

Ihre Gesprächspartner:

Andreas Stangl

MMag. Dr. Dennis Tamesberger

Präsident der AK Oberösterreich  
Abteilung Wirtschafts- Sozial- und  
Gesellschaftspolitik

**35 Jahre Arbeitskräfteüberlassungsgesetz:  
Arbeiterkammer OÖ fordert fairen Umgang  
mit betroffenen Arbeitnehmern**

Pressekonferenz

Montag, 26. Juni 2023, 10 Uhr

Arbeiterkammer Linz

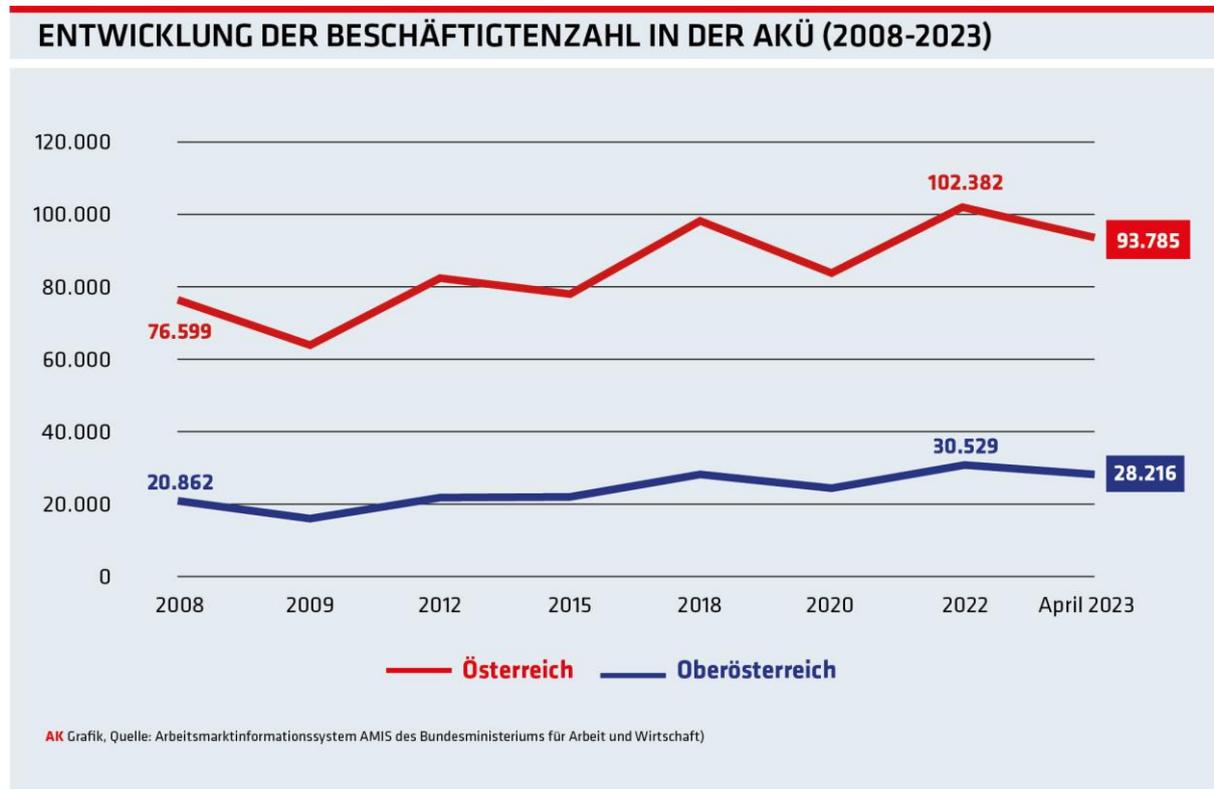
Die Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ) ist heute ein fester Bestandteil des Arbeitsmarkts. Vor 35 Jahren trat das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz in Kraft. Damit wurde der Grundstein für eine erforderliche Regulierung dieser Beschäftigungsform gelegt. Der Kollektivvertrag in diesem Bereich sowie der Sozial- und Weiterbildungsfonds sind weitere Meilensteine. Diese Form von Arbeit ist aber leider auch durch ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko und überdurchschnittlich häufige Arbeitsrechtsverletzungen geprägt.

### **Vom Verbot zum Arbeitsrecht**

Dass es so etwas wie Arbeitskräfteüberlassung geben darf, war lange Zeit umstritten. In Österreich trat 1988 das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Damit wurde diese Arbeitsform legal, allerdings nur innerhalb eines strengen gesetzlichen Rahmens, zum Schutz der überlassenen Arbeitnehmer:innen und des Arbeitsmarktes insgesamt. So wurde damals etwa festgelegt, dass überlassene Beschäftigte nicht in bestreikte Betriebe vermittelt werden dürfen. Das Gesetz enthält auch die Möglichkeit, einen höchstzulässigen Anteil von überlassenen Arbeitnehmer:innen in einem Betrieb per Verordnung zu begrenzen. Seit 2002 gibt es zudem den Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung, verhandelt von der Gewerkschaft PRO-GE mit den Arbeitskräfteüberlassern in der Wirtschaftskammer. Dieser sichert den Beschäftigten einen gerechten Anteil an der Wohlstandsentwicklung. So beträgt aktuell der Mindest-Stundenlohn für ungelernte Arbeitnehmer:innen im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit 12,06 Euro. Dienstzeiten, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen sind, werden zusammengerechnet. Damit wird verhindert, dass Arbeitnehmer:innen durch „An- und Abmelden“ in der niedrigsten Lohngruppe stehen bleiben. Und 2015 wurde schließlich ein gesetzlicher Sozial- und Weiterbildungsfonds speziell für den Arbeitskräfteüberlassungsbereich ([www.swf-akue.at](http://www.swf-akue.at)) ins Leben gerufen.

## Ausbreitung am Arbeitsmarkt

In den 1990er- und 2000er-Jahren nahm diese Arbeitsform kontinuierlich zu.



Vom ursprünglichen Gedanken, Auftragsspitzen abzudecken, hat sich die Arbeitskräfteüberlassung weit entfernt. Vielfach werden einfach Regelarbeitsverhältnisse umgangen. Im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 ging die Arbeitskräfteüberlassung kurzfristig stark zurück und viele Menschen wurden arbeitslos. Damals verfestigte sich bei den Betroffenen der Gedanke von den überlassenen Arbeitnehmer:innen, die als „Erste gehen müssen“. Auch in der Corona-Pandemie stieg die Arbeitslosigkeit in der Arbeitskräfteüberlassung um gut ein Drittel an. Auch im vergangenen Jahrzehnt stieg ungeachtet starker kurzfristiger Schwankungen die Anzahl der Arbeitnehmer:innen im Überlassungsstatus weiter an.

### Oberösterreich AKÜ-Spitzenreiter

1989, im Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes, arbeiteten knapp 0,3 Prozent aller Beschäftigten in Österreich im Überlassungsstatus. Heute liegt dieser Anteil bei 2,2 Prozent, in Oberösterreich sogar bei 3,3 Prozent. Unser Bundesland ist damit „AKÜ-

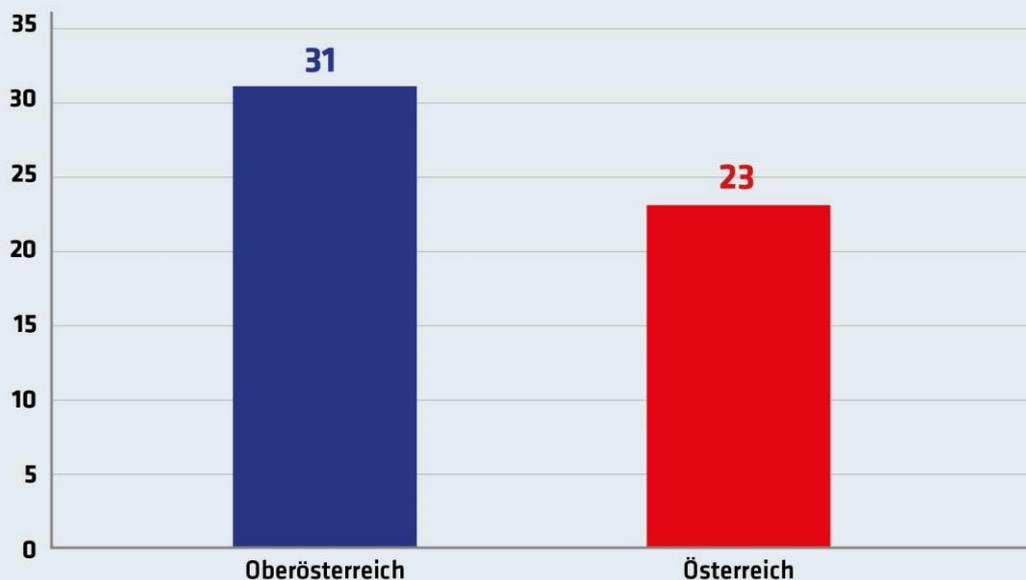
Spitzenreiter“, gefolgt von Kärnten (3,1 Prozent) und der Steiermark (3,0 Prozent). Dabei muss gesehen werden, dass sich Arbeitskräfteüberlassung stark auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten konzentriert. Drei Viertel der Überlassungen (=Arbeitseinsätze) finden in Gewerbe, Handwerk und Industrie statt.

### ANTEIL DER ÜBERLASSENEN ARBEITNEHMER:INNEN ALLER ARBEITER:INNEN UND ANGESTELLTEN IN ÖSTERREICH (IN PROZENT)



AK Grafik, Quelle: Statistik Arbeitskräfteüberlassung, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

### ANTEIL AN OFFENEN STELLEN, DIE NUR ÜBER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG ANGETRETEN WERDEN KÖNNEN (MAI 2023, IN PROZENT)



AK Grafik, Quelle: Arbeitsmarktinformationssystem AMIS, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft)

Ein „Absprung“ aus der Überlassungsbranche gestaltet sich jedoch schwierig. Obwohl die Betriebe (angeblich) händeringend Personal suchen, beharren viele Unternehmen immer noch zunächst auf einer Anstellung auf Überlassungsbasis. Und

Wechselwillige können sich vom AMS wenig Unterstützung erwarten, da Überlassungsfirmen viele offene Stellen gemeldet haben, die das AMS vermittelt. So stammen in Oberösterreich aktuell 31 Prozent aller offenen Stellen von Überlassungsfirmen, bundesweit liegt dieser Anteil bei 22 Prozent.

### **Jüngere besonders häufig in der AKÜ**

Vier von fünf überlassenen Arbeitnehmer:innen sind Männer. Ebenso befinden sich vier von fünf Betroffenen im Arbeiterstatus. Mindestens jede:r zweite Betroffene hat eine Migrationsgeschichte. Circa 9 Prozent der Beschäftigten in der AKÜ haben nur einen Pflichtschulabschluss, circa 56 Prozent einen Lehr- und circa 7 Prozent einen Mittelschulabschluss. Der Rest hat einen höheren Bildungsweg abgeschlossen. Die Beschäftigten in der Arbeitskräfteüberlassung sind zudem deutlich jünger als der Schnitt der Erwerbsbevölkerung. So ist beinahe jede:r fünfte Betroffene:r höchstens 24 Jahre alt – im Gesamtdurchschnitt aller Branchen ist es nur etwa jede:r Zehnte. Vom niedrigen Alter lässt sich ableiten, dass der Berufseinstieg oft über die Arbeitskräfteüberlassung erfolgt. Qualitative Fallstudien zeigen, dass Abbrüche einer (mitunter auch höheren) Ausbildung in Kombination mit geringem finanziellem Rückhalt durch die Herkunftsfamilie ein typischer Weg in die Arbeitskräfteüberlassung sind.

Auf dem heutigen Arbeitsmarkt gibt es viele Hürden. Die AKÜ kennt derartige Einstiegsbarrieren nicht. Sie bietet auch Personen ohne abgeschlossene Ausbildung oder Personen mit gesundheitlichem Handikap eine Chance. Auch für Migrant:innen ist diese Arbeitsform oft eine der wenigen Möglichkeiten, um überhaupt an bezahlte Arbeit zu gelangen.

### **Kurzfristiges Arbeiten ohne längerfristige Perspektive**

58 Prozent der Überlassungen sind kürzer als ein Monat. 4,6 Prozent dauern länger als ein Jahr. Viele sehr kurze stehen also einigen wenigen langen Überlassungen gegenüber, bei denen Betroffene oft über Jahre in diesem Status hingehalten werden. Das durchschnittliche Beschäftigungsverhältnis in der AKÜ dauert lediglich ein halbes Jahr. Damit liegt die Branche gemeinsam mit Gastronomie und Hotellerie am untersten Ende. Im Durchschnitt aller Branchen dauert ein Beschäftigungsverhältnis mit 570 Tagen dreimal so lang. Im Jahr 2022 lag die Arbeitslosenquote in der AKÜ bei 19,7 Prozent, während sie im Gesamtdurchschnitt bei 6,3 Prozent lag.

### **Arbeitsrechtliche Verstöße in der AKÜ**

Die Zahlen der Arbeiterkammer OÖ sprechen eine eindeutige Sprache: 2022 bildete die AKÜ mit 507 erledigten Rechtsakten den negativen Spitzenreiter unter allen Branchen. Damit ist eine Branche mit 3,2 Prozent Beschäftigtenanteil in unserem Bundesland für 13,2 Prozent der Rechtsfälle verantwortlich.

In der Theorie haben die Betroffenen vielfach ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Überlasserfirma, in der Praxis werden die Arbeitsverhältnisse mit Ende der Überlassung oftmals unmittelbar aufgelöst. Genau diese Gleichschaltung von Ende der Überlassung (=Arbeitsauftrag beim Kunden) und Ende des Beschäftigungsverhältnisses untersagt bereits das AÜG. Denn es wäre ja gerade die Aufgabe der Überlassungsfirma, eine Anschlussbeschäftigung zu suchen.

Durch die regelwidrige Praxis der einvernehmlichen Auflösungen werden die kollektivvertraglichen Kündigungsfristen umgangen. In der Situation 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.

### **Betroffene haben Wunsch nach Sicherheit**

Betroffene haben den Wunsch nach einer stabilen Beschäftigung und hoffen daher häufig auf eine Aufnahme in das Stammpersonal des Beschäftigerbetriebs. Sie haben darauf aber kein Anrecht, auch nicht nach unter Umständen jahrelanger erfolgreicher Bewährung auf dem konkreten Arbeitsplatz. Umgekehrt können überlassene Arbeitnehmer:innen jederzeit und sofort an den Arbeitskräfteüberlasser zurückgestellt werden, ohne dass dafür formal eine Kündigung notwendig ist.

Die im AÜG verankerte Pflicht zur zweiwöchigen Vorankündigung des Überlassungsendes ist in der Praxis aufgrund fehlender Strafbestimmungen leider zahnlos. Dadurch können auch nach 35 Jahren Arbeitskräfteüberlassungsgesetz Fälle wie jener eines jungen Elektrikerhelfers auftreten. Nach einem mehr als halbjährigen Mitfahren mit der Stammpartie erscheint er wie gewohnt früh am Morgen am Arbeitsplatz. Dort teilt ihm der Chef mit, dass er nicht mehr gebraucht wird. Der Mann ist völlig überrascht und verzweifelt, erreicht jedoch zunächst niemanden im Büro der Leiharbeitsfirma. Später am Vormittag unterschreibt der junge Mann aus Unwissenheit eine einvernehmliche Auflösung und ist sofort arbeitslos. Dann beginnt das neuerliche Warten auf Anrufe der Leiharbeitsfirmen.

Es gibt jedoch auch positive Signale: In der jüngsten Vergangenheit ist es in Oberösterreich aufgrund des generellen Arbeitskräftemangels verstärkt zu Übernahmen gekommen. Der Anstieg der Beschäftigung in der Industrie bei gleichzeitigem Rückgang von Beschäftigung *und* Erwerbslosigkeit in der AKÜ ist dafür verantwortlich. An der strukturellen Unsicherheit der Überlassungssituation ändert das freilich wenig.

Ein längerfristiges Problem für die Betroffenen ist, dass sie starke Lücken im Berufsverlauf bekommen, die sich wiederum negativ auf zukünftige Arbeitsmarktchancen und die künftige Pensionshöhe auswirken. Arbeitsmarktpolitisch problematisch ist, wenn Beschäftigte beim AMS in fiktiven Personalpools „zwischengeparkt“ werden und die Kosten für die Arbeitslosigkeit auf die Allgemeinheit ausgelagert werden. Es gibt auch Nachteile in der privaten Lebensplanung. Für überlassene Arbeitnehmer:innen ist es deutlich schwieriger, einen Kredit zu bekommen.

### **Sozialpolitische Perspektiven**

Aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation und dem Klagen der Betriebe über einen Fachkräftemangel sollte die Verhandlungsposition überlassener Arbeitnehmer:innen gestärkt und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Die strukturellen Probleme bedürfen weiterer sozialpolitischer Gestaltung.

### **Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert:**

- Mehr Verantwortung der Beschäftigbetriebe 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. Überlassene Arbeitnehmer:innen hätten dann wirklich die Wahl, sich zwischen sicherer und flexibler Beschäftigung zu entscheiden.
- 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“) entgegen gewirkt werden.
- Für minderjährige Personen unter 18 Jahren soll Leiharbeit 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 6. Urlaubswoche für Beschäftigte in der Arbeitskräfteüberlassung.