

**PRESSE-
GESPRÄCH**
16.4.2014

PROBLEMFELD LEIHARBEIT

Umfrage: Was hat das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gebracht?

HEINZ LEITSMÜLLER
AK Wien

ULRICH SCHÖNBAUER
AK Wien

THOMAS GRAMMELHOFFER
PRO-GE

PRO-GE
DIE **PRO**DUKTIONS**GE**WERKSCHAFT



Leiharbeit in Österreich

Wie sieht der typische Leiharbeiter aus? Wie hat sich Leiharbeit hierzulande in den vergangenen Jahren entwickelt?

Leiharbeit in Österreich ist zu einem überwiegenden Teil männlich, denn 78 Prozent der LeiharbeiterInnen sind Männer. Zudem ist diese Art der Beschäftigung so genannte „blue-collar-work“, denn 80 Prozent der Leiharbeitskräfte sind Arbeiter.

Die Zahl der Leiharbeitskräfte hat in den vergangenen 15 Jahren massiv zugenommen. Waren im Jahr 1998 noch 20.772 unselbständig Beschäftigte als Leiharbeiter tätig, so sind es mit Stichtag 31. Juli 2013¹ bereits mehr als drei Mal so viele, nämlich 71.741 (siehe auch Abbildung 1). In Prozentzahlen ausgedrückt bedeutet das einen Anstieg von 245 Prozent.

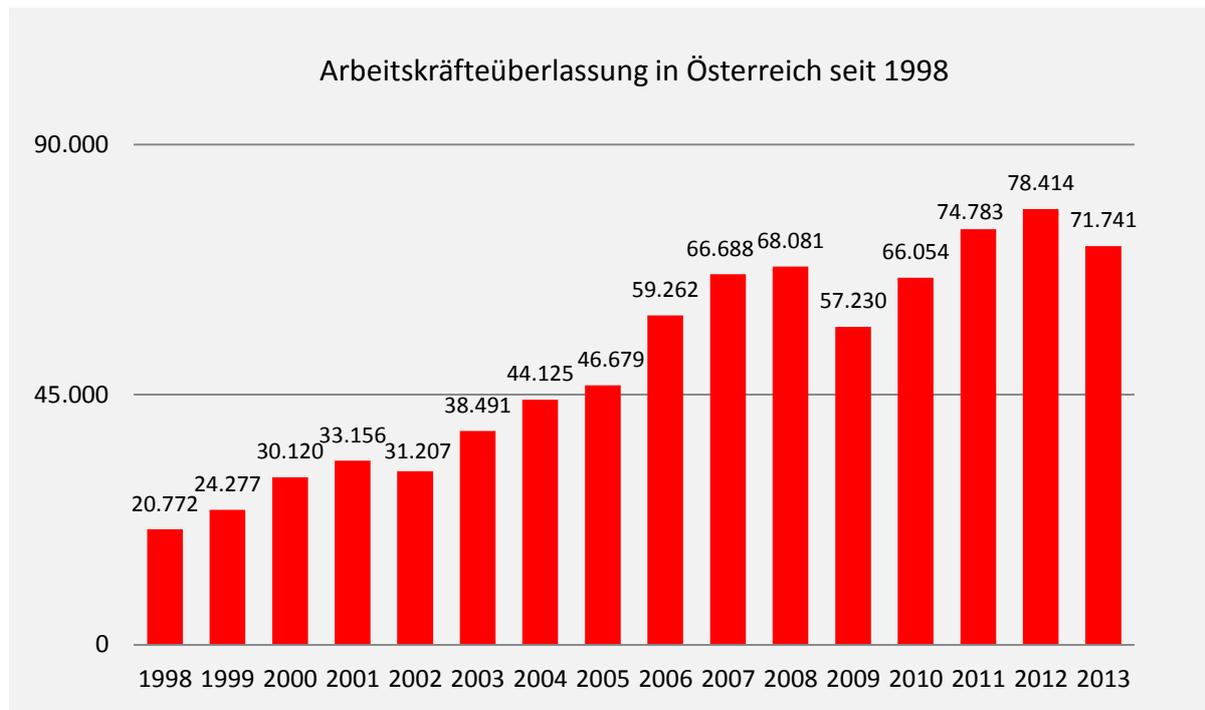


Abbildung 1: Arbeitskräfteüberlassung in Österreich ab 1998, Quelle: Norman Wagner, AK Wien, Abteilung Sozialpolitik

¹ 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 bis 100.000 geschätzt.

Trotz des Anstiegs machen überlassene Arbeitskräfte erst einen relativ geringen Anteil an allen ArbeiterInnen und Angestellten aus. Im Bundesdurchschnitt lag dieser Anteil im Vorjahr bei 2,2 Prozent, 2012 bei 2,4 Prozent. „Gesamt betrachtet ist Leiharbeit noch eher die Ausnahme als die Regel, allerdings muss die hohe Dynamik berücksichtigt werden. 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“, sagt Zeitarbeit-Experte Ulrich Schönbauer von der AK Wien. Verglichen mit anderen Ländern der Eurozone sind in Österreich zudem überdurchschnittlich viele Menschen als Zeitarbeitskräfte beschäftigt (siehe Abbildung 2).

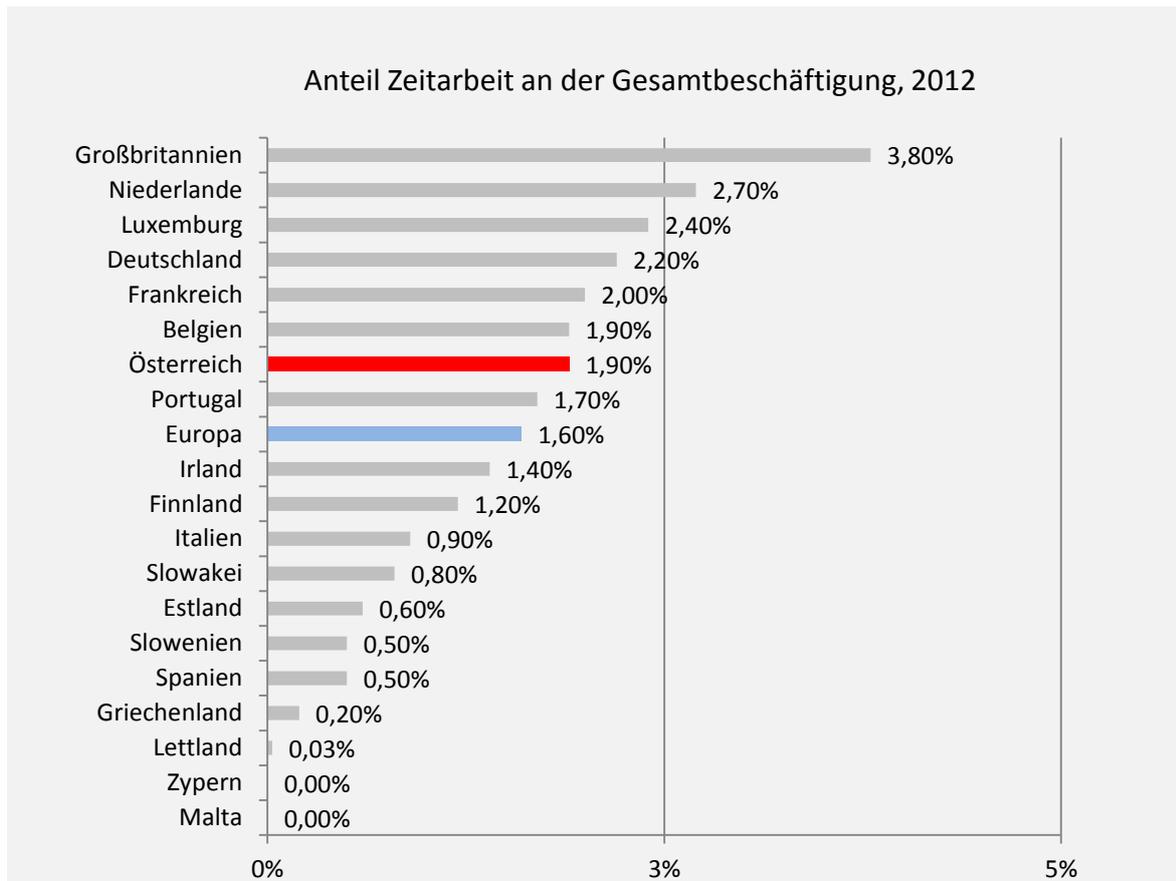


Abbildung 2: Anteil der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung (Eurozone plus Großbritannien), 2012
 Quelle: Ciett national federations; ILOSTAT, Database 2013, nach der Stichtagserhebung waren in Österreich 2012 sogar 2,4 Prozent aller ArbeitnehmerInnen und Angestellten als Leiharbeitskräfte tätig, die Differenz zur ILO-Statistik – die durchschnittliche Durchdringungsrate für Österreich beträgt dort 1,9 Prozent – kommt durch die unterschiedliche Basis bei der Berechnung der Leiharbeit und der Erwerbstätigen zustande.

Das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Mit 1. Jänner 2013 ist nun das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Damit wurde die EU-Richtlinie zur Leiharbeit in österreichisches Recht umgesetzt. Leitprinzipien sind Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote. Die Frage ist nun: Hat sich dadurch die Situation der Zeitarbeitskräfte in Österreich verbessert? Die praktischen Auswirkungen dieser Neuregelungen sind der Kern der vorliegenden Befragung: „Leiharbeit – Faktische Auswirkungen des Gleichbehandlungsgebots“.

Die Untersuchung – herausgegeben von AK und PRO-GE – basiert auf Online-Befragungen von BetriebsrätInnen in Beschäftigterbetrieben (Befragungszeitraum Februar 2014, Stichprobenumfang 107, angesprochen wurden Betriebsratsvorsitzende bzw. ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat, damit repräsentativ für österreichische Kapitalgesellschaften). Die Untersuchung misst die Stellung von Zeitarbeitskräften in folgenden sechs Dimensionen:

1. Bonifikationen bzw. Prämien
2. Betriebspension
3. Ist-Lohn
4. KV-Einstufung
5. Sozialleistungen
6. Weiterbildungsmaßnahmen

Gefragt wurde, ob in diesen Dimensionen

1. Zeitarbeitskräfte gegenüber der Stammbesellschaft gleichgestellt
2. Zeitarbeitskräfte gegenüber der Stammbesellschaft besser gestellt
3. Zeitarbeitskräfte gegenüber der Stammbesellschaft schlechter gestellt

sind.

Die Ergebnisse

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 Dimensionen nach wie vor benachteiligt werden wie die nachfolgende Grafik zeigt.

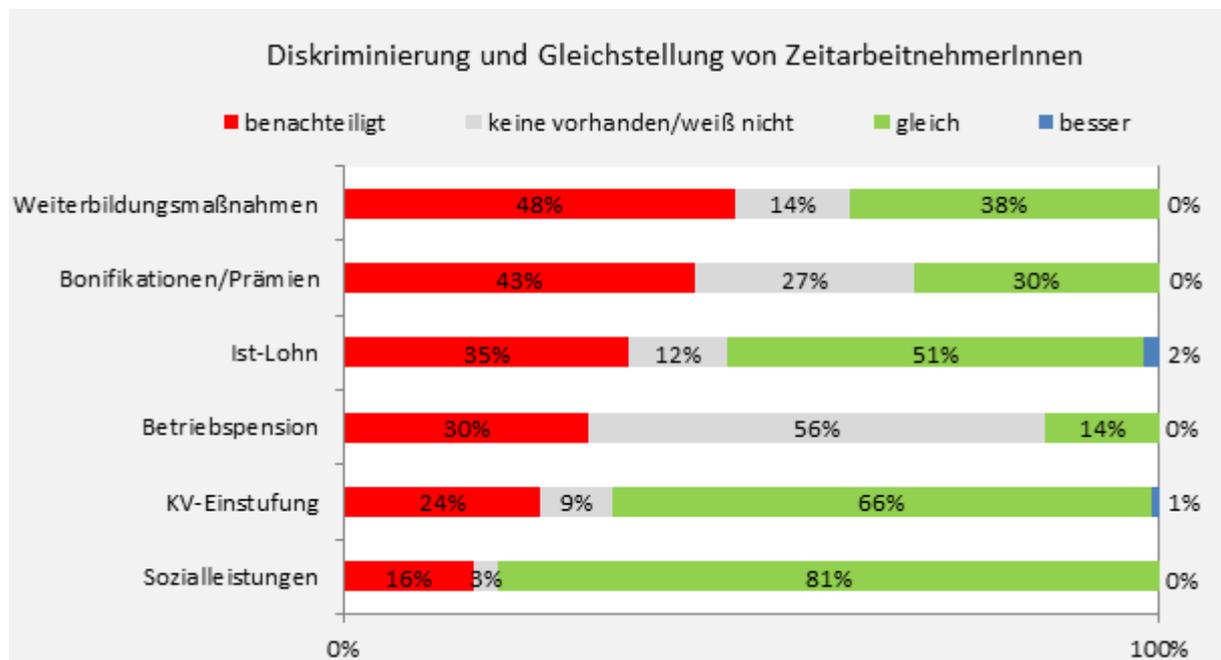


Abbildung 3 (n=107 BetriebsrätInnen, Februar 2014)

Drei Problemfelder lassen sich erkennen:

1. **Die Weiterbildung:** Nach der Novelle des AÜG (§ 12 Abs. 5) sind sowohl der Überlasser als auch der Beschäftiger 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 Stammebelegschaft benachteiligt werden. Die Hälfte der Beschäftigerbetriebe 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. Schönbauer: „Nach wie vor stuft jeder vierte Betrieb seine LeiharbeiterInnen nicht korrekt gemäß des im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Tätigkeiten 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 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“, betont Schönbauer.

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

Schlüsse und Forderungen

„**Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften ist und muss möglich sein**“, konstatiert **Thomas Grammelhofer, Arbeitskräfteüberlassungs-Experte bei der PRO-GE. Denn in jedem Bereich gibt es Unternehmen, die die beschäftigten Leiharbeitskräfte gleich behandeln. Grammelhofer: „Zumindest ebenso viele haben aber noch ein hartes Stück Arbeit vor sich, um `Equal treatment` Wirklichkeit werden zu lassen.“**

AK und PRO-GE fordern deshalb:

+ **Anspruch auf Übernahme ins Stammpersonal:** Die Mehrheit der LeiharbeitnehmerInnen strebt eine Übernahme in die Stammbesellschaft des Beschäftigterbetriebs an. Deshalb ist ihnen nach einer bestimmten Überlassungsdauer von sechs Monaten ein Übernahmeangebot zu machen. Dadurch wird auch verhindert, dass LeiharbeitnehmerInnen zu einer „Konkurrenzbelegschaft“ im Betrieb werden.

+ **Beschäftigtenanteil der LeiharbeitnehmerInnen beschränken:** Der Anteil der LeiharbeitnehmerInnen (je ArbeitnehmerInnengruppe) in einem Betrieb darf zukünftig einen bestimmten Schwellenwert von maximal zehn Prozent der Belegschaft nicht überschreiten, denn sonst sind der Tendenz, Stammarbeitsplätze durch LeiharbeitnehmerInnen zu ersetzen, keine Grenzen gesetzt.

+ **Mehr Transparenz in den Jahresabschlüssen:** Aktuell ist es rechtmäßig und gängige Praxis, die Kosten für Leiharbeitskräfte im Jahresabschluss unter den bezogenen Leistungen/Materialaufwand bzw. in den sonstigen Betriebsaufwendungen auszuweisen. Diese Aufwendungen werden nicht gesondert dargestellt, was die Transparenz erheblich einschränkt. Häufig fehlen zudem Angaben über die Anzahl der LeiharbeitnehmerInnen. Hier sollte im Zuge der Umsetzung der Bilanzrichtlinie (2013/34/EU) in Österreich mehr Transparenz geschaffen werden, indem die Anzahl sowie die Aufwendungen für Leiharbeitskräfte detailliert ausgewiesen werden.

+ **Synchronisationsverbot bei Einsatzende:** Die einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei Ende einer Überlassung muss verboten werden. Ausnahme: Die überlassene Arbeitskraft geht unmittelbar nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber ein.

+ **Kontrolle der gesetzlichen Bestimmungen:** Sowohl die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen als auch die gewerberechtlichen Vorgaben müssen überprüft werden. Nur so kann die Einhaltung des gesetzlich verankerten Gleichbehandlungsgebots gewährleistet werden – was sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Arbeitgeberseite von Bedeutung ist.