

Gespräch mit Monika Schmittner,

**Frauensekretärin ÖGB Salzburg,
über Leiharbeit und prekäre Arbeitsverhältnisse**

Talktogether: Ein Anruf genügt, und die Arbeitskräfte werden von der Leihfirma geschickt, mit einem SMS werden sie informiert, dass sie am nächsten Tag nicht mehr kommen müssen. Welche Auswirkungen haben solche Arbeitsverhältnisse auf das Leben der Menschen?

Monika Schmittner: Sie haben gravierende Auswirkungen auf das Leben der Menschen, weil man unter solchen Umständen nicht mehr planen kann. Man muss aber auch dazu sagen: Auch LeiharbeiterInnen brauchen sich diese Praktiken nicht gefallen lassen, nur wissen sie das vielfach nicht. Ein Beispiel aus meiner Praxis: Eine Frau – sie hatte 30 Jahre bei einer Firma gearbeitet und war durch die Firmenschließung arbeitslos geworden – bekam um 6 Uhr ein SMS, dass sie sich bei der Leiharbeitsfirma melden solle, um 7 Uhr kam ein neuerliches SMS, sie brauche doch nicht kommen, dann um halb acht das nächste, sie solle doch zur Firma kommen, doch dann waren zwei Leute herbestellt und sie wurde wieder nach Hause geschickt. Daraufhin bin ich zum AMS gegangen und habe gesagt: So kann man mit den Menschen nicht umgehen.

Leider ist es uns trotz unserer Bemühungen aber nicht gelungen, solche Praktiken einzustellen. Hier ist es auf jeden Fall notwendig, eine Änderung herbeizuführen. Es gibt zwar eine gesetzliche Grundlage, aber die Situation ist schwierig für die LeiharbeiterInnen, das Stammpersonal will sie nicht haben, weil sie um ihre eigenen Arbeitsplätze fürchten, und die Betriebsräte kümmern sich oft auch erst nach Aufforderung um sie. Und die LeiharbeiterInnen machen vieles mit in der Hoffnung, vielleicht doch übernommen zu werden.

Leider nehmen Leiharbeitsverhältnisse aber ständig zu. Für den Betrieb ist das lukrativ, obwohl der Leiharbeiter oder die Leiharbeiterin teurer ist als das Stammpersonal, aber man braucht

sich weder um Urlaub noch um Krankenstände kümmern. War die Grundlage für die Einführung der Leiharbeit, saisonelle Höhen bei Betrieben abdecken zu können, gibt es heute Firmen, die LeiharbeiterInnen haben, die bereits zehn Jahre im Betrieb arbeiten und nicht fix angestellt werden, damit man sie, sobald die Auftragslage schlechter ist, sofort wieder loswerden kann. Und die Leiharbeitsfirmen kündigen die Leute und stellen sie wieder ein, obwohl im Gesetz steht „überlassungsfreie Zeiten sind zu bezahlen“.

Talktogether: Wie sieht es mit der Bezahlung aus? Sind die nicht auch je nach Leihfirma auch oft unterschiedlich.

Monika Schmittner: Es gibt einen Rahmenkollektivvertrag, der von der Metallergewerkschaft (ProGe) ausgehandelt wurde. Grundsätzlich muss der ortsübliche Lohn ausgezahlt werden, und das bedeutet eigentlich, dass gleichviel wie das andere Personal, das im Betrieb arbeitet, verdienen sollten. Das Hauptproblem sehe ich aber darin, dass LeiharbeiterInnen weniger organisiert sind und seltener ihre Rechte einfordern.

Talktogether: Gerade Frauen und vor allem MigrantInnen, die ohnehin schon benachteiligt sind, sind von solchen Arbeitsverhältnissen betroffen. Aber auch in anderen Bereichen z.B. bei Uni-AbsolventInnen gibt es immer mehr Lohnabhängige, die unter prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten müssen. Ist es für Menschen unter solchen Arbeitsbedingungen möglich, sich zu organisieren?

Monika Schmittner: Es ist schwierig, an diese Leute heranzukommen. Es gibt ja auch viele, die gar kein Arbeitnehmersverhältnis mehr haben. Es gibt nicht nur LeiharbeiterInnen, es gibt „freie Dienstverträge“, Werkverträge, geringfügig Beschäftigte, Scheinselbständige... Es gibt heute schon selbständige RegalbetreuerInnen oder Reinigungskräfte! Betriebsräte sind oft gar nicht informiert, wie viele Personen mit solchen Verträgen in einem Betrieb arbeiten oder sie treffen sie aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeiten nicht an. Und eines der größten Probleme ist – das hört man immer wieder – dass sie von der Stammbesetzungschaft nicht aufgenommen werden.

Die Arbeiterkammer hat aber angefangen, auch diesen Leute eine Erstberatung zu gewähren, und in den Gewerkschaften gibt es inzwischen auch schon viele Mitglieder mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Das Problem ist aber, dass geringfügig Beschäftigte sehr wenig verdienen, da gehen auch ein paar Euro Gewerkschaftsbeitrag ab.

Talktogether: Die von Ihnen erwähnten Arbeitsverhältnisse stellen ja eine Umgehung der Arbeitsrechte dar. Warum gibt es dagegen nicht mehr Widerstand?

Monika Schmittner: Die geringfügige Beschäftigung z.B. ist im Frauenbereich entstanden. Frauen, die gerade ein Baby bekommen haben, sollten die Möglichkeit bekommen, den Kontakt zum Betrieb aufrecht zu erhalten und während der Karenzzeit geringfügig im Betrieb weiter beschäftigt sein, damit sie Neuerungen mitbekommen und nicht ganz weg vom Schuss sind. Das war die Grundidee, aber was ist daraus geworden? Heute gibt es Leute, die drei oder vier geringfügige Beschäftigungen haben – ohne Arbeitslosenversicherung.

Für uns ÖGB-Frauen gibt es deshalb nur eine Forderung: Jedes Dienstverhältnis muss der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sonst beginnt die Flucht aus dem Sozialrecht, die Flucht aus dem Arbeitsrecht... Doch Forderungen sind eine Sache, denn alles muss sozialpartnerschaftlich ausgehandelt werden, und es gibt eben viele, die das nicht wollen.

Talktogether: Was tut der ÖGB hier, um ArbeiterInnen über ihre Rechte zu informieren?

Monika Schmittner: Grundsätzlich vertritt der ÖGB nur seine Mitglieder. Die Gewerkschaft finanziert sich ja ausschließlich aus den Mitgliedsbeiträgen und kann daher nur für jene eintreten, die Mitgliedsbeiträge, Rechtsschutz etc. bezahlen. Natürlich bieten wir eine Erstberatung, denn irgendwann muss der Kontakt geknüpft werden, ansonsten kooperieren wir mit der Arbeiterkammer, die alle ArbeitnehmerInnen berät und betreut. Natürlich ist es aber auch die Aufgabe der Gewerkschaft, Missstände öffentlich zu machen, denn die Arbeiterkammer ist ja keine Kampforganisation, sie macht Grundlagenarbeit und führt auch Prozesse.

Aber in den meisten Fällen sind wir nicht informiert. Das Problem ist, dass viele ihre Rechte nicht einfordern, weil sie gar nicht wissen, was ihnen zusteht. Obwohl der Betrieb eigentlich auch dazu verpflichtet wäre, seinen ArbeiterInnen und Angestellten den Kollektivvertrag zur Kenntnis zu bringen, tun das vielfach aber nicht.

Talktogether: Wenn jemand eine Arbeit unbedingt braucht, etwa um ein Visum zu

verlängern, oder weil jemand zur Schwarzarbeit gezwungen ist, weil er keine Arbeitsgenehmigung bekommt, hat er/sie keine Möglichkeit sich gegen niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren? Ist es nicht so, dass die durch die Gesetzeslage schlechter Gestellten dazu eingesetzt werden, die jeweils besser Gestellten unter Druck zu setzen?

Monika Schmittner: Das ist richtig, natürlich reden wir hier von zweierlei ArbeitnehmerInnen. Die Wirtschaft fordert immer höhere Ausländerkontingente, der Hintergrund ist nichts anderes als Lohndumping. Das beste Beispiel ist das Gastgewerbe. Früher konnte man im Tourismus wirklich viel verdienen, wenn man auf Saison gegangen ist. Heute arbeiten dort fast nur mehr Menschen, die keine Chance haben, in Österreich eine Beschäftigungsbewilligung zu bekommen. Das weiß der Arbeitgeber, dementsprechend niedrig ist die Bezahlung.

Aber vom Lohndumping sind heute längst nicht mehr nur AusländerInnen betroffen, weil kein Betrieb mehr über den KV-Lohn bezahlt, und der KV ist ja nur ein Mindestlohn. Und die Leute sind erpressbarer geworden, das heißt: Wenn es dir nicht passt, kannst du gehen, es warten 100 andere vor der Türe. Wenn eine Stelle als RegalbetreuerIn ausgeschrieben ist, war man früher froh, wenn sich überhaupt jemand bewarb, heute stehen die Leute für solche Jobs Schlange. Eine Betriebsrätin erzählte mir, dass manche sogar sagen: Sie können mir weniger bezahlen als den Kollektivlohn, aber bitte nehmen Sie mich.

Talktogether: Lohnabhängige stehen heute global in Konkurrenz. Die Drohung auszulagern ist wirksam, Lohnabhängige dazu zu bringen, Lohnsenkungen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Wie kann man darauf reagieren?

Monika Schmittner: Internationale Vernetzung ist heute eine Notwendigkeit, und die Gewerkschaften tun das auch. Es läuft ja überall nach dem gleichen Muster. In Tschechien sagt man, wir lagern aus nach Rumänien. Oder in der Krankenpflege. In Österreich holt man sich Pflegepersonal aus Tschechien, während es dort bereits einen Pflegenotstand gibt, weil das gut ausgebildete Personal nach Österreich abwandert.

Es ist schick geworden, auszulagern, und die KonsumentInnen spielen auch mit, denn jeder will ja alles möglichst billig haben. Was auch verständlich ist, weil die Leute immer weniger verdienen und folglich immer ärmer werden. Aber sogar teure Markenartikel werden heute in Billiglohnländern hergestellt. Heute sagen Unternehmen, die Gewinne sind uns zu niedrig, wir

sperrten zu, vor 15 Jahren wäre das undenkbar gewesen. Siehe M-real, ein Betrieb, der leicht weiter zu führen gewesen wäre, aber man wollte nicht. Wir versuchen uns auf Gewerkschaftsebene zu vernetzen, in erster Linie mit den angrenzenden Ländern, wir haben interregionale Gewerkschaftsräte, es gibt den europäischen Gewerkschaftsbund und auch weltweit sind die Gewerkschaften auf Fachebene vernetzt.

Ich muss hier aber auch sagen, dass unser Steuersystem und wie man Betriebe damit ködert, meiner Meinung nach ein Wahnsinn ist! Da gibt es zahlreiche namhafte Betriebe, die zahlen fast keine oder gar keine Körperschaftssteuer, während der/die ArbeitnehmerIn es sich nicht richten kann, ihm/ihr wird die Lohnsteuer abgezogen. Noch schlimmer ist, dass Firmen Gewinne aus dem Ausland in Österreich nicht versteuern müssen, aber Verluste, die sie im Ausland gemacht haben, hier abschreiben können, und genau das sind die Betriebe, die so gut wie keine Steuern mehr bezahlen. Man gibt den Unternehmen so viele Möglichkeiten, sich ganz legal der Steuer zu entziehen.

Ich habe letztes Jahr mit einer Betriebsrätin aus einem Textilbetrieb eine Pressekonferenz organisiert, gemeinsam mit chinesischen ArbeiterInnen, die uns über ihre Arbeitsbedingungen erzählt haben. Hier haben sich für uns viele Parallelen mit der Beschäftigung bei uns aufgetan. Die Arbeiterinnen in der Textilbranche haben eine tolle Ausbildung, verdienen aber fast nichts. Zuerst zahlen die Betriebe unseren ArbeiterInnen schon wenig, und dann lassen sie auch noch in China zuarbeiten, wo die Arbeitskräfte noch billiger sind. Jeder schaut nur darauf, seine Gewinnspanne zu erhöhen. Wenn die Herstellungskosten niedriger werden, müsste doch eigentlich auch das Produkt billiger werden, was nicht der Fall ist. Ich denke, dass es unser Steuersystem ist, das diese Entwicklung begünstigt.

Talktogether: Hat eine Gewerkschaft überhaupt die Möglichkeit, eine Betriebsschließung zu verhindern?

Monika Schmittner: Nein, in Wirklichkeit kann eine Gewerkschaft eine Betriebsschließung nicht verhindern. Ein Privatunternehmen kann ja tun, was es will. Tatsächlich wurde im Fall von M-real eine Marktvereinbarung beschlossen mit dem Preis, das Werk zu schließen, darüber wurde aber nur hinter vorgehaltener Hand gesprochen. Was wir tun können, ist den politischen Druck erhöhen dort, wo es darum geht, ein Unternehmen zu fördern, das unter Druck geraten ist, die Banken hat man ja auch gefördert.

Wir haben der Belegschaft von M-real aber auch nie gesagt: Wenn ihr mit uns marschiert, rettet

ihr euren Arbeitsplatz. Wir haben immer nur gesagt, wir lassen nichts unversucht, das ging bis dahin, dass wir finnische Politiker und Politikerinnen angeschrieben haben, unter dem Motto: Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, der hat schon verloren. Und es hat sich auch etwas bewegt. Es arbeiten heute dort noch mehr Leute, als geplant war, und selbst der Konzern in Finnland ist jetzt bemüht, den Betrieb auf irgendeine Art und Weise weiter zu führen, mit mehr MitarbeiterInnen als jetzt.

Ich bin überzeugt, dass die Protestaktionen bewirkt haben, dass kein Unternehmen mehr derart leichtfertig einen Betrieb schließen würde, weil die Sache doch europaweit Wogen geschlagen hat. Von Finnland haben wir das Feedback bekommen, dass die Konzernleitung nicht damit gerechnet hatte, dass sich Leute so wehren. Und die meisten ArbeiterInnen haben nachher gesagt, dass sie, auch wenn sie den Arbeitsplatz verloren haben, froh seien, bei den Protesten mitgemacht zu haben.

Talktogether: Im neuen Film von Michael Moore haben wir gesehen, wie viel Selbstvertrauen die ArbeiterInnen durch die Fabrikbesetzung gewonnen haben. Am Ende sind die Leute aber mit etwas Geld in der Tasche nach Hause gegangen und die Sache war vorbei. Reicht es aus, in der Defensive zu sein, oder braucht es auch eine positive Perspektive: Welche Gesellschaft wollen wir?

Monika Schmittner: Was wir wollen, will wahrscheinlich jeder, nämlich dass jedeR Arbeit hat und von seiner/ihrer Arbeit leben kann, dass niemand in Armut lebt, dass man respektvoll mit den Menschen umgeht, also ganz einfache Dinge, die aber, wie es aussieht, nicht möglich sind. Ich denke, es gehören gewisse Regelungsinstrumente her, die wir in Österreich aber zurzeit nicht haben. Gewisse Themen sind ein Tabu, über Vermögenssteuer darf man nicht einmal reden. Aber es ist schwierig, den Leuten das klar zu machen. Wenn wir über Erbschaftssteuer reden, schreien zuerst die auf, die sich ein kleines Haus gebaut haben.

Ich sage, es gehört eine Besteuerung her, für jene, die extrem viel haben. Ich kann mir nämlich nicht vorstellen, dass es jemanden gibt, der (wahrscheinlich sind es nur Männer) so viel leistet, dass ihm ein Verdienst von 500.000 Euro im Jahr zusteht. Es wird aber immer nur denen etwas weggenommen, die ohnehin schon wenig haben. 2011 muss das Bankenpaket zurückgezahlt werden, aber man hört schon wieder von geplanten Erhöhungen der Massensteuern. Ich sage immer, man muss mutiger werden. Wenn jemand sein Geld aus Österreich abziehen will, dann soll er es doch tun! Wir brauchen die Leute nicht, die nur darauf aus sind, keine Steuern zu bezahlen. Ich glaube nicht, dass Österreich deswegen zugrunde gehen würde. Außerdem, wo können Unternehmen schon so sicher veranlagen und investieren wie in Österreich?

Talktogether: Gerade in Krisenzeiten, gewinnen Rechte Kräfte Aufwind. Was könnte man tun, um diesem Trend entgegenzuwirken?

Monika Schmittner: Das Um und Auf ist meiner Meinung nach, dass man sich mehr zu den Leuten bewegen muss. Wir in der Gewerkschaft reden ja auch von Basisarbeit. Das direkte Gespräch kann durch nichts ersetzt werden, wird aber meines Erachtens viel zu wenig praktiziert. Ich glaube, dass die Menschen frustriert sind und Ängste haben, dann kommt einer, der sagt: Das ist eine Sauerei, das müssen wir ändern! Diese Leute bieten aber keine Lösungen an. Eine Voraussetzung, tolerant sein zu können, ist aber auch, dass ich meine Grundbedürfnisse abdecken kann, dann werde ich nicht so ein unzufriedener Mensch sein.

Talktogether: Welche gewerkschaftlichen Forderungen sind auf europäischer Ebene zu stellen? Etwa die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung?

Monika Schmittner: Ich denke, dass der Zeitpunkt, eine Arbeitszeitverkürzung zu fordern, jetzt mehr als richtig wäre, nur gelingt es uns leider nicht einmal innerhalb der Gewerkschaften, darüber eine Einigung zu erzielen. Wir diskutieren darüber schon seit vielen Jahren. Manche sagen: Bei vollem Lohnausgleich, wer kann sich das leisten? Aber es kann nur bei vollem Lohnausgleich sein, weil wir uns eh schon auf einem so niedrigen Niveau bewegen.

Im Frauenbereich gibt es mehr Aufgeschlossenheit. Wir haben die Arbeitszeitverkürzung in unserem neuen Forderungskatalog aufgenommen. Man müsste auch kreativer sein, Arbeitszeitverkürzung könnte ja auch eine 6. Woche Urlaub sein, denn die Leute brauchen mehr Zeit um sich zu erholen, weil Druck und Stress ständig zunehmen.

Arbeitszeitverkürzung ist auf jeden Fall ein Thema, denn die unsozialste Form haben wir ja schon, und die wächst und wächst, nämlich die Arbeitslosigkeit. Die einen müssen immer mehr arbeiten und die anderen haben überhaupt keine Arbeit. Und dann spielt man jung gegen alt aus, auf der einen Seite müssen wir länger arbeiten, gleichzeitig nimmt die Zahl der älteren Arbeitslosen immer mehr zu.

Es gibt aber auch viele, und das sind fast immer die Frauen, die in gewissen Lebensphasen

aufgrund mangelnder familienergänzender Einrichtungen Teilzeit arbeiten. Diese reduzierte Zeit holt sie aber spätestens in der Pension ein. Ich denke aber, dass sich die Ungleichheit längerfristig auf jeden Fall verbessern würde, wenn mehr Männer in Karenz gehen würden. Andere Lösungen, wie das von uns geforderte einkommensabhängige Kindergeld, das den Einkommensverlust während der Karenzzeit abfedern und begünstigen würde, dass auch Männer eine Auszeit für die Kinderbetreuung nehmen, werden jedoch immer noch mehr kompliziert. Vielleicht ist das bewusst gesteuert, denn wenn die Arbeitsplätze knapper sind, werden die Frauen nach Hause geschickt.

Talktogether: Danke für das Gespräch!

erschieden in: Talktogether Nr. 32/2010