

Wenn Arbeitnehmer

Nicht nur private Firmen, auch die öffentliche Hand setzt

GASTKOMMENTAR:
CHRISTOPH HOFINGER

Bald wird in Österreich wohl die Hunderttausendermarke geknackt sein – es ist nur eine Frage der Zeit, bis hierzulande eine sechsstellige Zahl an Arbeitnehmern von einem Überlasserbetrieb an heimische Industrie- und Dienstleistungsunternehmen „verliehen“ wird. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass sich die Politik dringender dieser wachsenden Gruppe annehmen muss.

Leiharbeit war ursprünglich ein überschaubares Phänomen: Betriebe holten sich zusätzliche Arbeitskräfte für Auslastungsspitzen. Für viele Berufstätige schien es nach Arbeitslosigkeit oder während beruflicher Umorientierung attraktiv, mithilfe eines Überlassers wie Trenkwalder, Manpower oder Powerserv am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Nach einem kurzen, aber heftigen Dämpfer in der „Krise“, als viele Industriebetriebe den Großteil der Leiharbeiter zurück zu den Leasingfirmen schickten, boomt die Arbeitskräfteüberlassung wie nie zuvor.

Einerseits wollen die Unternehmen die Vorteile nicht mehr missen: Sie verfügen über eine „Verschubmasse“ an Beschäftigten, die sie im Fall der Fälle ohne lange Debatten mit dem Betriebsrat austauschen oder abbauen können. Andererseits sind jetzt auch immer mehr Dienstleistungsunternehmen an dieser Form der Ressourcenaufstockung interessiert.

Wir könnten diese Tendenz als natürliche Entwicklung in einer fortgeschrittenen Marktökonomie begrüßen, würden nicht Untersuchungen über die Befindlichkeit von Leiharbeitnehmern zu erschreckenden Ergebnissen gelangen. Laut Arbeitsklima-Index der AK Oberösterreich sind nur 51 Prozent der Leiharbeiter mit ihrem Leben sehr oder eher zufrieden. Bei allen anderen Beschäftigten sind es im Schnitt 87 Prozent. Es gibt nur eine Gruppe im Erwerbsalter, die ihr Leben vergleichbar negativ beurteilt, nämlich Arbeitslose. Somit sind die Leiharbeiter die einzige Beschäftigtengruppe, die ihr Leben nicht signifikant besser beurteilt als Menschen ohne Job.

Was liegt hinter der Misere der Leiharbeiter? Zunächst sind mit dieser Beschäftigungsform sehr häufig handfeste Nachteile verbunden. Leiharbeiter sind um 28 Prozentpunkte weniger mit ihrem Einkommen zufrieden, um 25 Prozentpunkte weniger mit der Mitgestaltung der Arbeitsabläufe und um 24 Prozentpunkte weniger mit den Weiterbildungsmöglichkeiten. Viele fühlen sich von unkorrekten Lohnabrechnungen und von Kündigungsdruk während des Krankenstandes bedroht.

Neben materiellen Nachteilen birgt das Feststecken in Leiharbeit ein emotionales Problem: Für Menschen ist es auf Dauer kaum auszuhalten, nur höchstens halb dazugehören, wo man dazugehören will. Etwa zwei Drittel der Leiharbeiter

vermietet werden

zunehmend auf Leiharbeit. Für viele wird das zur Falle

streben eine Übernahme in den Betrieb, an den sie verliehen werden, an. Aber nur für einen kleinen Teil geht der Wunsch in Erfüllung. Es gibt immer mehr Leiharbeiter, die bereits mehr als ein Jahrzehnt in dieser Zwischenwelt arbeiten, bei der ihr Bedürfnis, endlich richtig integriert zu werden, an stetige Grenzen stößt.

Diese permanente Kränkung dürfte neben den monetären Nachteilen der entscheidende Faktor für die ausgesprochen niedrige Lebenszufriedenheit der Leiharbeiter sein.

Wenn wir also nicht sehenden Auges zulassen wollen, dass eine wachsende Gruppe in einen Zustand chronischen Leidensdrucks gebracht wird, braucht es dringend Maßnahmen, die dies verhindern. Leiharbeit als Ganzes wieder abschaffen zu wollen, wäre ein zu radikaler Schritt – die in der Regel hochprofessionell agierenden Leiharbeitsfirmen sind eine zusätzliche Drehscheibe auf dem Arbeitsmarkt. Für Arbeitskräfte mit gefragten Ausbildungen und Fähigkeiten ist das ein Vorteil.

Der Gesetzgeber ist aber gefordert, das endemische Auswachsen von Leiharbeit zu einem Dauerzustand zu erschweren, wenn nicht zu verunmöglichen. Hierzu bräuchte es glasklare Regeln, wann Leiharbeiter in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen werden müssen. Es gehört geregelt, dass nicht nur streng nach Kollektivvertrag entlohnt wird, sondern Leiharbeitern auch die branchenübliche Überzahlung zuteilwird; und von anderen wichtigen Zu-

wendungen (wie Weiterbildung) dürfen Leiharbeiter nicht strukturell ausgeschlossen werden.

Überdacht werden muss auch die Art, wie die Interessenvertretung organisiert ist. Manche Betriebsräte sind vermutlich nicht unglücklich, dass sie für die geleasteten Kollegen nach geltenden Gesetzen nicht zuständig sind, weil dies ihren Einsatz für die (bei Vertretungswahlen wahlberechtigte) Stammebelegschaft möglicherweise erleichtert – so müssen etwa Prämien auf weniger Köpfe aufgeteilt werden.


Was die öffentliche Hand jedenfalls sofort tun kann, ist, bei sich selbst zu beginnen. In letzter Zeit bieten auch Ministerien immer wieder jungen Bewerbern eine „Anstellung“ über Leiharbeit an. Nachdem Dienstrechtsreformen offenbar nicht machbar sind, ist Leiharbeit eine verführerische Möglichkeit, wenigstens junges Personal ohne feste Bindung (und als Sachkosten budgetierbar) anzuwerben. Bei allem Verständnis für Sparzwänge – die Kluft zwischen den Konditionen für Beamte auf der einen Seite und Leiharbeiter im öffentlichen Dienst auf der anderen ist von einer Dimension, die für die Institutionen einer zivilisierten Gesellschaft schlicht unwürdig ist. 

FOTO: ARCHIV

Der Autor leitet das
Sozialforschungsinstitut SORA
in Wien

