

Eingereicht von
KOCH Antonia
MAHRINGER Laura
MAYR Birgit

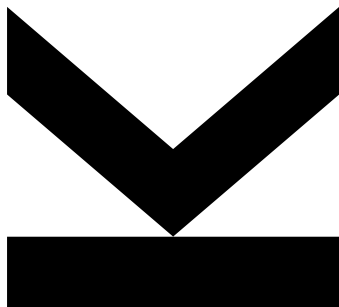
Angefertigt am
**Institut für Handel, Absatz
und Marketing**

Betreuerin
Asoz. Univ.-Prof.in
Katharina Hofer

WS 2018/19

Entstehung und Hintergründe der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich

eine Multi-Stakeholder-Perspektive



Bachelorarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Bachelor of Science (BSc)

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	8
Abbildungsverzeichnis	10
Tabellenverzeichnis	11
Eidesstattliche Erklärung	12
1. Einleitung	13
1.1. Problemstellung und Zielsetzung	13
1.2. Aufbau der Arbeit.....	14
1.3. Methodische Vorgehensweise.....	14
2. Der Stakeholderansatz und seine Rolle im Marketing	16
2.1. Definition.....	16
2.2. Stakeholdergruppen	17
2.2.1. Primäre Stakeholder.....	17
2.2.1.1. KundInnen	18
2.2.1.2. MitarbeiterInnen.....	18
2.2.1.3. LieferantInnen.....	18
2.2.1.4. Gemeinschaft	19
2.2.1.5. KapitalgeberInnen	20
2.2.2. Sekundäre Stakeholder.....	20
2.3. Stakeholder-Theorie nach Freeman und Savage, Nix, Whithead & Blair.....	21
2.4. Stakeholder-Theorie nach Mitchell, Agle & Wood	22
2.5. Stakeholder-Theorie nach Friedman & Miles	23
2.6. Theorieansätze	23
2.6.1. Normativer Ansatz.....	23
2.6.2. Deskriptiver/ Empirischer Ansatz.....	24
2.6.3. Instrumenteller Ansatz.....	24
2.7. Stakeholder bei der Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich.....	25
2.7.1. Österreichischer Gewerkschaftsbund / Produktionsgewerkschaft	25
2.7.2. Wirtschaftskammer Österreich	25

2.7.3. Österreichische Volkspartei.....	26
3. Die Entwicklung zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und zum Kollektivvertrag	27
3.1. Arbeitskräfteüberlassung.....	27
3.2. ArbeitgeberIn, ArbeitnehmerIn, BeschäftigterIn	28
3.3. Die Periode von 1914 - 1980.....	28
3.3.1. Entstehung der Leiharbeit	28
3.3.2. Erste gesetzliche Regelungen.....	29
3.3.3. Verbot oder Neuordnung?.....	31
3.4. Die Periode von 1981 - 1988.....	33
3.4.1. Begriff der Leiharbeit	33
3.4.1. Imageprobleme der Arbeitskräfteüberlassung	33
3.4.2. Verbot oder Gesetz?	34
3.4.3. Gesetzesentwurf.....	35
3.4.4. Nationalratssitzung	36
3.4.4.1. Diskussion	37
3.4.4.2. Abstimmung.....	39
3.4.5. Bundesratssitzung.....	39
3.4.5.1. Diskussion	39
3.4.5.2. Abstimmung.....	42
3.4.6. Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes	42
3.5. Die Periode von 1989 - 2002.....	43
3.5.1. Erste Kollektivvertragsbestrebungen.....	44
3.5.2. Die erste Verhandlungsperiode.....	45
3.5.2.1. Scheitern der Verhandlungen.....	46
3.5.2.2. Wiederaufnahme der Verhandlungen.....	47
3.5.3. Die zweite Verhandlungsperiode und der Kollektivvertragsabschluss	48
3.5.4. Reform der Gewerbeordnung.....	49
4. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	50
4.1. Geltungsbereich	50

4.2. Zweck	50
4.3. Begriffsbestimmungen	51
4.4. Beurteilungsmaßstab	52
4.5. Schutzzweck	52
4.6. Entgeltanspruch	53
4.7. Verbote	54
4.7.1. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote	54
4.7.2. Verbotene Vereinbarungen	54
4.7.3. Streik und Aussperrung	54
4.8. Vertragliche Vereinbarungen	55
4.9. Pflichten des Überlasser/der Überlasserin	55
4.9.1. Mitteilungspflichten	55
4.9.2. Aufzeichnungspflichten	56
4.10. Pflichten des Beschäftigers/ der Beschäftigerin	56
4.11. Bürgschaft	56
4.12. Verordnungsermächtigung	57
4.13. Grenzüberschreitende Überlassung	57
4.14. Strafbestimmungen	57
4.15. Sozial- und Weiterbildungsfond	58
5. Der Kollektivvertrag	59
5.1. Geltungsbereich	59
5.2. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	60
5.2.1. Probezeit	60
5.2.2. Kündigung	60
5.3. Arbeitszeit	63
5.3.1. Normalarbeitszeit	63
5.3.2. Überstunden	64
5.3.3. Flexible Arbeitszeit	64
5.4. Regelungen für auswärtige Arbeiten	66

5.4.1. Entsendung durch den/die BeschäftigerIn	66
5.4.2. Auslandsentsendung	68
5.4.3. Überlassung in weit entfernte BeschäftigerInnenbetriebe	68
5.5. Entlohnung	69
5.5.1. Überlassungslohn und Referenzlöhne	70
5.5.2. Überlassungsfreie Stehzeiten	71
5.6. Akkord- und Prämienarbeit	71
6. Empirische Studie	73
6.1. Methodik der qualitativen ExpertInneninterviews	73
6.1. Definition Experte/ Expertin	74
6.2. Interviewte Experten	74
6.2.1. Peter Schleinbach	75
6.2.2. Dr. René Schindler	75
6.2.3. KommR Gerhard Flenreiss	76
6.2.4. KommR Johann F. Höfler, MBA	76
6.2.5. KommR Harald Aspäck	76
6.2.6. Dr. Heinz Rothe	77
6.2.7. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal	77
7. Analyse der Experteninterviews	78
7.1. Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring	78
7.2. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	80
7.2.1. Motivation für das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	80
7.2.2. Ziele des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes	80
7.2.3. Zufriedenheit mit dem Ergebnis von 1988	80
7.2.4. Auswirkungen des Gesetzes	81
7.2.5. Beteiligte Stakeholder	81
7.3. Kollektivvertrag	82
7.3.1. Allgemeine Informationen zu den KV-Verhandlungen	82
7.3.1.1. Motivation für einen Kollektivvertrag	82

7.3.1.2.	Beteiligte Stakeholder.....	83
7.3.1.3.	Verhandlungsbereitschaft der beteiligten Stakeholder	84
7.3.1.4.	Ziele beim Eintritt in die Verhandlungen.....	84
7.3.1.5.	Stimmung bei den Verhandlungen	84
7.3.1.6.	Punkte, bei denen eine Einigung schwierig war	85
7.3.1.7.	Punkte, bei denen eine Einigung vergleichsweise einfach war	85
7.3.1.8.	Anlehnung an Metallerkollektivvertrag.....	85
7.3.2.	Detailliertere Fragen zum Kollektivvertrag	86
7.3.2.1.	Verhandlungen zum fachlichen Geltungsbereich	86
7.3.2.2.	Verhandlungen zum Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (inklusive Probemonat und Kündigung).....	86
7.3.2.3.	Verhandlungen zur Arbeitszeit	87
7.3.2.4.	Verhandlungen zur flexiblen Arbeitszeit	87
7.3.2.5.	Verhandlungen zu Regelungen für auswärtige Arbeiten	87
7.3.2.6.	Verhandlungen zur Entlohnung (Mindest-, Überlassungs-, und Referenzlöhne).....	88
7.3.3.	Diverses.....	89
7.3.3.1.	Zufriedenheit mit dem Verhandlungsergebnis.....	89
7.3.3.2.	Höchstgerichtliche Judikaturen zu Kollektivvertragspunkten.....	90
7.3.3.3.	Anpassungen kollektivvertraglicher Punkte.....	90
7.3.3.4.	Reflexion der Verhandlungspraxis.....	91
7.3.3.5.	Tipps für VerhandlerInnen	91
8.	Fazit und Handlungsempfehlungen	92
9.	Literaturverzeichnis	96
10.	Anhang.....	104
10.1.	Interviewleitfaden AÜG.....	104
10.2.	Interviewleitfaden KV.....	107
10.3.	Interview Transkripte	110
10.3.1.	KommR Gerhard Flenreiss.....	110
10.3.2.	Dr. René Schindler	135

10.3.3.Peter Schleinbach 147

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AK	Arbeiterkammer
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
Art.	Artikel
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
AÜ-KV	Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
ArbVG.	Arbeitsverfassungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
Dipl.-Ing.	Diplom-Ingenieur
Dkfm.	Diplomkaufmann
Dr.	Doktor
EB	Elektronischer Bericht
ebd.	ebenda
et al.	et alii = und andere
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreichs
GewO	Gewerbeordnung
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
Hrsg.	Herausgeber
IFES	Institut für empirische Sozialforschung
i. d. F.	in der Fassung
Ing.	Ingenieur
IV	Industriellenvereinigung
KommR	Kommerzialrat
KV	Kollektivvertrag
Mag.	Magister
MBA	Master of Business Administration
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

OGH	Oberster Gerichtshof
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
o.J.	ohne Jahr
ÖVP	Österreichische Volkspartei
S.	Seite
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreichs
Univ.-Prof.	Universitätsprofessor
USA	United States of America, Vereinigte Staaten von Amerika
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
z.n.	zitiert nach
Z.	Ziffer

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stakeholdergruppen nach Freeman.....	17
Abbildung 2: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung.....	28
Abbildung 3: Vorgehensweise bei Kündigungen.....	63

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beziehungstypen nach Friedman und Miles	23
Tabelle 2: Kündigungsfristen im Kollektivvertrag	63
Tabelle 3: Interviewpartner ÖGB/PRO-GE	74
Tabelle 4: Interviewpartner WKO	75
Tabelle 5: Interviewpartner ÖVP	75

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt beziehungsweise die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Die vorliegende Bachelorarbeit ist mit dem elektronisch übermittelten Textdokument identisch

Ort, Datum

Antonia Koch

Laura Mahringer

Birgit Mayr

1. Einleitung

1.1. Problemstellung und Zielsetzung

Während 1989 die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte noch 7.955 betrug (vgl. Flenreiss, 2004, S. 219), wurden im Beobachtungszeitraum von Juli 2017 bis Juni 2018 81.951 Personen von inländischen Überlassungsbetrieben überlassen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, 2018). Der Einsatz von ZeitarbeiterInnen spielt vor allem in Zeiten von Auftragsspitzen und urlaubs- oder krankheitsbedingten Personalausfällen eine große Rolle. Des Weiteren werden ZeitarbeiterInnen oftmals aufgrund ihrer Flexibilität und niedrigen Rekrutierungskosten eingestellt (vgl. Flenreiss, 2004, S. 198ff).

Bis zur Entstehung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 1988 galten für überlassene ArbeitnehmerInnen andere Regelungen als für das Stammpersonal eines Betriebs, auch wenn diese dieselbe Arbeit durchgeführt haben (vgl. Tomandl, 2014, S. 3ff). Im Jahr 1993 begannen dann die ersten Verhandlungen für einen Kollektivvertrag (KV) in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung, um die Schwächen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zu kompensieren (vgl. Wroblewski, 2001, S. 12). Im Jahr 2002 kam es schließlich zu einer Einigung der SozialpartnerInnen, was zum Abschluss eines Kollektivvertrages für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung führte. Der besagte Kollektivvertrag trat schließlich am 1. März 2002 in Kraft. Dieser beinhaltet Regelungen über Bereiche, die das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nicht abdeckt (vgl. Riesenfelder, Danzer & Wetzel, 2018, S. 48).

Der Begriff Stakeholder kann durch die Definition von Freeman 1984 als alle Personen oder Personengruppen, die ein Unternehmen oder eine Organisation in ihrer Zielerreichung beeinflussen können oder von diesen beeinflusst werden, beschrieben werden (vgl. Hentze & Thies, 2014, S. 11). Die Stakeholder-Theorie untersucht, wie sich verschiedene Stakeholder auf das Marketing auswirken oder von ihm beeinflusst werden. Auch in dieser Arbeit stellt sich die Frage, inwiefern verschiedene Stakeholder einen Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und deren gesetzliche Rahmenbedingungen, im Besonderen auf das AÜG und den KV, haben. Welche Stakeholder hatten welche Argumente, und wie sah das Ergebnis am Schluss aus?

Aus der eben dargelegten Problemstellung haben sich demnach folgende Forschungsfragen herauskristallisiert:

1. *Wie kam es zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 1988 und welche Stakeholder waren maßgeblich für die Entwicklung?*
2. *Wie entstand der Kollektivvertrag 2002 unter Einbeziehung verschiedener Stakeholder?*

1.2. Aufbau der Arbeit

Die nachfolgende Arbeit soll zuerst die Relevanz der Stakeholder im Marketing, im Rahmen der Stakeholder Theorie, darstellen, indem die verschiedenen Stakeholdergruppen erklärt werden und auf verschiedene Theorieansätze eingegangen wird. In diesem Schritt sollen sowohl die einzelnen Interessenvertretungen, als auch deren Repräsentanten, die sich in den interviewten Experten widerspiegeln, näher charakterisiert werden.

Des Weiteren soll die historische Entwicklung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des Kollektivvertrags anhand dreier Perioden aufgearbeitet, analysiert und beschrieben werden. Dadurch soll dem/der LeserIn ein umfassendes Verständnis für die Thematik und die Geschehnisse vermittelt werden. Hierbei wurden die Zeitabschnitte von 1914 bis 1980, 1981 bis 1988 und von 1989 bis 2002 definiert. Anschließend folgt eine Analyse der durchgeführten Interviews, welche die zuvor behandelten Sachverhalte in den Perioden ergänzen und bestätigen. Darauffolgend werden die wesentlichen Bestandteile des derzeit gültigen Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des Kollektivvertrages für überlassene Arbeitskräfte erläutert. Die wesentlichen Erkenntnisse sowie die Beantwortung der Forschungsfragen und etwaige Handlungsempfehlungen werden abschließend in einem Fazit dargelegt.

1.3. Methodische Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfragen haben wir uns entschieden die Arbeit auf zwei Säulen aufzubauen. Die erste Säule besteht aus einem konzeptionellen Teil, der Stakeholder Theorie, welchen wir mittels Literaturarbeit aufarbeiten. Die zweite Säule stellt den empirischen Teil der Arbeit dar, der sich einerseits aus Archivarbeit und andererseits aus Interviews mit, an der Entwicklung der wesentlichen Regelungen in der Arbeitskräfteüberlassung, beteiligten Personen zusammensetzt. Zudem werden die wesentlichen Charakteristika des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes sowie des Kollektivvertrages, in der derzeit gültigen Form, durch Literaturarbeit und Gesetztestexte aufgearbeitet. Die Archivarbeit basiert auf dem Archiv des österreichischen Parlamentes, dem Archiv der Arbeiterkammer Wien sowie dem Archiv der Austria Presse Agentur – Original Text Service. Aus dem Parlamentsarchiv konnten diverse Stenographische Protokolle zu Nationalrats- sowie Bundesratssitzungen, bezüglich der Begutachtung, Diskussion und Abstimmung des AÜGs, online entnommen werden. Das Archiv der Arbeiterkammer Wien stellte uns nach vorheriger Kontaktaufnahme unsererseits und einer Vorauswahl geeigneter Artikel durch Seiten der MitarbeiterInnen des Arbeiterkammerarchivs zahlreiche Unterlagen zur Verfügung. Darunter befanden sich zu den Stichworten Arbeitskräfteüberlassung, Zeitarbeit, Leiharbeit, Personalleasing, Personalüberlassung, etc. sämtliche Originalzeitungsartikel sowie Originalzeitschriftenartikel, Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs (OGH) sowie diverse Protokolle und Berichte. Jene Artikel, die vor dem

Jahr 1990 erschienen sind, befanden sich auf Mikrofilme. Das Archiv der Austria Presse Agentur – Original Text Service, welches online aufgerufen werden kann, lieferte ebenfalls diverse Zeitungs- und Zeitschriftenartikel sowie Pressemitteilungen und Kundmachungen. In den übrigen Archiven, die vormals in Erwägung gezogen wurden, konkret das Österreichische Staatsarchiv und das Archiv der Wirtschaftskammer, konnten keine brauchbaren Informationen gefunden werden.

Des Weiteren wurde im Zuge der empirischen Säule eine qualitative Expertenbefragung durchgeführt, da die Berücksichtigung der verschiedenen Perspektiven und die Reflexion der Interviews wesentlich zur Erkenntnis beitragen (vgl. Flick, 1996, S. 13). Qualitative Forschung eignet sich besonders bei komplexen Themen, da eine geringere Anzahl an Auskunftspersonen, im Vergleich zur quantitativen Forschung, benötigt wird und die Fragestellungen offener gestaltet und verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden können. Außerdem zeichnet sie sich durch eine ganzheitliche Betrachtung der Handlungen der Subjekte im Kontext, sowie die Relevanz der gewonnenen Informationen und die Reflexion des Vorgehens aus (vgl. ebd., S. 14f). Zudem wird bei der Primärforschung im Rahmen der qualitativen Forschung zwischen Beobachtung und Befragung unterschieden (vgl. Buber, Holzmüller, 2007, S. 250). Für diese Arbeit kristallisierte sich die Befragung als sinnvolle Methode heraus, da es sich um die historische Entstehung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des Kollektivvertrages handelt, wodurch eine Beobachtung nicht möglich wäre.

Die Experteninterviews wurden alle mittels persönlichen Befragungen durchgeführt, da die Interviewpartner dadurch offener über die Entwicklung aus ihrer eigenen Sichtweise sprechen konnten und auch wir besser auf Reaktionen des Experten oder unerwartete Wendungen des Interviews eingehen konnten. Damit keine wertvollen Informationen und Details der Interviewpartner vergessen werden konnten, wurden, mit Einverständnis der Experten, die Interviews aufgezeichnet und anschließend transkribiert. In weiterer Folge wurden die relevanten Informationen und Aussagen komprimiert in die Arbeit aufgenommen, um diverse Perspektiven zu erschließen sowie Teile der Archivarbeit von Zeitzeugen zu bestätigen. Für die Experteninterviews stellten sich sieben Partner, sowohl von Seiten der ArbeitgeberInnen- als auch von Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung, zur Verfügung.

2. Der Stakeholderansatz und seine Rolle im Marketing

Im nachfolgenden Kapitel wird der Stakeholderansatz und seine Rolle im Marketing erläutert. Zu Beginn wird hierfür der Begriff „Stakeholder“ definiert und anschließend auf die primären und sekundären Stakeholder und deren unterschiedlichen Anspruchsgruppen näher eingegangen. Des Weiteren werden unterschiedliche Theorien und theoretische Ansätze in Bezug auf den Stakeholderansatz beschrieben.

2.1. Definition

Nach Hentze & Thies (2014, S. 11) wird der Begriff Stakeholder umgangssprachlich häufig ohne Übersetzung verwendet, was zu Verwirrung führen kann. Alternativ wird im Deutschen auch der Begriff Anspruchsgruppen als Synonym für Stakeholder verwendet. Des Weiteren sind in der Literatur für den Begriff Stakeholder die unterschiedlichsten Definitionen zu finden und bis heute hat man sich nicht auf eine Bestimmte geeinigt. Aufgrund der beteiligten Stakeholder in der historischen Entwicklung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des Kollektivvertrages kommt dem Begriff in dieser Arbeit ein hoher Stellenwert zu.

Um den Begriff jedoch korrekt abzugrenzen, hat Freeman eine Definition für Stakeholder ausgearbeitet:

„A stakeholder in an organization is (by definition) any group or individual who can affect or is affected by the achievement of the organization’s objektivs [sic!]“ (Freeman, 2010, S. 46 z.n. Hentze & Thies, 2014, S. 11).

1984 hat Freeman diese Definition bereits das erste Mal in seinem renommierten Buch „Strategic Management - A Stakeholder Approach“ angeführt (vgl. Fontaine, Haarman & Schmid, 2006, S. 7). Mit anderen Worten bedeutet diese Definition, dass ein Stakeholder jeder/ jede in einer Organisation ist, der/ die die Ziele und Handlungen derer beeinflussen oder davon beeinflusst werden kann (vgl. Hentze & Thies, 2014, S. 11).

Im Jahre 2004 hat Freeman die Definition jedoch neu aufgerollt und in verkürzter Weise kompakt in einen Satz verpackt: „Those groups who are vital to the survival of the organization.“ (Freeman, 2004 z.n. Fontaine et al., 2006, S. 18). Allerdings findet man in Fachbüchern zumeist die Definition von 1984, und nicht die von 2004. Zu erwähnen ist zudem, dass Freeman beschreibt, dass alle Betroffenen des Handelns eines Unternehmens oder einer Organisation berücksichtigt werden sollen und nicht nur jene, die für das Überleben notwendig sind (vgl. Hentze & Thies, 2014, S. 12).

Eine erste Erwähnung des Begriffes Stakeholder ist jedoch bereits im Jahre 1963 in einer Veröffentlichung des Stanford Research Institutes zu finden. In dieser wird der Begriff in dem

Sinne verwendet, dass bestimmte Stakeholder jene Gruppen sind, die der alleinigen Aufmerksamkeit des Managements bedürfen (vgl. ebd., S. 12).

2.2. Stakeholdergruppen

Freemans Modell der Stakeholdergruppen bezieht, wie bereits in der Definition erwähnt, alle Betroffenen des Handels eines Unternehmens oder einer Organisation ein. Er trifft hierbei eine Unterscheidung zwischen primäre und sekundäre Stakeholder, wobei anhand der Abbildung 1 zu erkennen ist, dass im Mittelpunkt des Modelles das Unternehmen steht, die primären Stakeholder am Nächsten zum Unternehmen aufgezählt werden und die sekundären Stakeholder weiter außerhalb stehen (vgl. Hentze & Thies, 2014, S. 13).

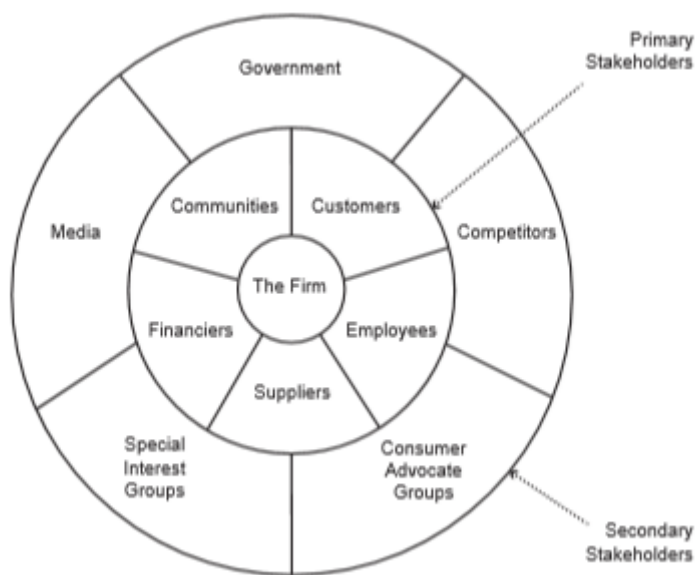


Abbildung 1: Stakeholdergruppen nach Freeman (vgl. Hentze & Thies, 2014, S. 13)

In dem nachfolgenden Kapitel werden wir die Kategorisierung von Stakeholdergruppen nach Freeman näher erläutern.

2.2.1. Primäre Stakeholder

Primäre Stakeholder werden als jene Gruppen definiert, von denen die Existenz sowie der Erfolg eines Unternehmens oder einer Organisation abhängig ist. Gemäß der Ressourcentheorie sind diese Akteure zudem als zwingend anzusehen, da Unternehmen sowie Organisationen bestimmte Ressourcen benötigen, um zu überleben. In dem Fall der Stakeholdertheorie besitzt jeder primäre Stakeholder eine derartige essenzielle Ressource. Um diese allerdings zu erhalten, ist es notwendig mit jenen Stakeholdern, die über die Ressourcen verfügen, zu interagieren. Da allerdings die Unternehmen und Organisationen derart abhängig sind von diesen Ressourcen, können diese Stakeholder eine sehr große Macht ausüben (vgl. Hult, Mena, Ferrell & Ferrell, 2011, S. 6). Primäre Stakeholder können auch als die unausweichlichen

Partner eines Unternehmens oder einer Organisation definiert werden (vgl. Fontaine, Haarman & Schmid, 2006, S. 21).

2.2.1.1. KundInnen

Die primäre Stakeholdergruppe der KundInnen wird zumeist als die wichtigste bezeichnet, da diese über die Ressource der Umsatzerlöse verfügt, welche für die Existenz des Unternehmens oder der Organisation unausweichlich ist (vgl. Hult et al., 2011, S. 6). Dies bedeutet auch, dass die Ausrichtung der Marketingaktivitäten am Interesse der KundInnen im Vordergrund stehen soll (vgl. ebd., S. 12). Allerdings wird es heute, im Gegensatz zum 20. Jahrhundert, wo der Fokus ausschließlich auf die KundInnen, ohne Berücksichtigung irgendwelcher anderer Gruppen lag, als zwingend angesehen, andere Stakeholdergruppen nicht auszuschließen (vgl. ebd., S. 3 & 12).

In Bezug auf die Marketingaktivitäten eines Unternehmens oder einer Organisation ist es für eine optimale KundInnenorientierung erforderlich, die ZielkundInnen zu erkennen sowie zu verstehen. Hierbei ist es wichtig, ständig Maßnahmen auf die veränderten KundInnenwünsche zu generieren, um den KundInnen den höchsten Wert zu bieten. Dies wiederum führt zu Zufriedenheit, welche sowohl Wiederkäufe auslösen kann, als auch zu einer positiven Mundpropaganda bei potenziellen KundInnen führen kann (vgl. ebd., S. 12). In Bezug auf das Marketing im Umgang mit KundInnen ist es zudem wichtig, dieses langfristig auszurichten um die KundInnenbeziehungen mit Qualität, Service und Innovation zu pflegen (vgl. ebd., S. 11f).

2.2.1.2. MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnen eines Unternehmens oder einer Organisation werden durch Hendriques und Sadorsky als die „Quelle des Unternehmenserfolges“ definiert (vgl. Hult et al., 2011, S. 12). In empirischen Untersuchungen wurde in diesem Zusammenhang herausgefunden, dass die MitarbeiterInnen wesentlich dazu beitragen die KundInnenbindung an das Unternehmen, die Zahlungsbereitschaft sowie die Zufriedenheit der KundInnen zu erhöhen. Hierbei ist es notwendig, dass die MitarbeiterInnen über die Bedürfnisse der KundInnen Bescheid wissen. Zudem steht der Grad der Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen in direktem Zusammenhang mit dem Grad der Zufriedenheit der KundInnen. Daher ist es für ein Unternehmen oder eine Organisation besonders wichtig, die Interessen ihrer MitarbeiterInnen wahrzunehmen und zu befriedigen (vgl. ebd., S. 12). Des Weiteren ist die primäre Stakeholdergruppe der MitarbeiterInnen wesentlich für das Überleben eines Unternehmens oder einer Organisation, da diese über die notwendige Ressource der Arbeitskraft verfügen (vgl. ebd., S. 6).

2.2.1.3. LieferantInnen

Auch die Beziehungen eines Unternehmens zu seinen/ihren LieferantInnen können wesentlich zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens beitragen. Hierbei spielt eine

wesentliche Rolle, dass die Beziehung für beide Seiten stimmig sein sollte und Vorteile mit sich bringt. Zudem führt eine gute Bindung eines Unternehmens an seine LieferantInnen dazu, dass die Leistungen verbessert und effizienter gestaltet werden können (vgl. Hult et al., 2011, S. 12f).

Angesichts des Einflusses, den ein/e LieferantIn auf ein Unternehmen oder eine Organisation ausüben kann, liegt es im Interesse derer, sicherzustellen dass die LieferantInnen zufrieden sind. Vor allem da diese über die notwendige Ressource der Rohstoffe verfügen und die LieferantInnen bei Nichteinhaltung der Forderungen die Bereitstellung der Ressourcen einstellen können. Des Weiteren sind die LieferantInnen in der Lage einem Unternehmen einen gewissen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen, wenn dieser beispielsweise bestimmte Ressourcen günstiger anbietet, als am Markt üblich und somit die Gesamtkosten eines Unternehmens oder einer Organisation schmälert (vgl. ebd., S. 6 & 13).

2.2.1.4. Gemeinschaft

Die Gemeinschaft ist in gewisser Weise mit den sekundären Stakeholdern, welche in weiterer Folge noch im Rahmen dieser Arbeit behandelt werden, vergleichbar, da diese die Fähigkeit besitzen die öffentliche Meinung für oder gegen das Handeln und die Vorgehensweise eines Unternehmens oder einer Organisation zu mobilisieren. Allerdings ist diese Gruppe dennoch zu den primären Stakeholdern zu zählen, da zwischen dem Unternehmen oder der Organisation und der Gemeinschaft eine höhere Interdependenz besteht als zwischen dem Unternehmen oder der Organisation und den sekundären Stakeholdern. In Zusammenhang mit dieser Gruppe ist im Besonderen zu erwähnen, dass von den Unternehmen erwartet wird, dass diese im Einklang mit den sozialen und kulturellen Werten und Normen der jeweiligen Gemeinschaft handeln (vgl. Hult et al., 2011, S. 14).

Unternehmen die beispielsweise Marketingaktionen mit einer sozialen Dimension, wie etwa Spenden an lokale Wohltätigkeitsorganisationen, durchführen, werden von der Gemeinschaft in der Regel als sozialer wahrgenommen und erhalten dadurch höhere Unterstützung. Ein weiterer positiver Nebeneffekt bei sozialen Marketingaktivitäten ist, dass die MitarbeiterInnen dadurch motiviert werden und sich besser mit dem Unternehmen identifizieren können. Allerdings kann das Unternehmen auch in eine andere Richtung handeln und die sozialen und kulturellen Werte und Normen missachten. Diese werden demnach in weiterer Folge von der Gemeinschaft durch sogenannte Boykotte bestraft, was in den meisten Fällen zu hohen finanziellen Einbußen führt und das Image in der Öffentlichkeit schädigt. Aus diesen Gründen ist es äußerst relevant die Marketingaktivitäten auf die Erfordernisse und Vorschriften der Gemeinschaft abzustimmen (vgl. ebd., S. 14).

2.2.1.5. KapitalgeberInnen

Der Fachbegriff für KapitalgeberInnen oder AktionärInnen ist Shareholder. Die Unternehmen oder Organisationen haben eine wichtige Verpflichtung gegenüber ihren Shareholder, welche darauf ausgelegt ist, das Vermögen dieser zu vermehren. Es ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass KapitalgeberInnen natürlich nur in ein Unternehmen investieren, wenn sie davon ausgehen können, dass auch sie einen Profit daraus schlagen, ohne unnötig hohe Risiken einzugehen. Dies gilt allerdings nicht, wenn ein/e KapitalgeberIn in eine soziale Organisation investiert um das Image, etwa seines eigenen Unternehmens, aufzupolieren. Das bedeutet des Weiteren, dass die Marketingaktivitäten nicht nur auf die KundInnen, die MitarbeiterInnen sowie die LieferantInnen ausgerichtet sein sollten, sondern auch die Steigerung des Aktionärsvermögens/ Aktionärinnenvermögens im Hinterkopf behalten sollte (vgl. Hult et al., 2011, S. 13). Auch aus dem Grund der Ressourcentheorie sind diese Aspekte notwendig, da diese davon ausgeht, dass die KapitalgeberInnen, wie der Name schon sagt, über die nötige Ressource des Kapitals verfügen (vgl. ebd., 2011, S. 6).

2.2.2. Sekundäre Stakeholder

Jene Stakeholder, die das Unternehmen oder die Organisation beeinflussen oder von ihnen beeinflusst werden, aber nicht wesentlich für die Existenz derer sind, werden als sekundäre Stakeholder bezeichnet. Allerdings ist bei dieser Stakeholdergruppe dennoch höchste Vorsicht geboten, da ihre Macht und ihr Einfluss sehr groß werden kann, denn auch diese Gruppen wollen ihr Interesse zum Ausdruck bringen. Hierfür entwickeln sie unterschiedliche Arten von Beziehungen zu den Unternehmen, welche von kollaborativ bis konfrontativ reichen können. Bei dem Aspekt der konfrontativen Beziehungen ist es den sekundären Stakeholdern beispielsweise möglich, dass diese die öffentliche Meinung für oder gegen die Praktiken eines Unternehmens oder einer Organisation mobilisieren können, was einerseits zu erheblichen Vorteilen aber andererseits auch zu enormen Schäden führen kann. Dieser Aspekt macht zudem die Tatsache deutlich, dass die primären und die sekundären Stakeholder miteinander vernetzt sind und niemals alleinstehend betrachtet werden dürfen (vgl. Hult et al., 2011, S. 7). Des Weiteren können sekundäre Stakeholder auch danach definiert werden, dass diese eine freiwillige Beziehung mit dem Unternehmen oder der Organisation eingegangen sind (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 21).

In den meisten Konzepten werden die WettbewerberInnen als die wichtigsten sekundären Stakeholder definiert (vgl. Hult et al., 2011, S. 7). Weitere Gruppen, welche in der Abbildung 1 zu sehen sind, sind etwa die Regierung, die Massenmedien, spezielle Interessensgruppen oder VerbrauchervertreterInnen (vgl. Hentze & Thies, 2014, S. 13). Allerdings ist natürlich zu beachten, dass diese Gruppen noch weiter unterteilt werden können. Die Massenmedien

können zum Beispiel in das Fernsehen, das Radio oder in Print-Medien aufgesplittet werden (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 4).

2.3. Stakeholder-Theorie nach Freeman und Savage, Nix, Whithead & Blair

Der nachfolgende Ansatz ist eine Kombination aus der Theorie von Freeman aus dem Jahr 1984 und der Theorie von Savage, Nix, Whithead und Blair von 1991 (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 19ff).

Nach Fontaine et al. (2006, S. 19f) definieren Savage et al. hierfür vier Typen von Stakeholdern:

- *Unterstützend*: Dieser Typ ist als der Idealtyp anzunehmen, da er ein hohes Kooperationspotenzial sowie eine geringe Wettbewerbsbedrohung vorweist. Stakeholdergruppen die unter diesen Typ von Stakeholder fallen sind etwa die MitarbeiterInnen sowie die LieferantInnen eines Unternehmens
- *Marginal*: Der marginale Stakeholder-Typ weist im Gegensatz dazu ein geringes Kooperationspotenzial sowie eine geringe Wettbewerbsbedrohung auf. Hierzu sind etwa die Interessensgruppen der KonsumentInnen oder aber auch die AktionärInnen hinzuzuzählen.
- *Nicht-unterstützend*: Dieser Typ weist ein geringes Kooperationspotenzial sowie eine hohe Wettbewerbsbedrohung auf. Unter diesen Typ fallen die Stakeholdergruppen der WettbewerberInnen, der Gewerkschaften sowie die Medien und die Behörden.
- *Vermischung*: Als letzter Stakeholder-Typ nach Savage et al. ist schließlich eine Vermischung des unterstützenden und des nicht-unterstützenden Typen wiederzufinden. Das bedeutet dieser Typ von Stakeholder weist einerseits ein hohes Kooperationspotenzial und andererseits eine hohe Wettbewerbsbedrohung auf. Zu diesem Typ zählt etwa die primäre Stakeholdergruppe der KundInnen.

Auf dieser Grundlage entwickelt Freeman anschließend vier Strategien in Verbindung mit den zuvor genannten vier Typen:

- *Offensive Strategie*: Diese Strategie sollte gewählt werden, wenn eine Stakeholdergruppe zu dem unterstützenden Typ gezählt wird. Im Rahmen dieser Strategie sollte versucht werden die Wahrnehmungen der Stakeholder im positiven Sinne zu beeinflussen oder das eigene Unternehmensziel insofern zu verändern, damit es den Werten und Normen der Stakeholder entspricht.
- *Defensive Strategie*: Die defensive Strategie sollte eingenommen werden, wenn eine Gruppe von Stakeholder als nicht unterstützend definiert wird. Ziel im Rahmen dieser Strategie ist hierbei die gegenwärtigen Überzeugungen gegenüber dem Unternehmen

oder der Organisation zu stärken und die bestehenden Vorgehensweisen und Unternehmensziele aufrechtzuerhalten.

- *Schwingende Strategie*: Diese sollte dann gewählt werden, wenn die Stakeholder dem Typ der Vermischung angehören. Hierbei sollte das Unternehmen oder die Organisation Entscheidungen hinsichtlich der Veränderung diverser Regeln treffen.
- *Haltende Strategie*: Als letzte Strategie definierte Freeman die haltende Strategie. Diese sollte gewählt werden, wenn der Typ von Stakeholder als marginal beschrieben wird. Im Rahmen dieser Strategie sollte das Unternehmen oder die Organisation seine aktuelle Position aufrechterhalten und die aktuelle Vorgehensweise fortführen (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 20).

2.4. Stakeholder-Theorie nach Mitchell, Agle & Wood

Mitchell, Agle und Wood versuchten ein Modell zu entwickeln, welches erklärt, wie die Beziehungen zu den einzelnen Stakeholdern priorisiert werden können. Hierfür haben sie drei objektive Kriterien Macht, Legitimität und Dringlichkeit ausgesucht, um die Stakeholdergruppen eines Unternehmens oder einer Organisation hierarchisch zu gliedern (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 21). Dabei ist jenen Stakeholdern, die nur ein Attribut besitzen, geringe Priorität zu geben. Jene mit zwei der drei Attribute, egal in welcher Kombination, haben mittlere Priorität und jene Stakeholder, denen alle drei Attribute zugeschrieben werden, haben eine hohe Priorität. Wie viel Aufmerksamkeit den einzelnen Stakeholdern und Stakeholdergruppen gewidmet wird, hängt also von der Kombination der drei Attribute ab (vgl. Hult et al., 2011, S. 6 & Fontaine et al., 2006, S. 22).

Macht bezieht sich dabei darauf, in welchem Ausmaß ein bestimmter Stakeholder seinen Willen durchsetzen kann (vgl. Hult et al., 2011, S. 6). Des Weiteren kann dieses Attribut in drei Typen unterteilt werden. Als erstes kann sie als Zwangsgewalt definiert werden, welche auf physische Ressourcen von Macht und Gewalt basiert. Als zweites gibt es den Typ der utilitären Macht, der auf finanzielle und materielle Ressourcen beruht. Der letzte Typ ist die normative Macht, welche auf symbolische Ressourcen, wie etwa der Fähigkeit, die Aufmerksamkeit der Massenmedien zu erregen, beruht (vgl. Fontaine et al., S. 21). Das zweite Kriterium, die Legitimität, wird dadurch definiert, dass die Handlungen eines Unternehmens oder einer Organisation innerhalb eines sozialen Systems, bestehend aus Werten und Normen, wünschenswert und angemessen sind (vgl. Hult et al., 2011, S. 6). Dieses ist erforderlich, um eine gewisse Autorität zu schaffen (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 21). Das letzte Attribut, die Dringlichkeit, auch als Eile bezeichnet, bezieht sich auf das Ausmaß, in dem die Stakeholder sofortige Aufmerksamkeit verlangen (vgl. Hult et al., 2011, S. 6).

2.5. Stakeholder-Theorie nach Friedman & Miles

Friedman und Miles versuchten 2002 in ihrem Ansatz der Stakeholder-Theorie zwei gegensätzliche Kriterien-Paare zu verwenden, um die Beziehungen zu den Stakeholdern eines Unternehmens oder einer Organisation zu definieren. Das erste Paar lautet kompatibel oder inkompatibel in Bezug auf Ideen und materielle Interessen wobei das zweite Paar beinhaltet die Kriterien notwendig oder eventuell. Wenn nun diese Kriterien in eine Matrix vereint werden, können vier Typen von Beziehungen zwischen den Stakeholdergruppen und dem Unternehmen oder der Organisation generiert werden (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 22f).

	NOTWENDIG	EVENTUELL
KOMPATIBEL	Typ A	Typ B
INKOMPATIBEL	Typ D	Typ C

Tabelle 1: Beziehungstypen nach Friedman und Miles (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 22)

Die Beziehung des Typ A beschreibt eine notwendige und kompatible Beziehung. Diese ist dadurch geprägt, dass alle Beteiligten einen Vorteil aus dieser Beziehung ziehen können. Stakeholdergruppen sind hierbei zum Beispiel die KapitalgeberInnen oder das Top-Management. Der Typ B wiederum ist durch eine eventuelle kompatible Beziehung geprägt. Dies bedeutet, dass die Beteiligten das gleiche Interesse an der Beziehung haben, allerdings keine direkte Beziehung zwischen den beiden besteht. Unter diesen Typ fällt etwa die Stakeholdergruppe der breiten Öffentlichkeit. Der Typ C setzt sich aus den Kriterien eventuell und inkompatibel zusammen und kann in der Weise gedeutet werden, dass die Beteiligten entgegengesetzte Interessen haben. Diese Beziehung kann zu einem Problem werden, wenn beide auf ihre Position beharren. Als letztes entsteht der Typ D aus einer Kombination der Kriterien notwendig und inkompatibel. Diese Beziehungen entstehen, wenn materielle Interessen unausweichlich miteinander in Verbindung stehen, dies jedoch dazu führt, dass die Beziehung selbst gefährdet sein kann. Zu diesem Typ der Beziehung zählen wichtige Stakeholdergruppen wie etwa die KundInnen, die MitarbeiterInnen oder die Regierung (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 22ff).

2.6. Theorieansätze

Die folgenden drei Ansätze sind in der Definition zwar unterschiedlich aber unterstützen sich gegenseitig. Zudem ist anzumerken, dass sich diese drei Ansätze nicht scharf trennen lassen (vgl. Hult et al., 2011, S. 5).

2.6.1. Normativer Ansatz

Der normative Ansatz legt moralische und philosophische Richtlinien und Werte fest, wie die Leitung eines Unternehmens oder einer Organisation mit ihren Stakeholdern umgehen soll (vgl.

Fontaine et al., 2006, S. 14 & Hult et al., 2011, S. 5). Dieser Ansatz wird als der zentrale Ansatz in der Stakeholder Theorie gesehen (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 14). Einer der zentralen Grundsätze dabei lautet, dass sich Unternehmen und Organisationen um die Ansprüche aller Stakeholdergruppen kümmern sollten und nicht nur die der KapitalgeberInnen (vgl. Hult, et al., 2011, S. 5). Die Fragen, die sich ein Unternehmen oder eine Organisation in diese Zusammenhang stellen sollten, beziehen sich darauf, wie die Verantwortlichkeiten im Umgang mit den Stakeholdern lauten und warum Unternehmen oder Organisationen sich um andere Interessen als die der KapitalgeberInnen kümmern sollten (vgl. Fontaine et al., 2006, S. 14).

2.6.2. Deskriptiver/ Empirischer Ansatz

Der deskriptive/empirische Ansatz zielt einerseits darauf ab, zu verstehen, wie sich Unternehmen oder Organisationen in Bezug auf die Stakeholder tatsächlich verhalten und wie deren Interessen vertreten werden. Andererseits werden auch die Auswirkungen des Stakeholderansatzes auf die Erreichung der Unternehmensziele behandelt (vgl. Hult et al., 2011 S. 5f & Fontaine et al., 2006, S. 17). Gemäß diesem Ansatz werden zudem bestimmte Stakeholdergruppen, vor allem die KapitalgeberInnen, als wichtiger erachtet als andere (Hult et al., 2011, S. 5f).

2.6.3. Instrumenteller Ansatz

Der instrumentelle Ansatz dient dazu, die Auswirkungen einer bestimmten Verhaltensweise eines Unternehmens oder einer Organisation zu beschreiben. Er sagt voraus, dass diejenigen, die in der Lage sind sich mit ihren Stakeholder zu identifizieren, einen wesentlichen Vorteil gegenüber anderen Unternehmen oder Organisationen generieren können. Dieser Ansatz besagt zudem, dass alle Stakeholder-Interessen in gleichem Ausmaß behandelt werden sollen (vgl. Hult et al., 2011, S. 6).

2.7. Stakeholder bei der Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich

In dem nachfolgenden Kapitel werden die Stakeholder, welche zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung beigetragen haben, erläutert. Dabei gilt anzumerken, dass dies keine erschöpfende Darstellung aller relevanten Stakeholder ist, sondern diese in Bezug auf die ausgewählten Experten zu sehen sind.

2.7.1. Österreichischer Gewerkschaftsbund / Produktionsgewerkschaft

Der Österreichische Gewerkschaftsbund, kurz ÖGB, wurde am 15. April 1945 in Wien gegründet und ist Mitglied der österreichischen Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft. Zweck der Gründung war, eine demokratische Interessensvertretung für die österreichischen ArbeitnehmerInnen zu schaffen, wobei die Mitgliedschaft freiwillig ist. Vorsitzender des ÖGB ist der/die PräsidentIn, zusammen mit zwei VizepräsidentInnen, welche alle fünf Jahre vom Bundeskongress gewählt werden (vgl. Schinnerl, 2017).

Nach dem Beschluss des Kollektivvertragsgesetzes 1947 erhielt der ÖGB die Kollektivvertragsfähigkeit. Ein Jahr darauf, 1948, wurden im Rahmen des ersten Bundeskongresses des ÖGB 16 sogenannte Fachgewerkschaften gegründet, welche sich im Laufe der Jahre, aufgrund diverser Zusammenlegungen, auf sieben Teilgewerkschaften reduziert haben. Die Mitgliedschaft in den Teilgewerkschaften richtet sich nach der jeweiligen Branche, in der die Mitglieder beschäftigt sind (vgl., ebd.).

Ziel der Österreichischen Gewerkschaften ist die Schaffung einer gerechten Arbeitswelt mit fairen Arbeitsbedingungen und gerechtem Einkommen für alle, durchgesetzt mit Hilfe von Gesetzen und Kollektivverträgen sowie einer starken Mitbestimmung und Einbeziehung ihrer Mitglieder (vgl. ebd.).

Eine der derzeit sieben bestehenden Teilgewerkschaften ist die Produktionsgewerkschaft, kurz PRO-GE. Die Teilgewerkschaft ist 2009 aus einer Zusammenlegung der Metall-Textil-Nahrungsgewerkschaft und der Gewerkschaft der ChemiearbeiterInnen entstanden. Mit ihren etwa 230.000 Mitgliedern in rund 1.600 Betrieben ist sie eine der größten Gewerkschaften des ÖGBs. Zu den Branchen gehören unter anderem die Arbeitskräfteüberlassung, die Metallindustrie und das Metallgewerbe, die Chemie- sowie Glasindustrie, die Erdöl- und Erdgasgewinnung, der Bergbau oder die Textilindustrie (vgl. Gewerkschaft PRO-GE, o.J. c).

2.7.2. Wirtschaftskammer Österreich

Im Jahr 1848 wurde in Wien die erste österreichische Handelskammer erschaffen, bei der die Mitgliedschaft bereits für alle österreichischen Unternehmen verpflichtend war und die zum Interessenausgleich diente. Zwei Jahre später, im Jahr 1850, entstand ein neues Gesetz für die

Errichtung von Handelskammern, was dazu führte, dass 60 Handelskammern im gesamten Staat gegründet wurden. 1937 wurde das bestehende Handelskammergesetz reformiert und eine Bundeshandelskammer als Dachorganisation gegründet. Im Jahr 1946 wurde das Handelskammergesetz wiederum reformiert und die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft errichtet sowie die Fachorganisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit einbezogen. Dies manifestiert den Beginn der SozialpartnerInnenschaft. 1993 fand schließlich die Umbenennung auf Wirtschaftskammer statt. Die größte Reform der Wirtschaftskammerorganisation fand im Jahr 2000 durch das Projekt „WKO NEU“ statt (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2018 & Ziegler, 2018).

Die Wirtschaftskammerorganisation stellt die gesetzliche Interessenvertretung für die österreichische Wirtschaft dar. Durch sie werden über 517.000 Mitgliedsbetriebe in Österreich vertreten. Sie besteht aus der Wirtschaftskammer Österreich und den neun Wirtschaftskammern in den jeweiligen Bundesländern. In der Wirtschaftskammer Österreich und in den Wirtschaftskammern in den Ländern existieren sieben Sparten, die wiederum aus verschiedenen Fachorganisationen bestehen (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2016a & Ziegler, 2018). Die Aufgaben bestehen aus der Interessenvertretung, Information und Beratung der Mitglieder als auch der Aufbereitung von Expertenwissen für diese (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2016b & Ziegler, 2018). Sowohl die Bundeskammer als auch die Landeskammern werden von einem/einer PräsidentIn geleitet (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2019c).

2.7.3. Österreichische Volkspartei

Am 17. April 1945 wurde die Österreichische Volkspartei, kurz ÖVP, im Schottenstift in Wien gegründet und vertritt das Volk seit 1987 ohne Unterbrechungen in der Bundesregierung (vgl. Diem, 2018). Zweck der Partei ist die politische Vertretung der Gesamtheit der BürgerInnen Österreichs, daher wurde ihr auch der Name „Volkspartei“ gegeben. Beim ersten Nationalrat erreichte die Partei die absolute Mehrheit und galt dadurch als eine Partei mit Aufbauwillen und Pioniergeist. Erster Bundesparteiohmann der Geschichte der ÖVP, unter der Regierung von Karl Renner, war von 1945 bis 1953 Leopold Figl. Derzeitiger Bundesparteiohmann, nach dem Rücktritt von Reinhold Mitterlehner im Jahr 2017, ist Sebastian Kurz. Er ist durch sein junges Team sowie der „neuen Volkspartei“ mit neuem und modernem Stil populär geworden (vgl. ÖVP, 2018).

Die ÖVP ist eine mittelbare Partei, was bedeutet, dass eine Mitgliedschaft vordergründig durch eine Mitgliedschaft bei den Teilorganisation erworben wird. Die drei Teilorganisation sind die Junge ÖVP, die Österreichische Frauenbewegung und der Österreichische Seniorenbund. Des Weiteren gibt es unter anderem diverse Bünde. Die etabliertesten sind der Österreichische Arbeiter- und Angestelltenbund, der Bauernbund und der Wirtschaftsbund. Zudem verfügt die ÖVP über ein umfangreiches Netz an Lokalorganisationen (vgl. Diem, 2018).

3. Die Entwicklung zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und zum Kollektivvertrag

Als Ausgangspunkt für die Betrachtung der historischen Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich wurde, bei einem gemeinsamen Meeting mit der Wirtschaftskammer Österreich in Wien, am 23. November 2018, der Beginn des 1. Weltkriegs im Jahr 1914 festgelegt. Zu Beginn der folgenden Kapitel wird auf die Wurzeln der Arbeitskräfteüberlassung sowie die Eingliederung in das österreichische Arbeitssystem eingegangen. Anschließend wird auf die Entstehung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes im Jahr 1988, mit Bezug auf diverse Stakeholder, näher eingegangen. In der abschließenden Periode von 1989 bis 2002 wird im Besonderen die Entstehung des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung behandelt, wobei auch hier wieder auf die Einflüsse der diversen sozialpartnerschaftlichen Stakeholder Bezug genommen wird.

Dieses Kapitel ist zudem besonders relevant, um nachvollziehen zu können unter welchen Rahmenbedingungen die aktuell vorherrschende Arbeitskräfteüberlassung, in ihren verschiedenen Ausprägungen, entstanden ist. Hierbei werden wir auch auf die unterschiedlichen Begriffe wie Leiharbeit, Zeitarbeit, Arbeitskräfteüberlassung, etc. eingehen.

3.1. Arbeitskräfteüberlassung

Unter Arbeitskräfteüberlassung wird eine Form der Beschäftigung, die dadurch gekennzeichnet ist, dass ein/e ArbeitgeberIn eine/n ArbeitnehmerIn einstellt, welche/r dann, gegen Entgelt, einem anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, verstanden (vgl. Riesenfelder, Danzer & Wetzel, 2018, S. 43). Bei der Arbeitskräfteüberlassung handelt es sich um eine Form des flexiblen Personaleinsatzes und bietet Unternehmen die Möglichkeit flexibel, bei kurzfristigem Personalbedarf oder zur Abdeckung von Auftragsspitzen, ArbeitnehmerInnen auszuleihen (vgl. ebd., S. 47).

Für ArbeitnehmerInnen hingegen ist diese Form der Arbeit mit höheren Unsicherheiten und sozialen Risiken verbunden, welche allerdings durch das 1988 beschlossene Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und den 2002 in Kraft getretenen Kollektivvertrag reduziert werden konnten. Die Geschichte der Arbeitskräfteüberlassung reicht weit in die Geschichte zurück und wird immer wieder durch Novellen des AÜGs und des Kollektivvertrags weiterentwickelt (vgl. ebd., S. 7). Im Englischen wird diese Beschäftigungsart als “agency work” oder auch “temporary agency work” bezeichnet, während man im Deutschen die Begriffe “Arbeitskräfteüberlassung”, “Zeitarbeit” und “Leiharbeit” verwendet (vgl. ebd., S. 43).

3.2. ArbeitgeberIn, ArbeitnehmerIn, BeschäftigerIn

Im Verständnis der Arbeitskräfteüberlassung wird unter dem/der ArbeitgeberIn das Zeitarbeitsunternehmen verstanden, also jenes Unternehmen, das Arbeitskräfte anderen Unternehmen überlässt. Der/die ArbeitnehmerIn ist der/die ZeitarbeiterIn selbst. Der/die BeschäftigerIn ist jene/r UnternehmerIn in dessen/deren Unternehmen der/die ArbeitnehmerIn überlassen wird. Dort führt er/sie seine/ihre Leistung aus. Der Arbeitsvertrag wird zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem/der ArbeitnehmerIn geschlossen. Das Beschäftigungsverhältnis entsteht hingegen zwischen ArbeitnehmerIn und BeschäftigerIn. Somit findet eine Trennung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses statt (vgl. Flenreiss, 2004, S. 9). Dieses angesprochene Dreiecksverhältnis zwischen ÜberlasserIn, ArbeitnehmerIn und BeschäftigerIn wird in folgender Abbildung deutlich:

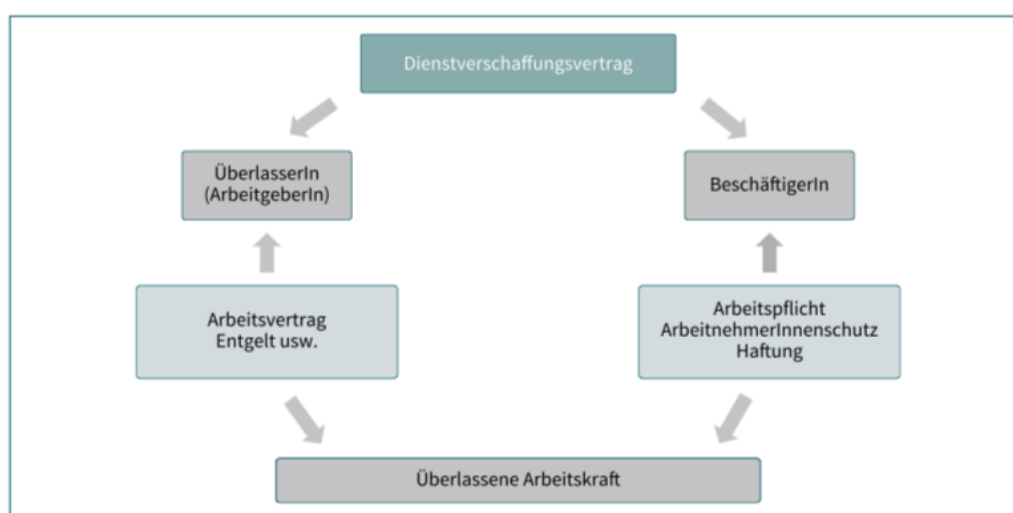


Abbildung 2: Dreiecksverhältnis der Arbeitskräfteüberlassung (vgl. Riesenfelder, Danzer & Wetzels, 2018, S. 43)

3.3. Die Periode von 1914 - 1980

3.3.1. Entstehung der Leiharbeit

Es wird davon gesprochen, dass die Arbeitskräfteüberlassung die Weiterentwicklung des jahrhundertealten Systems des Tageslohnes ist. Praktiken der Arbeitskräfteüberlassung sind in Europa aber zumindest seit dem Ende des Ersten Weltkrieges bekannt, wobei zu dieser Zeit vermehrt von Leiharbeit gesprochen wurde. In diesem Zusammenhang lässt sich eine Verbindung mit dem Verbot der gewerblichen Stellenvermittlung feststellen (vgl. Geppert, 1978, S. 41).

Die kommerzielle Arbeitskräfteüberlassung in großem Umfang stammt jedoch aus den USA (vgl. Geppert, 1978, S. 40f). Diese Idee des sogenannten „temporary help“ entstand daraus, dass zwei Anwälte dringend Ersatz für eine erkrankte Sekretärin suchten, diese aber so kurzfristig und lediglich für die kurze Zeit zur Überbrückung des Ausfalls der Stammsekretärin, nicht fanden

(vgl. Moser, 2009, S. 49 & Wochenpresse, 1971). Aus diesem Grund überlegten sich die beiden Anwälte eine Lösung und gründeten 1948 die Firma „Manpower“, welche bis heute international vertreten ist und als das erste Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen gilt (vgl. Moser, 2009, S. 49). Der Fokus lag hierbei allerdings lediglich auf der Überlassung um erkrankte MitarbeiterInnen kurzfristig zu vertreten sowie um Auftragsspitzen abzudecken ohne das Stammpersonal erhöhen zu müssen (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017 S. 19). Vor allem für kurzfristige Auftragsspitzen ist es fast unmöglich Personal auf dem normalen Arbeitsmarkt zu finden (vgl. Wochenpresse, 1971).

Das Phänomen der gewerbsmäßigen Arbeitskräfteüberlassung wurde anschließend erst gegen Ende der 1950er Jahre in Europa verfolgt (vgl. Moser, 2009, S. 49). Beispielsweise ist sie in der Schweiz seit dem Jahr 1958 und in den Niederlanden seit dem Jahr 1960 anzutreffen. Seit den 1960er Jahren ist die gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung schließlich auch in Österreich zu finden (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 19). Hierzu gab es eine Pressemitteilung der bekannten Tageszeitung „Die Presse“ (1971a) die verkündete, dass eine Wiener Firma gegründet wurde, die sogenanntes Personal-Leasing betreibt. Das Unternehmen betonte hierbei, dass das System vor allem an Mütter gerichtet ist, da diese dadurch nicht mehr an Unternehmen mit starren Arbeitszeiten gebunden sind. Zur gleichen Zeit wurde auch das Unternehmen „Secretary Service“ in Wien gegründet, welches nach dem Motto, dass man nicht mehr nur Maschinen mieten kann, entsprechende Arbeitskräfte für jede Art von Arbeit verlieh (vgl. Arbeiter-Zeitung, 1971). Zudem war die Arbeitskräfteüberlassung vor allem für erst kürzlich eröffnete Betriebe sehr interessant, um die Kosten sowie das Risiko möglichst gering zu halten (vgl. Die Presse, 1998). Dennoch fanden sich bereits in der Anfangszeit der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich viele Gegner dieses Systems, welche die Arbeitskräfteüberlassung als einen modernen Menschenhandel bezeichneten (vgl. Die Presse, 1971b).

3.3.2. Erste gesetzliche Regelungen

Die erste gesetzliche Regelung bezüglich der Überlassung von Arbeitskräften entstand in Österreich 1969 durch den § 9 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) (vgl. Geppert, 1978, S. 43). Der Abs. 4 dieses Paragraphen bezieht sich auf die sogenannten unechten Leiharbeitsverhältnisse. Diese sind dadurch definiert, dass die VerleiherInnenunternehmen die LeiharbeiterInnen nur für den Zweck beschäftigen, diese bei Bedarf an Unternehmen weiterzuverleihen, welche für eine gewisse Zeit, kurz- oder langfristig, Arbeitskräfte benötigen. Das allgegenwärtige Problem in der Praxis war jedoch, dass die LeiharbeiterInnen den Unternehmen nicht nur bei Bedarf zur Verfügung gestellt wurden, sondern diese oftmals für mehrere Monate „verliehen“ wurden und somit die entleihenden Unternehmen sich den arbeitsrechtlichen Verpflichtungen entzogen (vgl. Geppert, 1971, S. 175f).

Im Gegensatz zu dem soeben beschriebenen unechten Leiharbeitsverhältnis kennzeichnet sich ein echtes Leiharbeitsverhältnis dadurch, dass die Arbeitskraft zum größten Teil im Unternehmen des Verleihers/ der Verleiherin beschäftigt ist und nur in Ausnahmefällen sowie vorübergehend einem anderen Unternehmen überlassen wird (vgl. Die Wiener Handelskammer, 1971). Zudem muss das verleihende Unternehmen versichern, dass die von ihm entsandten Arbeitskräfte die Vertragspflichten des entleihenden Unternehmens erfüllen. Er haftet jedoch nicht dafür, wenn die von ihm entsandten Arbeitskräfte nicht für die vereinbarte Tätigkeit geeignet sind (vgl. Der Betriebsberater, 1971).

Im § 9 Abs. 4 AMFG sind mehrere Definitionen und Begriffe nicht klar beschrieben und daher interpretationsfähig. Ein solcher Ausdruck sind dabei die „dienstgeberähnlichen Befugnisse“. Bei diesem Begriff bleibt die Frage offen, ob der Gesetzgeber damit gemeint hat, dass kein Arbeitsverhältnis zwischen dem/der LeiharbeiterIn und dem/der VerleiherIn besteht, da eine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem EntleiherInnenbetrieb und des Leiharbeiters/der Leiharbeiterin besteht. Dies würde bedeuten, dass eine Arbeitsvermittlung durch den/der VerleiherIn vorliegt. Oder aber der Hintergrund des Gesetzgebers war, dass er nicht genauer definieren wollte wer der/die ArbeitgeberIn des Leiharbeiters/der Leiharbeiterin ist und die Beantwortung der Frage dem Arbeitsrecht überlässt. Bei diesem Begriff gibt es zudem strittige Ansichten wie viele Arbeitsverhältnisse bestehen. Das bedeutet es besteht entweder nur ein Arbeitsverhältnis zwischen dem/der VerleiherIn und dem/der LeiharbeiterIn, allerdings mit Aufteilung des Weisungsrechtes zwischen dem VerleiherInnenbetrieb und dem EntleiherInnenbetrieb oder es bestehen zwei getrennte Arbeitsverhältnisse. Wird von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen, dann bekommt der/die VerleiherIn dienstgeberInnenähnliche Befugnisse eingeräumt, indem er/sie Weisungsrechte bezüglich Zeit, Art und Ort der Arbeitsleistung übertragen bekommt. Dadurch erhält der/die VerleiherIn dementsprechende Pflichten wie etwa die Lohnzahlungspflicht, die Entgeltfortzahlung bei einem Krankheitsfall oder die Fürsorgepflicht. Eine wichtige Rolle spielt zudem die Übernahme des wirtschaftlichen Wagnisses. Hierbei ist wichtig, dass der/die LeiharbeiterIn weiterhin bei dem VerleiherInnenbetrieb beschäftigt bleibt, auch wenn das Leiharbeitsverhältnis mit einem EntleiherInnenbetrieb bereits beendet ist. Hierbei wird der unklare Begriff „längere Dauer“ verwendet, welcher hierfür keinen Mindestzeitraum definiert. Bestehen Zweifel, ob das wirtschaftliche Wagnis übernommen wurde, ist der/die VerleiherIn als ein/e unerlaubte/r ArbeitsvermittlerIn und nicht als ein/e ArbeitgeberIn zu sehen. In der damaligen Praxis wurde jedoch die Formulierung bezüglich der Übernahme des wirtschaftlichen Wagnisses häufig übergangen und Arbeitsverhältnisse lediglich für die Dauer der Verleihung abgeschlossen und somit das Risiko des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin auf den/die ArbeitnehmerIn übertragen. Rechtsgültig wäre diese Vorgehensweise jedoch nur, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, wie

etwa, wenn eine Mutter lediglich für die Dauer der Schulzeit ihrer Kinder arbeiten will (vgl. Geppert, 1971, S.176f).

Zusammenfassend gilt daher zu sagen, dass eine rechtskonforme Arbeitskräfteüberlassung nur dann besteht, wenn der/die VerleiherIn das wirtschaftliche Wagnis dauerhaft übernimmt, das Arbeitsverhältnis länger ist als die Beschäftigung bei einem EntleiherInnenbetrieb und der/die VerleiherIn den sozialen Schutz der überlassenen Arbeitskraft sicherstellt. Zudem muss in der Regel ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegen, um sicherzustellen, dass das ArbeitgeberInnenrisiko aufgrund kurzzeitig unterbrochener Beschäftigung nicht auf den/die ArbeitnehmerIn übertragen wird (vgl. ebd., S. 176).

Außerdem nahm dieser Paragraph eine Trennung der Arbeitskräfteüberlassung von der verbotenen Arbeitsvermittlung durch Privatpersonen vor (vgl. Geppert, 1978, S. 74). Des Weiteren wurde in der Gewerbeordnung (GewO) von 1974 festgehalten, dass diese auf den Bereich der im AMFG § 9 definierten Arbeitsvermittlung nicht anzuwenden ist. Jedoch gilt sie für die zu Erwerbszwecken ausgeübte Arbeitskräfteüberlassung, da sich diese von der Arbeitsvermittlung unterscheidet. Klarerweise müssen für die Anwendung der GewO die Merkmale des Erwerbszwecks, der Regelmäßigkeit und der Selbstständigkeit der Tätigkeit gegeben sein (vgl. Geppert, 1978, S. 16f). Außerdem gab es, laut dem damals geltenden AMFG, bislang keine Einschränkung hinsichtlich der Überlassung von AusländerInnen. Im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) von 1975 wurde jedoch dann geregelt, dass eine Beschäftigungsbewilligung für ausländische ArbeitnehmerInnen nur dann erteilt werden kann, wenn diese auch direkt im Betrieb des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin beschäftigt werden. Dies ist im Falle der Arbeitskräfteüberlassung nicht der Fall, weil die aufgenommenen Arbeitskräfte ihre Tätigkeiten im Betrieb eines Dritten verrichten (vgl. Geppert, 1978, S. 93).

3.3.3. Verbot oder Neuordnung?

Im Herbst 1972 wurden in der Bundesrepublik Deutschland erste gesetzliche Regelungen bezüglich der Arbeitskräfteüberlassung getroffen, welche von der Bundesvereinigung angenommen wurden und anschließend im Dezember als „Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz“ in Kraft getreten sind, während in Österreich die Skepsis über diesen neuen Arbeitsbereich noch Überhand hatte (vgl. Die Welt, 1973a & Die Welt, 1973b). Am 17. Februar 1972 fand in Wien eine gemeinsame Besprechung der Wiener Arbeitskammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes statt. Im Zuge dieses Zusammentreffens kam man zu dem gemeinsamen Beschluss, dass durch den, zuvor näher erläuterten, § 9 Abs. 4 AMFG nicht gewährleistet werden kann, dass das verleihende Unternehmen das wirtschaftliche Wagnis sowie den sozialen Schutz der ArbeitnehmerInnen übernimmt. Daher wurde die gemeinsame Empfehlung abgegeben bei künftigen Novellen stets die Zeitarbeit besonders zu berücksichtigen. Ferner wurde diskutiert, dass es im AMFG Regelungen bezüglich der Voraussetzungen für eine

gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung geben sollte. Voraussetzungen könnten etwa sein, dass eine Arbeitskräfteüberlassung lediglich für die Dauer erlaubt ist, in der das Drittunternehmen kurzfristigen Personalmangel aufgrund eines Ausfalles wegen Krankheit oder Auftragsspitzen hat. Zudem muss das Zeitarbeitsunternehmen eine Erlaubnis der Arbeitsmarktverwaltungsbehörde sowie eine Gewerbeberechtigung vorweisen können. Des Weiteren wurde erwähnt, dass der Kollektivvertrag, welcher im Drittunternehmen zur Anwendung kommt, zur Entlohnung der überlassenen Arbeitskräfte herangezogen werden muss (vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1971, S. 1f). Im weiteren Verlauf der Besprechung wurde von Seiten der Arbeiterkammer jedoch eingeräumt, dass es keine Bestrebungen bezüglich einer Änderung des AMFG oder der Schaffung eines eigenen Sondergesetzes geben sollte, da dadurch die Arbeitskräfteüberlassung gesetzmäßig anerkannt werden würde (vgl. ebd., S. 4).

Anschließend wurde im Jahr 1974 durch das Bundesministerium für soziale Verwaltung eine Arbeitsgruppe gebildet, die einen Bericht über 41 Seiten veröffentlichte, der die Problematik der gewerbsmäßigen Arbeitskräfteüberlassung aufzeigt. Dieser Bericht enthält zudem eine Studie des Institutes für empirische Sozialforschung (IFES) zum Thema Personal-Leasing sowie eine Stellungnahme der Österreichischen Arbeiterkammer (vgl. Schnorr, 1978, S. 3). Laut Walter Geppert (1978, S. 13f) wurde in Österreich eine lang andauernde Diskussion geführt, ob eine Novelle zum Arbeitsmarktförderungsgesetz von 1969 veröffentlicht oder die Zeitarbeit vollkommen verboten werden soll. Sein Auftrag vom Bundesministerium für soziale Verwaltung war zu diesem Zeitpunkt sowohl die rechtlichen Grundlagen, bezüglich der Arbeitskräfteüberlassung, zu überprüfen als auch empirisches Material aus der Praxis aufzuarbeiten. Nach Abschluss des Gutachtens von Walter Geppert sandte Gerhard Weißenberg, der damalige Sozialminister, 1977 einen Gesetzesentwurf aus, der grundsätzlich das Verbot der Arbeitskräfteüberlassung vorsah (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 19 & Der Unternehmer, 1984). Auch 1975, 1979 sowie 1983 wurde bei den Bundeskongressen des ÖGB noch auf ein Verbot der damaligen Zeitarbeit plädiert (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 19).

Im Jahr 1982 wurde schließlich ein gemilderter Gesetzesentwurf präsentiert, in dem zwar grundsätzlich noch ein Verbot der Zeitarbeit gefordert wurde, dieser allerdings schon diverse Ausnahmen enthielt. Von Seiten der Arbeiterkammer sowie dem ÖGB wurde der Entwurf als positiv empfunden, allerdings lehnte sich die Wirtschaft gegen diesen Entwurf auf (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 20 & Oberösterreichisches Tagesblatt, 1985). Zudem ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass es bis dahin keine offiziellen Zahlen gab, wie viele Personen tatsächlich in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung, teils unter unmenschlichen Bedingungen, beschäftigt waren. Nach einer Betriebsbefragung liegt die

geschätzte Zahl im Jahr 1983 allerdings bereits bei etwa 80.000 Zeitarbeitsverhältnissen (vgl. Sacherer & Schwarz, 2006, S. 17).

3.4. Die Periode von 1981 - 1988

3.4.1. Begriff der Leiharbeit

In den 1980er Jahren wurde der Begriff der Leiharbeit häufig als Kampfbegriff verwendet, Flenreiss (2004, S. 26f) lehnt diesen Begriff allerdings ab. Leihen hat nämlich, sowohl in der Umgangssprache, als auch im Recht, die Bedeutung, dass man jemandem etwas unentgeltlich ausleiht das man selbst besitzt. Auf die Arbeitskräfteüberlassung übertragen würde das bedeuten, dass ZeitarbeiterInnen moderne SklavInnen sind. Auch die Zeitung „Neues Volksblatt“ (1983) beschreibt, dass der gewünschte Fachausdruck für Unternehmen, die Arbeitskräfte überlassen, nicht Vermittler von Leihpersonal, sondern Personalbereiter sei.

3.4.1. Imageprobleme der Arbeitskräfteüberlassung

In derselben Zeit drängten, wie bereits erwähnt und in den Beschlüssen des 10. Kongresses des ÖGB festgehalten, die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen bis in die 1980er-Jahre auf ein Verbot der Leiharbeit, da die Bedingungen als nicht vertretbar galten (vgl. Riesenfelder, Danzer & Wetzl, 2018, S. 47 & Die Industrie, 1984). Es wurde vor allem befürchtet, dass eine zunehmende Verbreitung der Arbeitskräfteüberlassung eine Gefahr für die Arbeitsplätze der im Betrieb fix beschäftigten Personen darstelle (vgl. Flenreiss, 2004, S. 27). Hierbei ist zu erwähnen, dass auch die Betriebsräte/Betriebsrätinnen ein Verbot der Zeitarbeit forderten, da ihrer Ansicht nach die sozialen Strukturen der Unternehmen durch die überlassenen Arbeitskräfte negativ beeinflusst wurden (vgl. Oberösterreichisches Tagesblatt, 1985). Die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) hatte diesbezüglich das sogenannte „Aktionsprogramm bis 1986“ erschaffen, in dem sie sich für das Verbot der Zeitarbeit einsetzte, da sie diese Form der Überlassung von Arbeitskräften ablehnte. Grund für die Ablehnung der Zeitarbeit durch diese Teilgewerkschaft war, dass sie der Auffassung war, dass dies einer Vermietung entspricht und somit die Arbeitskräfte mit Maschinen und Geräten verglichen werden (vgl. Oberösterreichisches Tagesblatt, 1984).

Des Weiteren hatten sowohl die Zeitarbeitsunternehmen als auch die ZeitarbeiterInnen bis in die frühen 80er Jahre mit dem Ruf zu kämpfen, dass sie die „Schmuddelkinder“ der Arbeitswelt seien. Das lag daran, dass einige ArbeitskräfteüberlasserInnenbetriebe sich weder an ihre ArbeitgeberInnenverpflichtungen hielten noch wurden sie sozialen Standards gerecht. Dies manifestierte sich darin, dass oftmals Werkverträge anstatt von Angestelltenverhältnissen zwischen dem Unternehmen und der überlassenen Arbeitskraft abgeschlossen wurden. Dadurch erhielten die betreffenden ArbeitnehmerInnen ihre Entlohnung nur, wenn sie auch tatsächlich beschäftigt waren. Laut Überlieferungen wurden auch einige überlassene

Arbeitskräfte nicht gesetzeskonform angemeldet und sozialversichert, sondern folglich als SchwarzarbeiterInnen beschäftigt. Eine weitere, weit verbreitete aber illegale, Praxis war, sich Arbeitskräfte unentgeltlich auf Abruf bereitzuhalten. Einige Zeitarbeitsunternehmen beschäftigten auch illegal AusländerInnen, da für diese oftmals keine andere Möglichkeit für eine Anstellung bestand (vgl. Flenreiss, 2004, S. 25ff).

Ein weiterer Grund für das negative Image war die Tatsache, dass Zeitarbeit vor allem in der Anlagenbaubranche zum Einsatz kam. Die ZeitarbeiterInnen verrichteten vermehrt Tätigkeiten, die das Image hatten, dass sie niemand anderer verrichten will, wie beispielsweise die Reinigung von Industrieanlagen. Somit wurden ZeitarbeiterInnen als HilfsarbeiterInnenkolonnen gesehen, die ihre Arbeit unter prekären Umständen zu verrichten haben. Die überlassenen Arbeitskräfte sahen dies aber ganz anders: Laut einer Umfrage in den frühen 80er Jahren äußerten sich 84 % der befragten ZeitarbeiterInnen positiv über ihr persönliches Verhältnis zur Zeitarbeitsfirma. Des Weiteren gab mehr als die Hälfte an, bereits länger als drei Monate bei derselben Überlassungsfirma zu arbeiten. Außerdem führte eine Mehrzahl der Befragten ihre bessere Bezahlung als Vorteil an und 86 % äußerten eine hohe Arbeitszufriedenheit (vgl. Flenreiss, 2004, S. 26).

3.4.2. Verbot oder Gesetz?

Gegensätzlich zu den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen argumentierten die ArbeitgeberInnenvertreterInnen für das Fortbestehen der Zeitarbeit. Sie betonten die wirtschaftliche Notwendigkeit dieser, vor allem in Zeiten von Personalmangel, aufgrund von Auftragsspitzen (vgl. Flenreiss, 2004, S. 27). Zudem betonten sie, dass die Arbeitskräfteüberlassung eine Ausgleichsfunktion auf dem Arbeitsmarkt erfüllen kann, indem sie Arbeitskräfte aus Gebieten mit relativ hoher Arbeitslosigkeit in Gebieten mit Arbeitskräftemangel einsetzen (vgl. Internationale Wirtschaft, 1985). Außerdem wurde zu dieser Zeit die Debatte der Arbeitszeitverkürzung geführt, die die ArbeitgeberInnenvertreterInnen nutzten, um für Zeitarbeit als ausgleichendes Instrument zu dieser Verkürzung zu plädieren. Entscheidend war aber schließlich die Aussage, dass ein Verbot der Zeitarbeit wesentliche negative Folgen für die Beschäftigung und die Wirtschaft mit sich bringen würde (vgl. Flenreiss, 2004, S. 27). Dadurch und durch die zunehmend guten Erfahrungsberichte mit Leiharbeit in Europa, sowie durch den Ausblick auf ein Gesetz zur Zeitarbeit, entwickelte sich langsam eine Umorientierung der VerbotsbefürworterInnen (vgl. Flenreiss, 2004, S. 27). Außerdem befürchteten die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen, dass, im Falle eines Verbots der Arbeitskräfteüberlassung, andere Möglichkeiten zur Umgehung von arbeits- und sozialrechtlichen Schutzvorschriften gefunden werden würden. Des Weiteren war klar, dass zu diesem Zeitpunkt ein komplettes Verbot, aufgrund der Größe der Branche, nur mehr schwer möglich war (vgl. Die Arbeit, 1991). Denn zu dieser Zeit waren bereits rund 10.000 Arbeitskräfte in der Branche der

Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt, wobei die Ziffer stetig stieg (vgl. Neues Volksblatt, 1983). Die Alternative wäre das unveränderte Bestehen des freien Gewerbes gewesen, was jedoch die schlechteste Lösung gewesen wäre (vgl. Die Arbeit, 1991).

Zudem ist anzumerken, dass auch die Zeitarbeitsfirmen, entgegen vieler Annahmen, die Entwicklung einer Regulierung unterstützten, da ihnen bewusst war, dass es in ihren Reihen viele schwarze Schafe gab und dass das Image der sogenannten „Schmuddelfirmen“ eine große Blockade für die Weiterentwicklung der erfolgversprechenden Branche war (vgl. Neues Volksblatt, 1983 & Flenreiss, 2004, S. 28). Daher gab der damalige Obmann des Fachverbandes Diplom-Ingenieur (Dipl.-Ing.) Erhard Schöffenegger in einer Presseaussendung bekannt, dass er für eine Konzessionierung des freien Gewerbes plädiert. Damit erhoffte er sich zudem, dass der Gesetzesentwurf des damaligen Sozialministers Alfred Dallinger, welcher ein Verbot der Arbeitskräfteüberlassung vorsah, verworfen wird (vgl. Neues Volksblatt, 1983). Bereits im Jahr 1986 annullierte dann das damalige Sozialministerium das Konzept, welches ein komplettes Verbot der Zeitarbeit vorschlug, und akzeptierte das Vorhandensein des Systems der Arbeitskräfteüberlassung, allerdings nur in Zusammenhang mit strengen Auflagen in Form eines Gesetzes (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 20).

Des Weiteren wurde das Verbot der Arbeitsvermittlung häufig zum Konfliktpunkt, da durch dieses die ÜberlasserInnenunternehmen im Dienstvertrag mit dem/der entsprechenden ArbeitnehmerIn vereinbarten, dass er/sie nicht in den BeschäftigerInnenbetrieb wechseln darf. Diese Vereinbarungen lösten Kritiken seitens der Gewerkschaften aus, die sich auf die Einschränkung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeit der Arbeitskraft bezogen. Jedoch kam auch häufig Kritik, wenn es keine dementsprechende Vereinbarung gab, da sich dann Zeitarbeitsfirmen dem Vorwurf der Arbeitskräftevermittlung stellen mussten. Zudem verfolgten die Zeitarbeitsfirmen der 1980er Jahre häufig das Konzept der „Mischbetriebe“. Das bedeutet, dass sie zusätzlich zu ihrem eigentlichen Tätigkeitsfeld das damals freie Gewerbe der Personalbereitstellung ausübten (vgl. Flenreiss, 2004, S. 25f).

3.4.3. Gesetzesentwurf

In weiterer Folge wurde ein Gesetzesentwurf ausgearbeitet, der im Februar 1986 sowohl seitens der Gewerkschaft als auch seitens der Arbeiterkammer angenommen wurde. Ferner wurde das Inkrafttreten dieses Gesetzes für den 1. Jänner 1987 geplant (vgl. Moser, 2009, S. 52 & Die Presse, 1986). Trotz dieser Zustimmung durch die ArbeitnehmerInnenvertretung und Planung sollte es noch weitere zwei Jahre dauern, bis das neue Gesetz schließlich in Kraft trat (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 20). Grund dafür war, dass der vom Sozialministerium angefertigte Entwurf eine massive Kompetenzveränderung mit sich gebracht hätte. Beispielsweise hätten die Konzessionen befristet vergeben werden sollen und jederzeit, aufgrund der arbeitsmarktpolitischen Situation, widerrufen werden können. Dieser

Gesetzesentwurf wurde von Seiten der Bundeswirtschaftskammer und des Berufsgruppenverbandes der Personalbereitsteller als „Versuch das Gewerbe auszurotten“ bezeichnet (vgl. Flenreiss, 2004, S. 28f). Ein weiterer Grund war, dass die damalige Regierungskoalition zwischen der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) und der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) zerbrach und somit Neuwahlen angesetzt werden mussten. Somit wurden die Verhandlungen zwischen den SozialpartnerInnen erst nach Abschluss der Neuwahlen zu Jahresbeginn 1987 wieder aufgenommen (vgl. Flenreiss, 2004, S. 29 & Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 20). Die Verhandlungen gestalteten sich wiederum, aufgrund verschiedener Ansichten zwischen Sozialministerium und Bundeswirtschaftskammer, schwierig. In weiteren Verhandlungen der SozialpartnerInnen wurden anschließend noch kleinere Anpassungen am Gesetzesentwurf vorgenommen (vgl. Flenreiss, 2004, S. 29). Bei diesen Einigungen wurden vor allem offene Fragen bezüglich des Marktzuganges, wie beispielsweise die Konzessionierung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung, sowie der Bürokratisierung oder der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften, welche nun vom Sozialministerium auf Antrag genehmigt werden konnten, geklärt (vgl. Riesenfelder, Danzer & Wetzels, 2018, S. 48f & Die Wirtschaft, 1988). Nach Abschluss dieser Modifizierungen wurde der endgültige Gesetzesentwurf schließlich von Vertretern/ Vertreterinnen der ArbeitgeberInnenseite sowie von Vertretern/ Vertreterinnen der ArbeitnehmerInnenseite verabschiedet und der Regierung am 23. März 1988, als Bundesgesetz das die Arbeitskräfteüberlassung regelt, zur Begutachtung vorgelegt (vgl. Moser, 2009, S. 52).

3.4.4. Nationalratssitzung

Dieser Gesetzesentwurf wurde anschließend in der 56. Sitzung des Nationalrates, zum eben genannten Datum, diskutiert und begutachtet. Die Sitzung wurde von der damaligen Präsidentin Dr. Marga Hubinek eröffnet und der Gesetzesentwurf als erster Tagesordnungspunkt abgehandelt. Zu Beginn kam der Abgeordnete Sigfried Kokail als Berichterstatter zu Wort und wurde von der Präsidentin gebeten die anschließende Debatte zu eröffnen. Kokail gab in seiner Rede bekannt, dass der vorliegende Entwurf unter anderem von der Abgeordneten Ingrid Tichy-Schreder sowie dem damaligen Bundesminister für Arbeit und Soziales, Alfred Dallinger, diskutiert wurde und diese zu dem Entschluss gekommen sind, dass der Nationalrat dem Entwurf zustimmen sollte und somit dem Bundesrat zur Begutachtung vorgelegt werden kann. Im Anschluss an diese Empfehlung wurde die Debatte eröffnet und als erster Redner hat sich der Abgeordnete Josef Hesoun, von der SPÖ, zu Wort gemeldet, welcher in das Thema mit einer kurzen Schilderung der Situation einstieg (vgl. Stenographisches Protokoll zur 56. Nationalratssitzung in der XVII. Geschäftsperiode, 1988, S. 22).

3.4.4.1. Diskussion

Hesoun erwähnte zu Beginn der Diskussion die Untersuchung dieses Phänomens in den sechziger Jahren und den Forschungsauftrag des Bundesministeriums für soziale Verwaltung im Jahre 1977 von Walter Geppert. Anhand des Beispiels der Baubranche erläuterte der Abgeordnete, dass einerseits unternehmerische Bedürfnisse, wie die Flexibilisierung des Personaleinsatzes und der Personalkosten, abgedeckt werden können, aber andererseits negative Auswirkungen auf wirtschaftliche und soziale Bemühungen auf dem Arbeitsmarkt zu bemerken sind. Er verglich die Bedingungen der ArbeiterInnen mit dem Begriff des Menschenhandels, da oftmals den Menschen ideale Verhältnisse angeboten werden, jedoch keine Anmeldung der ArbeitnehmerInnen im Sozialversicherungsbereich erfolgt und daher folglich keine steuerlichen Abzüge gemacht werden, wodurch der Republik Österreich ein finanzieller Schaden entsteht. Des Weiteren werden die kritischen Lebensumstände der Menschen ausgenutzt und die Bezahlung erfolgt oftmals unter den kollektivvertraglichen Vereinbarungen. Der Abgeordnete wies zudem darauf hin, dass sich Mitte der achtziger Jahre etwa 70.000 Menschen in derartigen Arbeitsverhältnissen befanden, beziehungsweise davon betroffen waren. Zu erwähnen ist, dass vor allem ausländische Arbeitskräfte stark davon betroffen waren. Darauf folgend argumentierte Hesoun für die gesetzliche Reglementierung der Arbeitskräfteüberlassung, die am Tag der Nationalratssitzung vorliegt, um das Ziel der Eingrenzung der negativen arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen zu verfolgen. Die Vorschreibungen der arbeits- und sozialrechtlichen Schutznormen sollten dabei ein erster Schritt in diese Richtung sein (vgl. Stenographisches Protokoll zur 56. Nationalratssitzung in der XVII. Geschäftsperiode, 1988, S. 22f).

Als nächstes übernahm die Abgeordnete Tichy-Schreder das Wort und hob hervor, dass nach langwierigen sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen endlich ein Kompromiss gefunden werden konnte und hierbei schließlich ein Beschluss des Gesetzes äußerst wichtig sei, da in bestimmten Branchen Aufträge ohne die Möglichkeit der LeiharbeiterInnen nicht angenommen werden könnten. Dabei wurde auch die Vorstudie zu diesem Gesetz des Institutes Fessel und des IFES erwähnt, die das Empfinden der ArbeitnehmerInnen in solchen Dienstverhältnissen darlegt. Die Studie zeigte auf, dass die Leiharbeitskräfte zu 41 % in Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten und zu 41,2 % in Betrieben zwischen 20 und 99 Beschäftigten eingesetzt werden und nur 5,8 % in Großunternehmen beschäftigt sind. Für die Männer ist die höhere Bezahlung bei höherer Qualifikation in Personalbereitstellungsfirmen ausschlaggebend, während für 55 % der Frauen die hohe Flexibilität der Arbeitszeiten als Vorteil gilt. Die Studie hat außerdem aufgezeigt, dass für 84 % ein gutes persönliches Verhältnis zur Personalbereitstellungsfirma vorliegt. Dieses Ergebnis soll den Vorwürfen des vorhin genannten Argumentes, bezüglich den Bedingungen wie beim Menschenhandel, von Abgeordneten Hesoun kontern (vgl. ebd., S. 23f).

Dr. Jörg Haider, Abgeordneter der FPÖ, war als nächster Sprecher an der Reihe und brachte mit seiner Rede ein neues Argument ein, da seiner Meinung nach Unternehmen aufgrund der hohen Lohn- und Lohnnebenkosten, vor allem bei Auftragsschwankungen, bei denen man auf den flexiblen Einsatz von Arbeitskräften angewiesen ist, auf die Leiharbeit ausweichen. Laut Dr. Haider war es von Vorteil, dass durch das Gesetz keine legislative Knebelung vorgesehen wird, sondern im Bereich der gewerberechtlichen Konzessionserteilungen die Voraussetzungen geregelt werden, unter denen die Überlassung der Arbeitskräfte stattfinden darf. Er warf allerdings ein, dass das Gesetz nur dann funktionieren würde, wenn auch dementsprechende Konsequenzen bei einem Verstoß folgen (vgl. ebd., S. 25f).

Nach kurzem Abschweifen, aufgrund der Thematisierung von Einsatz und Regelungen bezüglich ausländischer Arbeitskräfte und den Arbeitsbedingungen österreichischer Beamter/Beamtinnen, kam der Abgeordnete Manfred Srb, von den Grünen, zu Wort. Seiner Meinung nach sollte es keine Leiharbeitsverhältnisse geben, da dies jedoch nicht der Realität entspricht sei das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz in den Augen der Grünen ein guter Ansatz. Er bemängelte aber ein schweres Forschungsdefizit in diesem Bereich, da die Daten bereits veraltet sind und keine aktuellen Zahlen vorliegen, diese aber relevant für eine weitere Planung wären. Auch Srb erwähnte, wie bedauerlich es sei, dass der erste Gesetzesentwurf bereits vor elf Jahren ausgesendet wurde und es, aufgrund der großen Widerstände, vor allem seitens der UnternehmerInnen, so lange bis zum derzeit vorliegenden Entwurf vom 23. März 1988 gedauert hat. Im Anschluss kritisierte er einige Punkte des Gesetzes, wie beispielsweise die Rolle der Arbeitsmarktverwaltung, die Zustimmung der Arbeitskräfteüberlassung von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen oder die Ansprüche der Arbeitskraft. Er hinterfragte dabei das Gesetz in Bezug auf die Realität sowie die Umsetzung (vgl. ebd., S. 29ff).

Als nächster Redner kam Rudolf Nürnberger, Abgeordneter der SPÖ, zu Wort, der auch als Funktionär der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie fungierte. Er kritisierte, wie die Personalvermittlungsfirmen für die Arbeitskräfte werben, als würde es sich um eine Ware handeln. Wie seine VorrednerInnen thematisierte auch Nürnberger wie lange es gedauert hat, um zu diesem Kompromiss zu kommen und gab die Schuld daran der ArbeitgeberInnenvertretung. Nürnberger gab zu, dass anfangs die Arbeiterkammer und Gewerkschaften ein Verbot der Leiharbeit präferierten aber es anschließend die Wirtschaftsvertreter waren, die sämtliche Begutachtungsentwürfe und Regierungsvorlagen ablehnten. Er betonte in diesem Zusammenhang aber auch die Wichtigkeit des Gesetzes und bezeichnete dieses als sozialpolitischen Fortschritt. Gleichzeitig hob er aber auch hervor, dass die Vergabe der Konzessionen für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung auf strengen Regeln beruhen muss, um die Missstände in der Branche beseitigen zu können (vgl. ebd., S. 31ff).

Zuletzt kam der Abgeordnete Dipl.-Ing. Dr. Helmut Krunes, aus Kreisen der FPÖ, zu Wort, der das Gesetz in Frage stellte und hinterfragte, ob für sämtliche Missstände neue Regeln erlassen werden müssen. Des Weiteren sah er die Personalvermittlungsfirmen als Konkurrenz für den Sozialminister, der eigentlich dem Phänomen der Leiharbeit mit weiteren fixen Arbeitsplätzen schon längst hätte gegenwirken müssen (vgl. ebd., S. 35f).

3.4.4.2. Abstimmung

Nachdem keine weiteren RednerInnen angemeldet waren schloss die Präsidentin Hubinek die Sitzung. Anschließend wurde der Berichterstatter gefragt, ob noch ein Schlusswort zur Sitzung gewünscht wurde, was dieser verneinte (vgl. ebd., S. 36). Somit stand als nächster Punkt nun die Abstimmung über den Gesetzesentwurf an, welcher mit Mehrheit angenommen wurde und dadurch das langjährige Tauziehen zwischen ArbeitnehmerInnenvertretungen und ArbeitgeberInnenvertretungen letztendlich beendet wurde (vgl. ebd., S. 36 & Die Industrie, 1988).

3.4.5. Bundesratssitzung

Am 07. April 1988 wurde das Gesetz anschließend dem Bundesrat bei der Bundesratssitzung vorgelegt. Der Berichterstatter Josef Weichenberger übernahm dabei zu Beginn der Sitzung das Wort und fasste die wichtigsten Eckpunkte des Gesetzesbeschlusses für die Anwesenden zusammen. Anschließend gab er das Ergebnis der Nationalratssitzung vom 23. März 1988 bezüglich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, bei dem kein Einspruch erhoben wurde, bekannt (vgl. Stenographisches Protokoll zur 499. Sitzung des Bundesrates der XVII. Geschäftsperiode, 1988, S. 53ff).

3.4.5.1. Diskussion

Im Anschluss wurde die Debatte gestartet, bei der Bundesrat Erich Holzinger, ÖVP, als erstes das Wort ergriff. Holzinger hatte nach eigener Aussage bereits selbst Erfahrungen mit dem Einsatz von Leiharbeitern/ Leiharbeiterinnen sammeln können und stimmte der großen Bedeutung dieses Gesetzes zu. Er zählte noch einmal die verschiedenen Versuche ein Gesetz in dieser Branche zu beschließen auf, darunter auch der erste Versuch 1977, der aufgrund eines umfassenden Verbotes der Leiharbeit abgelehnt wurde und der zweite Versuch 1982, bei dem erneut ein Gesetzesentwurf mit einem generellen Verbot der Leiharbeit vorgelegt wurde, der aber ebenfalls keine mehrheitliche Zustimmung fand. Der dritte Versuch 1985 galt, laut Holzinger, als Vorlage für den Beschluss 1988, konnte jedoch, aufgrund des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode, keinen Abschluss erzielen. Er führte ebenfalls, wie bereits Tichy-Schreder in der 56. Nationalratssitzung, die Untersuchung des Institutes Fessel und des IFES an. Des Weiteren ging der Bundesrat Holzinger nocheinmal auf die Bedeutung der Leiharbeit für Unternehmen und die Sicherung der Arbeitsplätze ein, indem er Beispiele wie variierende Auftragslagen, saisonale Schwankungen der Aufträge oder den Ausfall von Mitarbeitern/

Mitarbeiterinnen und den daraus entstehenden kurzfristigen Personalbedarf bei kleinen Unternehmen, anführte (vgl. ebd., S. 55ff).

Holzinger kritisierte das Gesetz in zwei Punkten in Bezug auf die Verständlichkeit. Zum einen nannte er dabei den § 10 Abs. 2, indem festgelegt wird, dass der BeschäftigerInnenbetrieb keine Möglichkeit hat, das Vertragsverhältnis vorzeitig zu beenden, selbst wenn das verlangte Können nicht der tatsächlichen Leistung entspricht. In dieser Hinsicht muss die Rolle zwischen BeschäftigerIn, BeschäftigerInnenbetrieb und ÜberlasserIn laut Holzinger noch genauer geklärt werden. Zum anderen sah er die Erfüllung des § 14 als schwierig, da bei einem Insolvenzfall des Überlassers/der Überlasserin der/die Beschäftigte dafür bürgt und die Kosten übernehmen soll. Dieser Paragraph könnte laut Holzinger zu einer nicht Inanspruchnahme der Arbeitskräfteüberlassung führen. Seine Rede schloss Abgeordneter Holzinger, aufgrund des Ziels der Beseitigung der Missstände im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung, mit der Zustimmung von ihm und seiner Partei zu dem Gesetz ab (vgl. ebd., S. 57f).

Als nächstes meldete sich Bundesrätin Rosl Moser, von der SPÖ, zu Wort. Sie wies darauf hin, das Gesetz etwas kritischer als ihr Vorredner Holzinger zu durchleuchten und stellte klar, dass sich auch in Zukunft die Gewerkschaften und Interessensvertretungen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in diesem Bereich weiterentwickeln müssen, um das Gesetz realisieren zu können. Und sie erwähnte auch, dass das Gesetz in Zukunft weiter zu entwickeln ist, um die Situation der LeiharbeiterInnen stetig zu verbessern. Moser kritisierte zudem die mangelnde Chance von Leiharbeitskräften bei guter Arbeit auf ein festes Arbeitsverhältnis umsteigen zu können. Dies trifft laut der Bundesrätin vor allem bei Frauen zu, da diese oftmals den Kündigungsschutz aufgrund des Mutterschutzes verlieren und daher nicht einmal sozial versichert wären. Damit argumentierte Moser gegen die Aussage der Abgeordneten Tichy-Schreder in der Debatte über das Gesetz im Nationalrat, bei der Tichy-Schreder sich auf eine Statistik stützte, bei der 55 % der Frauen einen Vorteil in einer flexiblen Arbeitseinteilung sehen und diese auch damit zufrieden seien. Diese Aussage führte zu einer kurzen Diskussion (vgl. ebd., S. 58f).

Als weiteren Kritikpunkt führte Moser die Nutzung von Leiharbeit in kleinen Betrieben, bis zu 20 ArbeitnehmerInnen, an, die laut ihrer Aussage oftmals als LohnrückerInnen verwendet werden und stellte Flexibilisierung einer Anpassung gleich. Sie wies noch einmal darauf hin, dass LeiharbeiterInnen mit ArbeitnehmerInnen in einem festen Arbeitsverhältnis gleichgestellt werden müssen. Zuletzt ging die Bundesrätin Moser erneut auf das Problem der illegalen Beschäftigung von AusländerInnen ein, welches es unbedingt zu beseitigen gilt. Die Rede wurde ebenfalls mit der Zustimmung zum Gesetz beendet (vgl. ebd., S. 59f).

Bundesrat Ingenieur (Ing.) Georg Ludescher, von der ÖVP, meldete sich als nächster Redner zu Wort. Er zeigte auf, wie wichtig es sei, sich genau mit der Materie zu befassen und beleuchtete dabei Mängel im bis dahin geltenden Recht. Er wies wieder auf die Neuregelungen von 1977 sowie 1982 hin, welche die Arbeitskräfteüberlassung gänzlich verbieten wollten und den Entwurf von 1984, der eine Bewilligungspflicht oder eine Anzeigepflicht an das Landesarbeitsamt vorsah. Des Weiteren wies er auf die Zustimmung der Landesregierung Vorarlberg zu einer Verbesserung der Gesetzeslage für LeiharbeiterInnen sowie die dadurch neu geschaffenen Arbeitsplätze hin. Als Kritikpunkt führte Ludescher ebenfalls den § 14 Abs. 2, bei dem der/die Beschäftigte haftet, auch wenn diese/r seinen/ihren Verpflichtungen voll nachgekommen ist und für die erhaltene Leistung bereits bezahlt hat. Er wies zudem darauf hin, dass noch einiges am Gesetz verbessert werden muss, aber dass das Positive in diesem Gesetz überwiegt und er daher dem Gesetz auch die Zustimmung gibt (vgl. ebd., S. 60f).

Anschließend meldete sich Bundesrat Karl Drochter, von der SPÖ, zu Wort und stellte zwei zuvor bemängelte Punkte von dem Abgeordneten Holzinger klar. Einerseits die, von Holzinger als hoch bezeichneten Lohnnebenkosten in Österreich, die laut Drochter dem letzten Bericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zufolge dem europäischen Durchschnitt entsprachen und andererseits, dass Personen sich für die Leiharbeit entscheiden, da sie kurzfristig mehr Geld auf die Hand bekommen, was jedoch nur so lange stimmt, bis soziale Leistungen in Anspruch genommen werden. Laut Drochter sollten Beiträge und Leistungen daher in einem guten Verhältnis stehen (vgl. ebd., S. 61f).

Auch Drochter wies erneut auf sämtliche Mühen, finanzieller und persönlicher Hinsicht, hin die nötig waren, um endlich eine Zustimmung für das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zu erhalten. Ferner informiert er darüber, dass sich sämtliche Personalbereitstellungsfirmen dadurch den gesetzlichen Normen unterwerfen und diese einhalten sowie sich einem Konzessionsverfahren stellen, beziehungsweise die Anzeigepflicht bei der Arbeitsmarktbehörde einhalten, müssen. Drochter untermalte die Bedeutung des Gesetzes anhand von Zahlen von 1984, die zu diesem Zeitpunkt zirka 70.000 Zeitarbeitsverhältnisse in Österreich aufzeigten und einer Zahl von 37.000 Vollarbeitsplätzen, die einem längerfristigem Zeitarbeitsverhältnis entsprachen (vgl. ebd., S 62).

Die Einführung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes führe, laut dem Bundesrat, auch zu einer notwendigen Anpassung weiterer Gesetze. Folglich kommen auch auf Betriebsräte neue Aufgaben zu, wie etwa über Höchstquoten und Mindestfristen mit den ArbeitgeberInnen zu verhandeln, sowie die Zustimmungspflicht, sollten Quoten und Fristen überlassener ArbeitnehmerInnen überschritten werden. Zum Abschluss wies Drochter noch einmal auf den Fortschritt durch die Möglichkeit der Mitbestimmung der Betriebsräte, sowie den erreichten

gleichen sozialen Rechten und Ansprüchen auf Kollektivverträge, wie ihn ein Großteil der österreichischen ArbeitnehmerInnen beanspruchen, hin (vgl. ebd., S. 63).

3.4.5.2. Abstimmung

Da keine weiteren Wortmeldungen eingebracht wurden, wurde die Debatte geschlossen und der Vorsitzende ging zur Abstimmung über, da auch kein Schlusswort gewünscht wurde. Bei der Abstimmung wurde vom Bundesrat einstimmig beschlossen, keinen Einspruch gegen den Gesetzesbeschluss des Nationalrats zu erheben (vgl. ebd., S. 63).

3.4.6. Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Am 1. Juli 1988 trat dann das AÜG schließlich in Kraft (vgl. Flenreiss, 2004, S. 30 & Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 20). Dazu ist anzumerken, dass das Gesetz den Begriff der Leiharbeit schließlich ablehnte, da dieser, wie vorhin bereits erwähnt, rechtlich nicht zutreffend sondern abwertend ist. Anstelle dessen wird der Begriff Arbeitskräfteüberlassung oder Überlassung von Arbeitskräften verwendet, wobei von Arbeitskräften und nicht von ArbeitnehmerInnen gesprochen wird, da das Gesetz auch arbeitnehmerInnenähnliche Personen anerkennt (vgl. Grillberger, 1988, S. 314 & Uhlenhut, 1988, S. 518). Das Gesetz brachte ferner die Konzessionierung des bislang freien Gewerbes, sowie die Festhaltung von sozial- und arbeitsrechtlichen Ansprüchen der überlassenen Arbeitskräfte, mit sich (vgl. Flenreiss, 2004, S. 30 & Die Presse, 1988). Verstoßt ein Arbeitskräfteüberlassungsbetrieb gegen die neuen gesetzlichen Regelungen drohen ihm hohe Geldstrafen, sowie der Entzug der Konzessionierung bei mehrmaligem Vergehen. Dadurch erhoffte sich die Arbeiterkammer die Ausrottung der unseriösen Überlassungsbetriebe (vgl. Tiroler Tageszeitung, 1988). Sollte dies nicht der Fall sein ist, laut Richard Leutner, dem sozialpolitischen Referenten der Gewerkschaft, ein Verbot der Zeitarbeit in einzelnen Branchen nicht ausschließbar (vgl. Neue AZ, 1988).

In diesem Zusammenhang ist zudem zu erwähnen, dass vor der Zeit des AÜGs für überlassene ArbeitnehmerInnen andere Regelungen galten als für das Stammpersonal eines Betriebs, auch wenn diese dieselbe Arbeit verrichtet haben, da die überlassenen Arbeitskräfte im Gegensatz zum Stammpersonal keinen Arbeitsvertrag mit dem/der BeschäftigterIn abschlossen. Es bestand außerdem die Gefahr, dass der/die überlassene ArbeiterIn durch die Verwendung beim Beschäftigter/ bei der Beschäftigterin seinen/ihren Schutz verliert, da der/die ÜberlasserIn nicht Bescheid wusste, wie die Arbeitskraft dann tatsächlich eingesetzt wird. Zudem war vor dem Inkrafttreten des AÜGs unklar, ob der Betriebsrat des Überlasser/der Überlasserin oder des Beschäftigter/der Beschäftigterin die Interessen der überlassenen Arbeitskräfte zu vertreten hat (vgl. Tomandl, 2014, S. 3ff).

Allerdings war schon zu dieser Zeit vorprogrammiert, dass es, trotz der Verbesserungen durch die Entstehung des Gesetzes, zu unzähligen Konflikten kommen wird. Der größte Konfliktpunkt

war dabei in weiterer Folge die Auslegung des angemessenen und ortsüblichen Entgeltes, da dies eine nicht klar definierte Bezeichnung war und somit sehr viel Interpretationsspielraum zuließ, der auch, zu Lasten der ArbeitnehmerInnen, ausgenutzt wurde (vgl. Moser, 2009, S. 52). Im Gesetz steht nämlich geschrieben, "dass auf das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen" sei (Flenreiss, 2004, S. 30). Außerdem existierte laut Flenreiss (2004, S. 30) in den gewerkschaftlichen Reihen immer noch die Auffassung, dass in gewissen Branchen ein Verbot der Zeitarbeit als politisches Ziel angestrebt werden soll, wenn das neue Gesetz seinen Zweck nicht ausreichend erfüllt.

Das AÜG löste nach seinem Eintreten vermehrt Unsicherheit und Unruhe in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung aus, da es sich zuvor um einen wenig geregelten Wirtschaftszweig handelte. In diesem Zusammenhang herrschte einerseits Ärger über die gesetzbedingten Kosten und Auflagen, aber andererseits auch Hoffnung auf eine stabile und verlässliche Basis, durch welche das Gewerbe der ArbeitskräfteüberlasserInnen weiterentwickelt werden konnte (vgl. Flenreiss, 2004, S. 32). Unmittelbar nach dem Erlass des Gesetzes löste sich rund die Hälfte der bislang rund 600 Zeitarbeitsunternehmen auf. Neben der Konzessionierung des Gewerbes, war ein weiterer Grund, dass nun der/die BeschäftigterIn für Ansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin haftbar gemacht werden konnte. Diese legten somit darauf Wert mit einem seriösen Überlassungsbetrieb zusammen zu arbeiten (vgl. Neue AZ, 1991). Zusammenfassend gilt daher zu sagen, dass das AÜG sehr viele Verbesserungen mit sich gebracht hat, allerdings weitere Schritte notwendig waren, um diese Branche für alle ArbeitnehmerInnen attraktiv und vor allem menschenwürdig zu gestalten. Hierbei möchten wir noch anmerken, dass auf die einzelnen Bestimmungen des AÜG in einem späteren Kapitel näher eingegangen wird.

3.5. Die Periode von 1989 - 2002

Viele der ZeitarbeiterInnen, die nach Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes als solche beschäftigt waren, wussten dies eigentlich nicht, da ihnen das Dreiecksverhältnis zwischen BeschäftigterIn, ÜberlasserIn und ZeitarbeiterIn nicht wirklich erklärt wurde. Die meisten glaubten, bei einer Montagefirma angestellt zu sein, die auswärtige Baustellen betreut. Als Folge der Erlassung des AÜGs galt die zunehmende Ausbreitung der Branche in Richtung technischer Berufe sowie die vermehrte Akzeptanz der Zeitarbeit in der Wirtschaft (vgl. Flenreiss, 2004, S. 33). Ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes hat die Arbeiterkammer Bilanz gezogen und beklagte, dass durch die Bearbeitung der Anzeigen die Bezirksverwaltungen überfordert sind und wünschte eine Übertragung der Verfolgung dieser Anzeigen auf die Arbeitsämter (vgl. Die Presse, 1989 & Volksstimme, 1989).

Während Anfang der 90er Jahre noch 8.716 Personen bei 453 ÜberlasserInnenbetriebe beschäftigt waren, stieg diese Zahl in den folgenden Jahren auf 38.491 ArbeitnehmerInnen bei 1.200 ÜberlasserInnenbetriebe an. Trotz dieser beachtlichen Zahlen war Österreich im internationalen Vergleich nicht im Spitzenfeld (vgl. Nürnberger, 2004, S. 40). Richard Leutner, sozialpolitischer Referent im ÖGB betonte 1994, dass es immer noch schwarze Schafe in der Branche gab, die den Ruf dieser schädigten. Konkret sprach Leutner Probleme im Bereich der Lohn- und Arbeitsbedingungen an (Die Presse, 1994a).

3.5.1. Erste Kollektivvertragsbestrebungen

Bereits kurze Zeit nach Inkrafttreten des AÜG, im Jahr 1991, wurde von Seiten der ArbeitgeberInnen dem ÖGB ein Kollektivvertragsvorschlag für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung übermittelt. Dieser Vorschlag wurde jedoch von Seiten der Gewerkschaft abgelehnt, da dieses Papier aus ihrer Sicht der Zeitarbeitsbranche zu viel Aufmerksamkeit geschenkt hätte (vgl. Moser, 2009, S. 53). Anschließend wurde 1993 von der Gewerkschaft gefordert einen Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung zu erstellen, um die Schwächen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zu kompensieren. Dieser erste Vorschlag enthielt unter anderem einen Grundlohn für ZeitarbeiterInnen, der aus dem Durchschnitt der Branchen Bau, Metall, Holz, Chemie und Erdöl bestand (vgl. Arbeit und Wirtschaft, 1993). Die Verhandlungen scheiterten jedoch an den Forderungen der ArbeitskräfteüberlasserInnen, die eine Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und eine Überlassungsbefugnis für AusländerInnen forderten (vgl. Wroblewski, 2001, S. 12).

Im Jahr 1997 wurden schließlich die ersten offiziellen Kollektivvertragsverhandlungen gestartet (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 35). Grund dafür war, dass die Notwendigkeit eines eigenen Kollektivvertrages für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung immer deutlicher wurde, da die Zahl der überlassenen MitarbeiterInnen 1997 bereits 17.980 betrug, wobei die meisten Überlassungen, aufgrund der hohen Dichte von Industriebetrieben, in Oberösterreich, der Steiermark und Wien zu verzeichnen waren und etwa vier Fünftel der Überlassenen Männer waren (vgl. Die Presse, 1998 & Der Standard, 1998a). Vor allem für SchülerInnen, Studierende und FacharbeiterInnen bot die Arbeitskräfteüberlassung eine Möglichkeit um kurzfristig an Jobs zu gelangen. Aus diesem Grund war die Zahl der Überlassungen, die bis zu einem Monat dauern, relativ hoch. Andererseits dauerten im Jahr 1997 bereits 16 % der Überlassungen länger als ein Jahr. Somit bot die Zeitarbeit eine gute Möglichkeit für Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose oder BerufsanfängerInnen um in die Arbeitswelt (wieder)einzusteigen (vgl. Der Standard, 1997b). Kritisiert wurde seitens der ArbeitskräfteüberlasserInnen in diesem Zusammenhang jedoch, dass Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen nicht berechtigt waren Arbeitskräftevermittlungen durchzuführen, obwohl diese über weitreichendes Know-how und Marktkenntnisse verfügen (vgl. Die Presse, 1994b). Im Gegensatz zu dieser Position konnte sich

Richard Leutner vom ÖGB eine Vermischung von Vermittlung und Verleih nicht vorstellen, weil er darin eine Missbrauchsgefahr sah. Durch den Ersatz von fixen durch befristete Dienstverhältnisse, hatten die ArbeitgeberInnen die Möglichkeit ihr wirtschaftliches Risiko auf die ArbeitnehmerInnen zu übertragen (vgl. Wiener Zeitung, 1994).

Auf Unternehmerseite eignete sich die Arbeitskräfteüberlassung um rasch wechselnde Konjunkturzyklen sowie unvorhersehbare Auftragsspitzen bewältigen zu können. Außerdem konnten die Betriebe durch ZeitarbeiterInnen ihre Kosten senken, weil für sie keine Rekrutierungs- oder Personalabbaukosten entstanden. Des Weiteren musste der/die ÜberlasserIn bei Fehlzeiten für entsprechenden Ersatz sorgen. Jedoch konnten die Kosten für die überlassene Arbeitskraft bei einer Überlassung, die länger als acht Monate dauerte, auf das Niveau eines Stammarbeiters/ einer Stammarbeiterin ansteigen (vgl. Die Presse, 1996).

Die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte war allerdings nicht immer so hoch, hat aber in den Jahren von 1993 bis 1997 einen enormen Sprung von 7.854 auf 17.980 ZeitarbeiterInnen gemacht und sich somit mehr als verdoppelt. Wobei anzumerken ist, dass die Berechnungen damals stark kritisiert wurden. Aber auch in Zukunft würde der Markt, laut Aussage von Richard Trenkwalder, Eigentümer der gleichnamigen Personalleasingfirma, jährlich um 30 % wachsen. Auch der Geschäftsführer des Unternehmens Manpower/Jade, Kommerzialrat (KommR) Flenreiss, zeigte sich ähnlich zuversichtlich. Diese Zuversicht war nicht zuletzt dem liberalen Arbeitskräfteüberlassungsgesetz in Österreich zurückzuführen, welches nicht mit anderen europäischen Ländern vergleichbar war (vgl. Der Standard, 1998b). Im Vergleich zu den überlassenen Arbeitskräften nahmen 1997 bereits etwa 4.200 österreichische Unternehmen die Dienste von ZeitarbeiterInnen in Anspruch (vgl. Der Standard, 1997a) und 1998 waren es bereits rund 5.400 Betriebe (vgl. Die Presse, 1998 & Der Standard, 1998a). Als Grund für diesen rasanten Anstieg wurde die Werkvertragsregelung angeführt. Unternehmen konnten diese umstrittene Regelung, die höchstrichterlich geprüft wurde, mittels ZeitarbeiterInnen umgehen (vgl. Der Standard, 1997b).

3.5.2. Die erste Verhandlungsperiode

Im Februar 1998 übertrug das ÖGB-Präsidium das Verhandlungsmandat an die Metallergewerkschaft, die somit für die Kollektivvertragsverhandlungen in der Arbeitskräfteüberlassung zuständig war (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 43). Grund für die Auswahl der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie war, dass in dieser Beschäftigungsbranche die meisten überlassenen Arbeitskräfte wiederzufinden waren. Ein weiterer Grund war jedoch auch, dass die Metallergewerkschaft sehr schlagkräftig ist und somit die nötigen Mittel hatte diese einschneidenden Kollektivvertragsverhandlungen zu führen (vgl. Nürnberger, 2009, S. 40 & Moser, 2009, S. 54). Im Zuge dessen ist zu erwähnen, dass die nötigen Verhandlungen mit der Wirtschaftskammer Österreich, im speziellen mit dem

Fachverband des Gewerbes, durchgeführt wurden (vgl. Nürnberger, 2004, S. 40 & Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 36). Der angestrebte Kollektivvertrag für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung sollte vor allem die Kündigungsfrist von zwei auf zumindest sechs Wochen verlängern sowie Regelungen für die Entlohnung, insbesondere auch bei sogenannten Stehzeiten festsetzen (vgl. Der Standard, 1998c).

3.5.2.1. Scheitern der Verhandlungen

Im Jahr 1999 kamen die laufenden Kollektivvertragsverhandlungen allerdings ins Stocken. Dennoch waren die SozialpartnerInnen bis zuletzt in der guten Hoffnung, dass der KV noch 1999 abgeschlossen werden kann. Nach zwei Verhandlungsrunden, wobei die letzte am 18. Mai 1999 stattfand, einigten sich die SozialpartnerInnen schließlich auf eine unterschriftsfähige Version des KV. Letztendlich sollte dennoch alles anders kommen, denn am 28. Juni 1999 wurde der KV von Seiten der ArbeitgeberInnenvertreterInnen nicht unterzeichnet und es kam zu einem Abbruch der Kollektivvertragsverhandlungen (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 35ff). Das Scheitern lag dabei an den unterschiedlichen Ansichten innerhalb der ArbeitgeberInnenvertreterInnen. Einerseits wollte eine mehrheitliche Gruppe der ArbeitgeberInnen endlich klare Verhältnisse für ihre Branche schaffen, andererseits waren einige nicht bereit die, für sie teilweise vorteilhafte und unklare, Rechtslage zu konkretisieren (vgl. Nürnberger, 2004, S. 40f). Laut Hermenegilde Fucker, Obfrau der Gruppe der Personalbereitsteller, wurde der KV letztendlich nicht unterzeichnet, da die verschiedenen Lohnhöhen in den unterschiedlichen Wirtschaftssparten zu wenig berücksichtigt wurden (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 1999). Die Metallergewerkschaft versicherte jedoch, dass sie jederzeit wieder bereit wären neue Verhandlungen aufzunehmen (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 44).

Aufgrund der genannten Tatsachen gründete die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie bereits am 4. Mai 1999 die sogenannte „Plattform für korrekte Leiharbeit“ und startete eine Kampagne für LeiharbeiterInnen, die dazu führte, dass sich die einstmaligen KollektivvertragsgegnerInnen umorientieren mussten (vgl. Nürnberger, 2004, S. 42 & vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 35). Im Herbst desselben Jahres kündigte diese Vereinigung, sowie die Gewerkschaft schließlich an, diverse Maßnahmen österreichweit zu setzen, mit dem Ziel, dass die Kollektivvertragsverhandlungen wieder aufgenommen werden (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 47). Eine Aktion dieser Vereinigung war, das angemessene und ortsübliche Entgelt einzufordern indem die betroffenen Personen über das AÜG informiert wurden und ihnen anschließend die Möglichkeit geboten wurde, ihre Lohnzettel auf die rechtmäßige Bezahlung zu überprüfen (vgl. Moser, 2009, S. 54). Grund dafür war, dass sich in der Praxis ein umstrittenes System etabliert hatte, indem die ZeitarbeiterInnen im Schnitt etwa 10 bis 20 Schilling weniger pro Stunde bezahlt bekamen, als jene ArbeitnehmerInnen, die dauerhaft im Betrieb

beschäftigt waren (vgl. Salzburger Nachrichten, 1998, S. 9). Rudolf Nürnberger (2004, S. 41) bezeichnete die Zeitarbeitsbranche aufgrund dessen als modernes Sklaventum. In diesem Zusammenhang betonte er zudem einerseits die wirtschaftliche Notwendigkeit der Arbeitskräfteüberlassung und andererseits die Notwendigkeit von geordneten Verhältnissen in dieser Branche. Nürnberger erwähnte auch, dass sich ein möglicher Kollektivvertrag an jenem der Metaller orientieren sollte, da ein Großteil der überlassenen Arbeitskräfte in dieser Branche tätig war. Diese Argumentation wurde von Hermengilde Fucker abgelehnt, da dieser Lohn zu hoch sei um die Arbeitskräfteüberlassung in anderen Branchen, wie dem Gastgewerbe, zu etablieren (vgl. Kurier, 1999). In der Zeit der Kampagne wandte sich die Wirtschaftskammer an den Obersten Gerichtshof um ein Urteil gegen diese zu erzielen, was jedoch scheiterte (vgl. Nürnberger, 2004, S. 41).

Im Jahr 2000 verlieh die Metallergewerkschaft ihrer Forderung nach angemessener Entlohnung Nachdruck, indem sie diesbezüglich Klagen einreichte beziehungsweise vorbereitete. Die Gewerkschaft argumentierte, dass ZeitarbeiterInnen oftmals lediglich nach dem kollektivvertraglichen Mindestlohn der Branche, in die sie überlassen wurden, entlohnt werden, obwohl ihnen laut AÜG eigentlich das, in der Regel viel höhere, ortsübliche Entgelt zustehen würde. Der Oberste Gerichtshof schloss sich sowohl dieser Entscheidung an und erklärte außerdem für unzulässig, dass ArbeitnehmerInnen in überlassungsfreien Zeiten gekündigt werden, anstatt den Lohn für Stehzeiten zu erhalten. In diesem Zusammenhang wurde wiederum die Forderungen nach einem Branchenkollektivvertrag, der ordentliche Beschäftigungsverhältnisse schaffen sollte, laut (vgl. Der Standard, 2000a).

3.5.2.2. Wiederaufnahme der Verhandlungen

Im Oktober 2000 gaben die ArbeitgeberInnen sowie die „Metaller“ in Oberösterreich schließlich eine gemeinsame Erklärung ab, die besagte, dass die Kollektivvertragsverhandlungen wieder aufgenommen werden sollten (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 61). Hierfür hatten sich bereits im Vorfeld, im Jahr 1999, zwei Arbeitsgruppen gebildet. Für die Leitung der Arbeitsgruppe der ArbeitgeberInnen wurde vom Fachverband des allgemeinen Gewerbes in der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) KommR Gerhard Flenreiss beauftragt, welcher damals bei der ÜberlasserInnenfirma Manpower als General Manager tätig war (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 61). Der Leitspruch von KommR Flenreiss war dabei: „Keep it short and simple“ (ebd., S. 61). Weitere Mitglieder in der Arbeitsgruppe waren KommR Johann Höfler, MBA, welcher damals Geschäftsführer der Firma TTI mit Sitz in Oberösterreich war, sowie KommR Harald Aspäck, welcher die Geschäftsführung der Firma Permout in der Steiermark überhatte. Und als letztes Mitglied der Arbeitsgruppe ist Dr. Wolfgang Adametz zu nennen (vgl. ebd., S. 66).

Auch auf Seiten der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen hatte sich, im Auftrag der Gewerkschaft Metall-Textil, der früheren Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie, eine Arbeitsgruppe gebildet. Verhandlungsleiter in dieser Gruppe war Karl Haas, welcher damals Zentralsekretär der Gewerkschaft war. Des Weiteren war Dr. René Schindler als Leiter der Rechtsabteilung in dieser Arbeitsgruppe involviert. Als weitere Mitglieder der Gruppe sind Claus Bauer, ebenfalls damaliger Zentralsekretär der Gewerkschaft, sowie Walter Schopf, damaliger Landessekretär der Gewerkschaft in Oberösterreich zu nennen. Und als letztes Mitglied ist noch Günter Steindl zu erwähnen, welcher Sekretär der Geschäftsleitung war (vgl. ebd., S. 66).

Auch der Österreichische Verband für Zeitarbeit, dem viele wichtige ÜberlasserInnenbetriebe angehören, beschloss im Jahr 2000 eine Initiative für die Wiederaufnahme der Kollektivvertragsverhandlungen einzubringen. Ihr Hintergrund war es, die zu dieser Zeit rund 30.000 ZeitarbeiterInnen zu schützen und gegen ÜberlasserInnen vorzugehen, die ArbeitnehmerInnen aufgrund von deren persönlichen Notsituationen nicht angemessenen entlohnten (vgl. Der Standard, 2000b).

3.5.3. Die zweite Verhandlungsperiode und der Kollektivvertragsabschluss

Am 7. Juni 2001 wurden die Gespräche zwischen den SozialpartnerInnen schließlich wieder aufgenommen (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 61). Im Jahr 2002 kam es dann letztendlich zu einer Einigung der SozialpartnerInnen, was zum Abschluss eines Kollektivvertrages für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung führte. Der besagte Kollektivvertrag wurde am 15. Jänner 2002 vom Allgemeinen Fachverband in Vertretung von der Berufsgruppensprecherin der Personalbereitsteller, Hermenegilde Fucker, und dem Präsidenten der WKÖ, Dr. Christoph Leitl, unterzeichnet. Auf Seiten der Gewerkschaft unterzeichnete der Metallvorsitzende Rudolf Nürnberger sowie der Präsident des ÖGB, Fritz Verzetnitsch, den Kollektivvertrag (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2002a). Dieser trat anschließend am 1. März 2002 in Kraft und beinhaltet vor allem Regelungen über Bereiche die das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nicht abdeckt, wie zum Beispiel das Entgelt oder die Kündigungsfristen (vgl. Riesenfelder, Danzer & Wetzel, 2018, S. 48). Weitere Bereiche, welche der Kollektivvertrag nun abdeckt, sind etwa die Stehzeiten, besonders in Bezug darauf, dass eine Kündigung innerhalb der ersten fünf Tage ab Beendigung einer Überlassung verboten ist oder auch die Bereiche der Dienstreisen sowie die Sonderzahlungen wurden in dem neuen KV nun klar geregelt. Allerdings ist zu erwähnen, dass es für einige Bereiche eine Übergangsfrist gab (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2002b). Mit dem Abschluss des Kollektivvertrages nahm Österreich eine Vorreiterrolle in Europa ein. Jener Kollektivvertrag umfasste 1.000 ArbeitgeberInnen und rund 33.000 Beschäftigte als dieser in Kraft trat. Außerdem bewirkte dieser, dass sich die ÜberlasserInnenbetriebe weniger um arbeitsrechtliche Angelegenheiten

kümmern mussten und sich vermehrt ihrer eigentlichen Tätigkeit zuwenden konnten. Die Arbeitskräfte erhielten im Gegenzug Klarheit und Sicherheit bezüglich ihrer Ansprüche. Eine weitere positive Folge des Kollektivvertragsabschlusses war, dass die Branche der Arbeitskräfteüberlassung dadurch eine Art Gütesiegel erhielt und somit einen positiveren Ruf in Richtung qualifizierte Personaldienstleistung entwickelte (vgl. Flenreiss, 2004, S. 97ff).

In Bezug auf den Kollektivvertrag ist zudem zu erwähnen, dass das Recht einen Kollektivvertrag abzuschließen im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) geregelt ist. Das Prinzip der Vertragsfreiheit besagt dabei, dass der endgültige Kollektivvertrag einer Branche für die gesamten ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich gültig ist. Das bedeutet, dass ein Kollektivvertrag allgemein gültig ist und dass eine Mitgliedschaft, etwa in der Gewerkschaft einer bestimmten Branche, nicht Pflicht ist, damit der jeweilige Kollektivvertrag rechtskräftig ist (vgl. Moser, 2009, S. 27).

3.5.4. Reform der Gewerbeordnung

Eine weitere Neuerung, die bereits lange gefordert wurde und schließlich Anfang der 2000er Jahre in Kraft trat, war die neue Gewerbeordnung. Durch diese Reform war es nun Zeitarbeitsunternehmen in Österreich erlaubt, die bislang verbotene Arbeitsvermittlung durchzuführen. Ab 1. August 2002 erweiterte sich nun das Tätigkeitsfeld der ÜberlasserInnenbetriebe von der zeitlich begrenzten Überlassung auf dauerhafte Vermittlung in den BeschäftigerInnenbetrieb. Dies bewirkte, dass diese Unternehmen nun den Staat bei der Deckung der dauerhaft benötigten Arbeitskräfte unterstützen und somit kürzere Zeiten der Arbeitslosigkeit sowie öffentliche Kosteneinsparungen erzielt werden können. Daraus resultierten Forderungen, dass die Gelder, die nun öffentlich eingespart werden, teilweise auf PersonalvermittlerInnen übertragen werden sollen, damit diese in Qualifizierungsprogramme für Arbeitssuchende investieren können (vgl. Flenreiss, 2004, S. 99f).

4. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Bis zum Beschluss des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes im Nationalrat am 23. März 1988 war es ein langer Weg mit unzähligen Diskussionen. Die Neuordnung der Arbeitskräfteüberlassung dient als Schutzgesetz für Überlassungskräfte (vgl. Geppert, 1989, S. V).

4.1. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich regelt die genaue Abgrenzung, wann und welche Paragraphen des Gesetzes in welchen Fällen anzuwenden sind. Der Begriff der Arbeitskräfteüberlassung ist sehr umfassend, wodurch Ausnahmen notwendig sind, die auf die Entwürfe eines Verbotes der Arbeitskräfteüberlassung zurückzuführen sind (vgl. Geppert, 1989, S. 15).

Regelungskonzept:

Der § 1 Abs. 1 definiert den allgemeinen Geltungsbereich, der für „die Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden“ gilt (§ 1 Abs. 1 AÜG). Ausgenommen sind dabei laut § 1 Abs. 2 Überlassungen durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband, sowie überlassene Arbeitskräfte, die dem Landarbeitsgesetz 1984, Bundesgesetzblatt (BGBl.) Nr. 287 unterliegen (vgl. ebd.). Für diese Ausnahmen gilt durch den Elektronischen Bericht (EB) (23) jedoch der Art II mit dem § 9 Abs. 4 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, damit bei der Verletzung der Pflichten eines jeden Arbeitgebers/ einer jeden Arbeitgeberin gegenüber seinen/ ihren Arbeitskräften diese dem Vermittlungsverbot unterliegen. Die Regelung, wann eine Arbeitskräfteüberlassung gewerbsmäßig betrieben wird und somit eine Konzession notwendig ist, wird durch die Gewerbeordnung 1973 geklärt (vgl. Geppert, 1989, S. 15). Im Geltungsbereich werden außerdem Ausnahmefälle, bei denen die §§ 10 bis 16a nicht anzuwenden sind, aufgezählt (vgl. § 1 Abs. 4 AÜG). Die Absätze im § 1 Abs. 4a-5 regeln noch den Geltungsbereich bezüglich Überlassungen aus dem Ausland und die Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des § 94 Z 72 der Gewerbeordnung, sowie die Anwendung auf das Arbeitsverhältnis des Rechts für aus der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum und aus Drittstaaten überlassenen Arbeitskräften. Die Schweiz wird dabei gleich wie der Europäische Wirtschaftsraum behandelt (vgl. § 1 Abs. 4a-5 AÜG).

4.2. Zweck

Im § 2 ist der Zweck des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes definiert, der sich auf den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte bezieht, die Zustimmung der überlassenen Arbeitskraft fordert, aber auch, dass die Überlassung für die ArbeitnehmerInnen im BeschäftigerInnenbetrieb keine

negativen Auswirkungen auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen oder auf die Arbeitsplätze haben darf (vgl. § 2 Abs. 1-3 AÜG).

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz stellt in gewisser Weise ein Artikel- und Kompromissgesetz dar, da es aus einer Reihe von Einzelschriften verschiedener Rechtsgebiete besteht und es im Voraus Verhandlungen zwischen den Sozial- und WirtschaftspartnerInnen gegeben hat. Des Weiteren stellt das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ein Schutzgesetz dar, jedoch ist es in Frage zu stellen, ob dem Gesetzgeber dies gelungen ist, da keine Konsequenzen bei einem Verstoß in dem Gesetz verankert sind. Die im § 2 Abs. 1 AÜG ausdrücklich erforderliche Zustimmung der Arbeitskraft zu jeder Überlassung wurde zuvor bereits durch den § 1153 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) geregelt, was jedoch durch den Zusatz „ausdrücklich“ konkretisiert wurde. Die Zustimmung erfolgt durch eindeutige Worte und universelle Zeichen. Der letzte Absatz, § 2 Abs. 3 AÜG, regelt den Ausschluss von negativen Auswirkungen durch die Überlassung auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen oder auf die Arbeitsplätze. Diese Regelung gilt für ÜberlasserInnen und BeschäftigterInnen, damit im BeschäftigterInnenbetrieb auch keine Nachteile zugunsten der dort tätigen ArbeitnehmerInnen entstehen. Auch in diesem Fall sind die Konsequenzen nicht durch das AÜG geregelt, sondern nur mit einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 1a ArbVG sicherzustellen (vgl. Geppert, 1989, S. 33ff).

4.3. Begriffsbestimmungen

Im § 3 werden die Begriffe der Überlassung von Arbeitskräften, der ÜberlasserInnen, der BeschäftigterInnen und der Arbeitskräfte definiert (vgl. § 3 Abs. 1-4 AÜG).

Der/ Die ÜberlasserIn ist demnach derjenige/ diejenige, der/ die „Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet“ (§ 3 Abs. 2 AÜG). Als BeschäftigterIn wird derjenige/ diejenige bezeichnet, der/ die die überlassenen Arbeitskräfte zur Leistungserbringung bei betriebseigenen Aufgaben einsetzt (vgl. § 3 Abs. 3 AÜG). Der vierte Absatz regelt die Definition des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin, welche sich aus dem allgemeinen Arbeitsvertragsrecht ergibt und der arbeitnehmerInnenähnlichen Person, die in keinem Arbeitsverhältnis steht, jedoch „im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbstständig sind“ (§ 3 Abs. 4 AÜG & vgl. Geppert, 1989, S. 43).

Im Gesetz werden Regelungen klar vorgegeben, allerdings lassen die Begriffe immer noch Platz für Interpretationen. Beispielsweise wird im Gesetzestext „die Arbeitskräfteüberlassung als Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte“ (Geppert, 1989, S. 17) definiert, was den effektiven Einsatz der Überlassungskraft beim BeschäftigterInnenbetrieb beschreibt. Die Rechtsprechung sieht allerdings die Integration der überlassenen Arbeitskraft in den BeschäftigterInnenbetrieb als Arbeitskräfteüberlassung (vgl. ebd., S. 17). Mit anderen

Worten setzten die Begriffe „Zurverfügungstellung“ und „Überlassung“ voraus, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Belieben für betriebseigene Aufgaben eingesetzt werden können und die Beschäftigten wie ArbeitgeberInnen über die Arbeitskräfte verfügen (vgl. § 3 Abs. 3 AÜG).

Der/die ÜberlasserIn wird in diesem Sinne als derjenige/ diejenige, der/ die Arbeitskräfte zur Abgabe von Leistung an Dritte vertraglich verpflichtet und der/die BeschäftigteIn als derjenige/diejenige, der/die die überlassenen Arbeitskräfte zur Leistungserbringung für Aufgaben im eigenen Betrieb einsetzt, definiert (vgl. § 3 Abs. 1-2 AÜG).

4.4. Beurteilungsmaßstab

Der § 4 AÜG bezweckt die Möglichkeit getarnte Arbeitskräfteüberlassungen aufzudecken, da ÜberlasserInnen oftmals versuchen sich den Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zu entziehen (vgl. Geppert, 1989, S. 51).

Der Beurteilungsmaßstab berücksichtigt somit den wirtschaftlichen Gehalt und nicht nur die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes. Im § 4 wird außerdem vermerkt, dass eine Arbeitskräfteüberlassung auch dann vorliegt, wenn die Leistung der Arbeitskraft im Betrieb des Werkbestellers/ der Werkbestellerin durch einen Werkvertrag erbracht wird, selbst wenn nicht direkt an der Erzeugung oder Herstellung mitgewirkt wird. Auch das Verwenden von Material und Werkzeug des/der Werkbestellers/Werkbestellerin, die organisatorische Eingliederung in den Betrieb oder den Ausschluss der Haftung für den Erfolg der Leistung seitens des/der Werkunternehmers/Werkunternehmerin sind keine Bedingungen (vgl. § 4 AÜG).

4.5. Schutzzweck

Im § 6 wird die Verantwortung für den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte geregelt. Im § 6 Abs. 1 wird festgelegt, dass der/die BeschäftigteIn für die Dauer der Beschäftigung als ArbeitgeberIn gemäß den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften gilt. Durch den Absatz 3 kommt dem/der BeschäftigteIn auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin gegenüber dem/der ArbeitnehmerIn zu (vgl. § 6 Abs. 1, 3 AÜG). Der/die ÜberlasserIn ist hinsichtlich des persönlichen Arbeitsschutzes, wie Arbeitszeitschutz und besonderer Personenschutz, als ArbeitgeberIn gemäß den ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften verantwortlich, sowie zur unverzüglichen Beendigung der Überlassung im Falle eines Verstoßes des Beschäftigten/der Beschäftigtenin gegen die ArbeitnehmerInnenschutz- und Fürsorgepflicht verpflichtet ist (vgl. § 6 Abs. 2, 4 AÜG). Somit übernimmt der/die BeschäftigteIn einen Großteil der Verantwortung für den „technischen Arbeitsschutz“, jedoch ist der/die ÜberlasserIn durch Absatz 2 und 4 zu Mitverantwortung gezwungen. Der technische Arbeitsschutz wird oftmals auch als Gefahren- oder Betriebsschutz bezeichnet (vgl. Geppert, 1989, S. 83f).

4.6. Entgeltanspruch

Diese Regelung des AÜGs klärt den Anspruch auf eine angemessene und ortsübliche Entlohnung, unabhängig von etwaigen ungünstigeren Vereinbarungen zwischen ÜberlasserInnen, BeschäftigterInnen und überlassenen Arbeitskräften. Somit entsteht ein Anspruch auf ein gewisses Mindestentgelt (vgl. ebd., S. 111ff).

Durch den Änderungsbeschluss 2012 hat sich auch beim § 10 Abs. 1 AÜG etwas geändert. Neu ist, dass Bedacht auf die im Betrieb des Beschäftigter/ der Beschäftigterin geltenden Bestimmungen allgemeiner Art beziehungsweise auf eine generelle Vereinbarung über die Entlohnung im BeschäftigterInnenbetrieb für vergleichbare ArbeitnehmerInnen, die vergleichbare Tätigkeiten durchführen, genommen werden muss. Diese Regelung ist jedoch nur in dem Fall, dass der/die ÜberlasserIn keinem Kollektivvertrag unterworfen ist und auch im BeschäftigterInnenbetrieb das Entgelt nicht durch Kollektivvertrag, Verordnung oder Gesetz festgelegt ist, gültig (vgl. Bruckmüller, 2012, S. 3). Ebenfalls ist der Absatz 1a neu hinzugefügt worden, welcher die Pflichten und Bedingungen der Einzahlung in die Pensionskassa für die überlassene Arbeitskraft ab einer bestimmten Dauer des Arbeitsverhältnisses regelt (vgl. § 10 Abs. 1a AÜG).

Mit dem 2. Absatz wird das Entgelt für den Fall, dass die überlassene Arbeitskraft trotz nachweislicher Leistungsbereitschaft nicht oder lediglich unter dem vereinbarten Umfang beschäftigt wird, beziehungsweise wenn das Beschäftigungsausmaß höher als die vereinbarte Arbeitszeit ist, geregelt (vgl. § 10 Abs. 2 AÜG). Durch diese Regelung bleibt der Arbeitskraft bei einem Unterbleiben der Arbeitsleistung sowie bei einer Verringerung des Ausmaßes der Beschäftigung, das ihr zustehende Entgelt komplett erhalten. Wie die/der ArbeitnehmerIn die Leistungsbereitschaft dem/der ArbeitgeberIn bekunden muss ist jedoch nicht gesetzlich geregelt. Sollte das Beschäftigungsausmaß um einiges überschritten worden sein, werden der überlassenen Arbeitskraft die darauffolgenden 14 Tage die durchschnittliche Mehrarbeit weiterhin bezahlt, um einen plötzlichen Einkommensabfall zu vermindern (vgl. Geppert, 1989, S. 125ff). Verlangt wird dabei, laut Schwarz (1988, S. 434) eine Mehrarbeit von mindestens 7 Wochen. Eine Ausnahme dieser Regelung tritt allerdings in Kraft, „wenn für die Dauer eines von vornherein mit einem bestimmten Kalendertag befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit dem ArbeitnehmerInnen eine längere als die ursprüngliche vorgesehene Arbeitszeit vereinbart wird.“ (§ 10 Abs. 2 AÜG). Dabei wird jedoch nicht berücksichtigt, dass dies nicht für arbeitnehmerInnenähnliche Personen gilt, deshalb korrigiert Dr. Mazal, in seinem Kommentar zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, diesen Ausdruck durch den Begriff „Arbeitskraft“ (vgl. Geppert, 1989, S. 127). Urlaub und Arbeitszeit werden während der Überlassung nach den „im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art“

(§ 10 Abs. 3 AÜG) geregelt. Im Absatz 4 werden die Bedingungen für eine Vergleichbarkeit aufgezählt und im Absatz 5 die Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen festgelegt. Der Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen für die überlassene Arbeitskraft im BeschäftigterInnenbetrieb wird im Absatz 6 festgehalten (vgl. § 10 Abs. 4 - 6 AÜG).

4.7. Verbote

4.7.1. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

Der § 6a, welcher die Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote regelt, wurde erst mit dem Änderungsbeschlusses des AÜGs im Nationalrat am 16. 10. 2012 hinzugefügt und mit Stichtag 01. Jänner 2013 eingeführt (vgl. BGBl. I Nr. 98/2012). Er dient zur Einhaltung von Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverboten seitens des Beschäftigers/ der Beschäftigten gegenüber der überlassenen Arbeitskraft. Insbesondere bezieht sich dieser Absatz auf die Auswahl der Arbeitskräfte, sowie die Arbeitsbedingungen. In diesem Zusammenhang muss der/die ÜberlasserIn bei einem Verstoß von dem/der BeschäftigterIn umgehend Maßnahmen ergreifen. So kann etwa eine Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages aufgrund einer Diskriminierung angefochten und Schadenersatz gefordert werden (vgl. § 6a Abs. 1 - 5 AÜG).

4.7.2. Verbotene Vereinbarungen

Mit § 8 sollen Vereinbarungen, die zum Nachteil der überlassenen Arbeitskraft führen würden, verboten werden (vgl. Geppert, 1989, S. 101). So wird im Absatz 1 festgelegt, dass Ansprüche, die den überlassenen Arbeitskräften nach Rechtsvorschriften zustehen, nicht vertraglich ausgeschlossen werden können (vgl. § 8 Abs. 1 AÜG), sowie im Absatz 2 eine Vereinbarung zwischen ÜberlasserInnen und BeschäftigterInnen, dass eine „Umgehung gesetzlicher Bestimmungen, die zum Schutz der Arbeitskraft dienen“ (§ 8 Abs. 2 AÜG), verboten ist. Mit anderen Worten können die Schutzvorschriften nicht für die Arbeitskraft negativ umgeändert oder aufgehoben werden, eine Verbesserung der Situation und der Bedingungen für die überlassene Arbeitskraft ist im Gegensatz dazu zulässig (vgl. Geppert, 1989, S. 101f).

4.7.3. Streik und Aussperrung

Der § 9 AÜG regelt das Verbot einer Überlassung in Betriebe, die von einem Streik oder einer Aussperrung betroffen sind (vgl. § 9 AÜG). Hintergrund dieser Maßnahme ist, dass die überlassenen Arbeitskräfte nicht dazu benützt werden sollen, einen Streik zu brechen. Interessant bei dieser Regelung ist, dass dieses Verbot gilt, unabhängig in welchem Bereich des Betriebes der Streik stattfindet oder ob der Streik rechtmäßig oder rechtswidrig ist (vgl. Geppert, 1989, S. 109).

4.8. Vertragliche Vereinbarungen

Der § 11 regelt den Inhalt der vertraglichen Vereinbarungen, wobei im Absatz 1 die zwingend festzulegenden Bedingungen aufgezählt werden (vgl. ebd., S. 130). Durch das BGBl. I Nr. 98/2012 wurden diese Bedingungen neu vereinbart, formuliert und erweitert. Auch bei den Verboten wurde durch die Novellierung 2012 die 7. und 8. Bedingung neu hinzugefügt (vgl. BGBl. I Nr. 98/2012).

Neben weiteren Bedingungen der Vereinbarungen ist laut § 11 Abs. 4 AÜG der Arbeitskraft direkt nach dem Start des Vertragsverhältnisses ein Dienstzettel auszustellen. Dieser Dienstzettel muss die im Absatz 1 genannten Bedingungen beinhalten, ist aber nicht der Arbeitsvertrag, sondern gilt nur als eine Aufzeichnung über den Inhalt der Grundvereinbarung. Die Folgen einer Verweigerung der Ausstellung des Dienstzettels durch den/der ÜberlasserIn wird im Absatz 5 geregelt, wobei dieser auch ein Leistungsverweigerungsrecht für die überlassene Arbeitskraft beinhaltet (vgl. Geppert, 1989, S. 149f). Absatz 6 zählt die erweiterten Bedingungen bezüglich des Inhaltes des Dienstzettels im Fall einer im Ausland zu verrichtenden Tätigkeit auf (vgl. § 11 Abs. 4-6 AÜG).

4.9. Pflichten des Überlasser/der Überlasserin

4.9.1. Mitteilungspflichten

Durch den § 12 werden die besonderen Informationspflichten des Überlasser/der Überlasserin gegenüber seinen/ihren Arbeitskräften und dem/der BeschäftigerIn geregelt. Ursprünglich sollte auch eine Mitteilungspflicht gegenüber Krankenversicherungsträgern erfasst werden, diese wurde schlussendlich doch nicht mit in das Gesetz aufgenommen (vgl. Geppert, 1989, S. 162). Auch bei diesem Paragraphen wurden Änderungen durch das BGBl. I Nr. 98/2012 vorgenommen und somit die Informationspflichten verschärft und die Zeilen 1-9 hinzugefügt (vgl. BGBl. I Nr. 98/2012).

Der Paragraph besagt, dass die erste Mitteilung formfrei, etwa mündlich, erfolgen darf, dieser muss jedoch ehestmöglich eine schriftliche Nachricht folgen (vgl. Geppert, 1989, S. 163). Im Absatz 1 wird der/die ÜberlasserIn verpflichtet, die überlassene Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung über die für die Überlassung relevanten Umstände in dem Betrieb aufzuklären und diese schriftlich zu bestätigen. Die unverzügliche Mitteilungspflicht gegenüber der überlassenen Arbeitskraft und dem/der BeschäftigerIn bei Endigung der Gewerbeberechtigung des Überlassers/der Überlasserin wird durch den Absatz 2 geregelt (vgl. § 12 Abs. 1 - 2 AÜG).

Im Vergleich zur Erstfassung des AÜGs 1988 sind Absatz 3 - 6 hinzugefügt worden. Dabei werden unter anderem die Pflicht, über die Umstände der Beschäftigung bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung zu informieren, die Mitteilungspflicht des

Beschäftigers/ der Beschäftigerin gegenüber der überlassenen Arbeitskraft im Falle offener Stellen in seinem Betrieb, die Förderung des Beschäftigers/ der Beschäftigerin seiner überlassenen Arbeitskräften hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Pflicht des Überlassers/der Überlasserin bezüglich der Mitteilung des Endes der Überlassung erfasst (vgl. § 12 Abs. 3 - 6 AÜG).

4.9.2. Aufzeichnungspflichten

Im § 13 wird die Aufzeichnungspflicht des Überlassers/der Überlasserin ab der Aufnahme der Überlassungstätigkeit geregelt. Der Absatz 3 regelt dabei die Aufbewahrungspflicht der Unterlagen über fünf Jahre. Absatz 2 zählt auf, was in den Aufzeichnungen enthalten sein muss, während im Absatz 4 geregelt wird, welche Daten dem zuständigen Landesamt übermittelt werden müssen. Im Laufe der Jahre wurden die zu übermittelnden Daten in Absatz 2 und 4 überarbeitet, sowie der § 13 um die Absätze 5 - 9 erweitert (vgl. § 13 AÜG).

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass dieser Paragraph zur Kontrolle und Überwachung der ÜberlasserInnen führt und gleichzeitig auch eine Möglichkeit zur Feststellung von zukünftigen Trends und Entwicklungen bietet, sowie eine Steuerung des Arbeitskräfteüberlassungsmarktes ist. Die geforderten Aufzeichnungen beziehen sich auf die überlassene Arbeitskraft und die BeschäftigerInnen (vgl. Geppert, 1989, S. 172).

4.10. Pflichten des Beschäftigers/ der Beschäftigerin

Durch das BGBl. I Nr. 98/2012 wurde der § 12a neu beschlossen und somit gibt es nun eine Informationspflicht des Beschäftigers/ der Beschäftigerin gegenüber dem/der ÜberlasserIn. Wie auch schon bei den Mitteilungspflichten ist der/die BeschäftigerIn verpflichtet, den/der ÜberlasserIn vor Beginn der Überlassung über für die Überlassung wesentliche Umstände, wie etwa der benötigten Qualifikationen oder der kollektivvertraglichen Einstufung, in Kenntnis zu setzen (vgl. BGBl. I Nr. 98/2012).

4.11. Bürgschaft

Diese Regelung soll vor allem die finanziellen Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft sicherstellen und der Gesetzgeber des AÜGs hat sich für die Form der Bürgschaft gemäß den §§ 1355, 1356 ABGB entschieden (vgl. Geppert, 1989, S. 179). Somit haftet der/die BeschäftigerIn für die gesamten Entgeltansprüche der überlassenen Arbeitskräfte, sowie für entsprechende Beiträge zur Sozialversicherung und Zuschläge nach dem Bauerarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG). Hat der/die BeschäftigerIn bereits Beiträge zur Sozialversicherung an das Dienstleistungszentrum überwiesen, so reduziert sich die Haftung anteilig. Sollten sämtliche Verpflichtungen des Beschäftigers/ der Beschäftigerin gegenüber dem/der ÜberlasserIn nachweislich erfüllt sein, so haftet der/die BeschäftigerIn nur mehr als

Ausfallbürge. Der Absatz 3 regelt noch den Entfall der Bürgschaft des Beschäftigers/ der Beschäftigten im Falle einer Insolvenz des Überlassers/der Überlasserin (vgl. § 14 AÜG Abs. 1 - 3).

4.12. Verordnungsermächtigung

Der § 15 AÜG beinhaltet zwei Verordnungsermächtigungen, wobei die erste Verordnungsermächtigung den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, unter der Voraussetzung des Einvernehmens mit den kollektivvertragsfähigen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvereinigungen und den gesetzlichen Interessensvertretungen, befugt die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich einzuschränken. Die Zulassung der überlassenen Arbeitskräfte aus Österreich in das Ausland wird durch die zweite Verordnungsermächtigung geregelt (vgl. Geppert, 1989, S. 185 & § 15 Abs. 1 AÜG).

4.13. Grenzüberschreitende Überlassung

Die Arbeitskräfteüberlassung beschränkt sich nicht nur auf den Staat oder das Bundesgebiet Österreich, wodurch auch eine Regelung für grenzüberschreitende Überlassung notwendig ist, die durch den § 16 abgedeckt wird. Dabei kann zwischen zwei Arten der Überlassung von Arbeitskräften unterschieden werden. Zum einen, wenn österreichische Arbeitskräfte an ausländische BeschäftigerInnenbetriebe überlassen werden und zum anderen der Einsatz von ausländischen Arbeitskräften in Österreich (vgl. Geppert, 1989, S. 190). Hierfür zählt der § 16 Voraussetzungen und Bedingungen für die Bewilligung und Zulassung grenzüberschreitender Überlassungen auf (vgl. § 16 AÜG).

Der § 16a „Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum“ wurde durch das BGBl. I Nr. 120/1999 eingeführt und hebt den § 16 für Überlassungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraum auf (vgl. § 16 AÜG).

4.14. Strafbestimmungen

Der § 22 regelt die Strafbestimmungen bei einem Verstoß gegen das AÜG. Geldstrafen, der Entzug der Konzession und Untersagung im Fall von nur gelegentlich ausgeübter Überlassung von Arbeitskräften zählen zu dem öffentlich-rechtlichen Sanktionierungssystem des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (vgl. Geppert, 1989, S. 230). Auf die verschiedenen fallspezifischen Strafen wird in dieser Arbeit jedoch nicht weiter eingegangen, sondern direkt auf den § 22 verwiesen. Des Weiteren regelt der Paragraph, welche Organe die Strafbestimmungen umsetzen können beziehungsweise, dass die Eingänge aus Geldstrafen dem Arbeitsmarktservice zugutekommen (vgl. § 22 AÜG).

4.15. Sozial- und Weiterbildungsfond

Die §§ 22a-g wurden erst mit dem BGBl. I Nr. 98/2012 in das AÜG aufgenommen und somit im Gesetz verankert (vgl. BGBl. Nr. 98/2012). Sie beziehen sich auf den Sozial- und Weiterbildungsfond und es werden die Organe des Fonds geregelt, die Aufgaben, die Aufbringung der Mittel, die Aufsicht, Auflösung des Fonds und die Strafbestimmungen bei einem Verstoß festgelegt (vgl. §§ 22a-g AÜG).

Der Sozial- und Weiterbildungsfond wurde zur Unterstützung überlassener ArbeitnehmerInnen im gesamten Bundesgebiet gegründet und mit Rechtspersönlichkeit in Wien eingerichtet. Die Verwaltung erfolgt durch die dazu bestimmten Organe und die Aufsicht obliegt dem/ der BundesministerIn für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (vgl. § 22a AÜG).

5. Der Kollektivvertrag

Dieser Teil der Arbeit befasst sich mit der Kollektivvertragsfassung, die per 1. Jänner 2017 in Kraft getreten ist. Erstmals in Kraft getreten ist ein Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung am 1. März 2002 und wurde dann jährlich per 1. Jänner angepasst (vgl. Rothe, 2017, S. 10).

5.1. Geltungsbereich

Hinsichtlich des Geltungsbereiches kann zwischen räumlichem, fachlichem und persönlichem Geltungsbereich unterschieden werden. Der räumliche Geltungsbereich bezieht sich auf das österreichische Staatsgebiet. Somit gelten für alle ArbeitskräfteüberlasserInnen, die ihren Unternehmenssitz in Österreich haben, gewisse Mindeststandards. Unterschiede können jedoch bei Regelungen zum Entgelt auftreten, da sich diese auf Kollektivverträge der BeschäftigterInnenbetriebe beziehen, die in einigen Branchen bundeslandspezifisch festgelegt werden. Für die Überlassung ins beziehungsweise vom Ausland gelten besondere Regelungen (vgl. ebd., S. 2f & Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 2018, S. 6).

Beim fachlichen Geltungsbereich geht es darum, welche Gewerbeberechtigung der/die ArbeitgeberIn hat und welcher Kollektivvertrag somit verwendet wird. In jedem Fall kommt der Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag (AÜ-KV) zum Einsatz, wenn der/die ArbeitgeberIn nur eine Gewerbeberechtigung hat und der Berufsgruppe der ArbeitskräfteüberlasserInnen beim Fachverband "Gewerbliche Dienstleister" angehört. Bei Unternehmen mit mehreren Gewerbeberechtigungen muss eine genaue Prüfung vorgenommen werden, welcher Kollektivvertrag angewendet wird. Die Bezeichnung Mischbetrieb wird verwendet, wenn das Unternehmen über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügt und nicht in separate organisatorische Einheiten getrennt werden kann. Hierbei wird, wenn möglich, nach der maßgeblichsten wirtschaftlichen Bedeutung für den Betrieb entschieden. Wenn dies nicht möglich ist, kann eine Betriebsvereinbarung getroffen werden oder es wird nach der größeren Anzahl an ArbeitnehmerInnen in der jeweiligen Branche, entschieden (vgl. Rothe, 2017, S. 7f). ArbeitskräfteüberlasserInnen, die nicht der Konzessionspflicht unterliegen und somit auch nicht der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer, werden vom vorliegenden Kollektivvertrag nicht erfasst. Auf Seiten der ArbeitnehmerInnen ist der Kollektivvertrag auch dann anzuwenden, wenn die betreffende Person kein Gewerkschaftsmitglied ist (vgl. Schindler, 2018, S.112 f).

Im persönlichen Geltungsbereich ist festgeschrieben, dass der Arbeitskräfteüberlassungs-KV nur für ArbeiterInnen gilt (vgl. Rothe, 2017, S. 9 & Fachverband der gewerblichen Dienstleister, S. 6). Da im österreichischen Arbeitsrecht keine Definition der Begriffe Arbeiter und Arbeiterin gibt, gelten Personen als solche, wenn die Definition des/der Angestellten nicht zutrifft (vgl. Schindler, 2018, S. 115 f). Für Angestellte hingegen, ist der Rahmenkollektivvertrag für

Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting anzuwenden. Ebenfalls ungültig ist der Arbeitskräfteüberlassungs-KV für FerialpraktikantInnen, Volontäre, Lehrlinge und arbeitnehmerInnenähnliche Personen. Letztere unterliegen jedoch dem AÜG (vgl. Rothe, 2017, S. 9). Dr. Schindler (2018, S. 118) hingegen spricht von einem unklaren Sachverhalt bezüglich der (Nicht)Anwendung des Kollektivvertrags für arbeitnehmerInnenähnliche Personen, da es keine klare Formulierung über Ausschluss oder Einbeziehung dieser gibt.

5.2. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

5.2.1. Probezeit

Laut den kollektivvertraglichen Regelungen beträgt die Probezeit einen Monat und kann nicht verlängert werden, außer die Verlängerung dient dazu, dass der/die ArbeitnehmerIn auch zu einem späteren Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis ohne der Angabe von Gründen sofort auflösen kann. In der Probezeit kann jede/r der VertragspartnerInnen, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung und ohne Nennung bestimmter Gründe auflösen. Die Erklärung zur Auflösung muss dem/der entsprechenden VertragspartnerIn vor Ablauf der Probezeit zugestellt werden, das bedeutet es gilt nicht das Datum des Poststempels, sondern das tatsächliche Zustellungsdatum. Bei verspäteter Auflösung durch den/die ArbeitgeberIn kommt es in der Regel zu Kündigungsentschädigungsansprüchen. Passiert dies auf Seiten des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin handelt es sich um einen unberechtigten, vorzeitigen Austritt. Die erhöhten Mindestlöhne (Referenzlöhne und Referenzzuschläge), auf die in einem späteren Kapitel eingegangen wird, gelten in der Probezeit nicht. Laut einer Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes beginnt die Probezeit bei wiederholter Beschäftigung erneut (vgl. Rothe, 2017, S. 12f). Dr. Schindler (2018, S. 123) sieht diese Rechtsprechung als zu Unrecht an, da im Kollektivvertrag der Wortlaut „der erste Monat“ verwendet wird. Dies impliziert für ihn, dass nur der erste Monat der erstmaligen Beschäftigung in einem ÜberlasserInnenbetrieb als Probemonat gilt.

5.2.2. Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit sind sowohl arbeitsverfassungsrechtliche Bestimmungen, wie die Verständigung des Betriebsrates vor Ausspruch der Kündigung, Beratung des Betriebsrates auf Verlangen und die Abwartung der Stellungnahme des Betriebsrates, als auch sonstige Kündigungsschutzbestimmungen für Mütter, Väter, Behinderte und Präsenzdienner zu beachten. Ebenso muss auf die Regelungen bei sogenannten Massenkündigungen geachtet werden (vgl. Rothe, 2017, S. 16). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitgeberIn darf nicht aufgrund des Endes einer Überlassung erfolgen, da in einer OGH Entscheidung von 1998 festgelegt wurde, dass der/ die ÜberlasserIn das wirtschaftliche Wagnis von Stehzeiten zu

tragen hat (vgl. Schindler, 2018, S. 129). Die Kündigung darf frühestens am fünften Arbeitstag nach Überlassungsende stattfinden, außer die Kündigung erfolgt aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin liegen (vgl. Fachverband der gewerblichen Dienstleister, S. 7). Ansonsten ist die Kündigung rechtsunwirksam und kann in einem Zeitraum von sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden (vgl. Rothe, 2017, S. 19). Da es seitens beider VertragspartnerInnen schwierig zu beweisen ist, dass die Kündigung wegen, beziehungsweise nicht wegen, dem Ende der Überlassung ausgesprochen wurde, gilt die Auffassung, dass nach Ablauf der viertägigen Wartefrist das Motiv der überlassungsendeabhängigen Kündigung nicht vorliegt (vgl. ebd., S. 20).

Diese viertägige Wartefrist, die den Ausspruch der Kündigung verzögert, soll dazu dienen, dass der/die ArbeitgeberIn keine rein beschäftigungsabhängige „Hire-and-fire-Politik“ durchführen kann. Folglich soll sich der/die ArbeitgeberIn darum bemühen, einen neuen Überlassungsauftrag für den/die ArbeitnehmerIn zu organisieren (vgl. ebd., S. 22).

Des Weiteren muss der/die ArbeitnehmerIn mindestens 14 Tage vor Ende der Überlassung, wenn diese mindestens drei Monate andauert und kein Ausnahmegrund vorliegt, über diesen Umstand informiert werden. In diesem Fall kann die viertägige Wartefrist bereits innerhalb der noch andauernden Überlassung erfüllt werden und der Kündigungstermin somit zeitgleich zum Überlassungsende stattfinden ohne das Motiv der überlassungsendeabhängigen Kündigung zu erfüllen, wobei in diesem Fall die Information des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin bereits vor der 14-tägigen Frist geschehen sein muss. Dies dient auch dazu, dass der/die ArbeitnehmerIn keine Leerzeit hat, in der ein indirektes Beschäftigungsverbot gilt. Somit zeigt sich, dass die frühzeitige Verständigung des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin vom Ende des Überlassungsauftragsauftrages dazu führt, dass die Stehzeit gering gehalten oder vermieden werden kann (vgl. ebd., S. 23). Im Gegensatz dazu erläutert Dr. Schindler (2018, S. 133 f), dass die Kündigung erst am fünften Tag nach Ende des Einsatzes ausgesprochen werden kann und somit Kündigungstermin und Überlassungsende nicht auf denselben Tag fallen kann.

Die 14-tägige Informationsfrist ist folglich eigentlich nicht ausreichend, weil im Anschluss an die Information des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin erst die Wartefrist beginnen kann. Wird die mindestens 14-tägige Kündigungsfrist berücksichtigt, wird die Kündigung in der Regel immer über das Ende der Überlassung hinauslaufen und es entstehen somit Stehzeiten für den/die ArbeitnehmerIn. Die Frage, ob während der Wartefrist neue Überlassungseinsätze zugeteilt werden dürfen, wird kontroversiell diskutiert (vgl. Rothe, 2017, S. 24ff).

Die angeführten Beispiele sollen diesen Sachverhalt deutlicher machen.

Beispiel 1: „Ein Ende der Überlassung wird bereits am Montag, dem 01.03.2013 für Monatsende (Freitag, 29.03.2013) angekündigt. Der/ die MitarbeiterIn wird darüber noch am

gleichen Tag informiert und es wird ihm/ihr mitgeteilt, dass man sich bemüht, eine andere Einsatzmöglichkeit ab April zu finden. Die Bemühungen führen zu keinem Erfolg. Der/ Die ArbeitgeberIn spricht frühestens am 8. beziehungsweise spätestens am 15. 3. 2013 die Kündigung zum Freitag den 29. 3. 2013 aus. Die Kündigung ist rechtswirksam und fristgerecht“ (ebd., S. 24).

Beispiel 2: „Ein Ende der Überlassung wird bereits am Mittwoch dem 13.3.2013 für Monatsende (Freitag, 29.3.2013) angekündigt. Der/ die MitarbeiterIn wird darüber noch am gleichen Tag informiert und es wird ihm/ihr mitgeteilt, dass man sich bemüht, eine andere Einsatzmöglichkeit ab April zu finden. Damit setzt der/ die ArbeitgeberIn die Wartefrist in Gang. Der/ Die ArbeitgeberIn spricht in der letzten Märzwoche die Kündigung zum Freitag, dem 12.4.2013 aus. Die Kündigung ist rechtswirksam und fristgerecht“ (ebd., S. 24).

Kündigungen aus persönlichen Gründen unterliegen keiner derartigen Frist, sondern sind stets möglich. Hierbei gelten Gründe, die als Nicht-Entsprechen beziehungsweise Fehlverhalten des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin bezeichnet werden. In diesem Zusammenhang ist es auch von Rechten, wenn der/die ArbeitgeberIn während einer andauernden Überlassung den/die ArbeitnehmerIn durch jemand anderen ersetzt (vgl. ebd., S. 28).

Die Kündigung muss bis zum letzten Arbeitstag der Woche ausgesprochen werden. Hierbei ist in den Ausführungen von Dr. Rothe (2017, S. 17) der letzte Tag der betrieblichen Arbeitswoche im BeschäftigerInnenbetrieb gemeint. Dr. Schindler (2018, S. 128) ist hingegen der Auffassung, dass bezüglich dem Ende der betrieblichen Arbeitswoche die Verhältnisse im ÜberlasserInnenbetrieb ausschlaggebend sind und somit jener Tag der Woche als Ende der betrieblichen Arbeitswoche gilt, an dem die Mehrzahl der Beschäftigten zuletzt tätig ist.

Zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Kündigungstermin ist die Kündigungsfrist einzuhalten. Unter Kündigungstermin wird der Termin verstanden, der das Ende des Arbeitsverhältnisses bildet, wobei dieser am Ende der Arbeitswoche liegen muss. Problematisch ist wiederum die nicht eindeutige Definition, ob beim Kündigungstermin auf das Ende der Arbeitswoche im BeschäftigerInnenbetrieb oder im ÜberlasserInnenbetrieb abgezielt wird (vgl. Rothe, 2017, S. 16f). Die Kündigung kann mündlich, telefonisch, schriftlich, per E-Mail oder SMS oder über sonstige Wege ausgesprochen werden. Bei der schriftlichen Kündigung ist zu beachten, dass diese erst mit ihrer Zustellung wirksam wird. Bei technologiebasierten Zustellungsformen, wie zum Beispiel per E-Mail, erfolgt die Zustellung erst durch das Öffnen der Nachricht (vgl. ebd., S. 16ff).

Die bereits erwähnte Kündigungsfrist steht in Zusammenhang mit der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit. Es gibt hierbei keinen Unterschied, ob der/die ArbeitnehmerIn oder der/die ArbeitgeberIn die Kündigung vornimmt. Die Kündigungsfristen lauten wie folgt:

bis 3 Jahre Betriebszugehörigkeit	2 Wochen
bis 5 Jahre Betriebszugehörigkeit	3 Wochen
bis 10 Jahre Betriebszugehörigkeit	5 Wochen
> als 10 Jahre Betriebszugehörigkeit	7 Wochen

Tabelle 2: Kündigungsfristen im Kollektivvertrag (ebd., S. 18 & Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 2018, S. 7)

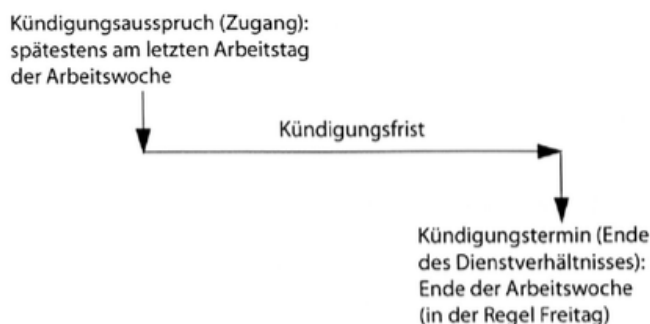


Abbildung 3: Vorgehensweise bei Kündigungen (Rothe, 2017, S. 19)

5.3. Arbeitszeit

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz legt fest, dass während der Überlassung jene Bestimmungen gültig sind, die im BeschäftigerInnenbetrieb für ähnliche ArbeitnehmerInnen zutreffen. Das heißt sowohl geltende Gesetze, als auch der sogenannte BeschäftigerInnen-Kollektivvertrag wird für die überlassenen Arbeitskräfte angewendet. Es kann somit kein Nebeneinander von verschiedenen Kollektivverträgen beziehungsweise Gesetzen entstehen, da die im BeschäftigerInnenbetrieb bestehenden Regelungen grundsätzlich immer Vorrang haben (vgl. ebd., S. 40 & Schindler, 2018, S. 155).

5.3.1. Normalarbeitszeit

Laut Kollektivvertrag beträgt die Normalarbeitszeit für überlassene Arbeitskräfte 38,5 Stunden netto, das bedeutet ohne Arbeitspausen beziehungsweise Arbeitsunterbrechungen. Diese Stundenanzahl gilt auch für sämtliche im Überlassungsbetrieb beschäftigte ArbeitnehmerInnen (vgl. Rothe, 2017, S. 43f & Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 2018, S. 9).

Hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte treten keine Probleme auf, wenn der BeschäftigerInnen-Kollektivvertrag, der im BeschäftigerInnenbetrieb angewandt wird, ebenso eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden vorsieht (vgl. Rothe, 2017, S. 44). Problematischer ist es, wenn der BeschäftigerInnen-KV vom AÜ-KV hinsichtlich der Normalarbeitszeit abweicht. Dabei sind folgende zwei Fälle möglich:

1. Die Normalarbeitszeit im BeschäftigerInnenbetrieb ist höher als 38,5 Stunden oder es gibt keinen Kollektivvertrag

Wie schon zuvor erwähnt, gelten in der Regel die arbeitszeitlichen Bestimmungen des BeschäftigterInnenbetriebs. Somit gilt für den betreffenden Arbeitnehmer/die betreffende Arbeitnehmerin eine höhere Stundenzahl als Normalarbeitszeit. Diese zusätzliche Arbeitszeit muss zusätzlich entlohnt werden. Die Arbeitszeit zwischen 38,5 und 40 Stunden kann abhängig vom BeschäftigterInnen-KV entweder als Überstunden oder als Mehrarbeitszuschläge entlohnt werden. Finden sich im BeschäftigterInnen-KV keine Regelungen bezüglich Mehrarbeitszuschläge, wie zum Beispiel im Handel, erhält auch der/die überlassene ArbeitnehmerIn keine solchen Zuschläge (vgl. ebd., S. 44f).

2. Die Normalarbeitszeit im BeschäftigterInnenbetrieb ist geringer als 38,5 Stunden

Wenn die Normalarbeitszeit im BeschäftigterInnenbetrieb weniger als 38,5 Stunden beträgt, gilt dies auch für die überlassenen Arbeitskräfte. Der Lohn richtet sich dann nach den geleisteten Stunden, wobei jedoch der Grundlohn für 38,5 Stunden überschritten werden muss (vgl. ebd., S. 45f & Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 2018, S. 9f).

Für Personen, die im ÜberlasserInnenbetrieb selbst beschäftigt sind, gilt, dass die Normalarbeitszeit wenn möglich auf fünf Tage verteilt werden soll. Laut AÜ-KV sind Überstundenanordnungen am laufenden Tag nur zulässig wenn diese unvorhergesehen auftreten. Jedoch werden von dieser Regelung die ersten 1,5 Mehrstunden in einer Woche nicht miteingeschlossen (vgl. Rothe, 2017, S. 47 & Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 2018, S. 10).

5.3.2. Überstunden

Als Überstunden wird die Arbeitszeit bezeichnet, die außerhalb der täglichen Arbeitszeit, unter Berücksichtigung der wöchentlichen Normalarbeitszeit, liegt. Im AÜ-KV sind diesbezügliche Regelungen nur sehr gering und erfassen im Wesentlichen nur ArbeiterInnen, die im ÜberlasserInnenbetrieb selbst beschäftigt sind, weil während der Überlassung jene Regelungen gelten, die auch für die Arbeitskräfte im BeschäftigterInnenbetrieb angewendet werden. Des Weiteren legt der AÜ-KV keinen Überstundenzuschlagsatz fest, welcher somit auf Basis des Arbeitszeitgesetzes mindestens 50 % ausmacht, aber durch den BeschäftigterInnen-Kollektivvertrag durchaus höher sein kann. Jene Arbeitszeit, die zwischen 38,5 und 40 Stunden liegt und oftmals als Mehrarbeit bezeichnet wird, fällt nicht unter die Bezeichnung der Überstunde und wird ohne Zuschlag und mit dem für die Normalarbeitszeit üblichen Entgelt entlohnt, außer der BeschäftigterInnen-KV sieht Zuschläge für diese Mehrarbeit vor (vgl. Rothe, 2017, S. 49f).

5.3.3. Flexible Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeit bedeutet, dass es Zeiträume gibt, in denen es zu vermehrter Arbeitsleistung kommt, die zu Zeitguthaben von Normalarbeitszeit führt, dieses wird dann in Phasen von

weniger Anforderungen ausgeglichen. Die Durchrechnungszeiträume in den BeschäftigterInnenbetrieben können bis zu 52 Wochen beziehungsweise mit Übertragungsmöglichkeit in den nächsten Zeitraum festgelegt werden. Laut dem AÜ-KV müssen aber die Zeitguthaben alle sechs Monate dahingehend abgerechnet werden, dass nur noch 40 Stunden der Normalarbeitszeit inklusive der Zeitzuschlägen in die nächste Periode mitgenommen werden dürfen. Zeitzuschläge sind hierbei die Zuschläge, welche teilweise in BeschäftigterInnen-KVs festgeschrieben sind. Bestehen nach dieser sechsmonatigen Periode mehr als 40 Stunden Zeitguthaben, müssen die übersteigenden Stunden als Überstunden mit Zuschlag ausgezahlt werden (vgl. ebd., S. 53ff).

In ÜberlasserInnenbetriebe, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, erfordert die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle eine Betriebsvereinbarung, die nur mit Zustimmung des Betriebsrates vereinbart werden kann. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, ist eine schriftliche Vereinbarung mit der Arbeitskraft notwendig. Außerdem muss es im BeschäftigterInnenbetrieb solch ein flexibles Arbeitszeitmodell für vergleichbare ArbeitnehmerInnen geben und auch angewendet werden. Ansonsten kann das flexible Arbeitszeitmodell auch nicht für die überlassenen Arbeitskräfte zur Anwendung kommen (vgl. ebd., S. 52).

Nach dem AÜ-KV kann der/die ArbeitgeberIn einen Verbrauch von 60 % des Zeitguthabens befehlen, wobei er/sie an keine Vorankündigungsfrist gebunden ist. Der/die ArbeitnehmerIn kann 40 % des Verbrauchs des Zeitguthabens eigenständig bestimmen, wobei er/sie dabei eine Vorankündigungsfrist von zwei Wochen einhalten muss. Besonders geeignet für die Verbrauchsanordnung des Zeitguthabens ist die überlassungsfreie Stehzeit. Die Kündigungsfrist bei ArbeitgeberInkündigung kann hingegen nicht zur Verbrauchsanordnung verwendet werden (vgl. ebd., S 57).

Überstunden können auch in Form von Zeitausgleich abgebaut werden, wofür aber eine Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zwingend ist. In diesem Fall gelten dieselben Anordnungs- und Konsumationsbefugnisse wie für den Ausgleich des Normalarbeitszeitguthabens, sowie ein Ausgleichszeitraum von sechs Monaten, außerdem müssen die Überstundenzuschläge trotzdem ausbezahlt werden. Es können bis zu 60 Überstunden angesammelt und in den nächsten Zeitraum mitgenommen werden. Gemeinsam mit den Gutstunden aus der flexiblen Normalarbeitszeit können insgesamt 80 Stunden übertragen werden. Aus diesen Regelungen ergibt sich, dass eine Kennzeichnung der Stunden notwendig ist, also ob es sich um Gutstunden aus Normalarbeitszeit oder um Überstunden handelt (vgl. ebd., S. 57ff). Die Überstunden, die über die 60. Stunde hinausgehen, werden mit dem einfachen Stundenverdienst ohne Zuschlag vergolten. Das Gleiche gilt auch für die Überschreitung der 80-Stundenregelung, welche die erlaubte Summe aus Normalarbeitszeitguthaben und Überstundenguthaben ist. Im Gegensatz dazu werden

Zeitguthaben, welche die vierzigste Stunde überschreiten und die aus der Normalarbeitszeit resultieren mit Überstundenzuschlagssatz ausbezahlt (vgl. ebd., S. 59f).

Wird das Beschäftigungsverhältnis durch Kündigung durch die/den ArbeitnehmerIn, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin beendet, wird das aus Normalarbeitszeit resultierende Zeitguthaben, das zum Beendigungszeitpunkt besteht, mittels Stundenverdienst ausgeglichen. Bei den übrigen Beendigungsarten muss das Zeitguthaben mittels Überstundenentlohnung abgerechnet werden. Bei Bestehen eines Überstundenguthabens zum Zeitpunkt der Beendigung wird dieses um 25 % des Stundenverdienstes erhöht, solange es sich nicht um Entlassung durch das Verschulden des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin, Selbstkündigung oder Austritt ohne wichtigen Grund handelt (vgl. ebd., S. 61).

5.4. Regelungen für auswärtige Arbeiten

Diese Regelungen haben in der Branche der ArbeitskräfteüberlasserInnen besondere Relevanz.

5.4.1. Entsendung durch den/die BeschäftigerIn

Bei dieser Art der Entsendung hat die überlassene Arbeitskraft Arbeiten zu erledigen, die außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigers/ der Beschäftigerin zu erbringen sind. Unter ständigen, ortsfesten Betrieb muss nicht zwingenderweise der Unternehmenssitz verstanden werden. Vielmehr kann sich dieser auch durch den Standort einer Filiale, eines Montagebüros, etc. manifestieren. Als Dienstreise bezeichnet der Kollektivvertrag die Arbeiten, die außerhalb der vorhin definierten ständigen, ortsfesten Betriebsstätte erbracht werden. Die häufigsten Formen sind in der Regel Montagearbeiten, Fahrtätigkeiten, Baustellenarbeiten oder Servicetätigkeiten. Aus diesem Grund wird häufig die Bezeichnung der Montage-, Baustellen- oder Serviceüberlassung verwendet. Bei einer solchen Entsendung durch den/die BeschäftigerIn gelten die erhöhten Referenzlöhne nicht. Ebenso nicht gelten für die überlassenen ArbeiterInnen die Aufwandsentschädigungsregelungen des Beschäftigers/ der Beschäftigerin wie beispielsweise Tages- und Nachtgelder sowie Fahrtkostenvergütungen (vgl. ebd., S. 80f & Schindler, 2018, S. 226f). Der AÜ-KV legt Tagesgelder fest, die abhängig von der auswärtigen Nettoarbeitszeit sind. Bei mehr als fünf Stunden, die auswärtig gearbeitet werden, beträgt das Taggeld € 13,20, bei mehr als neun Stunden € 22,00 pro Arbeitstag. Des Weiteren gibt es eine Regelung, wenn eine Nächtigung außer Haus erforderlich ist beziehungsweise diese angeordnet wird. Eine Anordnung kann nur durchgeführt werden, wenn zwischen Wohnung und Einsatzort mindestens 120 km liegen, wobei es auch Ausnahmefälle gibt. Ein Ausnahmefall kann die sachliche Notwendigkeit sein, was bedeutet, dass die Heimreise beispielsweise nicht zumutbar ist. Betreffend der zeitlichen Zumutbarkeit gibt es beispielsweise die Regelung, dass 1,5 Stunden für die Anreise, vom Verlassen der Wohnung bis zur Ankunft

am Arbeitsplatz, die Obergrenze bildet. Das sogenannte große Taggeld beträgt € 26,40 pro Tag und muss auch bezahlt werden, wenn die Nächtigung auf den Tag vor beziehungsweise auf den Feiertag fällt (vgl. Rothe, 2017, S. 84ff & Schindler, 2018, S. 229ff). Der/die ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf ein Nächtigungsgeld wenn vom/von der BeschäftigerIn kein kostenloses, angemessenes Quartier zur Verfügung gestellt wird. Dieses beträgt € 15,00, kann aber auch höher ausfallen, wenn um diesen Betrag kein angemessenes Quartier gefunden werden kann. Optimalerweise sollte sich das Quartier in der Nähe des Arbeitsortes befinden, ansonsten könnte ein Anspruch auf Fahrtkostenersatz zwischen den beiden Orten entstehen. Der AÜ-KV erklärt, dass Nächtigungen nicht über Wochenenden angeordnet werden können und die überlassene Arbeitskraft somit das Recht hat, wöchentlich heimzureisen. Die Fahrtkosten dafür werden entweder per Kilometergeld, per Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel, etc. erstattet. Bleibt der/die ArbeitnehmerIn jedoch am Wochenende am Einsatzort weil dieser zum Beispiel sehr weit entfernt liegt, werden wahrscheinlich Regelungen getroffen, die die Fortzahlung der Tages- beziehungsweise der Nächtigungsgelder vereinbaren (vgl. ebd., S. 87ff). Der im AÜ-KV verwendete Begriff „Wohnort“ ist als jener Ort zu verstehen, in dem der Mittelpunkt der Lebensführung stattfindet (vgl. Rothe, 2017, S. 91f).

Wenn der/die ArbeiterIn seinen/ihren Urlaub direkt vom Einsatzort antritt, ist die Heimreise mittels einer Pauschale, die sich an den Kosten eines öffentlichen Verkehrsmittels orientiert, zu vergüten, auch wenn diese dann nicht angetreten wird. Wenn der/die ArbeitnehmerIn sich in Spitalsbetreuung befindet beträgt das Taggeld nur € 8,80. Das Nächtigungsgeld steht ihm/ihr trotzdem weiterhin zu, wenn er/sie einen Nachweis erbringt, dass die Kosten für das Quartier weiterhin anfallen. Im Falle des Todes hat der/die ArbeitgeberIn die Überführungskosten zu übernehmen (vgl. ebd., S. 93f & Schindler, 2018, S. 236).

Die Entscheidung über das Verkehrsmittel, mit welchem die überlassene Arbeitskraft die Bau-, Montage- oder Servicestelle erreicht, unterliegt dem/der ArbeitskräfteüberlasserIn. Die Kosten, die dabei für den/die ArbeitnehmerIn entstehen, müssen durch Fahrtkostenersatz rückerstattet werden. Hierbei kann beispielsweise die Rückerstattung einer Monatskarte für öffentliche Verkehrsmittel oder Kilometergeld für die Benutzung eines PKWs vereinbart werden (vgl. Rothe, 2017, S. 95f).

Oftmals wird jedoch der/die BeschäftigerIn die Entscheidung über eine neue Bau-, Service- oder Montagestelle treffen. Somit ist es für den ÜberlasserInnenbetrieb notwendig, dass dieser in Übereinstimmung mit dem BeschäftigerInnenbetrieb die Fahrten zur Arbeitsstelle organisiert. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das Recht zur Auswahl des Verkehrsmittels dem/der BeschäftigerIn zu übertragen (vgl. ebd., S. 96).

5.4.2. Auslandsentsendung

Die Auslandsentsendung meint jenen Fall, bei dem der/die ÜberlasserIn die Arbeitskraft einen/einer österreichischen BeschäftigerIn überlässt und diese/r den/die ArbeiterIn für Arbeiten ins Ausland entsendet. In diesem Fall ist die ausdrückliche Zustimmung der überlassenen Arbeitskraft notwendig. Lehnt der/die ArbeitnehmerIn die Entsendung ins Ausland ab, stellt dies keine Pflichtverletzung dar und es kann folglich zu keiner Sanktion kommen. Die Höhe der Tag- und Nachtgelder orientiert sich an der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten. Nicht gültig sind die jeweiligen Diätenregelungen des BeschäftigerInnenbetriebs. Für jene Reisezeit, die außerhalb der Normalarbeitszeit liegt, besteht Anspruch auf Vergütung mit dem einfachen Stundenlohn ohne jegliche Zuschläge oder Zulagen. Davon ausgenommen sind klarerweise private Heimreisen. Bei der Auslandsentsendung muss die wöchentliche Heimreise nicht ermöglicht werden, da davon ausgegangen wird, dass dies mit hohen Kosten und viel Zeitaufwand verbunden ist. In weiterer Folge müssen Tag- und Nachtgelder somit auch für die arbeitsfreien Wochenendtage ausbezahlt werden. Die überlassene Arbeitskraft unterliegt außerdem im Regelfall der österreichischen Arbeitsrechtsordnung und hat Anspruch auf den vereinbarten Grundlohn. Zusätzlich sind die entsprechenden Mindestlohnvorschriften des Einsatzlandes zu beachten (vgl. ebd., 98ff).

5.4.3. Überlassung in weit entfernte BeschäftigerInnenbetriebe

In diesem Fall wird die überlassene Person direkt im ortsfesten BeschäftigerInnenbetrieb eingesetzt. Die Ansprüche auf Entschädigung richten sich nach der Entfernung zwischen Wohnort des/der ArbeitnehmerIn und BeschäftigerInnenbetrieb. Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn die zuvor genannte Entfernung mindestens 60 km beträgt. Dabei wird die Strecke anhand der öffentlichen Verkehrsmittel gemessen, gleichgültig ob der/die ArbeitnehmerIn diese benützt oder nicht. Jene Strecken, die darunter liegen entsprechen keiner kollektivvertraglichen Dienstreise und es besteht kein Anspruch auf Aufwandsentschädigung (vgl. ebd., S. 100ff & Schindler, 2018, S. 244).

Liegt die Strecke, die der/die ArbeitnehmerIn täglich bewältigt zwischen 60 und 120 km, hat er/sie Anspruch auf Fahrtkostenersatz für die Benützung des öffentlichen Verkehrsmittels, unabhängig davon, ob er dieses benützt oder nicht (vgl. Rothe, 2017, S. 102).

Bei Entfernungen, die über 120 km liegen und eine Nächtigung angeordnet wird, beträgt das Taggeld € 26,40 und das Nächtigungsgeld € 15,00, wobei wie zuvor bereits erwähnt eventuell höhere Vergütung zu bezahlen sind beziehungsweise der Anspruch entfällt, wenn ein angemessenes Quartier zur Verfügung gestellt wird. Anspruch auf Nächtigungsgeld entsteht außerdem wenn die Nächtigung zwar nicht angeordnet wird, aber eine Heimreise beispielsweise nicht zumutbar ist. Der/Die BeschäftigerIn muss die wöchentliche Heimreise ermöglichen, wobei

hierfür die gleichen Regelungen wie für die Entsendungen durch den/die BeschäftigerIn gelten (vgl. ebd., S. 104 & Schindler, 2018, S. 245f).

5.5. Entlohnung

Durch den AÜ-KV werden sowohl für die Zeit der Überlassung als auch für die überlassungsfreien Zeiten, die sogenannten Stehzeiten, Mindestlöhne festgelegt, die keinesfalls, auch nicht bei Überlassungen in Niedriglohnbranchen, unterschritten werden dürfen. Diese gelten auch für Personen, die im ÜberlasserInnenbetrieb selbst beschäftigt sind. Ein Kollektivvertrag, der in einem BeschäftigerInnenbetrieb angewendet wird, kann folglich lediglich eine Erhöhung dieser Mindestlöhne bewirken (vgl. Rothe, 2017, S. 129f & Schindler, 2018, S. 261).

Der AÜ-KV setzt den Mindestlohn in Form eines Stundenlohns fest und sieht somit keinen konstanten Monatslohn vor. Falls es aufgrund von Vergleichszwecken aber notwendig ist, einen Monatslohn zu benennen, wird dieser auf Basis von 167,4 Normalstunden berechnet (vgl. Rothe, 2017, S. 130f).

Bei der Entstehung des AÜ-KV wurden die Beschäftigungsgruppen, die als Basis für die Entlohnung dienen, an jene des Kollektivvertrags für ArbeiterInnen des metallverarbeitenden Gewerbes angelehnt. Der AÜ-KV enthält somit die sechs Beschäftigungsgruppen A bis F. Auch die Anpassung der Mindestlöhne per 1. Jänner orientiert sich an jener im Metallgewerbe. Dies ist durch die gewerkschaftliche Organisation der Überlassungskräfte in der sogenannten Metallgewerkschaft, jetzt Produktionsgewerkschaft PRO-GE, bedingt (vgl. ebd., S. 130).

Die Einstufung in eine Lohngruppe gestaltet sich in der Praxis insofern schwierig, da sich die Tätigkeitsfelder der überlassenen Arbeitskraft oftmals überschneiden. In der Regel orientiert man sich an der Tätigkeit, die den überwiegenden Teil der Arbeitszeit ausgeführt wird. Häufig ist bei der Aufnahme der betreffenden Person bereits ein möglicher Einsatzfall bekannt und somit auch die voraussichtliche Tätigkeit. Mithilfe einer Checkliste kann die Tätigkeit genau bestimmt werden und der/die ArbeitnehmerIn kann in die entsprechende Gruppe des Grundvertrags eingestuft werden. Ist jedoch noch keine bestimmte Einsatzmöglichkeit in Sicht, wird das Einsatzfeld vereinbart, wobei die bisherige Berufstätigkeit oder Ausbildung der Person eine wichtige Rolle spielt. Seit 1.1. 2013 hat der/die BeschäftigerIn die Pflicht, den/die ÜberlasserIn zu informieren, welche Qualifikation die überlassene Arbeitskraft vorweisen muss und wie diese im Sinne des Kollektivvertrags, der im BeschäftigerInnenbetrieb für ähnliche ArbeitnehmerInnen angewendet wird, eingestuft wird. Der/die ÜberlasserIn darf sich jedoch auf diese Informationen nicht verlassen, da die vorgenommene Einstufung entweder zu niedrig, was zu einer kollektivvertraglichen Unterentlohnung führen würde, oder auch zu hoch sein kann. Eine wesentliche Rolle im Hinblick auf die Einstellung spielen sowohl der Einstellakt sowie das

beabsichtigte Einsatzfeld. Somit führen gelegentliche Arbeiten, die grundsätzlich eine andere Einstufung erfordern würden, nicht automatisch zu einer Umstufung, da trotzdem der Tätigkeitsschwerpunkt maßgeblich ist. Um diesbezüglich Konflikte zu vermeiden, empfiehlt es sich in der Einsatzmitteilung konkret festzuhalten, dass es sich um einen niedrigeren oder höheren Einsatz handelt, der die Einstufung im Grundvertrag aber nicht verändert (vgl. ebd., S. 134f).

Grundsätzlich orientieren sich die Beschäftigungsgruppen an der Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und sind in ansteigender Reihenfolge angeordnet. Die Einstufung kann auch problematisch sein, weil die Merkmale der einzelnen Gruppen nur grob skizziert werden und sich die Tätigkeitsprofile oftmals überkreuzen (vgl. ebd., S. 135 & Schindler, 2018, S. 262f). Die einzelnen Beschäftigungsgruppen werden im Rahmen dieser Arbeit nicht behandelt, da dies den Rahmen sprengen würde.

5.5.1. Überlassungslohn und Referenzlöhne

Während der Zeit einer Überlassung haben die überlassenen ArbeitnehmerInnen Anspruch auf den Mindestlohn, der laut dem BeschäftigerInnen-Kollektivvertrag ähnlichen ArbeitnehmerInnen im BeschäftigerInnenbetrieb gebührt, wenn dieser jenen des AÜ-KV übersteigt. Im Falle, dass dieser niedriger ist, haben die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf den Mindestlohn laut AÜ-KV (vgl. Rothe, 2017, S. 146f).

Nicht zu beachten hat der/die ÜberlasserIn begünstigende Entgeltregelungen, die der/die BeschäftigerIn für die StammmitarbeiterInnen anwendet, da sie/ihn sowohl das AÜG als auch der AÜ-KV nur zur Anwendung der gesetzlich beziehungsweise kollektivvertraglichen Mindestentgelte verpflichtet. Wenn der BeschäftigerInnen-KV Sachbezüge, Naturalleistungen oder Deputate für die StammmitarbeiterInnen vorsieht, sind solche in der Regel auch den überlassenen ArbeitnehmerInnen zu gewähren (vgl. ebd., S. 147).

Im AÜ-KV sind jene Branchen beziehungsweise Fachverbände taxativ angeführt, bei welchen der Überlassungslohn prozentuell erhöht wird. Zur Berechnung der Referenzlöhne werden die Mindestlöhne laut BeschäftigerInnen-KV als Ausgangspunkt verwendet (vgl. ebd., S. 148 & Schindler, 2018, S. 285f). Die Referenzlöhne kommen während der Probezeit nicht zum Einsatz und ebenfalls nicht, wenn die Überlassung ausdrücklich für die Verrichtung von auswärtigen Arbeiten stattfindet und der/die ArbeitnehmerIn davon ausdrücklich durch eine entsprechende Formulierung in der Einsatzmitteilung informiert wurde. Erfolgt hingegen lediglich eine Überlassung in weit entfernte BeschäftigerInnenbetriebe, hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Referenzlöhne, jedoch nicht auf Tagesgelder (vgl. Rothe, 2017, S. 154f & Schindler, 2018, S. 285f).

5.5.2. Überlassungsfreie Stehzeiten

In Zeiten, in denen keine Überlassung stattfindet, kann der/die ÜberlasserIn den/die ArbeitnehmerIn auch für Tätigkeiten in seinem/ihrer Betrieb heranziehen, wobei diese klarerweise dem Arbeitsvertrag entsprechen müssen. Falls keine entsprechende Arbeitsmöglichkeit gefunden werden kann und in weiterer Folge weder Urlaub noch Zeitausgleich in Anspruch genommen wird, hat sich der/die ArbeitnehmerIn während der Normalarbeitszeit zur Verfügung zu halten. Dies kann mittels Telefonnummer oder Anschrift geschehen. Des Weiteren kann der/die ArbeitgeberIn verlangen, dass der/die ArbeitnehmerIn einmal täglich erscheint. Während der Inanspruchnahme von Zeitausgleich oder Urlaub muss sich der/die ArbeitnehmerIn weder erreichbar halten noch persönlich erscheinen. In dieser überlassungsfreien Zeit, der sogenannten Stehzeit, muss das Entgelt fortgezahlt werden. Dabei werden alle Entgeltbestandteile der letzten 13 Wochen für die Berechnung herangezogen und es müssen auch Überstunden, Zulagen oder Zuschläge miteinbezogen und auf einen durchschnittlichen Stundensatz heruntergerechnet werden. Im AÜ-KV wird die Normalarbeitszeit mit 38,5 Wochenstunden angeführt, also mit 7,7 Stunden pro Arbeitstag einer Fünf-Tage-Woche. Dem/Der ArbeitnehmerIn gebührt nun täglich das Durchschnittsentgelt der letzten 13 Wochen für jene 7,7 Stunden (vgl. Rothe, 2017, S. 156f).

5.6. Akkord- und Prämienarbeit

Die frühere Trennung von Akkord- und Prämienarbeit wurde mit der Fassung vom 1. Jänner 2005 aufgegeben und zu einer einheitlichen Regelung zusammengeführt. In diesem Kapitel werden jene Arten von Leistungslöhnen behandelt, bei denen die Lohnhöhe vom Arbeitseinsatz einzelner Personen oder einer Gruppe beeinflusst wird. Jene Leistungslöhne, bei denen die angefertigte Stückzahl oder die Zeit maßgeblich ist, lassen sich meist problemlos identifizieren. Jedoch gibt es auch andere Leistungslohnsysteme, die sich nicht klar als solche erkennen lassen. Dabei wird auf die Kriterien, die zu § 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG entwickelt wurden, zurückgegriffen (vgl. ebd., S. 164).

Der Mindestlohnanspruch kann auf die betriebsüblichen Löhne, Leistungslöhne beziehungsweise Prämien des Beschäftigter/ der Beschäftigterin erhöht werden oder es können 30 % auf den BeschäftigterInnen-Mindestlohn aufgeschlagen werden. Der/die ArbeitgeberIn hat dabei das Recht sich innerhalb von vier Wochen für eine der beiden Methoden zu entscheiden. In den ersten vier Wochen, in denen der/die ArbeitnehmerIn Akkord- oder Prämienarbeit ausführt, ist der Mindestlohn/Grundlohn beziehungsweise der Mindestlohn des BeschäftigterInnen-KV oder gegebenenfalls der erhöhte Referenzlohn zu bezahlen. Trifft der/die ArbeitgeberIn innerhalb der vorgegebenen vier Wochen keine Entscheidung, so kommt die 30 %-Variante zum Einsatz (vgl. ebd., S. 165f). Wenn der/die ArbeitnehmerIn in einem Betrieb überlassen wurde, der einem der

im Kollektivvertrag aufgezählten Referenzverbände angehört, hat er/sie Anspruch auf eine Referenz-Zulage bei Akkord- und Prämienarbeit. Diese Zulage ist unabhängig von der ausgewählten Entlohnungsvariante auszubezahlen und sie bleibt bei beiden Varianten gleich (vgl. ebd., S. 169f).

6. Empirische Studie

Im nachfolgenden Kapitel wird vorab auf die Methodik der qualitativen ExpertInneninterviews eingegangen sowie die Definition eines Experten/ einer Expertin durchgeführt. In weiterer Folge werden die interviewten Experten im Rahmen dieser Bachelorarbeit hinsichtlich ihrer derzeitigen Funktionen, ihrer früheren Funktionen sowie ihrer Funktionen im Entstehungsprozess des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des Kollektivvertrages der Arbeitskräfteüberlassung erläutert.

6.1. Methodik der qualitativen ExpertInneninterviews

Für die empirische Säule ist vor allem bei den Interviews eine qualitative Befragung von Bedeutung, da die Berücksichtigung der verschiedenen Perspektiven und die Reflexion der Interviews wesentlich zur Erkenntnis beitragen (vgl. Flick, 1996, S.13). Qualitative Forschung eignet sich besonders bei komplexen Themen, da die Fragestellungen offener gestaltet werden können, verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden können und eine geringere Anzahl an Auskunftspersonen im Vergleich zur quantitativen Forschung benötigt wird. Außerdem zeichnet sie sich durch eine ganzheitliche Betrachtung der Handlungen der Subjekte im Kontext, sowie die Relevanz der gewonnenen Informationen und die Reflexion des Vorgehens aus (vgl. ebd., S. 14f).

Qualitative ExpertInneninterviews zählen zu den Verfahren der Datenerhebung durch eine Befragung eines Experten/ einer Expertin mit einem exklusiven Wissen zu einem bestimmten Thema, welche systematisch und theoriegeleitet ist. Die Interviews wurden mit Hilfe einer persönlichen Befragung durchgeführt, da dadurch die Interviewpartner offener über die Entwicklung aus eigener Sicht sprechen konnten. Hierbei ist anzumerken, dass es wichtig ist, dass der/die ForscherIn offen gegenüber neuen und gegensätzlichen Informationen ist, die nicht mit seiner/ihrer Wahrnehmung sowie bereits herausgefundenen Ergebnissen übereinstimmen (vgl. Kaiser, 2014, S. 6ff).

Für die Durchführung der Interviews wurden vorab, in Abstimmung mit dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister, die präferierten ExpertInnen kontaktiert sowie Interviewleitfäden bezüglich der Entstehung des Kollektivvertrags und des AÜGs entwickelt. Nach der Durchführung der Interviews wurden diese transkribiert und anschließend ausgewertet. Für die genauere Analyse der Auswertung der Interviews wird auf das Kapitel der Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring verwiesen.

6.1. Definition Experte/ Expertin

Da sich die Gesellschaft in zahlreiche Subsysteme gliedert und dabei stark differenziert und arbeitsteilig organisiert ist, kann kein gleichartiger Erfahrungsraum der Personen existieren. Demnach dominiert in zahlreichen Teilbereichen das sogenannte ExpertInnenwissen. Unter ExpertInnen versteht man Personen, die in gewissen Wissensgebieten über hoch spezialisiertes und detailreiches Sonderwissen verfügen. Daraus folgt, dass sich die ExpertInnenrolle jedoch nur auf gewisse Teilgebiete bezieht und dieselbe Person in anderen Bereichen Laie ist. ExpertInnenwissen ist außerdem an ein institutionalistisches Verständnis gebunden. Das heißt dieses Wissen basiert auf einer entsprechenden Berufsrolle beziehungsweise einem spezifischen Funktionskontext. Demnach sind die privaten Ansichten des Experten/ der Expertin nicht Teil des ExpertInnenwissens (vgl. Wassermann, 2015, S.16).

Zudem möchten wir hinweisen, dass sich alle in weiterer Folge befindlichen Experten damit einverstanden erklärt haben, dass ihre Namen und ihre Funktionen im Rahmen dieser Bachelorarbeit veröffentlicht werden.

6.2. Interviewte Experten

Die Interviewpartner wurden gemeinsam mit dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister der WKO anhand Kriterien, wie Involvement und Rolle der Person in Bezug auf die Entwicklungsgeschichte des AÜGs und des Kollektivvertrags, sowie Erreichbarkeit und Bereitschaft ein Interview abzugeben, ausgewählt. Im Konkreten wurden die in der Tabelle abgebildeten Experten ausgewählt, da sie zur Zeit der Kollektivvertragsverhandlungen entweder als Verhandlungsführer bzw. als Mitglieder des Verhandlungsteams tätig waren oder aber den Prozess als Rechtsberater begleitet haben. Zudem konnten einige Interviewpartner Informationen bezüglich der Entstehung und den Auswirkungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes bereitstellen. Zur Zeit der Konzepterstellung war geplant noch weitere ExpertInneninterviews durchzuführen, leider stellten sich nicht alle präferierten Personen, aus diversen, in der Tabelle ersichtlichen, Gründen, für ein Interview zur Verfügung.

ÖGB/PRO-GE	Datum des Interviews	Ort des Interviews
Peter Schleinbach	30.01.2019	Zentrale des ÖGB, 1020 Wien
Dr. René Schindler	12.02.2019	Zentrale des ÖGB, 1020 Wien
Karl Haas	Keine Kontaktdaten vorhanden	

Tabelle 3: Interviewpartner ÖGB/PRO-GE

WKO	Datum des Interviews	Ort des Interviews
Dr. Heinz Rothe	24.01.2019	Hotel Paradies, 8054 Graz
KommR Gerhard Flenreiss	23.01.2019	Café Schwarzenberg, 1010 Wien
KommR Johann Höfler, MBA	17.01.2019	JFH Beteiligungs GmbH, 4470 Enns
KommR Harald Aspäck	24.01.2019	Permont Service GmbH, 8077 Dörfla bei Graz
Dkfm. Hermenegilde Fucker	Im Ruhestand und daher kein Interesse	
Martin Maier	Kein Interesse und seiner Ansicht nach kein Experte	

Tabelle 4: Interviewpartner WKO

ÖVP	Datum des Interviews	Ort des Interviews
Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal	23.01.2019	Café Ministerium, 1010 Wien
Dr. Günter Stummvoll	Keine Rückmeldung erhalten	

Tabelle 5: Interviewpartner ÖVP

6.2.1. Peter Schleinbach

Peter Schleinbach ist 1967 geboren und hat eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann abgeschlossen. Von 1992 bis 2005 war er Sekretär der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und anschließend bis 2009 Sekretär im Bereich der Kollektivverträge in der PRO-GE. Somit war er bei den Verhandlungen des ursprünglichen Kollektivvertrages 2002 nicht maßgeblich beteiligt, konnte uns jedoch diverse Ereignisse, der damaligen Vertragsverhandlungen von 2002, aus Erzählungen von Dritten wiedergeben und uns somit hinsichtlich der nachfolgenden Verhandlungen wertvolle Einblicke gewähren. Seit 2013 ist Peter Schleinbach Bundessekretär der PRO-GE für Branchen- und Kollektivvertragspolitik (vgl. Gewerkschaft PRO-GE, o.J. b). Heute ist Schleinbach in der Produktionsgewerkschaft für den gesamten Bereich der Branchen- und Kollektivvertragsarbeit zuständig, welcher auch das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung inkludiert. Zudem verhandelt er in seiner Funktion unter anderem den Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen in der Arbeitskräfteüberlassung. Außerdem zählt eine Vorstandsfunktion im Sozial- und Weiterbildungsfonds der Arbeitskräfteüberlassung zu seinen Aufgaben (vgl. Transkript Schleinbach).

6.2.2. Dr. René Schindler

Dr. René Schindler ist 1954 geboren und bereits seit 1977 für den ÖGB tätig (vgl. Gewerkschaft PRO-GE, o.J. & VÖGB, 2014). Das Spezialgebiet von Dr. Schindler ist das Arbeitsrecht und im Zeitraum von 1997 bis 2005 hat er sich auf die Kollektivvertragspolitik spezialisiert (vgl. VÖGB, 2014). Seit dem Jahr 1991 ist er Bundesvorstandsmitglied der PRO-GE und von 2002 bis 2009

war er leitender Sekretär in der Rechtsabteilung. Zudem ist Dr. Schindler seit 2002 Mitglied des Präsidiums und seit 2009 Bundessekretär in den Bereichen Soziales und Recht. Im Allgemeinen ist er unter anderem für die Rechtsabteilung, Rechtspolitik, Sozialpolitik sowie Grundlagenarbeit zuständig (vgl. Gewerkschaft PRO-GE, o.J. a).

Aufgrund seiner Tätigkeit als Leiter der Rechtsabteilung der Metallergewerkschaft und seiner Erfahrung mit Kollektivvertragsverhandlungen wurde er im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen vom Vorsitzenden gebeten ein Konzept zu erstellen und die Verhandlungen zu führen. Nachdem die Wirtschaftskammer den ersten ausverhandelten Entwurf abgelehnt hat, führte Dr. Schindler auch das Team der wiederaufgenommenen Verhandlungen. Zwischen diesen zwei Verhandlungsperioden hat Dr. Schindler einige Prozesse gegen ArbeitskräfteüberlasserInnen geführt (vgl. Transkript Dr. Schindler).

6.2.3. KommR Gerhard Flenreiss

KommR Gerhard Flenreiss war bei der österreichischen Personalbereitstellungsfirma Manpower in Wien als Managing Direktor tätig und ist aktuell Obmann der Fachgruppe der gewerblichen Dienstleistern in der Wirtschaftskammer Österreich. In der Zeit der Kollektivvertragsverhandlungen des Ursprungskollektivvertrages der Arbeitskräfteüberlassung von 2002 war KommR Flenreiss Chefverhandler auf Seiten der ArbeitgeberInnen (vgl. flenreiss strategie- und unternehmensberatung, o.J. & Wirtschaftskammer Österreich, 2019a).

6.2.4. KommR Johann F. Höfler, MBA

KommR Johann Höfler, MBA gründete 1989 das Personaldienstleistungsunternehmen TTI in Oberösterreich. Seit 1998 ist er Mitglied und Funktionär des Berufsgruppenausschusses der Wirtschaftskammer Oberösterreich. Bei den Verhandlungen für den Kollektivvertrag für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung 2002 war KommR Höfler, MBA, aufgrund seiner Tätigkeit als Funktionär und Mitglied des Berufsgruppenausschusses, als Verhandler auf Dienstgeberseite tätig (vgl. Kürten, 2019 & Transkript KommR Höfler, MBA).

Außerdem war er an den Änderungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, das zwischen 2011 und 2012 an eine EU-Richtlinie angepasst wurde, beteiligt. Seit 2010 ist er Vorstandsmitglied der Organisation „Österreichs Personaldienstleister“ (vgl. Kürten, 2019).

6.2.5. KommR Harald Aspäck

KommR Harald Aspäck ist vor langer Zeit, als sich die Branche der Personalbereitsteller erst etablieren musste, als ein Quereinsteiger in das Gewerbe eingetreten. Im Jahr 1993 hat er die Permont Personal- und Montage Service GmbH, welche rund 500 MitarbeiterInnen beschäftigt, gegründet. An der Entstehung des Ursprungskollektivvertrages der Arbeitskräfteüberlassung von 2002 war KommR Aspäck maßgeblich beteiligt, indem er jahrelang mit diversen SozialpartnerInnen in Vorverhandlungen getreten ist und anschließend, gemeinsam mit dem

Verhandlungsteam der ArbeitgeberInnenseite, diverse Beschlüsse ausverhandelt, durchgesetzt und umgesetzt hat (vgl. Permont Personal- und Montage Service GmbH, o.J. & Transkript KommR Aspäck). Derzeit ist KommR Aspäck zudem stellvertretender Obmann der Fachgruppe der gewerblichen Dienstleister in der Wirtschaftskammer Steiermark, sowie Ausschussmitglied im Fachverband der gewerblichen Dienstleister in der Wirtschaftskammer Österreich (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2019b).

6.2.6. Dr. Heinz Rothe

Dr. Heinz Rothe war über mehrere Jahre hinweg als Rechtskonsulent der Wirtschaftskammer Steiermark tätig und setzte dabei seinen Schwerpunkt auf die arbeits- und sozialrechtliche Beratung der Unternehmen (vgl. Dr. Heinz Rothe, o.J.). Außerdem war er an der Entwicklung des Kollektivvertrages für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung beteiligt indem er die Entwürfe zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer begutachtete und Stellungnahmen dazu abgab, die dann teilweise eingearbeitet wurden (vgl. Transkript Rothe). In diesem Zusammenhang verfasste er auch einen Kurzkomentar zu jenem Kollektivvertrag. Seit 2005 ist Dr. Heinz Rothe selbstständiger Unternehmensberater und hat sich unter anderem auf ÜberlasserInnenbetriebe spezialisiert (vgl. Linde Verlag Ges.m.b.H., o.J.).

6.2.7. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Universitätsprofessor (Univ.-Prof.) Dr. Wolfgang Mazal war von 1983 bis 1992 am Arbeits- und Sozialrechtsinstituts an der Universität Wien Assistent und Lehrbeauftragter und durfte in dieser Zeit die Entwicklung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes maßgeblich betreuen (vgl. Universität Wien, o.J.). Im Entstehungsprozess der Kollektivvertrages nahm er eine indirekte Rolle ein, da er zu dieser Zeit einige Großfirmen begleitet hat (vgl. Transkript Univ.-Prof. Dr. Mazal). Derzeit ist Univ.-Prof. Dr. Mazal an der Fakultät für Rechtswissenschaften an der Universität Wien tätig und publiziert laufend neue Schriften (vgl. FWF, o.J.).

7. Analyse der Experteninterviews

Die durchgeführten Experteninterviews werden im nachfolgenden Abschnitt bezüglich der Entstehung des AÜGs und des KVs analysiert, um einen Überblick über die verschiedenen Perspektiven der Experten zu erhalten. Hierbei wird auf die Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring zurückgegriffen. Die Interviews wurden basierend auf zwei Interviewleitfäden (siehe Anhang) durchgeführt und mit Einverständniserklärung der Interviewpartner aufgenommen und transkribiert.

7.1. Methodik der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring

Charakteristisch für die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ist die systematische, nach expliziten Regeln geleitete, Anwendung, die das Analysematerial konservierend zusammenfasst, um dem/der LeserIn einen Überblick zu verschaffen. Einerseits geht diese Analysetechnik systematisch und nach klar definierten Analyseschritten vor und andererseits wird Flexibilität gefordert, um auf den Gegenstandsbezug einzugehen (vgl. Mayring, 2003, S. 42ff).

Mayring führt acht wesentliche Grundprinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse an, die im Folgenden näher erläutert werden (vgl. Mayring, 2010, S. 48ff). Die „Einbettung des Materials in den Kommunikationszusammenhang“ (Mayring, 2010, S. 48) zählt zu einem der Grundprinzipien und steht für den im Kontext interpretierten Text, wobei Entstehung und Wirkung untersucht werden (vgl. ebd., S. 48). Des Weiteren wird ein „systematisches, regelgeleitetes Vorgehen“ (Mayring, 2010, S.48) gefordert, welches die Textanalyse an vorab festgelegte Regeln bindet. Diese Regeln werden an den Untersuchungsgegenstand und an die genaue Fragestellung angepasst und durch ein Ablaufmodell im Voraus definiert und fixiert, um eine nachvollziehbare Dokumentation zu gewährleisten, die auch von anderen AnalystInnen ähnlich durchgeführt werden könnte. Als drittes Grundprinzip werden die im Zentrum der Analyse stehenden Kategorien genannt, die ein intersubjektives Vorgehen sichern sollen. Die Kategorien werden im Verlauf des Analyseprozesses gebildet und stellen inhaltlich relevante Aussagen dar. Das Kategoriensystem stellt außerdem hinsichtlich der Vergleichbarkeit und Abschätzung der Reliabilität der Analyseergebnisse ein relevantes Prinzip dar (vgl. ebd. S. 48ff). „Gegenstandsbezug statt Technik“ (Mayring, 2010, S. 50) benennt ein weiteres Grundprinzip, das auf die Notwendigkeit der Modifikation der Technik in Bezug auf die Studie und das Anbinden am konkreten Untersuchungsgegenstand aufmerksam macht. Mit anderen Worten ist die qualitative Inhaltsanalyse keine universell einsetzbare Technik. Weiters nennt Mayring die Überprüfung der spezifischen Instrumente durch Pilot-Studien, die aufgrund der sich immer neu spezifizierten und individuellen Verfahren durch Testläufe der Instrumente untersucht werden müssen. Die Ergebnisse der Testläufe müssen im Ablaufmodell ausgewiesen und im

Forschungsbericht dokumentiert werden (vgl. ebd., S. 50). Die grundsätzliche Vorgehensweise der Analyse und die Analyseschritte werden durch Heranziehen des Forschungsstand zum Gegenstandsbereich systematisch festgelegt, wobei inhaltliche Argumente Vorrang vor Verfahrensargumente haben (vgl. ebd., S. 50f). Das Einbeziehen von quantitativen Analyseschritten wird auch in den Grundprinzipien aufgezählt und soll die quantitative Analyseschritte integrieren, allerdings nur in als sinnvoll erachteten Fällen und mit sorgfältiger Begründung (vgl. ebd., S. 51). Das letzte Grundprinzip nennt die Gütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität, welchen, wie auch in der quantitativen Inhaltsanalyse, eine essentielle Rolle zukommen. Testläufe einer Studie sollen Fehlerquellen identifizieren und beseitigen, sowie Analyseinstrumente modifizieren, um die Güte der Ergebnisse zu verbessern (vgl. ebd., S. 51f).

Die Vorgehensweise bei der qualitativen Inhaltsanalyse startet mit der Bestimmung des Ausgangsmaterials, die das Festlegen des Materials, die Analyse der Entstehungssituation und die formale Charakteristika des Materials beinhaltet (vgl. ebd., S. 52f). In dieser Arbeit werden die transkribierten Interviews analysiert und die Interviewpartner stehen in direktem oder indirektem Zusammenhang mit dem Entstehungsprozess des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes oder des Kollektivvertrages, wurden über den Hintergrund des Interviews informiert und haben ihr Einverständnis zur Aufnahme und der Einarbeitung des Interviews in die Arbeit zugestimmt. Die Interviews wurden auf freiwilliger Basis durchgeführt und fanden in Cafés oder Büros der Interviewten statt. Die Fragestellung der Analyse deckt einen weiteren Schritt ab und umfasst die Richtung der Analyse und die theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung (vgl. ebd., S. 56ff). Die Interviews mit den ausgewählten Personen sollen die verschiedenen Perspektiven der beteiligten Stakeholder aufzeigen und weitere Informationen durch direkt oder indirekt beteiligte Personen erschließen. Die Theorie stellt den Entstehungsprozess objektiv dar und durch die Interviews konnten Meinungen der Stakeholder zu diversen Unterpunkten erfragt, ein Fazit bezüglich der Resultate der Verhandlungen abgegeben, sowie unter anderem die Stimmung der Verhandlungen beschrieben werden. Durch das Ablaufmodell der Analyse werden die speziellen Analysetechniken festgelegt. Dieser Schritt dient der Nachvollziehbarkeit der Vorgehensweise für andere Personen (vgl. ebd., S. 59f). Das Ablaufmodell dieser Arbeit wurde bereits im Kapitel der Methodischen Vorgehensweise behandelt. Die speziellen qualitativen Techniken unterteilen sich in die Grundformen des Interpretierens, welche sich in drei Grundformen zusammenfassen lassen: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung (vgl. ebd., S.63ff).

7.2. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

7.2.1. Motivation für das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Für Dr. Schindler bestand die Motivation für das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz darin, dass diese neue Beschäftigungsform schon vor dem Gesetz bestanden hat, die Gewerkschaft diese Form der Arbeit jedoch verbieten wollte. Allerdings hat sich die Forderung nach dem Verbot in einem Zeitraum von zwölf Jahren nicht durchsetzen lassen und somit hat die Gewerkschaft letztendlich gesagt: „Na gut, dann schaffen wir zumindest ein Gesetz, dass einigermaßen die härtesten Bandagen klärt und entschärft.“ Aus der Sicht von Univ.-Prof. Dr. Mazal steht die Krise der verstaatlichten Industrie in direktem Zusammenhang mit der Entstehung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes. Hierbei erwähnt er außerdem, dass im Laufe der Jahre der ÖGB von dem Ziel des Verbotes der Arbeitskräfteüberlassung zurückgetreten ist und somit eine Restrukturierung der verstaatlichten Industrie ermöglicht hat. Zudem erklärt Schleinbach, dass das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz aufgrund den damals vorherrschenden Graubereichen und der immer komplexer werdenden Lebenswelt notwendig war.

7.2.2. Ziele des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Laut Dr. Schindler war das Ziel des Gesetzes in erster Linie der Schutz der überlassenen Arbeitskräfte sowie der Schutz der Stammbeslegschaften. Im Detail meint er dazu: „Da ging es ja im Kern darum, dass man ein wildes Lohndumping verhindert, weil es hätte ja der Kollektivvertrag des Kunden nicht gegolten für die Arbeitskraft, weil der ist ja beim Überlasser beschäftigt.“ Insofern wurden Entgeltschranken im Gesetz eingezogen, was laut Dr. Schindler in Österreich untypisch ist. Univ.-Prof. Dr. Mazal und KommR Flenreiss schließen sich dieser Meinung, bezüglich des Ziels des Schutzes der überlassenen Arbeitskräfte, an. Außerdem fügt KommR Flenreiss noch hinzu, dass ein weiteres Ziel die Existenzsicherung der Branche war.

7.2.3. Zufriedenheit mit dem Ergebnis von 1988

Das Ergebnis des Gesetzes 1988 beschreibt Dr. Schindler als, im europäischen Vergleich, anschaulich, vor allem deshalb, weil das Gesetz den späteren Abschluss eines Kollektivvertrages maßgeblich erleichtert hat. Im Gegensatz dazu war Univ.-Prof. Dr. Mazal nur ambivalent zufrieden mit dem Ergebnis, da es einiges bereinigt hat, jedoch aus ArbeitnehmerInnensicht nur mäßig befriedigend war. Seine Meinung gibt er wie folgt preis: „Man hätte schon rasch einen Anspruch auf innerbetriebliche Entlohnung reingeben können. Aber das wollte man nicht. Und das will man in Wirtschaftskreisen zum Teil bis heute noch nicht.“ Schleinbach führt zudem an, dass die im Gesetz verankerte Arbeitszeit von 40 Stunden, für die Arbeitskräfteüberlassung auf Dauer unerträglich gewesen wäre. Des Weiteren kritisiert er die unzureichenden Regelungen bezüglich der Entlohnung im AÜG, da dieses keine Mindeststandards, wie etwa einen Mindestlohn, kennt.

7.2.4. Auswirkungen des Gesetzes

Dr. Rothe betont, dass die Branche der Arbeitskräfteüberlassung vor der Entwicklung des AÜGs eine stark prekäre Branche war und nahezu alle ArbeitskräfteüberlasserInnen schwarze Schafe waren. Zur Entstehung des AÜGs kann KommR Flenreiss keine Informationen weitergeben, da er erst 1989 in die Branche der Arbeitskräfteüberlassung eingestiegen ist. Jedoch hat er die ersten Auswirkungen des Gesetzes am Markt mitbekommen. Seiner Meinung nach war das AÜG schon damals ein als reines Schutzgesetz ausgelegtes Regularium, welches in der Entgeltfindung sehr liberal formuliert war, jedoch hat man sich einen großen Schritt, welcher maßgeblich zur Existenzsicherung der Branche beigetragen hat, nach vorne bewegt. Die Auswirkungen waren laut KommR Flenreiss durch Preiskämpfe stark spürbar, da die erhöhten Kosten nicht unverändert an die KundInnen weitergegeben werden konnten. Gleichzeitig war eine intensive Kommunikationsarbeit am Arbeitsmarkt notwendig, da es damals noch eine relativ kleine Branche war. Hinsichtlich der Weiterentwicklung des AÜGs sind laut KommR Flenreiss einige Punkte erweitert und hinzugefügt worden, wie beispielsweise das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), der Arbeitnehmerschutz und die Novellierung durch die EU-Richtlinien. Oft wurden auch nur Dinge erweitert, die laut KommR Flenreiss gute BeschäftigterInnen und ÜberlasserInnen in der Praxis bereits angewandt haben, somit wurde die Kluft zwischen „schlechten“ und „guten“ ÜberlasserInnen und BeschäftigterInnen verkleinert. Die Novellierung 2008 hat er damals als Bundessprecher der Berufsgruppe federführend verhandelt, jedoch hat er die Verhandlungen als sehr schwierig in Erinnerung, da die beiden Teilgewerkschaften PRO-GE und GPA sich ein Match durch fordern von Maximalforderungen geliefert haben. Mit anderen Worten beschreibt er, dass oftmals nicht die beste sachliche Lösung möglich war, sondern die im Moment machtpolitisch durchsetzbare Lösung. Als für die Branche nicht beste Entscheidung bezeichnet er zudem die Aufnahme des Sozial- und Weiterbildungsfonds in das Gesetz, da dies um einiges mehr an Bürokratie, sowie erhöhte Kosten mit sich brachte, als die ursprüngliche Verankerung des Fonds im Kollektivvertrag.

7.2.5. Beteiligte Stakeholder

Die Personen, welche wesentlich an der Entwicklung des AÜGs beteiligt waren, gehörten unterschiedlichen Interessenvertretungen an. Konkret handelte es sich hierbei um die Arbeiterkammer, den Berufsgruppenverband der Personalbereitsteller, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundeswirtschaftskammer, die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie sowie die ÖVP und die SPÖ als damalige Regierungsparteien. Im Rahmen der Interviews konnten diesbezüglich auf Seiten der Arbeiterkammer Mag. Georg Ziniel, als damaliger Mitarbeiter und stellvertretender Direktor der Arbeiterkammer Wien, sowie Dr. Walter Geppert, welcher eine Untersuchung zur Arbeitskräfteüberlassung durchführte, die als Grundlage für den Gesetzesentwurf 1977 diente, identifiziert werden. Außerdem wurde Alfred Dallinger, Minister im Bundesministerium für Soziales, sowie KommR Ing. Jaro Hora, damaliger

Fachgruppenobmann der gewerblichen Dienstleister Wien und KommR Gerhard Zehetner, damaliger Fachgruppenobmann der gewerblichen Dienstleister Oberösterreich, genannt. Des Weiteren waren von der Bundeswirtschaftskammer Dipl.-Ing. Peter Lisowski, damaliger Eigentümer des Unternehmens Powerserv und Martin Maier, maßgeblich an der Entstehung des AÜGs beteiligt. Eine wichtige Rolle spielte klarerweise auch die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie, die als Interessenvertretung der ArbeitskräfteüberlasserInnen fungierte. Hierbei kam Rudolf Nürnberger als Zentralsekretär eine bedeutende Rolle zu.

7.3. Kollektivvertrag

7.3.1. Allgemeine Informationen zu den KV-Verhandlungen

Zu Beginn haben wir die Experten zu allgemeinen Punkten im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen befragt. Hierbei sind wir etwa auf die Hintergründe der Entstehung des Kollektivvertrages eingegangen, indem wir nach den Motivatoren sowie den Zielen gefragt haben. In diesem Zusammenhang sind wir auch näher auf den Aspekt eingegangen, dass sich der Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung stark an den Metallerkollektivvertrag anlehnt. Zudem haben wir konkrete Fragen zu den Verhandlungen, wie etwa die allgemeine Atmosphäre, sowie leicht oder schwierig zu verhandelnde Punkte, gestellt.

7.3.1.1. Motivation für einen Kollektivvertrag

Auf Seiten der ArbeitgeberInnen sind, in Bezug auf die Motivation zur Entstehung des Kollektivvertrages, Dr. Rothe, KommR Flenreiss, Univ.-Prof. Dr. Mazal und KommR Aspöck der gleichen Auffassung. Als wesentliche Gründe nennen sie die Ausräumung von Graubereichen sowie Rechtsunsicherheiten, besonders in Bezug auf die angemessene und ortsübliche Entlohnung. KommR Johann F. Höfler, MBA nennt als Motivationsfaktor ein klares Regelwerk zu schaffen, welches einfach zu verstehen und für ganz Österreich gültig ist.

Peter Schleinbach gibt als Motivationsgrund auf Seiten der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen an, dass einerseits die grundsätzliche Aufgabe von Gewerkschaften darin besteht, die Interessen von ArbeitnehmerInnen zu erfassen, zu formulieren, durch- und umzusetzen. Andererseits wollte die Gewerkschaft die Tatsache aus dem Weg schaffen, dass in einem Unternehmen zwei Klassen von ArbeiterInnen existieren. Ihr Ziel war somit ein vergleichbares Anspruchsniveau für die Stammebelegschaft und die überlassenen Arbeitskräfte zu sichern. Zudem ist Dr. Schindler der Ansicht, dass der, durch Klagen des ÖGBs, aufgebaute Druck zu erneuten Aufnahmen der Kollektivvertragsverhandlungen geführt hat. Er betont in diesem Zusammenhang, dass beide Verhandlungsparteien eine Einigung als Ziel hatten.

7.3.1.2. Beteiligte Stakeholder

Da die Kollektivvertragsverhandlungen in mehreren Etappen stattfanden, gab es unterschiedliche Zusammensetzungen der Verhandlungsteams. Die nachfolgenden Informationen basieren sowohl auf den geführten Experteninterviews sowie auf Auskünften von Thomas Grammelhofer, Bundesbranchensekretär der Arbeitskräfteüberlassung im ÖGB, sowie von Annemarie Kürten, Assistentin von KommR Johann F. Höfler, MBA und von Magister (Mag.) Thomas Kirchner, Geschäftsführer des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister. Im ersten offiziellen Verhandlungsteam von 1997 fungierten auf Seiten der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie Rudolf Nürnberger, Franz Riepl, Karl Haas, Dr. René Schindler und Walter Schopf. Auf der ArbeitgeberInnenseite waren zu dieser Zeit Dkfm. Hermenegilde Fucker, Gerhard Zehetner, KommR Ing. Jaro Hora, Dr. Wolfgang Adametz und Dkfm. Johann Karall Teil des Verhandlungsteams. Im Jahr 1999 traten, in Zusammenhang mit der Plattform Arbeitskräfteüberlassung, auf der ArbeitgeberInnenseite zusätzlich die Personen KommR Johann Höfler, Mag. J. Ortner, Dipl.-Ing. Peter Lisowski, Hermann Rantasa und KommR Gerhard Flenreiss auf.

Das Verhandlungsteam, das schließlich den Abschluss des Ursprungskollektivvertrags erzielte, bestand auf der ArbeitnehmerInnenseite aus dem Vorsitzenden der Gewerkschaft Metall-Textil Rudolf Nürnberger, dem Zentralsekretär Claus Bauer, dem Zentralsekretär Karl Haas, dem Sekretär der Geschäftsleitung Günter Steindl, dem Leiter der Rechtsabteilung Dr. René Schindler sowie Walter Schopf, der Landessekretär von Oberösterreich war. Auf der ArbeitgeberInnenseite setzte sich das entsprechende Team aus dem General Manager von Manpower KommR Gerhard Flenreiss, dem Geschäftsführer der Firma TTI Johann F. Höfler, dem Geschäftsführer der Firma Permont KommR Harald Aspäck sowie dem Juristen Dr. Wolfgang Adametz zusammen. Die gemeinsame Unterzeichnung des ausverhandelten Kollektivvertrages erfolgte auf ArbeitnehmerInnenseite durch Rudolf Nürnberger und Fritz Verzetnitsch, der zu dieser Zeit Präsident des ÖGBs war. Auf ArbeitgeberInnenseite wurde der Kollektivvertrag durch Dkfm. Hermenegilde Fucker, damalige Obfrau der Berufsgruppe der Personalbereitsteller und Dr. Christoph Leitl, Präsident der Wirtschaftskammer Österreich, unterzeichnet.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die Verhandlungen durch weitere Personen, die in gewissen Bereichen über ein Spezialwissen verfügen, geprägt wurden. Hierbei wurde uns insbesondere Dr. Heinz Rothe, der als Rechtsberater der Wirtschaftskammer Entwürfe begutachtete und kommentierte, genannt. Außerdem teilte uns Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal mit, dass er zahlreiche Unternehmen, in Bezug auf die Entwicklung hin zu einem neuen Kollektivvertrag, juristisch begleitete. Des Weiteren wirkte Dietmar Metzler als Spezialist für die KraftfahrerInnenüberlassung sowie Fritz Berger, der Firma Trenkwaldner, an diversen

Verhandlungen mit. Auch im ÖGB wurden viele innerorganisatorische Sitzungen mit diversen weiteren Personen abgehalten, um die Zuständigkeiten und die inhaltliche Ausrichtung eines allfälligen Kollektivvertrages für die Arbeitskräfteüberlassung zu besprechen.

7.3.1.3. Verhandlungsbereitschaft der beteiligten Stakeholder

Laut Dr. Rothe, KommR Flenreiss, KommR Höfler, MBA und Dr. Schindler waren alle beteiligten Stakeholder bereit zu verhandeln sowie auch einen Kollektivvertrag abzuschließen. Jedoch gab es nach Dr. Rothe in den Kreisen der ArbeitgeberInnenvertreterInnen einige Personen, welche die Notwendigkeit eines Kollektivvertrags bezweifelten, beziehungsweise der Meinung waren, dass es für sie ohne diesen besser sei.

7.3.1.4. Ziele beim Eintritt in die Verhandlungen

Für KommR Aspäck war es wichtig das bestmögliche für die Branche zu erlangen sowie eine Seriosität der Branche zu vermitteln. Außerdem war es für ihn wichtig der Branche die Sicherheit zu geben auch in Zukunft am Markt tätig sein zu können. Laut Dr. Rothe war ein wesentliches Ziel, das sowohl von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertreterInnen verfolgt wurde, dass möglichst viel „Brutto für Netto“ im Zusammenhang mit Aufwandsentschädigungen und Referenzlöhnen erzielt werden konnte. Für KommR Höfler, MBA war das wesentliche Ziel bei den Verhandlungen zum Kollektivvertrag: „Lebbar muss er sein!“. Konkret gemeint ist, dass der Kollektivvertrag einerseits für Unternehmen wirtschaftlich tragbar ist und andererseits für den/die MitarbeiterIn eine angemessene wirtschaftliche Absicherung darstellt. Auch für KommR Flenreiss war ein einfacher, in der Praxis anwendbarer Kollektivvertrag das Ziel, jedoch nicht um jeden Preis und er meint in diesem Zusammenhang „wir wären auch bereit gewesen die Verhandlungen scheitern zu lassen.“

7.3.1.5. Stimmung bei den Verhandlungen

KommR Höfler, MBA beschreibt die Verhandlungen mit Hilfe einer sogenannten Fieberkurve. Im Detail empfand er die Verhandlungen in folgender Art und Weise: „Bei eher wesentlichen Punkten ist es schon zur „Sache“ gegangen, da wurde richtig Hart im „wording“ verhandelt und manchmal war es eher entspannt, das gehörte auch dazu.“ Auch Dr. Schindler empfand die Verhandlungen als konfrontativ, allerdings in einem angemessenen Rahmen. Ähnlich wie KommR Höfler, MBA und Dr. Schindler nahmen KommR Flenreiss und KommR Aspäck die Stimmung bei den Verhandlungsrunden als durchwachsen wahr, da es verständlicherweise unterschiedliche Auffassungen der ArbeitgeberInnenvertretung und der Gewerkschaft gab. Hierbei beschreibt KommR Flenreiss die Stimmung als „hart aber herzlich“ Es ist zudem anzumerken, dass Kollektivvertragsverhandlungen immer aus einem Geben und Nehmen sowie aus gemeinsamen Kompromisslösungen bestehen. Univ.-Prof. Dr. Mazal war nicht bei allen Verhandlungsrunden anwesend, da er als Rechtsexperte nicht direkt in die Verhandlungen

involviert war. Die Stimmung in den Verhandlungsrunden, an denen er teilnahm, empfand er als sehr eigenartig, da es seiner Meinung nach oft nicht um die Verhandlungen selbst, sondern um Gewalt und Androhungen gegangen ist.

7.3.1.6. Punkte, bei denen eine Einigung schwierig war

Nach Ansicht der ArbeitgeberInnenvertreter, Dr. Rothe und KommR Aspäck, war eine Einigung in Bezug auf die Referenzbetriebe schwer zu erzielen. Konkret war es schwierig sich auf jene Branchen zu einigen, in denen Referenzzuschläge auf den Grundlohn bezahlt werden. Besonders knifflig war hierbei vor allem die Festlegung der Höhe dieser Zuschläge. KommR Höfler, MBA hat zudem die Festsetzung des Entgeltes pro Stunde sowie die Kündigungsfristen als mühsam zu verhandeln in Erinnerung. In diesem Zusammenhang erwähnt er, dass die ArbeitgeberInnenseite die Kündigungszeiten von der Baubranche bevorzugt hätte, da diese Art der Dienstleistung im Alltag eher mit der Braubranche vergleichbar ist. Nach der Ansicht von KommR Flenreiss waren die Verhandlungen zu den Jubiläumsgeldern langwierig und mühsam. Als Knackpunkt sowie zeitgleich kontroversen Punkt bezeichnet er die Entgeltfrage, und hierbei im Speziellen den "Istlohn versus fixe Lohntafel". Dieser Meinung schließt sich auch Dr. Schindler an, der außerdem das Thema der Beständigkeit der Arbeitsverhältnisse, insbesondere die „hire and fire“ Politik der Branche, als wesentlichen Diskussionspunkt empfand.

7.3.1.7. Punkte, bei denen eine Einigung vergleichsweise einfach war

Laut KommR Höfler, MBA gab es bei allen Punkten Diskussionen, da die „Forderungen“ der Gewerkschaft und unsere „Angebote“ meist doch mehr oder weniger große Unterschiede aufwiesen. Jedoch merkte man die Wichtigkeit der Punkte an der Intensität der Verhandlungen sowie der Aufmerksamkeit der TeilnehmerInnen. KommR Flenreiss nennt als einfach zu verhandelnde Punkte die Arbeitszeit und Dienstreisen inklusive Taggeld. Dr. Schindler nahm es als besonders förderlich für die Verhandlungen wahr, dass der AÜ-KV auf dem Rahmenrecht des Metall-KVs aufgebaut wurde. Zudem ist er auch der Auffassung, dass die Arbeitszeit einfach zu verhandeln war. Konträr zum ArbeitgeberInnenvertreter KommR Höfler, MBA, empfand Dr. Schindler als ArbeitnehmerInnenvertreter die Verhandlungen zu den Kündigungszeiten als problemlos. Des Weiteren konnte, laut Dr. Rothe, bei Punkten, die in jedem Kollektivvertrag verankert sind, wie beispielsweise dem Urlaubs- und Weihnachtgeld, rasch eine Einigung erzielt werden.

7.3.1.8. Anlehnung an Metallerkollektivvertrag

KommR Aspäck, Schleinbach, KommR Höfler, MBA und Dr. Rothe führen als Grund für die Nähe zum Metallerkollektivvertrag die hohe Dichte an Überlassungen in diese Branche an. Des Weiteren wird von Dr. Rothe, KommR Höfler, MBA, Univ.-Prof. Dr. Mazal sowie KommR Flenreiss die Organisation der Gewerkschaft als Motiv genannt, da die überlassenen

Arbeitskräfte durch die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie vertreten wurden. Nach Schleinbach war ein ausschlaggebender Punkt für die Auswahl des Metallerkollektivvertrages das ansprechende Lohnniveau von diesem. Dr. Schindler führt zudem die Ähnlichkeit zwischen den Branchen an, da sowohl die Arbeitskräfteüberlassung als auch die Metallbranche Gewerbebetriebe sind.

7.3.2. Detailliertere Fragen zum Kollektivvertrag

Im weiteren Verlauf der Experteninterviews ist auf einzelne Unterpunkte des Kollektivvertrages näher eingegangen worden. Hierbei wurde im Besonderen versucht die Verhandlungen zu den Richtlinien zu charakterisieren. Im Detail wurden die Experten zu dem fachlichen Geltungsbereich, zu der Arbeitszeit und flexiblen Arbeitszeit, zum Beginn und Ende eines Arbeitsverhältnisses inklusive der Probemonatvereinbarung und der Kündigungsfristen, zur Entlohnung in Bezug auf die Mindest-, Überlassungs-, und Referenzlöhne sowie zu Regelungen für auswärtige Arbeiten befragt.

7.3.2.1. Verhandlungen zum fachlichen Geltungsbereich

Die Verhandlungen zum fachlichen Geltungsbereich empfanden alle befragten Experten als weitestgehend unproblematisch. Jedoch stand zur Diskussion ob, beziehungsweise in welchem Ausmaß, die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in den Kollektivvertrag inkludiert werden sollte.

7.3.2.2. Verhandlungen zum Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (inklusive Probemonat und Kündigung)

Die Kündigungsfrist von zwei Wochen, welche bereits im AÜG festgelegt war, wurde im Zuge der Verhandlungen zum AÜ-KV übernommen, berichtet KommR Flenreiss. KommR Aspäck erklärt, dass es schwierig festzulegen war, welche Regelungen unabhängig vom BeschäftigterInnen-KV im AÜ-KV festgesetzt werden sollten. Die Regelung zur Wartefrist ist laut Dr. Rothe misslungen, dies zeigt sich bereits in einem 2002 erschienenen Kommentar in dem Dr. Schindler und Dr. Adametz die Regelung unterschiedlich auslegten. Konkret geht es darum, ob in dieser Sperrfrist eine Beschäftigung stattfinden darf oder nicht. Dr. Rothe betont auch, dass diese Regelung in der Praxis eigentlich nicht relevant ist, da es nahezu immer zu einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt. Außerdem plädiert er für die Abschaffung dieser Regelung, wenn 2021 längere Kündigungsfristen für ArbeiterInnen eingeführt werden. Für KommR Höfler, MBA wäre anstatt eines Probemonats ein Probejahr oder eine projektbezogene Befristung, welches in anderen Länder möglich ist, wünschenswert gewesen. Im Gegenzug dazu würde es lange Kündigungszeiten nach Ablauf der langen Probezeit geben. Dr. Schindler beschreibt die Verhandlungen grundsätzlich als weniger problematisch, lediglich bei der Frage des Kündigungsschutzes kam es vermehrt zu Diskussionen und Unstimmigkeiten.

7.3.2.3. Verhandlungen zur Arbeitszeit

Die Verhandlungen zur Arbeitszeit waren laut Dr. Rothe und KommR Höfler, MBA problemlos, jedoch ist Dr. Rothe der Meinung, dass diese Regelungen entbehrlich wären, weil sich ein Großteil der ÜberlasserInnen sowieso an den Arbeitszeiten des BeschäftigerInnenbetriebs orientiert. Diese zusätzliche Regelung durch den Kollektivvertrag hat oftmals Verwerfungen zur Folge, vor allem bei flexiblen Arbeitszeitmodellen empfindet er die bestehende Regelung nicht mehr passend. Ergänzend hierzu sagt KommR Höfler, MBA „Es ist logisch, wenn ich jemanden in eine Organisation hineingebe, dass sich der der Organisation anpassen muss.“ Außerdem erwähnt er, sowie auch KommR Aspäck, dass bereits im AÜG geregelt war „dass einfach die Arbeitszeitmodelle vom Beschäftigterkollektiv übernommen werden können.“ Auch Univ.-Prof. Dr. Mazal erwähnt, dass die Verhandlungen hierzu unproblematisch waren, da man sich an die Konditionen des BeschäftigerInnenbetriebes halten muss. Im Detail erläutert er diesen Punkt folgendermaßen: „Ich kann nicht sagen ich bin überlassen, ich geh eine Stunde früher heim.“ Die Regelungen zur Arbeitszeit hält auch KommR Flenreiss als gelungen, da zwar die Forderung der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen über eine 38,5 Stunden Woche akzeptiert werden musste, aber im Gegenzug dazu eine Durchrechnung dieser 38,5 Stunden auf 7,7 Stunden pro Tag realisiert werden konnte.

7.3.2.4. Verhandlungen zur flexiblen Arbeitszeit

Als unproblematisch empfand Univ.-Prof. Dr. Mazal die Verhandlungen zur flexiblen Arbeitszeit, da diese Regelungen für Firmen und deren Lohnverrechnung wichtig sind. Außerdem berichten Dr. Rothe sowie KommR Höfler, MBA, dass bei diesem Verhandlungspunkt eine grundsätzliche Einigung nicht schwierig war und lediglich die Festlegung der Mengengerüste ein Diskussionspotential auslöste. Laut KommR Flenreiss ist in Bezug auf die flexible Arbeitszeit eine einmalige Regelung gelungen, die eine einseitige Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin, bezüglich des Verbrauches von Zeitguthaben, ermöglicht. Des Weiteren ist KommR Aspäck der Auffassung, dass die flexible Arbeitszeit nur in einem sehr kleinen Rahmen verwirklicht wurde, obwohl in der Praxis mehr Flexibilität notwendig wäre. Dieses Bestreben nach mehr Flexibilität auf Seiten der ArbeitgeberInnenvertreterInnen nahm auch Dr. Schindler von der ArbeitnehmerInnenseite wahr. Jedoch war dies aus seiner Sicht nicht möglich, da ansonsten ZeitarbeiterInnen nur bei Bedarf eingestellt werden würden. Aufgrund der unterschiedlichen Standpunkte empfand er die Verhandlungen als schwierig.

7.3.2.5. Verhandlungen zu Regelungen für auswärtige Arbeiten

KommR Höfler, MBA erklärt, dass die Verhandlungen zu den Regelungen für auswärtige Arbeiten sehr umfangreich waren, da eine Unterscheidung vorgenommen werden musste, ob die Entsendung des Zeitarbeiters/ der Zeitarbeiterin durch das Überlassungsunternehmen oder durch den/die BeschäftigerIn erfolgt. Das Problem hierbei ist, dass somit nicht ein

Dienstreisebegriff sondern zwei existieren. Die Höhen des Tag- und Nachtgeldes werden laut KommR Höfler bei allen jährlichen Verhandlungsrunden thematisiert. In diesem Zusammenhang würde er eine branchenübergreifende Vereinheitlichung des Taggeldes für ganz Österreich fordern. Denn er ist der Auffassung „jeder Mensch hat doch das gleiche Bedürfnis.“

Bei diesem Punkt sorgte laut Dr. Rothe lediglich die Höhe des Taggeldes für Diskussionen. Problematisch sieht er die Tatsache, dass ArbeiterInnen, die bei Referenzbetrieben direkt im Werk beschäftigt sind, einen höheren Lohn und die Personen, die auf Montage sind, einen niedrigeren Lohn mit Aufwandsentschädigung bekommen. Hierbei stellt sich für ihn die Frage, ob die Montagetätigkeit somit weniger wert ist. Außerdem betont er die Auswirkungen auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie auf das Krankengeld.

Für KommR Flenreiss war die Dienstreiseregulierung eine der großen Motivatoren zum Abschluss des Kollektivvertrages. Die Festlegung der Definition war aus seiner Sicht relativ einfach, da die Gewerkschaftsseite bei der Regelung bezüglich der Tätigkeit außerhalb des ständigen Betriebes sehr kompromissbereit war. Somit wurde festgelegt, dass „jede Tätigkeit auf einer Baustelle automatisch eine Tätigkeit außerhalb des ständigen Betriebes ist“ und der/die ZeitarbeiterIn Tagessätze erhält.

Laut Dr. Schindler waren die Verhandlungen technisch schwierig und zeitaufwendig, wobei sie sich nicht konfrontativ gestalteten. Außerdem erwähnt er die Einbeziehung des Finanzamtes, welches zur Klärung der Frage, ob die Auslösen steuerfrei sind, beigetragen hat. Im Gegensatz dazu empfand Univ.-Prof. Dr. Mazal die Verhandlungen zu diesem Thema als äußerst konfliktreich.

7.3.2.6. Verhandlungen zur Entlohnung (Mindest-, Überlassungs-, und Referenzlöhne)

KommR Höfler, MBA bezeichnet die Festsetzung der Grundentlohnung als Knackpunkt der Verhandlungen, da die entsprechenden Sätze im Kollektivvertrag des Beschäftigten/ der Beschäftigtenin als Minimum angesetzt und zusätzlich Referenzbranchen festgelegt wurden. Die Gewerkschaft legte, laut KommR Höfler, MBA, hierbei besonders viel Wert auf die Absicherung des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin. Auch KommR Flenreiss empfand die Verhandlungen als einen mühsamen Kleinkrieg, da es einen langen Zeitraum in Anspruch genommen hat, bis beide Seiten akzeptiert haben, dass ihre Maximalforderungen nicht durchsetzbar sind. In weiterer Folge fanden konfliktreiche Diskussionen, insbesondere bezüglich der zu verwendenden Lohn tafel, beziehungsweise der Auszahlung von Ist-Löhnen, statt. Gleichzeitig stand die Prämisse der Praktikabilität und Rechtssicherheit im Vordergrund. Als gemeinsame Lösung konnten sich die SozialpartnerInnen letztendlich auf das System der Referenzzuschläge einigen. Schwierig fand KommR Flenreiss in diesem Zusammenhang die Definition der

Anwendungsgebiete und die Vereinfachung dieser, wobei er bis heute der Auffassung ist, dass sie zu kompliziert gestaltet sind. In Bezug auf die Stimmung der Verhandlungen ist auch Univ.-Prof. Dr. Mazal der Meinung, dass diese problematisch waren, da das Referenzlohnsystem neu und schwierig zu konzipieren war. Dr. Schindler nahm ebenfalls gegensätzliche Interessenstandpunkte wahr, aber „in einer, auf einer Lösung orientierten Stimmung.“ Zudem erwähnt er, dass, um letztendlich eine Lösung zu finden, auf das ExpertInnenwissen von StatistikerInnen zurückgegriffen wurde.

7.3.3. Diverses

Abschließend wurden die Experten zu diversen Punkten, wie etwa zur Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Ursprungskollektives 2002, zur Beeinflussung des Kollektivvertrages durch höchstgerichtliche Judikatur oder zu diversen Anpassungen kollektivvertraglicher Punkte in den weiteren Kollektivverhandlungen der darauffolgenden Jahre, befragt. Zudem wurden die Interviewpartner gebeten die stattgefundene Verhandlungspraxis bei der Entstehung des Kollektivvertrages zu reflektieren und diverse Tipps an Personen, die derzeit in solchen Situationen verhandeln, weiterzugeben,

7.3.3.1. Zufriedenheit mit dem Verhandlungsergebnis

Schleinbach ist im Großen und Ganzen mit dem Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung zufrieden, da dieser Schutz, Orientierung und gewisse Standards für die betroffenen Arbeitskräfte bietet. Des Weiteren betont er die Besonderheit dieses Kollektivvertrages, da in vielen Bereichen nicht der eigene Kollektivvertrag, sondern jener der BeschäftigterInnenbetriebe zur Anwendung kommt. In weiterer Folge betont er aber auch, dass man als Gewerkschaftsfunktionär immer Punkte findet, die besser geregelt werden könnten, wie beispielsweise die Überstundenentlohnung, die Referenzlohnauszahlung sowie die Arbeitszeitstandards. Auch Dr. Schindler ist mit dem abgeschlossenen Kollektivvertrag von 2002 durchaus zufrieden, da mit diesem das Lohnniveau des Metallgewerbes realisiert wurde und die Arbeitskräfteüberlassung somit keine Niederlohnbranche ist.

KommR Aspäck betont, dass die Branche grundsätzlich zufrieden mit der Lösung war, da sie eine seriöse Richtlinie für die Unternehmen in der Arbeitskräfteüberlassung darstelle. Persönlich sehr zufrieden mit dem ausverhandelten Kollektivvertrag war KommR Höfler, MBA, da dieser der gelebten Realität in dem von ihm gegründeten Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen TTI entsprochen hat. Im Gegensatz dazu waren, seiner Auffassung nach, nicht alle betroffenen Personen zufrieden, da die Einführung des Kollektivvertrages Anpassungen erforderte. Dr. Rothe kann sich nicht mehr konkret daran erinnern, wie zufrieden er mit dem Ergebnis 2002 war, weiß jedoch, dass er sich einige Dinge anders vorgestellt hätte. Hierbei bedauert er im Besonderen, dass viele seiner Vorschläge nicht eingearbeitet wurden. Als gutes Ergebnis bezeichnet KommR Flenreiss den 2002 abgeschlossenen Kollektivvertrag. Hierbei vertritt er die

Meinung: „man kann jeden Punkt, wenn man ihn isoliert betrachtet, immer besser verhandeln und ein besseres Ergebnis erzielen, nur es ist ja immer ein Gesamtergebnis.“ Allerdings bedauert dieser die Entwicklung einiger Punkte im Laufe der darauffolgenden Jahre. Auf die Frage zur Zufriedenheit mit dem Kollektivvertrag antwortet Univ.-Prof. Dr. Mazal: „Das ist wie überall, es gibt goodies und badies und ich halte den Kollektivvertrag vom Text her in vielfältiger Weise für klar verbesserungsbedürftig.“

7.3.3.2. Höchstgerichtliche Judikaturen zu Kollektivvertragspunkten

Sowohl Dr. Rothe als auch KommR Höfler, MBA schildern, dass die Einstufung der ArbeitnehmerInnen in die Beschäftigungsgruppe durch eine höchstgerichtliche Entscheidung beeinflusst wurde. Des Weiteren erinnert sich KommR Höfler, MBA an eine höchstgerichtliche Judikatur bezüglich der Probezeit, da die diesbezügliche Formulierung im Kollektivvertrag, vor der Obersten Gerichtshofentscheidung, Interpretationsspielräume aufwies. KommR Flenreiss sowie Univ.-Prof. Dr. Mazal weisen auf die höchstgerichtliche Judikatur bezüglich der Beurteilung der Angemessenheit der Entgelte hin. Diese Entscheidung brachte einen theoretischen Anspruch auf eine Ist-Entlohnung, die die ArbeitgeberInnenvertreterInnen bei den ursprünglichen Verhandlungen abwehrten. Allerdings hatte diese Entscheidung keine Relevanz, da sie in der Praxis nicht durchführbar war. Des Weiteren nennt Univ.-Prof. Dr. Mazal eine Judikatur zur Unterscheidung echter und unechter Aufwandsentschädigungen. Dr. Schindler nennt keine konkreten höchstgerichtlichen Entscheidungen, jedoch betont er, dass etwaige Rechtsprechungen laufend eingearbeitet wurden. In diesem Zusammenhang weist er daraufhin, dass es „natürlich OGH-Entscheidungen gibt, die für uns als Arbeitgeber positiv sind aber es gibt auch OGH-Entscheidungen, die für die Gewerkschaft positiv sind.“ Auch KommR Aspäck ist dieser Ansicht.

7.3.3.3. Anpassungen kollektivvertraglicher Punkte

Betreffend den kollektivvertraglichen Veränderungen der letzten Jahre nennt Dr. Rothe Anpassungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld, eine Änderung bezüglich Rückzahlungen, die Einführung eines (bescheidenen) Jubiläumsgeldes sowie Bildungsfreistellungen. Außerdem wurden, laut Dr. Rothe und KommR Aspäck, die Referenzlöhne in gewissen Branchen erhöht, da in diesen ein einheitliches Entlohnungssystem für Löhne und Gehälter entwickelt wurde. Somit wurden für ArbeiterInnen Biennalsprünge erfunden, die aber für die ÜberlasserInnen nur schwer durchführbar wären. Aus diesem Grund einigte man sich auf eine Erhöhung der Referenzlöhne, die nun die eigentlichen Vorrückungen abdecken sollen. Des Weiteren erwähnen KommR Höfler, MBA sowie KommR Aspäck, dass es keine gravierenden Veränderungen, jedoch „gewisse Anpassungen aufgrund Veränderungen im Beschäftigterkollektiv“ und im AÜG, gegeben hat. Im Detail erklären KommR Höfler und Dr. Schindler, dass der Ausbildungsbeitrag durch den Sozial- und Weiterbildungsfond ersetzt wurde.

Auch KommR Flenreiss und Univ.-Prof. Dr. Mazal berichten über eine Weiterentwicklung des Kollektivvertrages, wobei KommR Flenreiss beispielsweise die Einführung von Jubiläumsgeldern besonders betont. Abschließend war für Schleinbach vor allem die Anpassung des Lohnniveaus der niedrigsten Beschäftigungsgruppe an jenes der zweitniedrigsten Beschäftigungsgruppe von Bedeutung.

7.3.3.4. Reflexion der Verhandlungspraxis

Bezüglich des Ablaufes der Verhandlungen schätzt KommR Höfler, MBA, dass die Konstellation des Verhandlungsteams aus sieben Bundesländern sowie aus verschiedensten Unternehmen bestand und somit eine praxisrelevante Durchmischung vorherrschte. Im Gegensatz dazu vertritt Univ.-Prof. Dr. Mazal die Meinung, „dass die Beschäftiger in diese Verhandlungen nicht groß eingebunden waren.“ KommR Flenreiss würde aus heutiger Sicht im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen wenig bis gar nichts anders machen. Dr. Schindler hätte es als positiv empfunden, wenn die Verhandlungen weniger konfrontativ von Statten gegangen wären.

Inhaltlich würde Dr. Schindler die Verhandlungen zur Regelung gegen die sogenannte „hire and fire“ Politik in der Branche anders anlegen. KommR Höfler würde im Nachhinein bevorzugen, mit einer anderen Gewerkschaft, nämlich Bau-Holz, zu verhandeln. In diesem Zusammenhang erwähnt KommR Aspäck, dass er aus heutiger Sicht verstärkt für einen eigenständigen Kollektivvertrag, ohne Bezugnahme auf die BeschäftigerInnenkollektivverträge, plädieren würde. Des Weiteren würde Dr. Rothe aus heutiger Sicht einige Verhandlungspunkte klarer definieren. Konkret nennt er hier die Vergütung von Fahrtkosten, da diese nicht eindeutig geregelt ist.

7.3.3.5. Tipps für VerhandlerInnen

KommR Höfler, MBA fällt es schwer, VerhandlerInnen Ratschläge zu geben, da es auf die Persönlichkeit der VerhandlerInnen sowie die jeweilige Thematik ankommt. Trotzdem empfiehlt er eine Aufteilung des Verhandlungsteams nach den jeweiligen Stärken, wie etwa in den/die VerhandlerIn oder den/die BeraterIn. Univ.-Prof. Dr. Mazal rät VerhandlerInnen: „So lange verhandeln bis man Klarheit im Text hat und nicht vorschnell Kompromisse machen.“

8. Fazit und Handlungsempfehlungen

Das Ziel dieser Arbeit war es, sowohl herauszufinden, was die Hintergründe der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich sind, als auch zu analysieren, wie sich diese Branche in den Jahren zwischen 1914 und 2002 entwickelte und welche Stakeholder an der Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen beteiligt waren. Einerseits wurde dieses Ziel mit Hilfe der Analyse von verschiedensten literarischen Quellen erreicht und andererseits mittels einer empirischen Studie, die sich sowohl aus Archivarbeit als auch aus Experteninterviews zusammensetzt.

Die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich ist als eine Weiterentwicklung der Arbeitsform des Tageslohnes zu sehen, wobei die kommerzielle Arbeitskräfteüberlassung ihren Ursprung in den USA hat (vgl. Geppert, 1978, S. 40ff). In Österreich kam es in den 1960er Jahren zur Gründung des ersten ÜberlasserInnenbetriebes sowie im Jahr 1969 zur ersten gesetzlichen Verankerung im AMFG (vgl. Die Presse, 1971a & Geppert, 1978, S. 43). Trotz dieser ersten rechtlichen Rahmenbedingung stieg die Skepsis gegenüber dieser Arbeitsform, da bezweifelt wurde, dass für die überlassenen Arbeitskräfte ausreichend sozialer Schutz vorhanden ist. Im Jahr 1977 wurde anschließend ein Gesetzesentwurf durch den damaligen Sozialminister ausgesandt, welcher das Ziel eines Verbotes der gesamten Branche der Arbeitskräfteüberlassung hatte, allerdings nicht realisiert wurde (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 19 & Der Unternehmer, 1984). Noch bis ins Jahr 1983 wurde von den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen ein Verbot, beziehungsweise von den ArbeitgeberInnenvertreterInnen eine Neuordnung, mittels einem eigenständigen Gesetzes, der Zeitarbeit gefordert (vgl. Flenreiss, 2004, S. 28 & Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 19).

Mit dem Gesetzesentwurf 1986 wurde die Arbeitskräfteüberlassung von Seiten der ArbeitnehmerInnenvertretung grundsätzlich akzeptiert, jedoch forderten diese strenge Auflagen (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 19f). Dieser Entwurf erntete jedoch Kritik seitens der ArbeitgeberInnenvertretung, da dieser eine massive Kompetenzveränderung bewirkt hätte und wurde somit abgelehnt. Durch die Auflösung der Regierungskoalition von SPÖ und FPÖ und den anstehenden Neuwahlen wurden die Verhandlungen erst 1987 mit einem neuen Entwurf wieder aufgenommen, der die Konzessionierung des bislang freien Gewerbes sowie das Ziel der Harmonisierung der Branche verfolgte (vgl. Flenreiss, 2004, S. 28f & Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 20 & Riesenfelder, Danzer & Wetzel, 2018, S. 48f). Nach den Abstimmungen im National- sowie Bundesrat wurde das AÜG im März 1988 beschlossen und trat mit 1. Juli 1988 in Kraft (vgl. Flenreiss, 2004, S. 30 & Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 20). An der Entwicklung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes waren als Stakeholder die Arbeiterkammer, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundeswirtschaftskammer, der

Berufsgruppenverband der Personalbereitsteller, die ÖVP und die SPÖ als damalige Regierungsparteien sowie die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie maßgeblich beteiligt.

Die Entstehungsgeschichte des Kollektivvertrages 2002 schließt direkt im Anschluss an das Inkrafttreten des AÜGs an. Aufgrund diverser Unzufriedenheiten, hinsichtlich mangelnder Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, kam es sehr bald zu ersten Kollektivvertragsforderungen (vgl. Arbeit und Wirtschaft, 1993). Die ersten offiziellen Verhandlungen wurden jedoch erst im Jahr 1997 aufgenommen. Die ersten Verhandlungsteams konnten sich nach nur wenigen Diskussionsrunden gemeinsam auf einen unterschriftsfähigen Kollektivvertrag einigen, welcher allerdings von der ArbeitgeberInnenvertretung nicht unterzeichnet wurde, somit nicht zustande kam und die Verhandlungen 1999 schließlich scheiterten (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 35ff).

Daraufhin gründete die Gewerkschaft die „Plattform für korrekte Leiharbeit“, welche das Ziel verfolgte das angemessene und ortsübliche Entgelt für betroffene Personen einzufordern, indem sie über das AÜG informiert und die Möglichkeit der Überprüfung der Lohnzettel auf rechtmäßige Bezahlung angeboten wurde (vgl. Nürnberger, 2004, S. 42 & vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 35 & Moser, 2009, S. 54). Seitens der Gewerkschaft wurden außerdem zahlreiche Fälle, aufgrund unangemessener Entlohnung überlassener Arbeitskräfte, eingeklagt, was im Oktober 2000 zur Wiederaufnahme der Verhandlungen mit neuen Verhandlungsteams geführt hat (vgl. Produktionsgewerkschaft PRO-GE, 2017, S. 61 & Der Standard, 2000a). Diese setzen sich aus VertreterInnen des Allgemeinen Fachverbandes der Personalbereitsteller, des ÖGBs, konkret der Gewerkschaft Metall-Textil, dem Österreichischen Verband für Zeitarbeit und der Wirtschaftskammer Österreich zusammen.

Am 15. Jänner 2002 wurde schließlich nach mehreren Diskussionsrunden der Kollektivvertrag von den entsprechenden SozialpartnerInnen unterzeichnet und trat am 01. März 2002 in Kraft. Dieser Kollektivvertrag ist eine Art Gütesiegel für die Branche und regelt seither Bereiche, die vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz unzureichend erfasst sind (vgl. Riesenfelder, Danzer & Wetzels, 2018, S. 48 & Wirtschaftskammer Österreich, 2002a). Der abgeschlossene Kollektivvertrag bezieht sich in einigen Punkten, wie beispielsweise der Arbeitszeit, auf den Kollektivvertrag des Beschäftigers/ der Beschäftigten (vgl. Rothe, 2017, S. 40 & Schindler, 2018, S. 125).

In Bezug auf diverse Verhandlungen in der Zukunft kann aus der Vergangenheit abgeleitet werden, dass inhaltliche Ziele vor politischen Zielen thematisiert werden sollten, und somit nicht politische Auseinandersetzungen in den Vordergrund gestellt werden, da diese viel Zeit in Anspruch nehmen und Kosten verursachen. Durch diese Maßnahmen kann sichergestellt werden, dass Verhandlungen nicht von politischen Konflikten und Koalitionsauflösungen, wie es

bei den Verhandlungen zum AÜG der Fall war, beeinflusst beziehungsweise unterbrochen werden.

Des Weiteren soll von allen Verhandlungsparteien Kompromissbereitschaft gegeben sowie signalisiert werden, und nicht das Durchsetzen von Maximalforderungen im Vordergrund stehen, damit ein Abschluss der Verhandlungen erreicht werden kann. Ergänzend dazu ist auch die Rollenverteilung innerhalb der Verhandlungsteams von Bedeutung. Hierbei soll darauf geachtet werden, klar zu definieren, wer welche Aufgabe übernehmen soll, damit diese zu den Charakterzügen und persönlichen Verhaltensmustern des jeweiligen Mitglieds passt. Dadurch können sich alle Mitglieder eines Verhandlungsteams optimal einbringen und durch ihre Stärken Vorteile in den Verhandlungen erzielen. Zudem scheiterten nach Rudolf Nürnberger (2004, S. 40f) die Verhandlungen 1999 an unterschiedlichen Ansichten innerhalb der ArbeitgeberInnenvertretung. Um solche Missverständnisse innerhalb der Stakeholdergruppen in Zukunft zu verhindern, gilt es, bereits vorab, klare und allgemein gültige Richtlinien sowie Grenzen zu definieren. Außerdem ist es von Vorteil, dass all jene, die von den Auswirkungen eines Vertrages oder Gesetzes betroffen sind, in die Verhandlungen miteinbezogen werden. In dem konkreten Fall des Kollektivvertrages der Arbeitskräfteüberlassung wurden beispielsweise die BeschäftigerInnenbetriebe unzureichend in den Prozess der Entstehung eingebunden.

Im Rahmen der Interviews wurden Forderungen nach einem eigenständigen Kollektivvertrag für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung geäußert, da die Bezugnahme auf die BeschäftigerInnenkollektivverträge, beispielsweise bei dem Thema der Entlohnung, einen administrativen Mehraufwand verursacht. Ein eigenständiger Kollektivvertrag würde die Komplexität klar reduzieren, jedoch ist hierbei fraglich, ob dies in allen Bereichen, vor allem im Bereich der Arbeitszeit, möglich und sinnvoll ist. Des Weiteren wurde eine Vereinheitlichung des Taggeldes für ganz Österreich vorgeschlagen, da dieses derzeit zwischen den unterschiedlichen Branchen variiert. Dabei stellt sich im Besonderen die Frage der Menschlichkeit, da jeder Mensch dieselben Bedürfnisse hat sowie die Berufswahl nicht von solchen Aspekten beeinflusst werden sollte. Zudem schränkt das Ausländerbeschäftigungsgesetz derzeit die Überlassung von Personen aus Ländern, die nicht der Europäischen Union (EU) angehören, ein. Durch eine Anpassung des Gesetzes würde die Möglichkeit bestehen nicht EU-Bürger, die in Österreich eine Arbeitsstelle suchen, zu rekrutieren.

In Zeiten einer alternden Gesellschaft könnte die Branche durch Überlassungen in den Privatbereich, die beispielsweise in Belgien und den Niederlanden bereits gängige Praxis sind, eine neue Sparte erschließen. Auch wenn Privatpersonen selbst nicht die Rolle als BeschäftigerInnen einnehmen, können dies Organisationen, wie etwa die Caritas, übernehmen und somit den Mangel an Arbeitskräften im Pflegebereich kompensieren. Zudem könnte möglicherweise das Image der Branche durch eine Spezialisierung der überlassenen

Arbeitskräfte weiter verbessert werden. Hierbei würde die Spezialisierung einerseits zu einer höheren Qualifikation der ArbeitnehmerInnen führen und andererseits könnte dadurch die Einschulungszeit beim/bei der BeschäftigterIn verkürzt werden oder gar wegfallen, da die Arbeitskraft direkt einsetzbar wäre. Aufgrund dieser Vorteile könnte ein höherer Preis realisiert werden, der sich auch in einer besseren Bezahlung für die Arbeitskräfte widerspiegeln könnte. Abschließend ist anzumerken, dass die vorab gegebenen Empfehlungen sowohl aus der Analyse der Experteninterviews als auch aus eigenen Reflexionen mit der Thematik resultieren.

9. Literaturverzeichnis

ARBEITER-ZEITUNG (1971): Menschen-Leasing auch bei uns. Arbeitskräfte werden vermietet, Ausgabe vom 31. Juli 1971

ARBEIT UND WIRTSCHAFT (1993): Leiharbeitsunternehmen fordern Kollektivvertrag, Ausgabe 12/199

BRUCKMÜLLER, G. (2012): Merkblatt AÜG Neu – für Überlasser. Online abrufbar unter: https://www.wko.at/branchen/w/gewerbe-handwerk/gewerbliche-dienstleister/personaldienstleister/003_Merkblatt_Ueberlasser_AUEG_neu_Endfassung-1.pdf [15.01.2019]

BUBER, R. & HOLZMÜLLER, H. (2007): Qualitative Marktforschung. Konzepte - Methoden - Analyse. 1. Auflage, Wiesbaden: Gabler Verlag

BUNDESGESETZ vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz). In: BGBl. Nr. 196/1988 i. d. F. BGBl. I Nr. 100/2018

BUNDESGESETZ vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz). In: BGBl. I Nr. 98/2012

BUNDESMINISTERIUM ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT UND KONSUMENTENSCHUTZ (2018): Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung. Online abrufbar unter: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/3/9/3/CH3434/CMS1549879796247/kurzbericht_aueg_statistik_2018.pdf [04.03.2019]

DER BETRIEBSBERATER (1971): Haftung des verleihenden Unternehmers bei Gestellung von Arbeitnehmern. Echtes Leiharbeitsverhältnis, Ausgabe Nr. 12 vom 30. April 1971

DER STANDARD (1997a): Personal auf Zeit und Abruf. Leiharbeit erlaubt flexibles Reagieren auf die Auftragslage, Ausgabe vom 6. November 1997

DER STANDARD (1997b): Kommt Rat, kommt Zeit(arbeit), Ausgabe vom 26. März 1997

DER STANDARD (1998a): Flexible Arbeitssuche. Wiener AMS-Projekt nutzt Trend zur Leiharbeit, Ausgabe vom 19. Februar 1998

DER STANDARD (1998b): Wachstumsbranche Leiharbeit. Große Zuwächse im Personalleasing, Ausgabe vom 19. Februar 1998

DER STANDARD (1998c): Leiharbeiter: Langes Warten auf KV-Verträge, Ausgabe vom 20. November 1998

DER STANDARD (2000a): Metaller machen gegen Leiharbeitsfirmen mobil, Ausgabe vom 03. Juni 2000

DER STANDARD (2000b): Leiharbeit: Arbeitgeber für Kollektivvertrag, Ausgabe vom 22. August 2000

DER UNTERNEHMER (1984): Arbeitnehmer auf Zeit, Ausgabe Nr. 6 vom 15. August 1984

DIE ARBEIT (1991): Leiharbeit - gesetzlich gebündigt?, Ausgabe Nr. 8/1991

DIE INDUSTRIE (1984): „Umgehung des Sozialnetzes“ – Kurzinterview mit Dr. Walter Geppert, Ausgabe Nr. 9 vom 29. Februar 1984

DIE INDUSTRIE (1988): Leiharbeit: Tauziehen beendet, Ausgabe Nr. 15 vom 13. April 1988

DIEM, P. (2018): Österreichische Volkspartei, ÖVP. In AEIOU – Das Lexikon aus Österreich. In: Austria-Forum – das Wissensnetz. Online abrufbar unter: https://austria-forum.org/af/AEIOU/%C3%96sterreichische_Volkspartei%2C_%C3%96VP [14.02.2019]

DIE PRESSE (1971a): Personal-Leasing hoch im Kurs. Wiener Firma verleiht Bürokräfte – „Vorteile für alle“, Ausgabe vom 31. Juli 1971

DIE PRESSE (1971b): „Menschenhandel“ für Spezialjobs. Technische Büros vermieten jetzt auch in Österreich ihre Angestellten, Ausgabe vom 14. Juli 1971

DIE PRESSE (1986): Leiharbeitsgesetz wurde vorerst zurückgestellt, Ausgabe vom 11. Juni 1986

DIE PRESSE (1988): Personal auf Zeit. Gesetz reglementiert ein freies Gewerbe, Ausgabe vom 6. Mai 1988

DIE PRESSE (1989): Kritik an Gesetz zur Arbeitskräfteüberlassung, Ausgabe vom 17. August 1989

DIE PRESSE (1994a): Zahl der Leiharbeitsfirmen explodiert geradezu, Ausgabe vom 21. November 1994

DIE PRESSE (1994b): Der ideale Einstieg in das Berufsleben, Ausgabe vom 05. Mai 1994

DIE PRESSE (1996): Arbeitnehmer auf Zeit helfen Kosten senken, Ausgabe vom 22. Jänner 1996

DIE PRESSE (1998): Mieten statt „einkaufen“: Leiharbeit boomt, Ausgabe vom 02. März 1998

DIE WELT (1973a): Bundesvereinigung: Leiharbeit birgt Gefahren, Ausgabe Nr. 59 vom 10. März 1973

DIE WELT (1973b): Rund 2000 Firmen leihen Arbeitskräfte, Ausgabe Nr. 59 vom 10. März 1973

DIE WIENER HANDELSKAMMER (1971): Führer durch den Paragraphen-Dschungel (II). Das Leiharbeitsverhältnis, Ausgabe Nr. 3 vom 15. Jänner 1971

DIE WIRTSCHAFT (1988): Was im Leiharbeitsgesetz steht, Ausgabe Nr. 2 vom 12. Jänner 1988

FACHVERBAND DER GEWERBLICHEN DIENSTLEISTER (2018): Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Wien: Fachverband der gewerblichen Dienstleister

FLENREISS, G. (2004): Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich: Erfahrungen, Positionen, Perspektiven. Wien: WUV Univ.-Verl.

FLENREISS, G. (2004): Die wilden 80er Jahre: Der Weg zum AÜG. In: Flenreiss, G. (Hrsg.): Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich: Erfahrungen, Positionen, Perspektiven. (S. 25 - 37) Wien: WUV Univ.-Verl.

FLENREISS, G. (2004): Die smarten 2000er Jahre: Eine Branche entwickelt sich weiter. In: Flenreiss, G. (Hrsg.): Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich: Erfahrungen, Positionen, Perspektiven. (S. 95 - 119) Wien: WUV Univ.-Verl.

FLENREISS, G. (2004): Zeitarbeit in der Praxis. In: Flenreiss, G. (Hrsg.): Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich: Erfahrungen, Positionen, Perspektiven. (S. 193 - 214) Wien: WUV Univ.-Verl.

FLENREISS, G. (2004): Zahlen, Daten und Fakten zur Zeitarbeit in Österreich. In: Flenreiss, G. (Hrsg.): Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich: Erfahrungen, Positionen, Perspektiven. (S. 218 -223) Wien: WUV Univ.-Verl.

FLENREISS STRATEGIE- UND UNTERNEHMENSBERATUNG (o.J.): Das Unternehmen. Online abrufbar unter: <http://www.flenreiss.at/unternehmen.html> [14.02.2019]

FLICK, U. (1996): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendungen in Psychologie und Sozialwissenschaften. 2. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

FONTAINE, C., HAARMAN, A. & SCHMID, S. (2006): The Stakeholder Theory. Online abrufbar unter: <https://pdfs.semanticscholar.org/606a/828294dafd62aeda92a77bd7e5d0a39af56f.pdf> [31.10.2018]

FWF FONDS ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG (o.J.): Wolfgang Mazal. Online abrufbar unter: <https://www.fwf.ac.at/de/wissenschaft-konkret/im-fokus-schroedinger/karrieren/wolfgang-mazal/> [14.02.2019]

GEPPERT, W. (1971): Zum „unechten“ Leiharbeitsverhältnis. Bemerkungen zu § 9 Abs. 4 Arbeitsmarktförderungsgesetz 1968. In: Recht der Arbeit (S. 175 – 177), Ausgabe vom August 1971

GEPPERT, W. (1978): Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

GEPPERT, W. (1989): AÜG. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. In: Floretta, H. & Strasser, R. (Hrsg.): Manzsche Kurzkommentare zum Arbeits- und Sozialrecht (Band 9). Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung

GEWERKSCHAFT PRO-GE (o.J. a): René Schindler. Online abrufbar unter: https://www.proge.at/cms/P01/P01_5.2.4.a/1342590860271/ueber-uns/wer-wir-sind-und-was-wir-tun/praesidium/rene-schindler [21.10.2018]

GEWERKSCHAFT PRO-GE (o.J. b): Das ist die PRO-GE. Zahlen, Daten, Fakten. Online abrufbar unter: https://www.proge.at/cms/P01/P01_5/ueber-uns [10.02.2019]

GEWERKSCHAFT PRO-GE (o.J. c): Peter Schleinbach. Online abrufbar unter: https://www.proge.at/cms/P01/P01_5.2.4.a/1342590839869/ueber-uns/wer-wir-sind-und-was-wir-tun/praesidium/peter-schleinbach [30.01.2019]

GRILLBERGER, K. (1988): Neuerungen durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG). In: Wirtschaftsrechtliche Blätter (S. 313 - 319), Ausgabe Nr. 9 vom September 1988. Wien: Springer Verlag

HENTZE, J. & THIES, B. (2014): Stakeholder-Management und Nachhaltigkeits-Reporting. Berlin: Springer Verlag

HULT, G. T. M., MENA, J. A., FERRELL, O. C. & FERRELL, L. (2011): Stakeholder marketing: a definition and conceptual framework. Academy of Marketing Science

INTERNATIONALE WIRTSCHAFT (1985): Reklame für Leiharbeiter. Und jetzt die guten Seiten, Ausgabe Nr. 12 vom 21. März 1985

KAISER, R. (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR WIEN (1972): Besprechung vom 17. 2. 1972 über Leiharbeit und Leiharbeitsverhältnisse

KURIER (1999): Leiharbeitsfirmen geraten ins Schussfeld der Gewerkschaft, Ausgabe vom 12. November 1999

KÜRTEIN, A. (2019): i.A. Herr KommR Johann F. Höfler, MBA. E-Mail vom 21.01.2019

LINDE VERLAG GES.M.B.H. (o.J.): Dr. Heinz Rothe. Online abrufbar unter:
https://www.lindeverlag.at/person/heinz-rothe-5696?page_id=1 [13.02.2019]

MAYRING, P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. Auflage.
Weinheim, Basel: Beltz UTB

MAYRING, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage.
Weinheim, Basel: Beltz Verlag

MOSER, R. (2009): Sozialpartnerschaftliche Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Analysiert am
Beispiel der Leiharbeit. Diplomarbeit, Universität Wien, Wien

NEUE AZ (1988): ÖGB zum Leiharbeitsgesetz: „Besser als gar nicht“, Ausgabe vom 16. April
1988

NEUE AZ (1991): Das Geschäft mit den „Tagelöhnern“, Ausgabe vom 21. September 1991

NEUES VOLKSBLATT (1983): „Leiharbeit“ will konzessioniert werden, Ausgabe vom
03. Dezember 1983

NÜRNBERGER, J. (2004). Die Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich aus Sicht der
Gewerkschaft Metall-Textil. In: Flenreiss, G. (Hrsg.), Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich
(S. 38 - 42). Wien: WUV Univ.-Verl.

OBERÖSTERREICHISCHES TAGESBLATT (1984): Warum soll Leiharbeit verboten werden?,
Ausgabe vom 12. Oktober 1984

OBERÖSTERREICHISCHES TAGESBLATT (1985): Warum Leiharbeit gesetzlich verboten
werden soll, Ausgabe vom 06. Juli 1985

ÖVP (ÖSTERREICHISCHE VOLKSPARTEI) - BUNDESPARTEI (2018): Die Geschichte der
Volkspartei. Online abrufbar unter: <https://www.dieneuevolkspartei.at/Die-Geschichte>
[14.02.2019]

PERMONT PERSONAL- UND MONTAGE SERVICE GMBH (o.J.): Harald Aspäck. Online
abrufbar unter: <https://www.permont.at/haraldaspaeck.html> [13.02.2019]

PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT PRO-GE (2017): 15 Jahre Kollektivvertrag für das Gewerbe
der Arbeitskräfteüberlassung. 2002-2017. Wien: Produktionsgewerkschaft PRO-GE

REPUBLIK Österreich (1988): 56. Nationalratssitzung am 23. März 1988. Stenographisches
Protokoll der XVII Geschäftsperiode. Online abrufbar unter: [https://www.parlament.gv.at/
PAKT/VHG/XVII/NRSITZ/NRSITZ_00056/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XVII/NRSITZ/NRSITZ_00056/index.shtml) [02.12.2018]

REPUBLIK Österreich (1988): 499. Bundesratssitzung am 07. April 1988. Stenographisches Protokoll der XVII Geschäftsperiode. Online abrufbar unter: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/BR/BRSITZ/BRSITZ_00499/index.shtml [02.12.2018]

RIESENFELDER, A., DANZER, L. & WETZEL, P. (2018): Arbeitskräfteüberlassung in Österreich. Eine empirische Untersuchung zur Entwicklung der Arbeitskräfteüberlassung im Zeitverlauf und zum Status quo der Arbeitssituation der beschäftigten Person. In: Sozialpolitische Studienreihe, Band 24. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

ROTHER, H. (2017): Arbeiter- und Angestellten-KV Arbeitskräfteüberlassung: Kurzkomentar. Wien: Linde Verlag

ROTHER, H. (o.J.): Kompetenz. Online abrufbar unter: <http://www.heinz-rothe.at/kompetenz.html> [13.2.2019]

SACHERER, R. & SCHWARZ, B. (2006): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Wien: Verlag des ÖGB

SALZBURGER NACHRICHTEN (1998): Ausleihen statt einstellen, Ausgabe vom 05. Jänner 1998

SCHINDLER, R. (2018): Arbeitskräfteüberlassungs-KV 2018. Kommentierte Kollektivverträge 2. Auflage. Wien: Verlag des ÖGB GmbH

SCHINNERL, I. (2017): Gewerkschaftsbund, Österreichischer, ÖGB. In: AEIOU – Das Lexikon aus Österreich. In: Austria-Forum - das Wissensnetz. Online abrufbar unter: https://austria-forum.org/af/AEIOU/Gewerkschaftsbund%2C_%C3%96sterreichischer [10.02.2019]

SCHNORR, G. (1978): Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. In: Tomandl, T. (Hrsg.): Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Band 10. Wien: Wilhelm Braumüller Universitäts-Verlagsbuchhandlung

SCHWARZ, B. (1988): Ausgewählte Rechtsfragen aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. In: Das Recht der Arbeit, Wien: Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH

TIROLER TAGESZEITUNG (1988): Etliche Firmen werden verschwinden. AK droht mit Verbot der Leiharbeit, wenn Gesetz nicht greift, Ausgabe vom 16. April 1988

TOMANDL, T. (2014): Arbeitskräfteüberlassung. Grundbegriffe. Gesetzliche Rahmenbedingungen. Rechtsprechung. Wien: Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH

UHLENHUT, W. (1988): Arbeitskräfteüberlassung und Sozialversicherung. In: Soziale Sicherheit (S. 518 – 525), Ausgabe Nr. 12 vom 15. Dezember 1988

UNIVERSITÄT WIEN (o.J.): Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal. Online abrufbar unter: <https://ierm.univie.ac.at/mitarbeiterinnen/univ-prof-dr-wolfgang-mazal/> [14.02.2019]

VOLKSSTIMME (1989): AK-Bilanz nach einem Jahr. Leiharbeit: Ein Gesetz mit sehr vielen Mängeln, Ausgabe vom 26. Juli 1989

VÖGB (Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung) (2014): René Schindler. Online abrufbar unter: <https://blog.refak.at/rene-schindler/> [23.02.2019]

WASSERMANN, S. (2015): Expertendilemma. In: Wassermann, S. (Hrsg.): Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung, S. 15 – 32, Wiesbaden: Springer Fachmedien

WIENER ZEITUNG (1994): Arbeitsvermittlung gefordert. Leiharbeitsfirmen überlegen VfG-Klage, Ausgabe vom 12. April 1994

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (1999): KV-Abschluß für Personalbereitsteller gescheitert. Online abrufbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_19990628_OTS0197/kv-abschluss-fuer-personalbereitsteller-gescheitert [28.11.2018]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2002a): Neuer Kollektivvertrag für das Arbeitskräfteüberlassungsgewerbe. Online abrufbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20020110_OTS0174/aviso-pk-unterzeichnung-des-neuen-kollektivvertrags-fuer-das-arbeitsueberlassungsgewerbe-am-dienstag-151-um-1000-uhr [28.11.2018]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2002b): Aviso: PK „Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrages für das Arbeitskräfteüberlassungsgewerbe“ am Dienstag, 15. 1. Um 10.00 Uhr. Online abrufbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20020115_OTS0122/neuer-kollektivvertrag-fuer-das-arbeitskraefteueberlassungsgewerbe [28.11.2018]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2016a): Strukturen der Wirtschaftskammern Österreichs. Wie wir strukturiert sind. Online abrufbar unter: <https://www.wko.at/service/oe/Strukturen-WKO.html> [14.2.2019]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2016b): Aufgaben der Wirtschaftskammern Österreichs. Unsere strategischen Geschäftsbereiche. Online abrufbar unter: <https://www.wko.at/service/oe/Aufgaben-WKO.html> [14.2.2019]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2018): Geschichte der Wirtschaftskammern Österreichs. Von der Handels- zur Wirtschaftskammer. Online abrufbar unter: <https://www.wko.at/service/oe/Geschichte-WKO.html> [14.2.2019]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2019a): Gerhard Flenreiss. Online abrufbar unter: <https://www.wko.at/service/funktionaer.html?rollenid=2327100> [14.02.2019]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2019b): Harald Aspäck. Online abrufbar unter: <https://www.wko.at/service/funktionaer.html?rollenid=2351616> [13.02.2019]

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH (2019c): Wirtschaftskammern Österreichs. Kontaktinformation und Leitung. Online abrufbar unter: https://www.wko.at/service/oe/Wirtschaftskammern_Oesterreichs.html [14.2.2019]

WOCHENPRESSE (1971): Bürokräft zu vermieten. Teilzeitarbeit in Österreich noch im Anfangsstadium. In der Bundesrepublik bereits eigener Kollektivvertrag, Ausgabe Nr. 15 vom 14. April 1971

WROBLEWSKI, A. (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? Wien: Institut für Höhere Studien

ZIEGLER, K. (2018): Wirtschaftskammer Organisation WKO. In: AEIOU – Das Lexikon aus Österreich. In: Austria-Forum – das Wissensnetz. Online abrufbar unter: https://austria-forum.org/af/AEIOU/Wirtschaftskammer_Organisation_WKO [26.02.2019]

10. Anhang

10.1. Interviewleitfaden AÜG

Entstehung des AÜG der Arbeitskräfteüberlassung

Guten Tag, sehr geehrte/r Frau/ Herr XXX.

Vielen Dank, dass Sie sich heute für unser Interview Zeit genommen haben. Vorweg möchte/n ich/wir Sie fragen, ob es für Sie in Ordnung ist, wenn ich/wir das nachfolgende Gespräch auf einem Tonband aufzeichnen? Das würde mir/uns für die weitere Arbeit sehr weiterhelfen. (Vielen Dank!)

Des Weiteren möchte/n ich/wir Sie fragen, ob wir Ihren Namen sowie Ihre Funktionen in unserer Bachelorarbeit anführen dürfen.

Ich/Wir möchten uns nochmal für Ihr Einverständnis und Ihre Zeit bedanken.

Um Ihnen einen kurzen Einblick zu geben: Meine Kolleginnen und ich schreiben unsere Bachelorarbeit an der Johannes Kepler Universität Linz, in Kooperation mit dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister der WKO. Das Ziel ist eine objektive Darstellung dieses Themas, und daher möchten wir die Perspektiven verschiedener Stakeholder berücksichtigen.

1. Zu Beginn möchten wir gerne von Ihnen wissen, welche Rolle Sie im Entstehungsprozess des AÜG eingenommen haben?
2. Was war aus Ihrer Sicht die Motivation für die Entwicklung dieses Gesetzes?
3. Wer waren aus Ihrer Sicht die Initiatoren zur Entstehung des Gesetzes? Welche Personen haben einen maßgeblichen Beitrag zur Entstehung beigetragen?
4. Können Sie uns weitere wichtige Personen, die an den Verhandlungen/Entstehung teilgenommen haben, nennen?
5. Mit welchen Zielen sind Sie in die Verhandlungen eingetreten?
6. Wie waren die Verhandlungen aus Ihrer Sicht? Das bedeutet, wie empfanden Sie persönlich die Stimmung während der Verhandlungen? Können Sie sich noch an Verhandlungspunkte erinnern, bei denen eine Einigung der Stakeholder schwierig war? Welche Punkte waren das konkret, und warum genau diese Punkte?
7. Bei welchen Punkten gab es eine rasche Einigung, und warum?
8. Gibt es eine bestimmte Verhandlung, die Sie als Schlüsselmoment/Durchbruch bezeichnen würden?

Nun möchte/n ich/wir Ihnen noch etwas detailliertere Fragen zu den einzelnen Unterpunkten des AÜG stellen.

9. Der erste Punkt im AÜG behandelt den Geltungsbereich. Wie haben Sie die Verhandlung unter den Stakeholdern zu diesem Thema empfunden? War es schwierig eine Einigung der Abgrenzungen zu erzielen?
10. Warum wurden sogenannte „gemeinnützige“ Arbeitskräfteüberlasser und Überlassungen durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband vom Großteil des Geltungsbereiches des AÜG ausgenommen?
11. ArbeitnehmerInnen und arbeitnehmerInnenähnliche Personen stellen ein weiteres Thema dar. Gab es bei der Festlegung der Begriffsabgrenzung Konflikte? Wenn ja, welche?
12. Der Schutzzweck gilt als einer der maßgeblichen Gründe für die Entstehung des AÜG. Was waren aus Ihrer Sicht die wesentlichen Punkte der Verhandlungen zu diesem Thema?
13. Die Entgeltregelungen stellen auch heute noch ein zentrales Thema dar. Im Rahmen des AÜGs das Entgelt auf die Begriffe „angemessen und ortsüblich“ reduziert. Diese Begriffe machen eine einheitliche Auslegung nur sehr beschränkt möglich. Wie standen Sie im Rahmen der Verhandlungen zu dieser ungenauen Definition?
14. Des Weiteren möchten wir Sie zur Bürgschaft, die die Haftungsfrage regelt, befragen. Wie konnte damals, in den Verhandlungen zur Entstehung des AÜGs, eine Einigung zwischen den Stakeholdern diesbezüglich erzielt werden?
15. Zuletzt bleiben noch die beiden Fragen zu den verbotenen Vereinbarungen und zur Verordnungsermächtigung. Wie kam es im Rahmen der Verhandlungen zu diesen speziellen Punkten? Für welche Stakeholder waren diese Punkte sehr wichtig? Waren die Standpunkte der Stakeholder zu diesen Themen unterschiedlich? Wenn ja, worin hat sich das ausgedrückt?
16. Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Ergebnis des AÜG von 1988?
17. Inwieweit wurden die Bestimmungen des AÜG durch dazu bestehende höchstgerichtliche Judikatur beeinflusst?
18. Welche relevanten Änderungen des AÜG wurden im Laufe der letzten Jahre eingearbeitet und warum bzw. auf wessen Initiative?

19. Würden Sie im Nachhinein, sowohl im Rahmen der Verhandlungen als auch außerhalb, etwas anders machen oder anders reagieren als damals?
20. Was können Sie Personen, die heutzutage in solchen Situationen verhandeln, empfehlen?

Ich/Wir möchte/n uns nocheinmal ganz herzlich bei Ihnen für das Gespräch bedanken! Das Interview hat uns sehr weitergeholfen, um die Situation und Entstehung des AÜGs aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

Wenn Sie möchten, können wir Ihnen gerne das Ergebnis unserer Bachelorarbeit zukommen lassen. (E-Mail Adresse)

10.2. Interviewleitfaden KV

Entstehung des Kollektivvertrages der Arbeitskräfteüberlassung

Guten Tag, sehr geehrte/r Frau/ Herr XXX.

Vielen Dank, dass Sie sich heute für unser Interview Zeit genommen haben. Vorweg möchte/n ich/wir Sie fragen, ob es für Sie in Ordnung ist, wenn ich/wir das nachfolgende Gespräch auf einem Tonband aufzeichnen? Das würde mir/uns für die weitere Arbeit sehr weiterhelfen. (Vielen Dank!)

Des Weiteren möchte/n ich/wir Sie fragen, ob wir Ihren Namen sowie Ihre Funktionen in unserer Bachelorarbeit anführen dürfen.

Ich/Wir möchten uns nochmal für Ihr Einverständnis und Ihre Zeit bedanken.

Um Ihnen einen kurzen Einblick zu geben: Meine Kolleginnen und ich schreiben unsere Bachelorarbeit an der Johannes Kepler Universität Linz, in Kooperation mit dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister der WKO. Das Ziel ist eine objektive Darstellung dieses Themas, und daher möchten wir die Perspektiven verschiedener Stakeholder berücksichtigen.

1. Zu Beginn möchten wir gerne von Ihnen wissen, welche Rolle Sie im Entstehungsprozess des Kollektivvertrages eingenommen haben?
2. Was war aus Ihrer Sicht die Motivation für die Entwicklung des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung?
3. Was war Ihrer Meinung nach der Auslöser für die Aufnahmen der Verhandlungen für die Entstehung des Kollektivvertrages? Welche Personen waren aus Ihrer Sicht die Initiatoren für die Entstehung des Kollektivvertrages, und welche Personen haben einen maßgeblichen Beitrag zur Entstehung beigetragen?
4. Können Sie uns weitere wichtige Personen, die an den Verhandlungen/Entstehung teilgenommen haben, nennen?
5. In welchem Ausmaß waren aus Ihrer Sicht die beteiligten Stakeholder bereit, die Verhandlungen durchzuführen?
6. Mit welchen Zielen sind Sie in die Verhandlungen eingetreten?
7. Wie waren die Verhandlungen aus Ihrer Sicht? Das bedeutet, wie empfanden Sie persönlich die Stimmung während der Verhandlungen? Können Sie sich noch an Verhandlungspunkte erinnern, bei denen eine Einigung der Stakeholder schwierig war? Welche Punkte waren das konkret, und warum genau diese Punkte?

8. Bei welchen Punkten gab es eine rasche Einigung, und warum? Gibt es eine bestimmte Verhandlung bzw. einen bestimmten Verhandlungspunkt, den Sie als Schlüsselmoment/Durchbruch bezeichnen würden?
9. Warum lehnen sich die Regelungen des KV AÜG sehr stark an die Regelungen des Metaller-KV an und wie kam es dazu?

Nun möchte/n ich/wir Ihnen noch etwas detailliertere Fragen zu den einzelnen Unterpunkten des Kollektivvertrages stellen.

10. Der erste Punkt im Kollektivvertrag befasst sich mit dem Geltungsbereich. Besonders der fachliche Geltungsbereich umfasst zahlreiche Regelungen zur Anwendung bzw. Nichtanwendung des AÜ-KVs.
Wurde für diesen Bereich rasch eine Einigung erzielt bzw. gab es hierbei Probleme?
11. Als weiterer Punkt im Kollektivvertrag sind der Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses angeführt, diese Regelung umfasst sowohl den Probemonat als auch die Kündigung.
Wie empfanden Sie die Verhandlungen zu den Punkten?
12. Außerdem wird im Rahmen des Kollektivvertrages die Arbeitszeit geregelt, welche unter anderem die Normalarbeitszeit und die Überstunden betrifft. Uns ist bekannt, dass im AÜG die Arbeitszeit insofern schon geregelt wird, dass während der Überlassung jene Bestimmungen gültig sind, die im Beschäftigterbetrieb für ähnliche ArbeitnehmerInnen zutreffen.
Wie war dieser Punkt zu verhandeln? Wie konnte schlussendlich eine Einigung erzielt werden?
13. Des Weiteren legt der Kollektivvertrag Bestimmungen zur flexiblen Arbeitszeit fest, welche diverse Regelungen zur Ansammlung bzw. zum Verbrauch von Zeitguthaben enthalten. Löste die Festlegung dieser Konflikte aus? Wenn ja, welche?
14. Die Regelungen für auswärtige Arbeiten haben besonders in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung eine große Bedeutung. Diese enthalten zahlreiche Regelungen bezüglich der Vergütung für auswärtige Arbeiten (Tag-/ Nächtigungsgeld etc.). Wie konnte diesbezüglich eine Einigung erzielt werden?
15. Die Entlohnung stellt auch heute noch ein zentrales Thema dar. Wie konnten sich die verschiedenen Verhandlungspartner bezüglich der Festlegung von Mindestlöhnen,

Überlassungslöhnen, Referenzlöhnen etc. einigen? Wie würden Sie die Verhandlungen dazu charakterisieren?

16. Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Ergebnis des Kollektivvertrages im Jahr 2002?
17. Inwieweit wurden die Bestimmungen des Kollektivvertrages durch dazu bestehende höchstgerichtliche Judikatur beeinflusst?
18. Welche relevanten Änderungen des Kollektivvertrages wurden im Laufe der letzten Jahre eingearbeitet und warum bzw. auf wessen Initiative?
19. Würden Sie im Nachhinein, sowohl im Rahmen der Verhandlungen, als auch außerhalb, etwas anders machen oder anders reagieren als damals?
20. Was können Sie Personen, die heutzutage in solchen Situationen verhandeln, empfehlen?

Ich/Wir möchte/n uns nocheinmal ganz herzlich bei Ihnen für das Gespräch bedanken! Das Interview hat uns sehr weitergeholfen, um die Situation und Entstehung des Kollektivvertrages aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

Wenn Sie möchten, können wir Ihnen auch gerne das Ergebnis unserer Bachelorarbeit zukommen lassen. (E-Mail Adresse)

10.3. Interview Transkripte

10.3.1. KommR Gerhard Flenreiss

23.01.2019 | Café Schwarzenberg, 1010 Wien

Interviewer: Ich möchte mich nochmal bei Ihnen bedanken, dass Sie sich die Zeit für uns nehmen. Nochmal ein kurzer Hintergrund eben, meine Kolleginnen und ich schreiben die Bachelorarbeit an der JKU in Kooperation mit dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister der WKO. Das Ziel ist einfach, dass wir eine objektive Darstellung des Themas erarbeiten und die Perspektiven verschiedener Stakeholder berücksichtigen.

Da hätte ich mal zuerst die Frage, welche Rolle Sie da auch beim AÜG eingenommen haben, was Sie da mitbekommen haben damals.

Flenreiss: Definieren Sie damals.

I: Eben eh zur Zeit der Entstehung.

F: 1988, äh, wie das AÜG entstanden ist beziehungsweise mit den Vorbereitungsjahren davor habe ich persönlich gar nichts zu tun gehabt, weil ich bin 89 in die Branche eingestiegen und da kam gerade das AÜG, das AÜG ist damals gerade in Kraft getreten, das heißt was ich eher als erster Hand mitbekommen habe ist welche Auswirkungen am Markt dieses Gesetz in den ersten Jahren hatte.

I: Das wäre aber auch sehr interessant, wenn Sie uns dazu...

F: Zur Entstehung des AÜG 88 kann ich Ihnen nur als indirekter Beobachtung erzählen, weil damals sehr stark mein Vorvorgänger als Fachgruppenobmann Wien intensiv eingebunden war und auch der damalige Eigentümer von der jetzigen Firmer Powerserv, der Peter Lisowski, die da sehr intensiv verhandelt haben und damals war es schon so, dass die Zeit – oder der damalige Zeitgeist bei den politischen Verantwortlich ging eher in die Richtung, Zeitarbeit generell zu verbieten, das war eine Generaldebatte die nicht nur in Österreich stattgefunden hat, die hat parallel auch in Deutschland stattgefunden, und es ging damals primär um einen schlichten Existenzkampf, wie man das sozusagen, wie man das am besten abklärt. Und das AÜG 1 ist sozusagen geschuldet dem wirklich massiven Auftreten und Verhandlungen, ähm, der Herrn Hora, Zehetner, Lisowski etc. und was damals rausgekommen ist war ein einerseits schon damals als reines Schutzgesetz ausgelegtes Regulatorium, das allerdings in der Entgeltfindung extrem liberal war. Ähm, man konnte sich sozusagen auf einen Mindestkonsens einigen, denn damals war durchaus noch üblich, einerseits die Mitarbeiter nur dann zu bezahlen, wenn sie auch wirklich gearbeitet haben, also man muss schon sagen, dass das damals schon so ein bisschen die Art des Tagelöhnerturns hatte: „Wennst arbeitest kriegst a Geld, wenn nicht, dann nicht.“ Also das hat das AÜG sicherlich verbessert. Es war allerdings in der Formulierung des

Entgeltanspruchs nicht präzise genug. Äh, es hieß damals, es ist auf Kollektivvertrag bedacht zu nehmen, was im Prinzip sehr liberal ausgelegt worden ist, es waren keine wirkliche Mindestlohnordnung festgelegt, was Zulagen, Reisekosten betrifft, also es war trotzdem sehr liberal. Trotzdem war es damals schon ein ein massiver Einschnitt, weil es gewisse Mindestansprüche definiert hat, die damals eben nicht selbstverständlich waren. Eben zum Beispiel durchgehend Lohnanspruch. Durchschnittsberechnung, gewisse Dispositionen was die Anordnung von Überstunden, Mehr-/Wenigerarbeit betrifft oder auch die Verschriftlichung von bestimmten Vereinbarungen. Also es war damals aus dem nichts heraus ein großer Schritt nach vorne, wengleich rückblickend betrachtet mit dem heutigen Gesetz als äußerst liberal aber vor allem es war die Existenzsicherung einer Branche und das sehe ich eigentlich als den primären Verdienst des ersten AÜGs. *(Pause)* Das heißt das war für uns in der Praxis dann schon, dass am Markt zum einen ein enormer Preiskampf stattgefunden hat, weil es war natürlich nicht so einfach zum Kunden zu gehen und zu sagen auf Basis des AÜG haben sich unsere Kosten um so und so viel erhöht und des war nicht unbeträchtlich, sondern zu sagen bei uns kostet die Stunde halt jetzt, nach damaliger Währung, nicht 220 Schilling, sondern halt 320 Schilling und vieles wurde eigentlich erst auf dem Gerichtwege umgesetzt. Also es war damals durchaus üblich, dass man Schweißer nach Laufmeter Schweißnaht bezahlt hat und lauter so Sachen. Also es war schon relativ eine wilde Zeit. Dass das Gesetz dann trotzdem so relativ moderat ausgefallen ist, glaube ich, liegt schlicht und einfach daran, dass es damals eine extrem kleine Gruppe nur betroffen hat. Wir haben damals in Österreich vielleicht gehabt 5-15 000 Beschäftigte in unserer Branche, zumal das ja damals noch sehr, sehr viele Mischbetriebe betroffen hat. Denn die Zeitarbeit ist ja hervorgegangen eigentlich aus dem Montagegeschäft, aus dem klassischen Montagegeschäft. Wir haben damals hauptsächlich Auftraggeber gehabt, mit wir mein ich jetzt nicht nur mein Unternehmen, sondern die Gesamtbranche, das war hauptsächlich Stahlbauunternehmen, Maschinenbau, Anlagenbau, Kraftwerke, Voest und solche Dinge. Also Brückenbau und derlei Dinge. Das heißt zum einen war das natürlich eine Zeit, in der viel Infrastruktur geschaffen wurde, wo sehr viele von diesen, äh, Berufsgruppen nachgefragt wurden und ich würde sagen, damals waren sicher 98 Prozent Arbeiter und von den 98 Prozent waren wahrscheinlich 90 im, auf der Montage tätig und das hat natürlich, wie soll man sagen, das war a ganz anderer Charakter als heute. Was vieles vereinfacht hat, weil es war relativ klar, bei uns wenn einer angefangen hat, dass der auf Montage fährt und ich kann mich noch gut erinnern, das war so 89/90, wo wir dann begonnen haben erstmalig auch Fabrikarbeiter zu rekrutieren. Und das war damals durchaus eine Novität und etwas Besonderes, das ein Dreher, also das vergleicht man heute mit einem Maschineneinsteller, mit einem CNC einem Maschinenprogrammierer, beim Überlasserbetrieb einen Dienstvertrag unterschreibt aber eigentlich für eine andere Firma tätig ist. Also es war auch viel viel Kommunikationsarbeit Richtung Arbeitsmarkt, Richtung Bewerber etc. Parallel dazu haben dann schon die ersten

internationalen WATec, also damals hieß es noch Adea aus der Schweiz und Manpower begonnen auch Angestellte zu überlassen und das war damals noch völlig unüblich und hat sich erst im Laufe der ein bisschen Zeit entwickelt. Also die Anfangszeiten des AÜGs waren schon sehr turbulente nämlich jetzt nicht nur vom Gesetz her sondern weil's überhaupt in eine sehr große Wachstums - wirtschaftliche Wachstumsphase hineingekommen ist. Allertort ist investiert worden, wir haben Vollbeschäftigung gehabt und trotzdem alledem, und das ist das Spannende, war das Rekrutieren damals noch leichter als heute. Wir haben heute eine höhere Arbeitslosenrate als damals und trotzdem war das rekrutieren damals leichter als heute.

I: Glaubens, dass das auch mit dem Ruf der Branche zusammenhängt?

F: Nein, weil der Ruf, der damals war, war schlechter als heute. Nein. Also damals, heute würde selbst der größte Sozialgegner, wenn ich jetzt von Arbeitnehmervertreter rede, uns nicht mehr als Sklavenhändler bezeichnen, weil das einfach nimmer zulässig ist. Nämlich faktisch nicht mehr zulässig und zutreffend ist und damals waren wir im Prinzip wirklich so das letzte vom Letzten. Nein, also daran liegts sicher nicht. Im Gegenteil, wir hatten damals wahrscheinlich mehr die gesagt haben sie möchten nicht bei einem Zeitarbeitsunternehmen arbeiten wie heute und trotzdem war das Rekrutieren leichter.

I: Okay, und darf ich dann zur nächsten Frage weitergehen, dass wir noch beim AÜG bleiben. Welche relevanten Änderungen glauben Sie, dass in den letzten Jahren dann eingearbeitet wurden und warum beziehungsweise auf wessen Initiative? Weil Sie gesagt haben, dass das in der ersten Fassung ja eher moderat ausgefallen ist.

F: Das AÜG hat sich ja sozusagen laufend weiterentwickelt, es sind ja so Dinge dazugekommen wie das Afrag, es sind Dinge dazugekommen wie der Arbeitnehmerschutz. Arbeitnehmerschutz war im ersten AÜG quasi so gut wie gar nicht geregelt, was natürlich dann eine Gesetzeslücke bedeutet hat, weil wir wären zwar vom Arbeitnehmerschutzgesetz als Arbeitgeber adressiert gewesen, aber sie sind ja nicht bei uns tätig. Also hat man dann mal versucht den Arbeitnehmerschutz miteinzubeziehen. Indem man zuerst einmal gesagt hat, naja es kann nicht sein, dass nur der Überlasser für den Arbeitnehmerschutz zuständig ist, sondern es sollte auch der Beschäftiger dafür zuständig sein. Äh, bis zum jetzigen Status, wo man den Arbeitnehmerschutz primär den Beschäftigern auferlegt und der Überlasser nur mehr eine Mitwirkungspflicht hat. Das war eine ganz wesentliche Entwicklung, die viel für die, äh, Arbeitssicherheit beigetragen hat. Es haben sich durch die EU-Richtlinie die Entlohnungsvorschriften moderat geändert, defacto nicht wirklich, aber das war in einem politischen Prozess eine harte Verhandlung, weil was das alte AÜG als großen Nachteil hatte, das was ich vorhin gesagt hab, ist diese unpräzise Entgeltbestimmung. Es wurde eben nur als angemessen und ortsüblich definiert und auf KV bedacht zu nehmen. Das war letzten Endes

auch der Grund und die Phase, wo damals die Gewerkschaft massiv versucht hat einen Kollektivvertrag zu bekommen und uns damals als Branche auch flächendeckend mit Arbeitsrechtsverfahren eingedeckt hat betreffend der Lohnbestimmungen. Und es war damals kollektive Erkenntnis zu sagen, na gut, schaffen wir einen kollektivvertraglichen Mindestlohn, damit haben wir zumindest das Thema angemessen und ortsüblich erledigt. In der EU-Richtlinie kam dann noch einmal der Wunsch, nach Istlohn Bezahlung auf, das heißt wir hätten nach der EU-Richtlinie nicht mehr nach dem KV-Lohn bezahlen können, was eine gewisse Rechtssicherheit bringt, weil das ist klar feststellbar. Während ein Istlohn nie wirklich feststellbar ist und zum anderen hat es sich auch als Regime bewährt, weil es natürlich im Interessensausgleich Arbeitgeber-Arbeitnehmer ganz klare Spielregeln in Österreich diesbezüglich gibt. Trotz alledem, waren natürlich auch damals so das große Match, wie restriktiv formulieren wir den, oder formuliert die Politik diese Entgeltfrage. Und auch damals war, wie am Beginn, 88 das Match der Maximalforderungen und die Maximalforderung der Gegenseite hat geheißen „Istlohn“. Dann hat man sich sozusagen darauf geeinigt, dass nach wie vor KV-Lohn gilt, aber als Rückfallposition, sollte jemals der KV aufgekündigt werden oder kein KV vorhanden sein, dass dann die Regelungen, äh, allgemeiner Art gelten und oder allgemeinen Regeln, oder wir heißt das jetzt nochmal?

I: Ich glaub eh, dass das mit allgemeiner Art stimmt.

F: Verbindliche Regeln allgemeiner Art oder so irgendwie heißt das genau. Jaja. Das war sozusagen dann der Abtausch. Wir behalten den KV und keine Istlohn-Regelung sondern nur als Rückfalls-Option, falls es einmal einen KV-losen Zustand gibt. Was im Prinzip recht gut war. Was sich auch weiterentwickelt hat waren gewisse Mitteilungspflichten. Sowohl die der Überlasser uns gegenüber hat als auch gegenüber den Mitarbeitern. Massiv aufgewertet wurde die Gleichstellung in Bezug auf soziale Rechte innerhalb des Betriebes, die Betriebsratszugehörigkeit etc. das hat sich durch die Rechtsprechung ohnehin entwickelt, sprich die Zugehörigkeiten zu beiden Betriebsratskörperschaften, Wahlrecht in beiden Betriebsratskörperschaften, etc. Aber was ist der Zugang zum internen Arbeitsmarkt, zu den Sozialeinrichtungen etc., das wurde auch gleichgestellt. Ähm, wobei man sagen muss, vieles was in der AÜG Entwicklung stattgefunden hat, war oftmals das Nachziehen von „best practises“ in der Praxis, auf Alle. Sowohl die Inklusion in die Sozialleistungen, ein guter Beschäftigter oder ein guter Überlasser, die auf einer, die einen mittel bis langfristig stabilen Personalstand, oder die an einer stabilen Zusammenarbeit interessiert waren haben diese Dinge in der Praxis ohnehin schon immer umgesetzt. Nach Tunlichkeit. Weils natürlich immer ein Wettbewerbsvorteil für beide Seiten war, im Recruitment, in der Retention, in der Übernahme von Mitarbeitern etc., nur hat man halt dann die Kluft zwischen den Guten, dem Durchschnitt und denen, die sich gar nichts gepfiffen haben verkleinert in dem man es zu einer gesetzlichen

Regelung gemacht hat. Äh, hat einerseits dazu geführt, dass die Unterscheidung zwischen guten und sehr guten Betrieben kleiner wird, aber natürlich in der Breite ein höheres, ein höheres Leistungsniveau gegenüber den Mitarbeitern, nämlich den überlassenen Mitarbeitern gebracht hat. Jetzt kann man kritisieren, dass das eine oder andere etwas überschießend reguliert wurde, was ich so sehen würde, aber grossomodo ist es einmal in die positive Richtung gegangen. Dass dann so Sachen reingekommen sind wie die Antidiskriminierung und schon bei der Auswahl und dass sozusagen gegen den Überlasser regressiert werden kann oder dass der Überlasser geklagt werden muss, weil er ja Arbeitgeber ist und der sich dann regressieren soll beim Beschäftigten, das ist natürlich ein Recht, eine Regel, die in der Praxis nicht umsetzbar ist. Also da bleibt immer der Überlasser übrig. Muss sozusagen die Zeche zahlen, wenn der Beschäftigte irgendwie sich nicht rechtskonform verhält. Diese AÜG Novelle 2008 habe ich damals noch als Bundessprecher der Berufsgruppe federführend verhandelt. Das war damals ein unbedingtes Muss für eine Person.

I: Wie haben Sie die Verhandlungen damals empfunden? Hat es da damals viele Reibungspunkte gegeben?

F: Ahm, die waren extrem schwierig die Verhandlungen damals, weil zum einen hat die PRO-GE als führende Teilgewerkschaft für unsere Branche die Chance gesehen sich zu profilieren und ist dann mit ganz ganz massiven Forderungen reingegangen, hat das auch teilweise verquickt mit Kollektivvertragsthemen und es waren viele viele Runden diesbezüglich und harte Runden wo zusätzlich dann noch dazugekommen ist, dass durch die EU-Richtlinie, wo ja auch die Angestellten miterfasst wurden, sich dann plötzlich auch noch die, die, äh, GPA auch miteingeklinkt hat und zusätzliche Forderungen gestellt hat und dann gab es auch noch das interne Match im ÖGB, PRO-GE gegen GPA, wer ist sozusagen der Stärkere, Bessere, der Aggressivere. Also das waren damals schon sehr mühsame Verhandlungen und da ging es oftmals um einzelne Worte und einzelne Begriffe und es hat sich auch einigermaßen hingezogen und eben auch dieser Abtausch zwischen Ist-Lohn und KV-Lohn. Die Gegenseite hat einfach die Chance gewittert hier ihre Maximalforderungen durchzusetzen. Das war jetzt nicht so einfach die abzuwehren wir mussten tatsächlich die gesamte WKO mobilisieren, wir mussten die IV mobilisieren, wir mussten damals den Wirtschaftsminister mobilisieren, und und und, das war alles nicht so easy. Zum Glück sage ich jetzt einmal war damals die Achse Bartenstein zu Hundstorfer eine durchaus gute und vernünftige, was die Geschichte etwas einfacher machte, aber der Hundstorfer, der auch ein Gewerkschaftler war, hat halt den René Schindler, der das primär betrieben hat mit einem Kabinettsmitarbeiter vom Hundstorfer, naja die machen das schon. Also das war ein zutiefst ideologisch geprägtes Match.

I: Also es ist weniger um die Inhalte gegangen, sondern eher, dass sich die Stakeholder gegenseitig Rittern, wer bringt seine Forderungen durch.

F: Naja, die Stakeholder ist jetzt zu allumfassend, sondern eindeutig die beiden Teilgewerkschaften wollten die Gunst der Stunde nutzen und ihre Maximalforderungen durchsetzen, was ja politisch, in einem politischen Prozess ja nicht unüblich ist. Eh klar. Das Problem war damals nur, dass wir versucht haben einen konstruktiven Zugang zu wählen, der halt, wie soll man sagen, immer in der Gefahr war gekapert zu werden für Maximalforderungen. Das heißt, auch wir mussten irgendwann einmal umsteigen auf Maximalforderungen und konnten dann nicht mehr in jedem Punkt so konstruktiv sein, dass auch in der Sache immer was gescheiters rauskommen wäre. Also es war nicht immer die sachlich beste Lösung möglich. Sondern die Lösung, die man halt machtpolitisch gerade durchsetzen hat können. Und da haben wir uns als Branche, auch bei der letzten AÜG Novelle, also bei dieser AÜG Novelle selber bissl geschwächt. Wir hatten damals schon einen Sozial- und Weiterbildungsfond im KV, der sowohl von Arbeitgeber, aber und das ist sozusagen das besondere daran gewesen, auch von den Arbeitnehmern mitfinanziert wurde. Und das war damals schon ein enormer Interessenpolitischer Erfolg, dass wir so einen Fond nicht nur im KV geschaffen haben, sondern dass wir das auch geschafft haben, dass die Arbeitnehmervertretung zustimmt, dass die Arbeitnehmer in diesen Fond mitfinanzieren. Und wir den selbstbestimmt, mit relativ wenig administrativem Aufwand, im KV halten konnten. Im Zuge der AÜG Novelle war dann eben so das Thema, wie schaut diese Entgeltformulierung aus und da haben dann einige unserer großen Betriebe ein bisschen die Nerven verloren und wollten sozusagen zum einen diesen Fond ganz abgeschafft haben, die wollten diesen Fond ganz abgeschafft haben, was natürlich politisch nie machbar gewesen wäre. Also bei aller Machtpolitik, die man da hat, aber das wäre nicht umsetzbar gewesen. Umgekehrt wollten die Arbeitnehmer den Fond erweitert haben auf die Angestellten. Was für uns wiederum keine Option war, weil wozu, wir haben das eh in unserem KV. Und nachdem wir uns auf KV Ebene zu keiner Weiterführung des Fonds einigen konnten, weil ein paar Große dagegen opponiert haben, hat dann eben die PRO-GE gesagt, und machtpolitisch war das halt damals drinnen und das wollten unsere Betriebe nicht wirklich verstehen, dann schreiben wir es halt ins Gesetz. Und das Problem damals war, und mit dem Kämpfen wir bis heute, dass so ein gesetzlicher Fond erstens viel bürokratischer aufgebaut ist, in der Regel viel teurer ist, weil diese 0,8 Prozent hat die Gewerkschaft schon 3 Jahre vorher gefordert im Rahmen der KV Verhandlungen, wie wir diesen, äh, Fond geschaffen haben, den wir aber damals mit einem Fixbetrag geregelt hatten, was glaube ich auf Wert von 0,2 oder so irgendwas und nicht 0,8. Und die haben halt gesagt, na gut, dann schreiben wir das halt ins Gesetz und machen das. Und das war damals in der politischen Konstellation nicht mehr zu verhindern weil zum einen, das Gesetz musste fertig werden, weil es gab eine Frist für die Umsetzung der Richtlinie und damals hat dann halt der Wirtschaftsminister gesagt, na gut dann machts das halt und das hat uns eigentlich enorm viel gekostet und das sehe ich bis heute als den großen, großen Pferdefuß an dem Gesetz, dieser SWF, dieser Sozial- und

Weiterbildungsfond, den sich die Branche selbst eingebrockt hat, weil sie in der damaligen Verhandlungsführung nicht den kühlen Kopf bewahrt haben und nicht gesagt haben, he ja das passt und dann nehmen wir halt die Angestellten auch mit in den Fond hinein, das hätten wir alles auf Kollektivvertragsebene wesentlich gescheiter regeln können. Ja, seh ich als meiner Sicht nach wie vor als den größten Blödsinn, den die Jungs damals verbochen haben. Wider besseres Wissen und gegen jede Empfehlung, ja ich konnte es nicht verhindern.

I: Und jetzt, wenn Sie so zurückdenken an die Verhandlungen bei dem AÜG, also bei der Novelle, würden Sie da im Nachhinein irgendwas anders machen oder Personen die in so einer Situation sind irgendeine Empfehlung weitergeben, wie man da besser verhandeln kann oder besser auf einen grünen Zweig kommt?

F: Also wenn jemand einen Rat dazu haben möchte bin ich jederzeit dafür offen und man kann mich jederzeit adressieren, aber ich werde jetzt nicht von mir aus Ratschläge erteilen, weil das würde ich jetzt nicht als sehr richtig und anständig sehen. Die, die jetzt die Verantwortung haben, werden das auf Ihre Art und Weise machen und wenn's wollen steh ich jederzeit zur Verfügung aber von mir aus werde ich da jetzt nichts machen. Das einzige was ich jetzt nach wie vor immer predige ist, je mehr wir im Kollektivvertrag regeln können und je weniger wir im Gesetz stehen haben umso besser ist es für uns. Wir stehen jetzt wieder in der ganz der großen Debatte zum Thema Selbstverwaltung in vielerlei Hinsicht, ob das jetzt die Sozialversicherung anbelangt, ob das die Wirtschaftskammer anbelangt, ob das die die freiwilligen Verbände anbelangt, was auch immer, diese ganzen Verstaatlichungstendenzen, egal in welchem Bereich, halte ich nicht für sehr wünschenswert, weil alles was Bürokratie und Verstaatlichung anbelangt bringt Kompliziertheit, Regeln die keiner mehr versteht, zusätzliche Kosten, unnötigen Aufwand und es entfernt sich die Materie immer stärker nicht nur von der Praxis, sondern auch von den Bürgern und den Menschen. Das halte ich generell für eine schlechte Tendenz. Also wenn es einen Rat gäbe, dann nicht zur konkreten Verhandlungsführung sondern zu dem Grundprinzip behalten wir die Dinge bei uns in der Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung im KV und schauen wir, dass wir möglichst wenig in das Gesetz bekommen. Ich bin nicht sicher, ob das in der jetzigen politischen Konstellation immer von allen gerne gehört wird, auch nicht in unserer Interessensvertretung, mit uns mein ich jetzt nicht nur die Branchenvertretung sondern die ganze Interessensvertretung. Aber je mehr wir in unserer Selbstverwaltung haben, je mehr wir in unserer Sozialpartnerschaft haben, umso besser halte ich es.

I: Darf ich dann das Stichwort mit dem Kollektivvertrag gleich mal aufnehmen, dass wir da ein wenig Wechseln und übergehen. Welche Rolle haben Sie im Entstehungsprozess des Kollektivvertrages damals eingenommen? Haben Sie da eine aktive Rolle eingenommen oder haben Sie das passiv miterlebt?

F: Also ich würde mich, obwohl ich ein sehr bescheidener Mensch bin, als den Vater des Kollektivvertrages bezeichnen. Es gab damals schon Verhandlungen mit der Gewerkschaft über einen KV für unsere Branche. Damals war in diesem Verhandlungsteam auf unserer Seite noch mein Vorgänger, in meiner Rolle, der KommR Hora, Fachgruppenobmann Wien und der Fachgruppenobmann Oberösterreich, das war damals der Gerhard Zehetner und ich glaube die beiden waren es primär, vielleicht war noch ein dritter, aber die zwei waren die Treibenden. Oja und die Hermengilde Fucker.

I: Genau die Frau Fucker.

F: Ja die Frau Fucker. Und die haben damals mit der Gewerkschaft verhandelt und die haben die Verhandlungen dann abgebrochen, weil die damalige Gewerkschaft eigentlich nur darüber verhandeln wollte, dass der Metall KV zu unserem KV wird. Und so wurde das abgebrochen. Ich war damals Geschäftsführer von Manpower und bin damals gefragt worden, ob ich mir das antun möchte eine kleine Arbeitsgruppe zu leiten, die an dem Thema Kollektivvertrag arbeiten soll. Und das, war glaub ich, 1998 in etwa. Ich hab gesagt ja gern, wenn's das wollts dann mach ich das gern. Und es hat sich damals eine kleine Arbeitsgruppe gebildet von fünf Personen. Das war der Harald Aspäck aus der Steiermark, das war der Fritz Berger damals von Trenkwalder, der Metzler aus Vorarlberg und ich glaube der Hermann Danner, war das der Herr Danner damals schon? Ich bin mir jetzt nicht sicher aber es war noch jemand aus Oberösterreich dabei. Und wir haben tatsächlich in dieser kleinen Gruppe auf einem weißen Blatt Papier völlig jungfräulich haben wir gesagt, wie würden wir uns einen KV vorstellen. Der soll schlank sein, der soll klar sein, der soll unseren Vorstellungen entsprechen. Und haben das auch in einer relativ vernünftigen Zeit erarbeitet, ich glaube das hat kein halbes Jahr gedauert und hatten diesen Vorschlag dann fertig. Den haben wir dann Branchenintern präsentiert und gesagt ja okay, das übermitteln wir der Gewerkschaft als unseren Verhandlungsvorschlag. Und die haben sich dann ein bisschen geziert aber tatsächlich hat dann der Rudi Nürnberger gesagt, ja machen wir das. Und dann reden wir drüber – besser wir reden über das als über gar nix. Damals gabs dann auch ein Verhandlungsmandat durch den Fachverband mit einer Abschlussvollmacht und man hat gesagt machts das in dieser Gruppenkonstellation. Aja genau, der Johann Höfler war das aus Oberösterreich, der dann auch lange Zeit mein Stellvertreter war als Bundesobmann und in den KV Verhandlungen immer enorm wertvoll war. Haben dann mit den Verhandlungen begonnen und ich kann mich gut erinnern, das war extrem mühsam. Ist über zwei Jahre gegangen was wir mit denen verhandelt haben. Ein ums andere Mal, natürlich wollten die, wir haben damals drinnen gehabt eine eigene Lohntafel, das kam für die gar nicht in Frage. Auch bei diesen KV Verhandlungen, also bei den ersten, war natürlich das Thema Ist-Lohn. Wir haben uns dann so schön langsam Punkt um Punkt angenähert irgendwann war dann einmal klar, ja okay wir akzeptieren eine Lohntafel hat die Gewerkschaft gesagt, aber das kann nur

Metallindustrie sein. War für uns nicht akzeptabel, das heißt man hat hier irgendwo einen Kompromiss zu finden. Der hat sich dann auch gefunden mit dem Metallgewerbe, wobei wir drauf bestanden haben, oder ich darauf bestanden habe, dass die unteren zwei Lohngruppen weit unter dem sein müssen was das Metallgewerbe angeht, weil wir natürlich in den gering qualifizierten Bereichen auch in anderen Branchen wettbewerbsfähig sein müssen. Ich kann heute wenn ich im Handel arbeite oder in der Logistik oder irgendwo anders keine Metallerlöhe zahlen. Auch das haben wir durchgesetzt. Umgekehrt haben wir wiederum akzeptiert, dass die Gewerkschaft gesagt hat, na gut, aber es gibt einfach große Industriebetriebe wo überbetrieblich entlohnt wird und irgendwie müssen wir schauen, dass wir diese Überbezahlung auch abbilden. Dazu darf man nicht vergessen, das war Ende der 90er Anfang der 0er Jahre, wo tatsächlich in diesen großen Industriebetrieben, die oftmals noch sehr stark verstaatlicht waren, Voest war verstaatlicht, Berndorf und und und, den Automobilcluster in der Form hat es noch nicht in dieser Größe gegeben etc. Das heißt da gabs eine Belegschaft, die tendenziell eher älter war, sprich aufgrund der langjährigen Berufserfahrung auch schon relativ hohe Löhne hatten, die gewerkschaftlich stark organisiert waren teilweise verstaatlicht und natürlich enorme Überbezahlung vom KV gehabt haben. Und die Sorge der Gewerkschaft war natürlich, dass genau in diesen Betrieben der Lohnunterschied so hoch ist, dass das Stammpersonal von Fremdpersonal ersetzt wird. Meine Sorge war und das hat man damals schon auch gesehen, ich erinnere mich gut an die Zeit vorm KV, da gabs in Lebring, in der Steiermark noch ein Werk von Philipps, wo der Trenkwalders damals Großlieferant war und wir hatten dort Lohndifferenzen von bis zu 40 Prozent zwischen den Überlassenen und den dortigen Beschäftigten. Das war am lebenden Beispiel beobachtbar, dass das zu sozialen Spannungen führt, die auch nicht mehr in unserem Interesse sein können, das heißt eine gewisse Annäherung war zum einen sowohl für den sozialen Frieden, als auch für die gedeihliche Entwicklung der Branche durchaus wünschenswert. Aber natürlich nicht dort wo es die Gewerkschaft gerne hätte. Und so sind wir zu dem System der Referenzlöhne gekommen, in dem wir gesagt haben, na gut, wir verstehen, dass es in manchen Bereichen Überbezahlungen gibt, die sehr hoch sind, dort sind wir auch gerne bereit ein Premium zu zahlen. Und so ist das Referenzlohnsystem entstanden. Es war mir aber auch wichtig hineinzuschreiben, dass das unter dem Vorbehalt der zukünftigen Lohnentwicklung steht, weil es war schon absehbar, dass sich das schon irgendwann mal angleichen wird, weil natürlich die ganzen alten Mitarbeiter die ausscheiden und durch jüngere ersetzt werden von den Stammebelegschaften, bringen automatisch mit sich, dass die durchschnittliche Überzahlung sinkt. Aber wir waren mit unseren Referenzlöhnen offenbar so niedrig, dass es sich bis jetzt nicht ausgegangen ist, dass die Überzahlungen dort geringer sind, als das was wir damals in unseren Referenzlöhnen abgebildet haben. Also auch das hat sich als durchaus weitblickend bewährt und so gesehen ist es in Ordnung. Da im Laufe der Jahre Bestimmungen hineingekommen sind, die den KV ein bisschen aufgebläht haben und da und

dort, wie soll man sagen, Unklarheiten geschaffen haben, liegt wohl in der Natur der Sache, weil jeden Vertrag, den du immer wieder verhandelst, wird da oder dort was hinzugefügt. Ich weiß, es gibt das Projekt einer Neuschreibung des KVs, bin gespannt was dabei rauskommt und wo da jetzt die Fortschritte liegen, weil mittlerweile ist ja durch das AÜG, durch die Angleichung, sowohl was die Arbeitszeit, Urlaube, soziale Gleichstellung etc. anbelangt der Regelungsbedarf im KV auch geschrumpft. Ich mein was bleibt letzten Endes, die Entgeltfrage nach wie vor, die Aufwandsentschädigungen und allenfalls irgendwelche Freizeiten, flexible Arbeitszeiten haben für uns im KV jetzt wenig Bedeutung, weil ja ohnehin während der Überlassung das Regime der Beschäftigter gilt. Man könnte also wahrscheinlich schon einiges wieder entrümpeln und rausschmeißen, ja aber die Krugs und der Kern bleibt ja dann trotzdem noch immer das und da möchte ich schon sehen was passiert. Was mich halt in den letzten 10 Jahren stört, seitdem ich den KV nicht mehr verhandle, naja 10 Jahre stimmt nicht, aber die letzten 6 Jahre, ist diese Unsitte, die auch in anderen Kollektivverträgen Platz greift und auch bei uns in den letzten 6 Jahren überdurchschnittlich stark passiert ist, ist die Anhebung der unteren Lohngruppen. Ich sag das jetzt nicht, weil ich mich als Unternehmer an dieser Personengruppe bereichern möchte, sondern weil ich es Arbeitsmarktpolitisch für kontraproduktiv halte. Wir sind eine Einsteigerbranche, wir müssen genau für jene, die wir sozusagen, die sonst aus dem Rost fallen hereinholen, allenfalls durch Maßnahmen durch den SWF qualifizieren und durch diese Qualifizierung in der Lohntabelle nach oben führen. Aber es hilft uns nix, wenn wir die unterste Lohngruppe abschaffen, indem wir sie so teuer machen wie die Zweithöchste Lohngruppe und das war ein politischer Deal unserer Interessensvertretung, den ich für saumäßig falsch halte, weil wir uns damit selbst beschneiden, und auch Menschen die Möglichkeit nehmen, Einstiegsmöglichkeiten vorzufinden, die auch wirtschaftlich vertretbar sind. Und das halte ich in der Entwicklung unseres KVs als für extrem kontraproduktiv.

I: Glauben Sie jetzt bei dem Thema, wenn ich fragen darf, auch vielleicht, dass das dann zusammenhängt, dass sich die Überlasser für den Preis den sie dann bezahlen auch gleich eine höhere Qualität erwarten, wie sie das vielleicht machen würden wenn der Lohn von Anfang an geringer ist den sie zahlen würden oder glauben's hat das eine nichts mit dem anderen zu tun?

F: Das eine hat mit dem anderen überhaupt nix zu tun, weil der selber unqualifizierte, der bei uns jetzt für den Metallerlohn Gruppe B anfangen könnte, wenn der bei uns rausgeht und morgen beim Billa anfängt, um 20 Prozent weniger erhält. Ich krieg deswegen nicht die besseren Leute. Sondern ich muss nur dem gleichen mehr bezahlen und verschließe mir dadurch gewisse Branchen, in denen ich aus Kostengründen nicht mehr hineinüberlassen kann. Das ist das Problem. Es macht auch keinen Sinn zu sagen, ich hab einen Weiterbildungsfond aber ich qualifizier, oder ich zahle beziehungsweise stufe die Leute gleich in eine höhere Stufe ein, weil qualifizieren brauch ichs nicht. Aber wozu hab ich dann den Sozialen

Weiterbildungsfond? Also das knirscht und passt hinten und vorne nicht zusammen und halte ich für wenig intelligent, um das mal so zu sagen.

I: Dankeschön. Und was war aus Ihrer Sicht die Motivation für die Entwicklung des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung? Waren das quasi diese Unklarheiten die aufgrund des AÜGs entstanden sind...?

F: Also, dass es auf unserer Seite im Bereich der, unserer Betriebe, war tatsächlich wir wollten und brauchten für die Unternehmensplanung Gewissheit und Rechtssicherheit „was ist ein angemessenes, ortsübliches Entgelt?“ Punkt eins und der zweite große Punkt ist, Sie können heute nur dann Aufwandsentschädigungen bezahlen für Dienstreisen, wenn es eine Dienstreise Definition im KV gibt. Also einen Monteur ein Taggeld zu zahlen, das steuerfreie Taggeld, so wie es unsere Kunden tun auf Montage, wäre für uns ohne KV nicht möglich gewesen. Das heißt, wir hätten zwei Nachteile gehabt, erstens immer die Rechtsunsicherheit, ist der richtig bezahlt oder nicht, also mit all den Auswüchsen, ich mein der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer ist das egal die klagen jeden einzelnen Fall ein und unsere Betriebe sind außer damit mit sonst nichts anderem mehr beschäftigt. Und zum anderen hätten wir immer den Nachteil gehabt, dass unsere Mitarbeiter bei weitem nicht das verdient hätten, nämlich vor allem Netto nicht das verdient hätten, weil wir Ihnen die Tagelder nicht bezahlen hätten können. Weil Grundvoraussetzung dafür ist eine Dienstreiseregelung im KV. Diese zwei Argumente waren dann ausschlaggebend dafür, dass sich die Branche dazu entschlossen hat, ja wir machen einen KV. Der hat sich ja auch wunderbar bewährt, ist ja nicht so, dass irgendjemand unglücklich damit ist.

I: Ja das stimmt.

F: Also insofern bin ich mit dem, was uns damals gelungen ist sehr, naja das kann man schon herzeigen.

I: Und was war von Ihrer Seite, also Ihrer Meinung nach, der Auslöser für die Aufnahmen der Verhandlungen für die Entstehung des Kollektivvertrages?

F: Auf Seiten der Gewerkschaft oder auf unserer Seite?

I: Auf beiden.

F: Auf unserer Seite, hab ich Ihnen gerade gesagt, Rechtssicherheit über das ortsübliche Entgelt und die Möglichkeit Tagelder zu bezahlen, und zwar legal zu bezahlen und damit einen Nettolohn anbieten zu können, der wettbewerbsfähig ist und damit rekrutieren zu können. Es hat damals durchaus ein paar Tausend Schilling ausgemacht im Monat, wäre ja keiner zu uns auf Montage gekommen, wenn wir nicht ein vernünftiges Nettolohn anbieten hätten können, also auf unserer Seite war das relativ klar. Auf Seiten der Gewerkschaft war die Motivation, ich mein ich

bin jetzt kein Gewerkschaftler, müsste einen Gewerkschaftler fragen, aber eine sehr starke Motivation war wohl sicher auch die Aussicht auf eine neue Branche, eine Ausweitung ihrer Einflussosphäre und schon auch in Hinblick darauf die Branche gewerkschaftlich zu organisieren, was ja dann auch in den folgenden Jahren passiert ist. Das heißt, die haben dann schon versucht, in jedem größeren Betrieb einen Betriebsrat zu installieren. Ich kann mich erinnern auch damals in meiner Zeit bei Manpower, haben wir dann nach den KV Verhandlung gabs dann den Wunsch einen Betriebsrat zu organisieren, und Betriebsratswahlen abzuhalten und ja, also ich denke mal aus deren Sicht war es einerseits die pragmatische Erkenntnis, sie können uns nicht verbieten und nicht umdrehen also wollten sie unbedingt irgendeine Art von Regelung haben oder Regulierung haben. Die ganzen Klagen was die angemessene ortsübliche Entlohnung anbelangt, war ja nur unter der Prämisse Druck aufzubauen, damit wir in Verhandlungen eintreten. Also so gesehen gab es von beiden Seiten ein Interesse daran, von unserer Seite die Rechtssicherheit und von deren Seite die Ausweitung ihrer Einflussosphäre und die Organisation einer Branche.

I: Und Sie haben uns ja zuerst schon gesagt in welcher Gruppe Sie da den Kollektivvertrag dann auch erarbeitet haben, wer war dann wirklich an den Verhandlungen noch beteiligt?

F: In den ersten Jahren war das eben diese kleine Gruppe und in weiterer Folge haben wir dann gesagt wir erweitern das auf alle Bundesländer, es kann jedes Bundesland jemanden entsenden der in den Verhandlungen teilnehmen möchte und es war dann in den späteren Jahren so, dass wir oft zu zehn, fünfzehn Leuten dort gesessen sind, weil es war ich als Verhandlungsführer, es war immer der Geschäftsführer vom Fachverband dabei, der Obmann des Fachverbandes war in der Regel nie dabei, in der Zeit wo ich verhandelt habe. Es war, wir haben uns immer auch Experten dazu geholt, also wir haben damals zum Beispiel den Dr. Rauch, der war damals in der sozialpolitischen Abteilung der Wirtschaftskammer, den haben wir uns dazu geholt. Wir haben uns manchmal auch Experten eingeladen von anderen Fachverbänden, ich kann mich erinnern wir haben, da gabs die Zeit wo der Fachverband der Eisen, ahm, Elektronikindustrie auch für Arbeiter und Angestellte ein gemeinsames Lohnschema geschaffen haben, wo auch Arbeiter in die Vorrückung, in so Biennalsprünge eingestuft wurden. Was eigentlich ein Novum war, das hat es in keinem anderen Bereich gegeben und jetzt ist die Gewerkschaft natürlich an uns herangetreten, das hätten wir auch gerne und damit wir hier auch wissen wovon wir reden, wo die Fallen sind und nachdem ja auch der Fachverband der Elektronikindustrie die Verhandlungen schonmal geführt hat, wollten wir natürlich auch auf dieses Know-how zugreifen und wir haben uns damals den Dr. Winkelmayr dazu geholt, der war Geschäftsführer von dem Fachverband und auch das hat sich bewährt. Aber im Grunde warens am Anfang eher klein, was zum einen natürlich dazu geführt hat, dass man natürlich relativ rasch zu Lösungen gekommen ist und auch wenn die Verhandlungen hart waren, wo wir uns durchaus angeschrien

haben, gefetzt haben und beschimpft haben war am Ende des Tages immer so, dass man mit am Handschlag aufgestanden ist und sich fürs nächste Mal verabredet hat, ist das in größeren Runden gleich umdes schwieriger. Deswegen sind auch in den großen Verhandlungsrunden, gibt's dann auch immer sozusagen a Auszeit, wo dann kniffligen Knackpunkte in der kleinen Gruppe nochmal separat besprochen werden, wo man dann schaut, wie kann man zu Lösungen kommen.

Das ist ein übliches Prozedere. Das heißt wir haben am Anfang die große Runde nicht gehabt sondern erst später.

I: Das heißt Sie würden sagen, dass trotzdem eine positive Stimmung war und von jeder Seite eine Einigung erzielt werden wollte, oder wie würden Sie die Stimmungen bei den Verhandlungen damals beschreiben?

F: Hart aber herzlich. Also wie gesagt, es hat keiner dem anderen die Sache leicht gemacht, ich meine wir haben 2 Jahre verhandelt bis wir uns geeinigt haben. Wir haben uns tatsächlich, wie ich vorher gesagt hab, das ist nicht nur a Rederei sondern es gab wirkliche Schreiduelle dabei. Es gab von unserer Seite tatsächlich existenzielle Ängste, wenn die Gewerkschaft das durchsetzen würde was sie gerne hätte, das uns verunmöglicht hätte. Nachdem jeder von uns seinen eigenen Betrieb auch gehabt hat, hat das jeden von uns auch unmittelbar betroffen. Und am Beginn hat man natürlich in der Verhandlungsführung geschaut wie weit man gehen kann. Sowohl inhaltlich als auch in der Verhandlungsführung und wo man gemeinsame Sachen findet. Nur was ich in meiner Verhandlungsführung immer geschaut hab ist, nicht die konkrete Forderung ist das worüber ich verhandle, sondern was ist die Position dahinter, was ist das Interesse dahinter, nicht wo der sich jetzt hinstellt und sagt ich fordere des, sondern das Entscheidende ist das, warum fordert er das, was will er damit erreichen, was will er damit bezwecken? Weil oftmals und so ist ja auch unser SWF auf KV Ebene entstanden, über den wir ja auch jahrelang verhandelt haben, ist ja nicht so dass die jetzt gekommen sind und gesagt haben wir hätten das gerne und gute Idee dann machen wir das, ne, sondern die Frage war immer, was möchte die Gegenseite eigentlich erreichen. Oftmals war es so, dass wir mit eigenen Vorschlägen, das gleiche Ziel erreicht haben was die Gewerkschaft wollte, aber auf eine Art und Weise von der sogar wir noch etwas gehabt haben, siehe zum Beispiel Zuzahlung der Arbeitnehmer oder die Autonomie über unser eigenes Geld, was wir jetzt überhaupt nimmer mehr haben, weil früher war es so es war zwar ein Anspruch im KV festgeschrieben, aber es wurde erst im Nachhinein geprüft ob das sozusagen ausgegeben wurde und nur das was nicht ausgegeben wurde, wurde in den Fond eingezahlt. Jetzt müssen wir erst alle einzahlen und dann gehen wir betteln, dass wir alle wieder etwas kriegen. Völlig bescheuert. Also was ich damit sagen möchte, es war natürlich schon ein Klima wo es einerseits sehr hart zur Sache ging, wo man aber, wenn man erkannt hat, dass es nur um reine ideologische Fragen geht, da

sind die Fetzen geflogen. Und wenn man aber mal verstanden hat, dass für diesen oder jenen Punkt ein konkretes sachliches Interesse dahinter steckt und man überlegt, na gut wie könnte man dieses Ziel anders auch noch erreichen, sodass es für uns entweder weniger weh tut, gar nicht weh tut oder vielleicht auch noch einen Vorteil bringt dann konnte man damals schon auch recht konstruktiv über bestimmte Dinge verhandeln. Also es hat sich im Laufe der Zeit dann auch etwas verändert, muss ich ehrlich sagen, weil sowohl auf der, weil auch auf der Gewerkschaftsseite, ich sag jetzt mal, ein Kulturwandel stattgefunden hat und es immer stärker ideologisiert worden ist und es ging immer weniger um praktische Lösungen als um politisch-ideologische Lösungen. Also solche Verhandlungen heute zu führen ist ungleich schwerer als früher vielleicht, weil früher hast einem Rudi Nürnberger gesagt „Geh Rudi kum, red kann Blödsinn, du weist eh blablabla. Ja eh, aber weißt eh, aber müssen wir halt schauen wie wir zurechtkommen.“ Aber heute, ÖGH sagt, Karfreitag nicht nur für die Evangelischen sondern für alle, der gesunde Hausverstand sagt, das kann nicht richtig sein. Aber was macht der Jetzige, der muss für alle gleich geben. Für jeden alles gleich geben. Also Politik ist insgesamt stärker ideologisiert worden als es damals eigentlich war und das macht Verhandlungen mühsamer als damals und etwas schwieriger als damals, trotzdem glaube ich, dass es in der Gewerkschaft noch immer, gerade in den Fachgewerkschaften, Leute gibt die praxisorientierten und pragmatischen Lösungen zugewandt sind und nicht nur ideologisch betrieben wird. Aber es ist mühsamer als damals, ganz sicher.

I: Mit welchen Zielen sind Sie in die Verhandlungen eingetreten? Kann man das nochmal so sagen was...

F: Also ich bin nicht in die Verhandlung gegangen einen KV heimzubringen um jeden Preis. Also wir sind sehr Ergebnisoffen reingegangen und wir sind auch, das haben wir der Gewerkschaft auch signalisiert, wenn wir uns nicht einigen, einigen wir uns nicht. Also es war nicht so, dass wir bereit waren unsere Seele zu verkaufen für an KV. Im Gegenteil, das war von Anfang an klar, weil die Gewerkschaft auch in den ersten Verhandlungsrunden zwar die Gespräche mit uns geführt haben, aber eigentlich gar nicht mit uns über das reden wollten, was wir denen hingelegt haben, sondern sie wollten wieder dort anfangen, wo die alten Verhandlungen gescheitert sind. Wo wir gesagt haben, über des reden wir eigentlich nicht, das ist ein komplett neues Spiel und entweder wir reden drüber oder gar nicht. Und das war auch einer der Gründe, warum sich damals nur sehr wenig bewegt hat, weil die Gewerkschaft schon geglaubt hat, dass sie uns quasi, ähnlich wie das erste Verhandlungsteam überpowern kann. Was uns damals erstmalig gelungen ist, dass wir eine Branchenvertretung auf breiter Basis hatten, weil die meisten, oder die wesentlichen Bundesländer eingebunden waren, die unterschiedlichen Betriebsgrößen eingebunden waren, damals mit Trenkwalder und Manpower die zwei Branchenprimus miteingebunden waren und mit der Breite war es natürlich schon auch angenehm zu verhandeln

weil man hat dem Nürnberger halt dann gesagt, wenn nicht dann nicht und ist halt dann so. Und das hat irgendwann dann schon auch gefruchtet, dass die Gewerkschaft dann gesehen hat, „ois geht a net“ und insofern wäre für uns das Scheitern der Verhandlungen kein Beinbruch gewesen. Natürlich ist viel für uns auf dem Spiel gestanden, nur ganz ehrlich ich war damals Mitte 30, hab ein Unternehmen geführt, das zu den Branchenführern gehört hat, für mich persönlich hätte sich jetzt nicht rasend viel geändert, hätte ich den KV nicht gehabt. Dann hätten wir irgendwelche anderen rechtlichen Lösungen gefunden oder hätten irgendwelche anderen Dings. Und das hat die Gewerkschaft schon auch gemerkt, dass unsererseits jetzt nicht das Herz in die Hose gerutscht ist nur weil uns die mit diesen Klagen eingedeckt haben, was das ortsübliche Entgelt anbelangt. Ja eh, na also wir wären auch bereit gewesen die Verhandlungen scheitern zu lassen.

I: Aber können Sie sich noch an Verhandlungspunkte erinnern, wo es eine rasche Einigung gegeben hat oder was man so als Schlüsselmoment/Durchbruch bezeichnen würden?

F: Naja rasche Einigung gab es sicherlich dann einmal bei so Sachen wie bei Arbeitszeit, rasche Einigung gabs dann bei so Sachen wie Dienstreisen naja, also immer dann wenn unsere Mitarbeiter außer Haus sind, dass die auch ein Taggeld bekommen sollen. Das war relativ rasch. Bissl zäh und mühsamer waren dann eher so Themen wie Jubiläumsgelder und solche Dinge und natürlich der Knackpunkt war die Entgeltfrage. Das war der zäheste Punkt, über den ist geredet und verhandelt worden ohne Ende. Wie man vom Istlohn wekommt und dass man nicht die Metallerlohntafel haben wollen. Das war sicherlich wo es am meisten gehakt hat. Istlohn versus fixe Lohntafel. Wir wollten eine fixe Lohntafel haben damals. Wir wollten weg von diesem Prinzip, dass wir das zahlen müssen was im Beschäftiger ist, sondern wir wollten unseren Fixlohn haben. Weil es einfacher für die Mitarbeiter gewesen wäre, einfacher für uns und wir haben damals 3 Lohntafeln geschaffen gehabt. Eine Metaller Lohntafel, eine Gewerbelohntafel und eine Dienstleistungslohntafel und je nachdem in welcher Branche der gearbeitet hätte, hätte er in einer, wäre er in einer der drei Lohntafeln einzustufen gewesen. Und das hätte für alle sozusagen, wäre das einfachste Regime für alle gewesen. Und an dem haben wir lang lang lang herum verhandelt, bis wir akzeptieren mussten, das bringen wir nicht durch. Das bringen wir schlicht und einfach nicht durch, weil die Gewerkschaft aufgrund der gesetzlichen Situation keine Notwendigkeit dazu gehabt hat und sie waren in der Regierung der Mehrheitspartner, es gab dann zwar Schwarz-Blau, aber das war für uns jetzt nicht großartig der Moment wo wir das ändern hatten können, zumal die Gespräche schon vorher begonnen haben. Also insofern mussten wir in diesem Punkt nachgeben, weil hätten wir sozusagen dieses Lohntafelsystem durchsetzen wollen, hätten wir auch das Gesetz ändern müssen. Und dazu war damals politisch keine Chance. Also insofern hätte uns das damals nicht gebracht und an dem haben wir lange lange herumgedoktert. Das war, wenn Sie so wollen, dass die eine Seite

akzeptiert hat, nämlich wir, okay wir müssen von unserem Lohntafelsystem weg und die Gegenseite aber akzeptiert hat, okay sie müssen vom Istlohn Prinzip weg. Das war, wenn Sie so wollen, dann irgendwann mal der Knackpunkt soweit ich mich erinnern kann, aber Sie werden sicher auch mit dem Höfler Hans und Harald Aspäck reden, wie die das sehen.

I: Warum lehnen sich die Regelungen des KV AÜG sehr stark an die Regelungen des Metall-KV an und wie kam es dazu?

F: Weil das die Prämisse der Gewerkschaft war.

I: OK, das heißt das war ihre Bedingung, dass das...

F: Das war die Bedingung der Gewerkschaft, ahm, wobei wenn mans genau nimmt es bleibt ja, also das Herzstück ist ja die Grundlohntafel und die ist Metallergewerbe und nicht Metallindustrie, wobei sich das ja auch im Laufe der Zeit angenähert hat. Der Abstand damals war viel größer als heute Punkt eins, Punkt zwei das war. wenn Sie so wollen, das Zugeständnis unsererseits, alles andere haben wir aus dem Gewerbe Metallgewerbe KV entlehnt. Hat aber für uns in der Überlassung wenig praktische Auswirkung, weil ob der 24. oder der 31. jetzt ein halber Tag frei ist oder nicht, drinnen steht, hat im Überlassungsfall keine Wirkung. So Sachen wie Übersiedlungstage oder ähnliche Dinge hat wenig Wirkung also das war, wenn Sie so wollen, ein Zugeständnis, das uns wenig gekostet hat. Das war für die Gewerkschaft wichtig, um es als politischen Erfolg zu verkaufen, hat uns aber defacto nichts gekostet. Es war billig.

I: Dann würde ich Ihnen noch ein paar detailliertere Fragen zu den einzelnen Unterpunkten des Kollektivvertrages stellen. Der erste Punkt im Kollektivvertrag befasst sich mit dem Geltungsbereich. Besonders der fachliche Geltungsbereich umfasst zahlreiche Regelungen zur Anwendung beziehungsweise Nichtanwendung des AÜ-KVs. Wurde für diesen Bereich rasch eine Einigung erzielt beziehungsweise gab es hierbei Probleme?

F: Das war völlig unproblematisch, weil zum einen war völlig klar wir verhandeln für unsere Berufsgruppe, das heißt jeder der gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung macht ist davon erfasst. Thema war damals schon, ob und wie weit die gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser da inkludiert werden. Wir hatten hier in Wien einen relativ großen gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser, der dem WAFF (Wiener Arbeitnehmer FörderungsFolnd) gehört hat. Wo damals mit sehr viel AMS Förderung, öffentlichen Förderungen etc. Konkurrenz gemacht wurde und die uns am Markt mit Preisen unterboten haben. Da haben wir politisch dagegen angekämpft, mittlerweile gibt's eh kaum noch welche die das so betreiben, dass sie uns Konkurrenz machen, aber das war damals schon ein großes Thema, die Problematik dabei war eine rechtliche. Du kannst die Gemeinnützigen nicht exlege in den Wirkungsbereich dieses KVs mitaufnehmen, weil sie ja auch nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, was wir aber erreicht

haben ist, die politische Übereinkunft, dass sich diese Gemeinnützigen freiwillig dem KV unterwerfen. Das heißt, jeder dieser Gemeinnützigen hat einen Betriebsrat gehabt und es war und das war damals vielleicht auch noch leichter als heute und es war damals per Handschlag vereinbart, dass die Gewerkschaft sicherstellt, dass jeder gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser eine Vereinbarung abschließt in seinem Betrieb, dass es den KV zur Gänze anwendet und das ist in Wien auch passiert. Das ist meines Wissens auch in der Steiermark passiert. Es ist nicht in Oberösterreich passiert, wobei Oberösterreich immer schon, was die Überlassung anbelangt, aus meiner Sicht etwas problematisch ist. Weil dort immer das höchste Konfliktpotenzial geherrscht hat. Können gerne später nochmal gesondert darauf zurückkommen. Aber insofern war es formal gesehen leicht, weil es nur so geht und auch die politische Einigung war jetzt nicht so schwierig, es war jetzt nicht gleich beim ersten Mal akzeptiert, aber nachdem wir auf den Punkt immer wieder zurückgekommen sind, war das schon etwas was sie uns zugestanden haben weil es war auch schwierig für die Gewerkschaft die Position einzunehmen, wir fordern von euch all das aber für die Gemeinnützigen solls nicht gelten, wobei damals die Gemeinnützigen ja die „guten“ Überlasser waren und wir ja die „Gemeinen“, die „Bösen“. Also insofern wäre es für sie ja auch politisch nicht argumentierbar gewesen zu sagen, nein die nehmen wir nicht mit rein, aber formal hätten wir sie gar nicht mit reinnehmen können.

I: Als weiterer Punkt im Kollektivvertrag sind der Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses angeführt, diese Regelung umfasst sowohl den Probemonat als auch die Kündigung. Wie empfanden Sie die Verhandlungen zu den Punkten?

F: Also, dass wir den Freitag, also wir haben ja im Gesetz zwei Wochen Kündigungsfrist gehabt. Diese zwei Wochen Kündigungsfrist haben wir auch im ersten KV gehabt. Die wurde so akzeptiert, das einzige Zugeständnis, das wir gemacht haben war, dass wir gesagt haben okay es ist Freitag der Kündigungstag. Okay, soll so sein. Was in der damaligen Zeit, wo ja hauptsächlich Arbeiter waren, die auf Montage waren oder sonstiges sowieso immer am Montag begonnen haben und am Freitag in der Regel das Dienstverhältnis beendet haben. Damals war die, der Anteil der Dienstverhältnisse, die noch durch unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet waren, ungleich höher. Es gab relativ wenig, prozentuell jetzt betrachtet, Kündigungen durch den Dienstgeber, also sprich durch uns. Insofern war auch das das Zugeständnis, dass der Kündigungstag der Freitag ist, etwas was uns damals nix kostet hat. Und wir haben nur 2 Wochen Kündigungsfrist gehabt. Die 3. Kündigungswoche kam erst Jahre später dazu.

I: Dann haben wir eh vorhin schon darüber gesprochen, Sie haben gesagt, dass die Arbeitszeit jetzt nicht so das Problem war, aber da haben wir unter anderem die Normalarbeitszeit und die Überstunden –

F: Naja was uns schon gelungen ist bei der Arbeitszeit, ich mein zum einen, wir haben akzeptiert, als eine Art Gegenleistung die 38,5 Stundenwoche und nicht die 40 Stunden Woche auch wieder warum. Defacto kostet uns das nix, weil wenn der im Einsatz ist, also überlassen, gilt sowieso die 38,5 Stunden Woche von der Industrie oder die 40 Stunden im Gewerbe. Also auch das ein Zugeständnis, das uns nix gekostet hat. Weil Stehzeiten hat es relativ wenig gegeben und für die Stehzeiten haben wir sogar eine Regelung drinnen mit den 7,7 Stunden pro Tag. Auch das ist etwas, wo ich sage, das ist ein Erfolg, den wir denen herausgerissen haben, weil wie soll ich das jetzt sagen, natürlich in einer 38,5 Stunden Woche gibt es 4 lange Tage, Montag bis Donnerstag, und Freitag haben wir Frühschluss. Jetzt, wenn jemand krank ist, wird er ja nicht am Freitag krank, sondern am Montag krank, oder vielleicht Montag/Dienstag krank hätten wir gesagt es gilt das Ausfallsprinzip 1:1, dann hätten wir müssen an einem Montag 8,5h zahlen. Wir haben aber durchgesetzt es gilt die Durchrechnung der ganzen Woche und 38,5h durch 5 sind die 7,7 Stunden. Halt auch für den Freitag, ist schon klar, aber dafür sparen wir uns für kurzfristige Krankenstände und kurzfristige Absenzen wird's für uns interessanter. Also es gab viele so kleine Punkte, wo die Gewerkschaft uns viel weiter entgegengekommen ist, als man es ursprünglich vermuten konnte. Das heißt man sieht daran schon, dass die Gewerkschaft ein massives Interesse hatte diesen KV abzuschließen. Das sieht man auch bei der Arbeitszeit, wir haben eine flexible Arbeitszeitregelung geschaffen, wo wir und das ist auch einmalig, das hat keiner vorher zusammengebracht, dass wir eine einseitige Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers drinnen stehen haben, mit der Gewerkschaft vereinbart. Wir können bestimmen wann der in Zeitausgleich geht, das gibt es bis heute in keinem KV.

I: Das stimmt.

F: Also wir haben damals sensationell gut verhandelt. Ja also man kann über den KV sagen was man will oder über die damalige Führung, aber verhandeln haben wir können. Dass wir 2 Töpfe geschaffen haben, 2 mal 40 Stunden und wenn wir zusammenrechnen dürfen wir noch mehr übernehmen, nämlich 60 Stunden und und und. Es sind viele kleine Punkte drinnen, bei denen uns die Gewerkschaft weiter entgegengekommen ist als in jeder anderen Branche. Ahm, und das haben wir natürlich auch damals entsprechend zu nutzen gewusst und ja, insofern waren wir nicht schlecht.

I: Dann haben wir noch die Bestimmungen zur flexiblen Arbeitszeit, welche diverse Regelungen zur Ansammlung beziehungsweise zum Verbrauch von Zeitguthaben enthalten. Löste die Festlegung dieser Konflikte aus? Wenn ja, welche?

F: Naja das Problem liegt eher darin, dass wir, was sozusagen auf der einen Seite vorteilig ist, ist auf der anderen Seite nachteilig. Wir haben diese zwei Töpfe geschaffen damit man sozusagen den Anteil an flexiblen Stunden vergrößern, gleichzeitig verkompliziert sie natürlich

den Verbrauch, ja, weil ich kann nur, also jede Stunde muss ein Mascherl kriegen und so weiter und so fort Punkt eins. Punkt zwei, meistens wurden die Stunden sowieso im Rahmen der Überlassung schon verwendet und der Zeitzuschlag, den wir akzeptieren mussten, hat natürlich den Nachteil, wenn ich sie nicht rechtzeitig verbrauche, dass ich halt mehr Kosten hab. Aber wahrscheinlich war es vielen Betrieben auch wirklich zu kompliziert als dass sie es in den breiten Flächen angewendet hätten. Die, die es angewendet haben, wie in unserem Betrieb zum Beispiel, für uns war das eine gute Regelung.

I: Dann haben wir noch die Regelungen für auswärtige Arbeiten. Haben besonders in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung eine große Bedeutung. Diese enthalten zahlreiche Regelungen bezüglich der Vergütung für auswärtige Arbeiten (Tag-/ Nächtigungsgeld etc.).

F: Also das was wir vorhin gesagt haben, oder?

I: Ja genau, das was wir vorhin besprochen haben.

F: Also das war einer der großen Motivationen für uns als Branche den KV zu machen, weil wir diese Dienstreiseregulierung haben. Nur dadurch war es uns auch überhaupt möglich, dass wir Monteure auch weiter ordentlich beschäftigen können. Auch da wiederum, einerseits war da der Punkt der Definition relativ einfach, weil sehr viele damals auf Montage tätig waren und die PRO-GE, damals hießen sie ja noch Metaller, damals warens noch nicht die PRO-GE sondern die Metaller, haben natürlich genau gewusst wovon sie reden. Weil das sind ihre Leute gewesen die sie da üblicherweise vertreten haben auf der Montage. Da wars relativ leicht mit denen ein gemeinsames Verständnis zu finden und zu sagen, na schau her, wenn unser Mann auf der Baustelle arbeitet warum soll er nicht das gleiche Taggeld kriegen, wie der andere auch. Ja das war eh klar, das war überhaupt kein Thema. Was wir sogar durchgebracht haben zu unserem Vorteil ist, dass wir sogar reingeschrieben haben, dass jede Tätigkeit auf einer Baustelle automatisch eine Tätigkeit außerhalb des ständigen Betriebs ist. Das ist insofern spannend gewesen, weil du hast natürlich bei Großbaustellen gabs damals durchaus auch die Judikatur, wenn das der Ort der Arbeitsaufnahme ist, dann ist das dort sein ständiger Betrieb, dann wäre er dort nicht auf Dienstreise gewesen und hätte keine Tagessätze kriegt. Also auch das haben wir durchkriegt also insofern war ein guter Punkt. War ein guter Punkt und war auch nicht rasend schwer durchzubringen.

I: Dann haben wir das Thema der Entlohnung, das stellt auch heute noch ein zentrales Thema dar. Wie konnten sich die verschiedenen Verhandlungspartner bezüglich der Festlegung von Mindestlöhnen, Überlassungslöhnen, Referenzlöhnen etc. einigen? Wie würden Sie die Verhandlungen dazu charakterisieren?

F: Das war ein langer mühsamer Kleinkrieg. Beginnend mit der großen Schlacht ums Grundsätzliche, bis einmal beide Seiten akzeptiert haben was dem anderen prinzipiell zumutbar ist oder nicht. Das heißt es ging lange darum, dass wir unsere Lohn tafel nicht umsetzen können, gleichzeitig ging es auch lange darum, dass keine Istlöhne geben wird. Dann ging es einmal lange darum, auf welche Lohn tafel einigen wir uns denn grundsätzlich. Dann gings darum, aber was machen wir jetzt mit den Istlöhnen. Also das war wirklich eine lange, lange Phase wo viel intern Hirnschmalz verwendet wurde, wie können wir das regeln und zwar so, dass es praktikabel ist, dass es einfach ist. Wir haben natürlich eine Judikatur gehabt als Hintergrundgeräusch, wir haben den Wunsch nach Istlohn gehabt und wir haben aber gleichzeitig die Praktikabilität im Vordergrund gehabt und die Rechtssicherheit. Und so haben wir denen auch versucht zu verkaufen, dass jede Lösung, die wir da finden eine möglichst einfache sein muss. Und deswegen ist dieses Referenzlohnsystem dann entstanden. Es ist noch immer einen Tick zu kompliziert, weil erstens einmal die Aufschlüsselung in drei Qualifikationsstufen, dann die Teilung mit und ohne Betriebsvereinbarung. Ja, man könnte das natürlich noch mehr vereinfachen und das hat schon sehr viel Zeit gekostet das sozusagen so hinzukriegen, dass es für beide Seiten akzeptabel war. Ich kann jetzt nimmer mehr genau sagen, haben wir zuerst akzeptiert, dass es Referenzlöhne gibt und die Gewerkschaft dann gesagt hat aber für die Betriebe mit Betriebsvereinbarung wo es ja höhere Löhne gibt muss uns noch etwas einfallen, oder ob die schon mit der Forderung gekommen sind und wir haben dann gesagt, ja gut, aber dort wo es keine gibt brauchen wir noch irgendwas anderes. An das kann ich mich jetzt im Detail nimmer erinnern um ehrlich zu sein, vielleicht kann sich der Höfler Hans da noch erinnern, aber es war klar, dass es hier sehr viel Diskussionsbedarf gegeben hat, wie stellen wir denn überhaupt fest, dass es hier Überzahlungen gibt und wie hoch sollen die sein. Wie machen wir Kohortenbildung und und und. Es gab damals natürlich schon vom Fachverband der Industrie der Metallindustrie, immer diese Lohnstatistiken. Die natürlich die Gewerkschaft als Referenz herangezogen hat. Wir haben natürlich trotzdem immer wieder versucht zu argumentieren, aber wir haben ja auch Jungfacharbeiter, wo das noch nicht gerechtfertigt ist, dass der schon überzahlt wird, der kriegt auch keine Überzahlung, wenn er dort gleich anfängt. Und so weiter und so fort, das hätte aber wieder eine zusätzliche Verkomplizierung mit sich gebracht. Das heißt es war ein abwägen vieler kleiner Punkte, und die Grundprämisse war immer ein möglichst einfaches, händelbares System zu haben. Weil nur je einfacher das System ist, je leichter ist es in der Praxis nicht nur anwendbar sondern auch umsetzbar. Ich kann ja nicht zu meinen Mitgliedsbetrieben gehen und sagen, schauts her was wir da Tolles geschaffen haben und komm mit am Bürokratiemonster. Das heißt das war schon auch immer bisschen die Abwägung, kostet uns das ein paar Cent mehr, oder gibt es eine bestimmte Anzahl von Fällen, wo wir vielleicht mehr zahlen, als es vielleicht in der Praxis notwendig wäre und bin ich bereit diesen individuellen Mehrpreis zu bezahlen für ein einfaches,

handhabbares System. Und da haben wir uns im Zweifelfall halt eher für das einfachere System entschieden, als immer für das jeweils billigste. Weil wenn ich immer fürs jeweils billigste entschieden hätte, hätte sich das so aufgefächert und es wäre wahrscheinlich mehr Verwirrung entstanden und noch teurer geworden, weil sich jeder auf die sichere Seite geschlagen hätte. Also das haben wir damals immer wirklich sehr intensiv diskutiert und das waren keine Entscheidungen im Alleingang, sondern da ist wirklich viel auch mit den Branchenvertretern diskutiert worden, auch wenn in der kleinen Gruppe verhandelt wurde. Aber nach jeder Verhandlungsrunde gab es ja größere Runden mit Rückmeldungen. Es gab in Oberösterreich einen Arbeitskreis nur mit den Personaldienstleister, in Wien haben wir einen Berufsgruppenausschuss der Personaldienstleister gehabt, in der Steiermark gabs eine eigene Gruppe, also das wurde immer in der Breite diskutiert aber wir haben immer halt auch geschaut, dass wir am Ende des Tages ein System schaffen, dass praxisnahe ist einerseits und andererseits auch einfach bleibt in der Handhabung und ja.

I: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Ergebnis der Verhandlungen?

F: Wen fragen Sie jetzt genau.

I: Sie persönlich.

F: Natürlich war es einerseits sehr gutes Ergebnis, sonst hätte ich ihn nicht abgeschlossen. Zweitens ich hätte nicht abschließen können, wenn meine Kollegen das nicht auch gut gefunden hätten. Dass wir nicht alles gekriegt haben, eh klar. Dass wir da und dort Kompromisse schließen mussten, ja. Aber, dass wir in manchen Dingen auch mehr bekommen haben, als es üblicherweise zu erwarten gewesen wäre, stimmt auch. Insgesamt war ich mit dem Ergebnis, und bin es nach wir vor, sehr zufrieden. Ich bin vielleicht nicht so zufrieden, wie sich der eine oder andere Punkt im Laufe der Jahre entwickelt hat, aber mit dem damaligen Ergebnis war ich sehr zufrieden. Bin ich es heute noch, bin auch heute noch der Meinung, dass das Ergebnis jeder Überprüfung standhält. Bin heute noch stolz drauf. Nicht nur weil wir was epochales geschaffen haben, nämlich den ersten KV europaweit, sondern weil es auch eine Lösung gebracht hat, mit der jeder leben hat können und wir haben für die produzierenden was dabei gehabt, für die Monteure was dabei gehabt, wir haben die Rechtssicherheit gehabt, wir haben ein einfaches System gehabt. Dass es nicht allen recht war, auch klar. Dass es natürlich Kritiker gab, auch klar. Selbstverständlich, man kann jeden Punkt, wenn man ihn isoliert betrachtet, immer besser verhandeln und ein besseres Ergebnis erzielen, nur es ist ja immer ein Gesamtergebnis. Es sind ja lauter kommunizierende Gefäße, gibst da ein bisschen nach kriegt da vielleicht ein bisschen mehr und umgekehrt. Man sollte so ein Werk niemals isoliert betrachten. Es gab gewisse rote Linien über die sind wir nicht drüber gegangen. Also es gab damals natürlich Kritik am Referenzlohnsystem einerseits, dass ich bis zu einem gewissen Grad

nachvollziehen konnte. Wir haben es aber eh abgeschwächt, weil es nicht für die Monteure gegolten hat und sind wir uns ehrlich, wir haben damals schon, es war damals schon geübte Praxis, dass der Stundenlohn für Mitarbeiter die im Werk sind, um vieles höher war als die auf der Montage weil die natürlich Diäten kriegt haben. Geschimpft auf das Referenzlohnsystem haben meistens jene Betriebe, die damals Montagelöhne im Werk gezahlt haben und die Nettodifferenz mit Taggeldern Steuergeld aufgefettet haben. Was dann natürlich nimmer gegangen ist, eh klar. Aber für die, die seriös gearbeitet haben, für die hat das jetzt nicht rasende Mehrkosten mit sich gebracht sondern Rechtssicherheit. Also die Kritik, es war damals die Erleichterung in der Branche größer als die Kritik. Es war die Akzeptanz in der Branche weit größer als die Kritik. Und hat sich auch über die Jahre hinweg bewährt, also ja.

I: Inwieweit wurden die Bestimmungen des Kollektivvertrages durch dazu bestehende höchstgerichtliche Judikatur beeinflusst?

F: Naja natürlich massiv, weil wie gesagt, es gab eben zum Thema angemessenes ortsübliches Entgelt eben diese Judikatur und das war immer Drohgebärde der Gewerkschaft mit dieser Istlohn Thematik. Es war natürlich, diese Erkenntnis war natürlich ein zweischneidiges Schwert. Es hat einerseits zwar festgelegt, dass es einen theoretischen Anspruch auf eine Ist-Entlohnung gibt, die wir in den KV Verhandlungen abgewehrt haben, zumindest größtenteils, oder vom Prinzip her abgewehrt haben. Wir haben uns nur mit dem Referenzlohnsystem sozusagen einer gewissen Istlohn Entlohnung angenähert, aber auf Basis des KV-Mindestlohns. Umgekehrt war aber der Gewerkschaft auch klar, dass so wie das OGH Erkenntnis formuliert war, eine durchgehende rechtssichere Feststellung der angemessenen ortsüblichen Ist-Entlohnung praktisch undurchführbar ist. Die Erkenntnis war für beide Seiten schlecht. Für die Gewerkschaft war es zwar gut, weil der Istlohn zwar bejaht wurde aber auf eine Art und Weise die praktisch nicht durchführbar ist und bei der KV Verhandlung sitzen sich aber die Praktiker gegenüber, die sagen, na schau wie soll ich das jetzt machen deiner Meinung nach? Beziehungsweise haben wir dann natürlich auch gesagt, „Na da wünsch ich dir viel Spaß, das nächste Mal, wenn du das einklagst bei der Datenerhebung und bei der Beweisführung, also viel Spaß“. Für die Gewerkschaft war es zwar politisch ein Sieg und praktisch kaum umsetzbar und für uns war es eine politische Niederlage aber praktisch hilfreich und das haben wir dann logischerweise auch ausgenützt. Eh klar. Aber es war im Prinzip eine nach wie vor vertrackte Situation. Und eines wusste die Gewerkschaft damals schon, sie hat natürlich in der öffentlichen Darstellung sich auf die politischen Fragen konzentriert und nicht auf die praktischen. Eh klar und wir waren damals als Branche schon ziemlich schlecht beleumdet und schlecht angeschrieben. Und das war einer der Dinge, einer der Gags, die zum Ende der KV Verhandlung waren, weil es wurde immer gegen die Leiharbeit polemisiert und wir wollten immer weg von diesem Leiharbeit und so weiter. Mein damaliger Spruch war immer, ich kann dir mein Kugelschreiber leihen, weil der

gehört mir aber mein Mitarbeiter nicht weil Leibeigenschaft ist vor über 200 Jahren in Amerika abgeschafft worden. Und wie wir dann abgeschlossen haben und der Handschlag zwischen Nürnberger und mir das besiegelt hat, habe ich gesagt „so und ab jetzt gibt es keine Leiharbeit mehr sondern jetzt reden wir nur mehr von Zeitarbeit. Weil jetzt sind wir geregelt, wir haben uns auf was geeinigt und Leiharbeit gibt es nicht mehr. Es gibt nur mehr Zeitarbeit ok?“ Und da Nürnberger „Passt, ok so machen wir das“. Und dann waren sie aber recht pfiffig und haben inseriert „Das Ende der Leiharbeit“. Natürlich polemisch im Sinne von, die, die das so lesen wollten, die Leiharbeit wird jetzt abgeschafft oder wird verunmöglicht durch den KV. Ich fands witzig, Ich fands smart, es hat Aufmerksamkeit erregt und sozusagen bisschen Aufmerksamkeit auf den KV gelenkt. Manche Branchenkollegen haben mir das übel genommen, oder haben mir übel genommen, dass ich das gut und lustig finde. Die waren da nicht ganz so entspannt aber es war damals noch eine lustige Anekdote noch dazu. Das waren so hellblaue Plakate „Das Ende der Leiharbeit“.

I: Aber das erregt dann auch wirklich Aufmerksamkeit.

F: Jaja.

I: Dann habe ich noch die Frage, welche relevanten Änderungen des Kollektivvertrages wurden im Laufe der letzten Jahre eingearbeitet und warum beziehungsweise auf wessen Initiative?

F: Also wir haben neue Punkte geschaffen. Zum einen den Thema Jubiläumsgeld. Das kam Jahre später von der Gewerkschaft und ist immer wieder gekommen, gebetsmühlenartig und irgendwann einmal haben wir gesagt, ja wenn man sich die durchschnittliche Dienstverhältnisdauer in der Branche anschaut und wir geben denen nach 15 Jahren das erste Mal ein Jubiläumsgeld, na gut okay. Also das kam hinein im Laufe der Jahre was nicht sehr viel gekostet. Mittlerweile gibt es schon Jubiläumsgelder Bruchteile davon ich glaub nach fünf Jahren, nach zehn Jahren und so weiter und so fort. Ja eh, ja eh. Kann man kritisch betrachten, kann man auch großzügig betrachten. Es kam auch hinzu immer wieder auch im Protokoll so Checklist für Beschäftiger, da haben wir uns mal auf einen Dienstvertrag geeinigt, auf eine Überlassungsvereinbarung geeinigt und solche Dinge mehr. Aber wirklich substanziell erweitert wurde der KV aus meiner Sicht nur im Bezug auf den damaligen Weiterbildungsfond, wo wir eben uns als Arbeitgeber verpflichtet haben damals 2,50 Euro pro Person und Monat in die Weiterbildung zu investieren. Als Zielwert. Und 50 Cent kommen vom Mitarbeiter damit hätten wir so gesagt den Fond gefüllt gehabt. Das war damals ein epochaler Durchbruch, einerseits hat die Gewerkschaft jahrelang massiv auf diesen Weiterbildungsfond gedrängt und hat damals schon als Zielwert schon gehabt 1 Prozent der Lohnsumme. Was wir über Jahre hinweg immer wieder abgelehnt haben. Bis es halt zu dieser Art der Lösung kam, die aus meiner Sicht durchaus arbeitsmarktpolitisch interessant gewesen wäre. Und uns auch eine Waffe in die Hand

gegeben hätte die unteren Lohngruppen auch unten zu halten. Mit einer gewissen Autonomie für die Betriebe etc. Dass das dann eskaliert ist auf Gesetzesebene war weder meine Intention noch mein Verschulden in dem Sinn oder meine Verantwortung. Was es an Erweiterungen gegeben hat war immer mal wieder im Bereich der Arbeitszeit mit den Verbrauchsbestimmungen. Aber sonst sind das, ist eigentlich nur das weiterentwickelt worden, was im Grund schon drinnen war.

I: Okay, dann haben wir noch als Abschlussfrage, würden Sie im Nachhinein, sowohl im Rahmen der Verhandlungen, als auch außerhalb, etwas anders machen oder anders reagieren als damals?

F: Ahm, nachdem wir den SWF ins Gesetz gekriegt haben, was nach meiner Sicht der größte Sündenfall war seit ever und ich in den Prozess involviert war, würde ich heute das eine oder andere etwas anders machen, aber es würde nicht genügen, wenn ich alleine etwas machen würde. Aber im Großen und Ganzen würde ich wahrscheinlich noch massiver davor warnen das ins Gesetz zu nehmen, als ich es damals vielleicht getan habe. Und würde wahrscheinlich. Das interessante war ja, dass wir seitens der WK schon 1,5 Jahre vorher einen internen Prozess gestartet haben um Positionen zu erarbeiten für diese AÜG Novelle. Möglicherweise waren wir damit zu früh dran, weil sehr viele Betriebe das als viel zu weit weg empfunden haben und es viel zu wenig Inputs gab. Man hätte das vielleicht nicht so langfristig starten sollen und möglicherweise dann etwas intensiver gegen Ende zu, das zu machen. Aber es gab lange Zeit auch auf Seiten der Betriebe nicht so das Gefühl, dass sie unmittelbar davon betroffen wären und wie sie munter worden sind, war dann alles a bissl hektisch.

I: Okay, gibt es sonst von Ihrer Seite her noch irgendwas, was Sie noch gerne erzählen würden?

F: Nein, kann Ihnen nur empfehlen, lesen Sie mein Buch, weil das ist von 2005 und damals waren die Erinnerungen noch etwas frischer wie heute. Also da können Sie sicher vieles an Details noch nachlesen auch von anderen Stakeholdern, weil das Buch so aufgebaut ist, dass die Geschichte erzählt wird und zwischen drinnen sind dann immer so Gastbeiträge von den damaligen Stakeholdern.

I: Vielleicht weil Sie vorher noch angeschnitten haben, dass in Oberösterreich das immer ein bisschen schwieriger war...

F: Naja, Oberösterreich hat offenbar eine andere Kultur. Wenn man schaut, viele Konfliktfälle poppen halt in Oberösterreich auf. Das liegt zum einen daran, dass möglicherweise die Sozialpartnerschaft schon etwas konfliktgewohnter ist. Mag sein, dass die Arbeiterkammer und die Gewerkschaft dort oben ein bisschen politisch, wie soll man sagen, ideologischer arbeitet als wo anders. Aber auch die Beschäftigten und die Überlasser die Grenzen eher ausloten als wo

anders. Und viele der Fälle, die dann in den Medien zur Geiselhaft einer ganzen Branche führen, ihren Ausgangspunkt in Oberösterreich haben. Ich sag nur bei uns der Kalliauer, der jetzige AK Präsident, aber auch der jetzige Fall wieder, der jetzt durch die Medien geistert mit dem Sozialbetrug war auch wieder ein oberösterreichisches Unternehmen, aber ja.

I: Okay, dann bedanke ich mich nochmal, dass Sie sich die Zeit genommen haben für das Gespräch

F: Ja gerne.

10.3.2. Dr. René Schindler

12.02.2019 | Zentrale Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien

Interviewer: Also zuerst einmal, um Ihnen nochmal einen kurzen Einblick zu geben, meine Kolleginnen und ich schreiben unsere Bachelorarbeit an der Johannes Kepler Universität Linz, in Kooperation mit dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister der WKO. Das Ziel ist eine objektive Darstellung dieses Themas, und daher möchten wir die Perspektiven verschiedener Stakeholder berücksichtigen. Da würden wir Sie gerne einmal Fragen, haben Sie eine Rolle eingenommen beim Entstehungsprozess des AÜGs?

Schindler: Ja, also beim Entstehungsprozess des AÜGs nur am Rande und im Hintergrund aber beim Entstehungsprozess des Arbeitskräfteüberlassung Kollektivvertrages.

I: OK, darf ich Ihnen trotzdem noch ein paar Fragen zum AÜG stellen?

S: Jaja, natürlich gerne!

I: Was war aus Ihrer Sicht die Motivation für die Entwicklung dieses Gesetzes?

S: Naja dem Gesetz vorangegangen ist, dass diese neue Beschäftigungsform einfach begonnen hat in Österreich zu bestehen und die Gewerkschaften natürlich gesagt haben, das müssen wir verbieten und - ja wie üblich Vertragsfreiheit - war es nicht ausdrücklich verboten, das kann man einfach ausmachen. Es hat sich nichts gefunden, was diese Form der Beschäftigung verboten hätte, also haben wir ein Verbot gefordert. Das hat sich in 12 Jahren nie umsetzen lassen. Dann haben wir gesagt, na gut, dann schaffen wir zumindest ein Gesetz, dass einigermaßen die härtesten Bandagen klärt und entschärft und das haben dann die Gewerkschaften sozialpartnerschaftlich verhandelt, aber da war ich wie gesagt nur sehr im Hintergrund dabei und dann hats der Nationalrat beschlossen.

Und von der Frage, dass man halt nicht haftet, plötzlich voll, sondern wie jeder andere Arbeitnehmer wenn man zB eine Maschine beim Kunden beschädigt, ja, so ein klassisches Ding, würde niemand verstehen. Fürsorgepflichten, finanzielle Regelungen sind da halt einige, wie soll ich sagen, grundsätzliche Abfederungen drinnen.

I: Und wer waren aus Ihrer Sicht die Initiatoren zur Entstehung des Gesetzes? Welche Personen haben einen maßgeblichen Beitrag zur Entstehung beigetragen?

S: Gewerkschaften und Arbeiterkammer. Und der Koll Ziniel hat das ganz intensiv entworfen, damals als Mitarbeiter der Arbeiterkammer.

I: Ok und können Sie weitere wichtige Personen, die an den Verhandlungen/Entstehung teilgenommen haben, nennen?

S: Das weiß ich im Einzelnen nicht, weil ich nur bei der Resonanzgruppe war. Also ich war nicht bei den Verhandlungen selber. Damals.

I: Und die Ziele waren also einfach, dass man eben wirklich das alles geregelt hat, wies schon gesagt haben.

S: Ja also der Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, aber natürlich das muss man schon sagen: Auch der Schutz der Stammebelegschaften. Da gings ja im Kern darum, dass man ein wildes Lohndumping verhindert, weil es hätte ja der Kollektivvertrag des Kunden nicht gegolten für die Arbeitskraft, weil der ist ja beim Überlasser beschäftigt. Der hat keinen Kollektivvertrag für Arbeiter. Also da hat das Gesetz schon auch Entgeltschranken eingezogen, was in Österreich ganz untypisch ist, um eben zu vermeiden, dass da ein Lohndumping entstehen kann, zum Beispiel der Grundsatz, dass mindestens der Kollektivvertrag des Einsatzbetriebes bezahlt werden muss. Das steht im AÜG.

I: Haben Sie im Hintergrund da trotzdem auch mitbekommen, wo es eine rasche Einigung gegeben hat und wo nicht? Oder ..?

S: Ja, also der härteste Teil waren natürlich soweit ich mich erinnere die Entgeltfragen und während so andere Fragen, dass das Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes gelten muss, auch gegenüber dem Beschäftiger und der Sozialversicherungsrechtliche Schutz, der Arbeitszeitschutz, waren eigentlich eh nicht sehr strittig.

I: Okay, so die detaillierteren Fragen zu den Verhandlungen kann man dann weglassen. Was trotzdem interessant wäre, wie zufrieden waren Sie mit dem Ergebnis des AÜGs?

S: Grundsätzlich schon. Also das AÜG hat neben einer Reihe von detaillierten Bestimmungen, die auch heute noch im europäischen Vergleich durchaus fein sind, Insbesondere diese Bestimmung gehabt, die den späteren Abschluss eines Kollektivvertrages massiv erleichtert, weil solange es keinen Kollektivvertrag für die Überlasserbranche gibt, der ortsübliche Lohn zwingend zu zahlen ist. Und das ist für Österreich ganz ungewohnt, weil der zwar schon gilt, wenn man sonst nix vereinbart hat, aber eben nur subsidiär und das wäre jetzt und war damals auch der erste Anlass festzustellen, was ist denn das eigentlich ganz genau? Wie stellt man den fest, den ortsüblichen Lohn? Und insofern hat das Gesetz eine ganz massive Rutsche gelegt, die dann sehr geholfen hat den Kollektivvertrag zustande zu bringen. Das hab ich damals natürlich damals noch nicht so vorhergesehen.

I: Das ist eh klar, aber im Nachhinein jetzt.

S: Ja genau, jetzt im Nachhinein betrachtet.

I: Und welche relevanten Änderungen des AÜG wurden im Laufe der letzten Jahre eingearbeitet und warum bzw. auf wessen Initiative?

S: Ja also da gibt's immer wieder einzelne Kleinigkeiten und im Jahr 12, wenn ich mich nicht täusche war dann die große AÜG Novelle aufgrund der Richtlinie, der Europäischen Richtlinie für Leiharbeit und ja, da sind noch einmal wesentliche Dinge dazugekommen. Also wesentliche Schutzbestimmungen, insbesondere auch bei langjähriger Überlassung und im Bereich des Arbeitszeitrechts und Urlaubsrechts.

I: Super Dankeschön. Dann gehen wir zum Kollektivvertrag weiter. Da möchten wir gerne von Ihnen wissen, welche Rolle Sie da genau im Entstehungsprozess des Kollektivvertrages eingenommen haben?

S: Okay, zum Kollektivvertrag muss man sagen, dass den ganz ungewohnter Weise den immer die Arbeitgeber verlangt haben und am Anfang hat der ÖGB gesagt: machen wir nicht. Weil wir haben zwar jetzt dieses Gesetz, aber eigentlich wollen wir Leiharbeit verhindern so gut es geht, wir sagen all unseren Betriebsräten verhindert das, im Arbeitsverfassungsgesetz gibt's Bestimmungen die ein bissl helfen, kein Vetorecht aber doch Verhandlungspflichten und wir wollen das einfach nicht. Und wenn man einen Kollektivvertrag macht, dann wertet man das auf. Dann erklärt man es geradezu zum Regelfall. Das hat, sagen ich mal 10 Jahre ganz gut funktioniert und dann wurde klar, dass diese Politik am Ende ist. Es ist einfach Leiharbeit zu viel geworden. Das war klar, das geht nicht mehr und dann hat man innerhalb des ÖGBs entscheiden müssen welche Fachgewerkschaft verhandelt das denn jetzt, weil Leiharbeiter gibt's in allen Branchen. Also für Leihangestellte muss man sagen hat ja immer der Angestelltenkollektivvertrag Gewerbe gegolten, einfach weil der so allgemein gilt, dass die da drinnen automatisch erfasst waren. Und für Arbeiter hat man sich dann drauf geeinigt, dass die damaligen Metaller das machen sollen, weil die meisten Leiharbeiter in unseren Betrieben waren und weil wir halt auch eine schlagkräftige Gewerkschaft waren und innerhalb der Metallergewerkschaft war ich damals der Leiter der Rechtsabteilung und auch schon bei den Kollektivvertragsverhandlungen involviert, die Gleichstellung Arbeiter/Angestellte auf Kollektivvertragsebene hergestellt haben. Und dann hat halt unser Vorsitzender mich gebeten, da ein Konzept zu erstellen und mit dem zuständigen Zentralsekretär, dem Kollegen Haas, gemeinsam diese Verhandlungen zu führen. Da waren noch mehr Leute dabei, aber federführend wir zwei und das haben wir dann auch gemacht und haben mit den Arbeitgebern auch eine Lösung gefunden, nur sind die dann ihrerseits in der Wirtschaftskammer niedergestimmt worden. Also der seltene Fall, dass ein ausverhandelter Kollektivvertrag dann hinterher, ich meine das ist normal, dass der dann hinterher im zuständigen Gremium beschlossen werden muss, ist ja auch bei uns so, aber das ist der einzige Fall in 45 Jahren, nein, 43 Jahren die ich für die Gewerkschaft gearbeitet hab, dass der hinterher niedergestimmt

wurde. Ich meine das sind ja die gewählten Repräsentanten ja, aber das war so. Die sind dann natürlich auch zurückgetreten und dann gabs zwei Jahre eher scharfe Konflikte. Wir haben halt alle Leiharbeiter Österreichweit angeschrieben, sie aufmerksam gemacht, auf diesen ortsüblichen Lohn und ihnen angeboten, auch wenn sie nicht Mitglied sind, wir würden ihnen Auskunft erteilen, wie hoch dieser ist, haben uns dazu ein Konzept erstellt aufgrund von Daten des Arbeitsmarktservices über die Durchschnittslöhne in bestimmten Branchen in politischen Bezirken. Sind davon ausgegangen, also es ist wissenschaftlich an sich Einigkeit, die ortsüblichen Löhne sind nicht Mindestlöhne sondern bezahlte Istlöhne und dann war die Frage, wie spezifisch, welche Branche, ist es wirklich der Arbeitsmarktbezirk oder die Gemeinde, oder das Bundesland und wir haben uns halt auf eines dieser Konzepte festgelegt und auf Basis des Konzepts fast 100 Prozesse gegen Arbeitskräfteüberlasser geführt, weil uns einfach Personen gesagt haben, wenn ihr sagt das ist so, dann holt mir mein Geld. Und dann sind die Arbeitgeber doch ein bissl nervös geworden, insbesondere auch weil die Entscheidungen zu unseren Gunsten begonnen haben auszugehen – natürlich einmal so und einmal so, das ist immer so aber von der Grundtendenz zu unseren Gunsten. Haben ihrerseits zwei Gegenverfahren geführt, gleich beim obersten Gerichtshof, das kann man zu grundsätzlichen Rechtsfragen. Die haben sie beide verloren und dann hatten sie wirklich den Eindruck, jetzt wird's gefährlich. Ich gebe zu, wir sind da auch nicht ganz korrekt immer vorgegangen. Wir haben zum Beispiel die Beschäftigterbetriebe angeschrieben und gesagt, was den Leiharbeiter der Firma sondero, (Arbeitskräfteüberlasser) betrifft, es laufen Prozesse, wir machen sie darauf aufmerksam, sie haften. Weil da gibt's die Ausfallhaftung. Das hat natürlich den Fachverband fürchterlich geärgert, die haben uns geschrieben wir sollen das gleich lassen, wir haben geschrieben, wir informieren Ihre Kunden in ordnungsgemäßer Weise und haben gar nichts Böses gemacht und wir führen das sicher weiterhin durch. Das war für das Image der Branche katastrophal. Dann haben Sie gesagt, na gut reden wir wieder. Haben ein neues Team gewählt und dann haben wir die Kampagnen beendet und haben uns am Verhandlungstisch wieder getroffen und ein zweites Mal eine Einigung gefunden und dieses Mal hat sie gehalten.

I: Ok, das erklärt dann auch was der Auslöser für die Aufnahme der Verhandlungen war. Wer weitere wichtige Personen, die an den Verhandlungen teilgenommen haben?

S: Also auf Arbeitgeberseite war das dann zum Schluss der Herr Flenreiss, im zweiten Verhandlungstermin, den Verhandlungsführer vom ersten Team weiß ich gerade nicht mehr.

I: Da war die Frau Fucker und so dabei

S: Ja genau, die war damals dabei und federführend war ein Oberösterreicher, vielleicht fällt er mir noch ein. Also beim zweiten Team wars der Herr Flenreiss. Das hat sich insofern

lustig getroffen, weil ich völlig unabhängig von der Kollektivvertragstreitigkeit schon 5 Jahr oder 7 Jahre vorher sein Unternehmen mal verklagt hab und die Betroffenen vertreten hab, also wir kannten uns. Aber das hat der Sache eigentlich nie Abbruch getan auf der persönlichen Ebene ist man sich da nicht feindlich. Wenn mans ausraufen muss, dann muss mans ausraufen. Aber deswegen ist man nie persönlich böse und mit ihm ist immer gut zu verhandeln und der Mann steht zu seinem Wort und ich kann mich gut mit ihm verständigen, wir reden nicht aneinander vorbei und man bekommt ein Gespür dafür, was kann er aushalten und was können wir aushalten und insofern war das glaub ich ein ganz angemessenes und feines Verhandlungsklima. Dann waren noch der Herr Höfler ganz massiv dabei und aus der Steiermark der Herr...

I: Der Herr Aspäck.

S: Ja genau, Sie kennen ihn eh. Das war sozusagen das dreier Team, dass dann in der zweiten Runde. Ich muss schon sagen wir haben etliche Konzepte deutlich verändert, insbesondere das Entgeltkonzept, das hätte ursprünglich steigende Löhne mit der Dauer der Beschäftigung, also des Einsatzes vorsehen sollen und das haben wir jetzt dann so gemacht, dass wir statistisch ermittelte Bezahlungswerte einzelner Branchen in dieses System von Referenzzuschlägen gegossen haben. Weil natürlich wenn die überlassene Arbeitskraft nur den ortsüblichen Mindestlohn kriegt, in einer bestimmten Branche sind aber 20 Prozent Überzahlung üblich, ja, dann ist das auch Lohndumping und insofern haben wir glaub ich dann nach all der Streiterei eh das bessere Konzept zusammengebracht als es ursprünglich der Fall war. Wo es ohne solche Differenzierung einfach geheißen hätte, nach 6 Monat 10 Prozent mehr und nach einem Jahr noch einmal oder so. Wäre viel unpräziser gewesen. Ja.

I: Okay und in welchem Ausmaß waren aus Ihrer Sicht die beteiligten Stakeholder bereit, die Verhandlungen durchzuführen?

S: Ja, also ich glaube dass, eigentlich ursprünglich wollten ja die Arbeitgeber diesen Kollektivvertrag und nachdem das dann im ersten Anlauf gescheitert war und wir diese etwas kritische Phase gemeinsam hinter uns gebracht haben, waren beide Seiten sehr interessiert und wollten das jetzt wirklich schaffen.

I: Abschließen.

S: Ja. Ja und es hat auch nach diesem ersten Abschluss auch wirklich gut eine Phase von 10 Jahren gegeben, wo wir im besten sozialpartnerschaftlichen Einvernehmen die Löhne geändert, das Rahmenrecht angepasst haben. Da was korrigiert, dort was korrigiert. Das war eigentlich eine ganz feine Zusammenarbeit, wies üblich ist im Kollektivvertragsbereich. Man

muss ja, man sitzt jedes Jahr wieder zam. Jetzt kann ich an riesen Wirbel machen und laut streiten, aber in einem Jahr sitzen wir wieder zam. Macht nicht viel Sinn.

I: Das heißt aus Ihrer Sicht war das Klima auch ganz in Ordnung und die Stimmung.

S: Ja genau. Ja.

I: Und können Sie sich noch an bestimmte Verhandlungspunkte erinnern, bei denen eine Einigung sehr schwierig war und welche Punkte waren das genau?

S: Also am schwierigsten war es natürlich im Lohnbereich. Den Arbeitskräfteüberlassern wäre es immer ein Anliegen gewesen, dass man nicht auf den Beschäftigter-Kollektivvertrag schauen muss sondern dass man Lohn tafeln hat für niedrige, mittlere, hohe, und so weiter. Und das wäre natürlich bürokratisch in der Verwaltungsabwicklung viel einfacher. Das hat die Gesetzeslage nie zugelassen. Wir hatten einmal eine Chance 2012 mit der AÜG Novelle, die ist dann wieder gescheitert. Kann ich Ihnen noch erzählen, wenn Sies interessiert. Aber das war der eine Punkt und da wars dann natürlich wie wir dieses Konzept mit den Hochlohnbranchen verankert haben ein ziemlich harter Kampf darum zu sagen ok, wie stellen wir fest was ist eine Hochlohnbranche und wie genau differenzieren wir. Und da haben wir dann einfach auch die Statistik herbeigezogen. Die Wirtschaftskammer führt Lohnerhebungen, wir führen Lohnerhebungen und da haben wir geschaut und sind darauf gekommen, so viele Unterschiede gibt's da eigentlich gar nicht. Es genügt, wenn wir einen Hochlohnbereich definieren, wo es diesen Referenzzuschlag gibt. Das war relativ hart und dann war natürlich immer ein hartes Thema, wie beständig sind die Arbeitsverhältnisse. Also unsere schärfste Kritik an der Branche ist immer „hire and fire“. Der hat einen Job solange wir einen Kunden haben und wenn wir keinen Kunden haben, Pech gehabt. Aber das ist nicht unser Verständnis von Leiharbeit und das hat sich natürlich in diesen Debatten immer wieder niedergeschlagen, auf der Frage wie schaffen wir es. Und wir haben den Arbeitgebern angeboten, na gut, dann machen wir eine relativ großzügige Regelung von Zeitausgleich und Überstunden damit man Stehzeiten überbrücken kann. Was gesetzlich nicht ganz einfach ist. Das Arbeitszeitgesetz sagt eigentlich die müssen gleich ausbezahlt werden bei Ende des Arbeitseinsatzes, aber wir haben, also es ist nie ausprozessiert worden, wir gehen davon aus es ist legal. Auf der anderen Seite haben wir uns gemeinsam darauf geeinigt, dass in den, quasi grob gesagt, in der ersten Woche nach Ende eines Einsatzes nicht gekündigt werden darf. Was aber durch einvernehmliche Auflösungen großflächig umgangen wird. Also dieses Thema blieb ungelöst im Wesentlichen. Ahm ja. Das war wohl glaub ich, die zwei waren die härtesten Themen.

I: Und jetzt die Gegenfrage, welche Punkte waren rasch mit einer Einigung abzuhandeln?

S: Wir haben das praktisch ganze Rahmenrecht im Grunde auf dem Kollektivvertrag Metallgewerbe aufgebaut. Also auch wenn Sie die vergleichen, haben die dieselbe Struktur. Was ist die Arbeitszeit, was sind die Kündigungsfristen, die sind a bissl kürzer in der Arbeitskräfteüberlassung aber im Prinzip, an welchen Tagen hat man frei, wie viele Tage kriegt man wenn man heiratet, und wie viele kriegt man bei einem Begräbnis. All diese Geschichten haben wir eigentlich ohne große Debatte übernommen.

I: Und warum lehnen sich die so aneinander an?

S: Naja sie haben insofern eine ähnliche Struktur, weils beide Gewerbebetriebe sind und keine Industriebetriebe. In der Industrie hat man andere Strukturen. Und im Metallgewerbe ist es ganz üblich, dass die Beschäftigten außerhalb des ständigen Betriebes sind. Elektriker, Installateure – die fahren alle zum Kunden. Leiharbeiter fahren aber auch immer zum Kunden. Zwar etwas dauerhafter, nicht fünf Kunden am Tag, aber im Prinzip auch und das sollte ich nicht vergessen, diese Dienstpreisregelungen, die haben wir, das war nicht konfrontativ, aber es war schwierig. Wie fasse ich das, das ist ja eigentlich der ständige Arbeitsplatz beim Kunden, aber der kann auch, obwohl ich ein Wiener bin, in Vorarlberg sein. Das kann mir als Wiener nicht passieren. Wenn ich zu meinem Arbeitgeber gehe, weiß ich, ob der in Wien, in Niederösterreich oder im Burgenland zu Hause ist. Aber ich gehe zu einem Wiener Arbeitgeber und der schickt mich dann 3 Jahre nach Vorarlberg. Das muss man irgendwie abfedern und da hatte die Branche die Gewohnheit die Diäten relativ großzügig zu zahlen, aber steuerfrei. Und da waren wir natürlich wieder dagegen, wir haben gesagt, der wirkliche Aufwand muss sauber abgedeckt werden, aber das kann nicht den Lohn ersetzen. Wenn die Leute arbeitslos werden, was sie häufig tun, wenn sie irgendwann in Pension gehen, krank werden, hast immer den Nachteil wenn du nicht sozialversichert warst, also nur mit niedrigem Einkommen. Und das war technisch, also es war nicht konfrontativ, aber es war technisch schwierig da eine gute Lösung zu finden. Aber es ist gelungen.

I: Dann hätte ich noch ein paar detailliertere Fragen zu den einzelnen Unterpunkten des Kollektivvertrages. Der erste Punkt im Kollektivvertrag befasst sich mit dem Geltungsbereich. Besonders der fachliche Geltungsbereich umfasst zahlreiche Regelungen zur Anwendung bzw. Nichtanwendung des AÜ-KVs. Wurde für diesen Bereich rasch eine Einigung erzielt bzw. gab es hierbei Probleme?

S: Nein. Das war eigentlich unproblematisch.

I: Dann haben wir als weiteren Punkt Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses angeführt, diese Regelung umfasst sowohl den Probemonat als auch die Kündigung. Wie empfanden Sie die Verhandlungen zu den Punkten?

S: Die waren natürlich härter. Vor allem die Frage des Kündigungsschutzes. Und das ist dann klassisch ein Verhandler wie der Herr Flenreiss, der dann letztendlich sagt, Freunde das können wir eh machen, wir machen eh lauter einvernehmliche Auflösungen, das trifft 10 Prozent aller Fälle. Wenn der Gewerkschaft das so wertvoll ist, dann geben wir ihnen das. Ich sag natürlich im Nachhinein, nicht ahnend, dass das so viel Umgehungspotential hat, ja war das auch nicht ganz korrekt, aber jeder muss sich am Verhandlungstisch selber informieren, also zulässig. Und insofern hat er dann dort die Lösung quasi ermöglicht. Der Rest war nicht so dramatisch, also ob man da ein paar Wochen Kündigungsfrist dazugibt.

I: Das war nicht so. Dann haben wir die Arbeitszeitregelung, welche unter anderem die Normalarbeitszeit und die Überstunden betrifft. Uns ist bekannt, dass im AÜG die Arbeitszeit insofern schon geregelt wird, dass während der Überlassung jene Bestimmungen gültig sind, die im Beschäftigterbetrieb für ähnliche ArbeitnehmerInnen zutreffen.

S: Das ist aber erst heute so, das war damals noch nicht so.

I: Okay.

S: Das ist die Novelle 2012 und damals hat das noch nicht gegolten und daher war das noch viel spannender zu fragen, was man tut. Weil natürlich jedem klar ist, man muss die Arbeitszeiten so machen wie die Kollegen, ich kann ja nicht sagen ich komm früher oder später. Aber gesetzlich war es nicht geklärt. Der Kollektivvertrag gilt, aber nicht die betrieblichen Regelungen, jetzt waren diese Regelungen insbesondere auch in Bezug auf flexible Arbeitszeit ein schwieriges Thema.

I: Okay, das heißt es war schwierig da auch eine Einigung zu erzielen.

S: Ja, weil da wollten die Arbeitgeber natürlich viel mehr Flexibilität, sie hätten da auch gerne einfach gesagt, das was die flexible Arbeitszeit beim Kunden, so wie die läuft, läuft sie auch für unsere Leute. Und das geht wieder für uns nicht, weil wir wissen, dass Leiharbeiter dann gerufen werden, wenn der Kunde extrem viel Arbeit hat. Aber der behält ihn nicht wenn er keine Arbeit mehr hat. Das heißt die können immer Zeitguthaben aufbauen, aber abbauen nie. Zu dem Zeitpunkt sind sie dann wieder zurückgestellt. Jetzt kann man dann sagen okay, machen wir es als Überbrückung, was vom Arbeitszeitgesetz ein bisschen heikel ist und auch dem Grundprinzip widerspricht, dass das Auslastungsrisiko der Überlasser tragen soll, nicht die Arbeitskraft. Das ist an sich ein allgemeines Prinzip des ABGB schon seit 1916, quasi Unternehmerrisiko. 1155 ABGB, wenn ich keine Arbeit für meine Leute habe, muss ich ihnen trotzdem den Lohn zahlen.

I: Dann haben wir eh das mit den flexiblen Arbeitszeiten auch gleich abgedeckt, da haben Sie jetzt auch die Konflikte genannt. Dann haben wir noch Regelungen für auswärtige Arbeiten haben besonders in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung eine große

Bedeutung. Diese enthalten zahlreiche Regelungen bezüglich der Vergütung für auswärtige Arbeiten (Tag-/ Nächtigungsgeld etc.). Wie konnte diesbezüglich eine Einigung erzielt werden?

S: Wie vorhin erwähnt, technisch schwierig, nicht konfrontativ, zeitaufwendig. Technisch schwierig. Und da sind wir auch zum Finanzministerium gegangen, weil man muss ja sicherstellen, dass das dann auch so akzeptiert wird. Und die Auslösen, die wir festsetzen auch wirklich steuerfrei sind. Das war nicht ganz so eindeutig.

I: Dann haben wir noch die Entlohnung stellt auch heute noch ein zentrales Thema dar. Da haben Sie eh zuerst schon erwähnt wie Sie sich einigen konnten. Aber wie würden Sie die Verhandlungen dazu charakterisieren?

S: Ja das waren durchaus klare gegensätzliche Interessen, aber in einer, auf einer Lösung orientierten Stimmung und einfach unter Verwendung von Expertenwissen der Statistiker.

I: Dann zum Schluss, wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Ergebnis des Kollektivvertrages im Jahr 2002?

S: Also ich persönlich war durchaus zufrieden. Ich bin jetzt keiner der persönlich sehr leicht Kompromisse macht, eher Gott sei Dank der Zentralsekretär Haas, damals ja mein Chef und Verhandlungsführer, sonst hätten wir uns wahrscheinlich noch ein halbes Jahr gestritten. Aber zum Schluss war ich schon durchaus zufrieden, weil wir ja doch quasi die Branche auf Metallgewerbeniveau gebracht haben wenn auch nicht Metallindustrie. Aber Metallgewerbeniveau als Mindestlohn ist gut und noch dieses Referenzlohnsystem für die Hochlohnbranchen und das habe ich damals sehr geschätzt, dass der Herr Flenreiss auch gesagt hat in der Pressekonferenz, dass jetzt die Leiharbeiter auf Metallerniveau bezahlt werden und man in keiner Weise davon reden kann, dass das eine Niedriglohnbranche sei. War sehr in Ordnung. Man muss leider nach wie vor sagen, es ist leider eine Branche mit sehr viel zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit. Und wenn Sie im Jahr nur 8 Monate arbeiten und 4 Monate zwischendurch immer wieder arbeitslos sind, dann sinkt ihr Jahreseinkommen natürlich auch deutlich. Das ist das zweite Thema, das wir nie in den Griff bekommen haben.

I: Und inwieweit wurden die Bestimmungen des Kollektivvertrages durch dazu bestehende höchstgerichtliche Judikatur beeinflusst?

S: Wir haben eigentlich immer die Rechtsprechung dann sauber eingearbeitet, das ist bei einer Auslegung eines Kollektivvertrags immer so, dass sich mal die eine Seite freut und mal die andere Seite, weil was der oberste Gerichtshof in das was wir ausgemacht haben hineinliest, ist

nicht immer das, was wir wirklich ausgemacht haben. In gravierenden Fällen ändert man dann einfach die Bestimmung wenn sich beide Seiten einig sind und sagen, das haben wir so nicht ausgemacht, dann muss man halt anders formulieren, damit es auch für

die Gerichte deutlich ist. Aber im Großen und Ganzen hat die Rechtsprechung diese Kollektivvertragsbestimmung sehr korrekt, sehr korrekt interpretiert.

I: Welche relevanten Änderungen des Kollektivvertrages wurden im Laufe der letzten Jahre eingearbeitet?

S: Das ist jetzt natürlich im Detail vielzählig, aber wenn ich die sozialpolitisch großen Dinge nehme, ist dass man begonnen hat für einzelne Berufsgruppen Spezialregelungen zu machen. Zum Beispiel in den Gesundheitsberufen, die haben ein großes Fortbildungsthema, weil die nur arbeiten dürfen, wenn sie gewisse Fortbildungsstunden, ich weiß jetzt nicht ob alle zwei oder drei Jahre, absolviert haben. Also ist eine Regelung, die Ihnen den Anspruch darauf sichert, dies bezahlt zu tun. Gibt es ein paar so Beispiele. Wir haben einen Weiterbildungsfonds gemacht, weil das ein großes Problem ist. Niemand will in die Weiterbildung überlassender Arbeitskräfte investieren, der Kunde nicht, weil früher oder später ist er eh weg und der Überlasser eher nicht, weil das die Chancen aus der Branche wegzugehen und einen regulären Arbeitsplatz zu finden deutlich erhöht. Also haben wir einen Fonds eingeführt, wo ein bestimmter Mindestbetrag eingezahlt werden muss von den Überlassern, wenn man es nicht selber ausgegeben hat. Also wenn man nachweisen konnte, ich habe das Betriebsintern alles aufgewendet, alles okay, sonst hats der Fonds gekriegt und hats seinerseits aufgewendet, der ist inzwischen in einen gesetzlichen Fonds übergeführt worden, und die dritte große Änderung war dann im Zuge dieser AÜG Novelle 2012. Da hat man einerseits das Lohnthema auf der gesetzlichen Ebene nicht lösen können letztendlich. Also wir hatten einen Kompromiss, der diese fünf großen Lohn tafeln ermöglicht hätte, ohne Rücksicht auf den Beschäftigterkollektivvertrag und damals ist es absurderweise wieder passiert, dass die Wirtschaftskammer das eigene Verhandlungsergebnis niedergestimmt hat und dieses Mal den Herrn Flenreiss. Daraufhin ist er zurückgetreten. Nicht die Wirtschaftskammer als Organisation, sondern der Fachverband der gewerblichen Dienstleister. Und damit ist diese an sich erzielte Einigung wieder vom Tisch gewesen, drum ist jetzt im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz eine solche Änderung nicht aufgenommen worden und wir können weiterhin nicht. Aber das Gegengeschäft wäre gewesen, dass man im Bereich der Zulagen, Zuschläge auch so eine Art Referenzerhöhungssystem einführt das ist dann auch nicht zustande gekommen. Dafür gibt's jetzt einen Leiharbeiterfonds in den die Branche inzwischen 0,35 Prozent der Lohnsumme einzahlen muss und der dazu dient, die überlassenen Arbeitskräfte während der Zeiten der Arbeitslosigkeit zu unterstützen. Jetzt kriegens ein paar 100 Euro als direkte Unterstützung damit sie nicht gleich aufs Arbeitslosengeld absinken und es werden Qualifizierungsprogramme finanziert. Insbesondere Facharbeiter Hochschulungen. Das

hat die Branche damals sehr wenig gefreut, freuts wahrscheinlich immer noch wenig, obwohl eigentlich in Ihrem Sinne ist. Wenn sie sich entwickelt in die Richtung einer spezialisierten Dienstleistung. Wenn sie

sagen, wir haben die Leute die gut qualifiziert sind, die sich bei euch ganz schnell einfinden in den Produktionsprozess und die wir im Handumdrehen übernehmen können. Aber dann muss ich die auch zahlen zwischendurch, wenn ich keine Arbeit habe. Wenn ich sage, wir haben halt billige Arbeitskräfte, die könnt's gleich haben aber die müsst's im Prinzip anlernen wie jeden anderen auch, dann ist das glaub ich mittelfristig nicht schlau für die Branche.

I: Vor allem muss man ja dann auch die Einschulungszeit rechnen und zahlen.

S: Ja natürlich und das macht der Kunde auch. Und dann kann man sich natürlich schon fragen, da kann ich gleich jemanden vom Arbeitsmarktservice einstellen und halt sagen es ist ein befristeter Vertrag auf 4 Monate.

I: Wäre auch eine Möglichkeit. Würden Sie im Nachhinein, sowohl im Rahmen der Verhandlungen, als auch außerhalb, etwas anders machen oder anders reagieren als damals?

S: Naja wenn es mit weniger Konfrontation gegangen wäre, wärs fein gewesen aber sozusagen inhaltlich, glaube ich, hätte ich lediglich rückblickend gesehen die Regelung gegen „hire and fire“ anders anlegen müssen. Also wir hätten im Vorhinein darauf bestehen müssen, dass einvernehmliche Auflösungen unzulässig sind mit Auftragsende. Weil das ist a klare Umgehung und wenn man das nicht gelöst hat, kann man sich diesen Kündigungsschutz auch schenken. Trägt er nicht sehr viel. Das ist vielleicht der eine Punkt der vielleicht ein Grundfehler ist, aber ich weiß nicht ob das damals möglich gewesen wäre.

I: Zum Umsetzen auch. Und was können Sie Personen, die heutzutage in solchen Situationen verhandeln, empfehlen? Oder was würden Sie denen raten?

S: Also ich würde weiterhin der Branche raten, ihr Profil von diesem „Peak and sick“ auf schnelle Verfügbarkeit qualifizierter Kräfte umzustellen und da wirklich die Spezialisierung deutlich in den Vordergrund, also das ist ein Segment in der Branche. Der Herr Höfler und seine TTI ist zum Beispiel eher für dieses Segment gestanden. Überwiegend Facharbeit und gut qualifizierte Leute und nicht um jede geleistete oder nicht geleistete Stunde feilschen, sondern an gescheiten Lohn zahlen und die Leute zufrieden haben, damit man aus dieser Ecke rauskommt, dass das eine Beschäftigungsform ist, die man nur nimmt wenn man sonst nix findet. Und wir sehen, dass es bei den jungen Arbeitskräften noch anders ist. Da gibt es soziologische Untersuchungen die sagen, die machen das ganz gern, wenn sie die Lehre hinter sich gebracht haben, dann mach ich Leiharbeit und schau mir mal drei, vier Betriebe an, lern was dazu auf

diese Art und dann als junger Facharbeiter finde ich eh was. Also es gibt schon das Publikum, das man begeistern könnte. Aber man tuts derzeit nur sehr wenig oder nur einige wenige.

I: Das heißt Sie sehen die Zukunft der Branche eher indem man sagt, man spezialisiert die Arbeitskräfte.

S: Ja und man spezialisiert sich auf die schnelle Hilfe und dem Kunden ist klar, dass das teuer ist, aber dafür ist es schneller. Man kennt das eh aus dem Service- und Instandhaltungsbereich, wenn eine große Maschine bricht, ist das dem Industrieunternehmen völlig wurscht was die Reparatur kostet, wichtig ist, dass sie schnell wieder produziert, weil da fließen die Millionen. Und wenn der Monteur dort 200 Euro die Stunde kostet, sagen die, wir zahlen auch 300 Euro.

I: Hauptsache er kommt gleich.

S: Genau, Hauptsache er kommt gleich und die Maschine geht schnellstmöglich wieder. Und ich denke, dass ein Stück davon auch bei der Arbeitskräfteüberlassung ein gutes Marktsegment wäre. Aber ich bin kein Überlasser.

10.3.3. Peter Schleinbach

30.01.2019 | Zentrale Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien

Interviewer: Wir behandeln eben hauptsächlich die Entstehung von der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich und vielleicht könnten Sie uns sagen wie Sie zur Arbeitskräfteüberlassung, wie da Ihre Funktion ist?

Schleinbach: Ich bin in der Produktionsgewerkschaft einerseits für den ganzen Bereich der Branchen- und Kollektivvertragsarbeit zuständig, da gehört auch das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung dazu. Ich bin einer der Menschen, die auf Gewerkschaftsseite den Kollektivvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Arbeitskräfteüberlassung verhandelt, seit mehreren Jahren. Und die zweite Zuständigkeit ist, da gibt es einen Sozial- und Weiterbildungsfond in der Arbeitskräfteüberlassung, da bin ich auch im Vorstand des Vorsitzenden des Vorstandes tätig. Das sind die zwei Hauptbetroffenheiten, die es gibt.

I: Mh. Und, ähm, könnten Sie zur Entstehung der Arbeitskräfteüberlassung ein paar wichtige Eckpunkte nennen, wie das dann entstanden ist und wie es dann auch damals zum Gesetz gekommen ist 1988 oder zum Kollektivvertrag?

S: (*denkt nach*) Der Kollektivvertrag ist in einem mehrjährigen Prozess entstanden, mit verschiedenen Höhen und Tiefen ... und (*Pause*) das war insofern ein sehr facettenreicher Prozess, weil es da ganz unterschiedliche Intentionen, verschiedene Gruppen von Menschen, gegeben hat. Es hat da innerhalb der der Arbeitskräfteüberlassungsbranche Menschen gegeben, die so dem Grundgedanken, dass es da einheitliche gemeinsame, allgemein verbindliche Spielregeln gibt, einiges abgewinnen konnten ... und die selber Interesse gehabt haben und zum Teil immer noch haben. Und das es da nicht Wild West Manie gibt. Und umgekehrt hat es auch Leute gegeben, die (*längere Pause*) eher so in Richtung, es soll sich doch auch jeder in der Art und Weise wie er arbeitet, selber verwirklichen können, orientiert haben und und auch eine der wesentlichen (*Pause*) Aufgaben war es, dafür Sorge zu tragen, dass die Mehrheit auf der Arbeitgeberseite am Schluss dafür ist mit der Gewerkschaft einen Kollektivvertrag abzuschließen und das macht man nicht zur mit gutem Zureden. Das heißt da war sehr viel gewerkschaftliches Engagement notwendig um diese Überzeugungsarbeit zu unterstützen. Das heißt sehr viel Arbeit mit und für den Beschäftigten in der Branche. Wenn es darum gegangen ist, den damaligen (*längere Pause*) rechtlichen Rahmen nutzend behilflich zu sein, dass Leute zu Ihren Ansprüchen kommen, der mit dem heutigen Rahmen nicht vergleichbar ist. In einer Branche ohne ... eigene Kollektivverträge und dergleichen, da ist man dann auf auf sehr viele Recherchen und und vieles andere angewiesen gewesen. Das war schon nicht eine Geschichte, die nicht so aus dem Nichts gekommen ist, wo wer gesagt hat „Ich

hab eine Idee“ und alle anderen haben gesagt „Super, wo sollen wir unterschreiben?“ ne. Es hat auch durchgesetzt werden müssen und insofern war das auch ein Prozess, je nachdem wo man anfängt zum Sagen da haben wir wirklich begonnen, vier/fünf Jahre hat das schon gedauert, bis so aus diesen ernster werdenden Bestrebungen letztlich dann ein Kollektivvertrag geworden ist.

I: Mh.

S: Und dann das Gesetz hat, wie jedes Gesetz in der Republik, auch eine Geschichte gehabt und, mh, und Zeitarbeit an sich oder Arbeitskräfteüberlassung ist jetzt nicht ein Phänomen, das vor 17 Jahren oder so erfunden worden ist, das hat ja vorher schon letztlich begonnen und wie in allen anderen Themen sind Gesetze letztlich Regelungen, die korrespondierend mit einer Wirklichkeit dann erwachsen und entstehen und das war in der Arbeitskräfteüberlassung genauso und es ist auch noch nicht zu Ende. Die Gesetze sollten ja auch mit der Lebenswelt zusammenpassen und die ist komplexer geworden und wird sie immer noch.

I: Und wie zufrieden sind Sie mit dem Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung?

S: (*denkt nach*) Das ist eine Berufskrankheit von Gewerkschaftsfunktionären und -sekretären, dass sie mit dem was sie haben, nie zufrieden sind. Das kann einfach nicht sein, weil die Ideen (*Pause*) was ein Kollektivvertrag an an Schutz und Orientierung und Standards (*Pause*) leisten können soll, werden immer gespeist aus dem, was gibt es in der gesamten Kollektivvertragslandschaft. Da gibt's dann viele Dinge, die wir natürlich gerne umsetzen würden. Wir sind durchaus stolz auf das, was wir erreicht haben und wir sind auch der Auffassung, dass der Kollektivvertrag sich nicht verstecken muss hinter anderen. Es ist eine besondere Konstruktion, der Kollektivvertrag in der Arbeitskräfteüberlassung, ahm, (*Pause*) weil das ganz anders ist als in allen anderen Branchen weil während der, der Phase der Überlassung in vielen Fällen nicht der eigene Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung zur Anwendung gelangt sondern wesentliche Elemente aus den Kollektivverträgen der Beschäftigerbetriebe oder sogar noch betriebliche Regelungen in den Beschäftigerbetrieben. Das macht die Gestaltung dort ein bisschen komplizierter, das dauert ein bisschen lang bis man wem sowas erklären kann, aber der Kollektivvertrag an sich ist in Ordnung. Da gibt es gar nichts.

I: Mh. Können Sie vielleicht konkrete Punkte nennen, wo Sie sagen da gibt es beziehungsweise da würde es Verbesserungsbedarf aus Ihrer Sicht geben?

S: Wir stellen jedes Jahr ein Forderungsprogramm auf, wo wir sagen (*Pause*) diese oder jene Dinge würden wir gerne verändern oder verbessern und da gehört die Frage dazu: (*Pause*) Gibt es ein Niveau, das jeder Beschäftigte der Arbeitskräfteüberlassung jedenfalls hat, wenn er in verschiedene Branchen überlassen wird und jetzt ist es so, dass das Niveau, das es gibt an

vielen Stellen (*Pause*) noch ausbaufähig wäre. Wir haben, was die Mindestlöhne betrifft, ein gutes Niveau. Wir haben, was ein paar arbeitsrechtliche Standards betrifft, ein gutes Niveau (*längere Pause*) aber wenn man in der Gewerkschaft wen fragt: „Kann der Mindestlohn nicht ein bisschen höher sein?“ Dann ist es selbstverständlich, wie die Antwort ist. Bei Regelungen, zu Mindeststandards, was Arbeitszeit betrifft, Überstundenentlohnung und dergleichen, selbstverständlich gibt es da Themen, die wir gerne hätten. Soll der Referenzlohn ab dem ersten Tag der Überlassung gelten oder erst nach einem Monat gelten? Selbstverständlich hätten wir das gerne lieber früher als später, ne. Sollten Referenzzuschläge höher sein als jetzt oder gleich oder niedriger, naja im Zweifel höher. Das liegt im Wesen der Interessensvertretung, das wir da ganz bestimmte Zielsetzungen haben, was wir gerne verbessern wollen würden. Da geht es auch um Dinge, was kriege ich für einen Aufwandsersatz, wann ich auf Montage bin und dergleichen, das ist.. wir haben eine breite Palette von Ideen, was wir an welcher Stelle verbessern könnte und die werden uns auch nie ausgehen.

I: (*Schmunzeln*) Gibt es eigentlich wesentliche Änderungen seit dem Kollektivvertrag 2002, die schon durchgesetzt sind, wo Sie sagen, das hat uns einen Schritt weitergebracht?

S: Ja, also wir haben seit dem 15 Kollektivvertragsrunden gehabt, ne, und bei jeder Runde haben wir irgendwas umgesetzt und durchgesetzt und weiterentwickelt. Das ist ein fortschreitender Prozess. Das ist selten so, dass in einem Jahr irgendwas so Spektakuläres passiert und alle sagen wow ne, sondern das sind viele kleine Schritte, um ein Anspruchsniveau weiterzuentwickeln und da sind immer wieder Dinge gelungen. Ganz eine wichtige (*Pause*) Vereinbarung war zum Beispiel, dass wir in Etappen das Niveau der des Mindestlohns der niedrigsten Beschäftigungsgruppe an das Niveau der zweitniedrigsten Beschäftigungsgruppe anpassen, also konkret von der A auf die B, wenn euch das was sagt. Das ist etwas, das führt vor allem für die Leute mit geringerer Qualifikation über mehrere Jahre hindurch zu einer durchaus erfreulichen Entwicklung des Mindestlohns, der ist für viele Leute von Bedeutung und wird dazu führen, dass wir in absehbarer Zeit 1700 Euro als Mindestlohn erreichen in der Arbeitskräfteüberlassung. Da muss man sagen, das ist anständig, das ist herzeigbar. Das ist zum Beispiel so ein ganz besonderer Erfolg, auf den wir stolz sind. Finden wir gut und vor allem die Leute finden es gut.

I: Genau. Und kennen Sie vielleicht noch Personen von damals, die 2002 wesentlich beteiligt waren an der Entstehung von dem ersten Kollektivvertrag?

S: Ob ich solche kenne? (*Lachen*) Naja, ich bin ja auch schon alt. Natürlich kenne ich die. Den René Schindler, den habt ihr aber eh schon identifiziert. Den Haas Karl, den habt ihr aber auch schon identifiziert.

I: Ja, von dem haben wir eben keinen Kontakt mehr gefunden.

S: Ja, das ist ein bisschen schwierig. Er ist seit 10 Jahren in Pension. Der ist da jetzt nicht mehr allzu intensiv damit, mit den Gewerkschaftsthemen, betraut. Wenn du einmal 10 Jahre daheim bist, dann wächst die Distanz. Aber das waren zwei von den Leuten, die da sehr intensiv dabei waren. Der Steindl Günther war noch jemand, der da sehr intensiv dabei gewesen ist. Solltet ihr den suchen, den würdet ihr in der Krankenkasse Niederösterreich finden. Dann der Rudi Nürnberger war sehr wichtig damals, weil er Vorsitzender der Gewerkschaft gewesen ist. Da waren viele Leute (*zeigt auf Zeitschrift*), da sind ein paar Orientierungshilfen drinnen. Da waren natürlich eine Menge Leute involviert, in den Bezirken, in den Ländern, in den einzelnen Betrieben - Betriebsräte in Beschäftigterbetrieben, die mitgeholfen haben. Das ist ja nie das Ergebnis der Arbeit von zwei, drei Hanseln, die urgescheit sind, das ist ja immerein gemeinsames Werk.

I: Und würden Sie sagen, dass eher die Arbeitnehmer- oder Arbeitgeber die Initiatoren waren für diesen Kollektivvertrag?

S: Nein eher wir. Du hast mit (*Pause*) sag ich mal freundlicher Begleitung... einiger persönlich engagierter Arbeitgeber aber tendenziell ist das überwiegende Interesse daran, dass es Kollektivverträge gibt natürlich auf der Arbeitnehmerseite.

I: Mh. Und können Sie noch wesentliche Arbeitgebervertreter nennen, die auch von Anfang an einen Kollektivvertrag wollten?

S: Hmm. Also eine wichtige Rolle hat damals sicher der Gerhard Flenreiss gespielt.

I: Mit dem haben wir, beziehungsweise unsere Kollegin, eh schon gesprochen.

S: Ja, der Gerhard war da an sich einer der, die dann sehr engagiert gewesen sind.

I: Es ist ja so, dass sich der Kollektivvertrag an dem Kollektivvertrag der Metaller orientiert und aus welchem Grund hat man das damals so gemacht?

S: Naja erstens, weil er einer ist, der gut ist. (*längere Pause*) Als Gewerkschaft ist es im Normalfall so, wir machen Kollektivverträge ja nicht deswegen weil das eine so interessante Beschäftigung ist, ist es auch (*Lachen*), sondern deswegen weil wir damit ganz bestimmte gesellschaftspolitische Ziele verfolgen und ein so ein Ziel ist, Kollektivverträge führen halt dazu, dass ich ein Niveau habe und das ist gesichert und führt dazu, dass der wirtschaftliche Druck nicht ins Unendliche hineinwirken kann. Selbst wenn der auf der vis a vis Seite, der meinen Arbeitsvertrag unterschreiben muss, sagt: „Machst du es noch ein bisschen billiger?“,

irgendwann gibt es eine Grenze, ne, und wir haben (*Pause*) typischerweise natürlich immer das Ziel, dass ein Kollektivvertrag nicht irgendein beliebiges Niveau hat, sondern sich an realen Gegebenheiten orientiert. Kollektivverträge sind letztlich also auch Markteingriffe. Wir halten nicht rasend viel davon, dass sich das quasi irgendwie von alleine alles löst. „Wenn wer zu wenig zahlt, bekommt er eh keine vernünftigen Leute“ und so Blödhheiten, ne. Das das nicht funktioniert, sieht jeder Mensch, der irgendwie ein bisschen nachdenkt und das Hirn einschaltet und aufmerksam ein bisschen registriert was da rundherum passiert, ne. Wenn ihr studiert, bekommt ihr das auch mit. Was sind denn so typische Studenten Jobs, die es gibt, ne? Was erlebt man da? Wie dumm sind diejenigen, die glauben das kann man nicht machen wie man will und vieles andere mehr. Das wissen wir als Gewerkschaft auch und deswegen bemühen wir uns bestimmte Leute Kollektivverträge und Leitkollektivvertragsstrukturen zu etablieren. Und die Gewerkschaft, die das damals, im Auftrag des ganzen ÖGB, mit besonders viel Engagement betrieben hat, den Kollektivvertragsabschluss, das war die damalige Gewerkschaft Metall, Bergbau, Energie. Und die Gewerkschaft hat, äh, Metallindustrie und Metallgewerbe quasi als „homebase“, kommt geschichtlich und aus der Historie heraus aus der Metallindustrie. Metallgewerbe und Metallindustrie waren auch ganz wichtige Branchen wohin Leute, die damals entsandt worden sind aus der Arbeitskräfteüberlassung, äh, heraus. Insofern hat es auf der Gewerkschaftsseite auch kulturelle Nähe gegeben zu dem Metallgewerbekollektivvertrag. Also mehr Gewerbe als Industrie, auch jetzt noch. Das hat relativ viel damit zu tun gehabt, auf Arbeitgeberseite gewisse Grundakzeptanz für diese Orientierung weil das auch im Nahverhältnissen zu den Realitäten war, die es in Beschäftigterbetrieben gegeben hat und und zumindest ein erheblicher Teil der Arbeitgeber gesagt hat: „Wir wollen nicht irgendeinen Billigsdorfer Kollektivvertrag haben und Billigsdorfer Arbeitgeber sein und aus der Ecke der Sklaventreiber und der Tagelöhner hinaus. Wir wollen eine Branche sein, die die, äh, akzeptable Standards bietet“ und und da hat es eine gewisse Überschneidung der Interessenslagen mit dem was wir gesagt haben, das soll passen, das soll herzeigbar sein und dann einigt man sich auf eine bestimmte Referenzbranche und das war halt die Metallbranche. Mmh, sssehr kurz, die Historie dahinter im Detail, ist es immer sehr kompliziert.

I: Und was war Ihrer Meinung nach überhaupt die Motivation, dass man die Verhandlungen aufgenommen hat?

S: (*denkt nach*) Jetzt auf unserer Seite oder auf Arbeitgeberseite?

I: Allgemein, beidseitig.

S: Auf Gewerkschaftsseite waren das vor allem zwei Dinge. Das eine ist, mh, es ist quasi core business für Gewerkschaften auf einer kollektiven Ebene Interessen von Leuten zu erfassen, zu

bündeln, zu formulieren durchzusetzen und umzusetzen, das ist das was Gewerkschaften letztlich machen. Und das ist eine, damals in Entwicklung befindliche Branche gewesen, wo man dann gesagt hat, das ist ein Feld, da gibt's das was wir als Gewerkschaft machen wollen, noch nicht. Und wenn es das was man gerne hätte noch nicht gibt, muss man schauen, dass es das gibt, ne. Also das eine Motiv war für die Beschäftigten in der Arbeitskräfteüberlassung etwas zu machen und das zweite Motiv auf unserer Seite, wir haben gesellschaftspolitisch kein Interesse daran, dass es in einem und demselben Betrieb zwei Klassen von Leuten gibt. Die mit vernünftigen arbeitsrechtlichen Standards, die bei dem Beschäftigterbetrieb ein Arbeitsverhältnis haben und daneben sowas wie industrielle Reservearmee mit der Arbeitskräfteüberlassungsbranche, wo Leute unter wesentlich schlechteren Bedingungen quasi immer als als ständig verfügbares Erpressungspotenzial in den Betrieben da sind und in ein und demselben Betrieb die Belegschaften gespalten sind. Das wollen wir nicht als Gewerkschaft, daher ist es auch immer darum gegangen sicher zu stellen, wenn Leute in und für ein Unternehmen tätig sind, egal ob als direkt Beschäftigte oder als überlassene Arbeitnehmer, dass es halbwegs vergleichbare Anspruchsniveaus gibt, damit nicht die Einen gegen die Anderen ausgespielt werden. Wenn auch die latente Bedrohung dann auch für Leute in einem Beschäftigterbetrieb da ist, quasi aus dem gut reglementierten Bereich in den weniger gut reglementierten Bereich abzustürzen, und das will man nicht. Und und Gleichheit und Gleichbehandlung von Menschen, die die vergleichbare oder gleichwertige Arbeit machen, das ist so ein gewerkschaftlicher Urgedanke. Gleiches Geld für gleiche Arbeit. Das gibt's an anderer Stelle auch, ihr junge Frauen, ihr werdet das, mh, kennen, wenn es um Gender und ähnliche Dinge geht. Das hat es früher auch schon gegeben aber jetzt war das halt da auch auf verschiedene Gruppen von Beschäftigten hin orientiert. Das waren so die Grundgedanken. Und bei den Arbeitgebern, wie gesagt, war das einerseits, wir haben natürlich geschaut, überall dort, wo wir das Gefühl gehabt haben, da passt etwas nicht, dass wir die Leute dort ordentlich in Bewegung bringen, dass die für ihre Ansprüche eintreten und und und da haben wir eine Menge Verfahren geführt und eine Menge Geld dann gemacht und Geltungmachungen gemacht und vieles andere mehr, also gewerkschaftliche Durchsetzungsstrategien walten lassen. Das hat halt dazu geführt, dass diejenigen, die die auf der Arbeitgeberseite der Idee Kollektivvertrag offen gegenüber gestanden sind, sich irgendwann einmal dann in einer Situation wiedergefunden haben, wo das auf der Arbeitgeberseite mehrheitsfähig war. Manche haben das dann gemacht, damit Ruhe ist, andere haben gesagt: „Wir finden das gut und wir glauben, dass das so gehört, wir werden uns nicht genieren für die Arbeitsbedingungen.“

I: Würden Sie sagen, dass das die Mehrheit war, die einen Kollektivvertrag wollte?

S: Jeder Fachverband in der Wirtschaftskammer und jede kollektivvertragsschließende Körperschaft hat im Innenverhältnis immer irgendein Abstimmungsprozedere, wo die Mehrheit

derer, die das bestimmen dürfen ja sagen muss, sonst kommt etwas nicht zu Stande. Also wenn es die Minderheit gewesen wäre, derer die eine Sitzungsstimme in den Gremien gehabt haben, wäre er nicht zu Stande kommen. Das ist jetzt auch noch so.

I: Inwiefern würden Sie sagen, hat der Kollektivvertrag dann die Entwicklung der Branche beeinflusst?

S: Hmm. *(Pause)* Die Entwicklung in welcher Hinsicht?

I: Sei es Wachstum oder wie auch immer.

S: *(denkt nach)* Das ist eine schwere Frage, weil dann müssten wir ja wissen, wie hätte sich die Branche ohne Kollektivvertrag entwickelt, ne. *(denkt nach)*. Natürlich ist ein Kollektivvertrag einer der Rahmenbedingungen, die man in einer Branche vorfindet, die Bedeutung oder der Bedeutung hat, weil es eine Spielregel ist für alle. Es hat sicher zu zu mehr, ich sag einmal Wettbewerbsgleichheit beigetragen. Ah, ob die Branche jetzt halb so schnell, doppelt so schnell oder gleich schnell gewachsen wäre, mit oder ohne Kollektivvertrag, das weiß kein Mensch. Wir vermuten, dass das eher...eher neutral für die Entwicklung der Branche gewesen ist, was jetzt die Anzahl der Betriebe und Arbeitsverhältnisse betrifft, weil es andere Mechanismen gab und gibt, die ausschlaggebend dafür sind, wie sehr expandiert die Branche. Das hat mehr mit der Art und Weise zu tun, wie die Wirtschaft an sich funktioniert, als mit der Frage ob es einen Kollektivvertrag gibt und wenn es einen gibt - was da genau drinnen steht. Aber natürlich ist das eine Annahme, die stützt sich jetzt nicht auf irgendwelche Untersuchungen weil die wären durchaus komplex. Man kann es als These mal in den Raum stellen.

I: Aber es hat ja eh vorher schon das Gesetz gegeben, welche Punkte waren dann im Gesetz einfach nicht ausreichend, ahm, definiert, sodass man dann einen Kollektivvertrag gebraucht hat?

S: Hm. *(Pause)* Das kommt auf den Zeitpunkt an, wo man hinschaut, ne. *(denkt nach)* Ich nehme ein ganz ein einfaches Beispiel. Das Gesetz kennt eine Arbeitszeit von 40 Stunden und der Kollektivvertrag kennt eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden, ahm, und das wäre für uns unerträglich gewesen, dass in einem Betrieb, wo es eine 38,5 Stunden Woche gibt, zum Beispiel in der Metallindustrie oder im Metallgewerbe, dort eine zweite Gruppe von Beschäftigten arbeitet, die eine 40 Stunden Woche hat. Das passt nicht. Ahm, äh, *(längere Pause)* jetzt gibt es aber nicht nur die Metallindustrie sondern andere Branchen auch. Es gibt jetzt auch Beschäftigterbranchen mit mit einer 40 Stunden Woche. Wir haben Arbeitskräfteüberlassung immer als etwas verstanden, was quasi nach einem Huckepackprinzip, ein paar Schätze gibt, die gehören mir und die nehme ich mir mit, egal wohin ich gehe - zum Beispiel einen

Mindestlohn. Und wer jetzt in der Arbeitskräfteüberlassung ist und, ich will da jetzt nicht irgendeine Branche da raussuchen, irgendwo in einem landwirtschaftlichen Bereich überlassen wird, hat das Glück, dass sein oder ihr Lohn höher ist, wie der, der Menschen, die dort arbeiten und arbeiten müssen. Zum Beispiel die Frage „Wie hoch ist denn mein Lohn?“, der ist durch das Gesetz zwar geregelt, aber nicht so, wie wir es gerne hätten weil wir hätten gerne nach diesem Huckepackdenken, dass jemand, der zu einer bestimmten Branche ein Arbeitsverhältnis schließt unverrückbarerweise einen akzeptablen Mindeststandard hat und das ist durch den Verweis auf die Beschäftigterkollektivverträge nicht gewährleistet. Das ist aber eine sehr komplexe Fragestellung. Vieles von dem was im Gesetz und im Kollektivvertrag drinnen steht und in den Kollektivverträgen der Beschäftigterbetriebe, ah, ist etwas, das sich wechselseitig beeinflusst. Wir haben zum Beispiel ein System mit Referenzzuschlägen. Das kennt das Gesetz nicht, ne. Das Gesetz stellt ab auf die Frage: Wie hoch ist der Mindestlohn im Beschäftigterbetrieb? Aber in vielen Bereichen, deswegen haben wir ja Referenzlohnbranchen, ist das nicht üblich, dass die Leute um einen Mindestlohn arbeiten. Die haben einen höheren tatsächlichen Lohn. Das kann das Gesetz niemals, äh, in der gleichen Qualität regeln, wie wir das als Kollektivvertragspartner machen, weil wir genauer wissen, was da wo ist. Und da stellt zum Beispiel der Kollektivvertrag sicher, dass ich halt nicht nur den Mindestlohn bekomme, sondern den Effektivlohn, der dort bezahlt wird, also einen tatsächlichen Lohnschnitt über die Branche, indem wir sagen ein Facharbeiter hat 15 Prozent mehr wenn du in die Metallindustrie gehst, das ist jetzt eine Ausnahme, hast du auch 15 Prozent mehr, dann stehen wir auf einer kollektivvertraglichen Ebene – Lohngleichheit innerhalb einer Branche dann sicher. Das kann ein Gesetz nicht lösen. Das ist ganz etwas Wichtiges.

I: Und wie stehen Sie dazu, dass sich der Kollektivvertrag trotzdem sehr oft auf den Beschäftigterkollektivvertrag bezieht? Würden Sie eher dafür plädieren, dass es einen ganz eigenständigen Kollektivvertrag gibt?

S: (*denkt nach*) Das hat Vor- und Nachteil, nicht. Kommt darauf an, was drinnen steht, ne. Nehmen wir ein einfaches Beispiel. Wenn im Kollektivvertrag drinnen steht, der Mindestlohn sind 2500 Euro, völlig egal wo du hingehst, da wird man aber auf der vis a vis Seite niemanden finden, der das macht, weil da bleiben sie lieber bei dem komplizierteren System, das es jetzt gibt. Zu sagen den Mindestlohn, den wir jetzt haben, knapp unter 1700 Euro, den hat jetzt ein jeder in Zukunft, völlig egal wo er hingehst, da würden wir nicht mitspielen weil es eine Menge Beschäftigterbranchen gibt, wo wir deutlich höhere Mindestlöhne haben. Also wenn man sagt, kann man nicht alles was irgendwie in dem Beschäftigterbetrieben gibt, außer Kraft setzen und wir nehmen die eigenständigen Regelungen aus dem Arbeitskräfteüberlassungs-kollektivvertrag, dann hätten wir wieder das ursprüngliche Problem der Ungleichbehandlung von zwei, äh, Gruppen von Menschen, die in einem und demselben Betrieb arbeiten und die würde vermutlich

dazu führen, dass in manchen Branchen überhaupt keine Überlassung mehr stattfindet weil dann der Lohn, der von den Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen in die Betriebe entsandten Mitarbeiter deutlich höher wäre, wie der der Stammbeschäftigten. Das würde nicht gut funktionieren, vor allem nicht lange. Und in anderen Fällen würde man sich selber die eigenen Beschäftigten unter Druck bringen weil wenn die, die kommen viel weniger verdienen wie die Stammbeschäftigten, dann wird das viel viel lukrativer für die Beschäftigterbetriebe, Leute nicht selber einzustellen sondern zu sagen, da lass ich mir von der Arbeitskräfteüberlassung jemanden kommen, weil die sind viel billiger die Leute. Wir wollen uns nicht die eigenen Betriebe irgendwie auf die Idee bringen, dass es gescheiter ist Leute nicht selber einzustellen sondern, ah, über längere Zeiträume hindurch, Leute über Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen zu beschäftigen. Das sind keine erstrebenswerten Entwicklungen. Es kann Dinge geben, die man übernimmt und und an manchen Stellen ist auch ganz bewusst die Entscheidung da, da haben wir eine eigene Regelung und die nimmst du mit, die stößt aber an verschiedene Akzeptanzgrenzen - manchmal von unserer Seite, manchmal von der Arbeitgeberseite. Das Ziel an sich ist neutral, es geht immer um die Frage und die Art und Weise wie setzt man es um.

I: Ja das wäre es dann von unserer Seite. Danke. Und dürften wir Ihren Namen und Ihre Funktion in unserer Arbeit anführen?

S: Ja selbstverständlich.

I: Super, danke.