



**ALOIS STÖGER**  
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien  
Tel: +43 1 711 00 – 0  
Fax: +43 1 711 00 – 2156  
alois.stoeger@sozialministerium.at  
www.sozialministerium.at  
DVR: 0017001

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

**GZ: BMASK-431.004/0125-VI/B/5/2016**

Wien, 29.08.2016

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 9776/J des Herrn Abgeordneten Doppler** betreffend benachteiligte LeiharbeiterInnen wie folgt:

Vorweg verweise ich auf die Anfragebeantwortung 9005/AB zu 9416/J.

Die gegenständliche Anfrage bezieht sich auf eine von der Arbeiterkammer OÖ präsentierten Studie zur „Situation von Leiharbeitskräften“, in der das Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften einerseits zwar auf eine -„gefühlte“ - Benachteiligung von Leiharbeiter/inne/n hinweist, andererseits aber klar zum Ausdruck bringt, dass durch die Gesetzeslage im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) die Gleichbehandlung von Stamm- und Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen bereits sichergestellt ist.

#### **Zu den Fragen 1 und 4:**

Die neue Regelung des § 6a AÜG soll gewährleisten, dass auch für die überlassenen Arbeitskräfte trotz des Dreiecksverhältnisses zwischen überlassener Arbeitskraft, Überlasser/in und Beschäftigter/in die Rechte auf Gleichbehandlung gewahrt bleiben. Eine Diskriminierung durch den/die Beschäftigter/in, die in Folge zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses - oder einer gleich zu haltenden Nichtverlängerung eines auf Verlängerung angelegten befristeten Arbeitsverhältnisses - der überlassenen Arbeitskraft führt, wird dem/der Überlasser/in zugerechnet.

Mit der in Umsetzung der Leiharbeits-Richtlinie insbesondere überarbeiteten bzw. ergangenen Regelungen der §§ 10 und 10a AÜG wird das in der Richtlinie verankerte

Gleichbehandlungsprinzip von überlassenen Arbeitskräften mit jenen des Beschäftiger-Betriebes gewährleistet. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte sollen nach der Leiharbeitsrichtlinie mindestens denjenigen der Stammbesellschaft entsprechen. § 10 Abs. 1 und 3 AÜG sieht eine Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit vergleichbaren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des Beschäftiger-Betriebes betreffend Entgelt und Regelungen der Arbeitszeit und des Urlaubs vor. Der Entgeltbegriff des § 10 ist umfassend zu verstehen.

Weiters ist der/die Überlasser/in nach § 12 Abs. 6 AÜG verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung an den Beschäftiger-Betrieb mindestens vierzehn Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den/die Beschäftiger/in zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

Dies bedeutet im Wesentlichen – wie auch bereits in der Presseinformation der Arbeiterkammer Oberösterreich dargestellt: Die gesetzlichen Regelungen des AÜG bieten im Hinblick auf die inkriminierten Benachteiligungen von Leiharbeitern und Leiharbeiterinnen einen entsprechend hinreichenden gesetzlichen Schutz, egal, ob dies Fragen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, dem Entgelt oder auch der Benützung von Schichtbussen sind. § 10 Abs. 6 AÜG nimmt auch ausdrücklich auf die Gleichbehandlung bei der Benützung von Beförderungsmittel im Zusammenhang mit einer Arbeitskräfteüberlassung Bezug.

### **Zu Frage 2:**

Dem Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) wurde die Aufgabe übertragen, „(ehemalige) Arbeitnehmer/innen von Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen mit Zuschüssen zu unterstützen sowie deren Arbeitsmarktchancen mit Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen, aber auch an Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen Leistungen zu vergeben, um die Beschäftigungsdauer von Leiharbeitnehmer/inne/n zu verlängern“.

Neben direkten Zuschüssen an (ehemalige) überlassene Arbeitnehmer/innen legt der SWF einen besonderen Fokus auf die Weiterentwicklung der Bildungsangebote, die ab dem Jahr 2017 neben Arbeiter/inne/n auch überlassenen Angestellten zur Verfügung stehen.

Sein aktuelles Leistungsangebot sowie die Voraussetzungen präsentiert der SWF auf seiner Website <https://www.swf-akue.at>.

**Zu Frage 3:**

Der SWF berichtete mir, dass er Arbeitsüberlassungs-Unternehmen sowie Zeitarbeiter/innen auf die SWF-Leistungsangebote aufmerksam macht und großes Augenmerk darauf legt, alle Zeitarbeiter/innen zu erreichen.

Der SWF setzt seit jeher bei der Bekanntmachung seiner Angebote auf ein konzertiertes Maßnahmenbündel:

- Direktkontakte durch Betriebsratskollegien sowie zwischen dem Fachverband der *gewerblichen* Dienstleister der Wirtschaftskammer (WKO) und dem SWF abgestimmte Informationsschreiben.
- SWF-News-Informationswellen an im SWF-Onlineportal registrierte Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen.
- Leistungspräsentation und Impulsvorträge bei WKO-Treffen in den Bundesländern sowie Folderkampagne des SWF
- Gastbeiträge in Newslettern der WKO und „Österreichs Personaldienstleister“.
- Gemeinsame Kund/inn/enbesuche mit Arbeitskräfteüberlassungs-Unternehmen bei Ihren Beschäftiger-Betrieben.
- Website-Präsentationen eines Werbefilms und Fotos von Absolvent/inn/en der Facharbeiter/innen-Ausbildung.
- Präsentation des Ausbildungs- und Förderangebots in Kurskatalogen namhafter Schulungsträger/innen als Multiplikatoren .

Der SWF informierte mich weiters darüber, dass er ab Herbst 2016 zur Vorbereitung des Vollausbaus seines Programmangebots für seine Zielgruppen (Arbeiter/innen UND Angestellte) eine PR-Offensive startet, in der die Vertretungen der Arbeitnehmer/innen (insbesondere die zuständigen Fachgewerkschaften PROGE und GPA-djp sowie der zuständige Fachverband der gewerblichen Dienstleister der Wirtschaftskammer und Österreichs Personaldienstleister) eine zentrale Rolle als Multiplikatoren übernehmen sollen.

Mit freundlichen Grüßen

Alois Stöger



