

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE

BAND 24

Arbeitskräfteüberlassung in Österreich

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Petra Wetzel

Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen

LESEPROBE

Inklusive E-Book

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
Stubenring 1, 1010 Wien
© 2018 by Verlag des ÖGB GmbH
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Printed in Austria
ISBN: 978-3-99046-318-5

Die Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz erstellt.

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Bestellinfos: Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer 0800 20 20 74 oder per E-Mail unter broschuerenservice@sozialministerium.at.

SOZIALPOLITISCHE STUDIENREIHE BAND 24

ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG IN ÖSTERREICH

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Petra Wetzel

November 2017

Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Personen

LESEPROBE

LESEPROBE

VORWORT

LESEPROBE

LESEPROBE

VORWORT

Keine andere Branche konnte in den letzten Jahren eine derart starke Expansionsdynamik verzeichnen wie jene der Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung – daran änderten auch kurzfristige starke Einbußen in den Krisenjahren nichts. Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung wird seitens der Wirtschaft vor allem geschätzt, weil sie flexible Möglichkeiten zur Abdeckung von Unterschieden in der Auslastung bereitstellt. Um zu verhindern, dass das Flexibilisierungsrisiko auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen ausgetragen wird, einigten sich VertreterInnen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bereits Ende der 1980er-Jahre auf ein Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.

Nach weiteren jahrelangen Verhandlungen wurde im Jahr 2002 ein Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung abgeschlossen, welcher für ArbeiterInnen unter anderem Fragen der Entlohnung und der Entkoppelung zwischen Arbeitseinsätzen und Anstellung beim Überlasserbetrieb regelt. Im Jahr 2012 wurde das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz schließlich novelliert, womit die LeiharbeiterInnen gegenüber den Stammbeschafteten im Betrieb in puncto betrieblicher Sozialleistungen, Arbeitszeit und Urlaub gleichgestellt wurden. Dank dieser vielfältigen Regulierungsbemühungen verfügt Österreich über eine gesetzliche und kollektivvertragliche Grundlage für die Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung, welche sich auch EU-weit durchaus sehen lassen kann.

Eine frühere Studie aus dem Jahr 2007 zur Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung zeigte allerdings recht deutlich auf, dass aufseiten der ArbeitnehmerInnen hohe Arbeitsbelastungen und prekäre Beschäftigungsverläufe mit starken saisonalen Komponenten nicht selten der Fall waren. Mit dieser hier vorliegenden Aktualisierung der Studie zur Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung soll geprüft werden, inwieweit LeiharbeiterInnen noch immer ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse sind bzw. ob der Gap zwischen Kern- und Randbelegschaften mittlerweile verkleinert werden konnte.

Die Studie stellt nicht nur den Status quo aus verschiedenen Blickwinkeln dar, sondern liefert auch erstmals Ergebnisse zur Situation der LeiharbeiterInnen für die letzten 20 Jahre. Neben Analysen zu den rezenten Regelungen zur Leiharbeit bzw. Arbeitskräfteüberlassung werden auch Längsschnitt- und Strukturdatenanalysen getätigt. Zusätzlich kommen LeiharbeiterInnen im Rahmen einer repräsentativen Befragung selbst zu Wort. Ergänzt wird das dadurch entstehende Bild durch Gespräche mit ExpertInnen.

Für das Projektteam

Mag. Andreas Riesenfelder

LESEPROBE

ÜBERLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE
ABSTRACT

LESEPROBE

LESEPROBE

ÜBERLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Das Forschungsprojekt basiert auf fünf Arbeitspaketen: Kontextinformationen wurden durch Literatur- und Inhaltsanalysen zu Gesetzestexten und Forschungsberichten sowie durch qualitative Interviews mit BetriebsrätInnen erhoben. Die empirische Arbeit umfasst neben Repräsentativinterviews mit Leiharbeitskräften auch Analysen von einvernehmlichen Auflösungen im Zeitverlauf basierend auf Daten der Gebietskrankenkassen und des Beitragscontrollings zur Auflösungsabgabe sowie umfangreiche Längsschnittanalysen für die Jahre 1997 bis 2016 auf Basis der Arbeitsmarkt- und Erwerbskarrierendatenbank von L&R Sozialforschung.

Im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte der Leiharbeit in Österreich ist zuallererst der Beschluss des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 1988 zum Zwecke des Schutzes der überlassenen Arbeitskräfte als ein wesentlicher Meilenstein hervorzuheben. Nach jahrelangen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern konnte im Jahr 2002 auch ein Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung abgeschlossen werden, womit insbesondere der Bereich der Entgeltansprüche und der Entgeltfortzahlung in überlassungsfreien Zeiten für ArbeiterInnen geregelt und Rechtsunsicherheiten aufseiten der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen reduziert wurden.

Mit der am 1. 1. 2013 in Kraft getretenen Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 wurden EU-weite Vorgaben zum Zwecke der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots in österreichisches Recht umgesetzt. Sie betreffen im Wesentlichen Equal Treatment und Equal Payment, konkret eine Gleichstellung bezüglich betrieblicher Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeit, Urlaub und arbeitsfreier Tage, gleichgestellten Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen, Schaffung des Zugangs zum Betriebspensionssystem im Beschäftigerbetrieb bei länger als vier Jahre währendem Arbeitseinsatz sowie Berücksichtigung des Günstigkeitsvergleichs im Hinblick auf die Entlohnung.

Ob und inwieweit die Lage der LeiharbeiterInnen seit der Vorgängerstudie (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007) unter anderem auch durch die Novellierung eine Verbesserung erfahren hat, wird anhand der empirischen Untersuchungen bearbeitet. Im Folgenden findet sich eine Kurzübersicht über die Hauptergebnisse:

Entwicklung der Leiharbeit

- » Leiharbeit in Österreich erfuhr in den letzten 20 Jahren mehrere Etappen der Ausweitung, unterbrochen von drei Phasen der Rückentwicklung bzw. Stagnation. Insgesamt lässt sich aber ein deutlicher Anstieg feststellen: Weisen die Jahresdurchschnittsanalysen für 1997 noch lediglich etwas mehr als 14.000 LeiharbeiterInnen aus, so sind im Jahresdurchschnitt 2016 bereits gut 63.400 Personen als LeiharbeiterInnen mit Einkommen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze tätig.
- » Aktuell beträgt der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtheit unselbstständiger Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze 1,8 %.

Merkmale der Leiharbeit – Schwerpunkt gering qualifizierte Tätigkeiten im Produktionsbereich

- » Auch aktuell im Jahr 2016 stellen LeiharbeiterInnen mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn den weitaus höchsten Anteil mit rund 77 % unter den Leiharbeitskräften dar. Die Entwicklung ist diesbezüglich allerdings rückläufig (ähnlich wie auf dem Arbeitsmarkt insgesamt), waren im Jahr 1997 doch noch rund 84 % diesem Typ zuordenbar.
- » Die sogenannte Einstiegsfunktion der Leiharbeit findet sich bei 15 % aller LeiharbeiterInnen: In diesen Fällen stellte die Leiharbeit die erste Beschäftigungsform dar. Vor allem unter jüngeren Personen im Alter von bis zu 24 Jahren nimmt die Leiharbeits-tätigkeit überdurchschnittlich häufig eine Einstiegsfunktion ein (32 %).
- » Geschlechtsspezifisch finden sich stark differente Berufsgruppenpräferenzen – und zwar ähnliche wie hinsichtlich der Branchenverteilung: Während sich unter den männlichen Leiharbeitskräften eine starke Konzentration auf den Produk-

tionsbereich findet (74 %), sind die beruflichen Einsatzbereiche von Frauen breiter gestreut.

- » Im Zeitverlauf seit 2006 sind dabei allerdings vor allem Verschiebungen von Leiharbeitskräften aus dem Bereich mittlerer sowie FacharbeiterInnen Tätigkeiten hin zu höher qualifizierten Tätigkeitsfeldern beobachtbar (vgl. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007).
- » Beinahe ein Drittel der Leiharbeitskräfte fühlt sich sehr oder eher überqualifiziert. Gehäuft findet sich eine Überqualifikation bei Leiharbeitskräften, die in Dienstleistungsberufen beschäftigt sind (54 %).
- » Eine vergleichende Auswertung mit dem beruflichen Tätigkeitsniveau unselbstständig Erwerbstätiger im Jahresdurchschnitt 2016 legt offen: Leiharbeitskräfte weisen deutlich geringere Tätigkeitsniveaus auf als unter den Standardbeschäftigten üblich.
- » Das Bildungsniveau von Leiharbeitskräften mit einem Angestelltenverhältnis liegt deutlich höher als jenes von Angestellten im unselbstständigen Beschäftigungsbereich. Wie auch bereits in der Vorgängerstudie aufgezeigt wurde, liegt auch das Bildungsniveau von Leiharbeitskräften mit ArbeiterInnenstatus deutlich über jenem von unselbstständigen ArbeiterInnen.

Equal Pay mit Einschränkungen

- » Insgesamt kritisiert fast ein Drittel der LeiharbeiterInnen (31 %), dass es für die gleiche Tätigkeit schlechter entlohnt wird als MitarbeiterInnen aus der Stammbesellschaft.
- » Fast jede/r Fünfte ist unzufrieden mit dem eigenen Einkommen.

Geringe Beschäftigungskontinuität, geringes Ausmaß an Erwerbsintegration und hohes Arbeitslosigkeitsrisiko

- » Fast jeder/jede zweite LeiharbeiterIn (49 %) des Jahres 2016 mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn kann eine Beschäftigungsdauer beim Überlasserbetrieb (nicht beim Beschäftigerbetrieb!) von 60 Tagen nicht überschreiten. Dies erscheint problematisch und erklärt auch das an anderer Stelle in dieser Studie errechnete geringe Ausmaß

der Erwerbsintegration und das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko der Betroffenen. Dieses Ausmaß an kurzen Beschäftigungsdauern stellt ein Merkmal von Prekarität dar.

Entkoppelung von Arbeitseinsätzen und Beschäftigungsverhältnissen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Brückenfunktion der Leiharbeit

- » Einvernehmlichen Auflösungen kommt den Angaben der befragten LeiharbeiterInnen zufolge eine sehr starke Bedeutung zu – nur teilweise finden diese einvernehmlichen Auflösungen auch in beiderseitigem Einvernehmen statt.
- » Diese starke Dominanz einvernehmlicher Auflösungen in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung findet sich auch bei der Analyse von Daten der Gebietskrankenkassen und des Beitragscontrollings, waren doch im Jahr 2012 – also vor der Einführung der Auflösungsabgabe – noch 45 % der Abmeldegründe als einvernehmliche Auflösung definiert. Seit 2013 ist mit der Einführung der Auflösungsabgabe ein starker Anstieg von Auflösungen in der Probezeit zu beobachten (2016: 38 %) – ein Trend, der sich bei keiner der verglichenen Branchen findet. Grundsätzlich sollte dieser Abmeldegrund (30/34 – Lösung in der Probezeit) daher im Blick gehalten werden.
- » Die oftmals ins Treffen geführte Brückenfunktion der Leiharbeit erweist sich als nur schwach ausgeprägt: Im letzten Beobachtungsjahr, dem Kalenderjahr 2016, beläuft sich der Anteil an Übergängen aus der Leiharbeit in Standardbeschäftigung auf lediglich rund 21 %. Zudem sinkt das Ausmaß der Brückenfunktion stark mit steigendem Alter (nur 15 % bei ab 50-Jährigen).

Arbeitsbelastungen und Zufriedenheit

- » Typische Merkmale der Einsatzbereiche von Leiharbeit (wie z. B. geringe berufliche Tätigkeitsniveaus) und strukturelle spezifische Leiharbeitsmerkmale (geringe Kontinuität etc.) münden in hohe Belastungen und geringe Arbeitszufriedenheit. So sind beispielsweise rund 36 % der LeiharbeiterInnen der Meinung, dass überlassene Arbeitskräfte immer die schlechtesten Arbeiten machen müssen. 55 % der Leihar-

beiterInnen sind gesundheitlich belastenden Arbeitssituationen ausgesetzt. Fast drei Viertel (73 %) der LeiharbeiterInnen finden keine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vor.

- » In der Folge würde mehr als die Hälfte aller LeiharbeiterInnen ein Standardbeschäftigungsverhältnis sehr stark bevorzugen (54 %), weitere 15 % immerhin teilweise.

Betriebsräte

- » Es bestehen starke Wissensdefizite bezüglich Betriebsräten: Auffällig ist der hohe Anteil an LeiharbeiterInnen, die zu der Frage, ob es im Überlasserbetrieb einen Betriebsrat gibt, keine Angabe machen konnten (41 %). In Bezug auf den Beschäftigerbetrieb zeigen sich die Leiharbeitskräfte deutlich besser informiert: So beläuft sich der Anteil an LeiharbeiterInnen, die zu der Frage, ob es im Beschäftigerbetrieb einen Betriebsrat gibt, keine Angabe machen konnten, auf lediglich rund 22 %.
- » Die Interviews mit den LeiharbeiterInnen bringen aber dennoch den zentralen Stellenwert der Betriebsräte zutage. Beispielsweise sind nur 11 % der LeiharbeiterInnen in Überlasserfirmen mit Betriebsrat mit ihrem Lohn/Gehalt unzufrieden – ein Anteil, der in Betrieben ohne Betriebsrat auf ein Drittel ansteigt (32 %), was eindrücklich auf die Wichtigkeit von Betriebsräten für die Einhaltung arbeitsrechtlicher und kollektivvertraglicher Normen verweist. Weiters kennen in Überlasserbetrieben mit Betriebsrat 35 % die Soforthilfe der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE), ist kein Betriebsrat gewählt, so beträgt der Anteil 21 %.

Inklusion von LeiharbeiterInnen in die berufliche Weiterbildung und Unterstützung in der Arbeitslosigkeit

- » Der Grad der Bekanntheit des Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) unter den LeiharbeiterInnen ist eher gering: Rund 35 % der LeiharbeiterInnen haben schon einmal vom SWF gehört. Die Arbeitslosenunterstützung ist dabei unter jenen LeiharbeiterInnen, die den SWF kennen, das bekannteste Förderinstrument (65 %), gefolgt von allgemeinen Bildungsmaßnahmen (62 %) und der Fachkräfteausbildung (56 %).

- » Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung, welche in der Arbeitszeit stattfand und/oder zumindest teilweise durch den Überlasserbetrieb finanziert wurde, finden sich nur in sehr geringem Ausmaß: Lediglich 8 % hatten schon einmal an einer solchen beruflichen Weiterbildung teilgenommen, wobei hier starke Abhängigkeiten entlang der beruflichen Tätigkeitsniveaus bestehen. Der Nutzen durch die Weiterbildung wird seitens der LeiharbeiterInnen sehr hoch bewertet.
- » Knapp ein Viertel (24 %) der LeiharbeiterInnen kennt die Soforthilfe der PRO-GE, meist aus den Printmedien oder durch Information seitens der Gewerkschaft oder der Betriebsräte in den Überlasserbetrieben.

LESEPROBE

ABSTRACT

The research project is based on five work packages: contextual information was gathered through literature and legal text analysis and research reports as well as in qualitative interviews with works council members.

In addition to representative interviews with temporary agency workers, the empirical work also includes analyses of consensual terminations over time, based on the data of regional health insurance providers (*Gebietskrankenkassen*), and of contribution controlling for termination fees, as well as in-depth longitudinal analyses for the period between 1997 and 2016 on the basis of L&R Sozialforschung's labour market and employment careers database.

Regarding the genesis of temporary agency work in Austria, the first major milestone to be emphasized is the enactment of the Temporary Agency Work Act (*Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG*) in 1988, which aimed to protect leased workers. Years of negotiation between the social partners finally resulted in the signing of a collective agreement for the temporary agency work industry in 2002, which in particular regulated the issues of remuneration claims and continued remuneration in lease-free periods, and reduced legal uncertainties for both employees and employers.

With the amendment of the Temporary Agency Work Act 2012, which entered into force on 1 January 2013, EU-wide equal opportunities and anti-discrimination guidelines were implemented in Austrian law. They mainly concern equal treatment and equal payment, more precisely legal equality regarding in-house conditions of employment, working hours, holidays and non-working days, equal access to in-house corporate social benefits, provide for access to company pension schemes in the employing company in cases of work assignments of more than four years, and introduce the consideration of comparative costs with regard to remuneration.

The present empirical studies address the question whether, and to what extent, the situation of leased employees has improved since the previous study (cf. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007), for instance as a result of the amendment. Below, we will provide a short summary of the main results:

Development of temporary agency work

- » Over the past 20 years, the temporary agency work sector in Austria has grown in several stages, interrupted by three phases of regression or stagnation. Overall, however, there is significant growth: while the analysis of annual averages only showed a little more than 14,000 temporary agency workers in 1997, the annual average in 2016 is more than 63,400 individuals who work as temporary agency workers with an income above the low income threshold.
- » Currently, the share of temporary agency work in total employment above the low income threshold is 1.8%.

Characteristics of temporary agency work – emphasis on low-skilled labour in production

- » Also in 2016, by far the largest group of temporary agency workers are those with a blue-collar work contract, at roughly 77% of temporary staff. This tendency is however becoming less marked (the same is true for the labour market in general), as, in 1997, roughly 84% could be categorized in this type of employment.
- » The so-called entry function of temporary agency work can be found in 15% of all temporary agency workers: in those cases, temporary agency work was the first form of employment. In particular among younger individuals of up to 24 years, temporary agency work relatively often serves an entry function (32%).
- » There is a marked gender-specific preference for different occupational groups – and they are similar to those regarding sector distribution: while in male temporary agency workers, there is a marked concentration in the production sector (74%), the occupational fields are more varied among women.

- » Over time, however, what is most evident is a shift of leased personnel from the field of medium-level and skilled work towards more highly qualified fields of activity since 2006 (cf. Enzenhofer/Riesenfelder/Wetzel 2007).
- » Nearly a third of temporary agency workers feel they are highly or rather overqualified. There is an accumulation of overqualifications in temporary agency workers working in the service sector (54%).
- » A comparative evaluation of professional levels of activity of employees highlights the fact that temporary agency workers show significantly lower annual levels of activity than standard employees.
- » The level of education of temporary agency workers in white-collar employment is considerably higher than that of white-collar employees in standard employment. As already emphasized in the previous study, the level of education of temporary agency workers with blue-collar status is also significantly higher than that of standard workers.

Equal pay with qualifications

- » Overall, nearly a third of temporary agency workers (31%) criticize that they are paid less than permanent staff for the same job.
- » Nearly one in five of them is unhappy with their own income.

Low continuity of employment, low levels of work integration, and high risk of unemployment

- » Nearly one in two temporary agency workers (49%) in 2016 with a blue-collar contract is unable to stay in employment for more than 60 days in the leasing company (not with the employer!). This appears as problematic, and also explains the low level of work integration and high risk of unemployment calculated elsewhere in this study. This prevalence of short-term employments is a criterion of precarity.

Dissociation of work assignments and employment and bridging function of temporary agency work

- » According to information given by the interviewees in temporary agency work, consensual terminations are an important factor – and these consensual terminations aren't always based on mutual consent.
- » This strong dominance of consensual terminations in the industry of temporary agency work can also be identified in the analysis of the data of regional health insurance providers and contribution controlling; thus, in 2012 – i.e. before the introduction of the termination fee – 45% of deregistration grounds were still defined as consensual termination. Since 2013, with the introduction of the termination fee, we observe a marked increase of terminations within the probation period (2016: 38%) – a trend we do not find in any of the compared industries. As a general rule, this ground for termination (30/34 – termination within probation period) should be monitored.
- » The often-cited bridging function of temporary agency work proves to be relatively rare: in 2016, the last year of observation, the percentage of transitions from temporary agency work into standard employment was only 21%. In addition, the importance of the bridging function decreases with increasing age (only 15% among over-50s).

Work pressures and satisfaction

- » The characteristics of temporary agency work assignments (e.g. low levels of professional activity) and the structurally specific characteristics of temporary agency work (e.g. low continuity etc.) result in high work pressure and low work satisfaction. Thus, for example, roughly 36% of temporary agency workers think that leased staff are always assigned the worst jobs. 55% of temporary agency workers are exposed to work situations involving health risks. Nearly three quarters (73%) of temporary agency workers do not find opportunities for professional development.

- » The result is that more than half of all temporary agency workers state they would very much prefer standard employment (54%), another 15% would at least partly prefer it.

Works councils

- » There are important knowledge deficits regarding works councils: a strikingly high percentage of temporary agency workers were unable to say whether there is a works council in the leasing company (41%). Regarding the employing company, the temporary agency workers turned out to be much better informed: the percentage of temporary agency workers who were unable to say whether there was a works council in the employing business was only about 22%.
- » Nevertheless, the interviews with the temporary agency workers highlight the key value of works councils. For instance only 11% of temporary agency workers in leasing companies with a works council are unhappy with their salary – a percentage that increases to a third (32%) in companies without a works council, which impressively demonstrates the relevance of works councils for the compliance with labour law and collective agreement norms. In addition, in leasing companies with a works council, 35% know the PRO-GE immediate assistance; without an elected works council, this percentage is 21%.

Inclusion of temporary agency workers into professional further education and support during unemployment

- » Name recognition of the Social and Further Education Fund (*Sozial- und Weiterbildungsfonds, SWF*) is rather low among temporary agency workers: roughly 35% of temporary agency workers have heard of the SWF. Unemployment support is the best-known support tool among those temporary agency workers who know the SWF (65%), followed by general education measures (62%) and vocational training (56%).

- » Participation in professional further education that took place during work hours or was at least partly funded by the leasing company is only found to a minor extent: only 8% had already participated in such further education; here, we find a strong dependency on the levels of professional activity. The usefulness of further education is rated very highly by temporary agency workers.
- » Nearly a quarter (24%) of temporary agency workers know the PRO-GE immediate assistance, mostly from print media or via information by trade unions or works councils in the leasing companies.

LESEPROBE

INHALTSVERZEICHNIS

1	GRUNDSÄTZLICHE BEMERKUNGEN ZUR LEIHARBEIT	43
1.1	Begriffsbestimmung	43
2	ZUR ENTSTEHUNGSGESCHICHTE UND ENTWICKLUNG DES ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGSGESETZES (AÜG)	47
2.1	Von der Verbotsforderung der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen zum sozial- und arbeitsrechtlichen Schutz der LeiharbeiterInnen	47
2.2	Förderung von Flexibilität in Verbindung mit Beschäftigungssicherheit – EU-Leiharbeitsrichtlinie 2008	48
2.3	Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 2012	50
2.3.1	Equal Treatment und Diskriminierungsverbot	50
2.3.2	Equal Payment	51
2.3.3	Sozial- und Weiterbildungsfonds	52
2.3.4	Erweiterung der Informationspflichten	53
2.3.5	Weitere Aspekte	54
3	STRUKTUREN DER LEIHARBEITSVERHÄLTNISSE	57
3.1	Entwicklung der Leiharbeit in den Mitgliedstaaten der EU	57
3.2	Entwicklung der Leiharbeit in Österreich für den Zeitraum 1997 bis 2016	61
3.3	Regionalverteilung von Leiharbeitsverhältnissen	68
3.4	Arbeitsverträge von LeiharbeiterInnen	71
3.5	Leiharbeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt und Nebentätigkeit/en sowie Nebenbeschäftigung/en	73
3.6	Anzahl der Überlasser- und Beschäftigerbetriebe und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse	76

3.7	Branchen der Beschäftigterbetriebe	81
3.8	Berufliche Merkmale und Tätigkeitsprofile	82
3.9	Wöchentliche Arbeits- und Überstunden	90
4	SOZIODEMOGRAFIE DER LEIHARBEITER/INNEN	97
5	ERWERBSEINKOMMEN AUS DER LEIHARBEIT	107
6	BESCHÄFTIGUNGSKONTINUITÄT VON LEIHARBEITSV ERHÄLTNISS EN BEIM ÜBERLASSERBETRIEB	115
7	ERWERBSINTEGRATION DER LEIHARBEITER/INNEN	119
8	SAISONALE ERWERBSCHANCEN UND ARBEITSL OSIGKEITSRISIKEN VON LEIHARBEITER/INNEN	123
8.1	Arbeitslosigkeit aus Sicht der LeiharbeiterInnen	129
9	ABMELDEGRÜNDE IM FALLE EINER BEENDIGUNG EINES LEIHARBEITSV ERHÄLTNISS ES	131
10	VERLÄUFE NACH ENDE DER ARBEITSEINSÄTZE UND DIE PROBLEMATIK DER EINVERNEHMLICHEN AUFLÖSUNGEN	137
10.1	Das Einsatzende beim Beschäftigterbetrieb aus Sicht der LeiharbeiterInnen	137
10.2	Einvernehmliche Vertragsauflösungen	139
10.3	Gestaltung von Stehzeiten zwischen Arbeitseinsätzen	141
11	DIE BRÜCKENFUNKTION DER LEIHARBEIT UND DER WUNSCH VON LEIHARBEITER/INNEN NACH ALTERNATIVEN ARBEITSFORMEN	143

12 MERKMALE DER ARBEITSSITUATION UND ZUFRIEDENHEIT	
MIT DEN ARBEITSBEDINGUNGEN	149
12.1 Körperlich belastende Arbeitsbedingungen	150
12.2 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	151
12.3 Arbeitszeitlagen	152
12.4 Erwerbseinkommen	153
12.5 Probleme mit Überlasser- oder Beschäftigerbetrieb	156
12.5.1 Arbeitsklima und Kontakt mit anderen Leiharbeitskräften und MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft	157
13 VERTRETUNG DER LEIHARBEITER/INNEN DURCH BETRIEBSRÄTE	159
13.1 Unterstützungsbedarfe der MitarbeiterInnen aus der Sicht des Betriebsrats	163
13.2 LeiharbeiterInnen als Konkurrenz für Stammebelegschaften?	165
14 INKLUSION VON LEIHARBEITER/INNEN IN DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG	169
14.1 Förderung der beruflichen Weiterbildung – der Sozial- und Weiterbildungsfonds	169
14.2 Bekanntheit des SWF und seiner Angebote	172
14.3 Soforthilfe der PRO-GE	174
14.4 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	175
15 RESÜMEE	177
16 METHODISCHE ANMERKUNGEN	179
17 LITERATUR	181

18 GLOSSAR	203
18.1 Übersicht Ländercodes	203
18.2 Herkunftskonzept	204
18.3 Konzeptionelle Aspekte zu den Interviews mit LeiharbeiterInnen	206
19 TABELLENANHANG	209
19.1 Leiharbeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt und Nebentätigkeit/en sowie Nebenbeschäftigung/en	209
19.2 Anzahl der Überlasser- und Beschäftigerbetriebe und Dauer der Beschäftigungsverhältnisse	210
19.3 Berufliche Merkmale und Tätigkeitsprofile	211
19.4 Wöchentliche Arbeits- und Überstunden	213
19.5 Erwerbseinkommen	214
19.6 Beschäftigungsdauer beim Überlasserbetrieb	218
19.7 Erwerbsintegration	222
19.8 Arbeitslosigkeit	226
19.9 Das Einsatzende aus Sicht der LeiharbeiterInnen	228
19.10 Brückenfunktion der Leiharbeit	233
19.11 Merkmale der Arbeitssituation und Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen	234
19.12 Vertretung der LeiharbeiterInnen durch Betriebsräte	254
19.13 Inklusion von LeiharbeiterInnen in die berufliche Weiterbildung	257
AUTOR/INNEN	265
BISHER ERSCIENEN IN DIESER REIHE	269

LESEPROBE

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung	43
Abbildung 2: Beschäftigtenstand von LeiharbeiterInnen nach Monaten und Geschlecht (Januar 1997 bis März 2017)	62
Abbildung 3: Zufriedenheit mit wöchentlicher Arbeitszeit nach Anzahl an Wochenstunden	95
Abbildung 4: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	124
Abbildung 5: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	125
Abbildung 6: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	127
Abbildung 7: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	127
Abbildung 8: Arbeitsmarktlagen von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn aus der Altersgruppe 50+ im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	128
Abbildung 9: Arbeitsmarktlagen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn aus der Altersgruppe 50+ im Monatsverlauf für den Zeitraum 1. 1. 2007 bis 31. 12. 2016	129
Abbildung 10: Bewertung der Musteraussage „Wenn man einmal als LeiharbeiterIn tätig ist, ist es nur schwer möglich, wieder in ein normales Arbeitsverhältnis zu wechseln“ nach Tätigkeitsniveau	148
Abbildung 11: Zutreffen ausgewählter Merkmale der Arbeitssituation	151
Abbildung 12: Zufriedenheit mit ausgewählten Merkmalen der Arbeitssituation	152

Abbildung 13: Bewertung ausgewählter Musteraussagen	155
Abbildung 14: Bekanntheitsgrad der einzelnen Förderinstrumente des SWF im Falle bestehender Kenntnisse des SWF	174
Abbildung 15: Überblick über die Elemente der Studie	179

LESEPROBE

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Leiharbeit in den Staaten der Europäischen Union	58
Tabelle 2:	Entwicklung der Leiharbeit in den Staaten der Europäischen Union seit 2009	60
Tabelle 3:	Wirtschaftswachstum, Bruttoinlandsprodukt	63
Tabelle 4:	Sachgütererzeugung – reale Veränderung der Wertschöpfung	64
Tabelle 5:	Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands von LeiharbeiterInnen nach Jahren	65
Tabelle 6:	Anteil der Leiharbeit an allen unselbstständigen Beschäftigungsverhältnissen nach Jahren (auf Basis der Jahresmittelwerte der monatlichen Beschäftigtenstände)	67
Tabelle 7:	Bundesländerverteilung von LeiharbeiterInnen anhand der Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands nach Jahren	68
Tabelle 8:	Bundesländerverteilung von Standardbeschäftigten anhand der Jahresmittelwerte des Beschäftigtenstands nach Jahren	70
Tabelle 9:	Arbeitsvertrag von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten nach Jahren	72
Tabelle 10:	Berufstätigkeit vor Leiharbeit nach Altersgruppen	73
Tabelle 11:	(Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pensionsbezug neben Leiharbeit nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen	75
Tabelle 12:	Anzahl der Überlasserbetriebe nach Geschlecht	77
Tabelle 13:	Arbeitseinsätze bei verschiedenen Beschäftigerbetrieben nach Geschlecht und (schulischer/universitärer) Ausbildung oder Pensionsbezug	78
Tabelle 14:	Durchschnittliche Überlassungs- und Beschäftigungsdauer in Tagen nach Geschlecht	79
Tabelle 15:	Abgeschlossene Überlassungsepisoden nach Geschlecht	80

Tabelle 16:	Jahresdurchschnittsbestand der überlassenen Arbeitskräfte nach Sparten des Beschäftigterbetriebs und Geschlecht	81
Tabelle 17:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach beruflichem Status	83
Tabelle 18:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach Geschlecht	84
Tabelle 19:	Tätigkeitsniveau nach höchster abgeschlossener Ausbildung	86
Tabelle 20:	Tätigkeitsniveau nach beruflichem Status	87
Tabelle 21:	Entsprechung von Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung nach höchster abgeschlossener Ausbildung	88
Tabelle 22:	Entsprechung von Tätigkeitsniveau und beruflicher Bildung nach Berufsgruppen	89
Tabelle 23:	Vereinbarung über eine bestimmte Tätigkeit im Grundvertrag beim Überlasserbetrieb nach beruflichem Status	90
Tabelle 24:	Anzahl an Wochenstunden im Rahmen der Leiharbeit nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen	91
Tabelle 25:	Leistung von Überstunden im Rahmen der Leiharbeit nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen	93
Tabelle 26:	Geschlecht von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	98
Tabelle 27:	Geschlecht von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	99
Tabelle 28:	Altersverteilung der LeiharbeiterInnen nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	100
Tabelle 29:	Altersverteilung von Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	101
Tabelle 30:	Migrationshintergrund der LeiharbeiterInnen nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	103
Tabelle 31:	Migrationshintergrund der Standardbeschäftigten nach Jahren (Jahresdurchschnittswerte)	104

Tabelle 32:	Höchste abgeschlossene Ausbildung nach ausgewählten soziodemografischen und berufsspezifischen Merkmalen	106
Tabelle 33:	Mindestlohn nach Lohngruppen (2017)	108
Tabelle 34:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen im Jahresdurchschnitt 2016 nach Geschlecht	110
Tabelle 35:	Erwerbseinkommen der Standardbeschäftigten im Jahresdurchschnitt 2016 nach Geschlecht	110
Tabelle 36:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahresdurchschnitt 2016 nach Altersgruppen	112
Tabelle 37:	Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahresdurchschnitt 2016 nach Altersgruppen	113
Tabelle 38:	Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahr 2016	117
Tabelle 39:	Analyse der Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen und Standardbeschäftigten mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn im Jahr 2016	121
Tabelle 40:	Analyse der Differenz des Anteils voll integrierter ArbeiterInnen zwischen Standardbeschäftigten und LeiharbeiterInnen nach Jahren	122
Tabelle 41:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Leiharbeitsverhältnissen (NACE 782) nach Jahren	132
Tabelle 42:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen im Einzelhandel (NACE 47) nach Jahren	134
Tabelle 43:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen in der Beherbergung und Gastronomie (NACE 55, 56) nach Jahren	134
Tabelle 44:	Abmeldegründe bei Abmeldungen von Arbeitsverhältnissen im Baubereich (NACE 41, 42, 43) nach Jahren	135

Tabelle 45:	Mehrheitlich typischer Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb	138
Tabelle 46:	Form der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses	139
Tabelle 47:	Analyse der Transitionen im Anschluss an die Beendigung einer Versicherungsperiode als LeiharbeiterIn nach Jahren	145
Tabelle 48:	Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses nach ausgewählten Merkmalen	147
Tabelle 49:	Betriebsrat beim Überlasserbetrieb nach Tätigkeitsniveau	159
Tabelle 50:	Betriebsrat beim Beschäftigterbetrieb nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen	161
Tabelle 51:	Bereitschaft, sich ehrenamtlich als Überlasser-Betriebsrat bzw. -Betriebsrätin oder als Kontakt-Vertrauensperson der Gewerkschaft für andere Leiharbeitskräfte zu engagieren, nach beruflichem Status	162
Tabelle 52:	Bereitschaft, sich ehrenamtlich als Überlasser-Betriebsrat bzw. -Betriebsrätin oder als Kontakt-Vertrauensperson der Gewerkschaft für andere Leiharbeitskräfte zu engagieren, nach beruflichem Tätigkeitsniveau	163
Tabelle 53:	(Schulische/universitäre) Ausbildung oder Pensionsbezug neben Leiharbeit	209
Tabelle 54:	Zusätzliche Erwerbsbeschäftigungen neben Leiharbeit	209
Tabelle 55:	Art der zusätzlichen Erwerbsbeschäftigungen neben Leiharbeitstätigkeit (Mehrfachnennungen möglich)	210
Tabelle 56:	Mehrmalige Beschäftigung beim gleichen Überlasserbetrieb	210
Tabelle 57:	Anzahl der Beschäftigterbetriebe während einer Tätigkeit als LeiharbeiterIn	210
Tabelle 58:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach höchster abgeschlossener Ausbildung	211

Tabelle 59:	Berufe nach AMS-Klassifikation nach (schulischer) Ausbildung oder Pensionsbezug	211
Tabelle 60:	Tätigkeitsniveau nach Geschlecht	212
Tabelle 61:	Tätigkeitsniveau nach Berufen nach AMS-Klassifikation	212
Tabelle 62:	Verhältnis von geleisteten Arbeiten zu der im Grundvertrag vereinbarten Tätigkeit	213
Tabelle 63:	Freiwilligkeit von geleisteten Überstunden im Rahmen der Leiharbeit	213
Tabelle 64:	Korrekte Abgeltung der geleisteten Überstunden im Rahmen der Leiharbeit	213
Tabelle 65:	Zufriedenheit mit wöchentlicher Arbeitszeit nach Anzahl an Wochenstunden	214
Tabelle 66:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen nach Jahren	214
Tabelle 67:	Erwerbseinkommen der LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	215
Tabelle 68:	Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten nach Jahren	216
Tabelle 69:	Erwerbseinkommen von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	217
Tabelle 70:	Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen nach Jahren	218
Tabelle 71:	Beschäftigungsdauer von LeiharbeiterInnen mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	219
Tabelle 72:	Beschäftigungsdauer von Standardbeschäftigten nach Jahren	220
Tabelle 73:	Beschäftigungsdauer von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	221
Tabelle 74:	Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen nach Jahren	222
Tabelle 75:	Erwerbsintegration von LeiharbeiterInnen mit einem Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	223
Tabelle 76:	Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten nach Jahren	224

Tabelle 77:	Erwerbsintegration von Standardbeschäftigten mit Arbeitsvertrag als ArbeiterIn nach Jahren	225
Tabelle 78:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“ nach Arbeitslosigkeit	226
Tabelle 79:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden“ nach beruflichem Tätigkeitsniveau	226
Tabelle 80:	Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit	227
Tabelle 81:	Dauer der Arbeitslosigkeit nach Tätigkeitsniveau	227
Tabelle 82:	Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb	228
Tabelle 83:	Gründe für die Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung nach Ende des Arbeitseinsatzes (Mehrfachnennungen möglich)	228
Tabelle 84:	Dauer entlohnter Stehzeiten	229
Tabelle 85:	Korrekte Entlohnung der Stehzeiten	229
Tabelle 86:	Aufforderung zu Urlaub, Abbau von Zeitausgleich und Teilnahme an Weiterbildungen während Stehzeiten	229
Tabelle 87:	Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb nach beruflichem Tätigkeitsniveau	230
Tabelle 88:	Mehrheitlicher Verlauf nach Ende eines Arbeitseinsatzes beim Beschäftigterbetrieb nach Berufsgruppen	230
Tabelle 89:	Krankenstandszeit/en während eines Leiharbeitsverhältnisses	231
Tabelle 90:	Durchschnittliche Dauer der Krankenstandszeit/en nach beruflichem Status	231
Tabelle 91:	Krankenstandszeit/en während Steh- oder Einsatzzeit/en	232
Tabelle 92:	Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während Krankenstandszeit/en	232
Tabelle 93:	Annahme des Angebots einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses während Krankenstandszeit/en	232

Tabelle 94:	Transitionen im Anschluss an die Beendigung einer Versicherungsepisode als LeiharbeiterIn nach Altersgruppen, 2016	233
Tabelle 95:	Bevorzugung eines Standardbeschäftigungsverhältnisses	233
Tabelle 96:	Musteraussage „Wenn man einmal als LeiharbeiterIn tätig ist, ist es nur schwer möglich, wieder in ein normales Arbeitsverhältnis zu wechseln“ nach Tätigkeitsniveau	234
Tabelle 97:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen müssen immer die schlechtesten Arbeiten machen“ nach ausgewählten berufsspezifischen Merkmalen	234
Tabelle 98:	Mehrheitlich Schicht-, Abend-, Nacht-, Wochenendarbeit, Arbeit zu Tagesrandzeiten oder geteilten Arbeitszeiten ausgesetzt nach Berufsgruppen	235
Tabelle 99:	Mehrheitlich Schmutz, Hitze oder Kälte ausgesetzt nach Berufsgruppen	236
Tabelle 100:	Mehrheitlich berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vorgefunden nach Berufsgruppen	236
Tabelle 101:	Bezahlung entsprach Tätigkeit nach Berufsgruppen	237
Tabelle 102:	Tätigkeitsniveau nach ausgewählten Merkmalen der Arbeitssituation	237
Tabelle 103:	Ausgewählte Merkmale der Arbeitssituation nach beruflichem Status	238
Tabelle 104:	Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten der Leiharbeit nach beruflichem Status	239
Tabelle 105:	Zufriedenheit mit Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden) nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	240
Tabelle 106:	Zufriedenheit mit Lage der Arbeitszeit nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	241

Tabelle 107:	Zufriedenheit mit Arbeitsbelastungen nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	242
Tabelle 108:	Zufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	243
Tabelle 109:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach Berufsgruppen und Tätigkeitsniveau	244
Tabelle 110:	Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitausmaß (Wochenstunden) nach ausgewählten Indikatoren	245
Tabelle 111:	Zufriedenheit mit Bezahlung nach ausgewählten Indikatoren	245
Tabelle 112:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit im Wesentlichen gleich entlohnt wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft“	246
Tabelle 113:	Bewertung der Aussage „LeiharbeiterInnen werden für die gleiche Tätigkeit im Wesentlichen gleich entlohnt wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft“ nach Zufriedenheit mit der Bezahlung	246
Tabelle 114:	Wenn der Meinung, dass LeiharbeiterInnen nicht gleich entlohnt werden wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft: Besser- oder Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen?	247
Tabelle 115:	Wenn der Meinung, dass LeiharbeiterInnen nicht gleich entlohnt werden wie MitarbeiterInnen der Stammebelegschaft: Besser- oder Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen? – Antworten nach Zufriedenheit mit der Bezahlung	247
Tabelle 116:	Bewertung der Aussage „Nur mit dem Einkommen aus der Leiharbeit kann man nur schwer seinen Lebensunterhalt bestreiten“ nach ausgewählten Indikatoren	248
Tabelle 117:	Regelmäßige Probleme mit Überlasser- und Beschäftigerbetrieb	249

Tabelle 118:	Problemfelder Überlasserbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)	249
Tabelle 119:	Problemfelder Beschäftigerbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)	249
Tabelle 120:	Bewertung der Aussage „Als LeiharbeiterIn wird man von der Stammebelegschaft in einem Betrieb nicht wertgeschätzt“ nach ausgewählten Indikatoren	250
Tabelle 121:	Kontakt zu ... im Überlasser-, Beschäftigerbetrieb	251
Tabelle 122:	Kontakt zu LeiharbeiterInnen im Beschäftigerbetrieb nach Dauer des Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb	252
Tabelle 123:	Kontakt zur Stammebelegschaft im Beschäftigerbetrieb nach Dauer des Arbeitseinsatzes beim Beschäftigerbetrieb	252
Tabelle 124:	Kontakt zu LeiharbeiterInnen im Überlasserbetrieb nach Bestehen eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb	253
Tabelle 125:	Kontakt zur Stammebelegschaft im Überlasserbetrieb nach Bestehen eines Betriebsrates im Überlasserbetrieb	253
Tabelle 126:	Kontakt zum Betriebsrat beim Überlasserbetrieb	254
Tabelle 127:	Art des Kontakts zum Betriebsrat beim Überlasserbetrieb (Mehrfachnennung möglich)	254
Tabelle 128:	„Hatten Sie im Allgemeinen das Gefühl, dass Sie sich mit allen Anliegen und Fragen an den Betriebsrat beim Überlasserbetrieb wenden können?“	254
Tabelle 129:	Zufriedenheit mit betriebsrätlicher Vertretung im Überlasserbetrieb	255
Tabelle 130:	Kontakt zum Betriebsrat beim Beschäftigerbetrieb	255
Tabelle 131:	Art des Kontakts zum Betriebsrat beim Beschäftigerbetrieb (Mehrfachnennungen möglich)	255

Tabelle 132:	„Hatten Sie im Allgemeinen das Gefühl, dass Sie sich mit allen Anliegen und Fragen an den Betriebsrat beim Beschäftigterbetrieb wenden können?“	256
Tabelle 133:	Zufriedenheit mit betriebsrätlicher Vertretung im Beschäftigterbetrieb	256
Tabelle 134:	Bekanntheit des Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) nach ausgewählten Indikatoren	257
Tabelle 135:	Wenn Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) bekannt: Bekanntheit der einzelnen Förderangebote des SWF nach beruflichem Status	257
Tabelle 136:	Wenn Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) bekannt: Bekanntheit der einzelnen Förderangebote des SWF nach Altersgruppen	258
Tabelle 137:	Wenn Förderangebote des SWF bekannt: Wichtigkeit der Angebote nach beruflichem Status	259
Tabelle 138:	Bekanntheit der Soforthilfe der PRO-GE für LeiharbeiterInnen nach ausgewählten Indikatoren	260
Tabelle 139:	Wenn Soforthilfe der PRO-GE bekannt: Informationsquelle/n zur Soforthilfe der PRO-GE für LeiharbeiterInnen nach ausgewählten Indikatoren (Mehrfachnennungen möglich)	260
Tabelle 140:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zumindest teilweise in Arbeitszeit des Leiharbeitsverhältnisses und/oder zumindest teilweise vom Überlasserbetrieb finanziert	261
Tabelle 141:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach ausgewählten Indikatoren	262
Tabelle 142:	Verwertbarkeit der beruflichen Weiterbildung für die Leiharbeitstätigkeit nach Bedingungen der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	262

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AKÜ	Arbeitskräfteüberlassung
ALB	Arbeitslosenbestand
APS	Pflichtschule
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
BAK	Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung
Bgld.	Burgenland
BIP	Bruttoinlandsprodukt
FH	Fachhochschule
Ktn.	Kärnten
KV	Kollektivvertrag
LAP	Lehrabschlussprüfung
LS	Längsschnittdaten
MP	Meisterprüfung
NÖ	Niederösterreich
OÖ	Oberösterreich
Sbg.	Salzburg
STB	Standardbeschäftigte
Stmk.	Steiermark
SVÄG	Sozialversicherungs-Änderungsgesetz
SWF	Sozial- und Weiterbildungsfonds
UNI	Universität
Vbg.	Vorarlberg
VwGH	Verwaltungsgerichtshof

LESEPROBE

ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG IN ÖSTERREICH

LESEPROBE

LESEPROBE

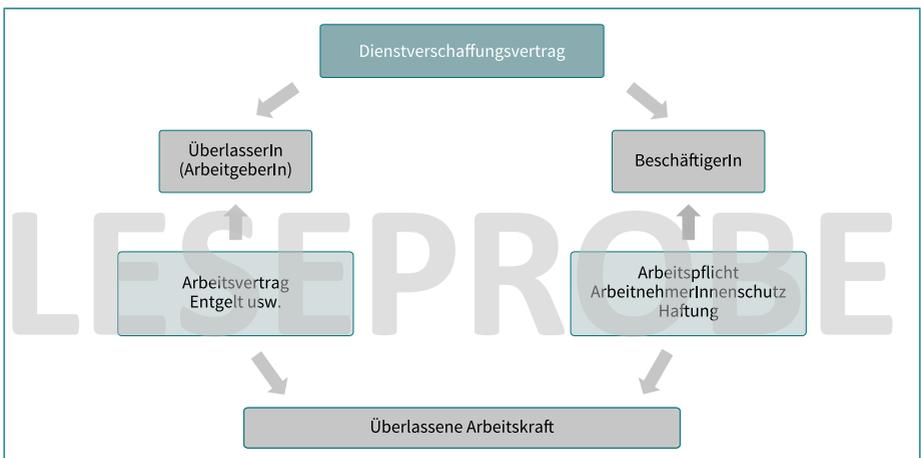
1 GRUNDSÄTZLICHE BEMERKUNGEN ZUR LEIHARBEIT

1.1 Begriffsbestimmung

Der Begriff „Leiharbeit“ bzw. „Arbeitskräfteüberlassung“ wird für eine Beschäftigungsform benutzt, bei der ein/e ArbeitgeberIn eine Arbeitskraft einstellt und sie in weiterer Folge einem anderen Unternehmen gegen Entgelt zur Verfügung stellt.

Im angelsächsischen Raum sind für diese Arbeitsform die Begriffe „agency work“ oder „temporary agency work“ (vgl. z. B. Storrie 2002) in Gebrauch. Im deutschsprachigen Raum wird neben „Leiharbeit“ von „Arbeitskräfteüberlassung“ oder „Zeitarbeit“ gesprochen (vgl. z. B. Wierlemann 1994). Das charakteristische Merkmal der Arbeitskräfteüberlassung, das sie von anderen Beschäftigungskonstellationen unterscheidet, ist das vertragliche Dreiecksverhältnis zwischen einem/einer ÜberlasserIn, der überlassenen Arbeitskraft und einem/einer BeschäftigerIn (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung



Quelle: L&R Sozialforschung, 2017

Überlassene Arbeitskräfte sind in der Regel ArbeitnehmerInnen, also ArbeiterInnen oder Angestellte. Jedoch ist in Hinblick auf die zunehmende Verbreitung neuer Arbeitsformen zu betonen, dass es sich gemäß § 3 Abs. 4 AÜG dabei auch um „arbeitnehmerähnliche Personen“ handeln kann, also um Personen, die formal auf Werkvertragsbasis oder auf Basis eines freien Dienstvertrags tätig sein können, tatsächlich aber ähnlich wie ArbeitnehmerInnen von ihrem/ihrer VertragspartnerIn wirtschaftlich abhängig und weitgehend fremdbestimmt sind. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz setzt hier den wahren wirtschaftlichen Gehalt des Vertragsverhältnisses als Kriterium an: Sofern wirtschaftliche Unselbstständigkeit vorliegt, fallen auch Arbeitskräfte, die formal über einen Werkvertrag verfügen, unter das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (vgl. § 4 Abs. 1 AÜG; weiterführend Sacherer 2000, 53 ff.). § 4 Abs. 2 AÜG legt hierfür mehrere Beurteilungskriterien vor, welche nach der Rechtsprechung des VwGH eng und streng auszulegen sind: Das bedeutet, dass bereits bei Zutreffen eines der Merkmale von Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des AÜG ausgegangen wird.

ÜberlasserIn („VerleiherIn“) werden jene Unternehmen genannt, die „Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichten“ (§ 3 Abs. 2 AÜG). Dabei sind die Überlasserbetriebe die ArbeitgeberInnen – bzw. im Falle eines Werkvertrags (s. o.) die AuftraggeberInnen – der überlassenen Arbeitskräfte. Die ArbeitnehmerInnen bzw. arbeitnehmerInnenähnlichen Personen stehen mit ihnen in einem Vertragsverhältnis, d. h., sie schließen ihren Arbeitsvertrag, freien Dienstvertrag oder auch Werkvertrag mit den ÜberlasserInnen ab.

BeschäftigerIn ist, „wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebs-eigene Aufgaben einsetzt“ (§ 3 Abs. 3 AÜG). Es sind hiermit also jene Unternehmen bezeichnet, die – zum Teil vorübergehend – zusätzliches Personal benötigen, ohne dieses jedoch selbst anstellen zu wollen. Die überlassenen ArbeitnehmerInnen stehen in keinerlei arbeitsrechtlichem Vertragsverhältnis zu den BeschäftigerInnen. Nur zwischen ÜberlasserInnen und BeschäftigerInnen besteht ein sogenannter „Dienstverschaf-

fungsvertrag“, in dem sich die ÜberlasserInnen verpflichten, den BeschäftigerInnen geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Allerdings erstreckt sich diese Verpflichtung lediglich auf Arbeitsbereitschaft sowie durchschnittliche berufliche und fachliche Qualifikation. ÜberlasserInnen haften nicht für einen bestimmten Leistungserfolg.

Eine solche Überlassung von Arbeitskräften kann im Inland wie auch grenzüberschreitend stattfinden. Letzteres, die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vom Ausland nach Österreich, ist nicht Gegenstand des vorliegenden Berichtes (vgl. dazu beispielsweise Danzer/Riesenfelder/Wetzel 2016), vielmehr werden im Folgenden die Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und die Situation der österreichischen LeiharbeiterInnen analysiert.

LESEPROBE

LESEPROBE



BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT
UND KONSUMENTENSCHUTZ

LESEPROBE

Informationen zu allen Bänden und E-Book-Download auf www.studienreihe.at