

## Über schwarze Schafe und moderne Sklaven – Deutungsmuster zur Leiharbeit

### 1. Darstellung bislang nicht verwendeten Materials aus der ISW-Studie zu Leiharbeit

Zeit- oder Leiharbeit wird zunehmend als notwendiges Mittel angesehen, um mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Form der Integration und die Wahrnehmungen der Betroffenen spielen in der öffentlichen Diskussion eine eher untergeordnete Rolle. 2010 hat das ISW (Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) eine umfangreiche postalische Befragung unter Leiharbeitnehmer/-innen in Oberösterreich durchgeführt, die ein kritisches Ergebnis brachte: Die Mehrheit der Befragten fühlte sich einer besonderen wirtschaftlichen Unsicherheit ausgesetzt und die vielfach angestrebte „Übernahme“ in den Beschäftigterbetrieb führte zu einer psychosozialen Belastungsprobe (Specht 2010). Auf der letzten Seite des Fragebogens wurde den Betroffenen die Möglichkeit gegeben, ihre Situation in eigenen Worten zu beschreiben, und viele machten davon ausführlich Gebrauch. Die befragten Arbeitnehmer/-innen gingen entweder auf einzelne Aspekte dieser Beschäftigungsform ein und/oder verfassten sehr prägnante, teils recht ausführliche Beschreibungen über ihre Gesamtsituation als Leiharbeitnehmer/-in. Dieses Material wurde bislang nicht ausgewertet. Teile davon sollen im folgenden Kurzbericht vorgestellt werden. Nach Durchsicht lagen 245 Kommentare vor, die sich auf das Thema Leiharbeit bezogen und damit in die Auswertung aufgenommen wurden. Bei der thematischen Kategorisierung des Textmaterials kam das Programm MAXQDA unterstützend zur Anwendung.<sup>1</sup>

Eine erste grobe Zuordnung der Kommentare ergab, dass etwa 70% davon in einem überwiegend negativen/kritischen Ton gehalten sind. 20% wurden als ambivalent eingestuft, d.h. es wurden sowohl positive als auch negative Aspekte von Leiharbeit genannt. Nur 10% der Kommentare konnten als überwiegend positiv eingestuft werden.<sup>2</sup> Die Kommentare bezogen sich auf die Situation im Beschäftigterbetrieb, d.h. auf die konkrete Arbeitsstelle und die dort gemachten Erfahrungen, und/oder auf Erfahrungen mit dem Arbeitskräfteüberlasser, mit dem die überlassene Arbeitskraft den Arbeitsvertrag abschloss.

Im folgenden Artikel sollen jedoch jene Kommentare im Mittelpunkt stehen, die über konkrete Erfahrungen hinaus generelle Einschätzungen und Werturteile zu Leiharbeit enthalten. Dabei wird auf das Konzept der **sozialen Deutungsmuster** (Zoll 1984) zurückgegriffen, welches davon ausgeht, dass Lohnabhängige Erfahrungen von Abhängigkeit, Ungerechtigkeit etc. zu Deutungsmustern verarbeiten, mit denen die soziale (betriebliche, gesellschaftliche) Realität verarbeitet wird. Eine besondere Rolle kommt dabei den sogenannten sozialen Topoi (Singular: Topos), prägnanten, häufig bildhaften Redewendungen und Ausdrücken, zu (ebd., vgl. auch Specht 2007).

### 2. Grundsätzliche Kritik: Leiharbeit als „Sklaverei“

In den Kommentaren der befragten Arbeitnehmer/-innen fanden sich häufig bildhafte Ausdrücke, die in verdichteter Form eine bestimmte Einstellung gegenüber Leiharbeit wiedergeben. Ein sehr häufiger Topos ist dabei jener von Leiharbeit als moderne Form der Sklaverei bzw. als Menschenhandel. In immerhin 50 Kommentaren fand sich diese Ausdrucksweise. Beispielhaft dafür die folgende Stellungnahme eines Betroffenen:

**„Derzeit ist Leiharbeit eine neue Art von Sklaverei geworden. Es ist ein Business ohne Kapital. Man sieht derzeit in jeder Ecke eine Leasingfirma. In anderen Staaten arbeitet man maximal 6 Monate als Leiharbeiter, aber in Österreich muss man ein Leben lang als solcher arbeiten. Die Leasingfirmeninhaber führen ein Luxus-Leben, dank unserer Arbeit. Die Bezahlung und der Vertrag sind nicht dem Gesetz entsprechend durchgeführt. Die Firmen werden nicht kontrolliert. Sogar das Arbeitsamt schickt Arbeitslose zu Leasingfirmen. Obwohl die Arbeiterkammer über alles Bescheid weiß, hat sie leider nichts dagegen unternommen. Die Mehrheit der Leiharbeitnehmer sind Ausländer, die weder Deutsch sprechen noch das österreichische Gesetz kennen, und diese werden schamlos ausgenutzt.“** (Arbeiterin, Befr. Nr. 272)

Die Darstellung von Leiharbeit als Sklaverei bezieht sich in diesem Interview offensichtlich darauf, dass Leiharbeitsfirmen nichts herstellen, sondern durch die Vermittlung von Arbeitskräften Gewinne machen. Die Befragte stellt einen Zusammenhang zwischen dem „Luxus-Leben“ der Betreiber der Leiharbeitsfirmen und der eigenen Arbeit her. Deren Rolle im Wirtschaftsleben erscheint dieser

Gruppe von Leiharbeiter/-innen als nicht legitim. Die Arbeitskräfteüberlasser sind in deren Wahrnehmung die „Ausbeuter“, die auf Kosten der Arbeitnehmer/-innen leben. Generell typisch für die Wahrnehmung der Betroffenen ist die Kritik am Gesetzgeber und an den Interessenvertretungen, die sich aus ihrer Sicht nicht ausreichend für Leiharbeitskräfte einsetzen würden. Die Kritik fällt dabei manchmal recht pauschal aus. Es scheint so zu sein, dass die Interessenvertretungen von den Beschäftigten für bestehende Rechtslagen (mit-)verantwortlich gemacht werden. Von persönlichen Erfahrungen mit der Arbeiterkammer wird dagegen meist recht positiv berichtet.

*„Ich wurde bei allen Streitigkeiten gegen beide Leiharbeitsfirmen sowohl von der Arbeiterkammer als auch vom Beschäftigterbetrieb voll und ganz unterstützt, da sowohl ich als auch viele meiner Arbeitskollegen viele Probleme mit der Bezahlung und Nachzahlung von Ansprüchen hatten. Ich habe alles mir Mögliche gemacht, um zu meinem Recht zu kommen. **Sollte ich die Möglichkeit haben, zwischen Fixanstellung und Leiharbeit zu wählen, würde ich jeder Leiharbeitsfirma mit Freuden absagen. Leiharbeit ist moderner Sklavenhandel.**“* (Arbeiter, Befr. Nr. 338)

Das Bild des Sklaven meint allerdings noch mehr, wie der folgende stark emotional gefärbte Kommentar zeigt:

*„Leiharbeit ist nichts anderes als die moderne Form der Sklaverei, wird man nicht mehr gebraucht → ab zum Sklavenmarkt. Müsste aus diesem Grund vollkommen verboten gehören. Leiharbeit als mögliche Vorstufe zur Übernahme → **im Kampf in der Arena bewährt, könnte der Sklave (Gladiator) in eine ‚freie‘ Welt, sprich Anstellung übernommen werden. Und dann spricht man, es gibt bei uns keine Sklaven mehr, das ist Hohn!**“* (Angestellter, Befr. Nr. 170)

Dieser Befragte bezieht sich in erster Linie auf die soziale Situation im Beschäftigterbetrieb: Das Konkurrieren der Leiharbeitskräfte um eine mögliche Übernahme in ein fixes Beschäftigungsverhältnis wird mit dem Kampf der Gladiatoren in der Arena verglichen. Als Leiharbeiter ist man ein Sklave, die Fixanstellung wird dagegen mit Freiheit assoziiert. Das bedeutet im Grunde nichts anderes, als dass bestimmte Rechte, die für regulär Beschäftigte Normalität sind, für die Gruppe der Leiharbeitnehmer/-innen nicht oder nur eingeschränkt gelten. Dabei ist nicht nur an die gesetzlich verankerten Rechte gegenüber der Leiharbeitsfirma, sondern an

die Situation im Beschäftigterbetrieb und den dort herrschenden Konformitätsdruck zu denken. Viele Befragte berichteten, dass sie sich einem Druck zu besonders guter/hocher Arbeitsleistung ausgesetzt sehen, um die Chance auf Übernahme zu wahren oder im Fall von „Rückstellungen“ nicht als Erste davon betroffen zu sein. Die Artikulationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz sind aus diesem Grund stark eingeschränkt (da man ja auch ohne wirtschaftliche Begründung jederzeit rückgestellt werden kann). Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang zudem, dass häufig von Diskriminierungen durch die Stammbeschäftigten berichtet wird. Die Vorgesetzten in den Beschäftigterbetrieben erscheinen dagegen eher als „Rettungsanker“. De facto befinden sich die Leiharbeitskräfte in einem starken Abhängigkeitsverhältnis gegenüber diesen. Der Ausdruck Sklaverei bezieht sich hier also auf den unsicheren und untergeordneten sozialen Status in den Beschäftigterbetrieben.

Die jederzeitige Ersetzbarkeit ist im Bewusstsein vieler Beschäftigter präsent. In manchen Kommentaren wird die Stellung der (Leih-)Arbeitskraft als Objekt explizit thematisiert:

**„Als Leiharbeiter wird man mehr als ‚Gegenstand‘ behandelt, als dass man wie ein Mensch behandelt wird. Man weiß, dass man jederzeit ersetzt werden kann. Deine Persönlichkeit zählt wenig. Es wird sich nie jemand mit der Leiharbeit zufrieden geben, man strebt nach Übernahmen [...] Gott sei Dank arbeite ich jetzt in einer Firma (Angestellte) [gemeint ist fix angestellt, Anm.], wo ich mein wahres Potential ausspielen kann.“** (Arbeiter, Befr. Nr. 736)

Diese „Objektstellung“ (Michael Schumann) spiegelt sich auch in der Buchführung wider: Leiharbeiter werden als Sachkosten geführt und deren „Bestellung“ passiert in der Praxis häufig über den Einkauf.

### 3. Punktuelle Kritik: „Schwarze Schafe“ unter den Arbeitskräfteüberlassern

Eine Reihe von Befragten übt in erster Linie Kritik (anhand eigener Erfahrungen) an bestimmten Überlassern, nicht aber an der Beschäftigungsform Leiharbeit grundsätzlich. Diese wird auch unter positiven Aspekten gesehen. In diesen Kommentaren wird häufig der Topos der „schwarzen Schafe“ bemüht:

*„Es gibt leider einige schwarze Schafe in dieser Branche, aber die gibt es überall. Ich würde nur bei einem großen Konzern arbeiten, da bei kleinen Personalbereitstellungsfirmen die gesetzlichen Bestimmungen zum Teil nicht eingehalten werden. Leiharbeit ist für mich eine Chance! Gerade in diesem Jahr war man teilweise als Leiharbeiter bei der Kündigungswelle dabei, aber man wurde auch als Erster wieder eingestellt. Ich kenne viele Leute, die nicht gekündigt worden sind, wo der Betrieb eher das Stammpersonal ausgemistet hat. Ich finde, dass jeder für sich selber verantwortlich ist. Wenn es die Leiharbeit nicht gäbe, hätten viele keine Arbeit!“ (Angestellte, Befr. Nr. 91)*

Befragte, die mit dem Bild der „schwarzen Schafe“ argumentieren, schieben diese Rolle abwechselnd den großen oder den kleinen Arbeitskräfteüberlassern zu. Besonders bemerkenswert (und keineswegs typisch) an diesem Kommentar ist der starke individualistische Grundzug: Jeder ist für sich selbst verantwortlich. Auch in der Krise vertraut sie trotz des Leiharbeiterstatus auf ihre besondere Leistungsfähigkeit. Kündigungen erscheinen ihr nicht etwa als ungerecht, sondern als notwendiges „Aussortieren“ weniger leistungsfähiger Beschäftigter.

Die Redeweise von den schwarzen Schafen wird von den Beschäftigten auch dazu verwendet, um auf unterschiedliche Erfahrungen mit Leiharbeitsfirmen hinzuweisen, wie der folgende Kommentar zeigt:

*„Die Leasingfirma, in der ich eingestiegen bin, war sehr korrekt bei der Gehaltsabrechnung. Die Betreuerin war sehr, sehr freundlich und hilfsbereit, hat sich voll dafür eingesetzt, dass ich übernommen wurde. Aus diesem Grund scheute ich nicht nochmal, bei einer weiteren Leasingfirma anzufangen. Diese hat mich aber leider schon des öfteren sehr enttäuscht. Muss meinem Gehalt schon fast nachrennen. Werde, wenn ich im Krankenstand bin, fast täglich angerufen (was wirklich nicht oft ist, dass ich krank werde). **Hätte ich nicht schon sehr gute Erfahrungen mit einer Leasingfirma gemacht, würde ich mir so was nie wieder antun. Leider gibt's überall schwarze Schafe!**“ (Angestellte, Befr. Nr. 25)*

Es gibt auch Kommentare (die allerdings die absolute Minderheit darstellen), in denen sich Befragte auf die Beschäftigungsform Leiharbeit an sich bzw. auf Teilaspekte davon positiv beziehen.

So betrachtet ein Befragter den häufigen Arbeitsplatzwechsel als willkommene Abwechslung und Erfahrungsgewinn:

*„Ich habe durchwegs gute Erfahrungen mit Leiharbeitsfirmen gemacht, dennoch sollten mehr Informationen über die Rechte von Leiharbeitern veröffentlicht werden wie z.B. im Internet. Kollektivverträge sind im Internet schwer zugänglich, welche meiner Meinung sehr wichtig für Leiharbeiter sind. **Ansonsten ist jeder Tag Abwechslung und man muss sich auch am Arbeitsplatz ständig bewähren, d.h. als Leiharbeiter ist man sozusagen ein Allrounder und dadurch finde ich persönlich, lernt man viel dazu.** Auch hatte ich seit meinem Berufseinstieg in die Leiharbeit noch nie eine Firma, welche mich vorzeitig entlassen hätte, weil ich einen Fehler begangen habe (arbeitstechnisch). Ansonsten will ich die Leiharbeit auch nicht hochloben, denn Nachteile gegenüber einer fixen Firma sind immer vorhanden.“* (Arbeiter, Befr. Nr. 244)

Von diskriminierenden Erfahrungen in der Leiharbeit kann der Befragte nicht berichten. Dieser Kommentar gewinnt an Gewicht, als versucht wird, zu einem differenzierten Urteil zu kommen. Zudem verweist der Betroffene auf die Notwendigkeit, stärker über die Rechte von Leiharbeiter/-innen zu informieren. Besonders interessant ist, dass sich hier Elemente eines spezifischen Berufsverständnisses finden, das sich bei einem Teil der Betroffenen herauszubilden scheint.<sup>3</sup>

#### 4. Forderungen der Betroffenen

Ein Teil der Kommentare enthält auch Vorschläge zur Verbesserung der Situation, diese reichen von der Forderung nach Verbesserung bei einzelnen Themenbereichen bis hin zu jener nach der völligen Abschaffung von Leiharbeit. Vielfach verbindet sich mit den Forderungen Kritik an der Vertretung der Leiharbeiter/-innen durch die institutionalisierten Interessenvertretungen (Betriebsrat, Gewerkschaften, Arbeiterkammern), die als mangelhaft angesehen wird. Dies wird im folgenden Statement recht deutlich:

*„Leiharbeit für niedriger qualifizierte Kollegen ist eine signifikante Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. **Bei einer Krise sind das die Ersten die gehen müssen. Der Betriebsrat setzt sich zuerst nur für langjähriges Stammpersonal ein. Aus meiner Erfahrung sage ich, dass eine gute Vertretung für den Arbeitnehmer sehr notwendig ist, als Leiharbeiter oder freier***

*Dienstnehmer ist man sonst der letzte A ... Nach meiner Ansicht werden die hart erkämpften Rechte der Arbeitnehmer langsam und stetig wieder weniger, es sollte nur EIN Anstellungsverhältnis mit gleichen Rechten und Pflichten geben, ohne Besserstellungen, Benachteiligungen, etc. Von dieser Gewerkschaft bin ich nicht überzeugt, dabei wäre es gerade jetzt so wichtig, für unsere Interessen einzutreten!“ (Angestellter, Befr. Nr. 578)*

Der Befragte bezieht sich offensichtlich auf Erfahrungen in der Wirtschaftskrise 2008/2009: Stammbeschäftigte konnten durch Kurzarbeit ihren Arbeitsplatz behalten während Leiharbeitskräfte massenhaft „rückgestellt“ wurden. Auf diese Tendenz haben die Gewerkschaften mit der Forderung nach Sozialplänen für Leiharbeiter/-innen reagiert, zudem gelang es in Einzelfällen auch die Leiharbeitskräfte in Kurzarbeitsvereinbarungen einzubeziehen. Ein wesentliches Problemfeld in diesem Zusammenhang ist die Umgehung der kollektivvertraglich verankerten Kündigungsfristen. *„Als Leiharbeiter wird man diskriminiert, und zwar stark. Wenn man keine Arbeit für den Leiharbeiter hat, kommt die Leihfirma mit beiderseitigem Einverständnis, was nicht in Ordnung ist, weil der Leiharbeiter kann nichts dafür, dass die Leihfirma ihm keine Arbeit gibt, und die Firma will sich durch die normale Kündigung 2 Wochen ersparen, was eigentlich dem Arbeiter zusteht. **Viele Arbeiter wissen das nicht und das ist auch unverschämt von der Firma, dass sie das nicht erklären. Aber deswegen gibt es eine Gewerkschaft und dann kümmert sich die Gewerkschaft darum.**“* (Arbeiterin, Befr. Nr. 247)

Ein wichtiges Thema für die Betroffenen, das vielfach in den Kommentaren angeschnitten wird, sind gleiche Rechte zwischen Leiharbeitskräften und Stammbeschäftigten. So meint beispielsweise eine Befragte ganz einfach:

*„Ich will, dass ich gleiche Rechte wie die anderen in der Firma habe. Zum Beispiel Krankenstand, Weihnachtsfeier, Weihnachtsgeschenke, Ausflüge usw.“* (Arbeiterin, Befr. Nr. 355)

Ein anderer Betroffener bezieht auch das Thema Entgelt mit ein: *„Leiharbeit dient schon lange nicht mehr ihrem eigentlichen Zweck: der kurzfristigen Überbrückung von Auftragsspitzen. Meiner Ansicht nach dient sie nur der Ausbeutung der Beschäftigten. Hier muss der Gesetzgeber einschreiten und als wichtigster Punkt*

*muss gelten: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.*“ (Angestellter, Befr. Nr. 99)

Die quantitative Befragung ergab, dass von Gleichbehandlung mit Stammbeschäftigten nicht die Rede sein kann. Nur etwa die Hälfte der Befragten gab an, in gleichem Ausmaß an betrieblichen Sozialleistungen partizipieren zu können, bei Prämien und innerbetrieblicher Weiterbildung werden Leiharbeitskräfte überwiegend nicht berücksichtigt (Specht 2010: S. 45ff.). Die Wahrnehmung finanzieller Benachteiligung ist ebenfalls weit verbreitet (ebd.).

2013 ist eine Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz in Kraft getreten, welche die weitgehende Gleichstellung der überlassenen Arbeitskräfte mit Stammbeschäftigten zum Ziel hat. In Zukunft müssen diese (zu gleichen Bedingungen) Zugang zu den Sozialleistungen des Beschäftigterbetriebs bekommen und dürfen bei Arbeitszeit und Urlaub nicht diskriminiert werden. Zu einem „equal pay“ auf individueller Ebene wird es – entgegen der Absicht der EU-Richtlinie zur Leiharbeit, die der Hintergrund für die Gesetzesänderung ist – allerdings in Österreich nicht kommen. Eine sehr wichtige Änderung betrifft die „hire and fire“-Praxis in den Betrieben: In Zukunft müssen Leiharbeitskräfte über das Ende einer Überlassung zwei Wochen im Voraus informiert werden. Bislang ist es übliche Praxis, dass dies den Betroffenen oft erst am selben Tag mitgeteilt wird. Die Betroffenen, für welche wie gezeigt die Ungleichbehandlung eine Verletzung von Gerechtigkeitsprinzipien darstellt, dürften diese gesetzlichen Veränderungen begrüßen. Inwieweit diese in der Praxis zu wirklichen Verbesserungen führen, bleibt abzuwarten.

### Literatur

- Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? Linz: Forschungsbericht Nr. 63 des ISW.
- Specht, Matthias (2007): Die bedrohte soziale Mitte. Gesellschaftsbilder von Arbeitern der Voest Alpine. Wien: unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Schumann, Michael (2000): Industriearbeit zwischen Entfremdung und Entfaltung. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 28/2000: S. 103-112
- Zoll, Rainer [Hsrg.] (1984): „Hauptsache ich habe meine Arbeit“ Frankfurt a.M.: Edition Suhrkamp.

### Anmerkungen

1. Die Kategorisierung des Textmaterials wurde von Sarah Stöbich im Rahmen eines Praktikums am ISW im Sommer 2012 durchgeführt.
2. Dies erlaubt allerdings nicht unbedingt einen Rückschluss auf die Grundgesamtheit, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Leiharbeit gegenüber kritisch eingestellte Personen die Möglichkeit zur Kommentierung häufiger nutzten.
3. So stimmte in der quantitativen Befragung etwa ein Drittel der Betroffenen der Aussage zu, stolz darauf zu sein, auf verschiedenen Arbeitsplätzen einsetzbar zu sein.