

Leiharbeit: Ausbeutung od

Bis vor wenigen Jahren lag die Personalleasing-Branche im rechtlichen Graubereich und genoss ein denkbar schlechtes Image. Wir wollten wissen, wie die Realität heute, fünf Jahre nach Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, aussieht und sprachen mit dem Betriebsratsvorsitzenden Walter Theisl.

Am 1. 3. 2002 trat ein Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser in Kraft. Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage hat den Personalleasingmarkt auf legale Beine gestellt. – Eine erfreuliche Entwicklung und höchste Zeit, da immer mehr Unternehmen auf Leiharbeiter zurückgreifen. Doch noch ist nicht alles so, wie es sein

sollte, meint Walter Theisl, seit 2004 Betriebsratsvorsitzender für Steiermark und Kärnten der Firma Manpower Österreich.

Falsche Abrechnungen

Walter Theisl erzählt von den Anfängen seiner Funktion als Betriebsrat: „Als ich meine Funktion aufnahm, war im Unternehmen eine von zehn Abrechnungen der Mitarbeiter falsch. Nicht immer war die Firma Manpower daran schuld. Zum Teil lieferten Arbeitnehmer falsch ausgefüllte Wochenarbeitszettel ab oder wussten um ihre Rechte und Pflichten ganz einfach nicht Bescheid.“ Mangelhafte Information bei den Leiharbeitern ist also eines der Kernprobleme.

Schwarze Schafe

„Es gibt aber auch Leiharbeiterfirmen, die vorsätzlich viel zu wenig bezahlen oder ihre Mitarbeiter nach Beendigung einer Arbeitsüberlassung sofort auf die Straße setzen“, sagt Walter Theisl.

Ähnlich gelagert ein jüngster Vorfall, über den Walter Theisl zu berichten weiß: Ein Mitarbeiter der international tätigen Firma Hofmann Personalleasing wurde mit 1. Jänner 07 zum Militärdienst einberufen. Eine Woche vor seinem Einrückungstermin fand er an seinem Platz einen Zettel „zum Unterschreiben“ vor. Es handelte sich um eine Vereinbarung zur „eilvernehmlichen Lösung“ des Dienstverhältnisses. Zum Glück fragte der junge Mann bei Walter Theisl nach, bevor er unterschrieb, und konnte so verhindern, dass die Firma Hofmann sich die vorgeschriebene sechsmonatige Behaltefrist nach dem Militärdienst „sparte“.

Walter Theisl: „Wir als Betriebsrat kümmern uns dar-

um, dass die Interessen der Leiharbeiter gewahrt werden. Gibt es keinen Betriebsrat, müsste ein ungerechtfertigt gekündigter oder falsch entlohnter Leiharbeiter sich selbst an das Arbeitsgericht wenden, um sich sein Recht zu verschaffen.“ Ein Recht, das viele nicht nur nicht einfordern würden, sondern eben gar nicht kennen.

Leihfirmen und Betriebsräte

Warum hat Walter Theisl zusätzlich zur anstrengenden Nachtschicht die verantwortungsvolle Aufgabe als Betriebsrat übernommen? „Ich bin überzeugter Kommunist. Daher sehe ich es als meine Pflicht an, anderen, schwächeren Mitgliedern der Gesellschaft zu helfen und zu verhindern, dass Arbeitnehmer von Unternehmern ausgebeutet werden“, erklärt Walter Theisl diese Entscheidung.

Bereits ab fünf Arbeitnehmern kann in Überlasserbetrieben ein Betriebsrat ge-

LEIHARBEIT – WÖRTERBUCH

Gesetzliche Regelung: Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

Kollektivvertrag für Leih-Arbeiter: KV für Arbeitskräfteüberlasser

Kollektivvertrag für Leih-Angestellte: KV für Gewerbe und Handwerk

Arbeitnehmer erhält bei Dienstantritt: Dienstvertrag und Überlassungsmitteilung

Löhne auszahlende Stelle: Leiharbeitsfirma (Überlasser)

Höhe der Entlohnung: Laut Kollektivvertrag

Urlaubs- und Weihnachtsgeld: Ja

Probezeit: 1 Monat (Kündigung jederzeit möglich)

Kündigungsfrist nach Probezeit: Zwei Wochen

Volle Entgeltfortzahlung bei Kündigung: Ja

Kündigung nach Ende einer Arbeitskräfteüberlassung: Frühestens am fünften Arbeitstag nach Überlassungsende möglich

Bei Beendigung der Überlassung unbedingt zu beachten: Arbeitnehmer muss sich am darauffolgenden Tag beim Überlasser melden, sonst droht Entlassung

