

TOP 3.6.3 Gleichbehandlung von Leiharbeits- und Stammbeschäftigten. Die betriebliche Wirklichkeit nach der Novellierung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 ISW-Forschungsbericht Nr.71 / Matthias Specht, 2015

Abteilung Sozialpolitik (Walter Gagawczuk)

Das Ziel der AÜG-Novelle, Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitsbeschäftigten und Stammbeschäftigten herzustellen, wurde nur zum Teil erreicht. Die im Titel genannte Studie hat ergeben, dass es mittlerweile Betriebe gibt, in denen Leiharbeitsbeschäftigte und Stammbeschäftigte formal beinahe vollständig gleichbehandelt werden. Weiterhin ausgenommen von der Gleichbehandlung bleibt der Themenbereich Lohn/Gehalt. 47 % der Leiharbeitsbeschäftigten sehen sich hier gegenüber den Stammbeschäftigten im Nachteil, was auch durch Aussagen von Beschäftigterbetriebsräten/-innen bestätigt wurde.

Prämien

Die Kritik der Forschungsteilnehmer (Betriebsräte/-innen wie Beschäftigte) entzündete sich dabei primär daran, dass auch nach der AÜG-Novelle die Leiharbeitsbeschäftigten keinen Rechtsanspruch auf die Mehrheit der betrieblichen Prämien haben. Die Beteiligung daran wird als Gerechtigkeitsfrage gesehen: Damit würden die Unternehmen den Beitrag der Leiharbeitsbeschäftigten zum Unternehmenserfolg anerkennen.

Die AÜG-Novelle scheint jedoch indirekt den Prozess der Prämienbeteiligung der Leiharbeitsbeschäftigten auf betrieblicher Ebene beschleunigt zu haben. So wurde Gleichbehandlung von Leiharbeitsbeschäftigten und Stammbeschäftigten in Fällen berichtet, in denen die Unternehmen selbst davon ausgingen, dass die Prämien nun auch den Leiharbeitsbeschäftigten zustehen würden, oder davon, dass Leiharbeitsbeschäftigten nun auch eine Prämie, wenn auch nicht in der gleichen Höhe wie Stammbeschäftigten zusteht. Unter dem Strich bleibt jedoch, dass aufgrund der fehlenden rechtlichen Verpflichtung weiterhin in etwa 75 % der Betriebe, in denen es Prämien gibt, die Leiharbeitsbeschäftigten nicht daran beteiligt werden.

Betriebliche Sozialleistungen

Auch in jenen Bereichen, in denen grundsätzlich eine Pflicht zur Gleichbehandlung besteht, bei den betrieblichen Sozialleistungen und bei der Arbeitszeit, ist diese nicht häufig nicht gut ausgeprägt. Positiv ist anzumerken, dass (jeweils soweit vorhanden) bei der **Betriebskantine** mittlerweile in circa 85 % der möglichen Fälle Gleichbehandlung praktiziert wird und die Leiharbeitsbeschäftigten in circa 80 % der möglichen Fälle an der **Weihnachtsfeier** des Beschäftigterbetriebes teilnehmen können. Negativ ist anzumerken, dass (jeweils soweit vorhanden) bei Essensgutscheinen (in 34 % der möglichen Fälle), betrieblichen **Transportmitteln** (in 40 % der möglichen Fälle), finanziellen Unterstützungen zur Anreise (in 34 % der möglichen Fälle) sowie Kinderbetreuungseinrichtungen (in 21 % der möglichen Fälle) die Leiharbeitsbeschäftigten mehrheitlich nicht beteiligt werden. Die Gleichstellung bei den betrieblichen Sozialleistungen bleibt häufig oberflächlich.

Informelle Aspekte von Gleichbehandlung

Leiharbeitsbeschäftigte laufen häufig Gefahr, der Willkür von Vorgesetzten ausgesetzt zu werden. Sie können Ungerechtigkeiten beziehungsweise Diskriminierungen am Arbeitsplatz kaum Widerstand entgegensetzen, da in diesem Fall mit der Rückstellung an die Leiharbeitsfirma gedroht wird. Die durch die AÜG-Novelle geschaffene Anti-Diskriminierungsgesetzgebung, die den Leiharbeitsbeschäftigten die Möglichkeit gibt, bei Diskriminierung zu klagen, wurde als praktisch folgenlos eingeschätzt. Durch die Beschäftigtenbefragung konnte gezeigt werden, dass informelle Ungleichbehandlungen weit verbreitet sind: 30 % der Leiharbeitsbeschäftigten berichten davon, dass sie unter einem höheren Zeitdruck als die Stammbeschäftigten arbeiten, und 40 % davon, dass sie häufiger als Stammbeschäftigte belastende Tätigkeiten verrichten. Leiharbeiter/-innen werden häufiger diskriminiert als Leihangeestellte, und **Ausländer/-innen** stärker als Inländer/-innen.

Themenfeld Weiterbildung

Leiharbeitsbeschäftigte sind trotz gesetzlicher Aufforderung immer noch häufig von der Weiterbildung im Beschäftigterbetrieb ausgeschlossen: Nur 32 % der Befragten haben angegeben, dass sie an der Weiterbildung im Beschäftigterbetrieb beteiligt werden, bei den Arbeiter/-innen liegt dieser Anteil sogar nur bei 22 %.

Nur 3 % der Befragten haben angegeben, den **Sozial- und Weiterbildungsfonds** bereits in Anspruch genommen zu haben. Grund für die fehlende Inanspruchnahme war für die überwiegende Mehrheit (79 %) die fehlende Kenntnis des SWF.

Einerseits gibt es Beschäftigte, die sich intensiv weiterbilden, aber der Erfolg der Weiterbildung, die „Übernahme“ in den Beschäftigterbetrieb und damit ein sicheres Beschäftigungsverhältnis, hat sich nicht eingestellt. Gerade ältere Leiharbeitsbeschäftigte haben trotz intensiver Weiterbildungsbemühungen nur geringe Chancen auf Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis. Andererseits gibt es Beschäftigte, die von sich aus keine Weiterbildungsaktivitäten anstreben. Dafür genannte Gründe waren belastende Rahmenbedingungen (zB Kinderbetreuung, bestimmte Schichtarbeitsmodelle), negative Weiterbildungserfahrungen oder bei jenen Beschäftigten, die häufig wechselnde Arbeitseinsätze haben, die Schwierigkeit, eine passende Weiterbildung zu finden.

Die Praxis bei der Pflicht zur Vorankündigung des Überlassungsendes

Seit 2013 müssen Leiharbeitskräfte über das Ende einer Überlassung zwei Wochen im Voraus informiert werden. Die Wichtigkeit und das Potential dieser Regel wurde sowohl durch die Betriebsratsfokusgruppen als auch durch die Interviews mit den Leiharbeitsbeschäftigten bestätigt. Gleichzeitig wurde aber festgestellt, dass diese Gleichbehandlung **in der Praxis häufig nicht eingehalten** wird. In 62 % der infrage kommenden Fälle liegt die Ankündigungsfrist weiterhin unter den zwei Wochen, in 27 % der Fälle gibt es überhaupt keine Vorankündigung, dh das Ende der Überlassung wird weiterhin am gleichen Tag mitgeteilt.

Als Grund für die Nichteinhaltung dieser Bestimmung wurde das Vorurteil von Seiten der Beschäftigterbetriebe und der Leiharbeitsfirmen genannt, dass Leiharbeitsbeschäftigte bei einer Vorinformation nicht mehr die gewünschte Leistung bringen oder vermehrt krank werden würden. Die Verantwortung für die Nichteinhaltung der Informationspflicht liegt sowohl bei den Beschäftigterbetrieben als auch bei den Leiharbeitsfirmen: Zum einen geben die Beschäftigterbetriebe die Information häufig nicht rechtzeitig an die Leiharbeitsfirmen, zum anderen kommt es vor, dass die Leiharbeitsfirmen diese gegenüber den Beschäftigten zurück halten.