



Jeden Tag aufs Neue bewerben

PERSONALPOLITISCHE STRATEGIEN Wie Arbeitnehmer in der Metallindustrie Leiharbeit als Instrument der Disziplinierung und Leistungssteigerung erleben – das haben Soziologen um Klaus Dörre dokumentiert.

Von **KARIN FLOTHMANN**, Journalistin in Berlin

Leiharbeit verschärft die Konkurrenz im Betrieb. Denn: „Jede Stammkraft hat im Extremfall einen Leiharbeiter vor Augen, der ihn ersetzen kann.“ So lautete ein Fazit der Studie „Funktionswandel von Leiharbeit“, erarbeitet von den Soziologen Klaus Dörre, Hajo Holst und Oliver Nachtwey im Auftrag der Otto Brenner Stiftung. Heraus kam die Studie 2009, noch mitten in der Wirtschafts- und Finanzkrise. Die Existenzangst

unter den Stammbeschäftigten und der enorme Druck, unter dem die Betriebsräte standen, trugen dazu bei, dass in den meisten Betrieben kaum Widerstand gegen die Entlassung der Leiharbeiter geleistet wurde.

Leiharbeit wird von Betrieben in der Metall- und Elektroindustrie, die Dörre untersucht hat, zunehmend strategisch eingesetzt. „Im Boom werden damit Lohnkosten gespart, in der Krise fallen

die Entlassungskosten weg“, fasst der Jenaer Soziologe zusammen. Und Unternehmensleitungen bestätigen ihm das: „Leiharbeit ist für uns eine Spielmasse, damit die Firma atmen kann.“ Für den Soziologen Dörre hat die Situation an Dramatik gewonnen – zumal „die strategische Leiharbeit sich als Hebel entpuppt, mit dem ein willkommener Druck auf die Stammebelegschaft ausgeübt werden kann.“

IMMER IN BEREITSCHAFT Leiharbeit hat ein erhebliches Disziplinierungspotenzial auf alle Beschäftigten in einer Firma. Für die Leiharbeiter geht es in der Regel darum, eine der heiß begehrten festen Stellen zu bekommen. Doch die Übernahmemechanismen sind äußerst gering. Nur selten wechselt ein Leiharbeiter tatsächlich in die Stammebelegschaft. Eine Übernahme ist für viele so etwas wie „ein Sechser im Lotto“. Um durch das dünne Nadelöhr der Übernahme zu passen, versuchen die meisten Leiharbeiter daher, ihre direkten Vorgesetzten permanent von ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu überzeugen. „Ich streng mich schon an“, erzählt ein Leiharbeiter, „ich hab mich vom ersten Tag an bemüht. Mein Chef sagt: ‚Das ist eine Chance. Du musst dich hier jeden Tag aufs Neue bewerben.‘“ Und ein anderer erklärt: „Übernommen wird, wer so wenig wie möglich oder am besten gar nicht krank ist und wer immer in Bereitschaft ist, auch am Wochenende oder feiertags. Nur so kommt man hier rein. Das ist schlimm!“

Nicht selten stellen die Betriebsleitungen die Leiharbeiter daher als „Leistungsträger“ heraus. Das macht sich konkret bemerkbar: In einem untersuchten Betrieb wurden jahrelang an einer Bandstation knapp 120 Rohrsysteme pro Schicht produziert. Es war ungeschriebenes Gesetz unter den Stammkräften, dass pro Schicht nicht mehr hergestellt wurden, sie definierten ihre Verausgabung und Leistung. Dann kamen Leiharbeiter dazu: Die fertigten an der gleichen Bandstation weitaus mehr Teile, nämlich 170 Rohrsysteme, um sich zu präsentieren. Damit wurde eine neue Stückzahl etabliert. „Jetzt müssen wir das auch machen“, monieren heute die Stammbeschäftigten und ärgern sich natürlich.

Der Betriebsleitung ist das nur recht, schließlich hätten die Leiharbeiter dazu beigetragen, „ein gewisses Betriebsphlegma aufzulösen“, sagt sie. Und ein Mitarbeiter der Personalabteilung erzählt Dörre: „Leasingkräfte haben ja in der Regel schon mehrere Betriebe gesehen und relativieren die Sicht hier im Werk sehr zum Positiven. Wir haben sehr viele Beschäftigte, die haben noch nie einen anderen Betrieb gesehen und sind permanente Bedenkenträger, was die Arbeitsbedingungen angeht. Da hilft es schon, wenn dann mal jemand von draußen reinkommt und sagt: ‚Mensch, seid froh, dass ihr hier solche Rahmenbedingungen habt.‘ Außerdem haben die Leasingkräfte schon gezeigt, wie man bestimmte Tätigkeiten einfach optimierter und schneller verrichten kann. Das hat natürlich etwas mit ihrer Hoffnung auf einen Arbeitsplatz zu tun.“

Wo Stammkräfte und Leiharbeiter die gleichen Qualifikationen haben und die gleichen Tätigkeiten verrichten, ist den Stammbeschäftigten

durchaus bewusst, dass sie ersetzbar sind. „Was passiert, wenn es nicht mehr so boomt?“, fragt sich ein Beschäftigter. „Dann kann es natürlich kommen, dass die sagen: ‚Du musst gehen, weil der andere billiger ist.‘ Da habe ich halt Pech gehabt, großes Pech.“ Und er fügt hinzu: „Da weiß ich auch nicht, ob es noch was zählt beim Arbeitgeber, wenn man von der ersten Stunde an dabei war, oder ob die darüber einfach hinwegsehen.“

ENTWERTUNG DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT Für die meisten Stammbeschäftigten ist der Einsatz von Leihkräften sehr ambivalent. Einerseits fühlen sie sich durch die Leiharbeiter weniger verwundbar. Die Krise hat gezeigt, dass Leiharbeiter die eigene Beschäftigungssicherheit erhöhen können. Andererseits registrieren alle Stammkräfte, dass Leiharbeiter sich seltener krankmelden und häufiger und bereitwilliger Mehrarbeit annehmen.

Auf die Frage: „Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“, antwortet ein Stammbeschäftigter aus einem Automobilkonzern: „Ich könnte mir vorstellen, dann bin ich bei einer Leasingfirma. Wenn sie den Standort schließen, schließen sie ihn. Mit 56 noch mal ein normales Arbeitsverhältnis zu bekommen, ist fast aussichtslos.“ Außerdem geht der Mann davon aus, dass er weniger Chancen auf dem freien Markt hat, da er ja schon 22 Jahre im Betrieb ist. „Das wird heute gar nicht mehr gern gesehen. Auch von unserer Geschäftsführung. Da heißt es gleich ‚betriebsblind‘ und so.“ Außerdem berichten die neuen Leiharbeiterkollegen: „Beim Arbeitsamt bekommst du doch nur noch Adressen von Zeitarbeitsfirmen.“

Häufig kommt in den Betrieben Leiharbeit ins Spiel, wo die Personalkosten „gedeckelt“ sind. Da Leiharbeit oder Werkverträge bilanztechnisch nicht zu den fixen Personalkosten, sondern zu den Sachkosten zählen, sind sie für global arbeitende Unternehmen eine willkommene Manövriermasse.

Gleichwohl können Betriebsräte und Gewerkschaften gegen eine konzernpolitische Festlegung, am Standort keine reguläre Beschäftigung mehr aufzubauen, auch unter der derzeitigen Rechtslage aktiv werden, sagt Dörre. Am wirkungsvollsten ist die Gleichstellung der Leiharbeiter per (Haus-)Tarifvertrag. So erzählt ein Betriebsratsvorsitzender: „Bei uns gibt es keine Raufereien. Da ist der Neid nicht mehr da. Wer Stammebelegschaft ist, braucht keine Angst zu haben, dass der Leiharbeiter ihm den Arbeitsplatz wegnimmt. Und der Leiharbeiter sagt: ‚Ich hab fast so viel wie die Stammebelegschaft hier.‘ Der verdient gutes Geld hier drinnen.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Hajo Holst/Oliver Nachtwey/Klaus Dörre: **FUNKTIONSWANDEL VON LEIHARBEIT. NEUE NUTZUNGSSTRATEGIEN UND IHRE ARBEITS- UND MITBESTIMMUNGSPOLITISCHEN FOLGEN.** Studie im Auftrag der OBS, 2009. 70 Seiten, kostenloser Download als PDF unter www.otto-brenner-shop.de/publikationen/obs-arbeitshefte.html