

Auszug aus dem Kapitel 6.4. Betriebliche Organisationsbedingungen und individuelle Organisationsbereitschaften

Entspricht den S. 282ff. im Buch

Für unseren Zusammenhang ist die Untersuchung des Göttinger Sofi-Instituts als Referenzpunkt am geeignetsten (Noller et al. 2004; Vogel 2004). Diese Studie stützt sich auf die Erhebung von insgesamt 143 (teilweise ehemaligen) LeiharbeiterInnen und befristet Beschäftigten in der Automobilindustrie (Stichprobenbeschreibung: Noller et al. 2004, S. 25). Für unseren Zusammenhang ist besonders spannend, dass in diesem Zusammenhang auch nach der Mitgliedschaft in Gewerkschaften gefragt wurde. Danach sind 10% der befragten LeiharbeiterInnen in dem sample gewerkschaftlich organisiert (a.a.O., S. 69). Die Autoren entwickeln auf der Grundlage ihrer Interviews eine Klassifizierung mit vier verschiedenen Typen. Der erste Typus strebt beruflichen und sozialen Aufstieg an und repräsentiert junge, gut ausgebildete Fachkräfte, die mit ausreichendem Selbstbewusstsein ausgestattet in die Leiharbeit gehen, um über diesen Weg - andere Wege sind weitgehend versperrt - einen Zugang zu den großen Automobilfirmen der Region zu finden. Zu diesem Typus zählen die Autoren knapp 15% der Interviewten. Diese Interviewten zeichnen sich durch ein kollektives und solidarisches Einstellungsmuster aus und sind mit 40% sehr viel stärker gewerkschaftlich organisiert als die anderen Typen (Noller et al. 2004, S. 30ff.). Die Demonstration von Engagement und Einsatzbereitschaft mit dem ultimativen Ziel der Übernahme durch den Einsatzbetrieb beschränkt sich bei dieser Gruppe nicht auf die Arbeit am Arbeitsplatz, sondern erstreckt sich auch auf die betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Arbeit. Hier dürfte auch relevant sein, dass in den großen Betrieben der Automobilbranche die gewerkschaftsnahen Betriebsräte gut etabliert sind und über den § 99 BetrVG auch ein Mitspracherecht bei der Einstellung haben. In der Studie heißt es sogar, dass die Übernahmeangebote - wo es sie gegeben hat - von den Betriebsräten übermittelt worden sind. Den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad weisen denn auch die übernommenen Ex-LeiharbeiterInnen auf, die zu drei Vierteln organisiert sind (a.a.O. S. 54). Die gewerkschaftliche Organisation fällt bei den drei anderen Typen deutlich schwächer aus: dies gilt für die ca 30%, die über die Leiharbeit nach einer stabilen ‚regulären‘ Arbeit suchen (Typus 2: Einstieg), für die knappe Hälfte (44%), die faktisch dauerhaft in Gefährdung durchhält (Typus 3: Durchhalten) als auch für die restlichen 7% „Absteiger“ (Typus 4), die bereits beruflich etabliert waren und nach der Wende Opfer der Deindustrialisierung auf dem Gebiet der ehemaligen DDR wurden (für eine genauere Charakterisierung der Typen: a.a.O., S. 35ff.). Für die Frage nach der gewerkschaftlichen Organisierbarkeit dürfte relevant sein, dass für fast alle LeiharbeiterInnen (und befristet Beschäftigten) die Beschäftigungsform lediglich für einen Übergang akzeptiert wird. Ziel ist und bleibt bei der großen Mehrheit quer durch die verschiedenen Typen die Übernahme in ein reguläres Normalarbeitsverhältnis. Das dauerhafte ‚Normalarbeitsverhältnis‘ mag seine handlungsanleitende normative Kraft bei den politischen Eliten verloren haben (so schon Mückenberger 1985), für die ‚atypisch‘ Beschäftigten bleibt es das Ziel ihrer Bestrebungen (a.a.O., S. 70ff.; ebenso: Kraemer/Speidel 2004, S. 130ff; Galais 2003, S. 133). Damit ist eine Organisationsarbeit, die an dem Status Leiharbeit ansetzt, prinzipiell problematisch und dürfte

ursächlich für den generell niedrigen Organisationsgrad sein. Allerdings finden Noller et al. auch das Phänomen einer zufriedenen Stabilisierung innerhalb der Leiharbeit, deren wenige Repräsentanten sie als Untergruppe des dritten Typus (Durchhalten) einordnen (a.a.O. S. 41, vgl. auch Kraemer/Speidel 2004, S. 141). Eine gewerkschaftliche Strategie der „Normalisierung“ der Leiharbeit - wie sie in unseren Fallbeispielen insbesondere von den Betriebsräten artikuliert wird - würde hier ansetzen: die sozialen Bedingungen der Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche verbessern und gleichzeitig die kollektive Handlungsfähigkeit durch die Organisation der Beschäftigten stärken. Teil einer solchen Strategie müsste dann allerdings auch die Anerkennung von Leiharbeit als normale Personaldienstleistung sein; eine Einstellung, die allerdings bislang auch nur eine Minderheit der Betroffenen teilt (a.a.O. S. 67). Leider findet sich in der Studie kein Hinweis darauf, ob die ‚Untergruppe‘ der zufriedenen LeiharbeiterInnen sich stärker organisiert als die Mehrheit derjenigen, die sich beruflich und biografisch eher in der Sackgasse sehen und dementsprechend unzufrieden sind. Es gibt lediglich den Hinweis, dass die Gruppe der „dauerhaften Durchhalter“ insgesamt mit 13% den niedrigsten Organisationsgrad aller vier Typen überhaupt aufweist und deren Einstellungsmuster fatalistische Züge trägt (a.a.O., S. 43)

Wir kommen nun zu unseren eigenen Erhebungen, die wir vor dem geschilderten Hintergrund besser einordnen können. Die Aussagen der Fokusgruppenmitglieder geben einen Einblick in die dramatische - oder zumindest als dramatisch empfundene - Situation von LeiharbeiterInnen im gewerblichen Bereich. Alle drei Gesprächspartner verfügen über eine Berufsausbildung, zwei Personen waren über 50 und die dritte etwa 30 Jahre alt. Die Erfahrungen innerhalb der Leiharbeit reichten bis zu mehreren Jahren. In dem Einsatzbetrieb waren alle drei entweder bereits mehrfach oder aber seit fast einem Jahr. Die beiden älteren Teilnehmer sind dem vierten Typus „Abstieg“ zuzuordnen und der Jüngere zwischen Typus 2 „Einstieg“ und 3 „Durchhalten“. Die Ausführungen werden ergänzt oder eher kontrastiert mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung bei randstad.

Bezüglich der Beschäftigungsform bestand bei den Teilnehmern der Fokusgruppe ein weitgehender Konsens. Leiharbeit wurde in der Runde als „Ende der Demokratie“ bezeichnet; der eigene Status mit dem Begriff „Industriesklave“ beschrieben. Aufschlussreich ist der folgende Vergleich, der die Wahrnehmung von Leiharbeit deutlich macht:

„Man ist, mal so global gesagt, einfach Dispositionsmasse. Man ist einfach ein Mietobjekt. Als wenn man sich ein Auto mietet, oder nen Gabelstapler. Ich brauch mal jetzt für drei Tage ein Auto, oder einen Lastwagen, und den miete ich mir jetzt mal. Und der muss eben auch funktionieren, da muss der Tank voll sein, da muss die Batterie in Ordnung sein (M: und dann will der Vollgas geben) und dann wird eben dann voll (belastet?). Da werden die Türen zugeknallt, und die Ladefläche vollgeballert. Ist ja egal, ist ja bloß ein Mietauto. Und so ist es eigentlich auch mit dieser ganzen Leiharbeiterei.“

Bereits diese Grundeinstellung steht in einem gewissen Kontrast zu den Antworten der randstad Beschäftigten. So lautete eine Frage, wie gut sich die MitarbeiterInnen bei randstad aufgehoben fühlen. Angesichts des schlechten Rufes der Branche überrascht zwar nicht, dass lediglich 6% „sehr gut“ sagen. Überraschend ist eher, dass 42% mit „gut“ antworten. Damit fühlt sich immerhin die Hälfte der Befragten gut oder besser bei randstad aufgehoben und drückt damit eine gewisse Zufriedenheit aus. Ein weiteres Drittel bezeichnet sich „befriedigend“ aufgehoben und der Rest verteilt sich auf „ausreichend“ (12%), „ungenügend“ (2%) und „Enthaltungen“ (5%). Eine Frage ermöglicht auch den

Vergleich mit den sonstigen Verhältnissen in der Branche: hier wurden diejenigen, die jenseits von randstad bereits Erfahrungen in der Zeitarbeit gesammelt haben (64 Personen) um ihre Bewertung gebeten. Es antworteten auf die Frage fast zwei Drittel, dass sie gut betreut wurden (40 Personen). Dieses Ergebnis steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den Ergebnissen der Fokusgruppe, was sich auch nicht eindeutig erklären lässt. Wahrscheinlich erscheint sowohl eine sehr selektive, verzerrende Sichtweise durch die Dominanz der Wahrnehmung der insgesamt eher kleineren Gruppe „Abstieg“ als auch, dass die unterschiedlichen Bedingungen in den Betrieben reflektiert werden.¹

Der generell kritischen Bewertung entspricht, dass den Befragten in der Fokusgruppe auf die Impulsfrage nach den Vor- und Nachteilen von Leiharbeit fast nur Nachteile einfallen. Ohne die einzelnen Aspekte alle mit Zitaten zu belegen, wurden die folgenden Nachteile genannt: Im Zentrum der genannten Nachteile steht die geringe Entlohnung - ein Teilnehmer hat ausgerechnet, dass er 60% des Gehaltes der vergleichbaren Festangestellten bekommt -, die damit zusammenhängende unzureichende soziale Absicherung und die mangelnde Arbeitsplatzsicherheit (vgl. zu Nachteilen auch Galais 2003, S. 161f; Kraemer/Speidel 2004, S. 130ff.; Noller et al. 2004, S. 66). Das niedrige Grundeinkommen wird aufgestockt durch möglichst viele Zuschläge, die allerdings bei Krankheit u.ä. ausfallen. Das Grundeinkommen sei nicht ausreichend zur Lebensführung. Die Schwelle zur Entlassung bei der Zeitarbeitsfirma wird - trotz prinzipiell unbefristeter Arbeitsverträge - als sehr gering angesehen.

„Dann kommt eben als nächstes, dass du,.. im Prinzip sind wir schutzlos. Die können uns kündigen, wie die wollen.“

Bereits der formulierte Wunsch nach Urlaub während eines Einsatzes reicht in der Wahrnehmung der Beschäftigten schon aus um von der Zeitarbeitsfirma gekündigt zu werden. Gesetzlich verankerte Rechte scheinen in der konkreten Praxis nicht viel zu gelten - ein effektiver Kündigungsschutz wird nicht empfunden. Der prekäre Status der Arbeit mit der fehlenden Sicherheit wird zudem als massives Disziplinierungsinstrument empfunden (vgl. auch Noller et al. 2004, Dörre et al. 2004).²

Den zahlreichen Nachteilen steht in der Schilderung der Fokusgruppe ein explizit genannter Vorteil gegenüber: überhaupt Arbeit zu haben. Die Wahrnehmung insbesondere der beiden Älteren ist, dass sie auf dem Arbeitsmarkt lediglich in der Leiharbeit überhaupt noch eine Chance haben erwerbstätig zu sein. Um diese Beschäftigung zu behalten, nehmen sie auch die genannten Nachteile in Kauf und begehren dagegen nicht auf - die Disziplinierung über die Massenerwerbslosigkeit funktioniert. Während in der politischen Diskussion Leiharbeit mit dem Hinweis auf die Vermittlung von Erwerbslosen in den ersten Arbeitsmarkt aufgewertet worden ist, sind die diesbezüglichen Hoffnungen der Gesprächspartner geschwunden. Früher hätte es große Betriebe gegeben, die Leiharbeit als

¹ Eine Erhebung von Nathalie Galais unter LeiharbeiterInnen im kaufmännischen Bereich zeigt, dass hier ebenfalls positivere Einstellungen dominieren: als wichtigste Motive für den Eintritt in die Leiharbeit werden hier "Dazulernen", "Kennenlernen von Betrieben" als auch "Abwechslung der Tätigkeit" genannt; dann erst kommen Motive wie "Überbrückung von Arbeitslosigkeit" und "keine Alternative" (2003, S. 128). Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit ist - mit der wesentlichen Ausnahme Einkommen! - eher positiv (a.a.O., S. 158).

² Auch die Gründe für die fehlende Beschäftigungssicherheit werden mit einer erstaunlich reflektierten Präzision benannt: die hohe Arbeitslosigkeit, der Zusammenbruch der DDR-Industrie mit der Freisetzung einer hoher Zahl von FacharbeiterInnen, die zu fast jedem Preis arbeiten und die Fragmentierung der nicht hinreichend regulierten Branche mit den extrem vielen kleinen Anbietern, die primär über die Preise konkurrieren.

Instrument der Personalrekrutierung benutzt hätten. Heute wäre dies - zumindest in der Region Berlin-Brandenburg - generell nicht mehr der Fall.

Die Arbeitssituation wird so geschildert, dass die sozialen Voraussetzungen für die Entstehung von kollektivem Handeln äußerst ungünstig sind. Die soziale Situation wird als „Einzelkämpfer(tum)“ beschrieben; KollegInnen derselben Zeitarbeitsfirma haben keine nennenswerten Kontakte zueinander und Verbesserungen der Arbeits- und Entgeltsituation müssen individuell durchgesetzt werden.

„Man ist überwiegend Einzelkämpfer. (M: ja) Ist ja hier genauso. Hier sind, was weiß ich, fünfzig Leute von X, oder in dem Dreh rum. Ich kenn ja bloß ein paar.“

Kollektive Aktionen zur Verbesserung ihrer Lage erscheinen in diesen Zusammenhängen als utopisch. Sie haben nie davon gehört, dass ein/e KollegIn schon mal versucht hätte in ihrer Zeitarbeitsfirma einen Betriebsrat zu gründen. Die Vorstellung allein erscheint ihnen abenteuerlich: der- oder diejenige müsse ein „Selbstmörder“ sein; eine solche Person hätte keine Chance auf eine weitere Beschäftigung.

Ansprechpartner der Leiharbeiter ist bei Problemen zuerst der zuständige Personaldisponent. Mit diesem kann man im Einzelfall auch vernünftig reden und seine Anliegen auch durchsetzen; er ist aber kein Vertreter der Interessen der Beschäftigten. Einen Betriebsrat in der ZAF gibt es nicht; die Betriebsräte der Einsatzbetriebe seien generell eher desinteressiert - der Betriebsrat des konkreten Einsatzortes sei eine löbliche Ausnahme - und einen Ansprechpartner von den Gewerkschaften kennen sie nicht. Hinsichtlich des Betriebsrates vor Ort verweisen sie auf dessen Ambitionen Leiharbeit zu begrenzen und stattdessen bewährte LeiharbeiterInnen fest einzustellen. Letztlich fehle den Betriebsräten hierfür aber die Macht.

Kommen wir damit zum Verhältnis der Beschäftigten zur Gewerkschaft. Ein Gesprächsteilnehmer erklärt, dass er „zufälligerweise“ - auf Grund seiner früheren Erwerbstätigkeit - Gewerkschaftsmitglied sei. Die von ihm genannten positiven Seiten seiner Mitgliedschaft haben aber mit seinem Arbeitsverhältnis nichts zu tun, sondern beziehen sich auf nützliche Beratungen in Zeiten einer früheren Erwerbslosigkeit. Übereinstimmend wird die Frage verneint, ob sie in ihrer Eigenschaft als Leiharbeiter schon einmal Kontakt mit Gewerkschaften gehabt hätten:

„was mich stört, dass auch von den Gewerkschaften da keiner fragt. Wenn du nicht selber zu nem Gewerkschaftsmitglied irgendwann in irgendeinem Betrieb hingehst, es kommt keiner und fragt nen Leiharbeiter, wie sieht es aus? Wo sind wunde Punkte?“. An einer anderen Stelle, wird die Frage schon mit einem ‚nein‘ unterbrochen: „Aber jetzt für Euer Beschäftigungsverhältnis, oder für Eure Arbeit, dass man irgendwann mal gemerkt hätte, da sind Gewerkschaften, und die tun irgendwas, (M: nee) oder -? (K: nee, eigentlich nicht) Irgend nen Kontakt mal gehabt?“.

Ein gewerkschaftlicher Ansprechpartner etwa in Form des traditionellen zweiten betrieblichen Standbeins der Gewerkschaften - den Vertrauensleuten - sei nicht sicht- oder erkennbar. Die Betriebsräte des Einsatzbetriebes werden zwar angesprochen, aber nur begrenzt mit der Gewerkschaft, die auch für sie da wäre, in Verbindung gebracht.

Dies wäre denn auch die erste Forderung gegenüber den Gewerkschaften: Interesse und Präsenz zeigen, in die Firmen reingehen:

„M: Na die müssten in die Leihfirmen viel viel intensiver rein gehen. Aber viel viel intensiver. (...) K: Ja, die müssten, stimmt, die müssten aktiver werden. M: (...) Ist da mal einer zu dir gekommen, und hat dich mal gefragt, was du verdienst? (...) Ob das bei Y oder sonst wo ist. Es kommt keiner und fragt, was ist los? Das, wenn ich denen den Lohn sage, dann müsste der nach Hause gehen und müsste sich an den Kopf fassen und müsste sagen, oh Gott, was ist hier los. Was ist in dem Staat los?“

An dieser Formulierung wird die enorme soziale Distanz zwischen den betroffenen LeiharbeiterInnen und Gewerkschaften deutlich; eine Vermittlung durch eine Präsenz im eigenen Arbeitsumfeld findet nicht statt. Es ist nach dem Zitat offensichtlich nicht klar, dass die Gewerkschaften als ihre Vertretung die Tarifverträge unterschrieben haben. Deutlich wird dies an dem folgenden Zitat:

„Aber du bist dagegen machtlos, weil die Leute unter sich einen Tarifvertrag beschlossen haben, und der ist bindend.“ (Herv. d.V.)

„Die Leute unter sich“, deutlicher lässt sich die Distanz der Betroffenen zu den Tarifparteien kaum noch ausdrücken. Die Tarifverträge werden nicht den Gewerkschaften - und damit der organisierten Arbeitnehmerschaft - zugeschrieben. Erschwerend kommt hinzu, dass die Tarifverträge auch noch negativ bewertet werden oder ihnen zumindest keine reale Verbesserung ihrer Lage zugetraut wird. Tarifvertraglich vorgeschriebene Erhöhungen und Verbesserungen würden schlicht an einer anderen Stelle - bei nicht tariflich festgeschriebenen freiwilligen Leistungen - wieder gekürzt. Daher seien die Bedingungen nach 2004 - nach Inkrafttreten der Tarifverträge - nicht besser, sondern eher sogar schlechter geworden. Diese Enttäuschung muss auch auf dem Hintergrund der mit der Reform des AÜG gehegten und politisch geschürten Hoffnungen auf das versprochene Prinzip des gleichen Entgelts gesehen werden.