

ARM DURCH ARBEIT?

Ein Erfahrungsbericht

Konrad Hofer

Als ich vor nunmehr zwölf Jahren meine persönlichen Erfahrungen als Leiharbeiter öffentlich machte, glaubte ich besonders einmalige und nachteilige Arbeitsverhältnisse beschrieben und analysiert zu haben und prangerte damals vor allem die Personalbereitstellungsfirmen an, die ihr Personal täglich oder wöchentlich in ihre Büros zitierten.

In diesen Büros mussten wir abwarten, ob es für uns eine Arbeit gab oder nicht. Gab es nichts, gingen wir unverrichteter Dinge wieder nach Hause und versuchten am nächsten Morgen wieder unser Glück. Das Unternehmerrisiko wurde auf uns ArbeitnehmerInnen abgewälzt, gab es keine Arbeit, hatten wir kein Einkommen. So einfach funktionierte das. Doch selbst wenn es Arbeit gab, wurden wir in den Beschäftigterbetrieben als ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse behandelt. Ein Polier enthielt mir beim Schremmen seinen Gehörschutz vor, weil ich nicht zu seiner „Stamppartie“ gehörte, ein Kunde der Leihfirma bestätigte mir nicht alle geleisteten Arbeitsstunden, die Stunden, in denen wir auf das Material warten mussten, zog er einfach ab.

Keine Rechte für Leiharbeitskräfte

Dass LeiharbeiterInnen gänzlich unvorbereitet in Beschäftigterbetriebe geschickt werden, erlebte ich zum Beispiel bei den Entsorgungsbetrieben in Simmering, wo ich mit einem Leiharbeitskollegen Ofenmauern hilfreich zur Hand gehen musste. Unsere normale Straßenkleidung war gänzlich ungeeignet für diesen Arbeitseinsatz. Mit vor Schmutz starrer Kleidung mussten wir nach dem ersten Arbeitseinsatz unseren Heimweg antreten, in den Bussen und Straßenbahnen rückten die anderen Fahrgäste weit von uns ab. Erst für den nächsten Tag konnten wir eine passende Arbeitskleidung organisieren.

Die Arbeit in den Verbrennungsöfen war sehr staubig, von der Firma wurden uns nur lächerlich ungeeignete Hobbystaubmasken zur Verfügung gestellt. Dort, wo Sondermüll verbrannt wird, kann jedoch auch der Staub nicht harmlos sein. Ich schuftete mit den Ofenmauern in 12-stündigen Nachtschichten, wir räumten die abgeriebenen, feuerfesten Feuersteine aus dem Ofen und klebten neue rein. Am Ende dieses zweiwöchigen Arbeitseinsatzes inklusive der Wochenenden wurden meine Stunden fälschlicherweise als Tagschichten bestätigt. Mit diesem Stundenzettel kam ich in die Leihfirma zurück, der Leiharbeitschef sah sich außerstande diesen Irrtum zu korrigieren und zahlte mir anstatt der Nachtarbeitszulagen bloß den Lohn für die Tagschicht aus. Wo sollte ich mich beschweren? Bei einem Betriebsrat, den es in diesem großen Unternehmen nicht gab? Beim Beschäftigterbetrieb, der froh war, so billig davongekommen zu sein?

Solche Zustände der Ohnmacht erlebte ich als Leiharbeiter wiederholt, ich fühlte mich ausgenutzt und schlecht behandelt. Damals - vor 12 Jahren - war ich noch einer von rund 7000 LeiharbeiterInnen in Österreich, heute beträgt die Anzahl von Leiharbeitskräften rund viermal soviel.

Subfirmenkonstruktionen untergraben Arbeitsrechte

Viel Geld konnte ich auch bei meiner nächsten Arbeitserfahrung als Schwarzarbeiter nicht verdienen. In meiner Rolle als rumänischer Schwarzarbeiter konnte ich jedoch nachweisen, dass es Personalbereitstellungsfirmen gibt, die Arbeiter auch ohne Papiere an Beschäftigterbetriebe besonders günstig weitervermitteln und ich sammelte genügend Beweise dafür, dass die Kundenfirmen dieser „Leihbuden“ sich voll dessen bewusst waren, Schwarzarbeiter zu beschäftigen.

Ich habe nachgewiesen, dass vor allem die so genannte Subfirmenkonstruktion diesen Arbeitsverhältnissen Tür und Tor öffnet, um damit standardisierte Arbeitsrechte zu untergraben, denn die Angebote von Subfirmen sind meist geradezu darauf aus-gerichtet, bei den Lohnkosten zu sparen. Tatsächlich fand ich hier einen großen Teil von schwarzarbeitenden Kollegen, die nicht selten sogar auf der Baustelle übernachteten, weil sie einerseits bis spät in die Nacht arbeiteten und andererseits auf diese Weise Wohnkosten sparen konnten.

Das Einkommen bemisst sich bei dieser Form der Schwarzarbeit nicht nach den geleisteten Arbeitsstunden, sondern es handelt sich um Pauschalbeträge. Pro Quadratmeter Innenputz gibt es

zum Beispiel einen so niedrigen Betrag, der es notwendig macht, im Vergleich zum Normallohn doppelt bis dreimal soviel zu arbeiten.

Auch alle arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen werden ignoriert. Der vernünftige Vorschlag, die Konstruktion von Subfirmen zu verbieten beziehungsweise den Generalunternehmer für arbeitsrechtliche Verfehlungen verantwortlich zu machen und den Schwarzarbeitern gewerkschaftlichen Schutz bei der Nachforderung der ihnen vorenthaltenen Löhne und Zulagen zu gewähren, konnte bisher nicht in die Praxis umgesetzt werden.

Hohes Armutsrisiko von Lkw-Fahrern und TaxilenkerInnen

Als Lkw-Fahrer habe ich nachweisen können, dass in dieser Branche das Armutsrisiko ebenfalls ziemlich hoch ist. Ich habe Lkw-Fahrer kennen gelernt, die ihren „Brummi“ zum ständigen Wohnsitz umfunktioniert haben, weil ihre Beziehungen gescheitert sind und sie kein anderes Zuhause mehr hatten. Während meiner Arbeitssuche als Lkw-Fahrer musste ich bei der Frage der Gehaltsvorstellungen schnell von meiner Aussage: „Ich möchte nach dem üblichen Kollektivvertrag entlohnt werden“ abrücken, um Erfolg bei der Arbeitssuche zu haben. Üblich ist, wie sich bald herausgestellt hat, nicht die Bezahlung nach Kollektivvertrag, sondern eine Entlohnung nach der Anzahl der Fahren oder zurückgelegten Kilometer. Die „offizielle“ Bezahlung liegt dabei so niedrig, dass viele Lkw-Lenker nur geringfügig angemeldet sind und eine dementsprechend niedrige Pension, niedriges Arbeitslosengeld oder Krankengeld erwarten können. Die Arbeitgeber sparen sich auf diese Weise wiederum Lohnnebenkosten, die insgesamt dem Sozialversicherungssystem fehlen.

Die Arbeitserfahrungen von TaxifahrerInnen haben mit der Scheinrealität eines Taxi-Orange nichts zu tun. Arbeitszeiten und 'Verdienst stehen in diesem Berufszweig im krassen Widerspruch. Bei 12-stündigen Nachtschichten fällt der Stundenlohn meist nur zwischen € 4 bis € 7 brutto aus. Wenn man die Arbeit beginnt, weiß man nie, wie viel Einkommen am Ende herauskommen wird. Werde ich viele gute Fahren haben? Kann ich mit viel Trinkgeld hoffen, oder wird es eine Stehpartie? Das sind die Fragen, die sich TaxilenkerInnen vor Dienstantritt stellen.

Zum ungewissen Einkommen kommen noch verschiedene Probleme hinzu. Bei Verkehrsübertretungen auf der Jagd nach Fahrgästen kann es zu empfindlichen Strafen kommen, beim Warten auf Fahrgäste außerhalb von Taxistandplätzen ebenfalls. Und selbst wenn man dann die Fahrgäste im Taxi hat, ist es nicht sicher, ob die sich die Taxifahrt überhaupt leisten werden können, oder ob sie es gar auf die geringe Barschaft des Taxilenkers abgesehen haben. Verdienstentgänge, die durch so genannte „Fehlfahrten“ entstehen, wenn man über Funk an eine Adresse bestellt wird und dort nirgendwo Fahrgäste vorfindet, komplettieren die Risiken, die „unselbstständig Beschäftigte“ in diesem Bereich hinnehmen müssen. Da dieser Job ohne Gewähr auf ein fixes Einkommen, mit hohen Risiken und wenig Lohn keine hohe Attraktivität hat, werden TaxilenkerInnen, auch bei noch so hohen Arbeitslosenraten, immer gesucht.

„Neue Selbständigkeit“ - keine Rechte, nur Pflichten

Atypische Beschäftigungen zeichnen sich dadurch aus, dass im Vergleich zu einem Normalarbeitsverhältnis wichtige Eckpfeiler fehlen. Es gibt keine fixe Arbeitszeit, keine Garantie auf ein regelmäßiges Einkommen und auch der Arbeitsort kann ständig wechseln. Darüber hinaus fehlen die Ansprüche auf alle in einem Kollektivvertrag ausgehandelten Schutzbestimmungen, wie Kündigungsschutz und Vertretungsschutz durch die für ArbeitnehmerInnen vorhandenen Beratungseinrichtungen. Erst seit jüngster Zeit gibt es eine Sozialversicherungspflicht mit allerdings eingeschränkten Versicherungsleistungen und Selbstbehalt bei Krankenversicherungsangelegenheiten.

Immer mehr Arbeitsverhältnisse werden auf zeitlich beschränkte Werkverträge oder auf freie Dienstverträge reduziert. Für Unternehmen sind diese Konstruktionen billiger, die Betroffenen haben keinen Anspruch auf Urlaub, sind flexibler einsetzbar, sie sind gewerkschaftlich nicht organisiert, lassen sich stärker unter Druck setzen, kurzum bieten für Arbeitgeber eine Reihe von Vorteilen, während die Betroffenen selbst so ziemlich aller sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen verlustig gehen.

Wie schamlos diese Arbeitsbeziehungen gestaltet sein können, erlebte ich bei meiner Tätigkeit als selbstständiger Werbemittelverteiler. Von der Werbefirma wurde ich nach einer kurzen Einschulung am Vortag um halb sieben Uhr in die Firma gebeten. Dort musste ich bereits in der Früh beim Verladen von Werbematerialien mithelfen. *Ich musste dann darum bitten, dass mir ein Wagerl*

gegen eine Kaution von 50 Schilling ausgehändigt wurde. Als „Selbstständiger“ hätte ich dieses wichtige Betriebsmittel eigentlich selbst in die Arbeit mitnehmen müssen. Schließlich durfte ich gegen 9 Uhr Vormittag das Lager in Richtung Verteilereinsatzgebiet selbstständig verlassen und wartete auf einem vereinbarten Treffpunkt auf das Eintreffen der Werbematerialien. Als der Kleintransporter endlich kam, durfte ich mit der Verteilertätigkeit noch immer nicht beginnen, weil ein Werbezettel einer Möbelfirma fehlte. Erst um 11 Uhr startete ich das Verteilen des Werbematerials. Ich arbeitete schnell und ohne Pause, gegen 17 Uhr war ich hungrig, durstig, fix und fertig. Ich hatte keine Lust mehr meine „selbstständige“ Arbeit weiter auszuführen und beschloss, sie am nächsten Tag fortzusetzen, aber das ließ mein Chef nicht zu. „Die Zettel müssen noch heute an den Türen hängen“, sagte er mir, „denn sonst gibt es kein Geld.“

Als es am nächsten Freitag zur Abrechnung kam, staunte ich nicht schlecht, als auf meinem Gehaltszettel bloß € 15,21 brutto aufschienen und mein Nettogewinn heiße € 13,70 betrug, weil Fahrgeld, Versicherungsspesen und Weggeld abgezogen worden waren. Nach einer ersten Schrecksekunde fragte ich: „Warum so wenig? Warum die Abzüge?“ Ich stellte weitere Fragen, als plötzlich mein Geschäftspartner ziemlich laut wurde und davon sprach, dass es mit mir nur Probleme geben würde, dass ich die Verteilertätigkeit nicht gewissenhaft ausführe, und dass es unter diesen Voraussetzungen keinen Sinn hätte, weiter mit mir zusammenzuarbeiten und dann schrie er aufgebracht: „Für Sie, Herr Hofer, gibt es keine Aufträge mehr.“ Ich, der diese „Rolle“ ohnehin nicht länger spielen wollte, kann mit dieser Aussage gut leben, obwohl es das erste Mal war, dass ich in Ausübung einer Arbeit im Zusammenhang mit meinen Arbeitsweltforschungen gescheitert bin. Für all meine Kolleginnen und Kollegen, die auf diese Tätigkeit angewiesen sind, weil sie sonst keine Arbeitsmöglichkeiten vorfinden, bedeutet eine solche Aussage jedoch die fristlose Entlassung.

Während ich mich eigentlich während der Arbeit immer als unselbstständiger Erwerbstätiger erlebt habe, denn Arbeitsort, Zeit und Umfang der Tätigkeit konnte ich nicht selbst beeinflussen, wurde ich am Ende dieses Arbeitsverhältnisses plötzlich als „Geschäftspartner“ angesprochen, dem die Aufträge entzogen werden.

An diesem Beispiel erkennt man deutlicher als sonst die ganze Fadenscheinigkeit der neuen atypischen Arbeitsbeziehungen. Alle Schutzbestimmungen fallen weg, weil die neuen Arbeitsverträge eine unselbstständige Erwerbstätigkeit verschleiern. Dieses System lässt keine kritischen ArbeitnehmerInnen zu, ihnen werden einfach keine „Aufträge“ erteilt. Es gibt keinen Anspruch auf Arbeitslosen- und Urlaubsgeld. Die gezeigten Beispiele machen deutlich, wohin die neuen Arbeitsbeziehungen führen: Zu einer Entmündigung der ArbeitnehmerInnen, die zu rechtlosen „GeschäftspartnerInnen“ mutieren.

Die Ökonomie ist in einem deutlich spürbaren Umbruch. Mit dem Aufkommen der Börsen und dem verstärkten Aktienhandel wird der Druck auf die Manager, möglichst hohe Gewinne zu erzielen, immer größer. Gewinne lassen sich durch erhöhte Produktivität und niedrigere Personalkosten erwirtschaften. *Besonders hoch fallen Gewinne aus, wenn der gewerkschaftliche Einfluss zurückgedrängt wird und ehemals unselbstständige ArbeitnehmerInnen unter dem Titel „Neue Selbstständige“, „freie Dienstnehmer“, oder „Geschäftspartner“ firmieren* und als solche zwar die negativen Seiten des Unternehmertums, nämlich Umsatzeinbußen, Verluste von Aufträgen, Stornierungen etc. voll spüren, von den positiven Seiten des freien Unternehmertums, der Beteiligung an Gewinnen, aber ausgeschlossen bleiben.

Die Dinge beim Namen nennen

Eine wichtige Forderung muss daher lauten, die Dinge beim Namen zu nennen. Es geht nicht darum, wie unselbstständige ArbeitnehmerInnen genannt werden, sondern, ob sie es auf Grund der Art ihrer Erwerbstätigkeit weiterhin bleiben. Ist die Art und Weise der Durchführung der Beschäftigung eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit oder nicht? Wenn ja, dann sind alle arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen einer solchen Arbeitsbeziehung anzuwenden. Auf die Qualität der Arbeitsbeziehungen kommt es an und nicht auf das umgehängte Mäntelchen, das nur dazu dient, den wahren Charakter eines Dienstverhältnisses zu verschleiern und alle sozialen und arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen mit durchsichtigen Tricks auszuhebeln.

Konrad Hofer ist Soziologe, Studien- und Buchautor.