

## **Gemeinsamer Antrag Nr. 2**

Der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen,  
des Österreichischen Arbeiter- und Angestelltenbundes/FCG,  
der Freiheitlichen Arbeitnehmer,  
der Alternativen und Grüne GewerkschafterInnen/UG,  
der Grünen Arbeitnehmer,  
der Liste Perspektive,  
des Gewerkschaftlichen Linksbund und  
der Union der Österreichisch-Türkischen ArbeitnehmerInnen in Wien

an die 154. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
am 27. Oktober 2010

### **FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR LEIHARBEITNEHMERINNEN UND LEIHARBEITNEHMER**

**Österreich hatte bei der Leiharbeit in den letzten Jahren einen regelrechten Boom mit hohen Zuwachsraten zu verzeichnen.** So waren 1997 noch weniger als 20.000 Erwerbsverhältnisse dieser Wirtschaftsklasse zuordenbar. Dreizehn Jahre später, Ende Juli 2010 waren es mehr als 80.000.

In der Wirtschaftskrise wurden vor allem Leiharbeiter/-innen als Erste freigesetzt. Jetzt – durch den einsetzenden Wirtschaftsaufschwung – expandiert Leiharbeit wieder stark. Von Seiten der Überlasser wird versucht, diese Beschäftigungsform als „Arbeit wie jede andere“ darzustellen, mit dem Verweis, dass doch gerade in dieser Branche Jobs „geschaffen“ würden. Diese Argumentation übersieht sowohl, dass Leiharbeit immer noch durch starke negative Abweichungen gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis gekennzeichnet ist, als auch, dass ein grundlegender Funktionswandel von Leiharbeit stattgefunden hat: In vielen Betrieben werden die Leiharbeiter/-innen nicht mehr nur zur Abdeckung von Auftragspitzen eingesetzt, sondern sind zu einer ständigen „zweiten Belegschaft“ geworden. Durch die Wirtschaftskrise scheint sich eine weitere besonders problematische Praxis verstärkt zu haben: gekündigte Stammarbeitnehmer/-innen werden oft nur als Leiharbeiter/-innen wieder beschäftigt.

**In einer von der AK Wien in Auftrag gegebenen Studie (L&R, Leiharbeit in der Krise?) wurde in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen Folgendes festgestellt:**

#### **Schlechte Erwerbssituation von LeiharbeiterInnen**

LeiharbeiterInnen sind überaus großen saisonalen Einflüssen ausgesetzt. Im vierten Quartal jedes Jahres steigt die Arbeitslosigkeit rapide an und erreicht Höchstwerte von 20 Prozent und mehr. Über 80 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass Leiharbeit mit dem höchsten Arbeitsplatzrisiko verbunden ist. Erwartungsgemäß ist auch die Erwerbsdauer, vor allem bei den ArbeiterInnen, sehr kurz: Ein Drittel aller Leiharbeitsverhältnisse dauert nicht länger als einen Monat, rund 55 Prozent nicht länger als drei Monate. Bei den ArbeiterInnen sind sogar nur 22 Prozent länger als zwölf Monate durchgehend beschäftigt.

#### **Hohe Arbeitsbelastung**

Knapp die Hälfte der LeiharbeiterInnen sind Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt. Jede/r dritte Befragte sieht die Ursache darin, dass LeiharbeiterInnen immer die schlechtesten Arbeiten verrichten müssen. Überstunden gehören für viele zum Arbeitsalltag. Insgesamt 42 Prozent der LeiharbeiterInnen geben an, immer wieder Überstunden zu leisten.

### **Mangelnde berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildung**

Rund zwei Drittel haben im Zuge ihrer Beschäftigung keine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung vorgefunden. Nur etwas mehr als zehn Prozent haben 2008 an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Dabei wäre das Interesse groß: Mehr als 40 Prozent der Nicht-TeilnehmerInnen zeigen Interesse daran.

### **Schlechtere Entlohnung**

Jede/r Vierte ist mit der Bezahlung unzufrieden. Durch den Vergleich zwischen sich selbst und der Stammbesellschaft sieht knapp die Hälfte der Befragten eine Ungleichbehandlung. Tatsächlich erfolgt Leiharbeit vor allem im Bereich der Hilfs- und angelernten sowie der mittleren Tätigkeiten, was zum niedrigen Lohnniveau beiträgt. Zudem gibt es starke geschlechtsspezifische Differenzen: 2007 verdienten 48 Prozent der Männer mehr als 2.000 Euro aber nur 24 Prozent der Frauen.

### **Fragwürdige „eilvernehmliche“ Auflösungen**

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse werden durch eilvernehmliche Auflösungen gelöst. Zieht man die Personen ab, die selbst eine eilvernehmliche Auflösung wollten, bleibt ein Anteil von 39 Prozent. Seitens der Überlasser-Betriebe wird dieses Instrument immer beliebter, da damit die Einhaltung der Kündigungsbestimmungen oder die Bezahlung von Stehzeiten oder Krankenständen, einfach umgangen werden. Um die Unterschrift zu bekommen, tendieren manche Zeitarbeitsfirmen dazu, die ArbeitnehmerInnen unter Druck zu setzen. Im Krankenstand wird jeder/m zehnten ZeitarbeiterIn, vor allem jenen mit geringem Qualifikations- bzw Tätigkeitsniveau, eine eilvernehmliche Auflösung „angeboten“. Mehr als zwei Drittel stimmten der Auflösung zu.

### **Die Vollversammlung der AK Wien fordert daher:**

- **Beseitigung des betrieblichen Vertretungsdefizits**

Die Informationspflichten der Beschäftigerfirma gegenüber dem Betriebsrat müssen verbessert werden. Dann könnte der Betriebsrat die Interessen der LeiharbeiterInnen besser vertreten. Dringend notwendig sind etwa eine schriftliche Information über das geplante Ende von Überlassungen (mindestens fünf Tage vor Beendigung), die Löhne der LeiharbeiterInnen und die Ausweitung von Sanktionen bei Nichteinhaltung.

Gleichzeitig müssen Bedingungen geschaffen werden, um die Arbeit der Betriebsräte in den Überlasserfirmen zu erleichtern. Dazu gehört ein Zutrittsrecht des Betriebsrats der Überlasserfirma im Beschäftigerbetrieb, damit dieser „seine“ Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsplatz aufsuchen kann. Auch die Kooperation mit dem Beschäftigerbetriebsrat würde dadurch erleichtert werden.

Bei Einführung eines Gütesiegels für Leiharbeitsfirmen muss die Existenz eines Betriebsrats eine zentrale Bedingung für die Verleihung sein.

- **Beschäftigtenanteil der LeiharbeiterInnen beschränken**

Der Anteil der Leiharbeiter/-innen in einem Betrieb darf zukünftig einen bestimmten Schwellenwert nicht überschreiten (z.B. 10%), da sonst der Tendenz, Stammarbeitsplätze durch Leiharbeiter/-innen zu ersetzen, keine Grenzen gesetzt werden und die Arbeitsbedingungen der Stammbesellschaften unter Druck geraten.

- **Unterbindung von Missbrauch bei „eilvernehmlichen Auflösungen“**

Einer/m FacharbeiterIn entgehen bei einer einvernehmlichen Auflösung im Vergleich zur ArbeitgeberInnen-Kündigung bis zu einem Monatsgehalt pro Beendigung (LeiharbeiterInnen haben i.d.R. mehrere Beendigungen pro Jahr). Einvernehmliche Auflösungen wälzen die Kosten auf die Arbeitslosenversicherung bzw. während des Krankenstandes auf die Krankenkassen ab.

- **Anspruch auf Übernahme ins Stammpersonal**

Ein überwältigender Anteil der Leiharbeiter/-innen strebt eine Übernahme in die Stammbesellschaft des Beschäftigertreibs an. Das setzt sie in besonderer Weise unter Druck, deshalb ist ihnen nach einer bestimmten Überlassungsdauer ein Übernahmeangebot zu machen. Dadurch wird auch verhindert, dass Leiharbeiter/-innen zu einer „Konkurrenzbesellschaft“ im Betrieb werden.

- **Beseitigung des Konzernprivilegs**

Derzeit ist die konzerninterne Arbeitskräfteüberlassung teilweise vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ausgenommen. Dies bedeutet insbesondere, dass für konzerninterne Überlassungen der Entgeltschutz (Anspruch auf angemessenes, ortsübliches Entgelt; Anspruch auf zumindest den Beschäftigertkollektivvertrag für die Zeit der Überlassung) nicht zur Anwendung kommt. Es besteht dafür keine ausreichende sachliche Rechtfertigung und in Anbetracht der zunehmenden internationalen Verflechtung ist dies ein Einfalltor für Lohndumping.

- **Erzwingbarer Sozialplan auch bei „Freisetzung“ von Leiharbeitskräften**

Die sozialen Nachteile der „Freisetzung“ von LeiharbeiterInnen tragen derzeit zur Gänze die LeiharbeiterInnen und die Sozialversicherung. Kommt es in einem Beschäftigert-Betrieb zu Beendigung von Leiharbeit in nicht unwesentlichem Ausmaß, so sollen die sozialen Nachteile der Betroffenen im Wege eines Sozialplanes abgedeckt werden. Für die Kosten sollten sowohl Beschäftigert, als auch Überlasser aufkommen.

- **Mehr Transparenz hinsichtlich Leiharbeitskräften in den Bilanzen**

Derzeit ist es rechtlich zulässig und gängige Praxis die Kosten für Leiharbeitskräfte in den Bilanzen unter Sachaufwand zu verbuchen. Diese Kosten werden dort auch nicht gesondert ausgewiesen. Unternehmen können daher durch die Aufnahme von Leiharbeitskräften ihre Personalkosten auf dem Papier niedrig halten. Dies bildet einen unsachlichen Anreiz zur Aufnahme von Leiharbeitskräfte. Hier sollte Transparenz geschaffen werden und die Kosten für Leiharbeitskräfte sollten extra und bei den Personalkosten ausgewiesen werden.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig