

### **Entprekarisierung von Leiharbeit? Die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes 2012 – Rechtliche Betrachtung und erste Befunde aus der Praxis**

*Matthias Specht, Ernst Stummer*

Leiharbeit ist in den letzten beiden Jahrzehnten stark expandiert: 2011 arbeiteten circa drei Millionen Menschen in Europa als Leiharbeiter bzw. Leiharbeiterin, 1996 waren es noch etwa eineinhalb Millionen. Die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rats zur Leiharbeit von 2008 schreibt eine Gleichbehandlung der Leiharbeitskräfte mit dem Stammpersonal vor.

Der vorliegende Artikel diskutiert zunächst die EU-Leiharbeitsrichtlinie und deren Umsetzung in Österreich durch die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 2012 in Österreich. Daran anschließend werden erste empirische Befunde zu den praktischen Folgen der Gesetzesänderungen präsentiert.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung wurde in der AÜG-Novelle nur zum Teil umgesetzt.

Bei den Themen Arbeitszeit, Urlaub und betriebliche Sozialleistungen müssen die Leiharbeiter und -nehmerinnen nun gleich wie die Stammbeschäftigten behandelt werden. Beim Entgelt wurde von der Möglichkeit, bei Vorliegen eines Kollektivvertrags vom Grundsatz der Gleichbehandlung abzuweichen, Gebrauch gemacht.

Erste vorläufige Befunde auf Grundlage einer Befragung von Betriebsräten und -rätinnen zeigen, dass die AÜG-Novelle zu einer verstärkten Integration von Leiharbeitskräften in den (Beschäftiger-) Betrieb beigetragen haben dürfte. In zentralen Bereichen, wie zum Beispiel beim Thema Weiterbildung, wird die Ungleichbehandlung jedoch fortgeschrieben.

Die EU-Leiharbeitsrichtlinie ist durch eine spezifische Ambivalenz gekennzeichnet: Einerseits werden die Rechte der Leiharbeiter und -nehmerinnen gestärkt, andererseits werden die Mitgliedsstaaten aufgefordert, Hindernisse für das weitere Wachstum der Leiharbeit zu beseitigen.

## **Deprecarising Temp Work The Austrian Legislative Reform of Arbeitskräfte- überlassungsgesetz 2012 – First Trends and Eval- uations**

*Matthias Specht, Ernst Stummer*

Temporary agency work has drastically increased over the last two decades: from approximately 1,5 million employees in Europe in 1996 to about 3 million in 2011.

The article deals with the EU-Directive on Temporary Agency Work enacted in 2008 and its implementation in Austria through the amendment of the “Arbeitskräfteüberlassungsgesetz” (AÜG) enacted in 2012. In a first steps, the article looks at the subject from a juridical perspective. In a second step, preliminary empirical findings concerning the practical effects of the legal changes are presented.

The EU-Directive on Temporary Agency Work prescribes equal treatment of temporary and permanent employees. This principle was only partially implemented in Austria. Temporary agency workers now have the right of equal treatment in terms of working time, vacation and social benefits. However, wages have been excluded from the direction of equal treatment. This was possible because of an existing collective agreement between unions and temporary agencies stipulating the terms of remuneration.

Practically the legal changes seem to support the integration of temporary agency workers, but significant differences between them and their permanent coworkers remain.

The EU-Directive on Temporary Agency Work is characterized by a certain ambivalence: On one hand it advances the rights of temporary agency workers, on the other hand it calls on the member states to remove barriers for the further expansion of temporary agency work.