

René Schindler & Ulrich Schönbauer

Leiharbeit

aus Sicht der BetriebsrätInnen

Die Studie wurde auf Initiative der Community of Practice „Zeitarbeit“ durchgeführt, einer BetriebsrätInneninitiative von der AK Wien und dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung.

Wien, Jänner 2013

1. Motiv für die Untersuchung

Bis zum 5. Dezember 2011 sollte die Richtlinie 2008/104/EG (EU-Leiharbeitsrichtlinie) in nationales Recht übernommen und damit auch für Leiharbeit das Gleichbehandlungsprinzip umgesetzt werden: Zeitarbeitskräfte sollten durch ihren besonderen ArbeitnehmerInnenstatus nicht schlechter gestellt werden. Damit sind bestimmte Gleichbehandlungsgebote verbunden: Zum Beispiel muss die Entlohnung jener vergleichbarer ArbeitnehmerInnen mit vergleichbarer Tätigkeit entsprechen; und Leiharbeitskräfte dürfen in ihrem Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen des Beschäftigetriebes nicht beschränkt werden.

Mit der Novellierung der gesetzlichen Regelungen entsprechend der EU-Richtlinie im November 2012 wurde den EU-Vorgaben Rechnung getragen. Ziel der Untersuchung war eine Bestandsaufnahme der Situation von LeiharbeiterInnen vor Inkrafttreten der Gesetzesnovelle aus der Sicht von BetriebsrätInnen, in deren Firmen Leiharbeitskräfte beschäftigt sind, um etwaige Handlungsbedarfe besser abschätzen zu können.

2. Untersuchungsanlage

Basis der Erhebung waren aus pragmatischen Gründen (vorhandene Ansprechpartner) Betriebsratsvorsitzende bzw. ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat. Die Untersuchung ist repräsentativ für österreichische Kapitalgesellschaften mit ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat. 40 Prozent der Unternehmen aus der Stichprobe haben mehr als 500 Beschäftigte. Kleinere Unternehmen sind unterrepräsentiert.

Durchgeführt wurde die Untersuchung als Online-Befragung. Von den 465 kontaktierten BetriebsrätInnen nahmen schlussendlich 230 tatsächlich teil (Ausschöpfung: 49,5 Prozent), wovon allerdings etwa 20 (9 Prozent) keine LeiharbeiterInnen in ihrem Betrieb hatten und daher nur die Statistikfragen ausfüllten.

Die eigentlichen Erhebungen erfolgten in zwei Tranchen zwischen dem 20.7.2012 und dem 29.8.2012.

3. Einsatz von Zeitarbeitskräften

Zeitarbeit war ursprünglich zur Kompensation von Schwankungen der Personalkapazitätsauslastung gedacht. Unter anderem sollten dadurch in Phasen von Auftragsspitzen nicht so viele Überstunden der Stammbesatzung anfallen. Nach den empirischen Ergebnissen werden ZeitarbeitnehmerInnen jedoch überwiegend (53 Prozent) kontinuierlich während des ganzen Jahres eingesetzt. Das ursprünglich intendierte Abfedern von Auftragsschwankungen wird nur von 40 Prozent der BetriebsrätInnen als das wesentliche Motiv für den Einsatz von Zeitarbeit in ihrem Betrieb/Unternehmen gesehen, wobei dies eher bei Arbeitern als bei Angestellten zum Tragen kommt. In den Kommentaren zu dieser Frage wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass über Zeitarbeit das Recruiting vorgenommen wird. Nach einem „Probemonat“ von beispielsweise einem Jahr werden diese Kräfte dann übernommen.

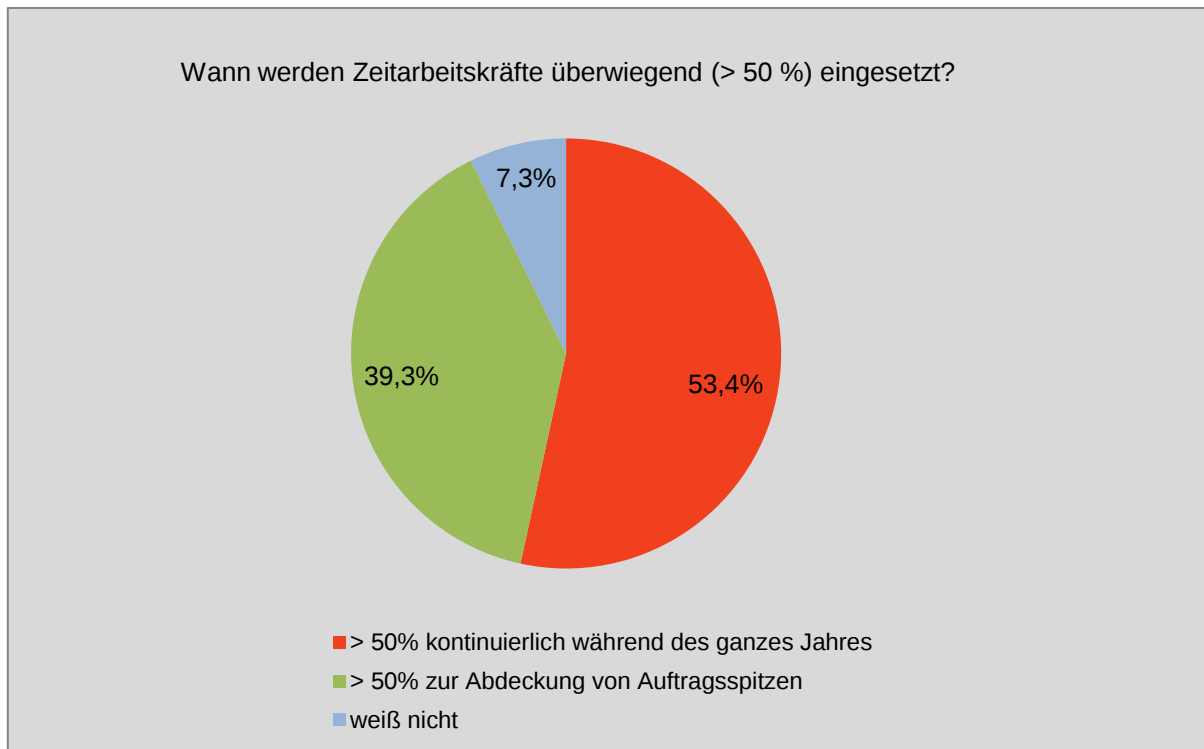


Abbildung 1: Einsatz von Zeitarbeitskräften

4. Einstufung gemäß Kollektivvertrag

Das Entgelt von Zeitarbeitskräften in Österreich ist durch den Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, dem sogenannten AKÜ-KV für Arbeiter und durch den KV für Angestellte in Handwerk und Gewerbe definiert, wobei hier der Grundsatz des „Equal Treatment“ in erster Linie als „Equal Payment“ geregelt ist. Das heißt, sofern der KV-Lohn einer/s vergleichbaren StammmitarbeiterIn über dem AKÜ-KV bzw. KV für allgemeines Gewerbe liegt, ist der jeweilige Beschäftiger-KV anzuwenden. Es darf zu keiner Schlechterstellung der Zeitarbeitskraft im Vergleich zur/m StammmitarbeiterIn mit selben Voraussetzungen kommen. Der Überlasser ist für die korrekte Bezahlung, Abrechnung und Einstufung der Zeitarbeitskraft verantwortlich (vgl. <http://www.hrweb.at/2011/04/zeitarbeit-in-osterreich-die-rechtliche-grundlage/>).

Die "Einsatzinformation" vor Beginn jedes Einsatzes muss ab 2013 auch die Einstufung im Kollektivvertrag des Kunden enthalten und es müssen der Grundlohn sowie die Zulagen, Zuschläge und dergleichen jeweils getrennt ausgewiesen werden. Es muss die zu verrichtende Arbeit angeführt werden, gegebenenfalls dass es sich um auswärtige Arbeit handelt, und die voraussichtliche Dauer des Einsatzes. Auch bei der Gleichstellung gibt es Fortschritte! Was noch fehlt sind pauschale Angleichungen an betriebsübliche Überzahlungen bei den Gehältern (bei den Löhnen der ArbeiterInnen sieht das der Kollektivvertrag bereits vor) und bei Zulagen und Zuschlägen; das kann nur der jeweilige Kollektivvertrag bringen.

Tatsächlich werden in 61 Prozent der Betriebe/Unternehmen Zeitarbeitskräfte gemäß Kollektivvertrag gleich behandelt. Aber: Fast jeder vierte(!) Betriebsrat eines Beschäftigerunternehmens sieht ZeitarbeitnehmerInnen hinsichtlich der Kollektivvertrageinstufung benachteiligt, wobei noch zu berücksichtigen ist, dass vor allem AngestelltenbetriebsrätlInnen diesbezüglich häufig überfragt sind.

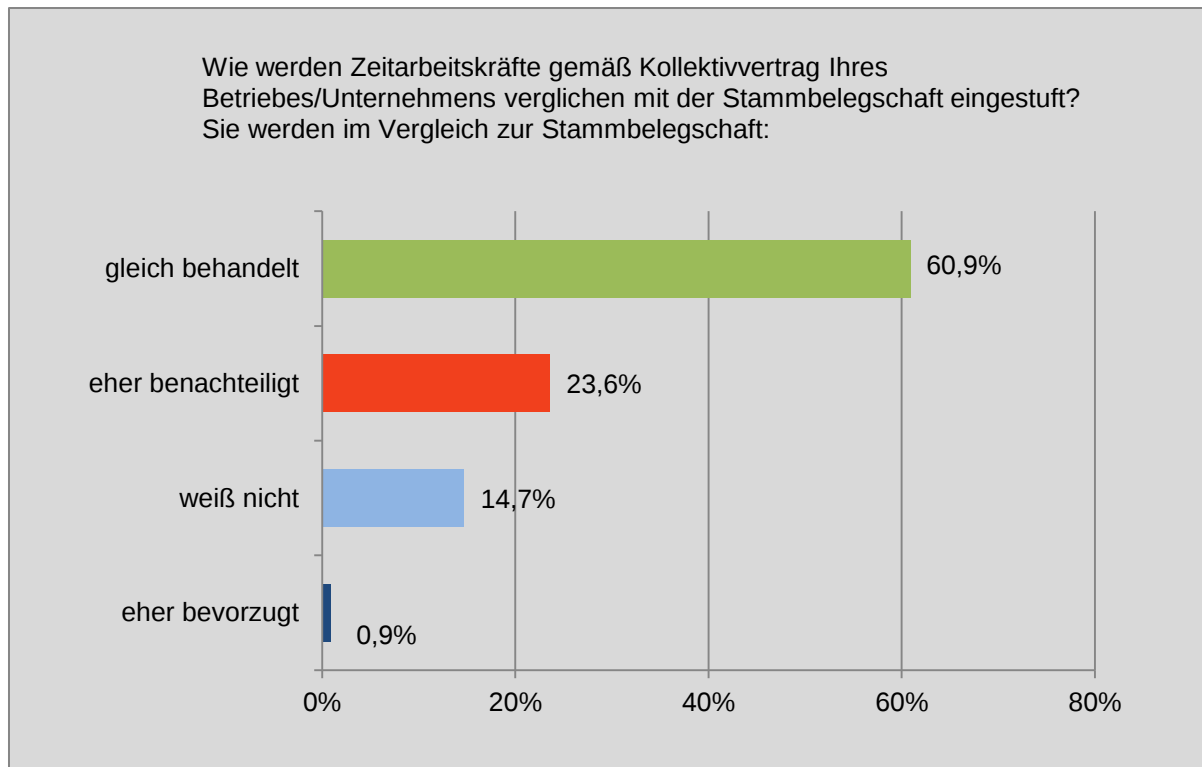


Abbildung 2: Einstufung gemäß Kollektivvertrag

5. Alterssicherung – die Betriebspension

Aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz lässt sich kein Anspruch der ZeitarbeitnehmerInnen auf Betriebspension ableiten. Dabei ist zu bedenken, dass selbst bei den größeren Kapitalgesellschaften, deren BetriebsrätInnen befragt wurden, nur etwas mehr als die Hälfte (54 Prozent) überhaupt eine Betriebspension hatten. Sollte es derartige Regelungen geben, so gelten diese allerdings höchst selten auch für Zeitarbeitskräfte. 64 Prozent der befragten BetriebsrätInnen in Unternehmen mit Betriebspension geben an, dass die Leiharbeitskräfte bei der Betriebspension diskriminiert werden, nur sieben Prozent stellen eine Gleichbehandlung fest. Arbeiter sind diesbezüglich schon alleine deshalb stärker benachteiligt, weil es für ihren Berufsstand generell seltener eine Betriebspension gibt. Ab 2014 sind jedoch laut der AÜG-Novelle nach einer Überlassungsdauer von vier Jahren die Betriebspensionsregeln des Kunden auch für überlassene ArbeitnehmerInnen gültig; der Kunde hat selbst direkt für sie bei seiner Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung einzuzahlen. Auch Zeiten der Überlassung vor 2014 zählen für das Erreichen der vier Jahre.

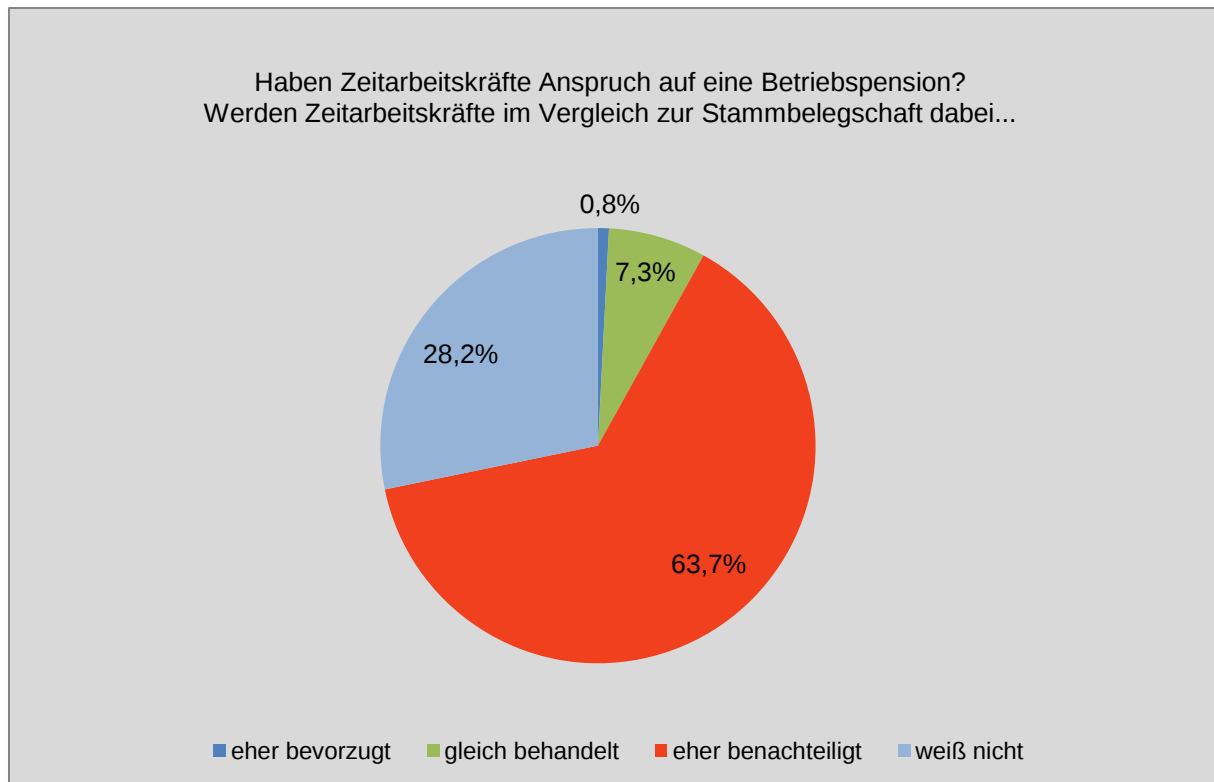


Abbildung 3: Betriebspensionen; Basis: Betriebe mit Betriebspensionsregelungen

6. Zugang zu Sozialleistungen

Nach § 8 Abs. 3 der novellierten Fassung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes sind Vereinbarungen verboten, die den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen des Beschäftigterbetriebes beschränken. Nach § 10 Abs. 6 hätte der Beschäftiger 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 haben den gleichen Zugang zu Sozialleistungen wie Stammarbeitskräfte.

Nach den Untersuchungsergebnissen gibt es in knapp einem Drittel der Betriebe/Unternehmen eine Diskriminierung der Leiharbeitskräfte, wobei sich kaum Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten feststellen lassen.

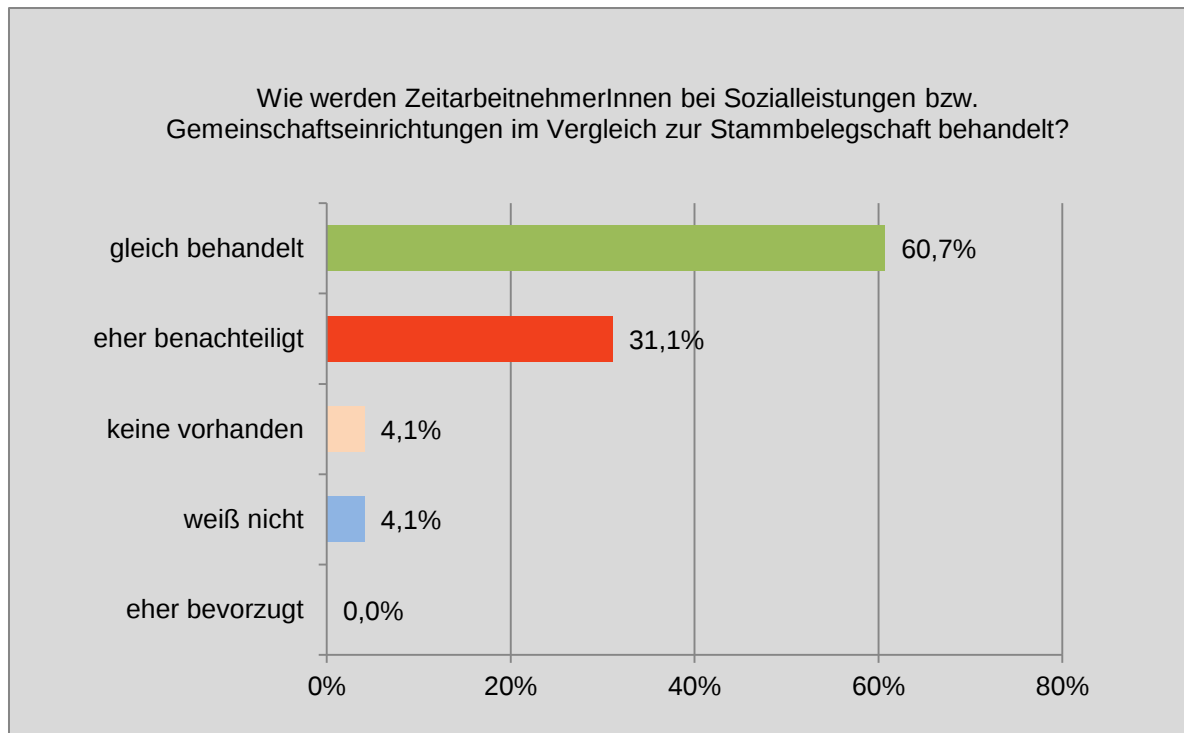


Abbildung 4: Sozialleistungen/Gemeinschaftseinrichtungen

7. Employability: Die Weiterbildungsmaßnahmen

Bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ließ sich seinerzeit aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz kein Rechtsanspruch für Zeitarbeitskräfte ableiten. Es kümmerte sich niemand um die Weiterbildung von LeiharbeiterInnen – die Beschäftiger nicht, weil sie nur vorübergehend ihre Arbeit in Anspruch nehmen und die eigenen Arbeitgeber (Überlasser) meist auch nicht! Nach der Novellierung des AÜG werden Beschäftiger verpflichtet, die Teilnahme überlassener Arbeitskräfte an ihren internen Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen ("fördern").

Bei der Gesetzeslage zum Befragungszeitpunkt erstaunt es nicht, dass nach Meinung von mehr als der Hälfte der BeschäftigerbetriebsrätInnen ZeitarbeitnehmerInnen bei Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt werden. Immerhin 29 Prozent meinen allerdings, dass es in ihrem Betrieb/Unternehmen zu keiner Diskriminierung kommt. Nicht überraschend ist, dass in die Weiterbildung von ArbeiterInnen etwas weniger häufig investiert wird als bei Angestellten.

In der novellierten Fassung des AÜG ist allerdings – wie in der Richtlinie – vorgesehen, dass ab 2013 Überlasser, aber auch Kunden verpflichtet sind, „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“. Wohlgemerkt: Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, also losgelöst von jenen Anforderungen, die im konkreten Einsatz bestehen. Eine Verletzung dieser Pflicht macht schadenersatzpflichtig. Es bleibt abzuwarten, ob sich in der Praxis etwas ändert. Sinnvoller Weise hat der Gesetzgeber zugleich einen Fonds eingerichtet, der sich ab 2014 unter anderem um die Weiterbildung der ZeitarbeitnehmerInnen bemühen soll.

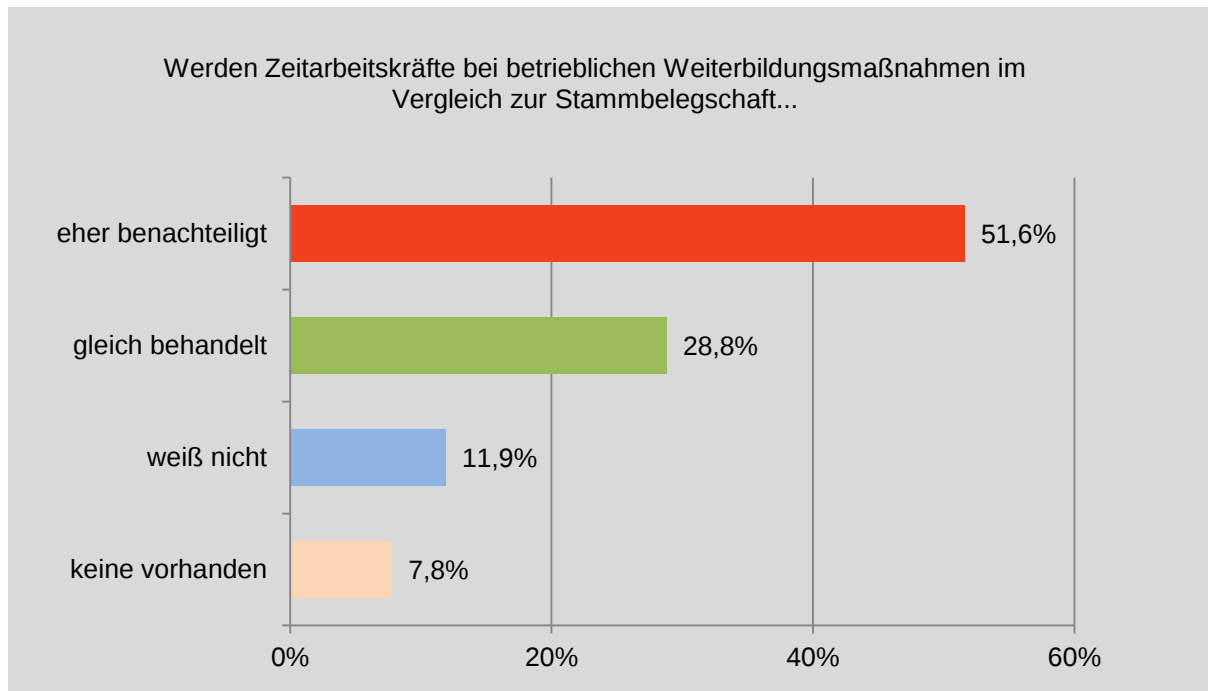


Abbildung 5: Weiterbildungsmaßnahmen

8. Resümee

Die EU-Leiharbeitsrichtlinie zielt auf die Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften mit den Stammbeslegschaften. Die Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes fokussiert vor allem auf gleichen Schutz vor Diskriminierung (Geschlecht, Alter ...) und auf einen diskriminierungsfreien Zugang zu Sozialleistungen.

Die vorliegende Untersuchung lotet durch eine Befragung von BeschäftigterbetriebsrätInnen die derzeitige Situation von LeiharbeiterInnen aus, um daraus einen Überblick über die entsprechenden Handlungsbedarfe zu erhalten.

Betrachtet man die verschiedenen Dimensionen möglicher Ungleichbehandlung, so ergibt sich folgendes Bild:

- In 24 Prozent der Betriebe/Unternehmen sind ZeitarbeitnehmerInnen hinsichtlich der Kollektivvertragseinstufung benachteiligt.
- In ca. jedem zweiten Betrieb/Unternehmen gibt es eine Betriebspension. Zeitarbeitskräfte sind von solchen Regelungen jedoch fast immer ausgeschlossen, nur in sieben Prozent der Betriebe/Unternehmen mit einer Betriebspension sind sie gleichgestellt. .
- Bei Weiterbildungsmaßnahmen sind ZeitarbeitnehmerInnen in 52 Prozent der Betriebe/Unternehmen diskriminiert.
- Beim Zugang zu Sozialleistungen werden Zeitarbeitskräfte in 31 Prozent der Betriebe/Unternehmen diskriminiert.

Conclusio: Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften ist möglich! In jeder der angeführten Dimensionen gibt es auch 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.