

Emanzipation der überlassenen Arbeitskräfte in der österreichischen Arbeitsrechtsordnung?

Das österreichische Arbeitsrecht vertraut weitgehend auf die autonome kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitnehmer_innen in der jeweiligen Branche und dem jeweiligen Unternehmen/Betrieb. Es werden Kollektivverträge für die jeweilige Branche und Betriebsvereinbarungen für den jeweiligen Betrieb abgeschlossen und so von den jeweiligen Parteien weitgehend selbstbestimmte branchen- bzw betriebspezifische Regelungen geschaffen.

Anders bei der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit/Zeitarbeit), also der Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an andere Unternehmen. Bei dieser vertraut die Gesetzgebung nicht alleine auf die autonome Regelungsmacht der überlassenen Arbeitskräfte, in diesem Sinne hat **keine Emanzipation der überlassenen Arbeitskräfte von den übrigen Arbeitnehmern** stattgefunden. Gesetzlich wird verlangt, dass den überlassenen Arbeitskräften weitgehend die Arbeitsbedingungen gewährt werden, die der Stammelegschaft im Beschäftigerbetrieb gebühren, also in dem Betrieb, in dem die überlassenen Arbeitskräfte eingesetzt werden. Die Regulierung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitskräfteüberlassung erfolgt also nicht autonom durch die unmittelbar Betroffenen sondern unter Bezugnahme auf andere Arbeitnehmer_innengruppen.

Das setzt sich auf der Ebene der kollektiven Rechtssetzung fort: Die **Kollektivverträge** für überlassene Arbeiter und Angestellte werden in Österreich von den beiden größten Fachgewerkschaften (der GPA und der ProGe) abgeschlossen und nicht etwa von einer selbständigen Organisationseinheit der überlassenen Arbeitskräfte. Auch auf **betrieblicher Ebene** steht die Interessenvertretung im Beschäftigerbetrieb im Vordergrund, sodass die überlassenen Arbeitskräfte von der Verhandlungsmacht einer anderen Arbeitnehmer_innengruppe, der Stammelegschaft, profitieren.

Ausgehend von diesem Status quo ist die Frage aufzuwerfen, ob eine **weitergehende Emanzipation der überlassenen Arbeitskräfte** und die damit einhergehende weitere

Ausdifferenzierung der Arbeitnehmer_innenschaft sinnvoll und wünschenswert ist. Einerseits ist nämlich denkbar, dass die Interessen der überlassenen Arbeitskräfte sich nicht mit jenen der anderen Arbeitnehmer_innengruppen decken. So können etwa Probleme entstehen, wenn in einem Unternehmen eine Höchstanzahl überlassener Arbeitskräfte verhandelt wird und der Betriebsrat die Interessen sowohl der Stammbesellschaft als auch der überlassenen Arbeitskräfte berücksichtigen muss. Andererseits zeigt ein Blick nach Deutschland, welche enormen Risiken eine gänzliche Emanzipation überlassener Arbeitskräfte auf Ebene des kollektiven Arbeitsrechts mit sich bringt. Dort hat die Eigenständigkeit der überlassenen Arbeitskräfte zu Lohndumping, Rechtsunsicherheit, einer verschärften gesellschaftlichen Diskussion der Leiharbeit sowie schlussendlich zur Notwendigkeit eines gesetzlichen Mindestlohns für die Leiharbeit geführt.

Neben der Beschäftigung mit der Emanzipation der überlassenen Arbeitskräfte ist auch eine solche mit **Emanzipation**, dh in diesem Kontext der Deregulierung und Liberalisierung **der Arbeitskräfteüberlassung als Institution** am österreichischen Arbeitsmarkt und im österreichischen Arbeitsrecht lohnenswert. Für viele steht die Zulässigkeit der Arbeitskräfteüberlassung in Zusammenhang mit bestimmten, ihr zugeschriebenen Funktionen. Dabei handelt es sich zum einen um die Abdeckung kurzfristigen Arbeitsbedarfs und damit um einen Flexibilitätsgewinn für das einsetzende Unternehmen und zum anderen um die Chance der überlassenen Arbeitskräfte auf eine Übernahme in die Stammbesellschaft im Einsatzunternehmen. Beide Funktionen werden bei sehr langen Überlassungen nicht erfüllt. Es stellt sich somit auch die Frage, ob langandauernde Überlassungen im österreichischen Arbeitsrecht zulässig sind oder sein sollen. Die gleiche Frage stellt sich zu einer weiteren Sondergestaltung der Arbeitskräfteüberlassung, dem sogenannten Payrolling. Beim Payrolling ist evident, dass die Arbeitskräfteüberlassung nur zur Verhinderung einer Direktanstellung dient. Der Arbeitskräfteüberlasser ist dabei nur für die Auszahlung des Entgelts zuständig. Die für die überlassene Arbeitskraft relevanten Entscheidungen werden von dem Unternehmen getroffen, in dem die überlassene Arbeitskraft eingesetzt ist, obwohl die Überlassenen mit diesem Unternehmen keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.