



Ulrich Schönbauer

Leiharbeit

Faktische Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots

April 2014

Ulrich Schönbauer

Leiharbeit

Faktische Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots

April 2014

Kontakt:

<http://blog.betriebsraete.at/zeitarbeit/>
zeitarbeit.austria@gmx.at
www.gedifo.at

Herausgeber:

Kammer für Arbeiter und Angestellte
Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)
Wien, 2014

Inhalt

Zusammenfassung	7
Vorwort	9
1. Einleitung	10
2. Was ist Leiharbeit?	10
3. Die Entwicklung der Leiharbeit	11
4. Beweggründe zum Einstieg in die Leiharbeit	14
5. Rechtliche Grundlagen der Leiharbeit	14
6. Befragung zu den Auswirkungen der Gesetzesnovelle.....	17
6.1. Wissen	18
6.2. Bedeutung	19
6.3. Entgelt.....	20
6.4. Betriebspension	23
6.5. Sozialleistungen.....	23
6.6. Weiterbildungsmaßnahmen.....	24
7. Resümee	26
Exkurs: Markttransparenz durch das Rating von Zeitarbeitsfirmen	29
Literaturverzeichnis	32

Zusammenfassung

Leiharbeit ist männlich, 78% der LeiharbeiterInnen sind Männer. Und Leiharbeit ist „blue-collar-work“, 80% der Leiharbeitskräfte sind Arbeiter. In Österreich ist es in den letzten 15 Jahren zu einem massiven Anstieg der Arbeitskräfteüberlassung gekommen. Waren im Jahr 1998 20.772 unselbständig Beschäftigte als Leiharbeiter tätig, so sind es mit Stichtag 31. Juli 2013 bereits mehr als dreimal so viele, nämlich 71.741. Trotz dieser Dynamik machen überlassene Arbeitskräfte erst einen relativ geringen Anteil an allen ArbeiterInnen und Angestellten aus. Im Bundesdurchschnitt lag die Rate bei 2,2%. Gesamt betrachtet ist Leiharbeit also noch immer weit eher die Ausnahme als die Regel, man muss allerdings das rapide Wachstum berücksichtigen. War 1998 erst jede/r 100. ArbeitnehmerIn auf Basis einer Leiharbeit beschäftigt, so ist es heute bereits jeder 45. Kein anderer Erwerbstypus hat einen derartigen Aufschwung erlebt. Hatte sich die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen seit 2000 relativ moderat um nicht einmal 15% erhöht, so ist der Anteil der ZeitarbeiterInnen sogar um 240% angestiegen. Verglichen mit anderen Ländern der Eurozone sind in Österreich überdurchschnittlich viele Menschen als Zeitarbeitskräfte beschäftigt.

Was hat das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gebracht?

Mit dem 1. Jänner 2013 trat die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft mit der die Leiharbeitnehmerrichtlinie in österreichisches Recht umgesetzt wird. Leitprinzipien sind „Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote“. Die praktischen Auswirkungen dieser Neuregelungen sind der Kern der vorliegenden Studie „Leiharbeit – Faktische Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots“. Die Untersuchung – herausgegeben von PRO-GE und AK – basiert auf Online-Befragungen (2012, 2014) von BetriebsrätInnen in Beschäftigterbetrieben. Hauptfokus ist die Einschätzung der Stellung von Zeitarbeitskräften in den sechs Dimensionen Bonifikationen bzw. Prämien, Betriebspensionn, Ist-Lohn, KV-Einstufung, Sozialleistungen, Weiterbildungsmaßnahmen anhand der Fragen:

- Sind Zeitarbeitskräfte gegenüber der Stammbeslegschaft gleichgestellt?
- Sind sie vielleicht sogar besser gestellt?
- Oder sind sie schlechter gestellt?

Zur Untersuchungsanlage

Durch den Zeitvergleich – die erste Erhebung wurde vor der AÜG-Novellierung im Sommer 2012 durchgeführt, die zweite mit den gleichen Indikatoren eineinhalb Jahre danach – kann die Wirksamkeit des gesetzlichen Neuregelung abgeschätzt und der nach wie vor bestehende Handlungsbedarf aufgezeigt werden. Angesprochen wurden Betriebsratsvorsitzende bzw. ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat. Mit dieser Art der Stichprobenziehung war am ehesten zu gewährleisten, dass tatsächlich nur ein Vertreter pro Kapitalgesellschaft antwortet und Doppelnennungen durch mehrere BetriebsrätInnen pro Betrieb ausgeschlossen sind. Die Untersuchung, durchgeführt als Online-Befragung mittels SurveyMonkey, ist repräsentativ für österreichische Kapitalgesellschaften mit ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat..

Hauptergebnisse

Betrachtet man die verschiedenen Befragungs-Dimensionen möglicher Ungleichbehandlung, so lassen sich drei Problemkomplexe erkennen:

1. **Die Weiterbildung:** Nach der Novelle des AÜG (§ 12 Abs. 5) sind sowohl der Überlasser als auch der Beschäftigter verpflichtet, den Zugang von LeiharbeiterInnen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu fördern, um die berufliche Entwicklung

und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. 48 Prozent der BetriebsrätInnen gaben an, dass ZeitarbeiterInnen in ihrem Betrieb in diesem Punkt gegenüber der Stammbesetzung benachteiligt werden. Die Hälfte der Beschäftigterbetriebe kommt damit ihrer Verpflichtung hinsichtlich Förderung der Aus- und Weiterbildung und Unterstützung der beruflichen Entwicklung nicht nach.

2. **Die Bezahlung:** Hier gibt es eine abgestufte Diskriminierung – von der kollektivvertraglichen Einstufung über die Benachteiligung bei den Ist-Löhnen bis hin zu der Nichtberücksichtigung bei Bonifikationen und Prämien. Nach wie vor stuft jeder vierte Betrieb seine LeiharbeiterInnen nicht korrekt gemäß dem für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigterbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrages ein. Umgelegt auf die knapp 72.000 Leiharbeitskräfte bedeutet alleine diese Benachteiligung ein „Körpergeld“ von mehreren Millionen Euro.
3. **Die Sozialleistungen:** Obwohl sich die stärkste positive Auswirkung der AÜG-Novelle beim gleichgestellten Zugang zu Sozialleistungen zeigt, gaben immer noch 16 Prozent der Befragten an, dass Zeitarbeitskräfte in dieser Kategorie in ihrem Unternehmen benachteiligt sind. Bezogen auf alle untersuchten Dimensionen ist hier der Nachbesserungsbedarf zwar am geringsten, aufgrund der klaren rechtlichen Vorgaben allerdings am wenigsten erklärbar.

Dazu kommt noch der Sonderfall **Betriebspensionen**: Nicht einmal die Hälfte der Betriebe hat eine betriebliche Altersvorsorge. So eine vorhanden ist, sind in zwei Drittel der Unternehmen ZeitarbeiterInnen benachteiligt und nur in einem Drittel gleichgestellt.

Conclusio

Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften ist möglich. In jedem Bereich gibt es Unternehmen, die „ihre“ Leiharbeitskräfte gleich behandeln. Zumindest ebenso viele haben noch ein hartes Stück Arbeit vor sich, um „Equal Treatment“ Wirklichkeit werden zu lassen.

Vorwort

Vor etwas mehr als zehn Jahren haben die Arbeiterkammer Wien (AK Wien) und der Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) das „gesellschaftspolitische diskussionsforum“ (gedifo) als Kommunikationsplattform ins Leben gerufen. Durch einen strukturierten Austausch zwischen BetriebsrätInnen und ExpertInnen sollten Theorie und Praxis einander befruchten und, im Sinne eines handlungsorientierten Lernens, die eine oder andere Idee zur Verbesserung der Arbeitswelt vor Ort in den Betrieben ausprobiert werden.

Die Methode der Wahl sind dabei sogenannte „Communities of Practice“ (CoP), d.h. Arbeitsgruppen mit durchschnittlich ca. 15 Mitgliedern, die sich in zwei- bis dreimonatigen Abständen treffen, um Initiativen zu planen und betrieblich umzusetzen, und bei laufenden Projekten den Erfolg der bisherigen Strategien kritisch zu reflektieren und diese gegebenenfalls neu auszurichten. Insgesamt gibt es gegenwärtig fünf derartige CoP, eine davon zur Zeitarbeit¹ mit dem eigenen Blog <http://blog.betriebsraete.at/zeitarbeit/>.

Arbeitsschwerpunkte der CoP „Zeitarbeit“, die gegenwärtig ca. 20 Mitglieder umfasst, sind

- die Stärkung der Position der ZeitarbeitnehmerInnen durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen;
- Information über aktuelle Trends in diesem Arbeitsmarktsegment durch das Bespielen des o.a. Blogs;
- mehr Transparenz über die Praktiken der Zeitarbeitsfirmen (vgl. Exkurs „Markttransparenz durch das Rating von Zeitarbeitsfirmen“) und
- empirische Online-Befragungen von BetriebsrätInnen in Firmen, in denen Leiharbeitskräfte beschäftigt sind.

Die vorliegende Untersuchung geht auf eine Initiative dieser „CoP Zeitarbeit“ zurück, die bei der Erstellung des Fragebogens maßgeblich beteiligt war und auch bei der Interpretation der Ergebnisse mitwirkte. Mein besonderer Dank gilt Alfred Waidringer, der für die grafische Umsetzung der Untersuchungsergebnisse hauptverantwortlich war, Gabi Zeman und Claudia Jusits, den inhaltlichen Masterminds, meinen Arbeiterkammer- und Gewerkschaftskollegen Walter Gagawczuk und Thomas Grammelhofer, die sowohl rechtlich als auch interessenspolitisch wichtige Beiträge lieferten und Christina Merl, die durch die CoP-Moderation und die Ergebnissicherung den Entwicklungsprozess der CoP ganz maßgeblich mitgestaltet.

Teilweise wird bei der Interpretation auf wörtliche Zitate der TeilnehmerInnen einer Focusgruppe unter der Leitung von Matthias Specht zurückgegriffen, die aus Mitgliedern der CoP Zeitarbeit gebildet wurde. Auch ihnen sei herzlich gedankt!

¹ Zeitarbeit und Leiharbeit wird in dieser Studie synonym verwendet.

1. Einleitung

Mit dem 1. Jänner 2013 trat die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft mit der die Leiharbeitnehmerrichtlinie in österreichisches Recht umgesetzt wird. Leitprinzipien sind „Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote“. Die praktischen Auswirkungen dieser Neuregelungen sind der Kern dieser Arbeit, die mit einer Definition der Zeitarbeit und einem Überblick über die Verbreitung, die Entwicklung und die Motive für Zeitarbeit eingeleitet wird. Die Longitudinalstudie basiert auf einer Online-Befragung von BetriebsrätInnen in Beschäftigterbetrieben und misst die Stellung von Zeitarbeitskräften in ihrem Betrieb in Dimensionen wie Bezahlung, Zugang zu Sozialleistungen, Berücksichtigung bei Weiterbildungsmaßnahmen usw.: Sind Zeitarbeitskräfte hier der Stammebelegschaft gleichgestellt? Sind sie vielleicht sogar besser gestellt? Oder sind sie schlechter gestellt? Durch den Zeitvergleich – die erste Erhebung wurde vor der AÜG-Novellierung im Jahr 2012 durchgeführt, die zweite mit den gleichen Indikatoren danach – kann die Wirksamkeit des gesetzlichen Neuregelung abgeschätzt und der nach wie vor bestehende Handlungsbedarf aufgezeigt werden. Abgeschlossen wird die Studie mit einem Exkurs über ein Rating von Zeitarbeitsfirmen durch die BetriebsrätInnen von Beschäftigterunternehmen auf der Basis ihrer Erfahrungen.

2. Was ist Leiharbeit?

Leiharbeit ist definiert als ein „Dreiecksverhältnis“ zwischen dem Überlasserunternehmen, dem Beschäftigterunternehmen und dem Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat ein Arbeitsverhältnis beim Überlasser, der seiner Leiharbeitskraft dafür angemessenes Entgelt schuldet. Zwischen der entleihenden Firma und der überlassenen Arbeitskraft besteht ein Beschäftigungsverhältnis, das heißt, der/die LeiharbeiterIn ist zwar unter Aufsicht und Leitung der entleihenden Firma tätig, bezieht aber ihr Gehalt von anderer Stelle, nämlich der Leiharbeitsfirma. Die Rahmenbedingungen für die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften werden im Überlasservertrag und Beschäftigervertrag geregelt. Die Aufgabe des Überlassers liegt in der Bereitstellung der geeigneten Arbeitskraft an den Beschäftigter. Der Beschäftigter wiederum ist verantwortlich für bestimmte Arbeitgeberpflichten gegenüber der Zeitarbeitskraft wie Fürsorgepflicht, Arbeitnehmerschutz usw. Die Zeitarbeitskraft arbeitet unter Anweisung des Beschäftigters und ist in dessen Organisation eingegliedert.

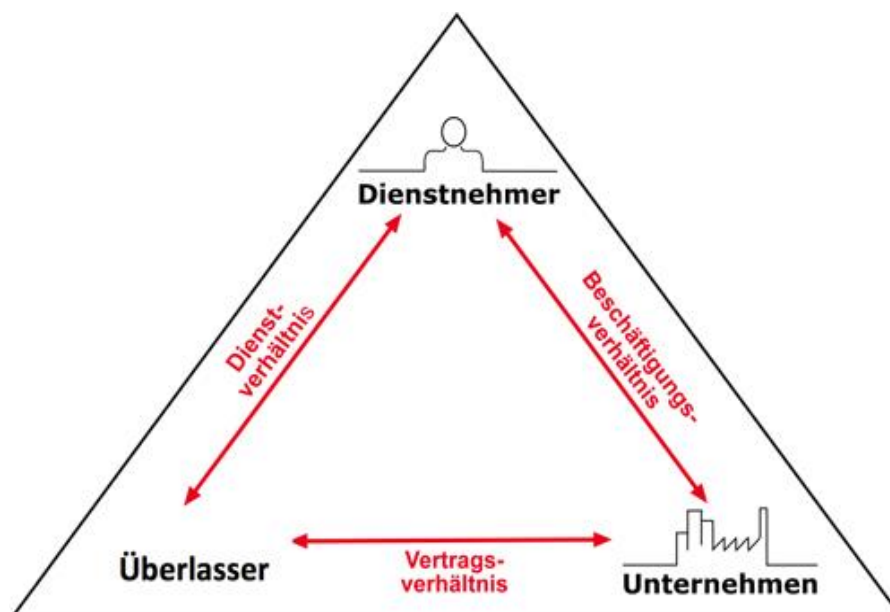


Abbildung 1: Das Dreiecksverhältnis zwischen Überlasser-Beschäftigter-Dienstnehmer
 Quelle: <http://www.hrweb.at/2011/04/zeitarbeit-in-osterreich-die-rechtliche-grundlage/>

3. Die Entwicklung der Leiharbeit

Leiharbeit ist männlich, 78% der LeiharbeiterInnen sind Männer. Und Leiharbeit ist „blue-collar-work“, 80% der Leiharbeitskräfte sind Arbeiter (BMASK, 2013). Wie die nachstehende Tabelle zeigt, ist es in den letzten 15 Jahren zu einem massiven Anstieg der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich gekommen. Waren im Jahr 1998 20.772 unselbständig Beschäftigte als Leiharbeiter tätig, so sind es mit Stichtag 31. Juli 2013² bereits mehr als dreimal so viele, nämlich 71.741. Sehr deutlich zeigt sich der Beschäftigungseinbruch in der Krise 2008/09, in der Leiharbeit um 16% zurückging. Leiharbeiter sind tatsächlich jene, die als erste betroffen waren, aber auch jene, die als erste wieder eingestellt wurden, als sich die Wirtschaftslage in den darauffolgenden Jahren besserte. In diesem Sinne erfüllen sie tatsächlich eine Pufferfunktion.

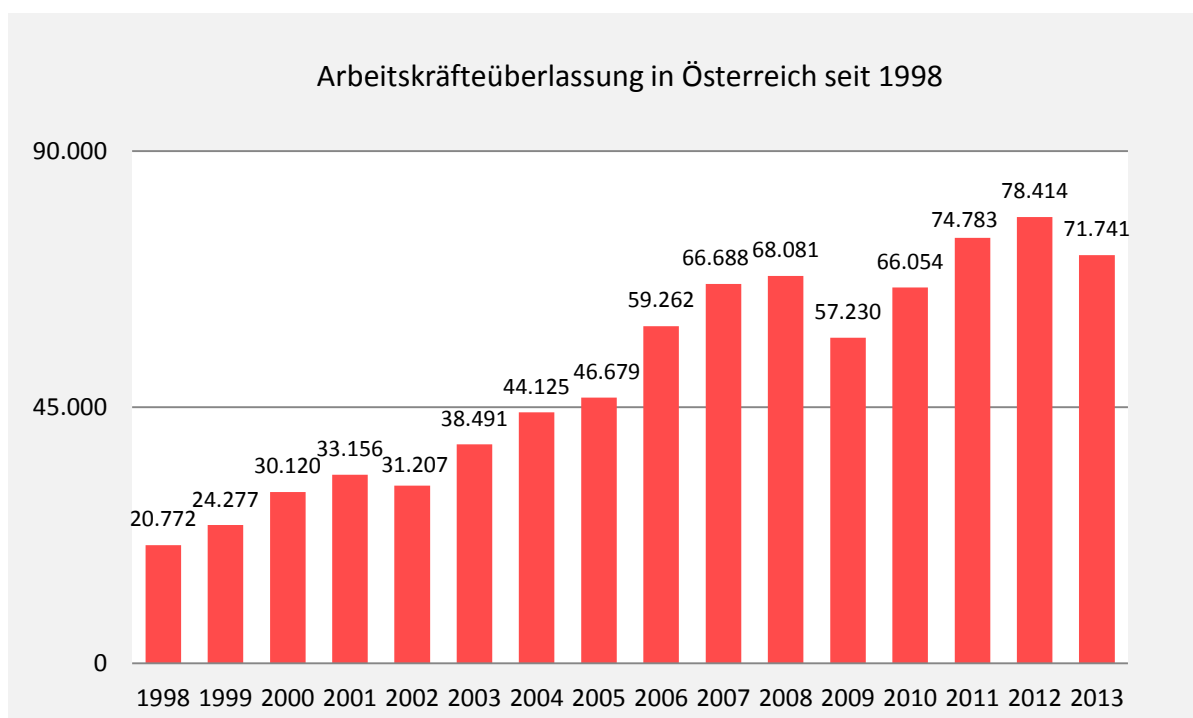


Abbildung 2: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich ab 1998

Quelle: bmask und Norman Wagner, AK Wien

Noch nicht eindeutig erklären lässt sich der 8,5%ige Rückgang der in Beschäftigung stehenden Leiharbeiter zum Stichtag 31. Juli 2013. Zwar könnte man meinen, dass dies auf die geringfügige Erhöhung der Arbeitskosten durch die AÜG-Novelle zurückzuführen ist, andererseits ist die Entwicklung je nach Sparte und Fachgruppe sehr unterschiedlich. In der Fachgruppe NE-Metallindustrie war es beispielsweise zu einer Reduktion der Zeitarbeit um 30% gekommen, im Unterschied dazu verzeichnete die Fahrzeugindustrie einen Zuwachs von 34%. Eine Verteuerung der Arbeitskosten hätte eigentlich auf alle Sparten ähnlich wirken müssen, sodass neben der AÜG-Novelle branchenspezifische und konjunkturelle Faktoren sowie die schwankende Auftragslage dafür hauptverantwortlich sein dürften.

Trotz des Anstiegs machen überlassene Arbeitskräfte erst einen relativ geringen Anteil an allen ArbeiterInnen und Angestellten aus. Im Bundesdurchschnitt lag er bei 2,2% (3,24 Mio. zu 71.741).

² Erfasst werden nur jene ArbeiterInnen und Angestellte, die am 31. Juli des Jahres eine unselbständige Beschäftigung bei einem Beschäftiger ausgeübt haben. Arbeitskräfte, die am Stichtag wegen Krankheit, Urlaub etc. einem Beschäftiger nicht überlassen wurden, werden nicht gezählt. Die tatsächliche Anzahl der Leiharbeitskräfte in Österreich ist also höher und wird auf 90.000-100.000 geschätzt.

Überproportional viele Leiharbeitskräfte gibt es in Oberösterreich mit einem Anteil von 3,6% und in der Steiermark mit 2,7%.

Gesamt betrachtet ist Leiharbeit also noch immer weit eher die Ausnahme als die Regel, man muss allerdings die hohe Dynamik berücksichtigen. War 1998 erst jede/r 100. ArbeitnehmerIn auf Basis einer Leiharbeit beschäftigt, so ist es heute bereits jeder 45. Kein anderer Erwerbstypus hat einen derartigen Zuwachs erlebt. Hatte sich die Zahl der unselbständig Erwerbstätigen seit 2000 relativ moderat um 17% erhöht, so hatten sich die Neuen Selbstständigen mehr als verdoppelt und waren die ZeitarbeiterInnen sogar um 240% angestiegen. Trotz der „Dellen“ gibt es also bei der Leiharbeit insgesamt einen starken Trend nach oben.

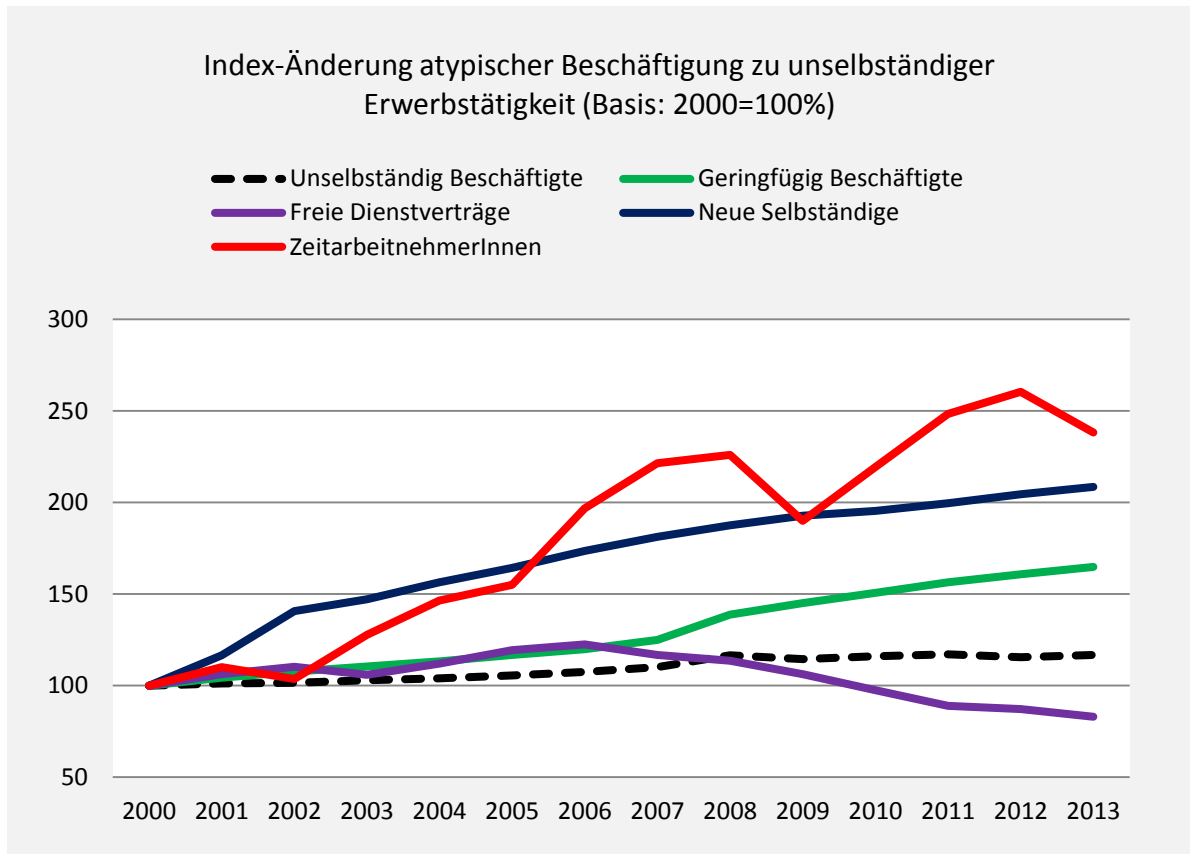


Abbildung 3: Wachstumsdynamik in ausgewählten Formen atypischer Beschäftigung im Vergleich zur unselbständigen Beschäftigung insgesamt. Quellen: APF-Team, Sektion Arbeitsmarkt & Statistik Austria, eigene Berechnungen³

Vergleicht man diese Entwicklung mit den Daten der Confederation Internationale des Entreprises du Travail Temporaire (Ciett 2014), der internationalen Vereinigung privater Arbeitskräfteüberlasser, so hat die Leiharbeit in Österreich weit dynamischer als im europäischen Durchschnitt zugenommen. Zwar gewinnt die Zeitarbeit bis 2007 auch in Europa Marktanteile, allerdings weit weniger expansiv. Dann folgt, wie in Österreich, der Abfall in den Krisenjahren 2008/09 um sich schließlich auf jenen Wert einzupendeln, der bereits 1999 erreicht war: 2012 waren 1,6% der europäischen Erwerbsbevölkerung ZeitarbeiterInnen, was in Absolutzahlen 8,2 Mio. ArbeitnehmerInnen und damit fast der österreichischen Bevölkerung entspricht. Gemessen an ihrem Anteil an der

³ Quelle: BMASK. Jeweils Stichtag 31.7. Die Zahlen ab 2006 mit jenen bis 2005 nur eingeschränkt vergleichbar. Weitere Änderungen der Berechnungsgrundlage bei unselbständig Beschäftigten insgesamt: Bis 2007 wurden die Jahresdurchschnitte der Arbeiter und Angestellten herangezogen (ohne BeamtenInnen), ab 2008 die Juli Werte der Arbeiter und Angestellten (ohne BeamtenInnen) minus freie Dienstverträge (N. Wagner, AK Wien).

Erwerbsbevölkerung zeigt die Verbreitung der Zeitarbeit in der Eurozone auf Basis der Statistiken der International Labor Organization folgendes Bild (Daten aus 2012, Basis ILOSTAT):

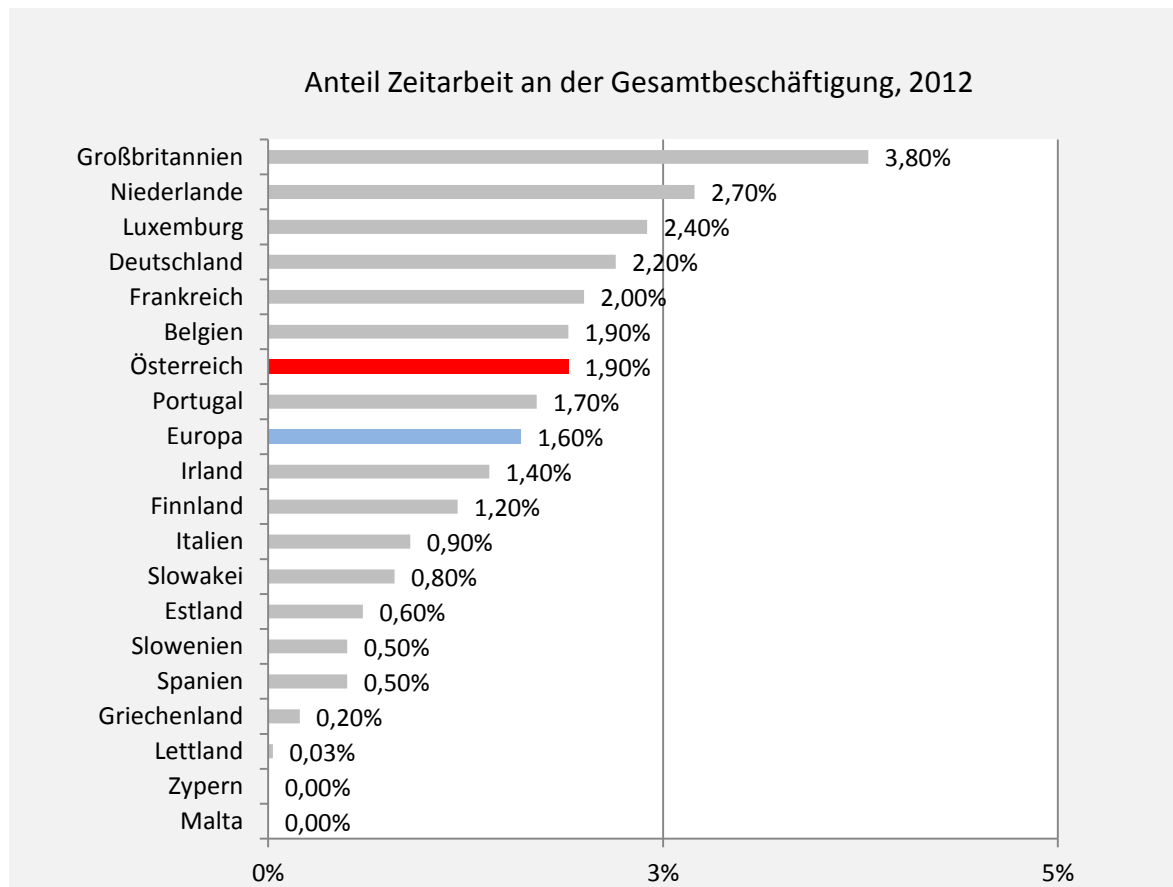


Abbildung 4: Anteil der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung (Eurozone plus Großbritannien), 2012
Quelle: Ciett national federations; ILOSTAT, Database 2013

Verglichen mit den anderen Ländern der Eurozone sind in Österreich überdurchschnittlich viele Menschen als Zeitarbeitskräfte beschäftigt.⁴ Das war nicht immer so, sondern ist, wie gezeigt, das Resultat relativ hoher jährlicher Zuwachsraten.

Die Anzahl der in Österreich tätigen Überlasserbetriebe verzeichnet ebenfalls einen stetigen Anstieg, wenngleich weniger dynamisch, mit einem interessanten Sondereffekt: Im Krisenjahr 2009 hat die Anzahl der Verleihfirmen zugenommen, dafür kam es 2011, also zwei Jahre später, zu einem Rückgang um 6%⁵, der allerdings 2013 mit 2.078 gewerblichen Arbeitskräfteüberlassern fast wieder zur Gänze aufgeholt war. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch Zweigniederlassungen als eigene Betriebe ausgewiesen werden und die Zahl der Überlasserunternehmen weit niedriger ist. Keine aktuellen Angaben lassen sich über die Anzahl jener Firmen machen, die Leiharbeitskräfte beschäftigen. Die letzte Statistik datiert aus dem Jahr 2005, damals hatten 12.300 Betriebe Zeitarbeitskräfte engagiert. Danach wurden die Beschäftigerbetriebe nicht mehr statistisch erfasst, was sich allerdings durch § 13 Abs 7 AÜG-Novelle wieder ändern wird. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat jetzt jährlich eine Statistik zu erstellen, in der auch die Anzahl der Beschäftiger zu veröffentlichen ist.

⁴Nach der Stichtagserhebung waren in Österreich 2012 sogar 2,4% aller ArbeiterInnen und Angestellten als Leiharbeitskräfte tätig. Die Differenz zur ILO-Statistik – die durchschnittliche Durchdringungsrate für Österreich beträgt dort 1,9% – kommt durch die unterschiedliche Basis bei der Berechnung der Leiharbeit und der Erwerbstätigen zustande.

⁵ Hauptverantwortlich dafür war eine Umstellung in der statistischen Erfassung.

4. Beweggründe zum Einstieg in die Leiharbeit

Nach einer repräsentativen Untersuchung der LeiharbeiterInnen in Oberösterreich (Specht 2010, 98ff) hatten immerhin 58% der Befragten vor dem Einstieg in die Zeitarbeit ein Normalarbeitsverhältnis, 28% waren vorher arbeitslos. Zeitarbeit wird also nicht nur gewählt, um überhaupt eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, sondern auch, weil sich die Betroffenen davon Vorteile gegenüber ihrer bisherigen Tätigkeit versprechen. Zwar ist für 44% der Befragten Zeitarbeit die Konsequenz aus einem Mangel an Alternativen, immerhin 32% geben einen besseren Verdienst als wesentliches Motiv an. Konkret wird dies durch den Wechsel von Niedrig- zu Hochlohnbranchen erreicht, wie zum Beispiel vom Einzelhandel, der Nahrungsmittelindustrie, dem Gastgewerbe hinüber in die Sparten Metall-/Elektro-/Fahrzeugindustrie. Diese Flucht aus der Herkunftsbranche hat aber einen Preis: Dequalifizierung. Hatten davor nur 37% eine Un- bzw. Angelerntentätigkeit ausgeübt, so waren es danach mehr als zwei Drittel. Ein Interviewpartner der Untersuchung von Specht (2010, 98) bringt es mit folgenden Worten auf den Punkt. „Vom Tätigkeitsbereich war es für mich ein Abstieg: Vom geschulten Fachverkäufer zum Lagerarbeiter. Ich brauchte aber eine Ganztagsarbeit und war über jede Aufgabe froh.“ Der Wechsel ist also nicht ganz freiwillig sondern dem für den Lebensunterhalt notwendigen Einkommen geschuldet. Noch unfreiwilliger ist Leiharbeit dann, wenn sie mit der Auslagerung aus dem Stammpersonal verbunden ist: 10% der Leiharbeitskräfte sind aus diesem Grund in den Status einer überlassenen Arbeitskraft gewechselt (Specht 2010, 99). Und noch ein Indikator weist darauf hin, dass die Mehrzahl der Leiharbeiter lieber ein Normalarbeitsverhältnis hätten: 45% streben nämlich eine Übernahme in den derzeitigen Beschäftigterbetrieb „unbedingt“ und weitere 22% „eher schon“ an.

Leiharbeit muss nicht zwingend mit einer ungewollten Prekarisierung der Arbeitsbedingungen assoziiert sein. Immerhin 19% der Befragten erkennen darin den Vorteil, verschiedene Betriebe kennenzulernen. Und 14% assoziieren mit Leiharbeit einen Schritt in ihrer Karriereplanung. Trotzdem: Alles in allem dürften etwa zwei Drittel der Leiharbeitskräfte ein Normalarbeitsverhältnis bevorzugen und nur ein Drittel diesen Status aus freien Stücken gewählt haben. Das deckt sich mit der Einschätzung von Michael Chalupka, Direktor der Diakonie Österreich, der unter Bezugnahme auf eine repräsentative Umfrage unter Leiharbeitern meint, dass rund 70 Prozent dieser Art von Beschäftigung kritisch gegenüberstehen (derStandard, 13.10.2013).

5. Rechtliche Grundlagen der Leiharbeit

Mit dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz aus dem Jahr 1988 wird erstmals die Überlassung von Arbeitskräften an Dritte umfassend geregelt. Insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten sollen überlassene Arbeitskräfte dadurch geschützt werden.

20 Jahre später, im November 2008, setzt die Europäische Union mit ihrer Richtlinie 2008/104/EG (Leiharbeiter-Richtlinie) Kriterien fest, damit auch für Leiharbeit das Gleichbehandlungsprinzip gilt: Zeitarbeitskräfte sollten durch ihren besonderen ArbeitnehmerInnenstatus nicht schlechter als die Stammbesellschaft gestellt werden. Konkret angesprochen wird darin unter anderem

- dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mindestens jenen zu entsprechen hätten, die für sie gelten würden, wenn sie von dem Beschäftigterbetrieb für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären (Artikel 5 Abs 1);
- dass in Bezug auf das Arbeitsentgelt von diesem Grundsatz (Artikel 5 Abs 1) dann abgewichen werden darf, wenn LeiharbeiterInnen, die einen unbefristeten Vertrag mit

dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden (Artikel 5 Abs 2);

- dass den LeiharbeiterInnen zu den gleichen Bedingungen wie den unmittelbar von dem Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten zu gewähren ist, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt (Artikel 6 Abs 4);
- dass die Mitgliedsstaaten geeignete Maßnahmen zu treffen hätten, um den Zugang der Leiharbeitskräfte zu Fort- und Weiterbildungsangeboten und Kinderbetreuungseinrichtungen – auch in der Zeit zwischen der Überlassung – zu verbessern und deren berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern (Artikel 6 Abs 5 lit a);
- dass die Mitgliedsstaaten geeignete Maßnahmen zu setzen hätten, um den Zugang der LeiharbeiterInnen zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten der entleihenden Unternehmen zu verbessern (Artikel 6 Abs 5 lit b);
- und dass die Unternehmen den gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen angemessene Informationen über den Einsatz von LeiharbeiterInnen vorzulegen haben (Artikel 8).

Mit der am 1.1.2013 in Kraft getretenen Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 wurden diese Vorgaben zum Zwecke der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots wie folgt in österreichisches Recht umgesetzt:

- Das Entgelt hat angemessen und ortsüblich zu sein, wobei auf die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen ist. Ausnahmen erlaubt nur ein Kollektivvertrag, dem der Überlasser unterworfen ist bzw. eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigerbetrieb (§ 10 Abs 1 AÜG).
- Der Beschäftiger hat nach Ablauf des vierten Jahres für die überlassenen Arbeitnehmer nach Maßgabe der für seine ArbeitnehmerInnen geltenden Leistungszusage Beiträge in eine Pensionskasse oder Prämien in eine betriebliche Kollektivversicherung zu leisten (§ 10 Abs 1 lit a AÜG).
- Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (§ 10 Abs 6 AÜG).
- Der Überlasser und der Beschäftiger sind verpflichtet, in geeigneter Weise den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen (§ 12 Abs 5 AÜG)
- Zum Zwecke der Unterstützung überlassener ArbeitnehmerInnen in überlassungsfreien Zeiten wird ein Sozial- und Weiterbildungsfonds eingerichtet (§ 22a Abs. 1 AÜG). Folgende Leistungen sind nach § 22c Abs 2 AÜG vorgesehen:
 - Zuschüsse an (ehemalige) ArbeitnehmerInnen

- Leistungen zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer beim Überlasser.

Bereits 1988 hatte der Gesetzgeber die im Arbeitsverfassungsgesetz festgelegten Informationsrechte des Betriebsrats spezifiziert. Der Betriebsrat ist vor der Aufnahme von Zeitarbeitskräften unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden (§ 99 Abs. 5 ArbVG). Nach § 97 Abs. 1 Z 1a ArbVG unterliegen die Regelungen von Grundsätzen der betrieblichen Beschäftigung von überlassenen ArbeitnehmerInnen der erzwingbaren Mitbestimmung, d.h. der Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen kann seitens des Betriebsrates vom Arbeitgeber zwingend gefordert werden.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die AÜG-Novelle 2012 die Rechtsposition von überlassenen Arbeitskräften stärkt. Mittels einer kleinen empirischen Online-Befragung von BetriebsrätInnen aus Beschäftigterbetrieben sollen nun die faktischen Auswirkungen der AÜG-Novelle in den wichtigsten Dimensionen überprüft werden.

6. Befragung zu den Auswirkungen der Gesetzesnovelle

Die vorliegende Untersuchung ist eine Längsschnittstudie, wobei die erste Erhebung im Sommer 2012 durchgeführt wurden, also ca. ein halbes Jahr vor in Kraft treten der AÜG-Novelle und die zweite Befragung im Februar 2014 stattfand, also eineinhalb Jahre nach der neuen gesetzlichen Regelung. Angesprochen wurden österreichweit Betriebsratsvorsitzende bzw. ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat. Mit dieser Art der Stichprobenziehung war am ehesten zu gewährleisten, dass tatsächlich nur ein Vertreter pro Kapitalgesellschaft antwortet und Doppelnennungen durch mehrere BetriebsrätInnen pro Betrieb ausgeschlossen sind. Die Untersuchung ist repräsentativ für österreichische Kapitalgesellschaften mit ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat, was zwangsläufig zu einer Unterrepräsentation kleinerer Unternehmen führt. Durchgeführt wurde die Untersuchung als Online-Befragung mittels SurveyMonkey (<http://de.surveymonkey.com/>).

Die Eckdaten zu den beiden Erhebungen:

	Umfrage 2012	Umfrage 2014
Grundgesamtheit	465	452
Stichprobenumfang	210	107
Ausschöpfungsgrad	45%	24%
Befragungszeitraum	Juli & August 2012	Februar 2014

Tabelle 1: Eckdaten zur Erhebung 2012 und 2014

An der zweiten Erhebung haben signifikant weniger Personen als an der ersten teilgenommen, was im Wesentlichen auf folgende Ursachen zurückgeführt werden kann:

- Wie bereits dargestellt, war es 2013 zu einem Rückgang der Zeitarbeit um 8,5% (Stichtag: 31. Juli 2013) gekommen. Das kann auch bedeuten, dass Unternehmen gänzlich auf das Engagement von Zeitarbeitskräften verzichtet haben. In diesem Fall könnten die BetriebsrätInnen auch nicht mehr zur Leiharbeit befragt werden, das Sample möglicher Ansprechpartner würde sich automatisch reduzieren.
- Es wurde nachdrücklich auf aktuelle Zeitarbeit im Unternehmen als den eigentlichen Untersuchungsgegenstand hingewiesen. An der ersten Erhebungswelle hatten sich auch BetriebsrätInnen ohne aktuelle Zeitarbeit beteiligt, weshalb diese Klarstellung erforderlich war. Das könnte allerdings einen unbeabsichtigten Nebeneffekt gehabt haben: Viele BeschäftigterbetriebsrätInnen zählen die Vertretung von Zeitarbeitskräften nicht zu ihrem Kerngeschäft (Specht, 2010, 108). Der ausdrückliche Hinweis (im Einladungsmail) auf aktuelle Zeitarbeit als Untersuchungsgegenstand könnte die Teilnahmebereitschaft eher behindert als gefördert haben.
- BetriebsrätInnen müssen sich immer mehr auf ihre Kernaufgaben konzentrieren. Die Beteiligung an Umfragen, die sich noch dazu in den letzten Jahren mit der Einführung von Onlinetools gehäuft haben, wird oftmals nicht diesen Kernaufgaben zugerechnet. Das lässt die Response-Bereitschaft immer mehr sinken.

BetriebsrätInnen haben unterschiedliche Wirkungskreise, je nachdem ob sie für eine Betriebsstätte, für ein Unternehmen oder für den ganzen Konzern zuständig sind. Im gegenständlichen Fall sollten sie die Fragen in jener Funktion beantworten, in der sie „mit ihrem höchsten Mandat als Betriebsrat/Betriebsrätin in Österreich“ tätig sind. Wenn in der weiteren Folge häufig von „Betrieb/Unternehmen“ die Rede ist, werden damit genau diese unterschiedlichen Wirkungskreise zum

Ausdruck gebracht. Verteilt nach Gewerkschaftszugehörigkeit hatte die Stichproben 2014 folgende Zusammensetzung:

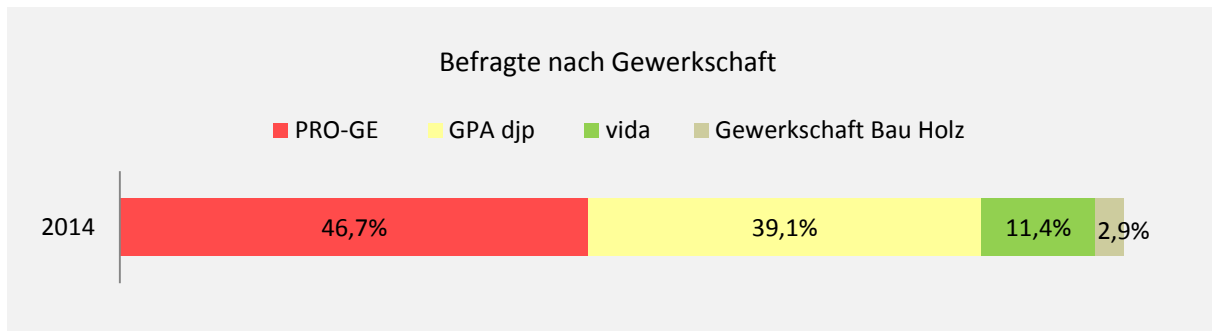


Abbildung 5: Befragte nach Gewerkschaftszugehörigkeit (n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014)

86% der 2014 befragten BetriebsrätInnen lassen sich nur zwei Gewerkschaften zuordnen: der PRO-GE (47%) und der GPA-djp (39%). Weiters ist die Gewerkschaft vida noch mit 11% merklich vertreten, wogegen nur 3% der Stichprobe der Gewerkschaft Bau Holz zuzuordnen sind. In Österreich ist Leiharbeit eine Domäne der Arbeiter: 80% aller Leiharbeitskräfte sind den Arbeitern zuzurechnen, nur 20% den Angestellten (BMASK, 2013). Das spiegelt sich, wenngleich abgeschwächt, in der Zusammensetzung der Stichprobe wider.

Validiert werden die Daten der Onlineumfrage mit Ergebnissen aus der Focusgruppe der CoP „Zeitarbeit“ im Rahmen des GEDIFO, die von Matthias Specht geleitet wurde. Erhebungsschwerpunkt in dieser strukturierten Diskussion mit neun BetriebsrätInnen und drei GewerkschafterInnen war die Situation der Zeitarbeitskräfte nach Inkrafttreten der AÜG-Novelle. Charakteristische Zitate daraus werden bei der anschließenden Interpretation mit den Umfragedaten verlinkt.

6.1. Wissen

Nach § 36 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz gelten alle in einem Betrieb beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der HeimarbeiterInnen als ArbeitnehmerInnen. Zeitarbeitskräfte fallen laut Judikatur unter die Zuständigkeit der Interessenvertretung im Beschäftigterbetrieb, wenn sie für längere Zeit (Richtschnur: sechs Monate) überlassen sind. BeschäftigterbetriebsrätInnen können aus unterschiedlichsten Quellen ihre Informationen über die Situation der Leiharbeitskräfte in ihrem Betrieb beziehen. Einmal nach § 99 Abs 5 Arbeitsverfassungsgesetz vom Arbeitgeber. Dieser hat bereits bei der Aufnahme von Zeitarbeitskräften den Betriebsrat zu informieren und muss auf Verlangen auch noch über die mit dem Überlasser getroffene Vereinbarung hinsichtlich zeitlichem Arbeitseinsatz und Vergütung Auskunft erteilen. Nicht zwingend vorgesehen ist allerdings, dass der Beschäftigterbetriebsrat Einblick in die Entlohnungsmodalitäten der Überlasserfirma erhält. Der Betriebsrat eines großen Nahrungsmittelkonzerns meint dazu. „Was meine Firma an den Überlasser zahlt, sagen sie mir schon. Aber nicht, was der Überlasser an den Mitarbeiter zahlt. Die große Herausforderung ist, zu den Daten der Mitarbeiter zu kommen, die in der Überlasserfirma beschäftigt sind.“ In diesen Fällen bleibt nur die Leiharbeitskraft selbst als Informationsquelle, weil ihr vor jeder Beschäftigung vom Überlasser zwingend die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen sind, insbesondere das Entgelt und etwaige Aufwandsentschädigungen, wobei Grundgehalt oder -lohn, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen jeweils getrennt auszuweisen sind (§ 12 Abs 1 Z 4 AÜG).

Die Informationsmöglichkeiten sind damit zu einem Gutteil eher eine Holschuld der BeschäftigterbetriebsrätInnen als eine Bringschuld der Arbeitgeber (oder der Zeitarbeitskräfte).

BeschäftigterbetriebsrätInnen verstehen sich zu einem Gutteil primär der Stammebelegschaft verpflichtet (vgl. Specht 2010, 108), sodass ein gewisses Informationsdefizit über die Situation der Zeitarbeitskräfte nicht verwundern würde. Zwei Fragen sollten daher den diesbezüglichen Wissenstand ausloten.

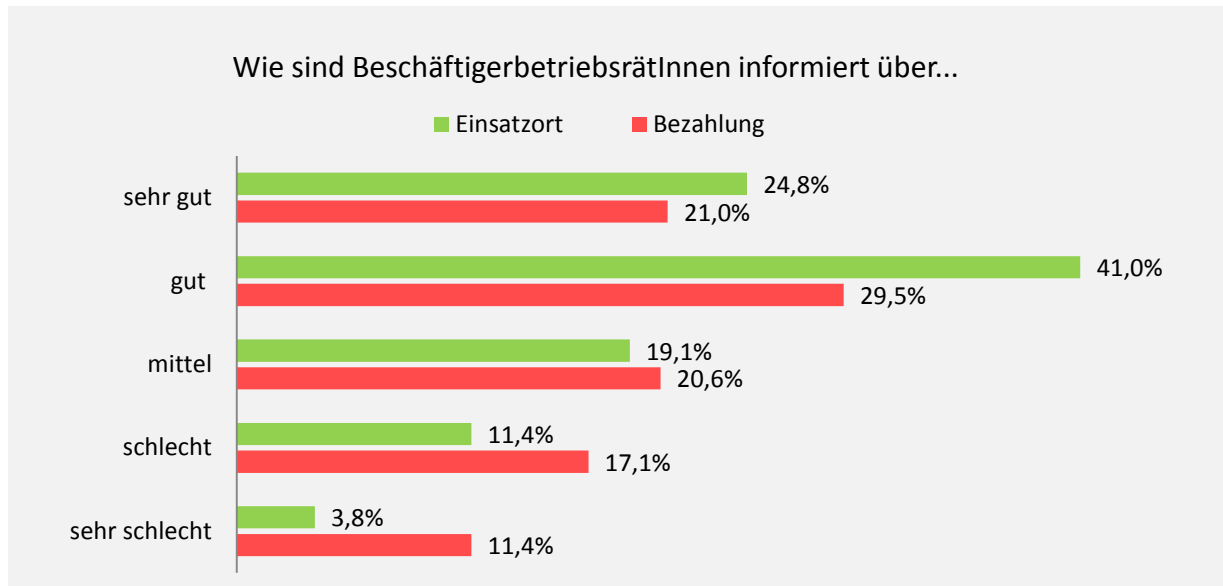


Abbildung 6: Informationsstand zu Einsatzort und Bezahlung; (n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014)

Immerhin 66% der BeschäftigterbetriebsrätInnen sind über den Einsatz (Ort, Zeit usw.) „sehr gut“ oder „gut“ informiert, knapp mehr als die Hälfte sind dies bei der Bezahlung. Es fällt auf, dass 29% „schlecht“ oder „sehr schlecht“ über die Bezahlung Bescheid wissen, was angesichts des Rechercheaufwands nicht weiter verwundert.

6.2. Bedeutung

Zeitarbeit war ursprünglich primär zur Kompensation von Schwankungen im Personalbedarf gedacht. In Phasen von Auftragsspitzen sollten nicht so viele Überstunden der Stammebelegschaft anfallen, andererseits sollte es in Phasen geringer Auslastung leichter möglich sein, diese Arbeitskräfte ohne Mehrkosten bedingt durch Sozialpläne, Abfertigungen u.ä. wieder an ihre Firmen zurückzustellen. Wie die Krise 2008/09 zeigte, erfüllt Zeitarbeit tatsächlich diese Pufferfunktion. Innerhalb von Jahresfrist hatte sich die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte um fast 16% reduziert um im darauffolgenden Jahr um fast den gleichen Prozentsatz wieder anzusteigen (vgl. Abb. 2)

Allerdings gibt es auch noch andere Gründe für den vermehrten Einsatz von ZeitarbeiterInnen, wie zum Beispiel

- die Bedeutung des sogenannten Headcounts in der auf kurzfristige Profitmaximierung orientierten Berichterstattung insbesondere bei börsennotierten Unternehmen. Aus dieser Perspektive ist es bilanztechnisch höchst wichtig, die Personalkosten möglichst gering zu halten. Das Engagement von Zeitarbeitskräften hilft insofern, als es derzeit rechtlich zulässig und gängige Praxis ist, die Kosten für Leiharbeitskräfte im Jahresabschluss unter den bezogenen Leistungen/Materialaufwand bzw. in den sonstigen Betriebsaufwendungen auszuweisen. Logisch nur konsequent ist das Engagement von Leihpersonal daher die Aufgabe des Einkaufs und nicht der Personalabteilung. „Das ist, als würde man eine Palette Ziegel bestellen oder sonst etwas – irre“, wie ein Betriebsrat in der Focus-Diskussion meint.

Und ein anderer verweist auf die krause betriebswirtschaftliche Logik. „Wir sind vom Aufsichtsrat gezwungen worden, Leiharbeitskräfte aufzunehmen. Dann haben wir uns mit der Personalchefin zusammengesetzt, wie diese Leute einzustufen sind: Das stimmt nicht und das nicht. Am nächsten Tag ruft mich die Personalchefin an und sagt: ‚Ja da ersparen wir uns ja gar nichts.‘ ‚Oh Wunder‘, hab ich gesagt, ‚da verdient ja ein Dritter mit. Wie könnt ihr euch da etwas ersparen?‘“

- Zeitarbeit als Recruitinginstrument, indem beispielsweise der frühere Probemonat auf ein ganzes Jahr ausgedehnt wird. Auch hier wieder ein Statement aus der Focusgruppe: „Eine Zeit lang haben wir 500 permanente Leiharbeitskräfte gehabt. Da hat es keine direkte Aufnahme einer Arbeiterin oder eines Arbeiters gegeben. Das läuft nur über Leiharbeit zuerst. Ausprobieren und Schauen: Wie ist er, was kann er, wie entwickelt er sich. Wenn es nichts ist: Der nächste bitte! Das ist leider so.“

Wie die nachfolgende Grafik zeigt (Abb. 7), ist es seit Inkrafttreten der AÜG-Novelle zu einer Verstärkung des Einsatzes von ZeitarbeiterInnen gekommen. Wurden im Jahr 2012 in 53% der Betriebe Zeitarbeitskräfte überwiegend das ganze Jahr über eingesetzt, so waren es eineinhalb Jahre später bereits 61%. Das könnte ein Indikator dafür sein, dass Zeitarbeit seine Pufferfunktion bei Auftragsspitzen etwas verloren hat und die Synchronisation mit wechselnden Kapazitätsanforderungen auf andere Weise erfolgt (Überstunden, Saisonarbeit, Subunternehmen, Werkverträge etc).

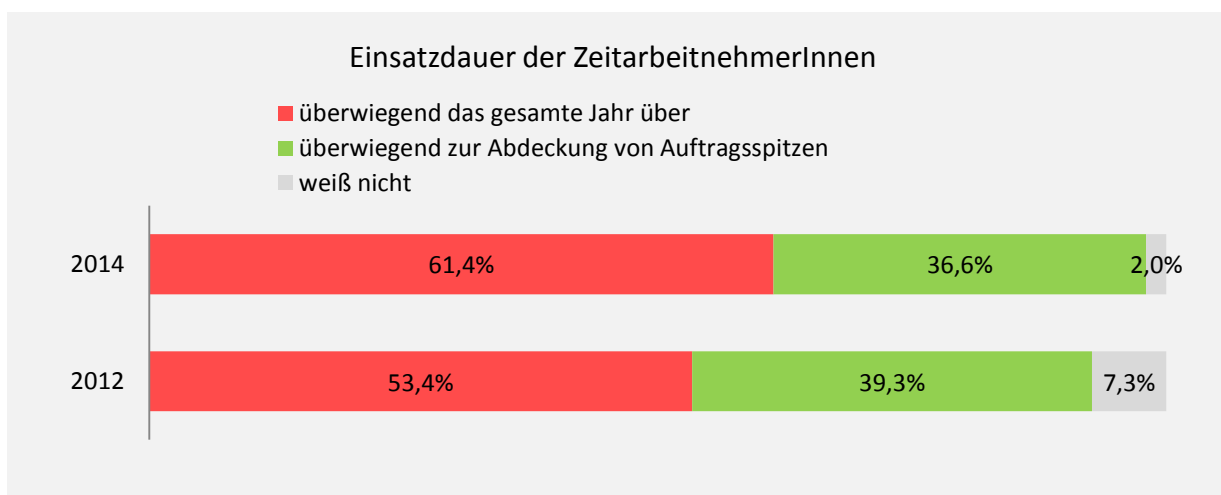


Abbildung 7: Einsatzdauer der ZeitarbeitnehmerInnen;
(n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014 und n=210 BetriebsrätInnen, Juli/August 2012)

6.3. Entgelt

Nach § 10 Abs. 1 AÜG hat eine Zeitarbeitskraft Anspruch auf ein angemessenes ortsübliches Entgelt, wobei auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren ArbeitnehmerInnen für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen ist. Basis dafür ist die Art der Tätigkeit und die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie die Qualifikation (§ 10 Abs 4 AÜG). Das Entgelt von Zeitarbeitskräften in Österreich ist durch den Kollektivvertrag (KV) für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ-KV für Arbeiter) und durch den KV für Angestellte in Handwerk und Gewerbe (KV für allgemeines Gewerbe) definiert. Sofern allerdings der Kollektivlohn vergleichbarer Stammbeschäftigter über den AKÜ-KV bzw. KV für allgemeines Gewerbe liegt, ist der jeweilige Beschäftigter-KV anzuwenden.

Der Überlasser ist für die korrekte Bezahlung, Abrechnung und Einstufung der Zeitarbeitskraft verantwortlich. Grundsätzlich sind Leiharbeiter mit diesen Regelungen beim Entgelt mit dem Stammpersonal gleichgestellt, im Falle des Arbeitskräfteüberlassungs-KV gilt sogar die bessere Regelung: entweder der AKÜ-KV oder jener des Beschäftigerbetriebes. Tatsächlich gibt es allerdings eine Differenz zwischen dem tarifvertraglichen Mindestlohniveau und dem oft höheren faktischen innerbetrieblichen Lohnniveau. Zwar sind zur Abminderung dieses Unterschieds im AKÜ-KV für bestimmte Branchen sogenannte Referenzzuschläge vereinbart, im Regelfall wird dadurch die Differenz zwischen KV-Lohn und Ist-Lohn allerdings nicht kompensiert, wie auch die Ergebnisse unserer BetriebsrätInnenbefragung zeigen: Am besten ist noch die Situation bei der kollektivvertraglichen Einstufung, stärker diskriminiert sind ZeitarbeiterInnen bei den Ist-Löhnen und wenn es um die Gleichbehandlung bei Bonifikationen und Prämien geht, ist nur mehr eine Minderheit nicht benachteiligt (siehe Abb. 8 & Abb. 9).

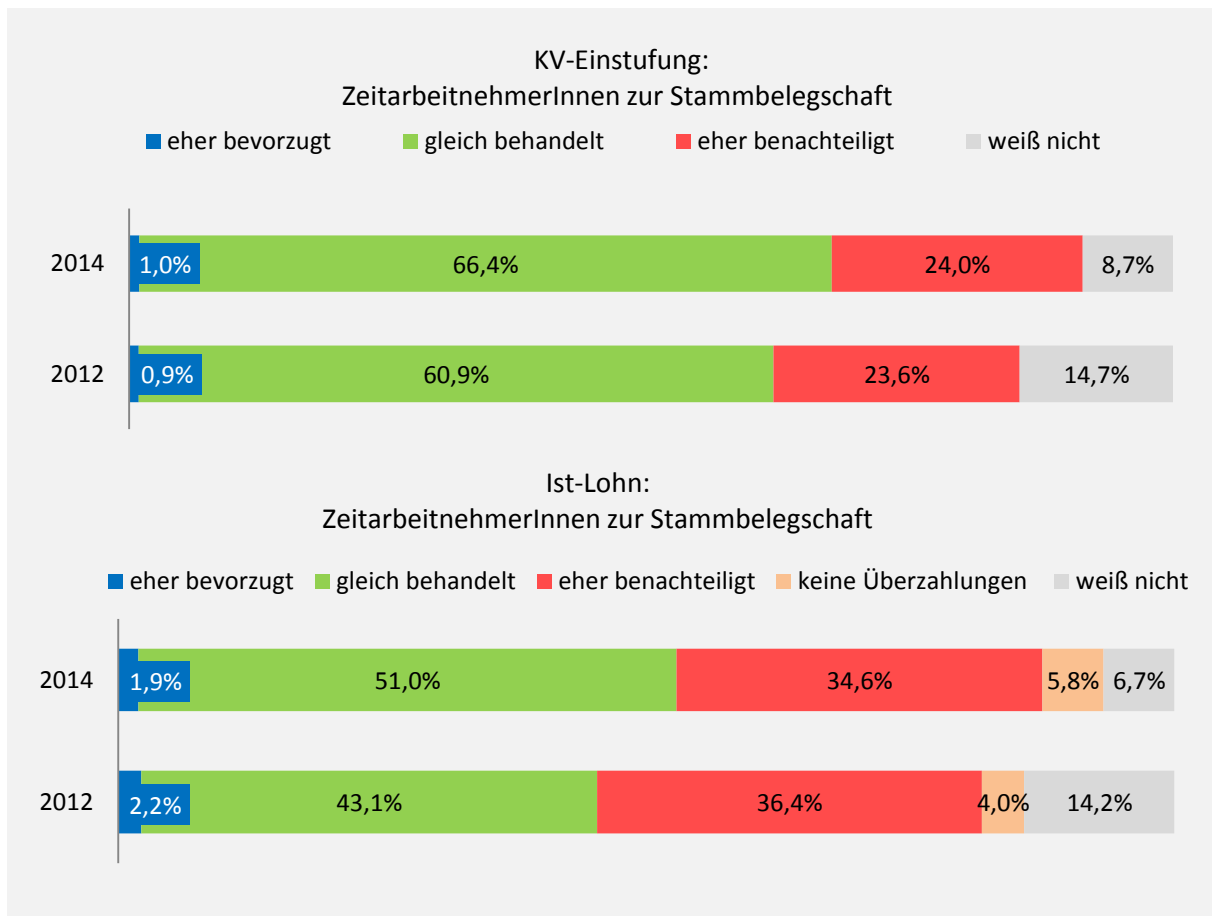


Abbildung 8: KV-Einstufung und Ist-Lohn ZeitarbeiternehmerInnen zur Stammebelegschaft (n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014 und n=210 BetriebsrätInnen, Juli/August 2012)

Tatsächlich ist es seit Inkrafttreten der Novelle sowohl bei der KV-Einstufung als auch beim Ist-Lohn zu einer gewissen Verbesserung gekommen. Festzuhalten bleibt jedoch,

- dass noch immer in jedem vierten Beschäftigerbetrieb die Zeitarbeitskräfte hinsichtlich der KV-Einstufung von den BetriebsrätInnen als benachteiligt gesehen werden und
- dass die Diskriminierung beim Ist-Lohn noch eklatanter ist: 35% der BetriebsrätInnen geben an, dass in ihrem Betrieb ZeitarbeitnehmerInnen mit der Stammebelegschaft nicht mithalten können.

Die EU-Leiharbeiter-Richtlinie sah vor, dass für das Entgelt von Zeitarbeitskräften nicht nur die kollektivvertraglichen und gesetzlichen Mindestbestimmungen als Messlatte dienen, sondern dass außerdem auf sonstige verbindliche Bestimmungen (Betriebsvereinbarungen,...) im Beschäftigterbetrieb Bedacht zu nehmen ist. Equal Pay heißt demnach, dass ZeitarbeiterInnen im Wesentlichen das gleiche Entgelt zusteht wie vergleichbaren ArbeitnehmerInnen für vergleichbare Tätigkeiten. Die Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (§10 Abs. 1 AÜG) spezifiziert, dass dieser Grundsatz nur gilt, wenn entweder der Überlasser oder der Beschäftiger keinem Kollektivvertrag unterliegt. Gilt für beide ein Kollektivvertrag (oder eine gesetzliche Lohnregelung) müssen nur diese beachtet werden – eine laut der Richtlinie vermutlich zulässige Ausnahme. Solange jeweils beide geltenden Kollektivverträge (des Überlassers und des Beschäftigers) nach Maßgabe der Günstigkeit beachtet werden, musste es auch mit der AÜG-Novelle 2013 zu keiner Änderung kommen. Der faktische „Hebel“ eine Gleichstellung zu ermöglichen könnte das Erzwingen einer Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der Beschäftigung überlassener ArbeitnehmerInnen (§ 97 Abs 1 Z 1a ArbVG) sein – oder die Drohung damit.

Das Gleichstellungsgebot betrifft aber auch noch eine andere Dimension der Entgeltfindung, nämlich Bonifikationen, soweit sie in Kollektivverträgen geregelt sind. Für LeiharbeiterInnen sind gemäß Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung betriebliche Regelungen über Akkorde und Prämien gültig, nicht aber z.B. Gewinnbeteiligungen.

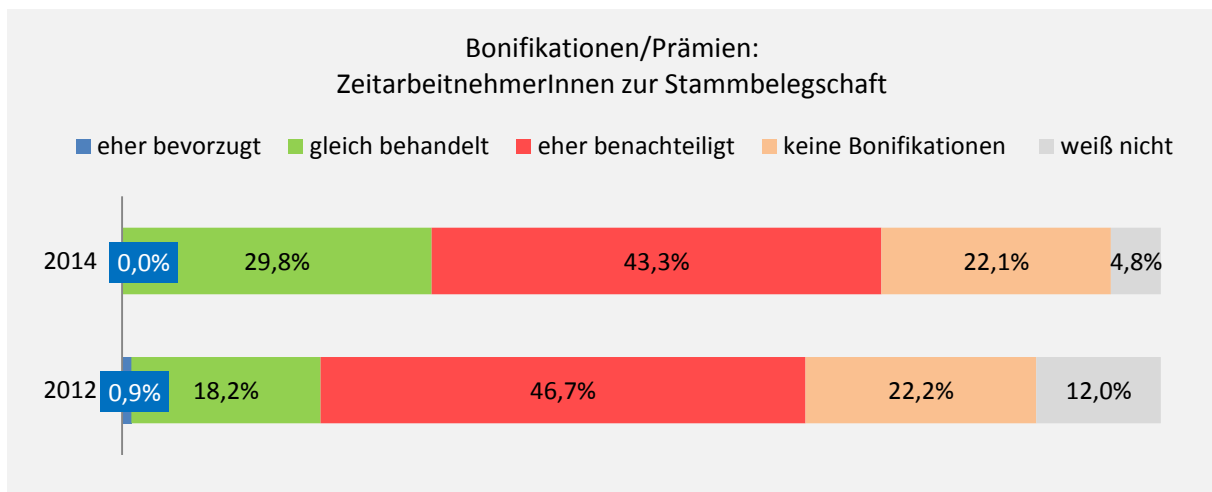


Abbildung 9: Bonifikationen/Prämien ZeitarbeitnehmerInnen zur Stammebelegschaft (n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014 und n=210 BetriebsrätInnen, Juli/August 2012)

Nach den Ergebnissen der BetriebsrätInnenbefragung werden noch immer in fast jedem zweiten Betrieb die ZeitarbeitnehmerInnen bei Bonifikationen und Prämien benachteiligt. Welch erbitterte Kämpfe hier ausgetragen werden, zeigt die folgende Schilderung eines Betriebsrates aus der Focusgruppe. „Wir haben aufgrund des guten Geschäftsergebnisses am Jahresbeginn 100 Euro an alle Mitarbeiter ausgezahlt. Das Unternehmen hat sich nicht gescheut, sich von einem Gutachter bestätigen zu lassen, dass Leiharbeiter das nicht zu bekommen brauchen. Das Gutachten hat wahrscheinlich 5.000 - 7.000 Euro gekostet und die Erfolgsbeteiligung hätte bei hundert Leiharbeitern 10.000 Euro ausgemacht. In Wahrheit also Peanuts.“

Nicht übersehen werden darf aber, dass die Novellierung des AÜG eine gewisse Sensibilisierung ausgelöst haben dürfte. In immerhin 30% der Betriebe werden StammarbeitnehmerInnen und LeiharbeiterInnen bei Bonifikationen und Prämien gleich behandelt. Möglicherweise hat der explizite Hinweis auf den Kollektivvertrag im Gesetz zu diesen Verbesserungen geführt.

6.4. Betriebspension

Aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz vor der Novellierung ließ sich kein Anspruch der ZeitarbeiterInnen auf Betriebspension ableiten. Dabei ist zu bedenken, dass selbst bei den größeren Kapitalgesellschaften der untersuchten Stichproben nicht einmal die Hälfte der Betriebe überhaupt eine Betriebspension hat. Die AÜG-Novelle normiert zwar noch keine Gleichstellung der ZeitarbeiterInnen mit der Stammebelegschaft bringt aber wenigstens eine gewisse Annäherung: Nach einer Überlassungsdauer von vier Jahren gelten die Betriebspensionsregeln des Beschäftigterbetriebes auch für überlassene ArbeitnehmerInnen, indem er auch für sie bei seiner Pensionskasse oder betrieblichen Kollektivversicherung die entsprechenden Abgaben zu entrichten hat. Zeiten der Überlassung vor 2014 werden für das Erreichen der vier Jahre berücksichtigt.

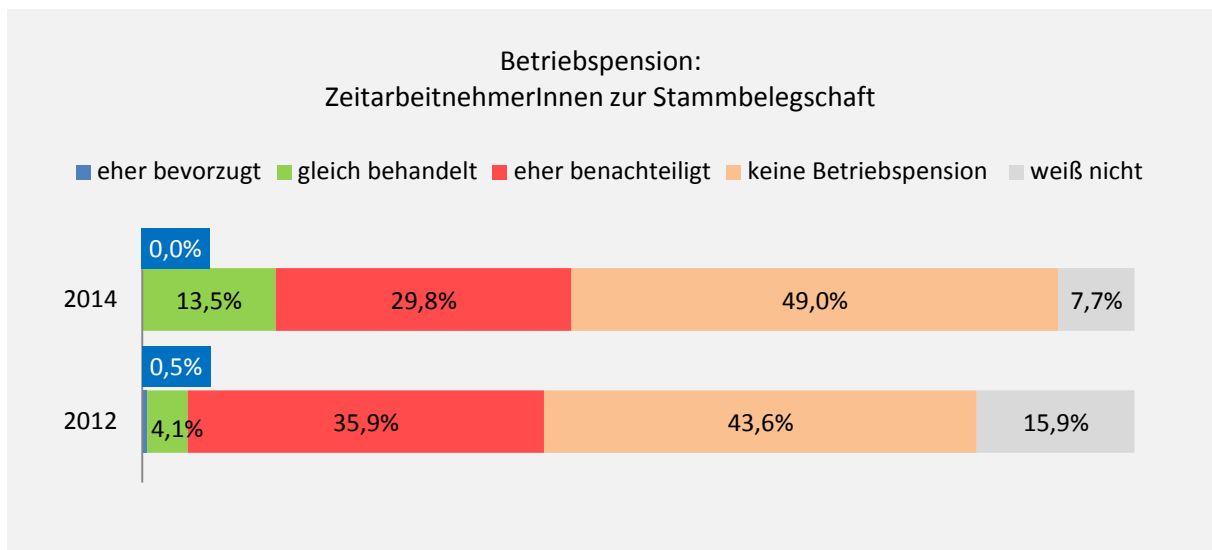


Abbildung 10: Betriebspension ZeitarbeiterInnen zur Stammebelegschaft
(n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014 und n=210 BetriebsrätInnen, Juli/August 2012)

Zwar hat sich bei den Betriebspensionen die Situation der LeiharbeiterInnen verbessert – für 14% der BetriebsrätInnen sind sie dem Stammpersonal gleichgestellt – allerdings gilt auch hier: Die überwiegende Mehrheit (30%) sieht sie gegenüber der Stammebelegschaft noch immer benachteiligt, wobei fast jeder zweite Betrieb keine Altersvorsorge für seine Beschäftigten eingerichtet hat.

6.5. Sozialleistungen

War im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 1988 der Anspruch auf Sozialleistungen des Beschäftigterbetriebes noch ausgespart worden, so hat der Beschäftiger nun nach § 10 Abs. 6 der novellierten Fassung des AÜG Zeitarbeitskräften zu den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen zu gewähren. Insbesondere zählen dazu Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel. Zwar gibt es den Zusatz, dass „aus sachlichen Gründen“ eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein kann, als Grundprinzip lässt sich allerdings festhalten: LeiharbeiterInnen müssen zu Sozialleistungen den gleichen Zugang wie Stammarbeitskräfte haben.

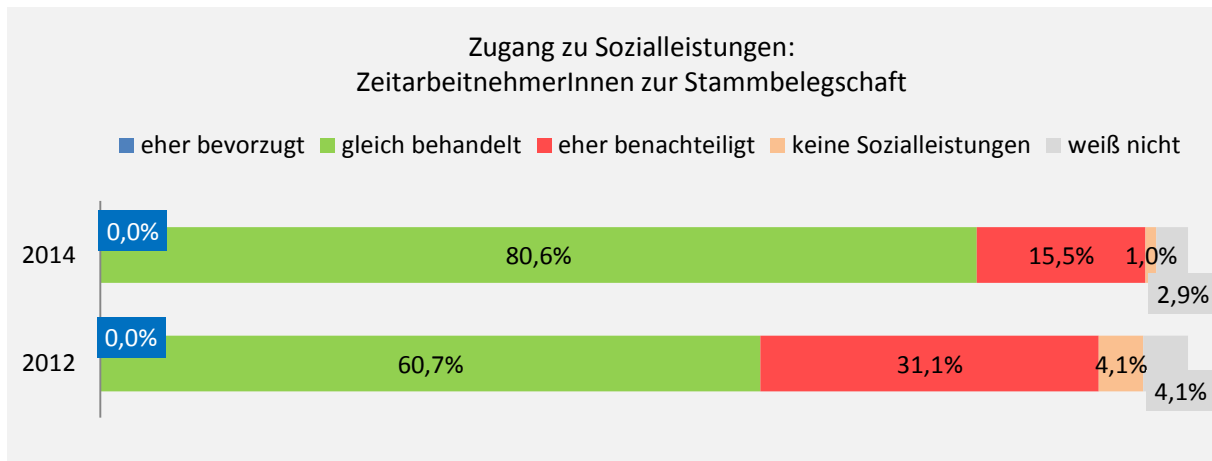


Abbildung 11: Zugang zu Sozialleistungen: ZeitarbeiternehmerInnen zur Stammebelegschaft (n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014 und n=210 BetriebsrätInnen, Juli/August 2012)

Tatsächlich haben viele Betriebe auf das mit der AÜG-Novelle einhergehende Diskriminierungsverbot reagiert. Immerhin konstatieren 81% der befragten Betriebsräte in ihrem Betrieb beim Zugang zu Sozialleistungen eine Gleichbehandlung von ZeitarbeitnehmerInnen und Stammebelegschaft und der Anteil jener, wo es eine Benachteiligung gibt, hat sich auf 16% halbiert. Dass hier dennoch vieles im Argen liegt, macht die Aussage eines Gewerkschafters in der Focusgruppe deutlich. „Dass die Unterbringung im Betriebskindergarten bei einer Überlassungsdauer von drei Monaten nicht pädagogisch sinnvoll ist, ist das eine. Aber ich habe mir gedacht, dass der Zugang zur Kantine kein Thema ist. Aber nach wie vor drücken sich große, namhafte Industriebetriebe um den gleichen Zugang der überlassenen Arbeitnehmer zur Kantine. Da gibt es nach wie vor einen Unterschied von zwei Euro pro Tag zwischen Stammebelegschaft und überlassenen Arbeitnehmern.“ Ein anderer Gewerkschafter und Betriebsrat verweist auf die komplizierte Situation beim Betriebsratsfonds, der aus der Betriebsratsumlage der Stammebelegschaft gespeist wird. „Wenn der nur zwei, drei Monate da ist und sich die am besten geförderten Angebote herausnimmt... Da muss man extrem aufpassen, dass zwischen Stammebelegschaft und Leiharbeitern nicht zwei Fronten entstehen.“

6.6. Weiterbildungsmaßnahmen

Ebenso wie bei den Sozialleistungen ließ sich auch bei Weiterbildungsmaßnahmen aus dem AÜG-Alt kein Rechtsanspruch für Zeitarbeitskräfte ableiten, sondern erst ab 2007 auf Basis des Kollektivvertrags für Arbeiter. Handlungsbedarf entstand allerdings durch die EU-Leiharbeitnehmerrichtlinie, wonach die Mitgliedsstaaten

- a. den Zugang der LeiharbeiterInnen zu Fort- und Weiterbildungsangeboten – auch in Zeiten zwischen den Überlassungen – zu verbessern und deren berufliche Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern hätten und
- b. den Zugang der LeiharbeiterInnen zu den Fort- und Weiterbildungsangeboten für die ArbeitnehmerInnen der entleihenden Unternehmen zu verbessern hätten.

Zur Umsetzung dieser Vorgaben sieht die AÜG-Novelle die Einrichtung eines Sozial- & Weiterbildungsfonds vor, der neben Zuschüssen an (ehemalige) ZeitarbeitnehmerInnen auch

- a. Leistungen zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen und
- b. Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer beim Überlasser vorsieht.

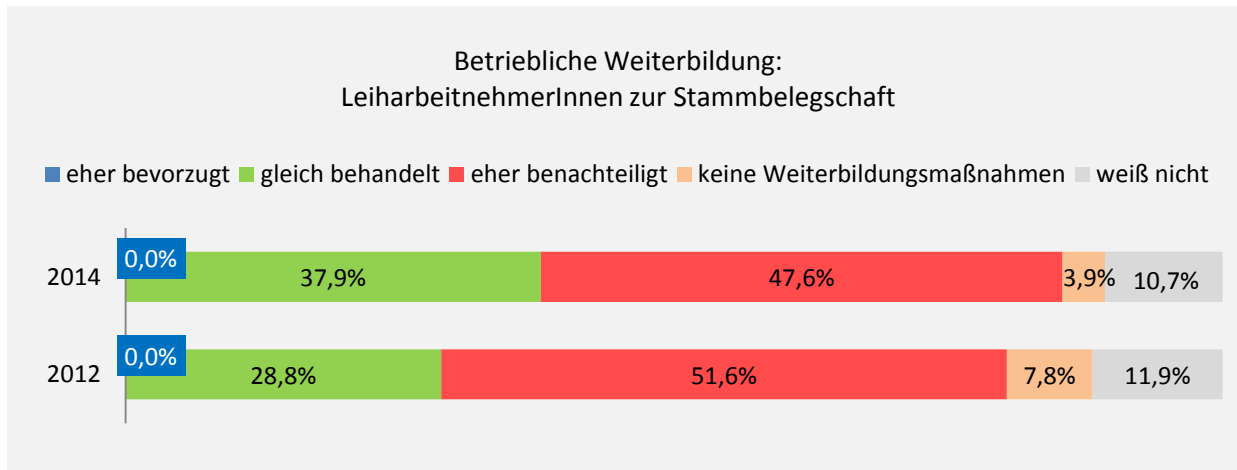


Abbildung 12: Betriebliche Weiterbildung ZeitarbeiternehmerInnen zur Stammbesellschaft
(n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014 und n=210 BetriebsrätInnen, Juli/August 2012)

Noch immer werden in fast jedem zweiten Betrieb Leiharbeitskräfte beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung diskriminiert. Andererseits soll nicht verhehlt werden, dass es innerhalb der letzten eineinhalb Jahre zu einem merklichen Anstieg jener Betriebe gekommen ist, die in der betrieblichen Weiterbildung keinen Unterschied zwischen LeiharbeitnehmerInnen und der Stammbesellschaft machen. Trotzdem: Weiterbildung ist ein Stiefkind der Gleichbehandlung. Das geht auch aus der Inanspruchnahme des Aus- und Weiterbildungsfonds hervor. Verglichen mit den Anspruchsberechtigten seit dem Stichtag 1.1.2014 wurden diese Leistungen sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig erst in verschwindend geringem Ausmaß überhaupt beantragt.

7. Resümee

Verglichen mit den anderen Ländern der Eurozone ist Leiharbeit in Österreich überdurchschnittlich stark verbreitet. Das war nicht immer so, sondern ist das Ergebnis eines Aufholprozesses in den letzten 10 bis 15 Jahren, mit einer Unterbrechung im Krisenjahr 2009, in dem sich die Funktion von Leiharbeit als Puffer bzw. industrieller Reservearmee bewahrheitete.

Fasst man den bisherigen Forschungsstand zu Leiharbeit zusammen, so sind es primär folgende Faktoren, die für die Entwicklung hauptverantwortlich waren und sind:

Seitens der Beschäftigerfirmen lassen sich drei Treiber ausmachen:

1. Kostengründe: Summiert man die Vorteile aus kollektivvertraglicher Einstufung/Entlohnung, geringeren Sozialleistungen und geringeren Investitionen in das sogenannte Humankapital, dürfte sich der Rückgriff auf Leiharbeit in vielen Fällen noch immer rechnen.
2. Bilanzierung: Leiharbeitskräfte werden bilanztechnisch den Sach- und nicht den Personalkosten zugerechnet. Damit entgehen sie dem shareholder-value-geschärften Blick der Analysten und Investoren auf den head count.
3. Recruiting: Dem Recruiting von Stammpersonal werden heute oft Zeitarbeitsfirmen vorgeschaltet. War es früher ein Probemonat, in dem sich ein/e BewerberIn bewähren musste, bevor er/sie ins Stammpersonal aufgenommen wurde, so ist diese Frist heute durch den Aspirantenstatus „Leiharbeit“ auf unbestimmte Zeit gestreckt.

Seitens der Leiharbeitskräfte sind es ebenfalls drei Motive, warum dieser (prekäre) Status gewählt wird:

1. Steigerung des Einkommens: Selbst wenn Leiharbeitskräfte beim Gesamtentgelt noch immer gegenüber der Stammbesellschaft benachteiligt sind, so verzeichnen sie dann einen Einkommenszuwachs, wenn mit Leiharbeit ein Wechsel von einer Niedriglohnbranche in eine Hochlohnbranche verbunden ist.
2. Beschäftigung statt Arbeitslosigkeit: Die Tätigkeit als Leiharbeiter ist unter diesen Voraussetzungen schlicht das geringere Übel – wenn schon nicht die Aufnahme eines Normalarbeitsverhältnisses nicht gelingt, dann ist Leiharbeit noch immer besser als Arbeitslosigkeit.
3. Exploration: Eine Minderheit von Leiharbeitskräften strebt diese Beschäftigungsform bewußt an, weil sie damit mehr Möglichkeiten des Ausprobierens und Kennenlernens und auch der eigenen Karriereentwicklung sehen.

Allerdings: Die überwiegende Mehrheit der Zeitarbeitnehmer wünscht sich Normalarbeitsverhältnis bei ihrem Beschäftigerbetrieb. Insgesamt ist davon auszugehen, dass zwei Drittel der Leiharbeitskräfte lieber ein Regularbeitsverhältnis hätten und nur ein Drittel in dieser Beschäftigungsform persönliche Vorteile erkennt.

Die EU-LeiharbeitnehmerInnenrichtlinie zielt auf die Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften mit Stammbesellschaften. Die Novelle des AÜG 2012 will diese Vorgabe in unterschiedlichen Dimensionen in österreichisches Recht umsetzen. Die vorliegende Untersuchung lotet durch eine

Befragung von BeschäftigterbetriebsrätInnen die derzeitige Situation von LeiharbeiterInnen aus, um daraus einen Überblick über Handlungsbedarfe zu erhalten.

Das AÜG hat in sämtlichen Dimensionen Positives bewirkt und eine Annäherung an die gesetzlich vorgeschriebene Gleichbehandlung gebracht. Es muss aber auch festgestellt werden, dass ZeitarbeiterInnen in vielen Bereichen nach wie vor benachteiligt werden wie die nachfolgende Grafik zeigt.

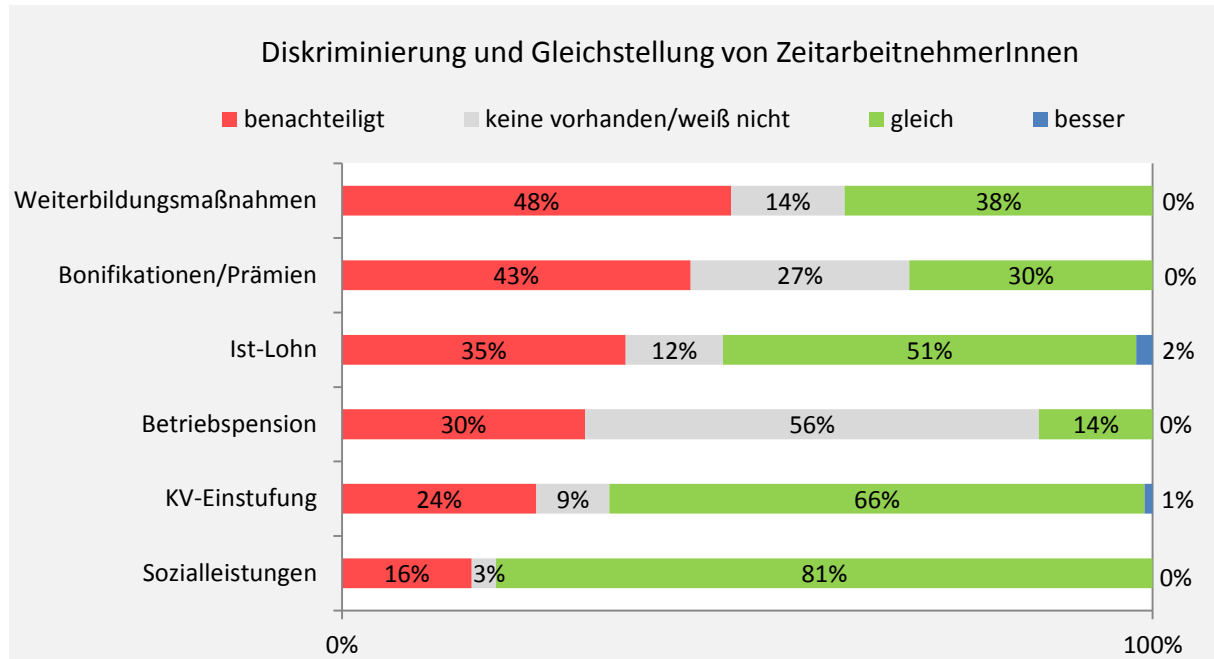


Abbildung 13: Betriebliche Weiterbildung ZeitarbeiterInnen zur Stammebelegschaft (n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014)

Drei Problemkomplexe lassen sich erkennen:

1. Die Weiterbildung: Nach § 12 Abs 5 AÜG-Novelle sind sowohl der Überlasser als auch der Beschäftiger verpflichtet, dem Zugang von LeiharbeiterInnen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu fördern, um die berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. 48% der BetriebsrätInnen sind allerdings der Meinung, dass Zeitarbeiter in ihrem Betrieb gegenüber der Stammebelegschaft benachteiligt werden. Die Mehrheit der Beschäftigterbetriebe kommt damit ihrer Verpflichtung hinsichtlich Förderung der Aus- und Weiterbildung und Unterstützung der beruflichen Entwicklung nicht nach.
2. Die Bezahlung: Hier gibt es eine abgestufte Diskriminierung – von der kollektivvertraglichen Einstufung über die Benachteiligung bei den Ist-Löhnen bis hin zu der Nichtberücksichtigung bei Bonifikationen und Prämien. Nach wie vor stuft nach Angabe der BetriebsrätInnen jeder vierte Betrieb seine LeiharbeiterInnen nicht korrekt ein, nämlich gemäß dem für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigterbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag. Umgelegt auf die knapp 72.000 Leiharbeitskräfte bedeutet alleine diese Benachteiligung ein Körbergeld von mehreren Millionen Euro!
3. Obwohl sich die stärkste positive Auswirkung der AÜG-Novelle beim gleichgestellten Zugang der Zeitarbeitskräfte zu Sozialleistungen zeigt, gaben immer noch 16 Prozent der Befragten an, dass Zeitarbeitskräfte in dieser Kategorie in ihrem Unternehmen benachteiligt sind.

Bezogen auf alle untersuchten Dimensionen ist hier der Nachbesserungsbedarf zwar am geringsten, aufgrund der klaren rechtlichen Vorgaben allerdings am wenigsten erklärbar.

Dazu kommt noch der Sonderfall Betriebspensionen: Nicht einmal die Hälfte der Betriebe hat eine betriebliche Altersvorsorge. So eine vorhanden ist, sind in zwei Drittel der Firmen ZeitarbeitnehmerInnen benachteiligt und nur in einem Drittel gleichgestellt.

Conclusio: Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften ist möglich! In jedem Bereich gibt es Betriebe/Unternehmen, die „ihre“ Leiharbeitskräfte gleich behandeln. Zumindest ebenso viele haben noch ein hartes Stück Arbeit vor sich, um „Equal Treatment“ Wirklichkeit werden zu lassen.

Exkurs: Markttransparenz durch das Rating von Zeitarbeitsfirmen

„Mit Hilfe des Webs werden Märkte besser informiert, intelligenter und fordernder hinsichtlich der Charaktereigenschaften, die den meisten Organisationen noch fehlen.“ Dieses Intro zum Cluetrain Manifesto – formuliert vor fast 20 Jahren – hat bis heute nichts an Aktualität eingebüßt: Unternehmen müssen vor den Augen einer kritischen Öffentlichkeit wenigstens minimalen ethischen Standards genügen. Tun sie das nicht, so ist mit einer gnadenlosen Offenlegung der Praktiken im Internet zu rechnen. So wie bei Nestlé. Das größte Industrieunternehmen der Schweiz wurde wegen der Zerstörung des indonesischen Urwalds an den Pranger gestellt: 1,5 Millionen Klicks verzeichnete das Greenpeace-Video „Give rainforests a break“, begleitet von einem Shitstorm auf der Nestlé-Facebookseite.

In 95 Thesen kleidet das Cluetrain Manifesto die Unterwanderung der Unternehmensmacht durch Social Media. Ausgewählte Aussagen eklektizistisch zusammengefügt, ergibt sich folgende Kompilation: „Die Menschen in den vernetzten Märkten haben herausgefunden, dass sie voneinander wesentlich bessere Informationen und mehr Unterstützung erhalten, als von den Händlern und Verkäufern. Unternehmen, die nicht realisieren, dass ihre Märkte jetzt von Mensch zu Mensch vernetzt sind, deshalb immer intelligenter werden und sich in einem permanenten Gespräch befinden, verpassen ihre wichtigste Chance. Als Märkte und Arbeitnehmer fragen wir uns, warum ihr uns nicht zuhört. Ihr scheint eine andere Sprache zu sprechen. Wir kennen ein paar Leute aus eurem Laden. Die sind ziemlich in Ordnung, wenn wir sie im Internet treffen. Versteckt ihr davon noch mehr? Können sie nicht rauskommen und mit uns spielen? Wir existieren sowohl innerhalb der Unternehmen, als auch außerhalb von ihnen. Wir wachen auf und verbinden uns miteinander.“

Klingt überzeugend, hat aber einen Haken: Die Verschwiegenheitspflicht der ArbeitnehmerInnen. Informationen, die rechts- und sittenwidrige Handlungen betreffen und der Kreditwürdigkeit oder dem Ruf des Arbeitgebers schaden können, dürfen erst dann preisgegeben werden, wenn unternehmensinterne Schritte erfolglos geblieben sind. Ein schmaler Grat, wie das deutsche Netzwerk der Whistleblower feststellt. Gefordert wird effektiver gesetzlicher Schutz, denn erst Whistleblower würden dafür sorgen, dass zu wichtigen gesellschaftlichen Fragen überhaupt ein demokratischer Diskurs stattfinden kann. Natürlich ist Whistleblowing auf das Engste mit der Offenlegung von Herrschaftswissen verbunden. Als knappes Gut ist es per definitionem nur den Machthabern vorbehalten. Nur sie dürfen wissen, nach welchen Regeln wirklich gespielt wird. Julian P. Assange und Edward J. Snowden sind beredete Beispiele dafür, welch fundamentalen Diskurs das Durchbrechen von Tabu- und Verschwiegenheitskonventionen auslösen kann. Heroen oder Verräter?

„Wir existieren sowohl innerhalb der Unternehmen, als auch außerhalb“ heißt es im Cluetrain-Manifest. Herkömmlicherweise gibt es einerseits Insider-InformantInnen und andererseits politische AkteurInnen (meist NGOs), die auf der Grundlage dieser Information kampagnisieren. Was hochkocht und was aufgegriffen wird, bleibt dabei nur allzu oft dem Zufall überlassen. Man ist noch weit von einer systematischen und umfassenden Transparenz entfernt, die für VerbraucherInnen und politische AkteurInnen handlungsleitend werden kann. Allerdings zeigt die Beurteilung von Unternehmen auf Plattformen wie Arbeitgebercheck oder Kununu, dass die Kommunikation zwischen Insidern und Outsidern an Dynamik gewinnt. Am Beispiel der Personalbereitstellungsfirma Manpower GmbH und dem Personaldienstleister Powerserv sollen die Eckpunkte einer Social-Media-Kommunikation über Zeitarbeitsfirmen aufgezeigt werden. Die Manpower GmbH ist eine Marke der ManpowerGroup mit Niederlassungen in mehr als 80 Ländern. Das Unternehmen versteht sich als einer der versiertesten Personalberater Österreichs mit 20 Büros hierzulande und ca. 200 internen MitarbeiterInnen. Powerserv sieht sich selbst als führender österreichischer Personaldienstleister, komplett unabhängig

von internationalen Investoren. Österreichweit verfügt Powerserv über 33 Filialen mit ca. 150 Beschäftigten.

Sowohl Manpower als auch Powerserv werden laufend auf Kununu bewertet: 41 Manpower-MitarbeiterInnen und 27 Powerserv-Beschäftigte haben bisher ihre Wertung abgegeben. Grundlage der Bewertung sind 13 verschiedene Dimensionen, vom Vorgesetztenverhalten über Gehalt & Benefits bis zum Umwelt- und Sozialbewusstsein. Nach dem Hotel-Klassifikationsmodell erhält Powerserv 2,6 von maximal fünf erreichbaren Sternen und Manpower 3,4 Sterne. Manpower wird also von den MitarbeiterInnen besser klassifiziert als Powerserv, was durch die Werte in den Unterdimensionen bestätigt wird. Eine 2013 von der GEDIFO-CoP „Zeitarbeit“ durchgeführte Online-Umfrage bei BetriebsrätInnen von Beschäftigterbetrieben erhärtet dieses Resultat. Insgesamt haben 48 BetriebsrätInnen an dieser Erhebung teilgenommen und 133 Arbeitskräfteüberlasserfirmen nach dem Schulnotenprinzip klassifiziert.

Nimmt man den Mittelwert aus den Scores in den sechs abgefragten Bewertungsdimensionen, so ergibt sich für die fünf meistgenannten Unternehmen folgendes Bild.

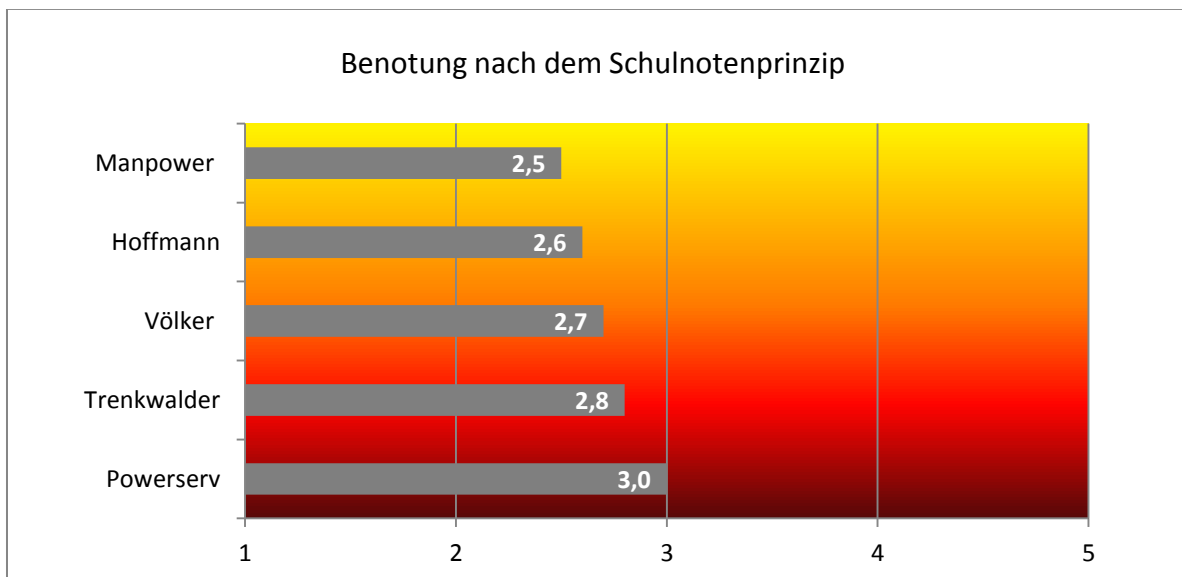


Abbildung 14: Benotung von Zeitarbeitsunternehmen nach dem Schulnotenprinzip

Es fällt auf, dass sich die Bewertungen in einer relativ engen Bandbreite zwischen "gut" und "befriedigend" bewegen. Eine Gliederung nach den konkreten Dimensionen zeigt folgendes Stärke-Schwäche-Profil für Manpower:

Bestwerte erzielt Manpower

- bei der Information ihrer Leiharbeitskräfte über ihren Arbeitseinsatz,
- bei der korrekten Abrechnung,
- bei der Betreuung der Leiharbeitskräfte und
- bei der Behandlung von zurückgestellten Arbeitskräften.

Verbesserungspotenzial gibt es

- bei der kollektivvertraglichen Einstufung der Leiharbeitskräfte und
- beim Zugang zu den Sozialleistungen

Sind derartige Ratings überhaupt zulässig? Ja, meint der Mediengesetzexperte Thomas Höhne, solange das Publikum nicht irreführt und durch die Darstellung der Ergebnisse manipuliert wird. Die

Bewertung muss nachvollziehbar sein und die Ergebnisse müssen der Wahrheit entsprechen. Jedenfalls dürfen im Fall einer gekürzten Darstellung die Ergebnisse der Bewertung nicht verfälscht werden. Markttransparenz braucht Insider-Informationen. Natürlich mit entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen. Auch zum Schutz der Whistleblower. Dem deutschen Whistleblower-Netzwerks zufolge wird dies mittlerweile von allen Oppositionsfraktionen im deutschen Bundestag gefordert. Nur die Regierungsparteien sehen keinen Handlungsbedarf.

Literaturverzeichnis

APF-Team, Sektion Arbeitsmarkt: Entwicklung der atypisch Erwerbstätigen,
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf,
Zugriff 8.4.2014.

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 1988,
https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1988_196_0/1988_196_0.pdf, Zugriff 8.4.2014.

Arbeitsüberlassungsgesetznovelle 2012,
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2012_I_98/BGBLA_2012_I_98.html, Zugriff
8.4.2014

Bundesministerium für Arbeit Soziales und Konsumentenschutz (BMAK): Gewerbliche
Arbeitskräfteüberlassung in Österreich im Jahr 2013

Chalupka, Michael: <http://derstandard.at/1381368307004/Moderne-Sklaven-und-ueberlassene-Arbeitskraefte>, Zugriff 8.4.2014

Ciett: Economic Report 2014,
http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf,
Zugriff 8.4.2014

Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über
Leiharbeit, http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2012_I_98/BGBLA_2012_I_98.html,
Zugriff 8.4.2014

Specht, Matthias: Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? WISO 4/2010, 95-113.

