

# DATEN & FAKTEN



## ARBEITSKRÄFTE- ÜBERLASSUNG

Zwischen Arbeitnehmerrechten  
und anhaltender Unsicherheit

Stand: September 2023

## VOM VERBOT ZUR KONSEQUENTEN REGULIERUNG

Dass Arbeitskräfteüberlassung erlaubt sein soll, war lange Zeit gesellschaftlich umstritten. So forderte etwa die Arbeitsschutzorganisation der UNO lange Zeit ein Verbot. Begründung: Arbeit darf keine Ware sein. In Österreich wurde bereits 1988 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) beschlossen. In der Annahme, dass, Regulierung und Festlegung von Arbeitnehmerrechten die bessere Alternative zum Verbot sei. Das AÜG, das wesentlich von Arbeiterkammer und Gewerkschaften mitgestaltet wurde, legt auch fest, dass „keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf“. So wurde diese Arbeitsform innerhalb eines strengen gesetzlichen Rahmens legal, zum Schutz der überlassenen Arbeitnehmer: innen und des Arbeitsmarktes.

Von der Verbotssforderung zur sozialpolitischen Gestaltung

Im AÜG gab es bereits das Recht auf ein „angemessenes, ortsübliches Entgelt“. Dieses wurde durch den Arbeitskräfteüberlassungskollektivvertrag KV), den es auf Druck der Gewerkschaften seit 2002 gibt, konkretisiert und ergänzt. Dieser KV gilt europaweit als vorbildlich. Dadurch haben die Einkommen von überlassenen Arbeitnehmer:innen in den letzten Jahren zu jenen mit fixen Beschäftigungsverhältnissen aufgeschlossen.

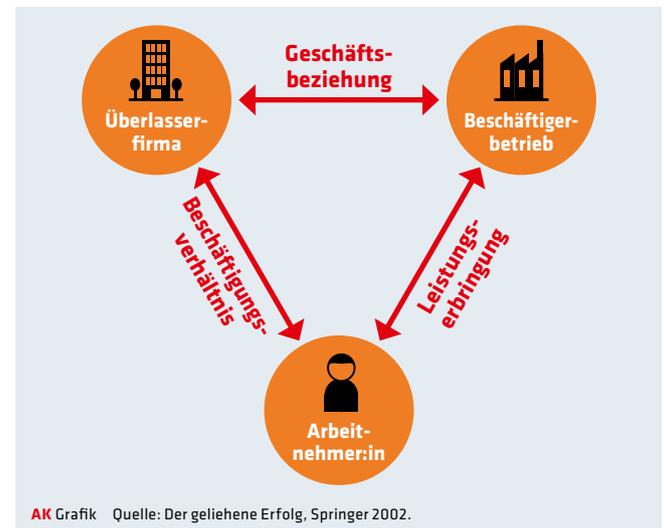
Meilenstein Kollektivvertrag

## UNGLEICHE MACHTVERHÄLTNISSE

Im herkömmlichen Arbeitsverhältnis stehen sich ein:e Arbeitnehmer:in und ein:e Unternehmer:in gegenüber und gehen eine arbeitsvertraglich geregelte Beziehung ein. In der Arbeitskräfteüberlassung ist das anders. Mittlerweile ist diese zwar arbeitsvertraglich ganz genau geregelt. Der grundlegende Unter-

schied zum herkömmlichen Arbeitsverhältnis bleibt aber, dass sich der:die Arbeitnehmer:in mit *zwei* Unternehmer:innen auseinandersetzen muss. Mit der Überlassungsfirma, mit dem der Arbeitsvertrag eingegangen wird, und mit dem Beschäftigerbetrieb. In Letzterem arbeitet der:die Arbeitnehmer:in faktisch und ist auch in dessen betriebsinterne Hierarchie eingegliedert. Aber es besteht *keine* arbeitsvertragliche Beziehung. Zwischen Überlassungsfirma und Beschäftigerbetrieb wiederum besteht eine Geschäftsbeziehung. Die Arbeitskräfteüberlassung kann daher als dreiecksförmige Beschäftigungsform dargestellt werden. Die Position der Arbeitnehmer:innen an der unteren Spitze des Dreiecks symbolisiert, dass diese tendenziell über die geringste Macht verfügen.

### Überlassungsdreieck



## AUSBREITUNG UND VERFESTIGUNG AM ARBEITSMARKT

Das AÜG legte auch eine laufende genaue Beobachtung der zahlenmäßigen Entwicklung dieser Branche fest. So wurden 1989 knapp 8.000 überlassene Arbeitnehmer:innen von den heimischen Überlassungsfirmen gemeldet. Das waren knapp 0,3 Prozent aller unselbständig Beschäftigten in Österreich. 2022 lag der Anteil der überlassenen Arbeitnehmer:innen bei 2,2 Prozent. In Oberösterreich, der Hochburg der Arbeitskräfteüberlassung, lag er sogar bei 3,3 Prozent. Dabei muss allerdings gesehen werden, dass sich Arbeitskräfteüberlassung stark auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten konzentriert. Drei Viertel der Überlassungen (=Arbeitseinsätze) finden in Gewerbe, Handwerk und Industrie statt. Daher kann beispielsweise in einem Produktionsbetrieb der Anteil an überlassenen Arbeitnehmer:innen viel höher sein, während es etwa in einem Einzelhandelsbetrieb diesen Beschäftigungstyp gar nicht gibt. Im Jahresdurchschnitt waren 2022 österreichweit etwa 87.000 Personen als überlassene Arbeitnehmer:innen tätig. In Oberösterreich sind es aktuell rund 22.000 Personen.

Beschäftigungstyp vor allem in Gewerbe, Handwerk und Industrie verbreitet

In den 1990er- und 2000er-Jahren nahm die Arbeitskräfteüberlassung als Ausdruck eines gewissen neoliberalen Trends am Arbeitsmarkt rasant zu. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 ging sie dann kurzfristig stark zurück. Viele Betroffene wurden arbeitslos. Damals musste diese Beschäftigtengruppe die kollektive Erfahrung machen, dass in vielen Betrieben überlassene Arbeitnehmer:innen die Ersten sind, die gehen müssen. Daran hat sich bis heute wenig geändert. Auch mit Fortdauer der Corona-Pandemie erhöhte sich die Arbeitslosigkeit unter den Betroffenen

wieder sehr deutlich. Aufgrund des weiterhin bestehenden hohen Arbeitslosigkeitsrisikos in diesem Beschäftigungstyp gibt es seit 2015 aufgrund gewerkschaftlichen Drucks einen Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF). Neben einer zusätzlichen finanziellen Hilfe bei Arbeitslosigkeit unterstützt er Betroffene auch bei der Weiterbildung.

## KURZZEITBESCHÄFTIGUNGEN UND SCHWIERIGER ABSPRUNG

58 Prozent der Überlassungen sind kürzer als ein Monat. Kurze Überlassungen gehen tendenziell mit instabiler Beschäftigung und zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit einher. Das durchschnittliche Beschäftigungsverhältnis dauert in der Arbeitskräfteüberlassung lediglich ein halbes Jahr. Damit liegt die Branche gemeinsam mit Gastronomie und Beherbergung am untersten Ende. Im Durchschnitt aller Branchen dauert ein Beschäftigungsverhältnis mit 570 Tagen dreimal so lang.

58 % der Überlassungen kürzer als ein Monat

Ein „Absprung“ aus der Überlassungsbranche gestaltet sich jedoch schwieriger als man annehmen müsste. Obwohl die Betriebe (angeblich) händeringend Personal suchen, beharren viele Unternehmen immer noch zunächst auf einer Anstellung auf Überlassungsbasis. Das AMS sieht von der Struktur des Beschäftigungsverhältnisses ab und vermittelt in Arbeitskräfteüberlassung. So stammen in OÖ aktuell gut 30 Prozent aller offenen Stellen von Überlassungsfirmen, im langjährigen Durchschnitt liegt der Anteil sogar bei etwa 35 Prozent.

### Anteil der Arbeitskräfteüberlassungsstellen am Stellenmarkt

Oberösterreich	30,9 %
Österreich	22,3 %

AK Grafik Quelle: Arbeitsmarktinformationssystem BM Arbeit und Wirtschaft; August 2023.

## **STRUKTUR DIESER ARBEITNEHMERGRUPPE**

Etwa vier von fünf überlassenen Arbeitnehmer:innen sind Männer. Auch wenn Arbeitskräfteüberlassung typischerweise von Männern ausgeübt wird und manuelle Tätigkeiten dominieren, gibt es auch davon abweichende Konstellationen. Etwa von Frauen in der Industrie oder aber auch in der Pflege. Mindestens jede:r zweite Betroffene hat eine Migrationsgeschichte. Die Beschäftigten in der Arbeitskräfteüberlassung sind zudem deutlich jünger als der Schnitt der Erwerbsbevölkerung. Vor allem die Gruppe der 20- bis 29-Jährigen ist stark vertreten. Von den unter 25-Jährigen in der Arbeitskräfteüberlassung hat etwa ein Drittel noch keine andere bezahlte Arbeit gemacht. Bei den 25- bis 34-Jährigen liegt dieser Anteil immer noch bei 16 Prozent. Bei einem Teil der Betroffenen ist Arbeitskräfteüberlassung kein Sprungbrett in Fixbeschäftigung, sondern es kommt zu einer Verfestigung in der Arbeitsbiographie.

## **PERSPEKTIVEN DER BETROFFENEN**

Arbeitskräfteüberlassung ist mittlerweile eine fixe Struktur des Arbeitsmarktes. Betroffene gewinnen den Eindruck, dass es keine direkten Anstellungen mehr gäbe. Entweder, weil Unternehmen bestimmte Tätigkeiten nur mehr über Arbeitskräfteüberlassung besetzen oder weil einem das AMS auf eine Arbeitskräfteüberlassungsstelle vermittelt. Die Struktur des Beschäftigungsverhältnisses spielt für die Frage der Zumutbarkeit keine Rolle. Arbeitslose können es sich also nicht aussuchen, ob sie in der Arbeitskräfteüberlassung arbeiten möchten oder nicht.

Überlassene Arbeitnehmer:innen haben den Wunsch nach einer stabilen Beschäftigung. In einer repräsentativen Umfrage in Oberösterreich gaben zwei Drittel der Befragten an, die Übernahme in die Stammbesellschaft anzustreben. Auch die Überlassungsfirmen erwähnen typischerweise die Möglichkeit der Übernahme und verstärken so diesen Wunsch. Überlassene Arbeitnehmer:innen haben darauf aber kein Anrecht. Betroffene erleben dies als mangelnde Anerkennung und verweigerter Zugehörigkeit. Umgekehrt können überlassene Arbeitnehmer:innen jederzeit an den Arbeitskräfteüberlasser zurückgestellt werden. Es treten auch heute noch Fälle wie jener eines jungen Elektrikerhelfers auf, *der nach mehr als halbjähriger Mitarbeit pünktlich wie jeden Morgen zu arbeiten beginnt und dort vom Chef mitgeteilt bekommt, nicht mehr mit der Arbeitspartie mitfahren zu dürfen. Er wendet sich schockiert an die Überlassungsfirma, unterschreibt dort unwissend noch am Vormittag die einvernehmliche Auflösung und ist sofort arbeitslos.* Die im AÜG verankerte Pflicht zur zweiwöchigen Vorankündigung ist in der Praxis aufgrund fehlender Strafbestimmungen leider zahnlos.

Statistische Analysen des Sozialministeriums ergaben, dass es im Anschluss an eine Beschäftigung als überlassener Arbeitnehmer:in viel wahrscheinlicher ist, abermals in diesem Status zu arbeiten oder arbeitslos zu werden. Nur in etwa einem Fünftel der Fälle erfolgt eine reguläre Beschäftigung unmittelbar im Anschluss.

Wunsch nach  
Stabilität und  
Anerkennung

## ANHALTENDE UNSICHERHEIT UND ARBEITSRECHTLICHE VERSTÖSSE

Regelwidrige „einvernehmliche“ Auflösungen

In der Theorie haben die Betroffenen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Überlasserfirma. In der Praxis werden die Arbeitsverhältnisse mit Ende der Überlassung vordergründig einvernehmlich aufgelöst. Durch die regelwidrige Praxis der einvernehmlichen Auflösungen werden die kollektivvertraglichen Kündigungsfristen umgangen und damit wirkungslos. In der Schocksituation des unmittelbar drohenden Arbeitsplatzverlustes ist es für Betroffene oft schwierig, sich zu vergegenwärtigen, dass Kündigung eine einseitige Entscheidung ist und Arbeitnehmer:innen diesbezüglich nichts unterschreiben müssen oder sollen. Dass die Arbeitskräfteüberlassungsbranche insgesamt nach wie vor durch eine geringe Rechtstreue geprägt ist, zeigt sich daran, dass sie regelmäßig zu den Branchen gehört, in denen die Arbeiterkammer OÖ die meisten Rechtsfälle verzeichnet. So bezogen sich 2022 13 Prozent aller erledigten Rechtsfälle der AK OÖ auf diese Branche.

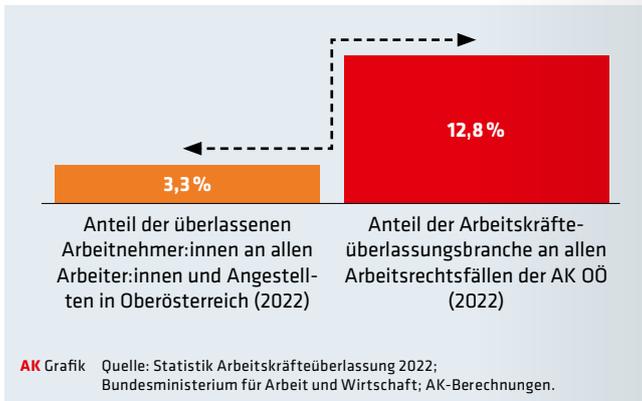
Die Arbeitskräfteüberlassung produziert systematisch mit starken Lücken durchbrochene Erwerbsbiographien, die den Betroffenen als individuelles Versagen zur Last gelegt werden und mittelfristig deren Chancen am Arbeitsmarkt einschränken. Sozialpolitisch bedeutet die Praxis des „Zwischenparkens“ von Beschäftigten am AMS, dass die Kosten für überlassungsfreie Zeiten, die das Geschäftsrisiko des Überlassungsunternehmens darstellen, auf die Allgemeinheit ausgelagert werden.

## POSITIVE ASPEKTE

Auf dem heutigen Arbeitsmarkt gibt es viele sichtbare und unsichtbare Hürden. Die Arbeitskräfteüberlassung kennt derartige Einstiegsbarrieren nicht. Sie bietet auch Personen ohne abgeschlossene Ausbildung oder Personen mit gesundheitlichem Handicap eine Chance. Auch für Migrant:innen oder andere Personen, die über wenig soziale Beziehungen verfügen, ist diese Arbeitsform oft eine der wenigen Möglichkeiten, um überhaupt an bezahlte Arbeit zu gelangen.

Eröffnung neuer Tätigkeitsfelder

### Stark überproportionale Arbeitsrechtsverstöße in der Arbeitskräfteüberlassungsbranche



Ein wesentlicher positiver Aspekt dieses Beschäftigungstyps aus Arbeitnehmersicht ist, dass die Arbeitskräfteüberlassungsfirma gewissermaßen stellvertretend den sozial fordernden Prozess der Bewerbung übernimmt. Die Bewährung erfolgt dann im Tun, „on the job“. Eine spezifische, auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten zugeschnittene Überlassung, kann zudem Arbeitnehmer:innen neue Tätigkeitsfelder eröffnen und damit zur beruflichen Orientierung beitragen. Längerfristig ist es für überlassene Arbeitnehmer:innen jedoch entscheidend, diese Struktur zu überwinden, damit eine stabile und dauerhafte Integration ins Erwerbsleben möglich wird.

## SOZIALPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation ist davon auszugehen, dass die Verhandlungsposition überlassener Arbeitnehmer:innen kurzfristig etwas gestärkt ist. Die strukturellen Probleme im Überlassungsdreieck bleiben jedoch bestehen und bedürfen weiterer sozialpolitischer Gestaltung.

### Die wichtigsten Punkte:

- ▶ Mehr Verantwortung der Beschäftigerbetriebe im Umgang mit überlassenen Arbeitnehmer:innen. Nach einer bestimmten Überlassungsdauer (etwa nach sechs Monaten) muss den Betroffenen ein Angebot auf Übernahme zu fairen Bedingungen gemacht werden.
  - ▶ Alle Personalkosten, auch aus der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften oder Werkverträgen, sind als Personalkosten in den Bilanzen und Jahresabschlüssen auszuweisen, nicht als „Sachaufwand“.
  - ▶ Ein Verbot der einvernehmlichen Auflösung im Zusammenhang mit dem Ende eines Einsatzes. Verstöße gegen die 14-tägige Vorankündigungsfrist vor dem Ende einer Überlassung müssen mit einer wirksamen, abschreckenden Geldstrafe sanktioniert werden.
  - ▶ Arbeitsuchende sollen vom AMS nur auf freiwilliger Basis in ein Überlassungsverhältnis vermittelt werden dürfen, es darf keine Sanktion bei Ablehnung geben.
  - ▶ Unternehmen sollen im ersten Monat der Arbeitslosigkeit die Kosten für das Arbeitslosengeld übernehmen. Damit kann der Praxis des kurzfristigen Kündigens und Wiedereinstellens („Zwischenparken beim AMS“) entgegengewirkt werden.
- ▶ Für minderjährige Personen unter 18 Jahren soll eine Beschäftigung in der Arbeitskräfteüberlassung verboten werden. Das würde auch dem Grundgedanken der Ausbildungspflicht in Österreich entsprechen.
  - ▶ Gesetzliche Höchstquoten an überlassenen Arbeitskräften. Diese Quoten auf Branchenebene festzulegen ist zu allgemein, eine Festlegung (z.B. durch das Bundeseinigungsamt) muss auch für die Betriebsebene möglich sein.
  - ▶ Leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche für Beschäftigte in der Arbeitskräfteüberlassung.

„Die Einhaltung des Arbeitsrechts  
muss auch in der Arbeitskräfteüberlassung  
zur Selbstverständlichkeit werden.“



**Andreas Stangl**  
AK-PRÄSIDENT

**Unternehmen müssen ihre Personalpolitik überdenken und wieder mehr fixe Anstellungen zu guten Arbeitsbedingungen anbieten. Arbeitskräfteüberlassung muss freiwillig bleiben.**

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937 M, AK-DVR 0077747  
Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,  
Nummer 42/2023,  
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,  
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz  
Hersteller: newTypeshop, Kopernikusstraße 22, 4020 Linz  
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz siehe  
<https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>  
**ooe.arbeiterkammer.at**

Eine Information der Arbeiterkammer Oberösterreich,  
Abt. Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik  
Telefon: +43 (0)50 6906-2414, E-Mail: [wsg@akooe.at](mailto:wsg@akooe.at)  
**Quellen:** Bothfeld 2018, AMS, Statistik Austria, EU-SILC 2018;  
Arbeitsmarktinformationssystem AMIS und Statistik Arbeitskräfteüberlassung,  
BM für Arbeit und Wirtschaft, Springer 2002, eigene Erhebungen