

Gleichbehandlung von LeiharbeiterInnen und Stammbeschäftigten – Neue Befunde zur Umsetzung der AÜG-Novelle 2012¹

1. Einleitung	174
2. Gleichbehandlung im Verständnis der AÜG-Novelle	174
3. Aspekte formaler Gleichbehandlung	176
4. Informale Aspekte von Gleichbehandlung	180
5. Beendigungen von Überlassungen	183
6. Der Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF)	186
7. Entwicklung der Lage der Leiharbeitsbeschäftigten	189
8. Resümee	192

*Matthias
Specht*

*Wissenschaftlicher
Mitarbeiter am Ins-
titut für Sozial- und
Wirtschaftswissen-
schaften ISW in Linz*

Auszug aus WISO 1/2016

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Leiharbeit aus dem Jahr 2008 hatte das Ziel, EU-europaweite Mindeststandards zum Schutz der LeiharbeiterInnen zu schaffen. Kern der Richtlinie war die Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Leiharbeitsbeschäftigten gegenüber den Stammbeschäftigten für die Dauer der Überlassung.² In Österreich ist die Leiharbeit seit 1988 im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Die Umsetzung der EU-Richtlinie erfolgte durch eine Novellierung des AÜG 2012, die größtenteils 2013 in Kraft getreten ist. Die rechtlichen Veränderungen im Detail sowie erste empirische Befunde zur Umsetzung auf Basis der ISW-Betriebsrätebefragung wurden in WISO 1/14 dargestellt (Stummer/Specht 2014).

Im vorliegenden Artikel werden weitere Forschungsergebnisse zur Umsetzung der AÜG-Novelle in Österreich präsentiert. Datenquellen sind einerseits eine postalisch-schriftliche, österreichweite, repräsentative Befragung von LeiharbeiterInnen, andererseits Fokusgruppen mit BetriebsrätInnen und qualitative Interviews mit LeiharbeiterInnen.³ Das Projekt wurde vom ISW in Kooperation mit der Arbeiterkammer Wien durchgeführt.

2. Gleichbehandlung im Verständnis der AÜG-Novelle

Die EU-Richtlinie und darauf aufbauend die AÜG-Novelle beschränkt Gleichbehandlung auf die Dauer der Überlassung in einem bestimmten Beschäftigterbetrieb.⁴

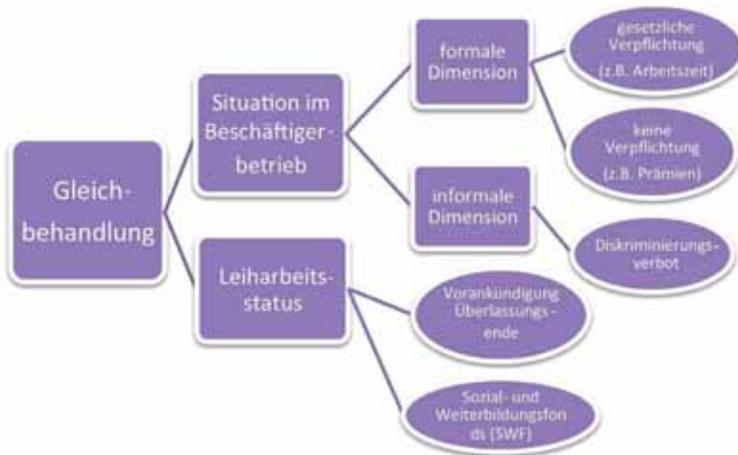
*formale Gleich-
behandlung
und ...*

Dieser Gleichbehandlungsbegriff kann aus der Perspektive eines Menschenrechtsansatzes als formale Gleichbehandlung charakterisiert werden (equalrightstrust 2007, S. 2). Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass Individuen, losgelöst von ihren jeweiligen sozialen und geschichtlichen Kontexten, die gleichen Rechte zugesprochen werden. Es ist jedoch gerade die Ausblendung von Kontexten, von unterschiedlichen Ausgangspunkten und Rahmenbedingungen, die dazu führt, dass sich soziale Ungleichheit reproduziert. Ein anspruchsvolleres Konzept ist daher jenes der substantiellen oder realen Gleichbehandlung, welches dafür plädiert, strukturelle Benachteiligungen durch

sozialpolitische Maßnahmen auszugleichen (ebd., S. 3). Ein zusätzliches Problem des Gleichbehandlungsansatzes ist, dass dieser keine substantiellen Mindeststandards kennt und Situationen denkbar sind, in denen es keine entsprechende Vergleichsgruppe gibt, auf die man sich beziehen könnte. Anstatt von Gleichbehandlung ist es daher sinnvoller, von einer Behandlung als Gleiche zu sprechen – gleich in dem Sinn, dass Menschen unabhängig von Beschäftigungsstatus, Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Staatsbürgerschaft, Geschlecht etc. eine (unteilbare, nicht verhandelbare) Würde haben, die es zu respektieren gilt (ebd., S. 7).

... substantielle Gleichbehandlung

Abbildung 1: Gleichbehandlung im Verständnis der AÜG-Novelle



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 1 soll im Anschluss an die obige Diskussion die verschiedenen Aspekte von Gleichbehandlung im Zusammenhang mit der AÜG-Novelle veranschaulichen. Grundsätzlich legt die AÜG-Novelle den Schwerpunkt auf die Situation der LeiharbeiterInnen im Beschäftigterbetrieb und dort wiederum überwiegend auf formale Aspekte. Aber auch unter formalen Aspekten sind bei manchen Themen Ausnahmen von der Gleichbehandlungspflicht möglich: Bei kollektiven betrieblichen Einrichtungen und bei der Arbeitszeit haben die LeiharbeiterInnen das Recht auf Gleichbehandlung, bei betrieblichen Entgeltbestandteilen und bei Weiterbildung grundsätzlich nicht

(vgl. Specht/Stummer 2014). Zweckgebundene finanzielle Zuschüsse sind aus rechtlicher Sicht ebenfalls Entgeltbestandteile und es ergibt sich daher kein Gleichbehandlungsanspruch (Burger 2014, S. 88). Das heißt beispielsweise: Gibt es in einem Betrieb eine Kantine, müssen die LeiharbeiterInnen zum gleichen Preis Essen dürfen, verteilt der Betrieb dagegen Essensgutscheine zum Mittagessen außer Haus, haben sie darauf keinen Anspruch. Hinsichtlich der Weiterbildung im Beschäftigterbetrieb fordert der Gesetzgeber die Beschäftigterbetriebe (wie auch die Überlasserbetriebe) auf, den „Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben“ zu fördern, legt aber keine Gleichbehandlungspflicht fest (§4 Abs. 5 AÜG). Die informalen Aspekte von Gleichbehandlung werden von der AÜG-Novelle insofern berührt, als ein Diskriminierungsverbot von LeiharbeiterInnen (wie es für „normale“ ArbeitnehmerInnen auch gilt) explizit festgehalten wurde (§6a Abs. 1-4 AÜG).

AÜG-Novelle im Spannungsfeld von formaler und substantieller Gleichbehandlung

Der Gleichbehandlungsansatz der AÜG-Novelle bzw. der EU-Richtlinie kann deshalb im obigen Sinn als formaler Gleichbehandlungsansatz bezeichnet werden, weil er den speziellen, tendenziell diskriminierenden Beschäftigungsstatus der LeiharbeiterInnen im Wesentlichen unberührt lässt. Es gibt jedoch zwei Maßnahmen, die davon abweichen und prinzipiell als Schritte in Richtung einer substantiellen Gleichbehandlung bewertet werden können: die Pflicht, ein Überlassungsende 14 Tage vorher ankündigen zu müssen, und die Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) speziell für LeiharbeiterInnen.

3. Aspekte formaler Gleichbehandlung

Betrachtet man zunächst den Aspekt der formalen Gleichbehandlung, das heißt im Wesentlichen die Beteiligung der LeiharbeiterInnen an Leistungen des Beschäftigterbetriebs zu gleichen Bedingungen wie die Stammbeschäftigten, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 1: Gleichbehandlung – formale Dimension

	Leistung vorhanden (Anteile in %)	Gleichbehandlung gegeben ⁵ (Anteile in %)		
		Generell	Nur Betriebe mit BR	Nur Betriebe ohne BR
Kantine	68%	84%	89%	72%***
Essensgutscheine	40%	33%	40%	24%**
Anreise zum Arbeitsplatz – betriebliche Angebote (z.B Schichtbus ...)	40%	40%	44%	34%
Anreise zum Arbeitsplatz – finanzielle Unterstützung	47%	34%	37%	30%
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergarten, betriebliche Tagesmütter ...)	32%	21%	29%	7%***
Betriebsausflug	69%	59%	68%	38%***
Weihnachtsfeier	89%	80%	85%	68%***
Arbeitsfreie Tage	28%	36%	44%	19%***
Wochenendarbeit ⁶	38%	72%	77%	66%*
Überstundenarbeit	66%	69%	75%	59%***
Gewinnabhängige Prämien	68%	23%	26%	17%*
Leistungsprämien	65%	26%	30%	18%**
Weiterbildungsmaßnahmen	57%	56%	61%	47%**

Quelle: ISW-LeiharbeiterInnenbefragung 2015, n=878; Signifikanzniveaus *0,05, **0,01, ***0,001

Zunächst einmal gibt Tabelle 1 indirekt Aufschluss über die generelle Verbreitung betrieblicher Leistungen, zieht man in Abzug, dass Leiharbeitsbeschäftigte tendenziell in größeren Betrieben und tendenziell im Produktionsbereich eingesetzt werden. Weit verbreitet sind Weihnachtsfeier, Betriebsausflug und Betriebskantine, aber auch betriebliche Prämien. Weniger häufig, aber doch häufiger als man vielleicht vermuten würde, gibt es Unterstützungen bei der Anreise zum Arbeitsplatz, betriebliche Kinderbetreuungsangebote und zusätzliche arbeitsfreie Tage.

Weiterbildungsmaßnahmen gibt es laut Leiharbeitsbeschäftigten in 57 % der Betriebe, wobei hier der Anteil der Befragten, die dies nicht wussten, sehr hoch war (26%), und daher möglicherweise Weiterbildungsmaßnahmen in Wahrheit weiter verbreitet sind.

Gleichbehandlungspflicht nicht bei allen Themen umgesetzt

Der gleiche Zugang zum Mittagstisch ist mittlerweile in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe gegeben. Auch an Weihnachtsfeiern und Betriebsausflug werden in der Mehrheit der Fälle die LeiharbeitsnehmerInnen beteiligt. Anders stellt sich hingegen die Situation bei betrieblichen Anreiseangeboten und bei Kinderbetreuungseinrichtungen dar. Trotz eindeutiger rechtlicher Verpflichtung werden bei diesen Angeboten die LeiharbeitsnehmerInnen nicht gleich behandelt. Keine Gleichbehandlung gibt es bei Essensgutscheinen und bei Subventionen zur Anreise, hier fehlt allerdings auch der rechtliche Anspruch.

Gibt es in einem Betrieb über die gesetzlichen Feiertage hinaus arbeitsfreie Tage, werden – entgegen der Gesetzeslage – nur in etwas mehr als einem Drittel der in Frage kommenden Fälle die Leiharbeitsbeschäftigten gleich behandelt. In beinahe zwei Drittel der Fälle müssen sie entweder zur Arbeit erscheinen oder sich einen zusätzlichen Urlaubstag nehmen. Ungleichbehandlungen bei der Verteilung von Überstunden und Wochenendarbeit zwischen Stammbeschäftigten und LeiharbeitsnehmerInnen treten in jeweils etwa 30 % der Fälle auf. Überwiegend keine Gleichbehandlung gibt es bei den betrieblichen Prämien, worauf allerdings auch kein Rechtsanspruch besteht (vgl. Specht/Stummer 2014, S. 202). Bei der Weiterbildung im Beschäftigterbetrieb haben 56 % jener Befragten, die von Weiterbildungsmaßnahmen wussten, angegeben, an diesen beteiligt zu werden.

in Betrieben mit Betriebsrat häufiger Gleichbehandlung

Als generelles Bild ergibt sich, dass die Gleichbehandlung in Beschäftigterbetrieben mit Betriebsrat relativ stärker gegeben ist als in solchen ohne. Aber nicht bei allen Themen übt die Existenz eines Betriebsrats einen Einfluss aus. Bei den Angeboten zur Arbeitsplatzanreise kann kein Betriebsratseinfluss festgestellt werden, auch beim Thema gewinnorientierte Prämien ist sein Einfluss vergleichsweise gering.

In den Betriebsratsfokusgruppen und den Beschäftigteninterviews nahm das Thema der Gewinnprämien breiten Raum ein (vgl. auch

Specht 2015, S. 27). Beschäftigterbetriebsräte schilderten ihre mühsamen Bemühungen zur Prämienbeteiligung und kritisierten zugleich, dass die AÜG-Novelle keine gesetzliche Verpflichtung zur Prämienbeteiligung gebracht habe:

„Ich glaub, dass ja auch die Novellierung bei allen guten Dingen nicht geschafft [hat], wirklich diese essentiellen, finanziellen Gustostückerln in die Sozialleistungen hineinzubringen. Das wäre eigentlich die Krux der ganzen Sache gewesen [...] wir haben auch so ein Erfolgsprämien-system. Es ist unmöglich, das für die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter irgendwie in einen Gleichklang zu bringen.“ (Beschäftigterbetriebsrat, Fokusgruppe 1, Abs. 51)

Aus der Perspektive der LeiharbeiterInnen ist die Frage der Prämienbeteiligung eine Frage der Gerechtigkeit:

„Solange wie ich jetzt schon drinnen bin und manch anderer Zeitarbeiter schon drinnen ist [...], würde ich es schon schätzen lernen, wenn ich jetzt einmal sage ‚du kriegst zumindest das, was ein Lehrling kriegt im dritten Lehrjahr‘, weil der kriegt ja auch aliquot seine Prämie. Das würde ich schon fair finden, wenn das durchgesetzt würde von den Betriebsräten. Weil ich denke mir, wir machen unsere Arbeit auch genauso, ich erwarte mir nicht dasselbe wie der Fixe, ein gewisser Unterschied soll bleiben in meinen Augen, aber eine gewisse Prämie, denke ich mir, stünde uns auch zu.“ (Beschäftigteninterview 1, Abs. 4)

fehlende Prämienbeteiligung für LeiharbeiterInnen ungerecht

Aus dem Zitat geht deutlich hervor, dass nicht die Forderung nach Gleichbehandlung an sich im Vordergrund steht, sondern jene nach Anerkennung des Beitrags der LeiharbeiterInnen zum Unternehmenserfolg. In manchen Fällen scheinen auch die Unternehmen zunächst davon ausgegangen zu sein, dass die LeiharbeiterInnen an den Prämien beteiligt werden müssen, ruderten danach aber zurück. In den Fokusgruppen und Interviews wurden auch Beispiele geschildert, in denen der starke Druck der Betroffenen zu einer Prämienbeteiligung geführt hat, wenn auch nicht in der gleichen Höhe wie für die Stammbeschäftigten.

Der Druck zur Gleichbehandlung (bei Prämien und anderen Leistungen) führt aber auch zu Spannungen zwischen Stamm-

beschäftigten und LeiharbeitnehmerInnen, auch deshalb weil die AÜG-Novelle die Beschäftigerbetriebe nicht verpflichtet, die Leistungen insgesamt auszubauen (Burger 2014, S. 88). Die Unternehmen verbinden die Einbeziehung der LeiharbeitnehmerInnen mitunter mit einer geringeren Leistung für alle, was die Solidaritätsbereitschaft der Stammbeschäftigten in besonderer Weise herausfordert.

Solidarität
zwischen Leihar-
beitnehmerInnen
und Stamm-
beschäftigten
notwendig

„Nach langen Jahren haben wir es geschafft, die Leiharbeiter ins Bonussystem, das wir haben, einzugliedern. Das war mühsamst und es läuft jetzt auch nicht offiziell [...] Weil die Leute, die in der Kernbelegschaft sind, die schauen natürlich, wie geht's denen, ob es denen schlecht geht und wenn die schlecht behandelt werden, was machen sie dann mit uns? Also das ist so eine Wechselwirkung, wo du völlig recht hast. Die schauen natürlich, wie die behandelt werden und wenn das OK ist, dann wirkt sich das auf alle positiv aus und wenn's negativ ist, ist es katastrophal. Das haben wir schon gehabt. Wird auch nicht besonders gut gefunden. Die Leute arbeiten schon miteinander und sind solidarischer als manche meinen.“ (Beschäftigterbetriebsrat, Fokusgruppe 1, Abs. 48)

4. Informale Aspekte von Gleichbehandlung

Das Vorhandensein einer Dimension informeller Ungleichbehandlung wurde in der Beschäftigtenbefragung deutlich sichtbar.

Tabelle 2: Gleichbehandlung – informale Dimension

	Antwortkategorien Ja/Nein, Anteil der Ja-Antworten in %		
	Generell	Nur Betriebe mit BR	Nur Betriebe ohne BR
Mehr Zeitdruck als Stammbeschäftigte?	30%	23%	42%
Belastendere Tätigkeiten als Stammbeschäftigte?	40%	33%	47%***
Gleichbehandlung durch unmittelbare Vorgesetzte?	68%	72%	61%***

Quelle: ISW-LeiharbeitnehmerInnenbefragung 2015, n=878

30 % der Leiharbeitsbeschäftigten erleben im Arbeitsalltag einen höheren Zeitdruck und 40 % sprechen davon, dass LeiharbeitnehmerInnen häufiger belastende Tätigkeiten ausführen. Die Gleichbehandlung von LeiharbeitnehmerInnen und Stammbeschäftigten durch die unmittelbaren Vorgesetzten (Teamleiterin, Vorarbeiter) sehen nur zwei Drittel der Befragten als gegeben an. Dass es sich bei den Antworten nicht um rein individuelle Wahrnehmungen handelt, zeigen die statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Betriebsrat. Gleichzeitig wird der positive Einfluss eines Betriebsrats auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen deutlich.

In beiden Betriebsratsfokusgruppen wurde der Aspekt der informellen Ungleichbehandlung ausführlich thematisiert. Die Diskussion beinhaltete zwei verschiedene Aspekte, die allerdings nicht völlig voneinander zu trennen sind: Erstens die besondere Kontrolle, der LeiharbeitnehmerInnen im Beschäftigterbetrieb ausgesetzt sind, und zweitens das Verhalten der Stammbeschäftigten gegenüber den LeiharbeitnehmerInnen. Der Aspekt der Kontrolle und die damit verbundene Einschränkung der Interessensartikulation kommt in der folgenden Aussage eines Beschäftigterbetriebsrats gut zum Ausdruck:

„[...]eine der größten Schwierigkeiten für Leiharbeiter selber und für uns dann auch, wenn es gröbere Probleme gibt bei uns im Betrieb und der Leiharbeiter wehrt sich dagegen und sagt ‚das passt mir nicht‘ oder er zeigt gewisse Umstände auf, die nicht in Ordnung sind, das kommt des Öfteren vor, dann hat er immer wieder das Damoklesschwert, wenn das öfter vorkommt, dann gebe ich dich wieder zurück und du bist weg!‘. Da ist der Schutz nach wie vor nicht wirklich gegeben. Das geht ruck-zuck. [...] Weil dann heißt es halt ‚brauchen wir nicht mehr‘, ‚den geben wir zurück‘.“ (Beschäftigterbetriebsrat, Fokusgruppe 1, Abs. 17)

LeiharbeitnehmerInnen einer besonderen Kontrolle unterworfen

Im Zitat kommt die machtlose Position der LeiharbeitnehmerInnen gut zum Ausdruck. Ihren symbolischen Ausdruck findet die Machtlosigkeit darin, sprachlich zu einer Ware gemacht zu werden, die man bei Nichtgefallen jederzeit zurückgeben kann. Einerseits werden die Leiharbeiter als Ding behandelt, andererseits zeigt sich in der (wiedergegebenen) Verwendung des „Du“ ein Fehlen einer gebotenen, respektvollen Distanz. Interessant

an dem Zitat ist die Verwendung des Begriffs „Damoklesschwert“, womit die ständige Drohung der Rückstellung zum Ausdruck gebracht werden soll. Nach der antiken Legende ließ der Tyrann Dionysios ein Schwert an einem Pferdehaar über dem Höfling Damokles aufhängen, um ihm die ständige Bedrohung jedes Glücks zu zeigen.⁷

Anti-Diskriminierungsgesetzgebung noch wenig wirksam

Die in der AÜG-Novelle enthaltene Bestimmung, dass LeiharbeitnehmerInnen im Fall von diskriminierenden Rückstellungen auf Schadenersatz klagen könnten (§6a Abs. 4 AÜG), wurde von den TeilnehmerInnen der Fokusgruppen als folgenlos eingeschätzt:

„Das greift ja nicht, weil der weiß genau, wenn er jemals irgendeine Leiharbeitsfirma klagt, ist er weg vom Tisch und vom Fenster und von überall. Also glaube mir bitte nicht, dass; es kommt jetzt vielleicht auf die Tätigkeit an und auf die Hierarchie. Wo ich im Bankensektor vielleicht eine Leiharbeitskraft beschäftige, ist es vielleicht noch ein bisschen anders als auf dem Bau. Da sind Welten dazwischen. Nur das schau ich mir an! Ob der am Bau, der ganz gewöhnliche [...] Arbeiter, ob der seine Leiharbeitsfirma klagt, wegen so etwas, weil es vielleicht irgendeine kleine Diskriminierung gegeben hat. Weil der ist ausgelöscht auf diesem Markt, weil die kennen sich ja alle untereinander.“ (Beschäftigterbetriebsrat, Fokusgruppe 1, Abs. 97)

Bemerkenswert ist, dass in dem Zitat von einer firmenübergreifenden Zusammenarbeit gegenüber widerspenstigen ArbeitnehmerInnen ausgegangen wird: Ein Rechtstreit mit einer Firma könnte dazu führen, von gar keinem Überlasserbetrieb mehr beschäftigt zu werden.

Neben diesen praktischen Hindernissen gibt es möglicherweise auch noch Klärungsbedarf darüber, was unter einer Diskriminierung zu verstehen ist: Denn im Unterschied zu personenbezogenen Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter oder ethnischer Herkunft werden die diskriminierenden Auswirkungen des Beschäftigungsstatus an sich häufig nicht erkannt (Boyce et al. 2007, S. 7).

Die Beziehungen zwischen Stammbeschäftigten und LeiharbeitnehmerInnen wurde in den Betriebsratsfokusgruppen kritisch

thematisiert. Entweder die LeiharbeiterInnen würden von den Stammbeschäftigten sozial ausgeschlossen oder es würde versucht, diese für die eigenen Zwecke zu instrumentalisieren (vgl. Specht 2015, S. 33). Bemerkenswert war, dass die Leiharbeitsbeschäftigten die Beziehung zu den Stammbeschäftigten tendenziell positiver schilderten als die BetriebsrätInnen. Negative Erlebnisse wurden eher als Ausnahme hingestellt:

„Interviewer: Wie begegnen Ihnen so die Stammbeschäftigten? Wie verhalten sich die Stammbeschäftigten?“

Beschäftigter: Also unter Kollegen gibt es da keine Probleme, von meiner Seite aus. Ich habe nur einmal eine schlechtere Erfahrung gemacht [...]. Und da bist eigentlich nur behandelt worden wie ein Sklave, zumindest von dem jungen Vorarbeiter oder was, der dort drinnen war. Der hat dich getrieben wie mit der Peitschen und, ich meine, die haben auch einen fix Angestellten gehabt, der hat es ruhiger gemacht, ist dort und da eine rauchen gegangen und wenn der gesehen hat, dass du gerade eine am Rauchen bist oder einen Kaffee trinkst, hat der gleich einen Stress und Druck gemacht obwohl das eigentlich inakzeptabel war, weil die Arbeit eigentlich zügig vorangegangen ist.“ (Beschäftigteninterview 3, Abs. 13-14)

ambivalentes Verhalten der Stammbeschäftigten

In dem Zitat wird die Beziehung zu den Stammbeschäftigten zunächst allgemein als positiv dargestellt (wird aber durch den Zusatz „von meiner Seite“ relativiert), konkret wird aber ein negatives Erlebnis geschildert. Diese Ambivalenz kann nun dahingehend interpretiert werden, dass einerseits die Situation objektiv von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich ist und keineswegs alle Stammbeschäftigten LeiharbeiterInnen diskriminieren, andererseits, dass das „Stigma-Bewusstsein“ der Betroffenen unterschiedlich stark ausgeprägt ist (Boyce et al. 2007 in Anschluss an Pinel 1999). Insofern ist es auch plausibel, dass BetriebsrätInnen aus einer Beobachterposition unter Umständen ein kritischeres Bild der Lage haben als die Betroffenen selbst.

5. Beendigungen von Überlassungen

Die Vorstellung, dass die Situation von LeiharbeiterInnen dadurch gekennzeichnet ist, dass sie zwischen verschiedenen Betrieben rotieren und dabei bei einem Arbeitskräfteüberlasser

beschäftigt bleiben, trifft real wahrscheinlich nur auf eine Minderheit dieser Gruppe zu. Zum einen ist ein Teil der Beschäftigten durchaus längerfristig im gleichen Betrieb tätig (vgl. Specht 2010, S. 17), zum anderen bedeutet das Ende einer Überlassung häufig auch das Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Dies wird durch die vorliegenden Befragungsergebnisse nochmals bestätigt, wie Grafik 1 zeigt.⁸

Grafik 1: Geschehen nach Ende der Überlassung

*einvernehmliche
Auflösung häufig
nicht gewollt*



Quelle: ISW-LeiharbeiterInnenbefragung 2015, n=320, Angaben in %

15 % der Befragten gaben an, nach dem Überlassungsende direkt in den nächsten Beschäftigerbetrieb gewechselt zu haben. Nur 3 % wurden Stehzeiten gezahlt. Ein viel höherer Anteil, nämlich 16 % gaben an, dass auf das Überlassungsende ein Urlaub erfolgt ist. Aber nur in etwa 50 % dieser Fälle wurde der Urlaub von den Beschäftigten selbst gewollt. Bei 29 % der Fälle wurde das Dienstverhältnis formal einvernehmlich gelöst, aber wiederum nur etwa 50 % aus dieser Gruppe gaben an, dass die Lösung auch wirklich einvernehmlich, das heißt auch von ArbeitnehmerInnenseite gewollt war.

*Übernahme nur
in 9 % der Fälle*

In 22 % erfolgte eine Kündigung durch die Leiharbeitsfirma, in 5 % der Fälle kündigten die ArbeitnehmerInnen von sich aus. Die Übernahme in das Stammpersonal des Beschäftigerbetriebs erfolgte in 9 % der Fälle.⁹

Ein Teil der Problematik besteht darin, dass die Beschäftigerbetriebe zum Teil höchst kurzfristig bekanntgaben, wenn sie eine Leiharbeitskraft nicht mehr „nutzen“ wollten. Dies verursachte einerseits psycho-sozialen Stress für die unmittelbar Betroffenen, andererseits ein Koordinationsproblem für die Überlasserfirmen. Ein interviewter Leiharbeiter schildert diese Konstellation in seinen eigenen Worten:

„[...] als Leiharbeiter musst damit rechnen, dass du einen Tag vorher erfährst, dass du da nicht mehr weiter gebraucht wirst [...] Weil die fix Angestellten, die bauen sie nicht ab. Und dann hast du eben eine gewisse Flaute drinnen, weil das so kurzfristig ist, dass die sich melden, dass das Arbeitsverhältnis zu Ende geht, das ist so kurzfristig, da können die Vermittler von der Leihfirma nicht so schnell eine neue Stelle beschaffen. Die müssen auch erst mal schauen, wer wen braucht, wer für wen in Frage kommt. Und da ist' dann auch oft einmal so, dass die gerne darauf zurückgreifen auf Zwangsurlaub oder Zwangszeitausgleich. Das heißt, die Zeit kannst du nicht einmal für dich bestimmen, wenn du sie wirklich brauchst.“ (Beschäftigteninterview 3, Abs. 5-8)

kurzfristiges Überlassungsende führt zu Arbeitslosigkeit und Fremdbestimmung

Mit der AÜG-Novelle 2012 wurde nun die Bestimmung eingeführt, dass LeiharbeiterInnen zwei Wochen im Voraus über das Ende einer Überlassung informiert werden müssen, vorausgesetzt die Überlassung hat mindestens drei Monate gedauert. Diese Bestimmung sollte dazu führen, dass die Beschäftigungsverhältnisse stabiler werden, indem den Überlasserfirmen mehr Zeit zur Suche einer neuen Überlassung gegeben wird. Allerdings gibt es bei Nichteinhaltung dieser Bestimmung keine Sanktionen – weder für den Beschäftiger noch für den Überlasserbetrieb. Tabelle 3 zeigt für jene Leiharbeitsbeschäftigte, die bereits ein Überlassungsende erlebt haben, wie lange ihnen diese im Voraus angekündigt wurde. Inkludiert sind dabei nur jene Beendigungen, die sich seit 2013 ereignet haben und wo die Überlassung mindestens drei Monate gedauert habe.

Tabelle 3: Einhaltung der Pflicht zur 14-tägigen Vorankündigung des Überlassungsendes

Dauer der Vorankündigung	Anteile in %
Gleicher Tag	27%
Gleiche Woche	18%
1 Woche im Voraus	17%
2 Wochen im Voraus	16%
Länger	22%

Quelle: ISW-LeiharbeiterInnenbefragung 2015, n=154

Ankündigungspflicht wird mehrheitlich nicht eingehalten

Es zeigt sich, dass nur in 38 % der Fälle die Ankündigungszeit von zwei Wochen eingehalten wurde. Berücksichtigt man, dass in dieser Zahl auch jene Überlassungen beinhaltet sind, die von Anfang an befristet waren, kann man davon ausgehen, dass der wahre Wert noch niedriger ist. Bemerkenswert und problematisch zugleich ist, dass in etwa ein Viertel der Betroffenen das Ende der Überlassung weiterhin erst am gleichen Arbeitstag erfährt.

Als ein wesentlicher Grund für die Nichteinhaltung dieser Ankündigungspflicht hat sich die Erwartung der Arbeitgeberseite, dass die Betroffenen die restliche Zeit nicht mehr zur Arbeit erscheinen und krank werden würden, herausgestellt. Für den Beschäftigterbetrieb besteht das Interesse, die Arbeitskraft bis zum letzten Tag zu nützen, für die Leiharbeitsfirma das Interesse, Krankheitskosten zu vermeiden. Die Beschäftigten setzen aufgrund bisheriger Erfahrungen das Ende der Überlassung weiterhin mit dem Ende der Beschäftigung gleich. Ein Teufelskreis: Das mangelnde Vertrauen führt zu ganz kurzfristigen Ankündigungen und diese wiederum erhöhen das Prekaritätsrisiko, wodurch die negativen Erwartungen der Beschäftigten bestätigt werden.

6. Der Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF)

Die Beeinträchtigung der beruflichen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ist ein zentrales Charakteristikum prekärer Arbeitsverhältnisse (Kalleberg 2009, S. 2). In der vorliegenden Befragung sahen sich 16 % der Befragten bei Weiterbildung vom Überlasserbetrieb unterstützt, 37 % sahen sich

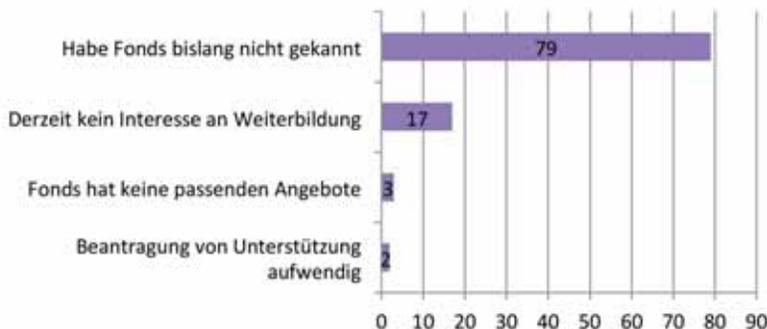
nicht unterstützt, 47 % konnten auf diese Frage keine Antwort geben (vgl. Specht 2015, S. 49).

Die Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds für Leiharbeitsbeschäftigte durch die AÜG-Novelle 2012 (Aufnahme der Tätigkeit 2014) kann als Maßnahme einer substantiellen Gleichbehandlung in dem Sinne, dass sie direkt am Leiharbeitsstatus ansetzt und eine strukturelle Benachteiligung auszugleichen versucht, verstanden werden.

Die vorliegenden Daten zeigen jedoch, dass der SWF zum Befragungszeitraum (1. Quartal 2015) unter den LeiharbeiterInnen kaum bekannt war. Nur 3 % der Befragten haben angegeben, den SWF selbst schon einmal in Anspruch genommen zu haben. Das bedeutet allerdings nicht, dass nicht eventuell trotzdem vom SWF profitiert wurde, da auch Überlasserfirmen über den Fonds Weiterbildungen finanzieren können.

SWF unter LeiharbeiterInnen noch zu wenig bekannt

Grafik 2: Gründe für fehlende Inanspruchnahme des SWF



Quelle: ISW-LeiharbeiterInnenbefragung 2015, n=704

Als Grund für die Nichtinanspruchnahme nannten circa 80 % der Betroffenen schlicht und einfach, dass sie den Fonds nicht gekannt hätten. 17 % äußerten kein Interesse an Weiterbildung als Motiv. Andere Motive, wie ein als nicht attraktiv wahrgenommenes Kursangebot oder Aufwändigkeit der Antragsstellung, spielten nur eine sehr geringe Rolle. Obwohl das Instrument des Fonds noch weitgehend unbekannt ist, wurden dessen konkrete Angebote – Unterstützung bei Weiterbildungen und finanzielle Sonderunterstützung bei Arbeitslosigkeit – von der

überwiegenden Mehrheit der Betroffenen als sehr wichtig eingestuft (ebd., S. 51).

In den Beschäftigteninterviews zeigte sich ein breites Spektrum in Bezug auf die Motivation zur beruflichen Weiterbildung. Ein Teil der Befragten zeigte eine intensive Weiterbildungsaktivität, zum Teil wurde dabei auch gute Unterstützung durch die Leiharbeitsfirma berichtet. Gleichzeitig bestand Unsicherheit darüber, inwiefern die Weiterbildung wirklich zu einer substantiellen Verbesserung ihrer Lage führt. Aus der Perspektive dieser Gruppe erfolgen beispielsweise die Übernahmen ins Stammpersonal nicht vornehmlich aufgrund von Qualifikationskriterien, sondern orientieren sich an persönlichen Charakteristika wie Alter (Ältere werden eher nicht übernommen), Staatsbürgerschaft (AusländerInnen werden eher nicht übernommen) oder persönlichen Beziehungen.

*Diskriminierung
bei Übernahmen*

*„Bedauerlicherweise ist es bei uns drinnen auch so, dass eine Übernahme nicht unbedingt mit einer Qualifikation zusammenhängt, sondern sehr viel von dem wie weit ich wen kenne da drinnen. Das ist eben schon so ... also ein Meister, der einen Mitarbeiter haben will, der hat ihn. Ob der jetzt dem Anforderungsprofil entspricht oder nicht, das ist nicht so das Kriterium. Wenn der sagt, der will den haben, dann ist das ein größeres Kriterium. Die Verknüpfungen der Familie und der Freunde ist da eben schon oft ein wenig vordergründig und nicht so sehr die Qualifikation [...] Also mir haben sie bis dato nichts gebracht, die Weiterbildungsmaßnahmen. In welcher Form auch immer.“
(Beschäftigteninterview 2, Abs. 48)*

*bei Bildungskarenz wird
Verlust des Arbeitsplatzes
befürchtet*

Der Aspekt der Altersdiskriminierung spielt auch bei der Inanspruchnahme des SWF eine Rolle, wie in den Betriebsratsfokusgruppen thematisiert wurde. Die Möglichkeit, über eine Bildungskarenz eine industrierelevante Lehrausbildung nachzumachen, würden Ältere deshalb ungerne in Anspruch nehmen, weil sie (realistischerweise) den Verlust des konkreten Arbeitsplatzes befürchten und Angst davor haben, eventuell keinen neuen zu finden.

Es gibt auch LeiharbeiterInnen, die es trotz bestehender Möglichkeiten schwierig finden, einen Anknüpfungspunkt an berufliche Weiterbildung zu finden:

„Weiterbildungsmöglichkeiten, was ich weiß, sind sehr gut. Nur es ist eben auch beim Arbeiter schwierig, was mache ich da jetzt genau? weil wenn du selber weißt, du bist einmal dort in der Sparte, dann bist in einer ganz anderen Sparte, du kannst dich nicht orientieren in was du dich weiterbilden könntest. [...] Es gibt ja die einen oder anderen, die sagen ‚ja in die Richtung bilde ich mich weiter‘ und die sind auch in der Sparte und das sind meistens auch Firmen wo sie dann wirklich auch länger arbeiten. Wo sie auch bleiben. Wo sie nach einer gewissen Zeit eventuell auch übernommen werden. [...]. Ich selber spiele momentan gar nicht mit dem Gedanken an Weiterbildung.“ (Beschäftigteninterview 3, Absatz 32).

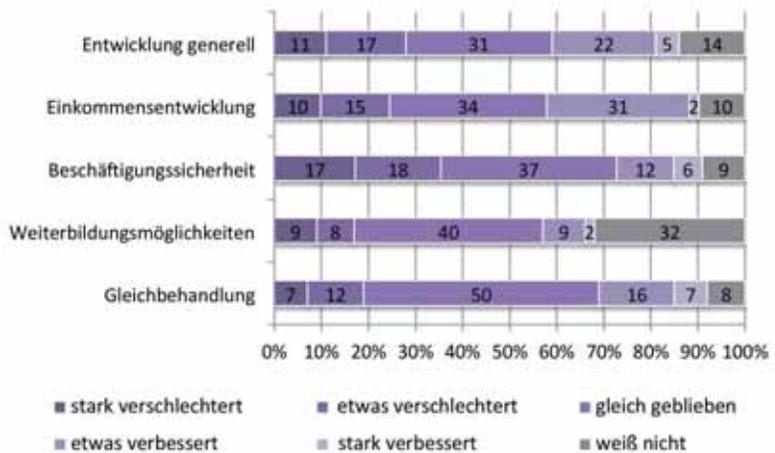
für LeiharbeiterInnen schwierig, eigene Weiterbildungsinteressen zu definieren

Das Zitat macht deutlich, dass der SWF in seinem bisherigen Angebot stark auf bestimmte Branchen und Berufsbilder abzielt, aber wenig für jene LeiharbeiterInnen bietet, deren Charakteristikum ist, dass sie unspezifisch eingesetzt werden.

7. Entwicklung der Lage der Leiharbeitsbeschäftigten

Die Frage, ob sozialrechtliche Verbesserungen auch zu einer Verbesserung der faktischen Lage der Leiharbeitsbeschäftigten führen, ist keineswegs einfach und geradlinig zu beantworten. Im Verlauf des Artikels konnte gezeigt werden, dass erstens die Gesetzesgrundlage in einem wesentlichen Bereich, bei betrieblichen Entgeltbestandteilen, keine Gleichbehandlung vorschreibt, und zweitens, dass in den Bereichen, in denen Gleichbehandlung zwingend vorgesehen ist, diese häufig nicht umgesetzt wird. Hinzu kommt die Entwicklung des Leiharbeitsmarktes als wesentlicher Einflussfaktor. Grafik 3 zeigt, wie die Betroffenen die Entwicklung der Lage der LeiharbeiterInnen, bezogen auf die letzten drei Jahre, einschätzen.¹⁰

Grafik 3 : Entwicklung der Lage der Leiharbeitsbeschäftigten in den letzten drei Jahren



Quelle: ISW-LeiharbeiterInnenbefragung 2015, n=438-445

Verbesserungen beim Einkommen, Verschlechterung bei der Beschäftigungssicherheit

Aus der Perspektive der Betroffenen halten sich jene, die eine Verbesserung der Situation der LeiharbeiterInnen erkennen, mit jenen, die eine Verschlechterung erkennen, in etwa die Waage, wobei der Anteil jener, die eine starke Verschlechterung erkennen (10 %), viel größer ist als jener, die eine starke Verbesserung erkennen. Interessant ist der Blick aufs Detail: Beim Thema Entgelt ist der Anteil jener, die eine Verbesserung erkennen können, doch deutlich höher als jener, die eine Verschlechterung sehen. Diese Verbesserung könnte zum Teil ein Effekt der Überprüfung der häufig zu niedrigen kollektivvertraglichen Einstufungen sein, die im Zusammenhang mit der Implementierung der AÜG-Novelle durchgeführt wurden (Specht/Stummer 2014, S. 208). Dagegen überwiegt bei der Beschäftigungssicherheit eine negative Tendenz. Auch das ist plausibel, denn nach einem kurzen Nachkrisenboom ist die Arbeitslosigkeit in der Arbeitskräfteüberlassung wieder deutlich angestiegen. Hinzu kommt, dass, wie gezeigt, die Pflicht zur 14-tägigen Vorankündigung des Überlassungsendes mehrheitlich nicht eingehalten wird. Beim Thema Weiterbildung sehen etwas mehr Betroffene eine Verschlechterung als eine Verbesserung, die Antworten sind aber aufgrund des hohen Anteils an „Weiß nicht“-Antworten wenig verlässlich. Eine leichte Tendenz zur Verbesserung lässt sich beim

Thema Gleichbehandlung feststellen. Bemerkenswert ist, dass gerade Befragte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft hier deutlicher eine Verbesserung sehen – ein Hinweis dafür, dass sich der Umgang mit den LeiharbeitnehmerInnen in den Betrieben verbessert haben dürfte.

Ein Grund dafür, warum es grundsätzlich schwierig ist, durch arbeitsrechtliche Maßnahmen die Lage der Leiharbeitsbeschäftigten zu verbessern, liegt in der Dynamik des Leiharbeitsmarktes begründet. Denn zum einen üben die Beschäftigbetriebe einen starken Kostendruck auf die Leiharbeitsfirmen aus:

„[...] die großen Betriebe, und da nehme ich uns gar nicht raus, erpressen teilweise auch die Leasingfirmen mit dem Umrechnungsfaktor. Und wir kennen den Umrechnungsfaktor. Der gehört gesetzlich geregelt, dass das jede Firma gleich zum Zahlen hat. Weil der Umrechnungsfaktor ist einfach das, von dem eine Leasingfirma lebt. Wenn aber 1,96 oder 1,93 steht beim Umrechnungsfaktor, kann er nicht mehr leben. Weil da zahlt er fast schon drauf, wenn einer in Krankenstand ist.“ (Beschäftigterbetriebsrat, Fokusgruppe 2, Abs. 30)

*destruktive
Dynamik des
Leiharbeits-
marktes*

Zum anderen gibt es auch Leiharbeitsfirmen, die bereit sind, zu diesen Bedingungen zu verleihen, und dafür in Kauf nehmen, nicht gesetzeskonform an den Rechten der Beschäftigten zu sparen. In den Betriebsratsfokusgruppen entwickelte sich ein Diskurs, der zwischen „sauberen“, gesetzeskonformen, und „schmutzigen“, nicht gesetzeskonformen Leiharbeitsfirmen unterscheidet. Durch die Erhöhung der rechtlichen Anforderungen im wenig regulierten Markt der Leiharbeitsfirmen würden gesetzeskonform arbeitende Leiharbeitsfirmen weiter unter Druck gesetzt. Ein Betriebsrat einer Leiharbeitsfirma reflektiert die Problematik wie folgt:

„Das Schlimme im Zuge dessen ist ja nicht, dass damit die Firma XY einen Marktanteil verliert, das Schlimme ist, dass die Mitarbeiter genau beim gleichen Beschäftigbetrieb drinnen bleiben, aber nachher bei einem ‚schwindligeren‘ Überlasser arbeiten. Wo sich nachher dann weniger an die Gesetze gehalten wird, während sie vorher vertreten worden sind [...] Durch die zusätzliche Einführung von Rechtsnormen in einem schlecht regulierten Bereich kann es natürlich dazu führen, dass mehr Leute eine negativere Auswirkung auf kurze und

*BetriebsrätInnen
in Leiharbeitsfir-
men unter Druck*

mittlere Frist zu spüren kriegen, als wenn diese Norm erst später novelliert wird. Nachdem es in einer Branche gewisse Regulierungen gegeben hat. So wie es bei uns zum Beispiel ist. Wir brauchen mehr Betriebsräte“ (Überlasserbetriebsrat, Fokusgruppe 3, Abs. 63).

Die betriebsrätliche/gewerkschaftliche Organisierung von Überlasserbetrieben ist ein Prozess, welcher zwar begonnen wurde, aber noch nicht so weit geht, dass die Betriebsräte und -rätinnen flächendeckend arbeitsrechtliche Standards in der Leiharbeit durchsetzen können. Daraus resultiert die geschilderte Problematik.

8. Resümee

Die in dem Artikel präsentierten Forschungsergebnisse zeigen, dass vier Jahre nach Infrattreten der AÜG-Novelle Gleichbehandlung zwischen LeiharbeiterInnen und Stammbeschäftigten nicht in allen Gebieten praktiziert wird. Dies liegt daran, dass zum einen manche gesetzliche Vorgaben bislang nicht in die betriebliche Praxis umgesetzt wurden, zum anderen, dass wesentliche Bereiche gesetzlich von der Gleichbehandlungspflicht ausgenommen wurden. Insbesondere die Differenzierung zwischen Sach- und Geldleistungen ist aus einer Gerechtigkeitsperspektive wenig verständlich, und eine gesetzliche Veränderung, dass z.B. auch betriebliche Prämien unter das Gleichstellungsgebot fallen, wäre notwendig.

Es sind aber nicht nur Lücken in der Gesetzesgrundlage und der Widerstand der Unternehmen, die einer durchgängigen Gleichbehandlung entgegenstehen. Auch Verteilungskonflikte zwischen Stammbeschäftigten und Leiharbeitsbeschäftigten spielen eine Rolle – Gleichbehandlung hat die Solidaritätsbereitschaft der Stammbeschäftigten zur Voraussetzung.

Während generell betrachtet bei der Situation der Leiharbeitsbeschäftigten im Beschäftigterbetrieb ein Trend zur Verbesserung erkennbar ist, ist die prekäre Lage des Leiharbeitsstatus an sich unverändert. Die 14-Tage-Frist wird mehrheitlich nicht eingehalten, hier rächt sich, dass die Gesetzgebung keine Strafen vorgesehen hat.

Gleichbehandlung unvollständig geblieben

Die arbeitsrechtlichen Verbesserungen passierten vor dem Hintergrund eines deregulierten Leiharbeitsmarkts, der rechtskonformes Arbeiten tendenziell als unwirtschaftlich bestraft. Eine stärkere gesetzliche Regulierung des Leiharbeitsmarktes an sich (über das unverbindliche Gütesiegel hinaus) wäre daher anzudenken.

Letzlich sind arbeitsrechtliche Verbesserungen dann wirksam, wenn sie den Betroffenen bekannt sind und von diesen auch eingefordert werden. Im Zuge der Untersuchungen zur Umsetzung der AÜG-Novelle wurden Ansätze einer kollektiven und individuellen Selbstermächtigung der LeiharbeitnehmerInnen erkennbar, deren Entstehungsbedingungen näherer Untersuchung bedürfen.

neues Selbstbewusstsein von LeiharbeitnehmerInnen notwendig

Anmerkungen

1. Der Autor dankt Julius Braun für wertvolle Hinweise zu früheren Versionen des Artikels.
2. Vgl. RICHTLINIE 2008/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 19. November 2008 über Leiharbeit. Wichtig ist, dass die Richtlinie nicht auf eine Abschaffung der Leiharbeit abzielt, im Gegenteil: Das Europäische Parlament fordert gleichzeitig mit der Verbesserung der Mindeststandards die Überprüfung von bestehenden Einschränkungen und Verboten im Hinblick auf Leiharbeit (Erwägungsgrund 18).
3. Anfang 2015 wurde eine schriftliche österreichweite Befragung von LeiharbeitnehmerInnen durchgeführt. Der Fragebogen umfasste über 70 Fragen. Es wurden Übersetzungen für Ungarisch und für Bosnisch/Kroatisch/Serbisch angefertigt. Der Fragebogen wurde an mehr als 7000 LeiharbeitnehmerInnen in ganz Österreich ausgesandt. Letzlich lagen 878 auswertbare Fragebögen vor, was (inklusive Post-Retouren) eine Rücklaufquote von 13% ergibt. Im Vorfeld, von Februar bis Juli 2014, wurden drei Betriebsratsfokusgruppen zum Thema abgehalten. An zwei Fokusgruppen nahmen sowohl BetriebsrätInnen von Beschäftigterbetrieben als auch BetriebsrätInnen von Arbeitskräfteüberlassern teil. Die dritte setzte sich vornehmlich aus BetriebsrätInnen von Arbeitskräfteüberlassern zusammen. In allen Fokusgruppen diskutierte ein Vertreter der Gewerkschaft PRO-GE mit. Zusätzlich wurden im Herbst 2014 vier qualitative Interviews mit LeiharbeitnehmerInnen durchgeführt.
4. In dem Artikel wird folgende Begrifflichkeit verwendet: Der Beschäftigterbetrieb ist jene Organisation, in welcher die Arbeitsleistung konkret erbracht wird. Der Überlasserbetrieb ist jener Betrieb, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen wird und von welchem die Beschäftigten Lohn/Gehalt bezahlt bekommen.
5. Bei den Themen Prämien und Weiterbildung wurde genau genommen nicht nach Gleichbehandlung, sondern nach Beteiligung an den entsprechenden Leistungen gefragt. Der wahre Wert liegt deshalb vermutlich etwas unterhalb der angegebenen Werte. Aus didaktischen Gründen wurden alle Gleichbehandlungsaspekte in einer Tabelle zusammenfassend dargestellt.
6. Die Fragestellung bei Überstundenarbeit und Wochenendarbeit lautete, ob die Betroffenen diese regelmäßig leisten.
7. Vgl. www.duden.de/rechtsschreibung/Damoklesschwert
8. Die Frageformulierung orientierte sich an der Studie von Riesenfelder/Wetzell aus dem Jahr 2010. Die Ergebnisse beziehen sich auf die Teilgesamtheit der Befragten, die bereits ein Ende einer Überlassung erlebt hatten.

9. Riesenfelder und Wetzel kamen zu dem Ergebnis, dass in rund 12% der Fälle nach dem Ende eines Arbeitseinsatzes die Übernahme in den Beschäftigertrieb erfolgt (Wetzel/Riesenfelder 2010, S. 21).
10. Es wurden nur Antworten jener Personen genommen, die bereits mindestens drei Jahre Leiharbeitserfahrung hatten.

Literatur

- Boyce, Anthony S. / Ryan, Ann Marie / Imus, Anna L. / Morgeson, Frederick P. (2007): „Temporary Worker, Permanent Loser?“ A Model of the Stigmatization of Temporary Workers, in: Journal of Management, Vol. 33. No. 1, February 2007, S. 5–29
- Burger, Florian (2014): Entgeltsschutz, Gleichstellungsanspruch und Diskriminierungsschutz überlassener Arbeitskräfte, in: Raschauer, Nicolas / Resch, Reinhard (Hg.): Neuerungen bei der Arbeitskräfteüberlassung. Wien: ÖGB-Verlag
- Equal Rights Trust (2007): The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality. <http://www.equalrightstrust.org/content/ideas-equality-and-non-discrimination-formal-and-substantive-equality> , DL 01.03.2016
- Kalleberg, Arne L. (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, in: American Sociological Review, 2009, Vol 74, February: S. 1–22
- Riesenfelder, Andreas / Wetzel, Petra (2010): Die Leiharbeit in der Krise? Forschungsbericht von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien
- Specht, Matthias (2015): Gleichbehandlung von Leiharbeits- und Stammbeschäftigten. Die betriebliche Wirklichkeit nach der Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012. Linz: ISW-Forschungsbericht Nr. 71
- Specht, Matthias / Stummer, Ernst (2014): Entprekarisierung von Leiharbeit? Die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 – Rechtliche Betrachtung und erste Befunde aus der Praxis, in: WISO Nr. 1/14, S. 197–213
- Specht, Matthias (2010): Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit? Linz: ISW-Forschungsbericht Nr. 63