

IHS Sociological Series
Working Paper 48
May 2001

Leiharbeit in Österreich: Übergangslösung oder Sackgasse?

Angela Wroblewski



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Impressum

Author(s):

Angela Wroblewski

Title:

Leiharbeit in Österreich: Übergangslösung oder Sackgasse?

ISSN: Unspecified

2001 Institut für Höhere Studien - Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

E-Mail: office@ihs.ac.at

Web: www.ihs.ac.at

All IHS Working Papers are available online: http://irihs.ihs.ac.at/view/ihs_series/

This paper is available for download without charge at: <http://irihs.ihs.ac.at/1344/>

48

Reihe Soziologie
Sociological Series

Leiharbeit in Österreich
Übergangslösung oder
Sackgasse?

Angela Wroblewski

48

Reihe Soziologie
Sociological Series

**Leiharbeit in
Österreich**
Übergangslösung oder
Sackgasse?

Angela Wroblewski

Mai 2001

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-133
email: wroblews@ihs.ac.at

Founded in 1963 by two prominent Austrians living in exile – the sociologist Paul F. Lazarsfeld and the economist Oskar Morgenstern – with the financial support from the Ford Foundation, the Austrian Federal Ministry of Education, and the City of Vienna, the Institute for Advanced Studies (IHS) is the first institution for postgraduate education and research in economics and the social sciences in Austria. The **Sociological Series** presents research done at the Department of Sociology and aims to share “work in progress” in a timely way before formal publication. As usual, authors bear full responsibility for the content of their contributions.

Das Institut für Höhere Studien (IHS) wurde im Jahr 1963 von zwei prominenten Exilösterreichern – dem Soziologen Paul F. Lazarsfeld und dem Ökonomen Oskar Morgenstern – mit Hilfe der Ford-Stiftung, des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht und der Stadt Wien gegründet und ist somit die erste nachuniversitäre Lehr- und Forschungsstätte für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Österreich. Die **Reihe Soziologie** bietet Einblick in die Forschungsarbeit der Abteilung für Soziologie und verfolgt das Ziel, abteilungsinterne Diskussionsbeiträge einer breiteren fachinternen Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die inhaltliche Verantwortung für die veröffentlichten Beiträge liegt bei den Autoren und Autorinnen.

Abstract

Currently, a little more than 1% of all the employees in Austria are provided by temporary works or staff leasing agencies. The temporary hiring out of employees, commonly known as temporary work is a type of labour that seems to meet our economy's needs for flexibility in a perfect way. It is also increasingly used as a strategic element in staff policy. At the same time, the temporary provision of employees presents an atypical employment relationship that involves a lot of opportunities as well as risks for the employees. Depending on the individual point of view, temporary agency work may either be seen as a modern and flexible form of labour, as a part of today's "lifestyle", or as a "modern form of slavery".

This paper describes the situation of temporary agency work in Austria. At first, there will be a rough outline of the discussion about temporary agency work since the Seventies. After that, all the relevant legal regulations in connection with temporary agency work are presented, and the currently available data are used to demonstrate the extent and development of temporary agency work. This also includes a critical view on the validity of the basic data. The formal/quantitative portrayal is complemented by various results of qualitative analyses dealing with the "everyday conditions of temporary agency work", as well as by expert opinions taken from interviews that were carried out during the course of this project.

Zusammenfassung

Der Personalleasingmarkt bzw. Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt derzeit etwas mehr als 1% der unselbständig Beschäftigten in Österreich. Bei Leiharbeit, arbeitsrechtlich korrekt als Arbeitskräfteüberlassung bezeichnet, handelt es sich um eine Arbeitsform, die den Flexibilitätsbedürfnissen der Wirtschaft optimal entgegenzukommen scheint und in zunehmendem Maß als strategisches Element der Personalpolitik eingesetzt wird. Zugleich handelt es sich bei Arbeitskräfteüberlassung um ein atypisches Beschäftigungsverhältnis, mit dem sowohl Chancen wie auch Risiken für ArbeitnehmerInnen verbunden werden. Je nach Sichtweise wird Arbeitskräfteüberlassung entweder als zeitgemäße und flexible Arbeitsform, die zum „Lifestyle“ gehört, oder aber als „moderne Form der Sklaverei“ gesehen.

In diesem Beitrag wird die Situation der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich beschrieben. In einem ersten Schritt wird die Diskussion rund um Leiharbeit seit den 70er Jahren in groben Zügen nachgezeichnet. Danach werden die relevanten arbeitsrechtlichen Regelungen vorgestellt sowie anhand des verfügbaren Datenmaterials das Ausmaß und die Entwicklung der Leiharbeit aufgezeigt. Dabei wird auch auf die Aussagekraft der Datengrundlage kritisch eingegangen. Diese formal-quantitative Darstellung wird durch Ergebnisse von qualitativen Untersuchungen, die sich mit dem „Alltag der Leiharbeit“, auseinandersetzen, sowie durch Einschätzungen von ExpertInnen ergänzt.

Keywords

Temporary Agency Work, Labour market flexibility

Schlagwörter

Leiharbeit, Arbeitskräfteüberlassung, Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Dieser Beitrag ist die überarbeitete Fassung einer im Auftrag der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions durchgeführten Studie zur Situation der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Vgl. auch Wroblewski, Wallace (2001) Temporary Agency Work in Austria. Final Report, Institute for Advanced Studies, Vienna.

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Diskussion rund um das Thema „Leiharbeit“	5
3. Rechtliche Rahmenbedingungen	8
3.1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	8
3.2 Arbeitskräfteüberlassung und Betriebsverfassung	9
3.3 Zulassung zum Gewerbe.....	10
3.4 Grenzüberschreitende Überlassung.....	10
3.5 Kollektivvertrag	12
4. Entwicklung der Leiharbeit in Österreich	14
4.1 Zählung der Überlasserbetriebe und Beschäftigterbetriebe	14
4.2 Zählung der überlassenen Arbeitskräfte (LeiharbeiterInnen).....	16
4.3 Dauer der Überlassung.....	18
4.4 Einsatzbereiche von Leiharbeitskräften	19
4.5 Anteil der Leiharbeit an der unselbständigen Erwerbstätigkeit.....	20
5. Leiharbeit in der Praxis	22
5.1 Chancen und Risiken von Leiharbeit für ArbeitnehmerInnen.....	22
5.2 Leiharbeit aus Sicht der Überlasser	26
5.3 Leiharbeit aus Sicht der Beschäftigerfirmen	29
6. Leiharbeit als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik	31
7. Abschließende Diskussion	35
8. Summary	39
Literatur	41
Anhang	43
10.1 Liste der InterviewpartnerInnen	43
10.2 Liste der verwendeten Abkürzungen.....	43

1. Einleitung

Flexibilität ist wohl unbestritten jenes Schlagwort, das am häufigsten, wenn auch zumeist sehr undifferenziert, im Zusammenhang mit den aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt gebraucht wird. Die Forderung nach Flexibilität richtet sich gleichermaßen an ArbeitnehmerInnen, Organisationen (Unternehmen) und die Wirtschaft an sich und gilt als Voraussetzung für erfolgreiches Bestehen im verschärften (internationalen) Wettbewerb. In der Diskussion rund um diese Entwicklungen am Arbeitsmarkt wird Flexibilisierung entweder als Allheilmittel für Wettbewerbs- und Konkurrenzfähigkeit gesehen oder aber als Damoklesschwert, das das Ende der arbeits- und sozialrechtlichen Errungenschaften der Nachkriegszeit mit sich bringt.

Auf Unternehmensebene ergeben sich die Anforderungen an Flexibilität aus dem steigenden Wettbewerbsdruck in Folge der Globalisierung und Deregulierung der Märkte, dem durch veränderte Produktions- und Organisationsformen begegnet werden soll. Zu diesem Zweck werden, häufig unter Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien, flexible betriebliche Organisationsformen geschaffen, die sowohl für Unternehmen wie auch für ArbeitnehmerInnen neue Anforderungen mit sich bringen.¹ Beiden wird die Fähigkeit, sich möglichst rasch an neue Gegebenheiten anzupassen bzw. sich neuen Anforderungen zu stellen, abverlangt. Für Unternehmen bedeutet dies nicht nur produktionstechnische Umstellungen, sondern erfordert zumeist auch umfassende Unternehmensreorganisationen, d. h. den Abbau althergebrachter Hierarchien, die Schaffung neuer Formen der MitarbeiterInnenführung und –motivierung sowie die Implementierung neuer Informations- und Kommunikationswege. Mit diesen neuen Organisationsformen gehen drastische Veränderungen der Arbeitswelt einher. Welsch (1997, S. 349) spricht sogar von der „Geburtsstunde einer neuen Arbeitswelt“ und meint damit, dass es nunmehr „um eine andere Art der Arbeit, letztlich um eine andere Art von Gesellschaft“ geht. Zentrales Charakteristikum dieser neuen Arbeitswelt sind nicht Veränderungen an sich, sondern das Tempo mit dem diese aufeinander folgen.

Ähnlich dramatische Veränderungen in der Arbeitswelt sieht auch Huws (1998), die von einem neuen Paradigma der Arbeit spricht. Das alte Paradigma basiert auf der Annahme, dass die Erwerbsarbeit in einem betrieblichen Kontext (d. h. außer Haus) und zu bestimmten normierten Zeiten erfolgt, d. h. die Arbeitskraft verfügt über einen zugewiesenen Arbeitsplatz im Betrieb mit definierten Aufgaben (Stellenbeschreibung). Das Arbeitsverhältnis ist auf Dauer (im Idealfall auf Lebenszeit) angelegt, sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert und mit

¹ Vgl. zu dieser Problematik ausführlich ARCS, IHS 2000.

einem fixen Einkommen verbunden. Das Entgelt wird für die Bereitstellung der Arbeitskraft für eine bestimmte Zeiteinheit vereinbart. Die Arbeitskraft ist persönlicher und direkter Kontrolle ausgesetzt. All diese Annahmen basieren auf dem „male breadwinner“-Modell, d. h. auf der Annahme, dass die kleinste gesellschaftliche Einheit eine aus einem männlichen Hauptverdiener und einer ökonomisch abhängigen Hausfrau bestehende Familie ist.

Dem neuen Paradigma liegen demgegenüber andere Prämissen zugrunde: Zum einen Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, wobei diese jeweils individuell auszuhandeln sind. Das traditionelle Normarbeitsverhältnis verliert an Relevanz während sich atypische Beschäftigungsverhältnisse verbreiten. Zum anderen ist Flexibilität hinsichtlich Arbeitsaufgaben und -inhalten, Selbstkontrolle und Selbstmanagement sowie ein ergebnisbezogenes Management anstelle der Zeitbezogenheit gefordert. Die Orientierung am Arbeitsergebnis verdeutlicht sich in den Entlohnungssystemen sowie in einer laufend wechselnden Arbeitsorganisation. Kennzeichen der Arbeit in diesem neuen Paradigma ist Unbeständigkeit in der Beschäftigung, sowohl hinsichtlich Arbeitsanforderungen als auch Beschäftigungsform (häufige Wechsel von Aufgabengebieten, zwischen Betrieben, Arbeitsformen bzw. Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit).

Beide Paradigmen bieten für die betroffenen ArbeitnehmerInnen Vor- und Nachteile, Chancen und Risiken. Während das alte Paradigma Sicherheit und Stabilität verspricht, erfordert das neue Paradigma Flexibilität, d. h. bringt zum einen Unsicherheit und die Gefahr der Leistungsverdichtung mit sich und verspricht zum anderen abwechslungsreichere Aufgaben. Gleichzeitig eröffnet das neue Paradigma für jene Gruppen von ArbeitnehmerInnen Zugang zum Erwerbsleben, die nicht die Voraussetzungen des Normarbeitsverhältnisses mitbringen (z. B. eingeschränkte Verfügbarkeit durch Ausbildung oder aufgrund familiärer Verpflichtungen).

Ob mit flexiblen Arbeitsverhältnissen für ArbeitnehmerInnen eher Chancen oder Risiken verbunden sind, kann nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Bedürfnisse analysiert werden. Für unterschiedliche Gruppen von Arbeitskräften können ähnliche Arbeitsbedingungen einerseits Vorteile, andererseits Nachteile mit sich bringen.² So entsprechen unregelmäßige Arbeitszeiten eher den Bedürfnissen von jüngeren und ungebundenen Arbeitskräften, während sie für Frauen mit Betreuungspflichten, die ihre Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Kindergärten oder Schulen abstimmen müssen, eher mit Nachteilen verbunden sind.

² Für eine umfassende Diskussion der für Arbeitskräfte mit flexibler Beschäftigung verbundenen Chancen und Risiken siehe Haas, Wroblewski 2000.

Im Folgenden wird die Diskussion um die Chancen und Risiken des flexiblen Arbeitsmarktes anhand des Beispiels einer gleichermaßen flexiblen wie auch umstrittenen Arbeitsform, der Leiharbeit, geführt, die derzeit etwas mehr als 1% der unselbständigen Beschäftigten in Österreich betrifft. Bei Leiharbeit, arbeitsrechtlich korrekt als Arbeitskräfteüberlassung bezeichnet,³ handelt es sich um eine Arbeitsform, die den Flexibilitätsbedürfnissen der Wirtschaft optimal entgegenzukommen scheint und sich daher in den letzten Jahren zunehmender Beliebtheit erfreut. Zugleich handelt es sich bei Arbeitskräfteüberlassung um eine atypische Beschäftigungsform, mit der sowohl Chancen wie auch Risiken für ArbeitnehmerInnen verbunden werden.⁴ Je nach Sichtweise wird Arbeitskräfteüberlassung entweder als zeitgemäße und flexible Arbeitsform, die zum „Lifestyle“⁵ gehört, oder aber als „moderne Form der Sklaverei“⁶ gesehen.

Die präsentierten Ergebnisse sind zum Großteil einer von November 2000 bis Februar 2001 im Auftrag der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions durchgeführten Studie zur Situation der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich entnommen.⁷ Ziel dieser Untersuchung war, eine Art „Statusbericht“ zur Arbeitskräfteüberlassung in Österreich zu erstellen, indem sowohl die rechtlichen Rahmenbedingungen wie auch die Probleme bei deren Umsetzung sowie das Ausmaß und die Entwicklung dieser Beschäftigungsform berücksichtigt werden. Dafür wurde zum einen auf administrative Daten wie auch bisher durchgeführte empirische Untersuchungen zu dieser Arbeitsform zurückgegriffen, zum anderen wurden eine Reihe von ExpertInnengesprächen geführt.⁸

Der konkrete Aufbau des vorliegenden Papers stellt sich folgendermaßen dar: In einem ersten Schritt wird die Diskussion rund um Leiharbeit seit den 70er Jahren in groben Zügen nachgezeichnet (Kapitel 2). Danach werden die relevanten arbeitsrechtlichen Regelungen vorgestellt (Kapitel 3) sowie anhand des verfügbaren Datenmaterials das Ausmaß und die Entwicklung der Leiharbeit aufgezeigt (Kapitel 4). Dabei wird auch auf die Aussagekraft der Datengrundlage kritisch eingegangen. Diese formal-quantitative Darstellung wird durch Ergebnisse von qualitativen Untersuchungen, die sich mit dem „Alltag der Leiharbeit“,

³ Im Folgenden werden die Begriffe Arbeitskräfteüberlassung und Leiharbeit aus Gründen der Lesbarkeit synonym verwendet. Damit ist keine Wertung verbunden.

⁴ Als atypische Beschäftigungsverhältnisse werden die vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsformen bezeichnet. Unter Normalarbeitsverhältnis wird ein auf Dauer angelegtes, Vollzeitbeschäftigungsverhältnis verstanden, das vollen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz genießt und ein existenzsicherndes Einkommen vermittelt. Für eine ausführliche Diskussion der Chancen und Risiken atypischer Beschäftigungsverhältnisse siehe Haas, Wroblewski 2000.

⁵ Vgl. Der Standard vom 11.6.1999.

⁶ Vgl. Vlastos 1999, S. 26.

⁷ Vgl. Wroblewski, Wallace 2001. Diese Untersuchung wurde in allen EU-Mitgliedsländern durchgeführt. Die Ergebnisse aus diesen nationalen Berichten werden in einem Synthesis-Report voraussichtlich im ersten Halbjahr 2001 veröffentlicht. Für Informationen zur European Foundation siehe: <http://www.eurofound.ie/>.

⁸ Passagen aus den Interviews werden in anonymisierter Form durch Angabe einer Interviewnummer zitiert.

auseinandersetzen, sowie den Einschätzungen der im Rahmen des Projekts befragten ExpertInnen ergänzt (Kapitel 5 und 6).

Noch eine Konkretisierung vorweg: In der juristischen Fachliteratur wird zwischen einem echten und einem unechten Leiharbeitsverhältnis unterschieden.⁹ Ein echtes Leiharbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn die Arbeitskraft nur ausnahmsweise in einem anderen Betrieb tätig ist. Die Bezeichnung unechtes Leiharbeitsverhältnis wird für gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung verwendet. Im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht also das unechte Leiharbeitsverhältnis.

⁹ Vgl. Schwarz, Löschnigg 2000, S. 193.

2. Diskussion rund um das Thema „Leiharbeit“

Die Diskussion der 70er und 80er Jahre rund um das Thema Leiharbeit war von den stark gegensätzlichen Positionen der ArbeitnehmerInnenseite (ÖGB und AK) bzw. der Arbeitskräfteüberlasser geprägt. Auf der einen Seite forderte die ArbeitnehmerInnenseite ein Verbot der Leiharbeit, wobei sie von den Sozialministern Weißenberg (70er Jahre) und Dallinger (zu Beginn der 80er Jahre) unterstützt wurden.¹⁰ Von Seiten der Arbeitskräfteüberlasser wurden jedoch wirtschaftliche Gründe, die für diese Beschäftigungsform sprechen, dagegegenghalten.

Die Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen (AK und ÖGB) assoziierten mit Arbeitskräfteüberlassung eine Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen und der sozialen Sicherheit, die Unterhöhnung der kollektivvertraglichen Mindeststandards sowie die Gefahr der ungenügenden rechtlichen Absicherung der Ansprüche von Leiharbeitskräften, das Risiko der Dequalifikation sowie die Abwälzung von Unternehmensrisiken auf die LeiharbeiterInnen. Leiharbeit wurde dabei als „moderne Form der Sklaverei“ charakterisiert. Bei den ÖGB-Bundeskongressen 1975, 1979 und 1983 forderten die Gewerkschaften aus diesen Gründen ein Verbot der Arbeitskräfteüberlassung. Mitte der 80er Jahre erfolgte jedoch ein Meinungsumschwung aufgrund der sich in der Praxis immer weiter ausbreitenden Arbeitsform „Leiharbeit“. Es wurde nunmehr die einzig umsetzbare Chance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von LeiharbeiterInnen in einer gesetzlichen Reglementierung gesehen. Es sollte vermieden werden, dass aufgrund eines Verbots der Leiharbeit andere Umgehungsmöglichkeiten der arbeits- und sozialrechtlichen Schutzvorschriften gesucht werden und sich somit die realen Arbeitsbedingungen der betroffenen ArbeitnehmerInnen nicht änderten.

In der Diskussion um Leiharbeit wurde demgegenüber von Seiten der Unternehmen stets mit der wirtschaftlichen Notwendigkeit der Arbeitskräfteüberlassung argumentiert. Zum einen könne durch diese Arbeitsform kurzfristig auftretenden Personalengpässen begegnet werden, zum anderen wurde mit der Kostenersparnis, die sich aus dem Einsatz von Leiharbeitskräften ergebe, argumentiert. Auch sei Leiharbeit aufgrund der geforderten Arbeitszeitverkürzung notwendig geworden. Leiharbeit wurde dabei primär eine „Feuerwehrfunktion“ zugeschrieben, d. h. ein Einsatz in besonderen „Krisensituationen“ mit vorübergehendem Personalbedarf. Ein Verbot der Leiharbeit würde daher auf lange Sicht reguläre Arbeitsplätze gefährden. Die Arbeitskräfteüberlasser forderten jedoch keine völlige Liberalisierung des Gewerbes. Zu Beginn der 80er Jahre schlug der Interessensverband der Personalbereitsteller eine Konzessionierung des bis dahin freien Gewerbes vor, möglicherweise auch um den Marktzugang zu beschränken.

¹⁰ Vgl. Geppert 1982.

Die Diskussion der 80er Jahre bewegte sich innerhalb dieses Spektrums von Handlungsoptionen, nämlich von der völligen Freigabe des Gewerbes bis hin zum absoluten Verbot. Das 1988 nach langwierigen Sozialpartnerverhandlungen verabschiedete Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) stellt einen Kompromiss zwischen diesen beiden Extrempositionen dar.

Während der 90er Jahre veränderte sich die Diskussion rund um das Thema Leiharbeit auf ArbeitnehmerInnenseite ebenso wie die Medienberichterstattung. Auf ArbeitnehmerInnenseite (ÖGB, AK) kam es Mitte der 90er Jahre nochmals zu einem Umdenken im Zusammenhang mit Leiharbeit. Leiharbeit wird jetzt als ein „Teil der geregelten Arbeitswelt, der in unsere schnelllebige Zeit passt“, verstanden.¹¹ Das Bestreben geht nunmehr dahin, Leiharbeit sozialverträglich zu gestalten, wobei damit auf der einen Seite der Schutz der Stammbeschaften gemeint ist, andererseits die Wahrung der Interessen der Leiharbeitskräfte angestrebt wird (siehe dazu auch Kapitel 0). Einer der befragten Experten (I2) meinte: „Leiharbeit nicht mehr ausnahmslos abzulehnen, sondern, soweit es wirklich Zeitarbeit ist, d. h. wenn es darum geht, Auftragsspitzen oder vorübergehenden Arbeitsbedarf zu decken, ist es in Ordnung. Aber es ist unverändert daran festzuhalten, soweit es Lohndrückerei ist oder der Versuch firmeninterne Lohnbestimmungen zu unterlaufen, dann ist es unzulässig und soll verboten werden.“

Auch die Medienberichterstattung zum Thema Leiharbeit wandelte sich während der letzten 10 Jahre. War die Diskussion zu Beginn der 90er Jahre noch vom „Ausbeutungscharakter“ dieser Arbeitsform und den damit für die betroffenen Arbeitskräfte verbundenen Problemen geprägt, so werden Ende der 90er Jahre verstärkt auch die Chancen betont und Leiharbeit als eine zeitgemäße, weil flexible Arbeitsform thematisiert. Aufgrund der positiven Erfahrungen, die beispielsweise mit gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassern (wie z. B. Flexwork, siehe Kapitel 0) gemacht wurden, wird Leiharbeit als Alternative zur Arbeitslosigkeit und als Chance für ältere (von Arbeitslosigkeit bedrohte) Arbeitskräfte gesehen.¹²

In den Medien thematisiert wird weiters der Einzug der Leiharbeit in höherqualifizierte Bereiche (Bürobereich, EDV-Bereich, kaufmännische Berufe). Die Expansionsmöglichkeiten für Leiharbeit im EDV-Bereich werden von den im Rahmen des Projekts befragten ExpertInnen zwar prinzipiell gesehen, aber aufgrund des aktuellen Mangels an qualifiziertem Personal wieder relativiert. Die zunehmende Tendenz hin zum Bürobereich wird in den Medien stärker thematisiert als sie sich in den Statistiken tatsächlich niederschlägt (siehe Kapitel 0). Diese verzerrte Wahrnehmung ist wahrscheinlich durch prominente Beispiele bedingt, wie z. B. den Einsatz von Leiharbeitskräften im öffentlichen Dienst während der

¹¹ Vgl. Informationsfolder der AK Wien zu Leiharbeit (AK 1999).

¹² Vgl. z. B. die Tageszeitungen *Der Standard* 26.3.1997, 11.6.1999, 1.7.2000 und *Kurier* 2.7.1996, 20.10.2000.

ersten EU-Präsidentschaft Österreichs (2. Halbjahr 1998). Dies bedeutete einen Wandel des Charakters der Leiharbeit im öffentlichen Dienst: Der erhöhte Personalbedarf während der EU-Beitrittsverhandlungen wurde noch durch die Schaffung zusätzlicher – teils befristeter – Stellen im öffentlichen Dienst gedeckt. Um den damit einhergehenden administrativen Aufwand zu umgehen, wurde für die EU-Präsidentschaft auf Leiharbeitskräfte zurückgegriffen. Bis dahin war Leiharbeit in der öffentlichen Verwaltung in diesem Ausmaß unbekannt. Es wurden zwar auch davor Leiharbeitskräfte eingesetzt, allerdings nur in Einzelfällen und entweder ganz unten oder ganz oben in der Hierarchie – als Reinigungs-kräfte bzw. als BeraterInnen in Ministerbüros oder EDV-ExpertInnen. Der Einsatz von Leiharbeitskräften während der EU-Präsidentschaft brachte jedoch insofern eine neue Qualität hervor, als erstmals Leiharbeitskräfte und „reguläre“ Beamte/Vertragsbedienstete, die dieselbe Tätigkeit verrichteten, zu unterschiedlichen Bedingungen beschäftigt waren (so waren z. B. Leiharbeitskräfte von bestimmten freiwilligen Sozialleistungen ausgeschlossen).¹³

Insgesamt kann jedoch festgehalten werden, dass Leiharbeit in den Medien nur relativ selten von Interesse war. In den letzten Jahren wurde über Leiharbeit zumeist im Zusammenhang mit der jährlichen Präsentation der Statistik (siehe auch Kapitel 0) oder Kollektivvertragsverhandlungen berichtet oder wenn allgemein Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt zur Diskussion standen und Leiharbeit als eine von mehreren Formen sogenannter „atypischer Beschäftigung“ angesprochen wurde.¹⁴

¹³ Vgl. die Wochenzeitschrift *Profil* 45/1998.

¹⁴ So gab es beispielsweise einen „Zyklus Arbeit“ in *Der Standard* v. 28.4.1999 oder ein *Profil Extra* zur „Zukunft der Arbeit“ im Februar 2000.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

Das im Jahr 1989 verabschiedete Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) regelt die meisten der mit der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) zusammenhängenden Fragen. Die Bestimmungen zur Konzessionsvergabe werden in der Gewerbeordnung (GewO) geregelt. Davor fanden sich Regelungen betreffend Leiharbeit sowohl im Arbeitsmarktförderungsgesetz (seit 1969) als auch im Ausländerbeschäftigungsgesetz (seit 1975).¹⁵

3.2 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Unter Überlassung von Arbeitskräften wird nach §3 AÜG 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 (LeiharbeiterIn), dem Überlasserbetrieb und dem Beschäftigerbetrieb. Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Beschäftiger ist, wer die Arbeitskraft des Überlassers zur Arbeitsleistung im eigenen Betrieb einsetzt (§ 3 AÜG). Im allgemeinen fallen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis zusammen, bei der Arbeitskräfteüberlassung handelt es sich jedoch um zwei unterschiedliche Sphären.

Ziel des AÜG ist es, die Leiharbeit als ein eigenständiges, die einzelnen Überlassungen überdauerndes, Arbeitsverhältnis zu etablieren. Dadurch soll vermieden werden, dass das Beschäftigungsrisiko auf die Arbeitskraft abgewälzt wird. Das AÜG schreibt daher keine gesetzliche Höchstdauer der zulässigen Überlassung vor.¹⁶ In der Praxis werden jedoch fast drei Viertel der Leiharbeitskräfte für maximal 6 Monate überlassen.

Das AÜG bezweckt (§ 2 AÜG) den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutzrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten sowie die Vermeidung von arbeitsmarktpolitisch nachteiligen Entwicklungen. Geregelt werden zum einen die Verteilung der Arbeitgeberpflichten auf Beschäftiger und Überlasser sowie die Ansprüche der Arbeitskraft (LeiharbeiterIn).

Laut §10 AÜG haben Leiharbeitskräfte Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, wobei der für den Beschäftigerbetrieb geltende Kollektivvertrag als Beurteilungsmaßstab heranzuziehen ist. Das AÜG trifft jedoch keine klare Aussage über Zuschläge, Prämien, Sonderzahlungen u. ä. – diese müssen im Durchschnitt berücksichtigt werden. Im

¹⁵ Vgl. Talos 1999, S. 269f.

¹⁶ Vgl. Schwarz, Ziniel 1988.

Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutzrecht trägt das AÜG der gespaltenen Arbeitgeberfunktion insofern Rechnung, als es die Arbeitgeberpflichten auf Überlasser und Beschäftigter verteilt: Für den technischen Arbeitsschutz während der Überlassung ist ausschließlich der Beschäftigter verantwortlich. Für den persönlichen Arbeitsschutz, wie insbesondere den Arbeitszeitschutz und den Verwendungsschutz, trägt in erster Linie der Überlasser als Arbeitgeber die Verantwortung. Daraus ergeben sich zum Teil paradox anmutende Situationen, so gelten z. B. die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des Beschäftigterbetriebes, für die Einhaltung des Arbeitszeitschutzes ist allerdings der Überlasser verantwortlich. Auf diesem etwas komplizierten Weg wurde versucht, Arbeitszeit und Arbeitsentgelt der Leiharbeitskraft indirekt an den Kollektivvertrag des Beschäftigterbetriebs anzupassen.

In § 2 AÜG wird festgehalten, dass keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf. Um Unklarheiten über die wesentlichsten Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu vermeiden, ist zum anderen die Ausstellung eines Dienstzettels zwischen Überlasser und Arbeitskraft mit einem bestimmten Mindestgehalt zwingend vorgeschrieben (zwingender Inhalt: Entgelthöhe, Fälligkeit, Urlaub, Arbeitszeit, Befristung inkl. Begründung, Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen, Art der Arbeitsleistung und Arbeitsort). Weiters hat vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb eine gesonderte Mitteilung über die für die Überlassung wesentlichsten Umstände zu erfolgen (v. a. Beschäftigter, Arbeitszeit, Dauer der Überlassung, Entgelt).

3.2 Arbeitskräfteüberlassung und Betriebsverfassung

In der Betriebsverfassung nehmen Leiharbeitskräfte eine Sonderstellung ein, da der Arbeitnehmerbegriff der Betriebsverfassung auf die tatsächliche Beschäftigung im Betrieb ausgerichtet ist, d. h. für Leiharbeitskräfte besteht eine Arbeitnehmereigenschaft in doppelter Hinsicht. Zum einen zählen sie kraft Arbeitsvertrag zum Überlasserbetrieb, zum anderen kraft Beschäftigung zum Beschäftigterbetrieb. Leiharbeitskräfte besitzen daher sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht zum Betriebsrat im Überlasser- wie auch im Beschäftigterbetrieb. Damit ist prinzipiell die Kompetenz zweier Betriebsräte gegeben, deren Konkurrenz vom Obersten Gerichtshof (OGH) je nach Art der Mitbestimmung und Einwirkungsbereich unterschiedlich gelöst wurde.¹⁷

Das AÜG sieht weiters für den Betriebsrat des Beschäftigterbetriebs im Zuge der Beschäftigung von Leiharbeitskräften ein Informations- und Mitwirkungsrecht vor. Der Betriebsrat muss vor einer beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften vom Arbeitgeber informiert werden. Auf Verlangen des Betriebsrates ist eine

¹⁷ So ist z. B. im Falle des allgemeinen Kündigungsschutzes der Betriebsrat des Überlasserbetriebs zuständig; Informations- und Beratungsrechte stehen dem Betriebsrat des Beschäftigterbetriebes zu (vgl. Schwarz, Löschnigg 2000, S. 200).

Beratung durchzuführen. Der Betriebsrat hat weiters die Möglichkeit, eine erzwingbare Betriebsvereinbarung über die Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung mit dem Arbeitgeber abzuschließen.¹⁸

Von der Gewerkschaft wurde in Zusammenarbeit mit Betriebsräten eine „Checkliste für Betriebsräte“ erstellt. Dadurch sollten Betriebsräte, die in ihrem Betrieb mit dem Phänomen „Leiharbeit“ konfrontiert waren, informiert und unterstützt werden. Dabei geht es zum einen darum, den Betriebsräten mögliche Handlungsoptionen zum Schutz der Stammbesetzung im Betrieb sowie Informations- und Mitwirkungsrechte aufzuzeigen. Gleichzeitig sollen aber auch die Rechte der LeiharbeiterInnen geschützt werden, d. h. es ist ein Einstellungswandel bei den Betriebsräten insofern notwendig, als Leiharbeitskräfte im Betrieb nicht zur traditionellen Klientel des Betriebsrats zählen und eher als „Feindbild“ betrachtet wurden. Der in Kapitel 2 bereits angesprochene Einstellungswandel auf Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung zeigt sich auch hier, da der Grundtenor für Betriebsräte nunmehr lautet: „Leiharbeit im Betrieb kann realistischweise nicht unterbunden werden, d. h. es geht darum, diese sozialverträglich zu gestalten“. Zur Sozialverträglichkeit zählt für die ArbeitnehmerInnenvertretung zum einen der Schutz von Stammarbeitsplätzen (d. h. Leiharbeit soll ein bestimmtes Maß (5% bis 10%) an der Gesamtbeschäftigung des Betriebes nicht übersteigen, um eine Umwandlung von regulären Arbeitsplätzen in temporäre Arbeitsplätze zu vermeiden). Auf der anderen Seite soll vermieden werden, dass Leiharbeit zum Unterlaufen des innerbetrieblichen Einkommensniveaus eingesetzt wird, indem nur der Kollektivvertragslohn bezahlt wird.

3.3 Zulassung zum Gewerbe

Bei der Arbeitskräfteüberlassung handelt es sich um ein konzessionspflichtiges Gewerbe. Das bedeutet, dass für die Zulassung des Gewerbebetriebs ein Befähigungsnachweis zu erbringen ist und die zuständige Behörde eine entsprechende Bewilligung erteilen muss. Die näheren Voraussetzungen für die Überlassung von Arbeitskräften sind in den §§ 257 bis 260 Gewerbeordnung (GewO) geregelt. Für die Erteilung der Bewilligung ist in erster Instanz der Landeshauptmann zuständig, in zweiter Instanz das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Wirtschaftskammern und Arbeiterkammern (als die Interessensvertretung von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen) haben ein Begutachtungs- und Parteienrecht.

3.4 Grenzüberschreitende Überlassung

Die Überlassung von Arbeitskräften aus dem Ausland nach Österreich bzw. von Österreich in das Ausland sind in §16 und §17 AÜG geregelt. Die in diesen Paragraphen angeführten

¹⁸ Vgl. Heider 1990, S. 4.

Bestimmungen gelten nur für die Überlassung in und aus Drittländern, nicht aber für Überlassungen innerhalb des EWR. Die grenzüberschreitende Überlassung innerhalb des EWR ist durch die 1996 beschlossene (und in Österreich 1999 umgesetzte) Entsenderichtlinie geregelt. Ziel dieser Richtlinie ist die Schaffung einheitlicher und zwingender Mindeststandards für den ArbeitnehmerInnenschutz. Allerdings wird die Zulassung zum Gewerbe national jeweils unterschiedlich geregelt und kann an unterschiedliche Bedingungen geknüpft werden.

Von der Wirtschaftskammer werden die national unterschiedlichen Regelungen als Problem thematisiert, da insbesondere die beiden für die österreichische Wirtschaft aus geographischen Gründen interessantesten Länder – Italien und Deutschland – besonders restriktive Regelungen aufweisen. So erfordert die Überlassung von Arbeitskräften nach Deutschland eine Bewilligung, der ein aufwendiges und langwieriges Verfahren vorausgeht. In Italien ist der Zugang zum Gewerbe an die Gründung von Niederlassungen in mehreren Regionen gekoppelt. Demgegenüber sind die Bestimmungen in Österreich sehr liberal, d. h. ein ausländischer Überlasser, der Arbeitskräfte an ein Unternehmen in Österreich überlassen möchte, braucht dies nur dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit mitzuteilen. Die jährliche Berichtspflicht an das Bundessozialamt (siehe Kapitel 0) liegt im Falle der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung beim Beschäftiger (§13 AÜG).

Wird eine Arbeitskraft von einem Drittland (nicht EWR Land) nach Österreich überlassen, so gelten für den inländischen Beschäftiger die Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) und zusätzlich muss eine Bewilligung nach dem AÜG vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eingeholt werden. Diese Bewilligung wird vom Bundesministerium für jede einzelne Überlassung erteilt, wobei der inländische Beschäftiger die Notwendigkeit der Überlassung zu begründen hat (d. h. dass keine inländische Arbeitskraft verfügbar ist bzw. die entsprechenden Qualifikationen im Inland nicht vorhanden sind). Im Rahmen dieses Verwaltungsverfahrens werden die Sozialpartner gehört (d. h. haben Informationsrechte und können eine Stellungnahme abgeben). Insgesamt handelt es sich um ein langwieriges und aufwendiges Verfahren, das nur in Einzelfällen durchgeführt wird. Beispielsweise stellt die AUA (Austrian Airlines) gelegentlich einen solchen Antrag, wenn Spezialisten für kurze Zeit nach Österreich geholt werden, um technische Schulungen abzuhalten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Überlassung von ausländischen Arbeitskräften nach Österreich vergleichsweise unproblematisch darstellt, die Überlassung von österreichischen Arbeitskräften ins Ausland von den jeweils nationalen Bestimmungen im Land des Beschäftigers abhängen. Eine Überlassung zwischen Österreich und einem Drittland (nicht EWR) ist verwaltungstechnisch sehr aufwendig und erfolgt daher nur in Ausnahmefällen. In der Praxis wird das Problem umgangen, indem Arbeitskräfte aus einem

Drittland nicht im Rahmen einer Überlassung in Österreich beschäftigt werden, sondern das rechtliche Instrument der Entsendung herangezogen wird.¹⁹

Derzeit zeigen sich neue Entwicklungen im Bereich der grenzüberschreitenden Bereitstellung von Arbeitskräften, die einer der befragten Arbeitskräfteüberlasser als besonders zukunftssträftig hervorhob. Konkret erfolgte durch einen inländischen Arbeitskräfteüberlasser die Gründung einer Zweigniederlassung im benachbarten Ausland (außerhalb der EU). In Kooperation mit dieser Tochterfirma werden EDV-Dienstleistungen für Unternehmen in Österreich angeboten. Dadurch kann dem IT-Fachkräftemangel in Österreich begegnet werden und die bürokratischen Hürden im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung bzw. der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften fallen nicht ins Gewicht. Diese Konstruktion ist zum einen aufgrund der geographischen Nähe und des niedrigeren Lohnniveaus im Ausland interessant und durch die fortschreitende Informationsvernetzung der Unternehmen (e-mail, Internet) praktikabel.

3.5 Kollektivvertrag

Anfang der 90er Jahre wurden zwei empirische Untersuchungen zur Situation der überlassenen Arbeitskräfte in Wien und Salzburg durchgeführt.²⁰ Dabei zeigten sich in der Praxis trotz der gesetzlichen Regelungen eine Reihe von Problemfeldern, die von den ArbeitnehmerInnenvertretungen stark thematisiert wurden (siehe auch Kapitel 0).²¹ Bereits 1993 forderte die Gewerkschaft einen Kollektivvertrag für LeiharbeiterInnen, um die nach einigen Jahren Erfahrung mit dem AÜG realisierten Schwächen 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).²² 1998 wurden wiederum Kollektivvertragsverhandlungen aufgenommen, die jedoch an den gegensätzlichen Positionen von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretung scheiterten und abgebrochen wurden.²³ Geplant ist, die Verhandlungen im Frühjahr 2001 wieder aufzunehmen. In zwei Interviews mit VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und der Arbeitskräfteüberlasser wurde angesprochen, dass „die Zeit für einen Kollektivvertrag damals auf Seiten der Unternehmen noch nicht reif war“ (15). Das hat sich jedoch geändert, d. h. derzeit wird die Notwendigkeit eines Kollektivvertrags auch von

¹⁹ Im Gegensatz zur grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung kommt es bei der Entsendung von Arbeitskräften eines Unternehmens zur Leistungserbringung in ein anders Mitgliedsländ der EU nicht zur Einschaltung eines Dritten (Arbeitskräfteüberlasser). Die Entsendung von Arbeitskräften wie auch die grenzüberschreitende und die konzerninterne Arbeitskräfteüberlassung werden innerhalb der EU durch die erwähnte Entsenderichtlinie geregelt (vgl. dazu Egger 1998, S. 224ff.).

²⁰ Vgl. Hofer 1991 und Freudenthaler et al. 1992, siehe auch Fußnote 28.

²¹ Vgl. Heider 1990.

²² Vgl. Arbeit & Wirtschaft 12/93, S. 5.

²³ Vgl. Arbeit & Wirtschaft 10/99, S. 7.

Seiten der Arbeitskräfteüberlasser gesehen. Dieses Umdenken wurde durch eine Informationskampagne der Gewerkschaften, die die Arbeitskräfteüberlasser unter Druck setzte, ausgelöst. Ende der 90er Jahre startete der ÖGB eine Informationskampagne für Leiharbeitskräfte indem alle LeiharbeiterInnen angeschrieben und über ihre Ansprüche informiert wurden. Die Folge war eine „Flut von Prozessen“, die sich zumeist auf den § 10 AÜG beziehen (Regelung der Entgeltfestsetzung) und von denen bislang einige mit einem Vergleich endeten, einige noch bei den Arbeits- und Sozialgerichten anhängig sind.

Die Positionen von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretung gehen konkret in folgenden Fragen auseinander, die durch einen Kollektivvertrag geregelt werden sollen:

- Festsetzung des „ortsüblichen Entgelts“
- Festsetzung des Entgelts während der Stehzeiten (d. h. zwischen zwei Beschäftigungsphasen)
- Verstetigung (Kontinuität) der Dienstverhältnisse von Leiharbeitskräften

Die gesetzliche Regelung, wonach der Leiharbeitskraft das „ortsübliche“ Entgelt zusteht, hat sich in der Praxis als zu schwammig und in vielen Fällen als unzureichend herausgestellt. Der Kollektivvertrag soll daher sowohl für Fälle gelten, in denen es im Beschäftigerbetrieb einen Kollektivvertrag gibt, als auch für kollektivvertragslose Bereiche. Weiters sollen die beim Überlasser selbst beschäftigten Arbeitskräfte erfasst werden. Von ArbeitnehmerInnenseite ist es das Ziel, eine Regelung zu finden, die für alle Beteiligten leicht ersichtlich ist und die ein möglichst kontinuierliches Einkommensniveau für Leiharbeitskräfte schafft (d. h. extreme Schwankungen vermeidet). Durch den Kollektivvertrag soll somit nicht nur das Einkommen für die Zeiten der Überlassung, sondern auch für Stehzeiten geregelt werden.

Um eine Verstetigung der Dienstverhältnisse von Leiharbeitskräften zu erreichen, soll nach Vorstellung der ArbeitnehmerInnenvertretung auch die Kündigungsfrist für ArbeiterInnen verlängert werden (derzeit gilt für ArbeiterInnen die gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen). Dies deshalb, da die meisten Kollektivverträge in Österreich für ArbeiterInnen bereits bessere Kündigungsfristen aufweisen, als im Gesetz vorgeschrieben sind.

4. Entwicklung der Leiharbeit in Österreich

Gemäß § 13 Abs. 4 AÜG 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.

Für diese Meldung wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (nunmehr Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) ein Meldevordruck aufgelegt. Meldepflichtig sind alle Überlasser, die zum Stichtag über eine Konzession zur Ausübung des Gewerbes der Überlassung von Arbeitskräften verfügen. Diese Meldepflicht besteht seit Inkrafttreten des AÜG. Für die Zeit vor 1989 gibt es nur grobe Schätzungen über das Ausmaß der Leiharbeit in Österreich: Schwarz & Ziniel (1988) gehen davon aus, dass es zu Beginn der 70er Jahre etwa 30 bis 40 Gewerbetreibende der Personalbereitstellung gab. 1977 schätzte man ca. 90 bis 100 Leiharbeitsfirmen, wobei man mit rund 5.000 bis 9.000 Leiharbeitskräfte rechnete.²⁴ Zu Beginn der 80er Jahre schätzte man die Zahl der Personalbereitstellungsunternehmen auf 150 und die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte zwischen 7.000 und 10.000.²⁵ 1986 waren 400 Gewerbescheine für Personalbereitstellungsunternehmen registriert, wobei jedoch nur rund die Hälfte davon tatsächlich Arbeitskräfte gewerbsmäßig überlassen hat. Die Anzahl der Leiharbeitskräfte wurde für 1986 mit mindestens 10.000 angegeben.²⁶

4.1 Zählung der Überlasserbetriebe und Beschäftigerbetriebe

Im Jahr 2000 waren in Österreich 1.047 Konzessionen vergeben (1999: 903); 999 Überlasser wurden in die Stichtagerhebung einbezogen. Der Großteil der nicht einbezogenen Überlasser hatte zwischenzeitlich das Gewerbe stillgelegt bzw. den Geschäftsbetrieb eingestellt (z. B. durch Konkurs). 41,5% der Überlasser gaben zum Stichtag eine Leermeldung ab, d. h. zum Stichtag waren keine Arbeitskräfte im Einsatz. Angaben über den Grund einer Leermeldung sind nicht erforderlich; das BMWA geht jedoch davon aus, dass es sich in den meisten Fällen um Betriebsurlaube handelte (vgl. BMWA 2000, S. 3). Eine Expertin der Wirtschaftskammer sieht jedoch den Grund für den hohen Anteil an Leermeldungen darin, dass viele Gewerbeberechtigte das Gewerbe nicht tatsächlich ausüben und geht davon aus, dass die Urlaubszeit hinsichtlich der Zählung der

²⁴ Vgl. Geppert 1977, S. 45.

²⁵ Vgl. Geppert 1982, S. 39.

²⁶ Vgl. Schwarz, Ziniel 1988, S. 2.

Überlasserfirmen zu keinen Verzerrungen führt. „In der Urlaubszeit haben die Überlasser das Hauptgeschäft“ (15).

Die Angaben der in die Erhebung einbezogenen Überlasser zeigen die deutliche Expansion des Leiharbeitsmarktes in Österreich: seit 1989 hat sich die Zahl der Betriebe, die Arbeitskräfte überlassen, fast verdreifacht, 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%. Ähnlich hohe Zuwachsraten waren nur von 1990 auf 1991 und von 1996 auf 1997 zu verzeichnen. Die Zahl der Unternehmen, die Leiharbeitskräfte einsetzten, hat sich seit 1989 mehr als vervierfacht. Wurden 1989 noch rund 2300 Beschäftigterbetriebe gezählt, so waren es 2000 bereits mehr als 9.700. Annähernd vervierfacht hat sich weiters die Zahl der Leiharbeitskräfte: 1989 wurden zum Stichtag 31.7. rund 8.000 Arbeitskräfte gezählt, 2000 waren es bereits mehr als 30.000.

Tabelle 1: Entwicklung der Leiharbeit in Österreich 1989-1998

jeweils 31.7.	Überlasser	Beschäftigter	Arbeitskräfte
1989	367	2.316	7.955
1990	356	2.525	8.947
1991	445	2.586	8.178
1992	453	2.704	8.716
1993	498	2.403	7.864
1994	537	3.204	10.492
1995	542	3.850	12.503
1996	593	4.190	14.548
1997	676	5.399	17.980
1998	742	6.408	20.772
1999	848	7.510	24.277
2000	999	9.704	30.120

Quelle: BMAGS (seit 1999 BMWA)

Die regionale Zuordnung der Meldungen erfolgt nach dem Firmensitz des Überlassers. Hat ein Unternehmen mehrere Betriebsstandorte, so kommt es aufgrund des Standortprinzips zu Mehrfachzählungen. Der Großteil (64%) der Überlasser ist in den Bundesländern Oberösterreich, Steiermark und Wien angesiedelt. Die in diesen drei Bundesländern ansässigen Betriebe vermitteln rund drei Viertel (72,8%) der am Stichtag überlassenen Arbeitskräfte. Eine ähnlich starke Konzentration besteht auch bei den Beschäftigterbetrieben: 72% der Beschäftigterbetriebe sind in Oberösterreich, der Steiermark und Wien angesiedelt. Es können aufgrund des Standorts der Überlasserbetriebe jedoch keine Aussagen über den Arbeitsort der Leiharbeitskräfte getroffen werden.

Tabelle 2: Überlasser, Beschäftiger und Leiharbeitskräfte nach Bundesland 2000

Stichtag 31.7.	Überlasser	Beschäftiger	Arbeitskräfte
Burgenland	27	55	215
Kärnten	84	631	1.784
Niederösterreich	131	825	2.911
Oberösterreich	275	3.247	10.191
Salzburg	54	616	1.627
Steiermark	168	1.710	5.237
Tirol	32	243	1.020
Vorarlberg	32	311	625
Wien	196	2.066	6.510
Österreich gesamt	999	9.704	30.120

Quelle: BMWA

Die Konzentration von Leiharbeit auf die Bundesländer Oberösterreich, Steiermark und Wien führt auch dazu, dass hier der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung höher als in den anderen Ländern ist. Insbesondere in Oberösterreich und der Steiermark liegt der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Erwerbstätigen deutlich über dem Durchschnitt (siehe Tabelle 9).

In den letzten beiden Jahren zeichnet sich eine Tendenz ab, wonach es in Oberösterreich und der Steiermark zu einem weiteren Ausbau von Leiharbeit kommt, während die Tendenz in Wien leicht rückläufig ist: Oberösterreich stellt nach wie vor den höchsten Anteil an Leiharbeitskräften, wobei hier insbesondere der Anteil der Männer in Arbeiterpositionen mit 5,4% weit über dem österreichischen Durchschnitt liegt (siehe auch Tabelle 9). In der Steiermark stieg im Jahr 2000 gegenüber dem Vorjahr die Zahl der Beschäftigerfirmen deutlich an (2000: 1.710 Beschäftiger, 1999: 662). In Wien ist seit einigen Jahren die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte rückläufig: waren 1998 noch 27% aller Leiharbeitskräfte in Wien beschäftigt, so waren es 2000 nur noch 22%.

4.2 Zählung der überlassenen Arbeitskräfte (LeiharbeiterInnen)

In die Statistik gehen nur solche überlassenen Arbeitskräfte (LeiharbeiterInnen) ein, die am Stichtag tatsächlich eine Beschäftigung ausgeübt haben. Arbeitskräfte, die infolge Urlaub, Krankheit, Pflegefreistellung usw. gerade nicht beschäftigt waren, werden nicht gezählt. Die ausgewiesenen Daten zeigen daher den „IST-Zustand der ausübenden überlassenen Arbeitskräfte“ und nicht die Zahl jener, die ein aufrechtes Dienstverhältnis im Sinne von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen mit einem Überlasser haben. Aufgrund der Wahl des Stichtags mit 31.7., also der Haupturlaubszeit, wird davon ausgegangen, dass die Zahl der Leiharbeitskräfte so deutlich unterschätzt ist (vgl. Angerler/Kral-Bast 1998b, S. 34).

Die jährlich zum Stichtag 31.7. erhobenen Daten zeigen, dass die Zahl der LeiharbeiterInnen zwischen Anfang der 90er Jahre relativ konstant zwischen 8.000 und 9.000 lag und danach stark anstieg. 1994 erhöhte sich die Zahl der LeiharbeiterInnen

gegenüber dem Vorjahr um 33%. Insgesamt hat sich zwischen 1994 und 2000 die Zahl der LeiharbeiterInnen verdreifacht. Im Juli 2000 waren 30.120 Personen nach dem AÜG beschäftigt. Überdurchschnittlich gestiegen ist die Zahl der überlassenen ArbeiterInnen, was auf den nach wie vor zunehmenden Einsatz von Leiharbeitskräften im industriellen Bereich zurückzuführen ist.

Leiharbeit ist eine von Männern dominierte Erwerbsform, was primär auf den hohen Anteil an Arbeitern zurückzuführen ist. 2000 waren 83% aller Leiharbeitskräfte in Arbeiterpositionen tätig. Trotz der steigenden Zahl von Leiharbeitskräften blieb der Arbeiteranteil während der 90er Jahre relativ konstant (er schwankte zwischen 80% und 83%). Der Frauenanteil lag 2000 bei 15%, wobei Frauen eher als Angestellte denn als Arbeiterinnen beschäftigt werden. In der Gruppe der ArbeiterInnen liegt der Frauenanteil bei rund 9%, während 45% der Leiharbeitskräfte in Angestelltenpositionen weiblich sind.

Der geringe Frauenanteil unter den ArbeiterInnen ist nach Einschätzung eines Überlassers (I3) u. a. darauf zurückzuführen, dass die meisten ArbeiterInnen in der Produktion im Schichtdienst tätig sind und hier Frauen aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen (Nachtarbeitsverbot für Frauen) benachteiligt sind.

Der AusländerInnenanteil an allen Leiharbeitskräften lag 2000 bei 17,2%, allerdings waren 19,7% der ArbeiterInnen aber nur 3,9% der Angestellten AusländerInnen. Gegenüber 1999 bedeutet dies einen Anstieg des AusländerInnenteils (1999 waren 15,2% aller Leiharbeitskräfte AusländerInnen, 17,9% der ArbeiterInnen und 3,4% der Angestellten). 1999 waren in Österreich rund 10% aller Beschäftigten AusländerInnen.²⁷ Allerdings liegt der AusländerInnenanteil unter den ArbeiterInnen tendenziell über dem Gesamtdurchschnitt. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass der AusländerInnenanteil unter den LeiharbeiterInnen über dem Gesamtdurchschnitt für die Erwerbstätigen insgesamt liegt.

²⁷ Vgl. AMS 2000.

Tabelle 3: Zahl der LeiharbeiterInnen 1990-2000

Stichtag 31. Juli	Anzahl	Arb.	Ang.	Männer	Frauen
1990	8.947	7.439	1.508		
1991	8.178	6.495	1.683		
1992	8.716	7.054	1.662	7.512	1.204
1993	7.864	6.383	1.481	6.952	912
1994	10.492	8.588	1.904	9.196	1.296
1995	12.503	10.220	2.283	11.057	1.446
1996	14.548	12.052	2.496	12.974	1.574
1997	17.980	14.795	3.185	15.633	2.347
1998	20.772	17.015	3.757	17.527	3.245
1999	24.277	19.570	4.707	20.501	3.776
2000	30.120	24.912	5.207	25.439	4.681

Quelle: BMAGS (seit 1999 BMWA)

4.3 Dauer der Überlassung

Der Einsatz in den einzelnen Beschäftigterbetrieben ist im allgemeinen eher kurzfristig angelegt. Jede vierte Überlassung dauert nur bis zu einem Monat, ein weiteres Fünftel bis zu drei Monaten. Langfristige Überlassungen (länger als 12 Monate) sind demgegenüber seltener – und eher in Angestelltenpositionen – anzutreffen. Generell dauern die Überlassungen im Angestelltenbereich länger als jene von ArbeiterInnen, wobei mehr als ein Drittel der Überlassungen von Angestellten länger als ein Jahr dauern.

Die unterschiedliche Dauer der Überlassung ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass im Falle der Überlassung von Angestellten der Auftrag zur Arbeitskräfteüberlassung häufig mit einem Rekrutierungsauftrag gekoppelt ist, d. h. der Beschäftiger nutzt die Überlassung zur Erprobung der Arbeitskraft und übernimmt diese nach einer bestimmten Zeit, so sie sich bewährt, in die Stammebelegschaft. Auf diese Weise kann die sonst übliche Probefrist von einem Monat relativ unbürokratisch und risikofrei ausgedehnt werden.

Tabelle 4: Dauer der laufenden Überlassung der Arbeitskräfte 2000

Überlassungsdauer	Ingesamt	ArbeiterInnen	Angestellte
Bis zu 1 Monat	25,3%	27,5%	14,9%
> 1 bis zu 3 Monate	21,6%	23,0%	15,1%
> 3 bis zu 6 Monate	19,6%	20,0%	17,6%
> 6 bis zu 12 Monate	14,3%	13,9%	16,2%
> 12 Monate	19,2%	15,6%	36,2%
Gesamt	100%	100%	100%
N	30.120	24.912	5.207

Quelle: BMWA

4.4 Einsatzbereiche von Leiharbeitskräften

Etwas mehr als die Hälfte aller Leiharbeitskräfte (50,5%) kommen in der Industrie zum Einsatz, wobei es sich hier primär um ArbeiterInnen handelt (85%). Ein weiteres Drittel der LeiharbeitnehmerInnen kommt im gewerblichen und handwerklichen sowie im Dienstleistungsbereich zum Einsatz. Auch hier sind Leiharbeitskräfte primär in Arbeiterpositionen beschäftigt (91%). Alle anderen Wirtschaftsbereiche spielen demgegenüber eine relativ geringe Rolle: Im Handel werden 6% aller Leiharbeitskräfte beschäftigt, im Bereich Transport/Verkehr/Telekommunikation 5%.

Im Gesamtdurchschnitt sind 82,7% der Leiharbeitskräfte in Arbeiterpositionen beschäftigt, allerdings trifft dies nur auf die Bereiche Industrie und Gewerbe/Handwerk/Dienstleistung sowie den rein quantitativ nicht so ins Gewicht fallenden Tourismus zu. Im Handel, im Bereich Transport/Verkehr/Telekommunikation sind nur rund zwei von drei Leiharbeitskräften ArbeiterInnen. In Banken und Versicherungen kommen überwiegend Angestellte zum Einsatz. Der Bereich Bank/Versicherung beschäftigt zwar nur 1,6% aller Leiharbeitskräfte, allerdings ist gerade dieser Bereich in den letzten Jahren deutlich expandiert (siehe Tabelle 6).

Tabelle 5: Einsatzbereiche von Leiharbeitskräften 2000

Wirtschaftsklasse	Absolut	Anteil Arbeiter	Anteil Frauen	Anteil Ausländer
Industrie	15.207	85,1%	13,8%	17,2%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	9.669	91,2%	7,7%	18,3%
Handel	1.750	62,4%	38,5%	13,8%
Transport, Verkehr, Telekommunikation	1.414	66,0%	21,8%	17,3%
Bank, Versicherung	472	7,8%	49,4%	7,0%
Tourismus, Freizeitwirtschaft	296	95,6%	66,2%	28,7%
Land- und Forstwirtschaft	2	100,0%	50,0%	---
Sonstiges	1.310	62,0%	33,2%	13,9%
Gesamt	30.120	82,7%	15,5%	17,2%

Quelle: BMWA

Die Entwicklung innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche für die letzten fünf Jahre zeigt insbesondere in den Bereichen Tourismus/Freizeitwirtschaft sowie Bank/Versicherung ein deutlich über dem Gesamtdurchschnitt liegendes Wachstum. Während sich von 1996 bis 2000 die Zahl der Leiharbeitskräfte in etwa verdoppelt hat, stieg die Zahl der im Tourismus Beschäftigten um das 6,3fache an, bei Banken/Versicherungen lag die Zahl der Leiharbeitskräfte 2000 5,4-mal höher als 1996. Mehr als verdreifacht hat sich die Zahl der Leiharbeitskräfte in Transport/Verkehr/Telekommunikation.

Tabelle 6: Einsatzbereiche von Leiharbeitskräften 1997 bis 2000 (absolut)

Wirtschaftsklasse	1996	1997	1998	1999	2000
Industrie	8.122	10.463	11.441	12.272	15.207
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	4.826	5.421	5.714	7.685	9.669
Handel	794	969	949	1.554	1.750
Transport, Verkehr, Telekommunikation	433	470	781	1.091	1.414
Bank, Versicherung	88	118	161	305	472
Tourismus, Freizeitwirtschaft	47	203	365	368	296
Land- und Forstwirtschaft	1	1	0	5	2
Sonstiges	237	335	1.361	997	1.310
Gesamt	14.548	17.980	20.772	24.277	30.120

Quelle: BMAGS (seit 1999 BMWA)

Betrachtet man die Dauer der Überlassungen je nach Einsatzbereich der Arbeitskräfte, so zeigt sich, dass insbesondere Tourismus und Handel weit überdurchschnittliche Anteile an Überlassungen bis zu einem Monat aufweisen. Längerfristige Überlassungen (für mehr als 12 Monate) kommen v. a. in Banken und Versicherungen sowie im Bereich Transport/Verkehr/Telekommunikation vor. Auch hier zeigt sich wiederum der vorher beschriebene Zusammenhang, dass Überlassungen von Angestellten im allgemeinen länger dauern als jene von ArbeiterInnen, da im Handel sowie im Bereich Transport/Verkehr/Telekommunikation der Angestelltenanteil deutlich über dem Durchschnitt liegt.

Tabelle 7: Dauer der Überlassung nach Einsatzbereich 2000 (in %)

Wirtschaftsklasse	< 1 M	1-3 M	3-6 M	6-12 M	> 12 M	Sum*
Industrie	30,7	24,4	19,9	11,5	13,5	100%
Gewerbe, Handwerk, Dienstleist.	21,3	20,2	21,2	15,5	21,7	100%
Handel	33,2	22,2	14,9	16,0	13,7	100%
Transport, Verkehr, Telekomm.	21,8	16,9	18,6	14,0	28,6	100%
Bank, Versicherung	23,8	15,7	15,6	19,2	26,2	100%
Tourismus, Freizeitwirtschaft	37,8	40,2	9,8	4,7	7,4	100%
Land- und Forstwirtschaft	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	100%
Sonstiges	21,1	20,5	12,0	15,7	30,6	100%
Gesamt	25,3	21,6	19,6	14,3	19,2	100%

* Die hier zugrunde liegenden Absolutwerte sind Tabelle 5 bzw. Tabelle 6 zu entnehmen.

Quelle: BMWA

4.5 Anteil der Leiharbeit an der unselbständigen Erwerbstätigkeit

Betrachtet man den Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtheit der unselbständigen Erwerbstätigen, so zeigt sich die in den letzten 10 Jahren erfolgte starke Expansion des Leiharbeitsmarktes: Während der Anteil der Leiharbeit an der gesamten unselbständigen Erwerbstätigkeit noch bei 0,4% lag, waren 2000 bereits 1,4% von dieser Arbeitsform betroffen. Zu Beginn der 90er Jahre zeigten sich nur vergleichsweise geringfügige Schwankungen, die Expansion erfolgte primär in der zweiten Hälfte der 90er Jahre.

Tabelle 8: Anteil der Leiharbeitskräfte an den unselbständig Erwerbstätigen 1989-1998

Jahr	Anzahl der Leiharbeitskräfte	Anteil in %
1989	7.955	0,4%
1990	8.947	0,5%
1991	8.178	0,4%
1992	8.716	0,4%
1993	7.864	0,4%
1994	10.492	0,5%
1995	12.503	0,6%
1996	14.548	0,7%
1997	17.980	0,9%
1998	20.772	1,0%
1999	24.277	1,2%
2000	30.120	1,4%

Quelle: BMAGS (seit 1999 BMWA)

Der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an allen Arbeitskräften lag insgesamt im Jahr 2000 bei 1,4%. Männer waren jedoch überdurchschnittlich oft betroffen, insbesondere in Arbeiterpositionen: 1,9% aller männlichen Erwerbstätigen waren im Jahr 2000 von Leiharbeit betroffen, jedoch 2,8% aller Arbeiter. Frauen sind insgesamt mit 0,6% in der Gruppe der LeiharbeiterInnen unterrepräsentiert, außerdem zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeiterinnen: 0,6% aller weiblichen Angestellten und 0,7% aller Arbeiterinnen sind von Leiharbeit betroffen.

Ausgeprägtere Unterschiede zeigen sich jedoch beim Vergleich nach regionalen Gesichtspunkten, die jedoch auch die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen widerspiegeln. Während in Oberösterreich (hier spielt die ehemalige Verstaatlichte Industrie noch eine bedeutende Rolle) und in der Steiermark (hier dominiert ebenfalls Industrie) der Anteil Leiharbeit unter den ArbeiterInnen über dem Durchschnitt liegt, sind in Wien überdurchschnittlich viele Leiharbeitskräfte als Angestellte tätig.

Tabelle 9: Anteil der Leiharbeitskräfte an den Erwerbstätigen insgesamt nach Bundesland 2000

Bundesland	Ingesamt	ArbeiterInnen	Angestellte
Burgenland	0,4%	0,7%	0,0%
Kärnten	1,3%	1,9%	0,4%
Niederösterreich	0,8%	1,1%	0,4%
Oberösterreich	2,9%	4,4%	0,7%
Salzburg	1,1%	1,8%	0,3%
Steiermark	1,8%	2,7%	0,4%
Tirol	0,6%	0,9%	0,1%
Vorarlberg	0,7%	1,2%	0,0%
Wien	1,4%	2,0%	0,9%
Österreich	1,4%	2,2%	0,6%

Quelle: BMWA

5. Leiharbeit in der Praxis

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (AÜG) sowie die quantitative Entwicklung der Leiharbeit wurden bereits ausführlich dargestellt. Im folgenden werden – basierend auf den Ergebnissen der Literaturrecherche und den ExpertInneninterviews – aktuelle Tendenzen und Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitskräfteüberlassung diskutiert. Dabei wird auf die Situation der Leiharbeitskräfte, der Überlasserfirmen und der Beschäftigterbetriebe eingegangen. Im Rahmen des vorliegenden Projektes war es aus Ressourcengründen nicht möglich, eine Befragung von Leiharbeitskräften durchzuführen. Die Diskussion von Chancen und Risiken für ArbeitnehmerInnen bezieht sich im wesentlichen auf die Ergebnisse bisher durchgeführter empirischer Untersuchungen in Österreich.²⁸

5.1 Chancen und Risiken von Leiharbeit für ArbeitnehmerInnen

In der Diskussion rund um diese Arbeitsform werden sowohl die Chancen für ArbeitnehmerInnen wie auch die damit verbundenen Risiken thematisiert.

Von Seiten der Überlasser werden primär folgende Chancen für die Arbeitskräfte gesehen:²⁹ Zunächst ermöglicht bzw. erleichtert Leiharbeit den Zugang zum Arbeitsmarkt für Problemgruppen (z. B. Langzeitarbeitslose, Ältere) bzw. bietet die Transitmöglichkeit in den regulären Arbeitsmarkt. Allerdings sind bestimmte Problemgruppen von Arbeitskräften auf Unterstützung angewiesen, um erfolgreich im primären Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können (siehe auch Kapitel 0). Ein weiterer Vorteil, der häufig im Zusammenhang mit Arbeitskräfteüberlassung angeführt wird, ist die hohe Flexibilität dieser Arbeitsform, die mit den veränderten Bedürfnissen und Anforderungen der Arbeitskräfte einherzugehen scheint. Leiharbeit wird dabei als Möglichkeit genannt, außerberufliche Verpflichtungen (z. B. Kinderbetreuung oder Studium) mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können. Positiv hervorgehoben wird aber auch, dass es sich um eine abwechslungsreiche und spannende Tätigkeit handelt, durch die Leiharbeitskräfte mit unterschiedlichsten Betrieben und Arbeitsbereichen in Kontakt kommen, wodurch sich die Möglichkeit zur Orientierung und zum Erproben der eigenen Neigungen und Fähigkeiten ergibt. Dieser Vorteil wird

²⁸ Im Folgenden wird für die Darstellung der Praxis der Leiharbeit primär auf die Studien von Hofer (1991), Freudenthaler et al. (1992) und Juffinger (2000) zurückgegriffen. Hofer (1991) führte eine qualitative Untersuchung zur Situation von LeiharbeiterInnen in Wien durch und war dabei selbst als Leiharbeiter tätig (teilnehmende Beobachtung, Interviews). Die Studie von Freudenthaler et al. (1992) wurde in Salzburg durchgeführt und war ebenfalls als teilnehmende Beobachtung angelegt. Die in Tirol durchgeführte Studie von Juffinger (2000) arbeitet mit qualitativen und quantitativen Methoden (Interviews und Fragebogenerhebung) und bezieht neben den Leiharbeitskräften auch Überlasser- und Beschäftigterbetriebe in die Untersuchung ein.

²⁹ Vgl. dazu die internationale Studie von CIETT (2000), die Tiroler Studie von Juffinger (2000) aber auch den Informationsfolder der Wirtschaftskammer Wien „Mehr Zeit durch Zeitarbeit. Die Personalbereitsteller bieten Jobs mit Zukunft.“

insbesondere für Jugendliche gesehen, die sich am Arbeitsmarkt erst orientieren müssen und Berufspraxis erwerben wollen.

Die empirischen Untersuchungen zur Situation von Leiharbeitskräften zeigen jedoch für unterschiedliche Gruppen ein differenziertes Bild dieser Chancen und relativieren dies durch Risiken, die sich aus der Praxis der Leiharbeit ergeben. Probleme bzw. Risiken für Arbeitskräfte ergeben sich insbesondere in folgenden Bereichen:

In allen Studien werden die problematische Einkommenssituation von Leiharbeitskräften bzw. die negativen Auswirkungen auf das (betriebliche) Lohnniveau thematisiert. Der Einsatz von Leiharbeitskräften ermöglicht den Unternehmen eine Reduktion der Personalkosten durch ein Unterlaufen des innerbetrieblichen Lohnniveaus. Leiharbeitskräfte erhalten nach AÜG den Kollektivvertragslohn, nicht jedoch ein dem innerbetrieblichen Lohnniveau entsprechendes Einkommen. Differenzen zwischen dem Kollektivvertragslohn und dem innerbetrieblichen Ist-Lohn für vergleichbare Tätigkeiten von 30% sind nach Bassler (1997, S. 203) keine Seltenheit. Dazu kommt noch, dass Leiharbeitskräfte nur in Ausnahmefällen innerbetrieblich vereinbarte Prämien oder Sonderzahlungen ausbezahlt bekommen bzw. nur selten von betrieblichen Sozialleistungen profitieren.

Juffinger (2000, S. 24) vergleicht in ihrer Studie zur Leiharbeit in Tirol den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von LeiharbeiterInnen mit dem Branchendurchschnitt und stellt deutlich geringere Unterschiede fest: Insgesamt liegt das durchschnittliche Einkommen von Leiharbeitskräften um 5% unter dem Branchendurchschnitt. Überlassene Arbeiter verdienen um durchschnittlich 10% weniger als der Branchendurchschnitt, weibliche ArbeiterInnen jedoch um 58%. Anders stellt sich die Situation für überlassene Arbeitskräfte in Angestelltenpositionen dar. Hier liegt das Durchschnittseinkommen der Männer um 23% über dem Branchendurchschnitt, jenes der Frauen um 17% darunter. Daran lässt sich einerseits ablesen, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften insbesondere für Unternehmen in Hochlohnbereichen interessant ist, dass dies aber primär im Arbeiterbereich zutrifft.

Rein theoretisch kann mit jeder Überlassung ein anderer Kollektivvertrag zum Tragen kommen, was bedeuten würde, dass sich das Einkommen der überlassenen Arbeitskräfte laufend verändert. Schwankende Einkommensverhältnisse können insbesondere dann zum Problem werden, wenn es sich jeweils um kurzfristige Überlassungen handelt und sich die Beschäftigungsbereiche (Branchen) laufend ändern. Dies trifft insbesondere auf unqualifizierte ArbeiterInnen in Hilfspositionen mit geringem Einkommensniveau zu. Dies zeigt sich besonders deutlich beim Vergleich des Jahresdurchschnittsverdienstes von Leiharbeitskräften mit dem Branchendurchschnitt (Juffinger 2000, S. 25). Beim Vergleich des Jahreseinkommens liegt das Einkommen der Leiharbeitskräfte aufgrund der Diskontinuität der Beschäftigung um 76% unter dem Branchendurchschnitt. Davon sind Männer in Arbeiterpositionen stärker betroffen, ihr Jahresverdienst liegt um 81% niedriger als der Branchendurchschnitt. Bei Arbeiterinnen macht die Differenz „nur“ 56% aus. Bei Angestellten

zeigt sich wie schon beim Vergleich des Monatseinkommens ein differenziertes Bild: Das Einkommen der Männer liegt um 14% über dem Branchendurchschnitt, jenes der Frauen um 53% darunter.

Die diskontinuierliche Beschäftigung (Leiharbeitsverhältnisse sind nur in Ausnahmefällen tatsächlich auf Dauer angelegt, siehe auch Kapitel 0) wirkt sich nicht nur auf die Einkommensverhältnisse negativ aus, sondern auch auf die soziale Absicherung. Dies deshalb, da nach Ende der Überlassung bei fehlender Möglichkeit zur weiteren Überlassung, die Arbeitskräfte krank gemeldet werden oder aber eine Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgt. Die Studie zur Leiharbeit in Salzburg zeigt, dass nur knapp 30% aller Arbeitsverhältnisse mit dem Überlasser länger als einen Monat dauern, in etwa bei der Hälfte der Arbeitsverhältnisse liegt die Dauer unter 10 Tagen (vgl. Freudenthaler et al. 1992, S. 55).

Die Erfahrungen zeigen, dass Leiharbeitskräfte auf gewerkschaftlicher oder betrieblicher Ebene kaum organisiert sind (vgl. Angerler, Kral-Bast 1998, S. 54). Dadurch gibt es für überlassene Arbeitskräfte kaum eine Möglichkeit, ihre Ansprüche unterstützt durch eine innerbetriebliche Interessensvertretung geltend zu machen. Prinzipiell besteht die Möglichkeit, Ansprüche über eine überbetriebliche Interessensvertretung (z. B. AK) einzufordern, allerdings weisen die empirischen Untersuchungen auf ein deutliches Informationsdefizit der überlassenen Arbeitskräfte hin – sowohl was ihre Ansprüche wie auch deren Durchsetzungsmöglichkeit betrifft.

Die Kompetenzverteilung zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetrieb im Zusammenhang mit der Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes führt in der Praxis nicht selten zu einem de facto Unterlaufen dieser Bestimmungen. Diese Bestimmungen können beispielhaft dafür herangezogen werden, dass trotz einer detaillierten gesetzlichen Schutznorm Leiharbeitskräfte tendenziell ungünstigere Arbeitsbedingungen und schlechteren Arbeitsschutz vorfinden.

Von Leiharbeitskräften wird ein hohes Maß an Flexibilität gefordert, dies bezieht sich sowohl auf den Einsatz in unterschiedlichen Betrieben und/oder in wechselnden Tätigkeitsbereichen wie auch auf räumliche Mobilität. Die sich aus dem häufigen Wechsel der Einsatzgebiete ergebenden Probleme hinsichtlich sozialer Integration in den Beschäftigerbetrieb werden zum Teil noch durch Bestrebungen der Unternehmen, Stammpersonal und flexible Belegschaften zu trennen, verstärkt. Voswinkel (1995) thematisiert die sich aus dieser Arbeitssituation ergebenden Belastungen und auch das generell in Einarbeitungsphasen erhöhte Unfallrisiko.

Hofer (1991) unterscheidet anhand der Beschäftigungsdauer vier Typen von Leiharbeitskräften, die jeweils in unterschiedlicher Art und Weise von den mit Leiharbeit verbundenen Chancen und Risiken betroffen sind:

Typ A ist nur kurzfristig als Leiharbeitskraft tätig und strebt nach einer Übernahme in ein festes Dienstverhältnis beim Beschäftigterbetrieb. Die Tätigkeit als Leiharbeitskraft steht entweder beim Einstieg in das Erwerbsleben bzw. entsteht in Folge kurzfristiger Unterbrechungen der Berufslaufbahn. Leiharbeit fungiert in diesem Fall als Brücke zwischen Ausbildung bzw. Arbeitslosigkeit und einer kontinuierlichen Beschäftigung.

Typ B ist mittelfristig als Leiharbeitskraft beschäftigt und hat geringere Chancen auf eine Übernahme in ein festes Dienstverhältnis beim Beschäftigterbetrieb. In diese Gruppe von Leiharbeitskräften fallen Jugendliche vor dem Zivil/Präsenzdienst, Personen ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung und Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Typ C ist langfristig hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen auf den Leiharbeitsmarkt beschränkt, da der „reguläre“ Arbeitsmarkt nicht zugänglich ist. In diese Gruppe fallen primär Angehörige der Randgruppen am Arbeitsmarkt, wie z. B. MigrantInnen, Obdachlose, Suchtkranke. Leiharbeit stellt in diesem Fall eine Alternative zur Arbeitslosigkeit dar.

Typ D ist ebenfalls langfristig am Leiharbeitsmarkt tätig, dies allerdings „freiwillig“. Es handelt sich hierbei entweder um SpezialistInnen bzw. ExpertInnen, die durch diese Beschäftigungsform ein höheres Einkommen realisieren können, oder um Personen, die diese Beschäftigungsform bewusst wählen (z. B. Wunsch nach Flexibilität). Im ersten Fall handelt es sich um hoch qualifizierte Arbeitskräfte, deren Arbeitsleistung nur im Ausnahmefall zugekauft wird, zur zweiten Gruppe zählen beispielsweise Frauen mit Betreuungspflichten oder Studierende, die in ihrer aktuellen Lebenssituation eine flexible und kurzfristige Beschäftigung vorziehen.

Da auf Basis der verfügbaren Daten nur beschränkt Aussagen hinsichtlich der Qualifikation und des tatsächlichen Einsatzgebietes der Leiharbeitskräfte getroffen werden können, ist eine Einschätzung darüber, welchem dieser vier Typen die Leiharbeit in Österreich überwiegend entspricht, mit Problemen verbunden. Es kann zwar davon ausgegangen werden, dass in den letzten Jahren die Beschäftigungsmöglichkeiten für höher qualifizierte Fachkräfte im Büro- und EDV-Bereich zugenommen haben (Typ A). Allerdings ist der Einsatzbereich für SpezialistInnen (Typ D) vergleichsweise gering und weist auch nur geringe Expansionsmöglichkeiten auf. Da derzeit starke Nachfrage nach SpezialistInnen besteht, stehen diesen wahrscheinlich attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten im Vergleich zur Leiharbeit offen.

Es kann weiters davon ausgegangen werden, dass ein Großteil der Leiharbeitskräfte, die in Angestelltenpositionen tätig sind, dem Typ A zuzurechnen sind, d. h. die Leiharbeit stellt eine Zwischenstation auf dem Weg in den regulären Arbeitsmarkt dar. Der Großteil der Leiharbeitskräfte ist aber nach wie vor der Arbeiterschaft zuzurechnen, d. h. zählt zu den Typen B und C. Für diese Gruppen stellt die Leiharbeit eher eine Alternative zur Arbeitslosigkeit dar, als eine Chance, im regulären Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wenn nicht

durch begleitende Maßnahmen – wie beispielsweise im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik – gegengesteuert wird.

5.2 Leiharbeit aus Sicht der Überlasser

Die Wiener Wirtschaftskammer begründet auf ihrer Homepage den Boom des Leiharbeitsmarktes mit den hohen Arbeitskosten bei gleichzeitigem Rationalisierungsdruck der Wirtschaft. Aus diesem Grund kam es in den letzten Jahren auch zu einer Veränderung des Bildes von Leiharbeit: War früher der/die geleaste MitarbeiterIn oft nur eine Vertretung für den Krankheitsfall oder Urlaub, so handelt es sich heute bei Arbeitskräfteüberlassung um ein strategisches Element der Unternehmenspolitik: Mietpersonal ist für größere Unternehmen der einzige Weg, ihre Stammmannschaft zu reduzieren und während Engpässen oder Auftragsspitzen dennoch genügend Kapazität zu haben.³⁰

Generell wird davon ausgegangen, dass sich diese wirtschaftliche Entwicklung (Druck zu Flexibilisierung und Rationalisierung) in den nächsten Jahren weiter fortsetzen wird und sich daher auch der Expansionsmöglichkeiten für Arbeitskräfteüberlassung ergeben. Potentiale für eine künftige Entwicklung sehen die befragten Arbeitskräfteüberlasser v. a. im EDV- und Bürobereich, teilweise auch im Sozialbereich. Diese Potentiale werden jedoch eher für die Zukunft erwartet, es zeigen sich noch keine entsprechenden Trends in den Statistiken. Im Zusammenhang mit künftigen Entwicklungen bleibt anzumerken, dass das größte Wachstumspotential im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe gesehen wird, die die österreichische Unternehmensstruktur dominieren. Im Bereich der Großbetriebe, v. a. der international tätigen Konzerne, ist Arbeitskräfteüberlassung in Österreich mittlerweile vergleichsweise gut etabliert.

Von Seiten der Arbeitskräfteüberlasser wird das Potential dieser Beschäftigungsform zur Erhöhung der Erwerbsquote betont, indem auf die gesellschaftlich wichtige Funktion der Integration von Arbeitslosen und bislang nicht erwerbstätigen Personen (z. B. Hausfrauen) sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitskräfte hingewiesen wird.

Von Seiten der Arbeitskräfteüberlasser werden im Rahmen der ExpertInnengespräche eine Reihe von Faktoren genannt, die als Hemmnisse für eine künftige Expansion des Marktes für Arbeitskräfteüberlassung angesehen werden:

- Ein wesentliches Hemmnis für eine weitere Expansion des Marktes stellt der Mangel an entsprechend qualifiziertem Personal dar. Dies trifft insbesondere auf den höherqualifizierten EDV-Bereich zu.

³⁰ vgl. <http://dienstleister.wkw.at/default.htm>.

- Eine Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten sehen Arbeitskräfteüberlasser in der Restriktion, dass nur AusländerInnen mit Befreiungsschein, nicht jedoch solche mit Arbeitserlaubnis überlassen werden dürfen. Ähnliches gilt für die restriktiven Regelungen im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung.
- Nicht direkt als Hindernis für eine weitere Expansion der Arbeitskräfteüberlassung, wohl aber als bürokratische Hürden, werden eine Reihe von gesetzlichen Regelungen und der damit verbundene administrative Aufwand genannt. Konkret werden dabei die unklare Regelung der Einkommensfragen, die Berichtspflicht gegenüber dem Bundessozialamt, die doppelte Haftung für den ArbeitnehmerInnenschutz sowie doppelte Vertragsausstellung (Arbeitsvertrag zwischen Überlasser und Arbeitskraft einerseits und Überlassungsmitteilung andererseits) angesprochen.
- Ebenfalls thematisiert werden die „Imageprobleme“ der Branche, insbesondere die auf Seiten ArbeitnehmerInnenvertretung nach wie vor bestehenden Vorbehalte gegenüber Arbeitskräfteüberlassung. Es wird jedoch durchwegs festgestellt, dass sich das Klima in den letzten 10 Jahren wesentlich verbessert habe, was sich u. a. in der Medienberichterstattung niederschlug.

Um diese Problemlagen bzw. hemmenden Faktoren zu beseitigen, wurde in den letzten Jahren eine Reihe von Schritten gesetzt. So wurde beispielsweise versucht, durch Öffentlichkeitsarbeit das Image der Branche zu verbessern. Außerdem wird von Seiten der Wirtschaft die Wiederaufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen im Jahr 2001 befürwortet, da sich in der alltäglichen Praxis die meisten und gravierendsten Probleme bei der Festsetzung des Einkommens (§ 10 AÜG) ergeben.

Derzeit gibt es auch Bestrebungen der Arbeitskräfteüberlasser, in die Qualifikation der Arbeitskräfte zu investieren. Dies trifft in erster Linie auf den Angestelltenbereich zu, wobei hier mit dem Beschäftigerbetrieb aber auch mit dem AMS bzw. WAFF kooperiert wird. Schulungen werden entweder im Überlasser- oder Beschäftigerbetrieb durchgeführt oder von etablierten Weiterbildungsinstitutionen zugekauft (z. B. BFI, WIFI). Geschult werden hauptsächlich Arbeitskräfte, die schon längere Zeit beim Überlasser beschäftigt sind und deren Vermittlungswert dadurch steigt. Im Arbeiterbereich erfolgt demgegenüber nur selten eine Qualifizierung. In einigen Fällen können Arbeiter, die sich ebenfalls bereits bewährt haben und bereits länger für einen Arbeitskräfteüberlasser tätig sind, den Staplerschein (Ausbildung zum Hubstaplerfahrer) erwerben.

Von Seiten der Wirtschaftskammer wird weiters eine Änderung einiger gesetzlicher Bestimmungen, die als restriktiv und hemmend wahrgenommen werden, angestrebt. Konkret beziehen sich die von der Wirtschaft angestrebten Gesetzesänderungen auf folgende Punkte:

- Auf die doppelte Haftung beim ArbeitnehmerInnenschutz: Es wird danach gestrebt, diese Haftung zur Gänze den Beschäftigern zu übertragen, um eine klarere und eindeutige Regelung zu schaffen.
- Die Arbeitskräfteüberlassung von AusländerInnen ist nur mit Befreiungsschein möglich, nicht jedoch mit Arbeitsbewilligung. Aus diesem Grund wird von Seiten der Wirtschaftskammer auf eine Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) gedrängt.
- Das mit grenzüberschreitender Überlassung verbundene Verwaltungsverfahren (Einholung der entsprechenden Bewilligungen im In- und Ausland, siehe Kapitel 0) wird als zu aufwändig und langwierig kritisiert. Hier wird von Seiten der Wirtschaftskammer auf eine einheitliche Regelung auf EU-Ebene gehofft.

Das in Österreich nach wie vor bestehende gesetzliche Verbot der privaten Arbeitsvermittlung spielt nach Ansicht der befragten ExpertInnen in der Praxis nur eine untergeordnete Rolle. Dies aus zwei Gründen: Zum einen sehen sich die Arbeitskräfteüberlasser nicht als unmittelbare Konkurrenz zum AMS, sondern als Dienstleister im Bereich „Recruiting“ und Personalauswahl. Ein Angebot an entsprechenden Dienstleistungen verbreitet sich in Österreich mittlerweile langsam, gehört aber noch nicht zum Standardgeschäft der Arbeitskräfteüberlasser (abgesehen von großen, international tätigen Überlassern). Zum anderen wird von den Überlassern betont, dass sich die Zusammenarbeit mit dem AMS in den letzten Jahren deutlich verbessert hat. Eine Kooperation mit dem AMS erfolgt nicht nur durch die Rekrutierung von Arbeitslosen, sondern auch im Bereich der Qualifizierung. So werden beispielsweise zunehmend Qualifizierungsmaßnahmen in Kooperation mit dem AMS durchgeführt.

Erwähnt werden sollte in diesem Zusammenhang auch das Programm der seit Anfang 2000 amtierenden ÖVP-FPÖ-Regierung („Österreich neu regieren“³¹). Es wird dabei auch explizit auf Arbeitskräfteüberlassung eingegangen, wobei zum einen eine verstärkte Kooperation zwischen AMS und Arbeitskräfteüberlassern gewünscht und ein leichter Zugang zum Gewerbe angestrebt wird. Weiters sollen administrative Hürden für Überlasser gemildert (z. B. die Berichtspflichten) und das Verbot der privaten Arbeitskräfteüberlassung gelockert werden. Allerdings wurden bislang noch keine entsprechenden Maßnahmen umgesetzt.

³¹ <http://www.austria.gv.at/e/> (download coalition program).

5.3 Leiharbeit aus Sicht der Beschäftigerfirmen

Laut der Befragung von Beschäftigerfirmen von Juffinger (2000, S. 35f.) liegen von Seiten der Beschäftigerfirmen folgende Motive dem Personalleasing zugrunde:³²

- Durch den Einsatz von Leiharbeitskräften sollen primär Personalengpässe, die infolge von Auftragsspitzen, saisonalen Schwankungen oder unvorhergesehenen Personalausfällen auftreten, abgedeckt werden.
- Durch den Einsatz von Leiharbeit sollen die laufenden Kosten gesenkt werden. Durch diese Zielsetzung wird der Einsatz von Leiharbeitskräften zum integralen Bestandteil der Unternehmenspolitik. So können zum einen die Personalkosten dadurch gesenkt werden, dass Stehzeiten vermieden werden (bzw. zu Lasten des Überlassers gehen) und Personal unabhängig von Kündigungsfristen abgebaut werden kann. Auf der anderen Seite gilt für überlassene Arbeitskräfte das kollektivvertraglich festgesetzte und nicht das innerbetriebliche Lohnniveau. Bassler (1997) geht davon aus, dass Differenzen von 30% durchaus üblich sind.
- Leiharbeit wird in zunehmendem Maß auch als Instrument der Personalpolitik genutzt, um die Eignung der Arbeitskraft mit geringem Risiko auch für eine längere als die gesetzlich vorgesehene Probezeit (1 Monat) zu testen. In internationalen Großkonzernen stellt Arbeitskräfteüberlassung auch ein konzerninternes Flexibilisierungsinstrument dar (Schlagwort „headcounting“), das nicht nur rasche und unbürokratische Personalaufnahmen bzw. -wechsel erlaubt, sondern auch mit geringem Verwaltungsaufwand verbunden ist.

Empirische Untersuchungen, wie beispielsweise jene von Juffinger (2000) für Österreich bzw. jene von Voswinkel (1995) für Deutschland, haben gezeigt, dass jedoch durch den raschen Personalumschlag im Unternehmen auch Probleme und „versteckte“ Kosten für die Beschäftigerbetriebe entstehen können, wenn z. B. Konflikte zwischen Stammbesetzungsmitgliedern und Leiharbeitskräften entstehen oder die höhere Unfallgefahr unter überlassenen Arbeitskräften berücksichtigt wird. Bassler (1997, S. 207)³³ thematisiert aus der Sicht des Betriebsrates im Beschäftigerbetrieb im Zusammenhang mit dem Einsatz von Leiharbeitskräften drei weitere Problemfelder: Zum einen kann es durch den kurzfristigen Einsatz von Arbeitskräften nicht zur Herausbildung einer Corporate Identity mit dem Unternehmen kommen, was sich in der Praxis auch im Bereich der unqualifizierten Hilfstätigkeiten als Problem herausgestellt hat. Zum anderen stellt die Qualifikation der

³² Diese Ergebnisse decken sich mit jenen von Voswinkel (1995) sowie den Einschätzungen der im Rahmen des vorliegenden Projekts befragten ExpertInnen. Ähnlich wird die Situation auch von der monatlich erscheinenden Wirtschaftszeitschrift *Trend* gesehen (vgl. *Trend* 3/97, S. 152-157; *Trend* 5/96, S. 181-184).

³³ Ähnlich auch Hofbauer 1999, S. 87f.

überlassenen Arbeitskräfte ein Problem dar, da die Arbeitskräfte nicht ausreichend qualifiziert sind und sich das fehlende betriebsbezogene Know-How als weiterer Kostenfaktor erweist. Und drittens bezeichnet Bassler die fehlende Kostenwahrheit als Problem: Wenn das Prinzip der Kostenwahrheit gilt und alle Kosten, d. h. auch die Inanspruchnahme verschiedenster Firmeneinrichtungen (z. B. Werksküche, Betriebsbus, Arbeitskleidung) berücksichtigt werden, würden sich die ökonomischen Gründe, die aus betrieblicher Sicht für Leiharbeit sprechen, relativieren. Aufgrund dieser Problembereiche wird von den genannten AutorInnen davon ausgegangen, dass die Einsatzmöglichkeiten von Leiharbeitskräften begrenzt sind.

6. Leiharbeit als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik

In den letzten Jahren wurden gemeinnützige Beschäftigungsprojekte verstärkt als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingesetzt. Seit 1994 spielt auch die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung eine Rolle in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Erfolge dieser Projekte haben wesentlich zum Imagewechsel der Arbeitskräfteüberlassung und zum Umdenken auf Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung beigetragen. So werden diese Beispiele auch für die Argumentation herangezogen, dass eine sozialverträgliche Gestaltung von Leiharbeit möglich ist.

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung unterscheidet sich von gewerblicher Arbeitskräfteüberlassung durch die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, die zusätzlich zu betriebswirtschaftlichen Zielen (zumeist Kostendeckung) verfolgt werden (vgl. auch Hofbauer 1999). Arbeitsmarktpolitisches Ziel der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung ist es, Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu integrieren und durch die Beschäftigung im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung den Transit in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser treten wie jeder gewerbliche Arbeitskräfteüberlasser auf dem Markt auf (d. h. stellen eine Konkurrenz der gewerblichen Überlasser dar), zielen aber nicht auf Gewinnerzielung ab, sondern auf Deckung der Sachkosten und auf die Unterstützung der Arbeitslosen. Im allgemeinen wird eng mit dem regionalen Arbeitsmarktservice kooperiert. Für die Einstellung Angehöriger bestimmter Problemgruppen erhalten Arbeitskräfteüberlasser die in Österreich üblichen Förderungen.³⁴ Durch die Arbeitskräfteüberlassung können Problemgruppen des Arbeitsmarktes wieder in Beschäftigung re-integriert werden, die sonst nur schwer vermittelbar sind. Ursachen für die Schwervermittelbarkeit sind häufig Vorurteile, die mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen verbunden sind und in Betrieben oft einer Einstellung entgegenstehen, wie z. B. Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, Behinderung.

Das Bundesland Oberösterreich hat bereits 1994 durch die Gründung von „espora“ die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik etabliert. Mittlerweile gibt es in Österreich mehrere Beispiele gemeinnütziger

³⁴ In Österreich werden spezifische Lohnkostenzuschüsse als arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur (Re-)Integration von Personen mit geringen Wiederbeschäftigungschancen eingesetzt. Dem liegt die Idee zugrunde, daß es gesamtgesellschaftlich sinnvoller ist, öffentliche Mittel aktiv zur Schaffung von Beschäftigung statt zur passiven Unterstützung von Arbeitslosen zu verwenden, wodurch nicht nur die sozialen Kosten von Arbeitslosigkeit reduziert werden, sondern auch zusätzlich Einnahmen durch die Beschäftigung entstehen (Einsparung von Transferleistungen, Beiträge zur Sozialversicherung, Rückflüsse durch direkte und indirekte Steuern).

Arbeitskräfteüberlassung, von denen einige Projekte im Folgenden näher vorgestellt werden (espora, JONA, Trendwerk und Flexwork).³⁵

Die „espora Personalservice GmbH“ ist eine gemeinnützige Personalleasingfirma, die neben der Zentrale in Steyr (Oberösterreich) sieben Niederlassungen in Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg hat. Das Unternehmen wurde 1994 auf Initiative des AMS Oberösterreich gegründet und expandierte in den Folgejahren stetig. Das Personal wird ausschließlich aus Arbeitslosen rekrutiert. Rund 60% der Arbeitskräfte gelingt der Übertritt in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Die 1996 durchgeführte Evaluation der Maßnahme zeigt, dass die Arbeitskräfte im Vergleich zur Situation vor der Arbeitslosigkeit während der Tätigkeit als Leiharbeitskräfte zwar auf ein niedrigeres Einkommensniveau zurückfallen, allerdings die Dauer der Arbeitslosigkeit deutlich reduzieren konnten. Nach dem Ausscheiden aus *espora* können die Arbeitskräfte ihre Situation, gemessen am Einkommen, deutlich verbessern (vgl. Dworschak 1996, 1997).

„Experience“ ist ein Projekt, das seit 1999 von *espora* in Zusammenarbeit mit dem AMS Vorarlberg durchgeführt wird und das versucht, der Ausgrenzung älterer Arbeitsloser aus dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Zielgruppe des Projekts sind Frauen über 50 und Männer über 55 Jahre, deren Reintegration in den Arbeitsmarkt gefördert werden soll. Unternehmen sowie ArbeitgeberInnen im öffentlichen Bereich haben so die Möglichkeit, ihren Bedarf an Zeitarbeitskräften zu decken. Die öffentliche Hand leistet für Arbeitslose ab 45 Jahren einen Zuschuss zu den Personal- und Verwaltungskosten.

Ebenfalls in Oberösterreich angesiedelt ist *JONA Personalservice*, ein 1994 ins Leben gerufenes Projekt der bischöflichen Arbeitslosenstiftung, das ausschließlich Arbeitslose, primär von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen, vermittelt. *JONA* beschäftigt derzeit rund 50 MitarbeiterInnen in unterschiedlichsten Sparten. Auch dieses Projekt weist eine 45% Reintegrationsquote in den regulären Arbeitsmarkt auf.³⁶

Einer der größten gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser in Österreich ist die in Wien ansässige gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung *Flexwork*. *Flexwork* wurde 1996 gegründet und ist als GmbH organisiert. *Flexwork* arbeitet in enger Kooperation mit dem AMS Wien, wobei die teils formell angelegten Unterstützungsstrukturen für *Flexwork* den Zugang zu Arbeitskräften und AuftraggeberInnen erleichtert haben. *Flexwork* steht für die Verbindung von Flexibilität und sozialer Verantwortung, d. h. versucht über den Umweg der Arbeitskräfteüberlassung Arbeitslose in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung wird dabei als eine professionelle Dienstleistung für

³⁵ Es handelt sich hierbei um eine zufällige Auswahl. *espora* und *Flexwork* sind die größten und bekanntesten gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser in Österreich.

³⁶ Vgl. <http://www.ams.or.at/ooe/med/ad/ad52/ad2.htm>.

arbeitslose Personen und für Unternehmen, die MitarbeiterInnen brauchen, gesehen. Seit Beginn der Geschäftstätigkeit 1997 waren rund 1.743 Personen bei Flexwork beschäftigt, zum Jahresende 2000 waren 332 Personen beschäftigt. Rund 50% der Beschäftigten wechselten von *Flexwork* in den regulären Arbeitsmarkt, d. h. wurden von den Beschäftigterbetrieben ins Stammpersonal übernommen. Rund 50% der Beschäftigten zählen zur primären Zielgruppe (Ältere und/oder Langzeitarbeitslose).

Die Evaluation der Maßnahme zeigt langfristig sowohl positive Beschäftigungs- wie auch Einkommenseffekte (vgl. Lehner et al. 2000). Rund 52% der Arbeitskräfte konnten nahtlos von *Flexwork* in ein anderes Beschäftigungsverhältnis übergehen. Bei dem nach *Flexwork* folgenden Beschäftigungsverhältnis verbesserte sich im Schnitt die Entlohnung gegenüber jener bei *Flexwork* und der letzten Beschäftigung davor.

Um das Ziel der Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zu fördern, werden die Stehzeiten zur Qualifizierung der Arbeitskräfte genutzt. 1999 wurden 52 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, an denen insgesamt 110 Personen teilnahmen. Die Palette reicht dabei vom „Staplerschein“ (Ausbildung zum Hubstaplerfahrer) über Schweiß-Kurse und EDV-Schulung bis hin zu Motivations- und Kommunikationstraining. Weiters wurden 1999 in 12 Qualifizierungsmaßnahmen (jeweils 2 Wochen) insgesamt 78 MitarbeiterInnen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt. Aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Jänner 2000 die „Flexwerkstatt“ gegründet. Dadurch ergibt sich für Arbeitskräfte die Möglichkeit, die Stehzeiten aktiv zur Arbeitssuche im regulären Arbeitsmarkt zu verwenden. Die Qualifizierungsaktivitäten konzentrieren sich auf „außerberufliche Merkmale“, wie z. B. Bewerbungstraining, Präsentationstechnik, Verhandlungsgeschick, Kommunikation.

Der Verein *Trendwerk* ist Träger eines sozialökonomischen Beschäftigungsbetriebs, der seit Juni 1999 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung im Burgenland (Oberpullendorf und Südburgenland) anbietet. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose Frauen und Männer. Im Bezirk Oberpullendorf liegt der Schwerpunkt der Überlassungstätigkeit auf langzeitarbeitslosen bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten (älteren) Männern, während im Südburgenland die meisten Arbeitskräfte von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Frauen und ältere Arbeitslose sind. 1999 waren 109 Personen (91 Männer und 18 Frauen) bei *Trendwerk* beschäftigt, 40% davon waren älter als 40 Jahre.³⁷ Die Zielgruppe von *Trendwerk* sind Personen mit besonderen Problemlagen, die im Normalfall von Unternehmen keine Chance, sich zu bewähren, erhalten. In den ersten Monaten der Beschäftigung vermittelt Trendwerk bei eventuell auftretenden Konflikten zwischen Beschäftigter und ArbeitnehmerIn um so die

³⁷ Vgl. <http://www.ams.or.at/thema-alter/beta.med...content/case/18/index.htm> : 20000711.

Basis für eine Übernahme in die Stammebelegschaft zu schaffen. Während dieser Zeit werden die Lohnkosten vom AMS subventioniert.

Im Jahr 2000 gründete *Trendwerk* auch eine Niederlassung in Wien, die ebenfalls gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für Langzeitarbeitslose anbietet. Im Unterschied zu *Flexwerk* konzentriert sich *Trendwerk* ausschließlich auf Randgruppen des Arbeitsmarktes.

7. Abschließende Diskussion

Hofer (1991, S. 13) bezeichnete 1991 Leiharbeit aus zwei Gründen als eine Randzone des Arbeitsmarktes: Zum einen war zum damaligen Zeitpunkt nur eine vergleichsweise geringe Zahl von Beschäftigten von dieser Arbeitsform betroffen (rund 8.000 Beschäftigte, das entsprach knapp 0,5 % aller unselbständig Beschäftigten), zum anderen lag in der Praxis eine „legere Handhabung“ von sozial- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen vor. Diese Situation hat sich nach Einschätzung der befragten ExpertInnen in den letzten 10 Jahren zwar verbessert, doch bestehen nach wie vor Problembereiche, die jedoch einzelne Gruppen von Leiharbeitskräften in unterschiedlichem Ausmaß betreffen.

Derzeit sind in Österreich etwas mehr als 30.000 Arbeitskräfte (das entspricht 1,4% der unselbständig Beschäftigten) im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt. Trotz dieses relativ geringen Anteils an der Gesamtbeschäftigung wurde in allen ExpertInnengesprächen deutlich, dass Arbeitskräfteüberlassung eine Arbeitsform ist, die in den letzten Jahren zu einem etablierten Bestandteil des Arbeitsmarktes geworden ist und die in den nächsten Jahren noch weiter an Bedeutung gewinnen wird. Unterschiede zeigen sich je nach Standpunkt in der Einschätzung dieser Entwicklung. Während von Seiten der Wirtschaft Arbeitskräfteüberlassung als ein Instrument gesehen wird, das es ermöglicht dem steigenden Rationalisierungsdruck zu begegnen, rasch auf Nachfrageschwankungen zu reagieren und gleichzeitig neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, werden von Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung nach wie vor die Risiken dieser Arbeitsform für ArbeitnehmerInnen thematisiert.

In den letzten Jahren lassen sich einige Veränderungen im Erscheinungsbild der Leiharbeit feststellen. Zum einen hat sich das Image der Branche verbessert, u. a. bedingt durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit der Überlasser aber auch aufgrund der positiven Erfahrungen mit gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung. Gleichzeitig veränderte sich der Einsatzbereich für Arbeitskräfteüberlassung insofern, als diese Arbeitsform immer häufiger strategisches Instrument der Personalpolitik ist und nicht mehr primär zur Abdeckung von kurzfristigen Personalengpässen herangezogen wird. Schließlich wird Arbeitskräfteüberlassung – v. a. in international tätigen Unternehmen – zunehmend als Teil eines breiteren Dienstleistungsangebots für Unternehmen gesehen. Die Dienstleistungspalette umfasst unterschiedlichste Bereiche des Personalmanagements (z. B. Recruiting, Lohnverrechnung), kann aber bis zur Entwicklung von Outsourcingkonzepten oder Call-Center-Lösungen reichen, d. h. schon eher in Richtung Unternehmensberatung gehen.

Das bedeutet, dass Arbeitskräfteüberlassung nicht nur eine zunehmend wichtigere Beschäftigungsform darstellt, sondern auch als Vermittlungsweg am Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnt. Eine Untersuchung der Arbeitsvermittlung in der Steiermark zeigt, dass sich Arbeitskräfteüberlassung für bestimmte Gruppen von Arbeitskräften (z. B. Männer

zwischen 20 und 30 Jahren, Arbeitskräfte in der metall- und eisenerzeugenden bzw. – verarbeitenden Industrie und im Maschinen und Stahlbau) neben dem AMS zu einem wesentlichen Vermittlungsinstrument entwickelt hat.³⁸ So resümieren Mahringer und Woitech (2000, S. 34): *„Bei einer rein quantitativen Betrachtung von Beschäftigungsaufnahmen kommt der Arbeitskräfteüberlassung ein etwa ebenso großer Teil zu wie den Vermittlungsleistungen des AMS.“*

Die Bedeutung von Arbeitskräfteüberlassung hinsichtlich der Arbeitsvermittlung wird auch in einigen der Interviews mit Arbeitskräfteüberlassern betont. In einem Interview (I6) wird betont, dass das Unternehmen *„mittlerweile der größte Abnehmer des AMS in der Region ist“*. Ein anderes Mal (I8) wird davon gesprochen, dass *„der gesellschaftspolitische Stellenwert der Arbeitskräfteüberlassung hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen bislang noch nicht wahrgenommen wurde“*.

Allerdings weisen Mahringer und Woitech (2000, S. 34) darauf hin, dass die über Arbeitskräfteüberlassung vermittelten Arbeitsplätze tendenziell instabiler sind. *„Zu berücksichtigen ist dabei jedoch die geringe Stabilität von Leiharbeitsverhältnissen, die sich in den im Vergleich zum Zugang geringeren Bestandszahlen an Beschäftigten und der hohen Zahl von Wiederbeschäftigungsepisoden (40% der Arbeitsaufnahmen) niederschlägt.“*

Diese Instabilität der Beschäftigung stellt einen der wesentlichsten Risikofaktoren für die betroffenen Arbeitskräfte dar. Die sich aus der Arbeitsplatzinstabilität ergebenden Probleme hängen von weiteren Faktoren, wie z. B. Qualifikation oder Persönlichkeitsmerkmalen ab. Aufgrund der vorliegenden Daten ist es derzeit nicht möglich, das Ausmaß unterschiedlicher Gruppen von Leiharbeitskräften genau einzugrenzen, doch bleibt anzunehmen, dass es sich zum Großteil um eher gering qualifizierte Arbeitskräfte handelt, die häufig aufgrund mangelnder anderer Alternativen auf diese Arbeitsform angewiesen sind und eher eine auf Dauer angelegte Beschäftigung vorziehen würden. Für diese Gruppe von Arbeitskräften verkörpert Leiharbeit eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und bietet somit die Chance auf einen Transit in den regulären Arbeitsmarkt, allerdings besteht gerade im Bereich der unqualifizierten Tätigkeiten ein erhöhter Rationalisierungs- und Flexibilisierungsdruck. Dadurch erschwert sich für Leiharbeitskräfte der Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt, da sich der Konkurrenzkampf um die dauerhaften Arbeitsplätze verschärft. Um zu verhindern, dass Angehörige von Problemgruppen des Arbeitsmarktes (Ältere, Unqualifizierte, Behinderte) langfristig auf Arbeitskräfteüberlassung angewiesen sind bzw. um diese beim

³⁸ Die zitierte Studie (Mahringer, Woitech 2000) bietet für die Steiermark einen Überblick über das Ausmaß und die Struktur der Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 1997 sowie eine Analyse jener Vermittlungswege, die zur Aufnahme dieser Beschäftigung geführt haben. Zu den untersuchten Vermittlungswegen zählen neben der Vermittlung durch das AMS oder Arbeitskräfteüberlasser auch Printmedien, private Arbeitsvermittlung, Internet, Radio sowie informelle und direkte Kontakte.

Transit zu unterstützen, sind begleitende Maßnahmen (z. B. Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik) notwendig.

Im Allgemeinen haben Leiharbeitskräfte in ArbeiterInnenpositionen ein erhöhtes Einkommens- und Beschäftigungsrisiko zu tragen, da in der Praxis – trotz gesetzlicher Rahmenbedingungen – häufig das Beschäftigungsrisiko auf die Arbeitskräfte oder die öffentliche Hand übertragen wird. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitskräfte bei fehlender Überlassungsmöglichkeit entweder krank geschrieben werden oder das Dienstverhältnis gelöst wird. Höherqualifizierte Arbeitskräfte (Angestellte und Facharbeiter) können demgegenüber leichter in den regulären Arbeitsmarkt übertreten. Für diese Gruppe von Arbeitskräften, die entweder aus dem Bildungssystem oder nach längeren Berufsunterbrechungen (z. B. Wiedereinsteigerinnen) in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, bieten sich Möglichkeiten der Orientierung und auch die Chance auf eine Übernahme durch die Beschäftigerfirma. Hier wirkt sich auch das Einkommensrisiko nicht so gravierend aus, wobei sich bei steigender Qualifikation und ExpertInnenstatus Leiharbeit sogar als lukrativere Beschäftigungsform im Vergleich zu einem regulären Arbeitsverhältnis darstellen kann.

Trotz der auch vorhandenen positiven Aspekte (z. B. Transitchance) bleibt Arbeitskräfteüberlassung eine problematische Arbeitsform, die sich von anderen atypischen Beschäftigungsformen dadurch unterscheidet, dass sie die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse in Betrieben deutlich begünstigt. LeiharbeiterInnen sind Teil flexibler Randbelegschaften, mit denen die Kernbelegschaften zunehmend unter Druck gesetzt werden. In einem ExpertInnengespräch wird daher auch betont, dass Arbeitskräfteüberlassung die Erosion des Arbeitsmarktes fördere (17). Auch wenn Flexibilisierung und Rationalisierung unverzichtbare Faktoren in internationalen Wettbewerb darstellen, so können die damit verbunden Risiken nicht einfach von den Unternehmen auf die Arbeitskräfte bzw. die öffentliche Hand ausgelagert werden. Mit der diskontinuierlichen Beschäftigung sind für die überlassenen Arbeitskräfte nicht nur Nachteile hinsichtlich des Einkommens und der sozialen Absicherung (v. a. im Alter) verbunden, sondern auch fehlende Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung wird versucht, hier gegenzusteuern und den Transit in den regulären Arbeitsmarkt zu fördern, allerdings steht dies im Gegensatz zu betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen gewerblicher Überlasser.

Problematisch erscheinen aber auch jene Entwicklungen, die durch die bestehenden rechtliche Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit Arbeitskräfteüberlassung nicht erfasst werden. Dazu zählt zum einen, dass zu erwarten ist, dass atypische Beschäftigungsformen (z. B. Werkverträge, Scheinselbständigkeit), die zunehmend Verbreitung finden, auch in den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung Einzug finden werden. Aus einem solchen Szenario ergeben sich weitere Herausforderungen an die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung dieser Beschäftigungsverhältnisse. Ein weiteres Beispiel für aktuelle Tendenzen ist das zitierte Beispiel der Gründung von Zweigniederlassungen im

Ausland und die Kooperation des inländischen Arbeitskräfteüberlassers mit seiner ausländischen Niederlassung, um EDV-Dienstleistungen, die aufgrund der technologischen Entwicklung mittlerweile ortsungebunden angeboten werden können. Damit besteht aus einer gesellschaftspolitischen Perspektive nicht nur die Gefahr einer weiteren Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, sondern auch jene der Abwanderung von Arbeitsplätzen ins Ausland sowie die Umgehung nationaler arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen.

Wie und ob diesen Herausforderungen begegnet wird, wird durch künftige Forschungsarbeiten zu evaluieren sein. Für die unmittelbare Zukunft ist jedoch anzunehmen, dass sich durch einen Kollektivvertrag die Situation für die betroffenen Arbeitskräfte etwas verbessern wird, zumindest was die Einkommensfrage betrifft, die prinzipielle Problematik dieser Arbeitsform bleibt jedoch davon unberührt.

8. Summary

Im Jahr 1989 wurde das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) verabschiedet, das die meisten im Zusammenhang mit der Arbeitskräfteüberlassung zusammenhängenden Fragen regelt. Die Diskussion vor der Erlassung des AÜG war durch die gegensätzlichen Positionen von ArbeitnehmerInnenvertretung (Gewerkschaft, Arbeiterkammer) und Unternehmensseite geprägt. Die ArbeitnehmerInnenseite forderte seit den 70er Jahren ein gesetzliches Verbot der Arbeitskräfteüberlassung, während von Seiten der Arbeitskräfteüberlasser zunächst eine Liberalisierung, später eine Konzessionierung des Gewerbes gefordert wurde. Mitte der 80er Jahre kam es aufgrund der zunehmenden Praxis der Arbeitskräfteüberlassung zu einer Meinungsumschwung auf ArbeitnehmerInnenseite. Es wurde nunmehr die einzig umsetzbare Chance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Leiharbeitskräften in einer gesetzlichen Regelung gesehen.

Seit Inkrafttreten des AÜG besteht für Arbeitskräfteüberlasser eine jährliche Berichtspflicht über die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte (Stichtagserhebung per 31. Juli). Es stehen daher seit 1989 Daten über die Entwicklung der Leiharbeit in Österreich zur Verfügung. Im Jahr 2000 lag der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an allen Arbeitskräften bei 1,4%. Allerdings zeichnete sich in den letzten 10 Jahren ein stetiges Wachstum des Marktes ab: Per 31.7.2000 wurden in Österreich 30.120 überlassene Arbeitskräfte gezählt. Diese Zahl lag 1989 bei rund 8.000. Seit 1989 ist auch Zahl der Betriebe, die Arbeitskräfte überlassen, deutlich angestiegen. Im Jahr 2000 waren 999 Überlasser in Österreich registriert, während es 1989 noch 367 waren. Die Zahl der Unternehmen, die Leiharbeitskräfte einsetzen, hat sich seit 1989 mehr als vervierfacht. Wurden 1989 noch rund 2.300 Beschäftigerbetriebe gezählt, so waren es im Jahr 2000 bereits mehr als 9.700.

Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften erfolgt zum Großteil in Industrie und Gewerbe, primär im Bereich von ArbeiterInnenpositionen. Insgesamt sind rund 83% aller überlassenen Arbeitskräfte in ArbeiterInnenpositionen tätig. Bei Leiharbeit handelt es sich daher auch um eine von Männern dominierte Arbeitsform, 85% aller Leiharbeitskräfte sind Männer.

Empirische Untersuchungen zum „Alltag von Arbeitskräfteüberlassung“ zeigten eine Reihe von Problemen für die betroffenen Arbeitskräfte auf: Die Umgehung von arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften wurde ebenso festgestellt, wie das Unterlaufen innerbetrieblicher Lohnniveaus und tendenziell schlechtere Arbeitsbedingungen von überlassenen Arbeitskräften im Vergleich zur Stammbesetzung. In der Praxis kristallisierten sich einige Unklarheiten bezüglich gesetzlicher Regelungen heraus, die nun durch einen Kollektivvertrag bzw. Gesetzesänderungen behoben werden sollen. Seit einigen Jahren werden daher auch Kollektivvertragsverhandlungen geführt, die bislang jedoch noch nicht zu einem Abschluß führten.

Es werden jedoch auch positive Gestaltungsmöglichkeiten von Leiharbeit gesehen, wie z. B. in der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung, die in den letzten Jahren zunehmend als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingesetzt wurde. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung unterscheidet sich von der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung durch die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, die neben betriebswirtschaftlichen Zielen verfolgt werden. Arbeitsmarktpolitisches Ziel ist, Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu integrieren und durch die Beschäftigung im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung den Transit in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Erfolge dieser Projekte haben nicht unwesentlich zur Imageverbesserung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich beigetragen und werden häufig als Beispiele dafür genannt, dass es sehr wohl möglich ist, Arbeitskräfteüberlassung sozialverträglich zu gestalten.

Literatur

- AK (1999): Leiharbeit. Informationsfolder der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien.
- Angerler E., Kral-Bast C. (1998): Typische Atypische, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wien.
- Arbeit & Wirtschaft 10/99 S. 7.
- Arbeit & Wirtschaft 12/93, S. 5.
- ARCS, IHS (2000): Die Rolle der Politik beim Übergang der österreichischen Wirtschaft in eine Knowledge Based Economy. Informations- und Kommunikationstechnologien, Innovation und struktureller Wandel, Studie im Auftrag des BMVIT, Wien.
- AMS (2000): Arbeitsmarktdaten 1999, Wien.
- Bassler S. (1997): Arbeitskräfteüberlassung / Leasingarbeit. Arbeit auf Abruf, in: Gstöttner-Hofer G., Kaiser E., Wall-Strasser S., Greif W. (Hrsg.): Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse, Wien, S. 201-208.
- BMAGS (1990-1998) bzw. BMWA (ab 1999): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertungen der Stichtagserhebung vom 31. Juli des jeweiligen Jahres, Wien.
- BMWA (2000): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertungen der Stichtagserhebung vom 31. Juli 2000 für Österreich, Wien.
- CIETT (2000): Orchestrating the Evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society. Four million new jobs for Europe, Brüssel.
- Dworschak H. (1996): Evaluierung der ESPORA Personalservice GmbH. Teilbericht I: Ergebnisse der Mitarbeiter- und Beschäftigterbetriebsbefragung, Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich, Linz.
- Dworschak H. (1997): Evaluierung der ESPORA Personalservice GmbH. Teilbericht II: Kontrollgruppenanalyse, Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich, Linz.
- Egger J. (1998): Das Arbeits- und Sozialrecht der EG und die österreichische Rechtsordnung, Wien.
- Freudenthaler E., Gschwandtner U., Pichler W. (1992): Menschenmarkt. Zur Praxis der Leiharbeit in Salzburg, Studie der AK Salzburg, Salzburg.
- Geppert W. (1977): Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung, Schriftenreihe der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Band 3, Wien.
- Geppert W. (1982): Warum die Leiharbeit verboten werden muß, in: Arbeit & Wirtschaft 6/1982, S. 38-42.
- Haas B., Wroblewski A. (2000): Chancen und Risiken flexibler Beschäftigung in Österreich unter Berücksichtigung internationaler Erfahrungen, IHS-Projektbericht, Wien.
- Heider A. (1990): Arbeitnehmerschutz bei Einsatz von Leiharbeitskräften, in: Arbeit & Wirtschaft 7-8/90, S. 3-4.
- Hofbauer H. (1999). Möglichkeiten und Grenzen gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassung, in: Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (Hrsg.): Beschäftigungsmaßnahmen im Urbanen Raum, Dokumentation zur gleichnamigen Tagung am 28./29. April 1999 in Wien, S. 86-91.
- Hofer K.M. (1991): Würdelos: Erfahrungen eines Leiharbeiters, Wien.

- Huws U. (1998): Telearbeit in Europa, in: BMAGS (Hrsg.): Arbeit 2002. Zukunft der Frauen, Wien, S. 74-87.
- Juffinger S. (2000): Leiharbeit in Tirol. Chance oder Ausbeutung?, Studie der AK Tirol, Innsbruck.
- Kodex Arbeitsrecht, 21. Auflage, Stand 15.9.2000.
- Lehner U., Löffler R., Wagner-Pinter M. (2000): Flexwork. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung als arbeitsmarktpolitisches Instrument in Wien, Wien.
- Mahringer H., Woitech B. (2000): Arbeitsvermittlung in der Steiermark, Studie im Auftrag des AMS Steiermark, Wien.
- Mühlberger U. (2000): Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitszeitflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich, Wien.
- Schwarz B., Ziniel G. (1988): Leiharbeit – gesetzlich gebündigt?, in: Arbeit & Wirtschaft Spezial 27.
- Schwarz W., Löschnigg G. (2000): Arbeitsrecht, 8. Auflage, Wien.
- Talos E. (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich, in: Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Talos E. (Hrsg.), Wien.
- Vlastos M. (1999): Die austauschbare Belegschaft. Modernes Arbeitsverhältnis oder Sklavenarbeit?, in: Arbeit & Wirtschaft 6/1999, S. 26-30.
- Voswinkel S. (1995): Die Regulierung der Leiharbeit. Zeitarbeit zwischen Arbeitsvermittlung und überbetrieblicher Beschäftigung, in: Keller B., Seifert H. (Hrsg.): Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?, Köln.
- Welsch J. (1997): Die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/1997, S. 349-358.
- Wroblewski A., Wallace C. (2001): Temporary Agency Work in Austria, Final Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wien/Dublin.

Anhang

10.1 Liste der InterviewpartnerInnen

Karl Erber, Flexwork, Geschäftsführer

Gerhard Flenreiss, Manpower GmbH

Dkfm. Fucker, inter-work, Berufsgruppensprecherin

Mag. Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich

Dr. Engelbert Poropatich, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Dr. Rene Schindler, Austrian Metal – Textile Workers' Union

Dkfm. Richard Trenkwalder, Trenkwalder Personaldienste

Dr. Josef Wallner, Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Abteilung Sozialpolitik

10.2 Liste der verwendeten Abkürzungen

AK (Kammer für Arbeiter und Angestellte)

AMFG (Arbeitsmarktförderungsgesetz)

AMS (Arbeitsmarktservice)

AÜG (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz)

AuslBG (Ausländerbeschäftigungsgesetz)

BMAGS (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales)

BMVIT (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie)

BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit)

GewO (Gewerbeordnung)

ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)

WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds)

WIFI (Wirtschaftsförderungsinstitut)

Tabelle 10: Leiharbeitskräfte in ArbeiterInnen- und Angestelltenpositionen nach Branchen und Geschlecht 2000 (absolut)

	Total			ArbeiterInnen			Angestellte		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Industrie	13.116	2.091	15.207	11.593	1.342	12.934	1.523	749	2.272
Gewerbe, Handwerk, Dienstleistung	8.925	744	9.669	8.490	329	8.819	435	415	850
Handel	1.077	673	1.750	857	235	1.092	220	438	658
Bank, Versicherung	1.106	308	1.414	852	81	933	254	227	481
Transport, Verkehr, Telekommunikation	239	233	472	32	5	37	207	228	435
Tourismus, Freizeitwirtschaft	100	196	296	95	188	283	5	8	13
Land- und Forstwirtschaft	1	1	2	1	1	2	0	0	0
Sonstiges	875	435	1.310	642	170	812	233	265	498
Gesamt	25.439	4.681	30.120	22.562	2.351	24.912	2.877	2.330	5.207

Quelle: BMWA

Autorin: Angela Wroblewski

Titel: Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse?

Reihe Soziologie / Sociological Series 48

Editor: Beate Littig

Associate Editor: Gertraud Stadler

ISSN: 1605-8011

© 2001 by the Department of Sociology, Institute for Advanced Studies (IHS),

Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 5970635 • <http://www.ihs.ac.at>
