Leiharbeit in ihrem Bekanntenkreis und in der Nachbarschaft.

„Mittlerweile ist das ganz normal. Das hat so zugenommen, dass es eh so viele machen. So ist der Arbeitsmarkt heute.“ (I6, 8)

Von fehlender Anerkennung, mehr noch von erlebter Abwertung durch die Stammbelegschaften in Beschäftigterbetrieben, und zwar sowohl von Vorgesetzten als auch KollegInnen, erzählen hingegen viele LeiharbeiterInnen. Dabei sind zwei Dimensionen zu unterscheiden. Die erste betrifft das Betriebsklima und den Umgang mit LeiharbeiterInnen im Betrieb. Im Folgenden zwei typische Aussagen von LeiharbeiterInnen in unserem Sample:

„Das habe ich öfters erlebt, dass sie sagen: „Hey, Scheiß-Leasinger, komm her einmal, mach das und mach das.“ (I17, 23)

„Also die, die fest angestellt sind, da gibt es viele, die schauen von oben herab: So, du bist je bloß ein dummer Leasing-Arbeiter. So auf die Art. Das ist etwas, wo man... Ein Leasing-Arbeiter kann trotzdem ein guter Facharbeiter sein. Und das verstehen halt manche noch nicht.“ (I7, 8)

Die zweite Dimension betrifft zum einen die mangelnde Zurverfügungstellung (Ausstattung) von Arbeitsmaterialien, dies kann Arbeitsgeräte genauso betreffen wie fehlende Garderoben. Zum zweiten betrifft es die scheinbar gängige Praxis, dass LeiharbeiterInnen, Tätigkeiten ausführen müssen, die niemand aus der Stammebelegschaft ausführen will, aber auch, dass sie zu Überstunden eingeteilt werden, wenn sich niemand aus der Stammebelegschaft findet (siehe auch Riesenfelder/Wetzel 2010).

Herr F. erzählt beispielsweise von einem Beschäftigterbetrieb, in dem ihm nicht einmal ein Spind zur Verfügung gestellt wurde.

„Beispiel: ich hatte eine Firma, da hatte ich nicht einmal einen Spind. Die haben mir einen Sessel hingestellt für mein Gewand. Das musste ich da drauflegen und das war's. Die Fixen haben alle ihren Spind. Und du kannst nicht einmal viel sagen, weil dann bist du schon zu Hause. Und wenn das immer so geht, du hast das den ganzen Tag im Kopf, das ist schon frustrierend.“ (I6, 3)

Herr A. berichtet hingegen – wie viele unserer InterviewpartnerInnen - von der Erfahrung, immer die „schlechtere Arbeit“ zu bekommen.

„Im Betrieb wirst du oft als Beschäftigter 3. Klasse behandelt. Es ist so, die fix Beschäftigten kriegen immer die besseren Maschinen und die besseren Arbeiten und als Leiharbeiter kriegst du das, was überbleibt und keiner der Fixen machen will.“ (II, 4)

Und Herr P. setzt hinzu:

„Leiharbeitern wird immer die größte Dreckarbeit „zuwi dividiert“. Also das, was die Fixen nicht machen wollen, nicht, das soll alles ein Leiharbeiter machen.“ (II7,21)

Verwiesen wird von einigen InterviewpartnerInnen allerdings auch darauf, dass die Behandlung von und der Umgang mit LeiharbeiterInnen sich in den Beschäftigterbetrieben unterscheiden, auch wenn die schlechten Erfahrungen überwiegen.

Fehlerhaften Lohnverrechnungen sind ein Problem, das bereits aus Studien über LeiharbeiterInnen bekannt ist (siehe Specht 2010, Riesenfelder/Wetzel 2010). Nach den Ergebnissen von Specht (2010) gaben 44 Prozent der befragten LeiharbeiterInnen an, bei ihrer aktuellen Leiharbeitsfirma bereits mindestens einmal Probleme mit der Lohnabrechnung gehabt zu haben. Nach Riesenfelder und Wetzel (2010) gehörten ebenfalls die nicht korrekte Höhe der Gehälter und unregelmäßige Gehaltszahlungen zu den am häufigsten genannten Problemen von LeiharbeiterInnen. Auch von einigen unserer InterviewpartnerInnen wird von fehlerhaften Lohnverrechnungen berichtet. Die erzählten Beispiele betreffen vor allem nicht korrekt abgerechnete Überstunden.

„Wenn Sie viele Überstunden machen, dann fehlt meist was. Das ist fast normal...“ (I8, 11)

5.1.4. **Weiterbildungsangebote von Überlasserfirmen als Ausnahme und keine Kenntnis der Förderung von Weiterbildung durch den SWF**

Der Zugang zur Weiterbildung von LeiharbeiterInnen ist wie verschiedene Befunde zeigen (vgl. u.a. Riesenfelder/Wetzel 2010, 44 ff.) im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnengruppen nachteilig. Nach der Befragung von Riesenfelder/Wetzel (2010) hatten im Laufe des Jahres 2008 13% der LeiharbeiterInnen an beruflicher Weiterbildung partizipiert, die zumindest teilweise in der Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses stattfand und/oder zumindest teilweise durch den Überlasserbetrieb finanziert war. Die beruflichen und schulischen Qualifikationen zeigten sich auch bei den LeiharbeiterInnen als ein wesentlicher Einflussfaktor, ob eine Weiterbildung besucht wurde. So hatten Personen, die ein geringes berufliches Tätigkeitsniveau (Hilfstätigkeiten oder angelernten Tätigkeiten) ausübten, nur in wenigen Fällen (8%) an Weiterbildungen teilgenommen. Bei Tätigkeiten auf mittlerem Niveau stieg die Teilnahme an Weiterbildungen leicht an (13%). Am häufigsten hatten sich LeiharbeiterInnen, die auf einem hohen beruflichen Tätigkeitsniveau eingesetzt waren, weitergebildet (40%). Dieses Ergebnis entspricht nach Riesenfelder/Wetzel (2010) auch den Erfahrungen die im Zuge der Abwicklung der Weiterbildung für LeiharbeiterInnen gemacht wurden.

In die gleiche Richtung deuten auch die Aussagen der LeiharbeiterInnen in unserem Sample. Angebote an Weiterbildung seitens der Überlasserfirmen sind – so unsere InterviewpartnerInnen - sehr unüblich, und die beiden Ausnahmen in unserem Sample wiesen vor ihrer Weiterbildung bereits einen Lehrabschluss auf und waren als Facharbeiter beschäftigt.

Die erste Ausnahme ist ein junger Facharbeiter, dem von seiner damaligen Leasingfirma ermöglicht wurde, die Meisterprüfung abzulegen.

*„Ich war damals der einzige Mann von der Leasingfirma, die noch bei (X – Maschinenbaubetrieb) war. Und durch mich wollten sie einen Fuß in der Firma behalten. Und haben mir dann sogar den Meister bezahlt von der Leasing-Firma.“
(I15, 26)*

Diese Leasingfirma erzählt er ironisch, „ist dann aber bald in Konkurs gegangen.“(I15,26)

Die zweite Ausnahme ist ebenfalls ein Facharbeiter, der alle zwei Jahre seine „Schweiß Prüfungen auffrischen (muss), weil da geht es um Iso-Zertifizierungen, die nur zwei Jahre gültig sind.“ Diese Weiterbildung wird allerdings nicht von der Überlasserfirma, sondern vom Beschäftigerbetrieb finanziert, bei dem Herr N. schon seit 10 Jahren tätig ist.

Das Interesse an Weiterbildung ist in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Riesenfelder und Wetzel (2010) auch in unserem Sample höher als die reale Teilnahme an Weiterbildung. Rund die Hälfte der InterviewpartnerInnen äußert explizite Interessen an Zugang zu Aus- und Weiterbildung. Dabei muss allerdings zwischen „nicht realen Ausbildungswünschen“ und fachlichen Weiterbildungswünschen unterschieden werden. Als nicht reale Ausbildungswünsche sind Ausbildungswünsche bezeichnet, für die die InterviewpartnerInnen nicht die notwendigen Voraussetzungen mitbringen. Beispiele

sind eine LeiharbeiterIn mit Hauptschulabschluss, die eine Ausbildung als Sozialarbeiterin machen möchte oder ein anerkannter Asylwerber ohne Schulbildung (Analphabet) und mit rudimentärsten Deutschkenntnissen, der eine Lehre als Schuhmacher machen will.

Als Barrieren oder Hindernisse für die Teilnahme an fachlicher Weiterbildung nennen unsere InterviewpartnerInnen vor allem die Kosten einer solchen Weiterbildung, da diese ja in der Regel nicht vom Überlasserbetrieb finanziert werden, und enge Zeitressourcen als LeiharbeiterIn (Schichtbetrieb, Überstunden).

Mit zunehmenden Alter der LeiharbeiterInnen sinkt auch in unserem Sample das Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme. So sieht beispielsweise Herr A. Weiterbildung für sich selbst nicht als Option, da er zu alt sei (Ende 40) und Weiterbildung für ihn nicht das Kernproblem darstelle. Im Gegenteil, er erzählt, dass er eher den Eindruck habe, dass er manchmal dadurch, dass er einen Lehrabschluss habe, überqualifiziert sei und ihm keiner den Facharbeiterlohn zahlen wolle. Er selbst würde aber auch den „angelernten Stundensatz“ akzeptieren, bevor er überhaupt keine Arbeit finde.

„Immer Fernsehen sagen sie immer, man muss sich weiterbilden, aber das stimmt überhaupt nicht. Sie haben lieber wen ungelerten oder jungen, da müssen sie weniger zahlen.“ (11, 10)

Auch Frau L., Leiharbeiterin mit Migrationshintergrund, seit 10 Jahren in Österreich und Mitte 40 fühlt sich schon zu alt für Aus- und Weiterbildung. Außerdem sei ihre Kenntnis der deutschen Sprache nach wie vor nicht ausreichend für die Teilnahme an Weiterbildung.

Kenntnisse über eine Förderung von Weiterbildung durch den Sozial- und Weiterbildungsfonds hatte keine/r unserer InterviewpartnerInnen. Besonders diejenigen InterviewpartnerInnen, die als Hindernis für eine Weiterbildungsteilnahme die Kosten einer solchen Weiterbildung angaben, zeigten sich an dieser Förderung sehr interessiert.

5.2. LeiharbeiterInnen und (betriebliche) Arbeitnehmerinteressenvertretung

„Die Prekarität beeinträchtigt diejenigen, die sie erleiden, in tiefgehender Weise; indem sie die gesamte Zukunft unsicher macht, untersagt sie jede rationale Antizipation, und insbesondere jenes Minimum an Glauben und Hoffnung in die Zukunft, die nötig sind, um sich aufzulehnen, vor allem in kollektiver Form, gegen die Gegenwart, sei diese noch so unerträglich.“ (Bourdieu 1998)

Dieses Zitat von Pierre Bourdieu (1998) betont die Schwierigkeiten kollektiven Widerstands unter prekären Verhältnissen und ist nicht nur auf allgemeingesellschaftlichen Widerstand, sondern auch auf Widerstand gegenüber Zumutungen der Arbeitswelt beziehbar.

Dass die gewerkschaftliche Organisierung von LeiharbeiterInnen ein schwieriges Unterfangen darstellt, wurde bereits wiederholt konstatiert, einerseits als Ergebnis von Studien (vgl. Holst et al. 2009, Specht 2010, Barlen 2014), andererseits als Ergebnis der

im vorliegenden Projekt durchgeführten ExpertInneninterviews mit GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen. Welche konkreten Erfahrungen LeiharbeiterInnen mit Betriebsratskörperschaften aufweisen, ihre Wahrnehmung betrieblicher und überbetriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung, ihre Einschätzungen und Zuschreibungen sind Themen dieses Abschnittes.

5.2.1. Konkrete Erfahrungen der LeiharbeiterInnen: Kontakte zu BetriebsrätInnen

Das Kontaktproblem zwischen BetriebsrätInnen und LeiharbeiterInnen bzw. die Distanz von LeiharbeiterInnen zur betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung ist in etlichen Studien belegt (vgl. Specht 2010, Rieselfelder/Wetzel 2010). So ergab die Befragung von Specht, dass mehr als 40% der befragten LeiharbeiterInnen nicht wussten, ob es in ihrer Überlasserfirma einen Betriebsrat gibt. Knapp 30% wussten von einem Betriebsrat in der Überlasserfirma. Hinsichtlich der Beschäftigterbetriebe gaben hingegen mehr als 60 % der LeiharbeiterInnen an, dass es einen Betriebsrat gibt. (Specht 2010) Zu ähnlichen Ergebnisse kommt die Untersuchung von Rieselfelder und Wetzel (2010). Auch bei dieser Befragung konnte mehr als ein Drittel der LeiharbeiterInnen keine Angabe darüber machen, ob es im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat gibt. Frauen waren diesbezüglich weniger informiert, ebenso Jugendliche bis 24 Jahre und LeiharbeiterInnen, die Hilfstätigkeiten ausübten. Und auch in dieser Befragung war der Informationsgrad zur Existenz von Betriebsräten im Beschäftigterbetrieb bei den LeiharbeiterInnen deutlich höher (Rieselfelder/Wetzel 2010).

BetriebsrätInnen in Überlasserfirmen – Kontakte, Bewertung

Auch unsere Ergebnisse deuten in die gleiche Richtung. 9 der 17 InterviewpartnerInnen wussten nicht, ob es im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat gibt. Bei 2 InterviewpartnerInnen gab es keinen Betriebsrat im Überlasserbetrieb. 6 InterviewpartnerInnen waren hingegen bei einem Überlasser beschäftigt, in dem ein Betriebsrat vorhanden war. Von den 6 hatte die Hälfte Kontakt mit dem Betriebsrat. Drei kannten den Betriebsrat nicht.

Von letzteren wurde vor allem kritisiert, dass sich der Betriebsrat nur bei der anstehenden Betriebsratswahl – also aus ihrer Perspektive nur aus Eigeninteresse - gemeldet hätte.

„Nein, ich habe nur eine Zuschrift bekommen, dass ich ihn wählen soll, aber er hat sich nicht bei mir vorgestellt. Also ich kenne ihn nicht, warum sollte ich ihn dann wählen.“ (I1,14)

Je nachdem, ob ein persönlicher Kontakt mit dem Betriebsrat zustande kam, entweder durch Kontaktaufnahme des Betriebsrates oder durch Kontaktaufnahme des/der LeiharbeiterIn, wird der Betriebsrat und die Betriebsratstätigkeit unterschiedlich bewertet. Während diejenigen, die schon Kontakt hatten, Betriebsräte und Betriebsratstätigkeiten positiv bewerten und für wichtig halten, herrscht bei der anderen Skepsis gegenüber den Möglichkeiten der Einflussnahme der betrieblichen Interessenvertretung in Leiharbeitsfirmen vor. An diesen Beispielen werden auch nochmals die Bedeutung des persönlichen Gesprächs und die Bedeutung personalisierter Beziehungen als

Schlüssel für den Zugang zu LeiharbeiterInnen deutlich. Ein persönliches Gespräch, so zeigt sich, ist nicht nur wichtig, um Informationen zu vermitteln, sondern ist ein wesentlicher Anknüpfungspunkt, um Vertrauen in betriebliche ArbeitnehmerInnenvertretung aufzubauen bzw. Misstrauen abzubauen. Vertrauen und normative Bindungen sind nur durch personalisierte Beziehungen möglich. (siehe auch Motive gewerkschaftlicher Orientierung bei Pernicka 2007, 31)

Ein Beispiel für eine Kontaktaufnahme seitens eines Leiharbeiters, eine positive Bewertung und einen Vertrauensaufbau ist Herr O. Herr O. hatte einen Konflikt mit der Leiharbeitsfirma über die Auszahlung von Überstunden und kontaktierte den Betriebsrat der Überlasserfirma.

„Da bin ich dann zum Betriebsrat von der Leasing-Firma, von der (...), die ist eine von den wenigen Leasing-Firmen, die einen Betriebsrat haben. Ich war zwar zuerst skeptisch und habe mir gedacht: Der Betriebsrat von der Leasing-Firma, der hilft sicher nicht zu dir. Aber dann habe ich den doch angerufen und bin draufgekommen: Ein super Mann. Also, die schauen in erster Linie für die Arbeiter. Und der hat gleich gesagt: „Wenn der Leasing-Betreuer blöd ist, dann fahren wir ihn gleich drüber, weil so und so schaut es aus... Ich war so positiv überrascht. Der hat mich dann... Echt, bei dem bin ich dann, glaube ich, 2 Stunden drinnen gesessen und habe gequatscht über Gott und die Welt. Weil das war so ein super, super Mann. Der ist bei der Gewerkschaft auch ...“ (I15, 29).

Bei Herrn H. hat sich der Betriebsrat hingegen bei seinem Einstieg in die Überlasserfirma vorgestellt.

„Wie ich bei der Leihfirma war, war er zufällig da, weil er sitzt ja in Wien. Aber da hat er sich vorgestellt, was sie so machen und was für Leistungen. Wo sie dir helfen können. Und er hat auch Informationsmaterial da gelassen.“ (I7, 17)

Herr H. hat den Betriebsrat zwar noch nicht kontaktiert, da er bislang, so erzählt er, keine Probleme hatte. Aber wenn er was brauchen würde, würde er sofort anrufen, da er auch von Kollegen weiß, Außerdem erzählt er, „würde der Betriebsrat in Wien sitzen.“ Aber er hätte ihn anrufen können. Kollegen hätten ihm erzählt,

„der fliegt her und nimmt sich dann Zeit für dich und vertritt sich. Der steht auf deiner Seite.“ (I7, 18)

Skepsis und Resignation bezüglich der Einflussmöglichkeiten von BetriebsrätInnen in Überlasserfirmen drückt im Gegensatz dazu Herr A., langjähriger Leiharbeiter, aus. Er glaubt weder, dass er selbst aus eigener Kraft was ändern kann, noch dass Arbeitnehmerinteressenvertretung was ändern können. Die Machtungleichgewichte erscheinen ihm zu groß. Ohnmacht ist hier als wichtiges Schlagwort zu nennen.

„Was soll der Betriebsrat denn tun? Es gibt Regeln, an die musst du dich halten. Da kann der Betriebsrat auch nichts tun. Es ist ja nicht so, dass das ungesetzlich ist, dass du schlecht behandelt wirst. Du bist einfach benachteiligt...Zum Beispiel beim Krankenstand, das lässt doch die Leihfirma nicht zu, dass du nicht gekündigt wirst. Die stehen ja selber unter Druck. Mittlerweile gibt es so viele Leihfirmen und Konkurrenz, das die auch schauen müssen, wo sie bleiben. Die lassen niemals zu, dass der Betriebsrat da was macht.“ (I1,15)

Zu dieser Ohnmacht gesellt sich dann noch Angst, nämlich Angst, dass wenn sich ein Leiharbeiter wehrt, er sofort gekündigt wird („Angst vor Aussteuerung“). Herr A. erzählt ein Beispiel, an dem der so genannte Disziplinierungscharakter von Leiharbeit sichtbar wird.

„Na ja, was ich erzählt habe, dass Leiharbeiter immer die schlechtere Arbeit im Betrieb bekommen haben. Da war ich eben schon beim Betriebsrat, und der hat gesagt, er kann nichts tun. Eine Woche vorher war ein anderer Leiharbeiter dort, der hat sich dann direkt im Betrieb und bei der Leihfirma aufgeregt. Was war, er wurde gekündigt und nächstes Jahr ist der sicher nicht mehr dabei. Und da hilft dir ein Betriebsrat auch nichts. Wenn man sich aufregt, ist man weg.“ (13, 15)

BetriebsrätInnen in Beschäftigbetrieben – Kontakte, Bewertung

Der Kenntnisstand, ob es im Beschäftigbetrieb einen Betriebsrat gibt, ist höher als das Wissen über den Betriebsrats im Überlasserbetrieb (siehe auch Specht 2010, Riesenfelder/Wetzel 2010). Nur 4 der 17 InterviewpartnerInnen wussten nicht, ob es im Beschäftigbetrieb einen Betriebsrat gibt. Bei 13 InterviewpartnerInnen war ein Betriebsrat vorhanden. 7 InterviewpartnerInnen hatten auch Kontakt mit dem Betriebsrat.

Die Erfahrungen der LeiharbeiterInnen mit den BetriebsrätInnen in den Beschäftigbetrieben spiegeln die Bandbreite an betriebsrätlichen Aktivitäten für LeiharbeiterInnen wider, die bereits von den Expertinnen (GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen) formuliert wurde: von „Ignoranz“ der LeiharbeiterInnen bis zu einer Vertretung wie „der Stammebelegschaft.“

Von Ignoranz berichtet beispielsweise Herr G.:

„Der (Betriebsrat) kümmert sich nur um Fixbeschäftigte. Die reden nur mit fixen Leuten. Mit den anderen kein Grüß Gott, Guten Tag oder Guten Morgen.“ (18, 19)

Herr I. erzählt wiederum, dass sich der Betriebsrat im Beschäftigbetrieb bemühe, aber leider nicht für LeiharbeiterInnen zuständig ist:

„Der war super. Aber der hat gesagt: „Ich kann so nicht helfen, weil, wie gesagt, von einer anderen Firma gekommen. Du musst mit eurer Firma die Sachen klären. Aber wenn du irgendwas brauchst, ich kann euch beraten, wo hingehen oder irgendwas, aber helfen kann ich nicht. Weil, wie gesagt, wir sind nur für die Leute, die fix bei uns sind.“ (19, 19)

Sein Wunsch: der Beschäftigbetriebsrat solle sich auch um die Leiharbeiter kümmern können.

„Weil der war ganz nett, den mochte ich. Der ist zweimal die Woche in die Firma gekommen.“ (19, 19)

Herr P. hingegen erlebt keinen Unterschied zwischen der Vertretung von „Stammebeschäftigten“ und „LeiharbeiterInnen“:

„Na, ich habe das schon oft gehört, dass viele mit ihm reden. Also er macht auch keine Unterschiede, ob das jetzt ein Österreicher oder ein Ausländer ist, ein Leiharbeiter oder ein Fixer. Überhaupt nicht. Ich bin selber schon viel gefragt worden und habe eigentlich alle dann an den Betriebsrat verwiesen, habe ich gesagt:

„Geht zu ihm, der ist super.“ Und es wird auch sofort was getan. Also, es wird nicht auf die lange Bank geschoben, sondern der geht sofort. (...) Ich habe ihm zum Beispiel meinen Lohnzettel zur Berechnung gegeben, obwohl ich bei einer Leasing-Firma bin. Also ich habe ihn z. B. auch aufgesucht, wie das damals war mit dem Referenzzuschlag. Der hat sich da sofort erkundigt. Und beim nächsten Mal hat er schon den Kollektiv liegen gehabt neben sich, den Leiharbeiter-Kollektiv. Und auch innerhalb des Betriebs, wie z. B. bei dem letzten Wechsel in die Nachtschicht, hat er mit dem bestehenden Meister, wo ich eben gerade eingesetzt war, geredet, hat mit dem anderen Meister geredet, wo ich hin wollte. Das hat funktioniert.“ (I16, 38)

Herr P. hat also mit dem Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb kontinuierlichen Kontakt und ist mit dessen Tätigkeit hochzufrieden. Er ist gleichzeitig allerdings ein Beispiel dafür, dass aus dieser Zufriedenheit, kein Interesse an gewerkschaftlicher Organisation folgt. Für ihn ist der Betriebsrat Dienstleister und auf überbetrieblicher Ebene holt er sich diese Dienstleistung von der Arbeiterkammer (siehe 5.2.2).

5.2.2. Zur Schwierigkeit gewerkschaftlicher Organisation – Haltungen und Zuschreibungen von LeiharbeiterInnen

Um wieder mit Zahlen zu beginnen: gerade zwei der 17 InterviewpartnerInnen sind Gewerkschaftsmitglieder. In beiden Fällen führte der Weg in die Gewerkschaftsmitgliedschaft über eine persönliche Beratung – einmal des Betriebsrats, das andere Mal durch die Gewerkschaft - bezüglich der Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit (siehe genauer Abschnitt 5.3).

Beide Fälle belegen zudem nochmals, dass die Bedeutung eines persönlichen Gesprächs über Informationsweitergabe hinausgehen kann. Es kann ein Anknüpfungspunkt sein, wenn es gelingt, auch normative Orientierungen der überbetrieblichen Interessenvertretung zu vermitteln. So erzählt Frau L., dass sie bei dem Beratungsgespräch gelernt habe, dass die Gewerkschaft zu ihrem Schutz da sei, was die Gewerkschaft alles mache und wie wichtig die Gewerkschaft für Beschäftigte sei.

Dies hat insofern eine nicht zu unterschätzende Bedeutung, als das Wissen über Arbeitnehmerinteressenvertretung, deren Aufgaben, Funktion und deren Ziele bei der überwiegenden Mehrzahl unserer InterviewpartnerInnen erschreckend gering, um nicht zu sagen „nicht vorhanden“ ist und eine erste Barriere für gewerkschaftliche Organisation darstellt. Aussagen wie „ich weiß nicht, was die tun“, (I2, 16) oder „keine Ahnung, wozu man die braucht“, (I6, 15) finden sich in vielen Interviews, besonders häufig bei LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund.

An dieser Stelle ist auch darauf zu verweisen, dass gerade bei LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund traditionelle „arbeitnehmerInnenvertretungsnahe“ Orientierungsmuster fehlen, da sie in den Herkunftskulturen und -familien kaum vermittelt wurden. Dazu kommt die spezifische und komplizierte Situation von LeiharbeiterInnen, die durch die etablierten gewerkschaftlichen Organisationsstrategien nur sehr schwer zu erreichen sind.

Das fehlende Wissen, die geringe Präsenz von BetriebsrätInnen im Arbeitsalltag vieler LeiharbeiterInnen – zum einen aufgrund des geographisch verstreuten Einsatzes und der hohen Fluktuation von LeiharbeiterInnen für BetriebsrätInnen in Überlasserfirmen, zum anderen da sich BetriebsrätInnen der Beschäftigterbetriebe primär als Vertreter der Stammebelegschaften und nicht der LeiharbeiterInnen definieren – und enttäuschende Erfahrungen auf dem Weg in die Leiharbeit führen dann bei einigen InterviewpartnerInnen zur Abwertung von und Distanz zu gewerkschaftlicher Interessenvertretung:

Ein Beispiel ist Frau D.:

„Aber allgemein, die Betriebsräte sind echt, die kümmern sich nie. Ich sage jetzt einmal, wieso das nicht funktioniert: Gewerkschaft und Betriebsrat, das ist so eine Masche – wie soll ich sagen - dass man halt weiß, die sind alle Mitläufer. Das ist alles nur so ein Klischee. Das ist ein Maskottchen. Die Gewerkschaften arbeiten für die Firma.“ (I4, 19)

Zweitens ist auffällig, dass bei einigen LeiharbeiterInnen, die zwar über Kenntnisse über Betriebsratstätigkeiten verfügen und zum Teil auch schon Kontakte zum Betriebsrat hatten, gleichzeitig das Wissen über die überbetriebliche Arbeitnehmerinteressenvertretung, also Gewerkschaften, sehr diffus ist. Es finden sich aber auch gegenteilige Beispiele (siehe 5.2.1). Zu vermuten ist, dass dahinter auch unterschiedliche gewerkschaftsrelevante Einstellungen und Erwartungen von BetriebsrätInnen stehen: Auf der einen Seite BetriebsrätInnen, die sich nicht mehr als gewerkschaftliche Basisfunktionäre (Behrens 2005, 331) verstehen, und daher auch von der Rollenerwartung Abstand nehmen, Mitglieder für die Gewerkschaften zu werben und an die Gewerkschaft zu binden (Pernicka 2007, 4). Pernicka (2007, 5) beschreibt sie als BetriebsrätInnen, die sich stärker gezwungen sehen, angesichts der um sich greifenden Deregulierung arbeits- und sozialpolitischer Standards, dem Primat von Effektivitätssteigerungen und Kostensenkungen und einem sich verschärfenden ökonomischen Wettbewerb gezwungen, die Rationalität ihres Handelns stärker an der Unternehmenspolitik auszurichten (siehe auch Kotthoff 1998). Auf der anderen Seite BetriebsrätInnen, die nach wie vor versuchen, über die betriebliche Ausrichtung hinaus ArbeitnehmerInnen für gewerkschaftliche Werte zu interessieren und sie an die Gewerkschaft zu binden

Drittens, ein Argument, das von einigen LeiharbeiterInnen gegenüber gewerkschaftlicher Vertretung eingebracht wird, ist, dass Arbeiterkammern – kostenlos - die gleichen Aufgaben erfüllen wie Gewerkschaften und daher Gewerkschaften nicht gebraucht werden.

„Also ich muss ganz ehrlich sagen, ich bin der Meinung, dass das, was die Gewerkschaft für mich tut oder tun kann, auch sehr wohl die Arbeiterkammer tun kann. Für was brauche ich die Gewerkschaft? Und bei der Arbeiterkammer brauche ich nix zahlen, da bin ich gratis Mitglied.“ (I13,34)

An diesem Argument wird deutlich, dass gerade in Österreich – mit seiner bestehenden Arbeiterkammerstruktur – eine stärker auf Service- und Leistungsorientierung setzende gewerkschaftliche Strategie schnell an ihre Grenzen stößt, sofern nicht gleichzeitig ein Wertesystem vermittelt werden kann, das Bindungswirkungen entfaltet (siehe auch Abschnitt 5.2.1).

Viertens, die bezüglich der Einflussmöglichkeiten von BetriebsrätInnen in Überlasserfirmen beschriebene Skepsis und Resignation (siehe 5.2.1) findet sich auch gegenüber überbetrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung. Wieder sind Ohnmacht, Ängste und wahrgenommene Machtungleichgewichte als Begründungen zu nennen.

„Der Arbeitsmarkt ist heute so, dass viele suchen und Leiharbeit ist für die Unternehmen optimal, weil wenn sie dich brauchen, bist du da und wenn sie dich nicht mehr brauchen, bist du zu Hause. Du kostet ihnen dann nichts, wie im Krankenstand oder so. Das ist jetzt einfach so. Was soll die Gewerkschaft machen?“ (I3,20)

Herr J. verweist wiederum auf dem Hintergrund seiner Erfahrungen darauf, dass auch kollektivvertraglich gesicherte Ansprüche in der Leiharbeitsbranche nicht umgesetzt werden.

„Natürlich, inwieweit dass du heute auf Sachen, die die Gewerkschaft aushandelt, auch in deiner Firma bestehen kannst, ist wieder ganz was anders, nicht. Das scheitert dann natürlich am Wollen von der Leasing-Firma. Ein Beispiel, ich bin ja nicht Facharbeiter, ich bin ja eigentlich qualifizierter Facharbeiter. Da würde ich mehr verdienen, aber das zahlt er mir nicht. Der sagt: „Dann nehme ich dich nicht“, ja. So ist das. Das ist... Das hört sich alles gut an, wenn die Gewerkschaft da was tut, nicht. Aber die Realität schaut natürlich anders aus. Weil der sagt: „Na, pass auf, dann suche dir eine Firma, die dir das zahlt. Ich nicht.“ Die Gewerkschaft kann da gar nichts tun, weil die Firmen ja immer die Chance haben, dass sie „nein“ sagen zu dir. „Und wenn dir das nicht passt, dann nehmen wir dich nicht“ oder „wir kündigen dich.““ (I10, 24)

Und als Konklusio: Die einzige Möglichkeit der Verbesserung der Situation von LeiharbeiterInnen sieht er in der Abschaffung der Leiharbeit. Die Abschaffung von Leiharbeit sei aber auch „für die Gewerkschaft derzeit nicht möglich“. (I10, 27)

„Man müsste Leiharbeit einfach wieder abschaffen, das wäre das Wichtigste. Aber auch wenn die Gewerkschaft da was tut, das geht zu langsam. Bis dahin bin ich in Pension.“ (I10, 27)

Kaum Bereitschaft zu gewerkschaftlichem Engagement

Die Bereitschaft von gewerkschaftlichem Engagement ist bei den InterviewpartnerInnen unseres Sample kaum vorhanden. Auf mehrmaliges Nachfragen wird von zwei InterviewpartnerInnen Interesse an einer Vernetzung von LeiharbeiterInnen geäußert, in Form von losen Treffen, auf denen zum einen Informationen über Überlasserfirmen ausgetauscht werden könnten, und zum anderen ExpertInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung Informationen über Neuerungen bzw. Veränderungen in den Kollektivverträgen berichten könnten.

Die Distanz zur Arbeitnehmerinteressenvertretung, fehlendes Wissen, Ohnmachtsgefühle und wahrgenommene Machtungleichgewichten führen auch dazu, dass außer „Leiharbeit gehört abgeschafft“, so gut wie keine konkreten inhaltlichen Vorschläge bzw. Wünsche an die Gewerkschaft geäußert werden.

5.3. Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit

5.3.1. Gründe für die geringe Inanspruchnahme

Nur vier der siebzehn InterviewpartnerInnen haben die Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit für LeiharbeiterInnen in Anspruch genommen. Als Begründung für die Nichtinanspruchnahme wird die Nichtkenntnis der Existenz einer solchen Soforthilfe angegeben. Das heißt also, auf den ersten Blick liegt der geringen Inanspruchnahme ein Informationsdefizit zu Grunde (dazu jedoch Genaueres in Abschnitt 5.2.2).

Zwei InterviewpartnerInnen in unserem Sample äußern darüber hinaus zusätzlich, dass auch wenn sie Kenntnis von der Soforthilfe gehabt hätten, sie diese nicht in Anspruch genommen hätten. Begründet wird dies zum einen mit der Ablehnung einer Bittstellerrolle und zum anderen mit einer Skepsis gegenüber finanzieller Unterstützung, die mit keinen Anforderungen verknüpft ist. Frau D. formuliert dies folgendermaßen:

„Das Geld muss ich verdienen. Wieso kriege ich dieses Geld? (..)Nein, Unterstützungsfonds, ich muss sagen: Ich wohne mit den Eltern. So bedürftig bin ich nicht, dass ich das Geld nehmen würde. Das ist wie Schmiergeld. ..Da muss irgendwas hinterher...im Hintergrund, da muss was stecken. Keiner gibt umsonst etwas. Da ist sicher etwas (lacht). Da werde ich irgendwas... Ich muss...ich kriege das und ich tue nichts. Das, das, so was gibt es nicht. Sowas...(14, 17)

Und Herr H.:

„Warum soll mir wer was zahlen? Außerdem habe ich immer Arbeit gehabt. Ich war nicht lange Zeit ohne Arbeit.“ (18, 17)

Gefolgert kann aus diesen beiden Beispielen werden, dass Inhalt und Ziel der Soforthilfe - eine spezielle Unterstützung für LeiharbeiterInnen im Sinne einer Anerkennung ihres höheren Arbeitslosigkeitsrisikos - den LeiharbeiterInnen klarer vermittelt werden muss. Ansonsten tritt Verunsicherung und Skepsis auf, die eine Inanspruchnahme der Soforthilfe verhindert.

Inanspruchnahme - Informationsquellen

Die vier LeiharbeiterInnen, die Soforthilfe bezogen haben, hatten die Information aus verschiedenen Quellen. In zwei Fällen wurde bei einer einvernehmlichen Kündigung seitens der Überlasserfirmen darauf hingewiesen, dass bei Kündigung ein Anspruch auf Soforthilfe besteht. Zusätzlich hatten die Überlasserfirmen auch Antragsformulare für die Soforthilfe aufgelegt.

„Ja, in der Leihfirma haben sie mich darauf hingewiesen, der für mich zuständige Personalmensch. In der Leihfirma liegen Formulare auf, mit denen man das Übergangsgeld beantragen kann. Sonst hätte ich das nicht gewusst. Ich glaube insgesamt, das wissen nicht viele, sonst würde es alle in Anspruch nehmen. Weil wer lässt das Geld einfach liegen. Das ist ja wie herschenken.“ (11,12)

In zwei Fällen war die Informationsquelle die ArbeiternehmerInnenvertretung: einmal in Form eines Betriebsrats, einmal in Form eines schriftlichen Informationsblatts der PRO-GE. Beide LeiharbeiterInnen wurden Gewerkschaftsmitglieder.

Herr O. hat die Soforthilfe schon zweimal beantragt. Das erste Mal hat er die Information mündlich vom Betriebsrat der Überlasserfirma, mit dem er schon während seiner Beschäftigung Kontakt hatte, bekommen. Da er damals noch nicht Gewerkschaftsmitglied war, hat er die Soforthilfe direkt bei der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) beantragt.

„Und ich war damals noch nicht bei der Gewerkschaft. Das erste Mal habe ich das selber beantragen müssen, habe ich das eben da bei der BUAK da, bei der Abfertigungskasse da, habe das hingeschickt. Das war mühsam, weil die haben ja... Die Unterlagen, die sie gebraucht haben, das war ein wenig... Die haben meine Bankdaten gebraucht, und so. das war etwas umständlich. nicht einfach.“ (I15, 23)

Herr O. hält die Soforthilfe als Unterstützungsmaßnahme für überaus positiv und erzählt auch, wie sehr er sich darüber gefreut hat.

„Voll super war das. Das ist ein Wahnsinn, he, (...) du freust dich über 250,00 Euro schon massiv. Das war...in guten Zeiten war mir das oft wurscht, 200,00 mehr oder weniger. Aber arbeitslos, dann auf einmal wird das sehr viel Wert auf einmal. 250,00 Euro sind da viel. Da freust du dich total.“ (I15, 23)

Er hat die Information auch an seine KollegInnen weitergeben. Beim zweiten Mal – er ist in der Zwischenzeit nicht nur, aber auch aufgrund der Soforthilfe Gewerkschaftsmitglied geworden – hat er die Soforthilfe direkt bei der PRO-GE „geholt“.

Frau L. wiederum hat – so ihre Erinnerung – ein schriftliches Informationsblatt der PRO-GE bekommen, in dem die Soforthilfe beschrieben wurde. Sie hat dann ihre Landesstelle der PRO-GE telefonisch kontaktiert und persönlich aufgesucht.

„Ja, ich habe alles mitgebracht. Und die Dame hat mir gesagt: „Auch von der Krankenkasse ein Auszug, das ist genau, die Überweisung, dass ich in dieser Firma arbeite. Und 2, 3, die letzten Lohnzettel.“, so was. Ich weiß es nicht genau. Ich habe alles mitgebracht. Und die Dame hat das gekriegt und hat mir geholfen. Die war super. Und ich habe das Geld bekommen von der PRO-GE.“ (I12,25)

Bei dieser Gelegenheit wurde Frau L. auch Gewerkschaftsmitglied.

5.3.2. Zur Rolle von Informationsdefiziten und Informations-Missverständnissen für die Nicht-Inanspruchnahme

Einleitend wurde bereits angeführt, dass der geringen Inanspruchnahme der Soforthilfe auf den ersten Blick ein Informationsdefizit zu Grunde liegt. Auf den ersten Blick, da auf Nachfragen von der Mehrzahl der InterviewpartnerInnen nicht ausgeschlossen wurde, dass sie diese Information in schriftlicher Form erhalten haben, aber dass sie das Informationsblatt entweder nicht gelesen hätten oder aufgrund sprachlicher Probleme schriftliche Informationen nicht verstehen. Zusätzlich können sich zu den sprachlichen Problemen auch noch Leseschwächen gesellen, wie bei zwei unserer InterviewpartnerInnen deutlich wurde.

Das heißt aber, es kann nicht von einer generell fehlenden Informationsvermittlung gesprochen werden, sondern die Form und Gestaltung der Information und vermutlich auch der Zeitpunkt haben dazu geführt, dass die Informationen von vielen InterviewpartnerInnen nicht wahrgenommen wurden.

Seitens der InterviewpartnerInnen wurden nur vereinzelt Vorschläge eingebracht, wie die Inanspruchnahme der Soforthilfe verbessert werden könnte. Gemeinsam ist diesen Vorschlägen allerdings, dass die Wichtigkeit des persönlichen Kontakts mit der betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung betont wurde, sei es mit dem Überlasser oder dem Beschäftigterbetriebsrat. Aussagen dazu sind: „Das müsste mir jemand sagen, wenn ich es brauche“ oder „Es wäre wichtig, dass da jemand kommt und das erklärt“ oder „Wenn ich es lese vergesse ich es wieder. Da muss wer kommen und es mir erzählen.“ Das heißt aber, gerade aufgrund der offenkundigen Distanz vieler LeiharbeiterInnen zu schriftlichen Informationen werden persönliche Gespräche als der zentrale Schlüssel für eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Soforthilfe angesehen. Die Bedeutung des persönlichen Gesprächs und eines kontinuierlichen persönlichen Kontakts mit BetriebsrätInnen geht jedoch über die Erhöhung der Inanspruchnahme weit hinaus. Es wird von etlichen InterviewpartnerInnen auch als wesentliche Grundbedingung dafür gesehen, LeiharbeiterInnen für gewerkschaftliche Interessenvertretung zu interessieren und zu mobilisieren.

Von einem Interviewpartner wird weiters darauf hingewiesen, dass das Informationsmaterial, das von Gewerkschaft oder Betriebsratskörperschaften an LeiharbeiterInnen ausgesandt wird, oftmals zu kompliziert und schwer verständlich sei. „Viele verstehen das einfach nicht.“ (I16, 10) Das heißt, wichtig wäre auch, alle Informationsmaterialien auf ihre einfache Verständlichkeit zu überprüfen und Aussendungen künftig einfacher zu gestalten (siehe genauer 6. Schlussfolgerungen und Maßnahmenvorschläge).

Ein dritter, ebenfalls von einem Interviewpartner angesprochener, Punkt ist der Zeitpunkt der Information über die Soforthilfe. Wichtig sei, so Herr B.,

„dass wir die Information bekommen, wenn wir sie brauchen, knapp bevor oder zum Zeitpunkt, wenn wir gekündigt werden, nicht lange vorher. Da vergisst man es wieder.“ (I2, 16)

Eng mit den Problemen der Informationsvermittlung verbunden sind Fehlinformationen bei LeiharbeiterInnen, die - so ist anzunehmen - Ergebnis von sprachlichen Missverständnissen bzw. Kommunikationsproblemen zwischen LeiharbeiterInnen und Gewerkschaften bzw. betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung sind, und die in einigen Interviews auftauchen.

Ein Beispiel dafür ist Herr I. Herr I. erzählt, dass er über schriftliche Informationen seitens der Gewerkschaft von seinem Anspruch auf Soforthilfe erfahren hat. Er habe dann gleich in der Gewerkschaft angerufen. Dort wurde ihm gesagt, nur Gewerkschaftsmitglieder bekämen die Soforthilfe. Er wollte Gewerkschaftsmitglied werden, aber dann, so Herr I. hätte er den Gewerkschaftsbeitrag für drei Jahre nachzahlen müssen, denn vor 3 Jahren habe er seine Gewerkschaftsmitgliedschaft beendet.

„Da wurde mir gesagt: „Na, du musst wieder bei der Gewerkschaft Mitglied sein, und dann bekommst du dieses Geld. Dann habe ich gesagt, gut, dann werde ich Mitglied... Dann hat er gesagt: „Da musst du aber für 3 Jahre zurückzahlen. Du musst für 3 Jahre gesamt 750,00 Euro zahlen.“ (I9, 14)

Das wollte er nicht und hat zur Absicherung der erhaltenen Information „bei der PROGE in Wien angerufen.“ Aus seiner Sicht wurde die Information bestätigt.

„In Wien habe ich dann angerufen. Der hat zu mir das gesagt: „Das kannst du über E-Mail (machen).“ Dann habe ich eine E-Mail-Adresse gekriegt. Da kannst du diese Bestätigung hinschicken, also ausfüllen und wieder schicken. Dann habe ich wieder das gemacht. Aber der hat zu mir gesagt: „Nein, du musst nur Mitglied sein. Du musst für drei Jahre zahlen. Und dann habe ich gesagt: „Mitglied brauche ich nicht. Weil das sind 3 Jahre und 750,00 Euro. Ich kriege 250,00. Dann bin ich auf – 500,00 Euro. Das brauche ich gar nicht.“ (I9, 14)

Zugrunde, so die Vermutung, liegt auf der einen Seite ein Sprachproblem bei Herrn I. Herr I. versucht seine Sprachkompetenz nach außen höher erscheinen zu lassen als sie ist⁷, was angesichts der anhaltenden Debatten über die Wichtigkeit und Notwendigkeit guter deutscher Sprachkenntnisse bei MigrantInnen und AsylantInnen, nicht verwundert. Das heißt, Herr I. fragt nicht nach, auch wenn er Erklärungen nicht versteht. Auf der anderen Seite ist wiederum eine Unachtsamkeit gegenüber geringer deutscher Sprachkompetenz zu vermuten, die vielleicht einfache Sprachverwendung bzw. die Versicherung, dass der Gesprächspartner die vermittelten Informationen verstanden hat, verhindert.

⁷ Dies zeigte sich auch im Interview. Herr I. gab beispielsweise bei einigen Fragen vor, sie verstanden zu haben. An den Antworten wurde aber deutlich, dass dem nicht so war. Erst auf mehrmaliges Nachfragen der Interviewerin konnten bestimmte Fragen geklärt werden.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND MASSNAHMENVORSCHLÄGE

Das folgende Kapitel zieht Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der empirischen Erhebung (ExpertInneninterviews LeiharbeiterInneninterviews) und präsentiert Ansätze und Maßnahmenvorschläge, um die gewerkschaftliche Interessenvertretungspolitik für LeiharbeiterInnen zu verbessern und die Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit zu erhöhen. Zunächst stellen wir jedoch nochmals zusammenfassend die spezifische Situation von LeiharbeiterInnen dar, die als Rahmenbedingungen für die Organisation von gewerkschaftlicher Interessenvertretung für diese Gruppe von zentraler Bedeutung sind.

6.1. Zur spezifischen Situation von LeiharbeiterInnen - Zusammenfassung

Eines der wesentlichsten Kennzeichen von Leiharbeit ist Beschäftigungsunsicherheit, die sich im Vergleich zu Standardbeschäftigungsverhältnissen in einer Vielzahl von Wechseln zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bei LeiharbeiterInnen ausdrückt. Die Beschäftigungsunsicherheit wurde auch als zentrales Problem von Leiharbeit in den Interviews definiert. Zurückzuführen ist diese Unsicherheit einerseits darauf, dass Leiharbeitsverhältnisse, auch wenn sich Veränderungen in Richtung „strategische Nutzung“ von Leiharbeit finden, nach wie vor auch die Aufgabe haben, Spitzenauslastungen abzudecken und Auftragsschwankungen durch flexible Einsätze auszugleichen. Das heißt, Beschäftigungsunsicherheit ist sozusagen in die Struktur von Leiharbeit eingelassen. Die reduzierte Erwerbsdauer von LeiharbeiterInnen ist aber gleichzeitig auch Ergebnis der rechtlich nicht gedeckten Praxis von Leiharbeitsunternehmen, LeiharbeiterInnen bei Ende des Einsatzes in Beschäftigerbetrieben nicht weiter zu beschäftigen, sondern zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu drängen, wodurch die kollektivvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen umgangen werden (und die Betroffenen einen finanziellen Verlust erleiden). Dazu kommt, dass auch andere erkämpfte ArbeitnehmerInnenrechte, wie das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder der Anspruch auf Pflegeurlaub für LeiharbeiterInnen zwar rechtlich garantiert sind, in der betrieblichen Wirklichkeit aber häufig in Frage gestellt werden. Die so genannten Lohnnebenkosten werden damit ausgelagert, und viele Leiharbeitsfirmen versuchen diese auf die einzelnen LeiharbeiterInnen (und in Folge auf die öffentliche Hand) über zu wälzen.

Immer bedrohlicher und existenzieller wird diese Beschäftigungsunsicherheit mit zunehmendem Lebensalter der LeiharbeiterInnen, wie die Interviews zeigen. Arbeit zu finden dauert immer länger. Eine zumindest mittelfristige Beschäftigungszukunftsperspektive wird immer schwieriger. Gesundheitliche Beeinträchtigungen verschlimmern noch die Situation. Letztere sind meist Folgen sowohl schwerer körperlicher und psychischer Belastungen (Arbeitsdruck, Abwertung durch Vorgesetzte und KollegInnen) als auch der Vermeidung von Krankenständen, da diese oftmals wiederum Kündigung bedeuten.

Gleichzeitig setzen sich nur wenige LeiharbeiterInnen gegen diese Situation zur Wehr, da sie Sanktionen befürchten. Sanktionen bedeutet in diesem Fall, dass „aufmüpfige“ LeiharbeiterInnen zum einen von der Liste (Pool) der Überlasserfirma, bei der sie beschäftigt waren, gestrichen werden und nicht mehr kontaktiert werden, wenn es mögliche Beschäftigung für sie gibt. Zum anderen haben viele LeiharbeiterInnen aber auch Ängste davor, dass sich ihre „Aufmüpfigkeit“ bei den Überlasserfirmen herumspricht und sie keine Beschäftigung mehr finden.

Zusätzlich erleben LeiharbeiterInnen in vielen (nicht allen) Beschäftigerbetrieben Abwertung, und zwar sowohl von Vorgesetzten als auch der Stammebelegschaft. Diese Abwertung bezieht sich einerseits auf das Betriebsklima und den Umgang mit LeiharbeiterInnen im Betrieb – schon allein die Anrede „hey Leasinger“ ist ein Ausdruck dafür – und die mangelnde Zurverfügungstellung (Ausstattung) von Arbeitsmaterialien, dies kann Arbeitsgeräte genauso betreffen wie fehlende Garderoben. Andererseits bezieht sich die Abwertung auf die scheinbar gängige Praxis, dass LeiharbeiterInnen, Tätigkeiten ausführen müssen, die niemand aus der Stammebelegschaft ausführen will, aber auch, dass sie zu Überstunden eingeteilt werden, wenn sich niemand aus der Stammebelegschaft findet. Dass sich LeiharbeiterInnen unter solchen Bedingungen als Beschäftigte „zweiter Klasse“ fühlen, erscheint da nicht verwunderlich.

LeiharbeiterInnen, so das Modell der Arbeitsgesellschaft von Castel (2009), befinden sich in der Zone der Prekarität und damit auch in einem eigentümlichen sozialen Schwebezustand zwischen der Zone der Integration mit formal gesicherten Normalarbeitsverhältnissen und der Zone der Entkoppelung, die durch mehr oder minder dauerhaften Ausschluss von Erwerbsarbeit gekennzeichnet ist und in der sich die Entbehrlichen oder Überflüssigen der Arbeitsgesellschaft sammeln. LeiharbeiterInnen sind nach Castel (2009) noch „nicht unnütz“ geworden, leben aber in einer Situation der permanenten Instabilität und sind daher auch sozial sehr verwundbar.⁸ Dies ist eine spezifische gesellschaftliche Positionierung die in den subjektiven Orientierungen von LeiharbeiterInnen im Besonderen von zwei Aspekten geprägt ist. Zum einen ist es die alles überragende Orientierung, wieder in die Zone der Integration zu gelangen, die in dem übermächtigen Wunsch StammarbeiterIn – also Mitglied der Stammebelegschaft – zu werden ihren Ausdruck findet. Zum anderen ist es die soziale Angst vor einem weiteren sozialen Abstieg, das heißt, Angst in die Zone der Entkoppelung – und damit Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt – abgedrängt zu werden.

Diese spezifische Situation mit ihren Besonderheiten angemessen zu verstehen und zu berücksichtigen ist laut ExpertInneninterviews eine entscheidende Voraussetzung für eine Verbesserung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für LeiharbeiterInnen und für die Organisierung von LeiharbeiterInnen. Bislang wird diese spezifische Situation jedoch – nach Einschätzung mehrerer InterviewpartnerInnen – noch zu wenig in der gewerkschaftspolitischen Ausrichtung berücksichtigt.

⁸ Nach Castel (2009) gibt es vereinfacht drei Zonen des sozialen Lebens: Menschen, die noch integriert sind, Menschen, die verwundbar sind und Menschen, die entkoppelt sind. Diese sozialen Positionen sind nach Castel als Kontinuum zu begreifen.

6.2. Ansätze zur Verbesserung gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik für LeiharbeiterInnen

Im Kern geht es - nach Einschätzung in einigen ExpertInneninterviews - darum, an die spezifische Situation von LeiharbeiterInnen anzuknüpfen und die Verbesserung der derzeitigen Situation deutlich als Ziel gewerkschaftlicher Politik für LeiharbeiterInnen in der Öffentlichkeit zu verankern. Anders formuliert, sollte im Zentrum gewerkschaftlicher Strategie für LeiharbeiterInnen eine Politik der Entprekarisierung stehen.

Natürlich können Gewerkschaften den Trend zur Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse aus eigener Kraft nicht grundsätzlich korrigieren. Nichtsdestotrotz könnten sich Gewerkschaften wieder stärker für eine Reduzierung von Leiharbeit positionieren. Mögliche inhaltliche Eckpunkte einer solchen Positionierung wären beispielsweise verstärkte Anstrengungen zur Etablierung qualitativer Maßstäbe für „gute Arbeit“ und die stärkere Betonung von „equal treatment und equal pay“.

Als weitere - eng mit der ersten verbundene - Strategie ist der Kampf um höhere Übernahmequoten von LeiharbeiterInnen zu nennen. Vorstellbar ist etwa, verbesserte Übernahmebestimmungen (nach einem längeren Einsatz in einem Beschäftigterbetrieb) für LeiharbeiterInnen im Kollektivvertrag oder zumindest in Betriebsvereinbarungen festzuschreiben.

Da die Ziele „Reduktion von Leiharbeit“ und höhere Übernahmequoten aufgrund der derzeitigen gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse nur langfristig erreicht werden können, muss der kurz- bis mittelfristige Fokus gewerkschaftlicher Politik auf der Verbesserung der Bedingungen von LeiharbeiterInnen liegen. Dies gilt es sowohl den LeiharbeiterInnen als auch der Öffentlichkeit zu vermitteln. Öffentliche und medienwirksame Skandalisierungsstrategien von Leiharbeits-Unternehmen, die gesetzliche Bestimmungen missachten, wären hier zweifellos ein unterstützendes Instrument.

Ein weiterer Ansatzpunkt wäre die Herstellung einer betrieblichen Öffentlichkeit und die Mobilisierung der Stammbeschäftigten für die Belange der Leihbeschäftigten. Dabei ginge es zentral darum, allen Teilen der Belegschaft zu vermitteln, dass die Ausweitung von Leiharbeit und anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen jeden und jede treffen kann.

Die Verbesserung der Kooperation zwischen allen beteiligten AkteurInnen (Beschäftigterbetriebsrat – Gewerkschaftssekretäre – Überlasser-Betriebsrat) der ArbeitnehmerInnenvertretung von LeiharbeiterInnen ist ebenfalls als Ansatzpunkt zu nennen.

Die Beratung von LeiharbeiterInnen ist für die InterviewpartnerInnen ein wichtiges, aber nicht ausreichendes Element der Interessenvertretungspolitik. Im persönlichen Gespräch muss – dies wurde in mehreren ExpertInneninterviews betont - auch das Gefühl vermittelt werden, dass LeiharbeiterInnen als Personen in einer schwierigen Situation wahr- und angenommen werden. Das bedeutet, wie es ein Überlasser-Betriebsrat formulierte, die Argumentation über den sozial verwundbaren Status von LeiharbeiterInnen offensiv zu führen und die daraus resultierende besondere Unterstüt-

zungsnotwendigkeit herauszuarbeiten. Dazu gehört auch eine „Politik des Respekts“ in Form der Anerkennung der besonderen Interessen dieser Gruppen. Oft handelt es sich bei den LeiharbeiterInnen um Geringqualifizierte und MigrantInnen, die existentiell auf solche Beschäftigungsformen angewiesen sind. Das darf von betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen nicht ignoriert werden. LeiharbeiterInnen benötigen zum Teil auch andere Dienstleistungen als Festangestellte. Auch daran muss seitens der Arbeitnehmerinteressenvertretung angeknüpft werden, soll gewerkschaftliche Interessenvertretungspolitik für LeiharbeiterInnen verbessert werden.

Abschließend werden ausgehend von den Ergebnissen der Interviews noch vier wesentliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik für LeiharbeiterInnen dargestellt. Die Ansatzpunkte sind:

- *Vermittlung und verständliche Erklärung von Aufgaben, Funktion und Zielen gewerkschaftlicher Interessenvertretung*

In den LeiharbeiterInneninterviews wurde deutlich, dass das Basiswissen über Aufgaben, Funktion und Ziele gewerkschaftlicher Interessenvertretung sehr gering ist. Wichtig wäre daher, LeiharbeiterInnen dieses Wissen in verständlicher Form (auch anhand von Beispielen) zu vermitteln.

- *Persönliche Gespräche als zentralen Schlüssel des Zugangs zu LeiharbeiterInnen ausbauen*

Die Ergebnisse der Interviews zeigen auch, dass persönliche Gespräche die wichtigste Form der Kontaktaufnahme mit LeiharbeiterInnen sind. Persönliche Gespräche sind nicht nur wichtig, um Informationen zu vermitteln, sondern sind wesentliche Anknüpfungspunkte, um Vertrauen in die Arbeitnehmerinteressenvertretung aufzubauen bzw. Misstrauen abzubauen. Vertrauen und normative Bindungen sind nur durch personalisierte Beziehungen möglich. Daher müssen in der Organisation verstärkte Anstrengungen und Überlegungen angestellt werden, wie die persönliche Kontaktaufnahme verbessert werden kann.

- *Sensibilisierung und Stärkung der BetriebsrätInnen in den Beschäftigterbetrieben*

Für einen Teil der betroffenen Betriebsräte in Beschäftigterbetrieben ist es keinesfalls selbstverständlich, dass sie sich des Themas Leiharbeit offensiv annehmen. Daher wäre es wichtig, BetriebsrätInnen zu qualifizieren, zu sensibilisieren, zu unterstützen und zu einer wirkungsvollen Interessenpolitik motivieren.

Als konkrete Maßnahme ist diesbezüglich die Intensivierung von Schulung und Information von BetriebsrätInnen zu nennen. Dabei besteht zweifellos Schulungs- und Informationsbedarf vor allem zu Zahlen, Daten und Fakten zur Leiharbeit, zum bestehenden Kollektivvertrag in der Leiharbeit, zur Unterstützung der praktischen Anwendbarkeit (Handbücher, Leitfäden, Musterbetriebsvereinbarungen und Beispiele Guter Praxis) sowie den Handlungsmöglichkeiten der BetriebsrätInnen in den Beschäftigterbetrieben. Sinnvoll wäre, bestehende Bil-

dungsangebote an diesen Bedarf anzupassen beziehungsweise weitere Workshops und Seminare anzubieten.

Notwendig und unterstützend für Beschäftigter-BetriebsrätInnen wäre darüber hinaus, die Durchsetzung eines gesetzlichen Einsichtsrechts von Beschäftigter-BetriebsrätInnen in Überlasser-Firmen etwa in Lohnabrechnungen.

- Entwicklung von spezifischen Angeboten und Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen

Um eine erfolgreiche Interessenpolitik betreiben zu können, müssen jedoch entsprechende Politikangebote entwickelt und genügend Ressourcen bereitgestellt werden. Dabei geht es nicht um bloße Rekrutierungsstrategien. LeiharbeiterInnen brauchen wie bereits erwähnt teilweise andere Dienstleistungen als Festangestellte. Sie haben beispielsweise Interessen an Kenntnissen über Praktiken von Überlasserfirmen. Sie möchten wissen, welche Überlasserfirmen seriös sind und welche nicht. Hier könnte ein von der Gewerkschaft angebotenes Ranking oder Rating etwa in Form eines Schwarz- und Weißbuchs speziell für die Leiharbeitsbranche Orientierungshilfe bieten.

6.3. *Maßnahmenvorschläge zu Erhöhung der Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit*

6.3.1. *Ausgangspunkt der Maßnahmenvorschläge*

Ausgangspunkt der Maßnahmenvorschläge sind die in den Abschnitten 4.2 und 5.3 dargestellten Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit durch die LeiharbeiterInnen sowie Überlegungen und Vorschläge, die von Expertinnen (GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen) und LeiharbeiterInnen eingebracht wurden.

Kurz zusammengefasst: Der geringen Inanspruchnahme der Soforthilfe liegt auf den ersten Blick ein Informationsdefizit zu Grunde. Auf den ersten Blick, da vermutlich die überwiegende Zahl der LeiharbeiterInnen Informationsmaterial zur Soforthilfe erhalten hat. Allerdings wurde diese Information nicht wahrgenommen, da sie zum einen zum „falschen“ Zeitpunkt – also nicht nahe am Zeitpunkt, zu dem sie konkret gebraucht wurde - vermittelt wurde, und da sie zum anderen für viele LeiharbeiterInnen, vor allem solche mit Deutsch als Zweitsprache, nicht verständlich war.

Drittens herrscht bei der Mehrzahl der LeiharbeiterInnen unseres Samples insgesamt eine offenkundige Distanz zu schriftlichen Informationsmaterialien vor. Die Spitze dieser Distanz repräsentieren LeiharbeiterInnen mit Leseschwächen. Aus dieser Distanz resultiert dann auch der hohe Stellenwert persönlicher Gespräche, sei es mit dem Überlasser- oder dem Beschäftigterbetriebsrat, für eine Erhöhung der Inanspruchnahme der Soforthilfe.

Viertens wurde auch deutlich, dass die Ziele der und die Begründung für die Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit für LeiharbeiterInnen als eine spezielle Unterstützung für LeiharbeiterInnen im Sinne einer Anerkennung ihres höheren Arbeitslosigkeitsrisikos nicht klar vermittelt werden. Skepsis und Verunsicherung von LeiharbeiterInnen gegenüber der Soforthilfe als finanzieller Unterstützung, die mit keinen Anforderungen verknüpft ist, können eine Folge sein.

Fünftens schließlich, ist auf sprachliche Missverständnisse bzw. Kommunikationsprobleme zwischen LeiharbeiterInnen und Gewerkschaften bzw. betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretung zu verweisen, die ebenfalls bei einigen InterviewpartnerInnen auftauchten. Resultat der Missverständnisse waren Fehlinformationen bei LeiharbeiterInnen, die ebenfalls zu einer Nichtinanspruchnahme der Soforthilfe führten.

6.3.2. Maßnahmenvorschläge

Verknüpfung von Soforthilfe mit dem spezifischen Erwerbsstatus von LeiharbeiterInnen

Dieser Maßnahmenvorschlag zielt darauf ab, die Ziele der und die Begründung für die Soforthilfe bei Arbeitslosigkeit für LeiharbeiterInnen deutlicher und nachvollziehbarer zu vermitteln und mit dem spezifischen Erwerbsstatus sowie mit der hohen sozialen Verletzlichkeit dieses Arbeitsverhältnisses zu argumentieren. Eine solche Argumentation würde zum einen die Soforthilfe von einem möglichen Charakter des Almosens („Bittstellerrolle“) befreien und die Soforthilfe stärker als ein (An)Recht begründen – vor allem in den Augen der LeiharbeiterInnen. Die Soforthilfe könnte zum einen als (kleine) Kompensation für den geringen Schutz- und den hohen Unsicherheitsstatus von LeiharbeiterInnen begründet werden, zum anderen aber auch als eine Art Flexibilitätsprämie (Anpassung an verschiedene betriebliche Umstände) argumentiert werden.

Wesentlich ist dabei auch, die Rolle der Gewerkschaft bei der Durchsetzung der Soforthilfe den LeiharbeiterInnen deutlich zu machen. Dadurch könnte klar vermittelt werden, dass sich die Gewerkschaften des spezifischen Erwerbsstatus von LeiharbeiterInnen bewusst sind und ihre Politik dagegen ausrichten. Die Soforthilfe könnte dann als ein Baustein in dieser Strategie argumentiert und in eine umfassendere Strategie zur Entprekarisierung von Leiharbeit eingebettet werden.

Information über die Soforthilfe zum Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit anbieten

Aus den Interviews geht deutlich hervor, dass die Information über die Soforthilfe gezielt zum Zeitpunkt der Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit vermittelt werden muss. Eine Möglichkeit, die mittlerweile bereits versucht wurde und gute Ergebnisse brachte, ist, das Arbeitsmarktservice, das im Fall von Arbeitslosigkeit mit LeiharbeiterInnen in Kontakt kommt, gezielt und intensiv in die Informationskette zur Soforthilfe einzubauen.

Informationen gezielt aufbereiten („in leichter Sprache“) und vorhandenes Informationsmaterial auf seine Verständlichkeit überprüfen

Der dritte Maßnahmenvorschlag bezieht sich auf die gezielte Aufbereitung von Informationen beziehungsweise auf die Überprüfung des vorhandenen Informationsmaterials auf seine Verständlichkeit. In den Interviews tauchte immer wieder auf, dass einige LeiharbeiterInnen Schwierigkeiten mit dem Verstehen schriftlichen Informationsmaterials haben. Daher wäre es wichtig, Informationen in „leichter Sprache“ zu vermitteln.

Was ist leichte Sprache? Mit leichter Sprache ist eine besonders leicht verständliche sprachliche Ausdrucksweise gemeint, die das Verständnis von Texten erleichtern soll. Zu den Prinzipien leichter Sprache gehören beispielsweise, dass kurze Sätze verwendet werden (kein Satz mehr als 15 Wörter), dass jeder Satz nur eine Aussage enthält, dass der Konjunktiv (Möglichkeitsform) nicht verwendet wird, dass Wörter nicht in durchgehenden Großbuchstaben geschrieben werden und kursive Schrift nicht verwendet wird. Dazu zählen aber auch eine übersichtliche Gestaltung der Texte und der Einsatz von Bildern oder anderen Visualisierungsformen.

Aufbau von (Fremd)Sprachressourcen im Betriebsrat/ Gewerkschaft und Ausbau von Sprachsensibilität in der Beratung

Als weiterer wesentlicher Schritt um Informationsprobleme aufgrund von Sprachbarrieren (migrantische LeiharbeiterInnen) zu reduzieren, ist der Aufbau von (Fremd)Sprachressourcen im Betriebsrat/ Gewerkschaft zu nennen.

Gleichzeitig geht es, wie die Beispiele der Fehlinformationen bei den LeiharbeiterInnen dokumentieren, um den Ausbau von Sprachsensibilität und Sprachbewusstsein in allen Beratungen, im Besonderen bei Beratungen am Telefon. Im Beratungsalltag gilt es, neben der fachlichen Beratungstätigkeit mit einer Vielzahl von Herausforderungen umzugehen, die vor allem auf sprachlicher Ebene liegen: Sprachlich komplexe Informationen müssen an GesprächspartnerInnen (auch mit Deutsch als Zweitsprache) weitergegeben und Fragen beantwortet werden. Rechtliche Rahmenbedingungen müssen in eine verständliche Sprache „übersetzt“ werden. Seminar- und Workshop Angebote für einen sprachbewussten und sprachsensiblen Einsatz des „Werkzeugs“ Sprache wären hier sinnvoll.

Ausbau und Verstärkung des persönlichen Kontakts

Eine wichtige Schlussfolgerung aus den ExpertInneninterviews und LeiharbeiterInneninterviews ist, dass LeiharbeiterInnen mit schriftlichen Aussendungen nur zu einem sehr geringen Teil erreicht werden. Gerade weil LeiharbeiterInnen einen so unsicheren und benachteiligten Status aufweisen und darüber hinaus von häufigen Arbeitsplatzwechseln und damit von Vereinzelungsprozessen überproportional betroffen sind, nimmt das persönliche Gespräch eine sehr bedeutende Rolle unter den Kommunikationswegen ein. Soll die Inanspruchnahme der Soforthilfe gesteigert werden, müssen intensive Über-

legungen angestellt werden, wie der persönliche Kontakt intensiviert und im Fall der Soforthilfe auch gezielt beim Eintritt von Arbeitslosigkeit hergestellt werden kann.

7. LITERATURVERZEICHNIS

- Barlen, Vivien (2014): Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall, Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft 17/2014, Bremen
- Behrens, Martin (2005), Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. WSI-Mitteilungen 6, 329-338
- Bourdieu, Pierre, (1998): La précarité est aujourd'hui partout, in: ders., Contre-feux; Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale, Paris, S.95–101
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41 (4), S. 501-531.
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke et al. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Campus, Frankfurt am Main/New York 2009
- Deich, Svenja (2009): Was passt am besten? - Arbeitnehmerüberlassung oder Werkvertrag?, in: Arbeit und Arbeitsrecht - Personal-Profi 64 (7), S. 412-415.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. UTB FÜR WISSENSCHAFT (Stuttgart)
- Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen, Frankfurt am Main.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2005): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity, in: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun [Hrsg.]: Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma. S. 127-147.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut [Hrsg.] (2007): Atypische Beschäftigung - Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma.
- Kotthoff, Hermann (1998), Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostensenkungsdiktat“. Industrielle Demokratie 5(1), S. 76-100.
- Pernicka, Susanne (2008): Sind atypisch Beschäftigte organisierbar? In Wall-Strasser, Sepp et al. (ed.), Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen, Überzeugungen, Mitglieder. Wien: ÖGB-Verlag, S. 25-37.
- Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2010): Die Leiharbeit in der Krise? Forschungsbericht, Wien.

- Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? Ergebnisse aus einer Befragung unter Zeitarbeitnehmer/-innen in Oberösterreich, in: WISO 33.Jahrgang (2010), Nr. 4, S. 95-112.
- Wagner, Alexandra (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt GmbH. Berlin.
- Weinkopf, Claudia/Hieming, Bettina/Mesaros, Leila (2009): Prekäre Beschäftigung. Expertise, Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg.
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblicke und Alternativen, Frankfurt a. M./New York
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview; in: Jütemann, G. (Hg.), Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Weinheim