

Atypische Arbeitsverhältnisse= Prekäre Arbeitsverhältnisse

Interregionale Konferenz Leiharbeit
15.-16.6.2007

Ein **typisches Arbeitsverhältnis** bedeutet:

- Unbefristete Vollzeitbeschäftigung
- Regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit
- Betriebliche Einbindung
- Voller sozialversicherungsrechtlicher Schutz
- Voller arbeitsrechtlicher Schutz
- Geltung der Kollektivverträge
- Arbeitslosenversicherung

Einer EU-weiten Definition zufolge bezeichnet man auch Nacht- und Schichtarbeit als reguläre bzw "typische" Arbeitsformen.

Ein **atypisches Arbeitsverhältnis** wird gekennzeichnet durch Instabilität des Arbeitsplatzes, niedriges Einkommen, fehlende Schutzbestimmungen sowie fehlende Maßnahmen, um soziale Ausgrenzung zu vermeiden.. In der französischen Soziologie wird spätestens seit den frühen 1980er-Jahren der Begriff Prekarisierung (=précaire) gebraucht, um bestimmte Arbeitsverhältnisse zu beschreiben, mit denen der Betroffene nicht seine Existenz bestreiten kann.

Atypische Arbeitsverhältnisse machen beispielsweise in Österreich 1 Million Beschäftigte mit steigender Tendenz aus. Die Rechtsformen sind unter anderem

- Geringfügige Beschäftigung
- Teilzeit
- Werkvertrag
- Zeitlich begrenzter Arbeitsvertrag
- Leiharbeit durch Zeitarbeitsagenturen

- Scheinselbständigkeit durch Ausgliederung abhängig Beschäftigter, deren Dienste weiterhin in Anspruch genommen werden ;

Geringfügige Beschäftigte

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt dann als geringfügig, wenn das Entgelt folgende Beträge nicht übersteigt:

für einen Arbeitstag:

- ab dem Jahr 2007: EUR 26,20

Beschäftigung für **mindestens einen Kalendermonat** oder auf unbestimmte Zeit:

für einen Monat:

- ab dem Jahr 2007: EUR 341,16

Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelten – mit Ausnahme der Kündigungsregelung im Angestelltengesetz – die selben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für alle übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. So haben geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beispielsweise auch Anspruch auf fünf bzw. sechs Wochen Urlaub pro Arbeitsjahr sowie Anspruch auf Pflegefreistellung. Dauerte das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre, gebührt auch geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine Abfertigung alt unter den selben Voraussetzungen wie allen übrigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Je nachdem, welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, haben geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anrecht auf Sonderzahlungen, wie beispielsweise Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind unfallversichert. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den geringfügig Beschäftigten oder die geringfügig Beschäftigte bei der zuständigen Gebietskrankenkasse anzumelden (Anmeldung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen|).

Kranken- und Pensionsversicherung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Aktuelle Zahlen

Geringfügig Beschäftigte (Österreich gesamt)

Feb 07

| Kategorie | Aktuell | Aktuell abs. | +/- Vorjahr | | +/- Vorjahr | | abs. |
|-----------------|---------|-----------------|-------------|------|-------------|------|------|
| | | | Männer | abs. | Frauen | abs. | |
| 1 bis 19 Jahre | 12.905 | 1.411 | 4.812 | 423 | 8.093 | 988 | |
| 2 20 - 24 Jahre | 29.931 | 1.013 | 11.679 | 304 | 18.252 | 709 | |
| 3 25 - 29 Jahre | 24.610 | 1.116 | 9.335 | 501 | 15.275 | 615 | |
| 4 30 - 34 Jahre | 22.928 | -405 | 6.089 | -111 | 16.839 | -294 | |
| 5 35 - 39 Jahre | 26.870 | -311 | 6.027 | 46 | 20.843 | -357 | |
| 6 40 - 44 Jahre | 27.094 | 269 | 6.028 | 190 | 21.066 | 79 | |
| 7 45 - 49 Jahre | 23.025 | 757 | 5.141 | 196 | 17.884 | 561 | |
| 8 50 - 54 Jahre | 20.189 | 1.068 | 4.482 | 263 | 15.707 | 805 | |
| 9 55 - 59 Jahre | 21.004 | 388 | 5.020 | -10 | 15.984 | 398 | |

| | | | | | | | |
|----|---------------|----------------|-------|--------|-------|----------------|-------|
| 10 | 60 - 64 Jahre | 16.996 | 78 | 7.152 | -107 | 9.844 | 185 |
| | 65 Jahre und | | | | | | |
| 11 | älter | 16.161 | 1.385 | 7.882 | 770 | 8.279 | 615 |
| | Summen | 241.713 | 6.769 | 73.647 | 2.465 | 168.066 | 4.304 |

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; Arbeitsmarktdatenbank „bali“ des BM für Wirtschaft und Arbeit

Wie aus den aktuellen offiziellen Angaben hervorgeht, sind überwiegend Frauen geringfügig beschäftigt : insgesamt waren im Februar '07 241.713 Personen atypisch beschäftigt, davon sind 168.066 Frauen. Was die Zahlen nicht verraten, ist die Tatsache, dass Frauen zum Großteil ausschließlich geringfügiger Beschäftigung nachgehen, im Gegensatz dazu üben Männer diese Tätigkeit meistens als Zuverdienst zu ihrer Pension oder Arbeitslose aus und haben somit Anspruch auf Versicherungsleistungen. Bevorzugte Branchen sind der Dienstleistungsbereich (Realitäten, Forschung), Gesundheits-Veterinär und Sozialwesen, Handel und Kfz Reparatur, Erbringung von öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Teilzeit

Ähnlich verhält es sich auch bei der Teilzeitbeschäftigung. Nach Angaben der Statistik Österreich, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2005, sind von insgesamt 807.600 Teilzeitbeschäftigten 679.300 Frauen, wobei ein enger Zusammenhang zwischen Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigung besteht. Bereits 38% der Frauen mit einem Kind arbeiten Teilzeit, wobei sich der Anteil mit der Kinderanzahl erhöht. Bei den Männern ist der Anteil mit etwa 4% bedeutend niedriger und nahezu unabhängig vom Vater-Dasein.

Aufgrund des Rückgangs an Vollzeit Arbeitsplätzen (2005 gingen rund 85.000 Vollzeit Arbeitsplätze verloren, während über 140.000 Teilzeitarbeitsplätze entstanden) ist der Anteil an in Teilzeit arbeitenden Frauen von 28% auf 40% gestiegen.

Während es aber bei anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen gravierende Unterschiede zu regulären Arbeitsverhältnissen gibt, darf es keine arbeits- und sozialrechtlichen Benachteiligungen bei Teilzeitarbeit geben (EU-Richtlinie).

Zeitarbeit

Zeitarbeit in einer erweiterten Europäischen Union

(Quelle: James Arrowsmith, Temporary agency work in an enlarged European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006)

diesem Tag tatsächlich tätig waren, überlassen. Die Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt damit 1,9% der unselbstständig Beschäftigten in Österreich.¹

Zeitarbeit ist auch in Österreich eine von Männern dominierte Arbeitsform, was primär auf den hohen Anteil an Arbeitern zurückzuführen ist. Zum Zeitpunkt der letzten Stichtagserhebung 2006 wurden rund 18% Frauen und 82% Männer zur unselbstständigen Beschäftigung an Unternehmen überlassen. 40% der Frauen sind als Angestellte beschäftigt. Die größte Gruppe der überlassenen Arbeitskräfte stellen mit 72% die männlichen Arbeiter dar.

Der AusländerInnenanteil an allen überlassenen Arbeitskräften liegt bei ca. 20%. Wenn man davon ausgeht, dass in Österreich rund 10% aller Beschäftigten AusländerInnen sind, beträgt damit der AusländerInnenanteil unter den Zeitarbeitskräften das Zweifache. Gegenüber den letzten Jahren bedeutet dies einen Anstieg (1999 waren 15,2% aller Zeitarbeitskräfte AusländerInnen, 17,9% der ArbeiterInnen und 3,4% der Angestellten).

Regionale Verteilung

Der Großteil der Überlasser ist in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark, Wien und Niederösterreich angesiedelt. In Oberösterreich wurden nach der Stichtagserhebung 2006 rund 30,7% aller Zeitarbeitskräfte überlassen, gefolgt von Wien mit 21%, Niederösterreich mit 17,6% und der Steiermark mit 14,2%.

Eine ähnlich starke Konzentration besteht auch bei den Beschäftigerbetrieben: über 70% der Beschäftigerbetriebe sind in Oberösterreich, der Steiermark und Wien.

¹ Gemäß §13 Abs.4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes hat jeder Überlasser dem zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen einmal jährlich zum Stichtag 31. Juli Daten über die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte, Anzahl der Beschäftiger sowie Anzahl der laufenden Überlassungen zu übermitteln

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
Hauptergebnisse nach Bundesländern

Stichtagserhebung vom: 31.07.2006

| | Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte | davon Frauen | Anzahl der unselbständig beschäftigten ArbeiterInnen und Angestellten am 31.7. | davon Frauen | Anzahl der Überlasser |
|-------------------|---------------------------------------|---------------|--|------------------|-----------------------|
| Burgenland | 390 | 25 | 80.856 | 38.977 | 18 |
| Kärnten | 3.860 | 698 | 195.273 | 93.202 | 143 |
| Niederösterreich | 10.428 | 2.194 | 503.680 | 225.668 | 161 |
| Oberösterreich | 18.191 | 2.076 | 556.806 | 245.895 | 394 |
| Salzburg | 2.496 | 464 | 219.174 | 104.832 | 89 |
| Steiermark | 8.407 | 1.794 | 431.427 | 201.833 | 252 |
| Tirol | 1.257 | 176 | 277.289 | 129.288 | 41 |
| Vorarlberg | 1.810 | 230 | 137.326 | 61.835 | 58 |
| Wien | 12.423 | 2.922 | 687.621 | 343.316 | 286 |
| Österreich | 59.262 | 10.579 | 3.089.452 | 1.444.846 | 1.442 |

Quelle: BMWA; Stichtagserhebung Juli 2006

Entwicklung des Zeitarbeitsmarkts in Österreich

Zu Beginn der 80er Jahre schätzte man die Zahl der Personalbereitstellungsfirmen auf 150 und die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte zwischen 7.000 und 10.000.²

Seit 1989 hat sich die Zahl der Betriebe, die Arbeitskräfte überlassen, fast verzehnfacht, wobei der Anstieg zu Beginn und Ende der 90er Jahre stärker war als in den Jahren 1992 bis 1995. Von 1998 auf 1999 stieg die Zahl der Überlasserbetriebe um 14%, von 1999 auf 2000 sogar um 18%. Seit dem hat sich der Anstieg verlangsamt; die Zahl der Überlasser ist von 2004 auf 2005 nur geringfügig von 1.424 auf 1.442 angestiegen.

Eine ähnliche Expansion seit 1989 vollzog sich auch bei den Beschäftigerbetrieben. Wurden 1989 noch rund 2.300 Beschäftigerbetriebe gezählt, so waren es 2000 bereits über 9.700. 2004 betrug ihre Zahl bereits 14.341.

Annähernd versiebenfacht hat sich in diesem Zeitraum seit der ersten Stichtagserhebung 1989 die Zahl der Zeitarbeitskräfte: 1989 wurden 8.000 Zeitarbeitskräfte erhoben. Anfang der 90er Jahre blieb die Zahl relativ konstant zwischen 8.000 und 9.000 und stieg danach stark an. 2000 waren es bereits mehr als 30.000; wenn man von derzeit ca. 60.000 Zeitarbeitskräften ausgeht, hat sich damit innerhalb von sechs Jahren eine Verdoppelung ergeben.

² Vgl. Angela Wroblewski, Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? Mai 2001, IHS, Wien

Nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Zeitarbeit über die letzten acht Jahre

| Jahr | Arbeitskräfte-Überlasser | Arbeitskräfte-Beschäftiger | Überlassene Arbeitskräfte | Anteil an Gesamtbeschäftigung |
|------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| 1998 | 742 | 6.408 | 20.772 | 0,68% |
| 1999 | 848 | 7.510 | 24.277 | 0,78% |
| 2000 | 999 | 9.704 | 30.120 | 0,96% |
| 2001 | 1.110 | 10.022 | 33.156 | 1,05% |
| 2002 | 1.087 | 13.237 | 31.207 | 1,00% |
| 2003 | 1.287 | 11.764 | 38.491 | 1,21% |
| 2004 | 1.424 | 14.341 | 44.125 | 1,5% |
| 2005 | 1.427 | 12.300 | 46.679 | 1,6% |
| 2006 | 1.442 | | 59.262 | 1,9% |

Quelle: BMWA, interne Angaben

Dauer der Überlassung

Der Einsatz in den einzelnen Beschäftigerbetrieben ist im allgemeinen eher kurzfristig angelegt. Jede vierte Überlassung dauert nur bis zu einem Monat, ein weiteres Fünftel bis zu drei Monaten. Generell dauern die Überlassungen im Angestelltenbereich länger als jene von Arbeiterinnen. Ca. 52% aller Angestellten werden über 12 Monate überlassen.

| Arbeitskräfteüberlassungsgesetz | | | | | | | | |
|---|--------|-----------|--------------------------|--------|-----------|-------------------------------|--------|-----------|
| Hauptergebnisse | | | | | | | | |
| Stichtagserhebung vom: 31.7.2006 | | | | | | | | |
| Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte: | | | | | | | | |
| ArbeiterInnen | | | Angestellte | | | Gesamt | | |
| Frauen | Männer | insgesamt | Frauen | Männer | insgesamt | Frauen | Männer | insgesamt |
| 6.270 | 42.694 | 48.964 | 4.309 | 5.989 | 10.298 | 10.579 | 48.683 | 59.262 |
| darunter AusländerInnen | | 11.386 | darunter AusländerInnen | | 564 | darunter AusländerInnen | | 11.950 |
| Dauer der laufenden Überlassung der Arbeitskräfte | | | | | | | | |
| ArbeiterInnen insgesamt | | | Angestellte insgesamt | | | ArbeiterInnen und Angestellte | | |
| bis zu 1 Monat | 11.309 | | bis zu 1 Monat | 730 | | bis zu 1 Monat | 12.039 | |
| über 1 bis zu 3 Monate | 11.631 | | über 1 bis zu 3 Monate | 1.050 | | über 1 bis zu 3 Monate | 12.681 | |
| über 3 bis zu 6 Monaten | 9.169 | | über 3 bis zu 6 Monaten | 1.237 | | über 3 bis zu 6 Monaten | 10.406 | |
| über 6 bis zu 12 Monaten | 7.568 | | über 6 bis zu 12 Monaten | 1.942 | | über 6 bis zu 12 Monaten | 9.510 | |
| über 12 Monate | 9.287 | | über 12 Monate | 5.339 | | über 12 Monate | 14.626 | |

Einsatzbereiche von Zeitarbeitskräften

Der überwiegende Teil der überlassenen Arbeitskräfte ist in der Industrie, in Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen beschäftigt. Nach den Ergebnissen der letzten Stichtagserhebung 2006 waren insgesamt 24.612 in der Industrie, 22.896 ZeitarbeitnehmerInnen im handwerklichen und gewerblichen Bereich beschäftigt, wobei es sich zu 90% um ArbeiterInnen handelt. Alle anderen Wirtschaftsbereiche spielen

demgegenüber eine relativ untergeordnete Rolle: im Handel sind rund 3.000 Zeitarbeitskräfte beschäftigt, im Bereich Banken und Versicherungen 600.

| Arbeitskräfteüberlassungsgesetz | | | | |
|---|--|----------------------------|---------------|----------------------------|
| Hauptergebnisse nach Sparten | | | | |
| Stichtagserhebung vom: 31.7.2006 | | | | |
| Sparte | Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte | prozentuelle Verteilung | davon Frauen | prozentuelle Verteilung |
| 1 Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung | 22.896 | 38,6% | 2.279 | 21,5% |
| 2 Industrie | 24.612 | 41,5% | 4.404 | 41,6% |
| 3 Handel | 3.338 | 5,6% | 1.002 | 9,5% |
| 4 Bank und Versicherung | 600 | 1,0% | 310 | 2,9% |
| 5 Transport, Verkehr, Telekommunikation | 2.605 | 4,4% | 639 | 6,0% |
| 6 Tourismus und Freizeitwirtschaft | 742 | 1,3% | 347 | 3,3% |
| 7 Information und Consulting | 1.579 | 2,7% | 567 | 5,4% |
| 9 Sonstige | 2.890 | 4,9% | 1.031 | 9,7% |
| Österreich | 59.262 | 100,0% | 10.579 | 100,0% |

2. Rechtliche Grundlagen, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Kollektivvertrag

Die Diskussion der 70er und 80er Jahre rund um das Thema „Leiharbeit“ war von den stark gegensätzlichen Positionen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen (Österreichischer Gewerkschaftsbund und Arbeiterkammer) geprägt. Auf den Bundeskongressen des ÖGB 1975, 1979 und 1983 forderten die Gewerkschaften ein Verbot der als „moderne Form der Sklaverei“ charakterisierten Zeitarbeit, die mit der Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen und der Unterhöhlung von kollektivvertraglichen Mindeststandards in Zusammenhang gebracht wurde. In den 80er Jahren wurde als einzige Chance zur Verbesserung der rechtlichen Absicherung von ZeitarbeitnehmerInnen eine gesetzliche Reglementierung gesehen.

Nach langwierigen Sozialpartnerverhandlungen wurde 1988 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) beschlossen.

Zweck des AÜG (§ 2 AÜG) ist der Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutzrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, sowie die Regelung der Arbeitskräfteüberlassung zur Vermeidung arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen. Für jede Überlassung von Arbeitskräften gilt, dass keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf. Auch darf durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden. Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitnehmer/innen sind verboten. Das beschäftigende Unternehmen hat eine Fürsorgepflicht gegenüber der überlassenen Arbeitskraft und ist zur Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften und der "Stammebelegschaft" verpflichtet.

§ 3 des AÜG enthält Begriffsbestimmungen: Unter Überlassung von Arbeitskräften die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte verstanden. Für ArbeitnehmerInnen bedeutet dies, dass sie bei einem Überlasserbetrieb beschäftigt

sind, ihre konkrete Arbeitsleistung jedoch in einem anderen Betrieb (dem Beschäftigerbetrieb) erbringen müssen. Es handelt sich also um ein Dreiecksverhältnis zwischen der Arbeitskraft (ZeitarbeiterIn), dem Überlasserbetrieb und dem Beschäftigerbetrieb. Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung verpflichtet. Beschäftiger ist, wer die Arbeitskraft des Überlassers zur Arbeitsleistung im eigenen Betrieb einsetzt. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigungsformen fallen nicht Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis zusammen, bei der Arbeitskräfteüberlassung handelt sich hierbei um zwei unterschiedliche Sphären.

Die besondere Problematik in diesem Dreiecksverhältnis besteht auch darin, dass zwischen Zeitarbeiter und Überlasser ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird; der Vertrag zwischen Überlasser und Beschäftiger jedoch ein Kaufvertrag ist, mit dem Zeitarbeiter als „Ware“.

Geregelt werden im AÜG zum einen die Verteilung der Arbeitgeberpflichten auf Beschäftiger und Überlasser sowie die Ansprüche der Arbeitskraft.

Laut § 10 des AÜG haben Zeitarbeitskräfte Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, wobei der für den Beschäftigerbetrieb geltende Kollektivvertrag als Beurteilungsmaßstab heranzuziehen ist. Ebenso darf das Arbeitszeitausmaß nicht wesentlich vom üblichen Beschäftigungsausmaß im beschäftigenden Unternehmen abweichen; kann die Arbeitskraft nicht im vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, so steht ihr dennoch das im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsentgelt zu. Das AÜG trifft jedoch keine klare Aussage über Zuschläge, Prämien, Sonderzahlungen u.ä. Die gesetzliche Kündigungsfrist des Vertrages zwischen Arbeitskraft und Überlasser beträgt 14 Tage.

Im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften, wobei der Überlasser auf die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des Personenschutzes, hinzuweisen hat.

Um Unklarheiten über die wesentlichsten Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu vermeiden, ist die Ausstellung eines Dienstzettels zwingend vorgeschrieben (zwingender Inhalt: Entgelthöhe, Fälligkeit, Urlaub, Befristung inkl. Begründung, Kündigungsfristen, Art der Arbeitsleistung und Ort-Bundesländer oder Staaten).

Weiters ist der Überlasser verpflichtet, vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb über die wesentlichsten Umstände der Überlassung zu informieren (Beschäftiger, Arbeitszeit, Dauer der Überlassung, Entgelt)..

Grenzüberschreitende Überlassung

Die Überlassung von Arbeitskräften aus dem Ausland nach Österreich bzw. von Österreich ins Ausland ist in §16 des AÜG geregelt. Wird eine Arbeitskraft aus einem Drittland (Nicht-EWR-Land) nach Österreich überlassen gelten die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und zusätzlich muss eine Bewilligung nach dem AÜG vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft eingeholt werden. Dies gilt nicht für die grenzüberschreitende Überlassung innerhalb des EWR, die durch die Entsenderichtlinie geregelt ist.

Zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz wurden seit dem Inkrafttreten 1988 mehrere Novellen erlassen. 2002 wurde das AÜG durch das Konjunkturbelebungs-gesetz (KBG) abgeändert, das festlegte, dass nunmehr der Beschäftiger allein für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen während der Zeit der Überlassung verantwortlich sei. Diese Abänderung entsprach dem Wunsch der Wirtschaftskammer. Nach Änderung des AÜG im Mai 2005 wurde der Geltungsbereich auf den öffentlichen Bereich ausgeweitet. Dies hat Auswirkungen auf das Diensthaftungsrecht, die Bezahlung und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Arbeitskräfteüberlassung und Betriebsverfassung

In der Betriebsverfassung nehmen überlassene Arbeitskräfte eine Sonderstellung ein, da der ArbeitnehmerInnenbegriff auf die tatsächliche Beschäftigung im Betrieb ausgerichtet ist, d. h. sie sind ArbeitnehmerInnen in doppelter Hinsicht. Sie besitzen damit das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat im Überlasser- wie auch Beschäftigerbetrieb.

Das AÜG sieht weiters für den Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs hinsichtlich der Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen ein Informations- und Mitwirkungsrecht vor. Der Betriebsrat muss vor einer beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften vom Arbeitgeber informiert werden. Der Betriebsrat hat weiters die Möglichkeit, eine erzwingbare Betriebsvereinbarung über die Beschäftigung von überlassenen ArbeitnehmerInnen (§97, Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes) abzuschließen.

Gewerkschaftliche Strategien- Chancen optimieren, Risiken vermeiden

In Zusammenarbeit mit BetriebsrätInnen wurde von der Gewerkschaft eine „Checkliste“ erstellt, die BetriebsrätInnen, die in ihrem Betrieb mit Zeitarbeit konfrontiert werden, unterstützen und informieren soll, wobei Handlungsoptionen zum Schutz der Stammbeslegschaft aufgezeigt werden. Gleichzeitig sollen aber auch die Rechte der überlassenen Arbeitskräfte geschützt werden, die nicht zur Stammbeslegschaft und damit zur traditionellen Klientel des Betriebsrates gehören und durch ihre temporäre Beschäftigung als „Feindbild“ betrachtet werden.

Da Leiharbeit bzw. Zeitarbeit realistisch-weise nicht unterbunden werden kann, geht es nun darum, diese möglichst sozialverträglich zu gestalten. Sozialverträglichkeit beinhaltet den Schutz von Stammarbeitsplätzen (d.h. Zeitarbeit darf ein bestimmtes Maß nicht übersteigen- maximale Obergrenzen- 5% an der Gesamtbeschäftigung im Betrieb) sowie Möglichkeiten zur Umwandlung von temporärer zu ständiger Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Beschäftigerbetrieb.

Weiters sollen BetriebsrätInnen überlassene ZeitarbeiterInnen als Gewerkschaftsmitglieder gewinnen und zur Gründung von Betriebsratskörperschaften in Überlasserbetrieben motivieren. Mittlerweile ist es gelungen, mehrere Betriebsratskörperschaften, darunter auch in großen Überlasserfirmen wie Trenkwalder, Adecco, Manpower, etc. zu installieren.

Entstehung des Kollektivvertrags für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

Trotz Erlass des Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zeigte sich in der Praxis, dass die gesetzlichen Regelungen Schlupflöcher boten. Obwohl es die Bezahlung eines überlassungsunabhängigen „ortsüblichen Lohns“ vorsah, waren Verstöße gegen dieses Gesetz an der Tagesordnung, wie etwa bei der Höhe der Löhne oder der Auszahlung der Wegzeiten und Zulagen. Darüber hinaus gab es keine einheitliche Regelung für Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Bereits 1993 wurde von Gewerkschaftsseite ein Kollektivvertrag gefordert, um die nach einigen Jahren realisierten Schwächen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zu beseitigen. Die Verhandlungen scheiterten jedoch an der Forderung der Personalbereitsteller nach einer Überlassungsbefugnis für AusländerInnen und einer Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (wonach auch Personalbereitsteller zur Arbeitsvermittlung zugelassen werden sollten).

1998 wurden wiederum Kollektivvertragsverhandlungen auf Initiative der Arbeitgeber aufgenommen. Die GMBE (Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie) wurde vom ÖGB mit der Führung der Verhandlungen für einen Kollektivvertrag für die überlassenen ArbeiterInnen beauftragt. Die Überlassung der Angestellten war bereits durch den Kollektivvertrag für das allgemeine Gewerbe erfasst. Zügige Verhandlungen führten zu einem gemeinsamen Textvorschlag, der jedoch von Seiten der Wirtschaftskammer abgelehnt wurde. Die Positionen gingen konkret in Fragen der Festsetzung des „ortsüblichen Entgelts“, des Entgelts während der Stehzeiten (d.h. zwischen zwei Beschäftigungsphasen) und der Verstetigung (Kontinuität) der Arbeitsverhältnisse von Zeitarbeitskräften auseinander. Die GMBE beschloss das Ignorieren der gesetzlichen Verpflichtungen seitens der Arbeitgeber nicht mehr zu tolerieren und startete eine Informationskampagne für Zeitarbeitskräfte, indem aller ZeitarbeitnehmerInnen angeschrieben und über ihre Ansprüche informiert wurden. Fast 200 ArbeitnehmerInnen beauftragten im Zuge der Kampagne die Gewerkschaft mit der Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche; über 50 einschlägige Gerichtsverfahren wurden geführt. Die Mehrzahl der geführten Klagen auf Nachzahlung der Differenz zwischen dem erhaltenen und gebührenden, ortsüblichen Entgelt wurden von der GMBE gewonnen.

Im November 2000 erging ein Angebot zur Wiederaufnahme der KV-Verhandlungen seitens des Fachverbandes. Im Juni starteten dann die Verhandlungen mit einem neu gewählten Verhandlungsteam auf Arbeitgeberseite und der Gewerkschaft Metall-Textil .

Am 15. Jänner 2002 wurde schließlich ein Kollektivvertrag unterzeichnet. Damit war nach langwierigen Verhandlungen ein erster Schritt zu faireren Arbeitsbedingungen für überlassene ArbeiterInnen getan. Mittlerweile konnte auch unter schwierigsten Rahmenbedingungen jährlich ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen werden, Der letzte Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung trat am 1.Jänner 2007 in Kraft.

Wesentliche Inhalte des Kollektivvertrages sind:

Geltungsbereich:

Gültig für überlassene ArbeiterInnen und für ArbeiterInnen, die beim Überlasser selbst beschäftigt sind (Chauffeure, etc.), gilt hingegen nicht für gemeinnützige Überlasser ohne Konzession, aber auch für konzerninterne Überlassungsunternehmen

Klar geregelte Entlohnung

Die Bezahlung der überlassenen Arbeitnehmer/-innen wird durch den Kollektivvertrag erstmals ganz klar geregelt. Auch für die Stehzeiten wurden Regelungen vereinbart, einerseits bezüglich der Entlohnung, andererseits haben die KV-Partner/-innen ein Kündigungsverbot von 5 Tagen ab Ende einer Überlassung vereinbart.

Kündigungsfristen:

Bis 3 Jahre: 2 Wochen

Bis 5 Jahre: 3 Wochen

Bis 10 Jahre: 5 Wochen

Danach: 7 Wochen

Zulagen, Sonderzahlungen

Weitere, klare Regelungen gibt es im Bereich der Dienstreisen, wobei die bisherige Benachteiligung der überlassenen Arbeitnehmer/-innen bezüglich der Besteuerung beseitigt werden konnte.

Bisher gab es für überlassene Arbeiter/-innen von Einsatz zu Einsatz schwankende Regelungen über Sonderzahlungen. Der neue Kollektivvertrag regelt nun erstmals einheitlich für diese Beschäftigtengruppe Weihnachts- und Urlaubsgeld. Die Sonderzahlungen werden auf Basis des Durchschnitts der letzten 6 Monate, beides jeweils inklusive Überstunden, berechnet.

Weitere Regelungen

Weitere Regelungen wurden in den Bereichen Arbeitsverhinderungen (Hochzeit, Geburt etc.) und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall getroffen. Bei der Karenz wurde die Anrechnung von zehn Monaten vereinbart (relevant für Kündigungsfristen, Dauer des Krankengeldanspruchs, Bemessung der Höhe der Abfertigung).

Ansprüche aus dem Kollektivvertrag

Bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von bis zu 60 Tagen bleiben Ansprüche aus dem Kollektivvertrag, die von einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, aufrecht. Im Kollektivvertrag ist außerdem der Entwurf eines Dienstzettels enthalten.

Mindestlöhne

Durch die jetzige Regelung ist gewährleistet, dass der Beschäftigter/-innen-Kollektivvertrag nicht unterlaufen werden kann. Es sind jene Kollektivvertragslöhne zu bezahlen, die die Arbeitnehmer/-innen des Beschäftigterbetriebes für vergleichbare Tätigkeiten beziehen. Sind diese geringer als die im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung vereinbarten Mindeststundenlöhne, so gelten die Mindeststundenlöhne des

Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (Mindestabsicherung).

Erzielt wurde ein Kompromiss zwischen dem Arbeitgeber-ziel/praxis eines Branchenmindestlohns und der Arbeitnehmerforderung nach einem betriebsüblichem Ist-lohn durch eine bestmögliche Annäherung an den Branchen-istlohn unter Bedachtnahme an betriebsübliche Überzahlung und einsatzunabhängige Mindestsicherung

Kollektivvertragliche Mindestlöhne (gültig ab 1. Jänner 2007):

Sowohl während der Dauer einer Überlassung als auch in überlassungsfreien Zeiten (Stehzeiten) darf der Stundenlohn keinesfalls geringer sein als der nach den folgenden Bestimmungen zustehende Kollektivvertragslohn (Mindeststundenlohn).

Die nachstehenden Mindeststundenlöhne gelten ferner auch für Arbeitnehmer, die im Überlasser-Betrieb selbst beschäftigt sind:

| | |
|--|---------|
| BG* F Techniker | € 13,51 |
| BG* E Qualifizierte Facharbeiter | € 10,98 |
| BG* D Facharbeiter | € 9,57 |
| BG* C Qualifizierte Arbeitnehmer | € 8,52 |
| BG* B Angelernte Arbeitnehmer | € 7,59 |
| BG* A Ungelernte Arbeitnehmer (im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit) | € 7,10 |

*Beschäftigungsgruppe

Regelungen für auswärtige Arbeiten

Tagesgelder

| | |
|--------------------------------|---------|
| Taggeld bei mehr als 5 Stunden | € 10,00 |
| Taggeld bei mehr als 9 Stunden | € 20,00 |
| Taggeld bei Nächtigung | € 26,40 |
| Pauschales Nächtigungsgeld | € 15,00 |

Quelle: Auszug aus dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, gültig ab Jänner 2007