

er Segen?



Betriebsratsvorsitzender
Walter Theisl

wählt werden. Trotzdem gibt es laut Walter Theisl in den derzeit in Österreich bestehenden rund 1.450 Leihfirmen nur 12 oder 13 Betriebsräte! Woran liegt das?

Viele Leasingfirmen unternehmen so einiges, um die Gründung eines Betriebsrates zu verhindern bzw. eigene, „unternehmenskonforme“ Kandidaten einzusetzen. „Mir ist zum Beispiel der Fall einer Leasingfirma bekannt, die am Tag der Wahlen des Betriebsrates extra 40 Studenten anwarb, nur, um einen von ihr eingesetzten Kandidaten wählen zu lassen. Als dieser Versuch knapp scheiterte, gab die Unternehmensführung jedoch noch immer nicht auf, sondern verkaufte die Filiale, in der die unerwünschten Betriebsräte beschäftigt waren, um diese loszuwerden, mit der Absicht, die Filiale anschließend wieder zurückzukaufen. Zum Glück wurde dieser Fall aufgedeckt“, erzählt Walter Theisl.

Ist erst einmal ein Betriebsrat eingesetzt, wird er manchmal schikaniert oder bei seiner Arbeit behindert. „Ich kenne da das Beispiel eines Unternehmens in der Leiharbeiterbranche mit Sitz in Klagenfurt. Dieses musste bereits zweimal verklagt

werden, weil man dem Betriebsrat den Zugriff auf die Dateien der Mitarbeiter verweigert hatte. Der Hohn dabei: Bei dieser Firma handelt es sich um ein öffentliches Unternehmen im Eigentum von Land Kärnten, Stadt Klagenfurt und ÖGB.“

Leiharbeitermarkt boomt

Auf die Frage, warum Unternehmen auf Leiharbeiter zurückgreifen, antwortet Walter Theisl: „Die meisten Leasingarbeiter sind dauerhaft an einen Kunden verliehen. Die Firmen versprechen sich ganz einfach steuerliche Vorteile.“ So werden Sekretäre schon einmal als „Bürobedarf“ abgeschrieben. Die Auswahl der Mitarbeiter erfolgt bereits durch die Leasingfirma. Außerdem geht das Unternehmen kein Risiko ein, wenn der Leiharbeiter krank wird. Selbst wenn der Mitarbeiter länger im Krankenstand ist, verursacht dies dem Beschäftigten keine zusätzlichen Kosten.

Problem der „neuen Selbständigen“

Die Unternehmen haben also einige Vorteile, wenn sie auf Leiharbeiter zurückgreifen. Doch vielen ist das nicht genug. Um noch billiger wegzukommen, beschäftigen einige Unternehmen ihre Mitarbeiter als „neue Selbständige“. „Es hat nichts mit selbständigem Unternehmertum zu tun, wenn Regalbetreuer im Supermarkt auf Werkvertragsbasis beschäftigt werden!“, warnt Walter Theisl eindringlich vor dieser neuen Beschäftigungsform. Denn: Der Arbeitnehmer muss sich nicht nur selbst um die Kranken- und Pensionsversicherung kümmern, für ihn gilt

MEINUNG

Länger arbeiten für weniger Geld Dafür haben wir die SPÖ nicht gebraucht



Die SPÖ hat im Regierungsübereinkommen dem Druck der Großkonzerne auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit voll und ganz nachgegeben. Was ÖVP und FPÖ/BZÖ im Zeichen der „sozialen Kälte“ nicht geschafft haben, gelingt jetzt einem Gusenbauer. Die so genannte Flexibilisierung der Arbeitszeit wird nämlich entscheidend ausgeweitet.

So werden keine Arbeitsplätze geschaffen. Jene Menschen, die noch eine Arbeit haben, sollen nämlich noch länger arbeiten und weniger dafür bezahlt bekommen. Dafür haben wir mit Sicherheit keine SPÖ-geführte Regierung gebraucht.

Das steht im Regierungsabkommen:

- Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden anzuheben,
- 12-Stunden-Schichten durch

Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.

- Flexibilisierung der Lage der Wochenendruhe im Schichtbetrieb.
- Anhebung der täglichen Normalarbeitszeitgrenze bei Gleitzeit auf 10 Stunden.
- Anhebung der täglichen und wöchentlichen Höchst-arbeitszeitgrenzen (12/60) durch Ausweitung der bestehenden Regelung des § 7 Abs 4 AZG;
- Öffnung auch für schriftliche Einzelvereinbarungen in Betrieben ohne Betriebsrat bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit.

Ich kann gut verstehen, dass auch SPÖ-Spitzengewerkschafter zornig werden, wenn sie diese Punkte zu Gesicht bekommen. Das ist eine Regierungserklärung im Namen des Großkapitals, sonst nichts.

Peter Scherz ist Arbeiterbetriebsrat bei Magna und AK-Rat des GLB

auch keinerlei Kollektivvertrag, es gibt weder geregelte Arbeitszeiten noch geregelte Entlohnung, und keine Gewerkschaft vertritt seine Interessen. Verliert er seinen Job, ist er auch nicht arbeitslosenversichert!

Und wohin geht der Trend?

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Personalleasing für den Arbeitnehmer eine akzeptable Beschäftigungsform ist, wenn der Arbeitgeber ein seriöses Unternehmen am „Arbeitskräftemarkt“ ist, das sich an die gesetzlichen Bestimmun-

gen hält. Vor allem große Unternehmen werden in Zukunft verstärkt auf Leiharbeiter zurückgreifen, um durch diese Form von „Outsourcing“ Kosten zu sparen. Wer jung, gesund und flexibel ist, wird mit dieser Beschäftigungsform auch gutes Geld verdienen können. Durch die zunehmende Standardisierung und Anonymisierung drohen allerdings all diejenigen, die vorgegebenen Normen nicht in allen Punkten entsprechen, am Arbeitsmarkt noch leichter durch den Rost zu fallen als bisher.