

Christoph Lamprecht

Zeitarbeit in Österreich

Bestandsaufnahme und Ausblick

recht-wirtschaft-steuern

igel

VERLAG

Christoph Lamprecht
Zeitarbeit in Österreich
Bestandsaufnahme und Ausblick

Christoph Lamprecht
Zeitarbeit in Österreich
Bestandsaufnahme und Ausblick

1. Auflage 2009 | ISBN: 978-3-86815-979-0

© IGEL Verlag GmbH , 2009. Alle Rechte vorbehalten.

Dieses eBook wurde nach bestem Wissen und mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Im Hinblick auf das Produkthaftungsgesetz weisen Autoren und Verlag darauf hin, dass inhaltliche Fehler und Änderungen nach Drucklegung dennoch nicht auszuschließen sind. Aus diesem Grund übernehmen Verlag und Autoren keine Haftung und Gewährleistung. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	IV
1 Einleitung	1
2 Grundlagen zur Zeitarbeit	4
2.1 Allgemeines	4
2.2 Begriffsbestimmungen	4
2.3 Funktionsweise	7
2.4 Beteiligte Personen	8
2.4.1 Verhältnis zwischen Überlasser und Zeitarbeitnehmer	9
2.4.2 Verhältnis zwischen Überlasser und Beschäftigter	11
2.4.3 Verhältnis zwischen Beschäftigter und Zeitarbeitnehmer	12
2.5 Statistische Daten	13
2.5.1 Zeitarbeitssituation in Österreich	13
2.5.1.1 Gesamtergebnis und Entwicklung	14
2.5.1.2 Hauptergebnisse nach Sparten	16
2.5.1.3 Bundesländervergleich	17
2.5.1.4 Dauer der Überlassung	19
2.5.2 Zeitarbeitssituation in der Europäischen Union	20
2.6 Rechtliche Rahmenbedingungen	22
2.6.1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	22
2.6.2 Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung	25
2.6.2.1 Kollektivvertragspartner	26
2.6.2.2 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	26
2.6.2.3 Arbeitszeit	27
2.6.2.4 Mindeststundenlöhne	27
2.6.2.5 Sonderzahlungen	28
2.7 Zeitarbeit aus der Sicht des Zeitarbeitnehmers	28
2.7.1 Chancen für Zeitarbeitnehmer	29
2.7.1.1 Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt	29
2.7.1.2 Weiterbildung und Coaching	29
2.7.1.3 Orientierungsmöglichkeit	30
2.7.2 Risiken für Zeitarbeitnehmer	30
2.7.2.1 Einkommenshöhe	30
2.7.2.2 Soziale Isolierung	31
2.7.2.3 Betriebliche Interessenvertretung	31
2.7.3 Typologien von Zeitarbeitnehmern	32
2.8 Zeitarbeit aus der Sicht des Zeitarbeitunternehmens	34
2.9 Dienstleistungen der Zeitarbeitsunternehmen	36
3 Analyse der Zeitarbeit aus der Sicht des Beschäftigers	39

3.1	Motive für die Aufnahme von Zeitarbeitnehmern	39
3.1.1	Geschäftsbedingte Motive	40
3.1.2	Personalpolitische Motive	41
3.1.3	Kosteninduzierte Motive	41
3.2	Betriebswirtschaftliche Argumente pro Zeitarbeit	42
3.2.1	Flexibilisierung des Personalbestands	42
3.2.1.1	Abdeckung von Personalengpässen	42
3.2.1.2	Schnelle Reaktionszeit	43
3.2.1.3	Abbau und Externalisierung der Personalreserve	44
3.2.2	Einsatzmöglichkeit als Rekrutierungs- und Selektionsinstrument	45
3.2.3	Bezahlung der tatsächlich erbrachten Leistung (Risikovermeidung)	45
3.2.3.1	Kein Beschaffungsrisiko	45
3.2.3.2	Kein Fehlzeitenrisiko	46
3.2.4	Umgehung personalpolitischer Vorgaben	46
3.2.5	Finanzierungskosten	48
3.2.6	Möglichkeit zur Auslagerung von Tätigkeiten	48
3.3	Betriebswirtschaftliche Argumente contra Zeitarbeit	49
3.3.1	Einarbeitungszeit	49
3.3.2	Innovationshemmung	49
3.3.3	Identitätsprobleme mit dem Beschäftigerunternehmen (Mangel an Loyalität)	50
3.3.4	Qualifikationsmangel und Know-how-Abfluss	50
3.3.5	Haftungsrisiko	51
3.3.6	Kosten	52
4	Besondere Berücksichtigung der Kosten im Rahmen der Zeitarbeit	53
4.1	Verrechnung des Zeitarbeitnehmer-Honorars als Stundenverrechnungssatz	53
4.2	Zeitarbeitnehmer contra Neueinstellung in der Break- Even-Analyse	55
4.2.1	Such- und Einstellungskosten	56
4.2.2	Laufende Kosten für einen Festangestellten	59
4.2.3	Laufende Kosten für einen Zeitarbeitnehmer	62
4.2.3.1	Stundenverrechnungssatz für einen Kleinkunden	62
4.2.3.2	Stundenverrechnungssatz für einen Großkunden	63
4.2.4	Freisetzungskosten	64
4.2.5	Ergebnis der Break-Even-Rechnung für einen Kleinkunden	66
4.2.6	Ergebnis der Break-Even-Rechnung für einen Großkunden	66
4.2.7	Fazit aus der Break-Even-Berechnung	66
4.3	Zeitarbeit contra Überstunden	68
5	Voraussetzungen für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern	70
5.1	Organisatorische Überlegungen	70

5.1.1 Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil	70
5.1.2 Arbeitsplatzvorbereitung und Einstellung der Zeitarbeitnehmer	71
5.2 Checkliste zur Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens	71
6 Schlussbetrachtung	74
6.1 Zusammenfassung	74
6.2 Ausblick	76
Literaturverzeichnis	80

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grafische Darstellung des Systems der Arbeitskräfteüberlassung	8
---	---

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Synonyme Bezeichnungen für die Beteiligten in einem Zeitarbeitsverhältnis	7
Tabelle 2: Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich 1989 bis 2006	15
Tabelle 3: Hauptergebnisse nach Sparten zum Stichtag 31. Juli 2006	17
Tabelle 4: Bundesländervergleich zum Stichtag 31.7.2006	18
Tabelle 5: Entwicklung der Zeitarbeit in Österreich 1989 bis 2006	20
Tabelle 6: Statistische Zahlen zur Zeitarbeit in der EU, Stand: Jänner 2007	21
Tabelle 7: Mindeststundenlöhne für Zeitarbeitnehmer nach Lohngruppen	28
Tabelle 8: Such- und Einstellungskosten eines Festangestellten bzw. eines Zeitmitarbeiters	58
Tabelle 9: Realer Stundensatz eines Festangestellten im Normalarbeitsverhältnis	61
Tabelle 10: Realer Stundenverrechnungssatz für einen Zeitmitarbeiter eines Kleinkunden	63
Tabelle 11: Realer Stundenverrechnungssatz für einen Zeitmitarbeiter eines Großkunden	64
Tabelle 12: Freisetzungskosten bei einem Festangestellten bzw. bei einem Zeitmitarbeiter	65

1 Einleitung

Die Internationalisierung des Wirtschaftslebens durch den Abbau von Handelshemmnissen, den europäischen Binnenmarkt, die zunehmende Globalisierung – unterstützt durch den rasend schnellen wirtschaftlichen Aufstieg Chinas sowie Indiens – macht den internationalen Wettbewerb für Dienstleistungs- und Produktionsunternehmungen zunehmend intensiver.¹ Dieser Umstand erfordert besondere Anstrengungen seitens der Unternehmungen, um am Markt weiterhin erfolgreich bestehen zu können.

Ein Schlagwort, das für die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen maßgebend ist, heißt Flexibilisierung. Es wird künftig wichtig sein, unternehmensspezifische Ressourcen möglichst (kosten)effizient und flexibel der Auftragslage anzupassen, um beispielsweise auf kurzfristige Auftrags- und Nachfrageänderungen rasch („just in time“) reagieren zu können. Ein kritischer Erfolgsfaktor ist in diesem Zusammenhang der Personaleinsatz. Immer weniger Unternehmen sind finanziell oder strukturell in der Lage, Personalreserven anzulegen und eine größere Zahl von Mitarbeitern in auftragsärmeren Zeiten zu beschäftigen.² Die Personalressourcen sollen demnach der Auftragssituation optimal angepasst werden. Ein sehr nützliches unternehmerisches Instrument im Bereich des Personaleinsatzes, um auf nachfragebedingte Schwankungen flexibel reagieren zu können, ist das der Zeitarbeit. Mittlerweile ist diese Möglichkeit des ökonomischen und bedarfsorientierten Personaleinsatzes für viele Unternehmungen im internationalen Wettbewerb nicht mehr wegzudenken und ist zu einem wichtigen Bestandteil des flexiblen Personaleinsatzes geworden.

Nicht nur für Unternehmungen, die Zeitarbeitnehmer beschäftigen gibt es Vorteile, sondern auch für die Zeitarbeitnehmer selbst. Die Motive für die Wahl dieser Beschäftigungsform sind sehr umfangreich. Zeitarbeit kann beispielsweise den Einstieg in das Erwerbsleben erleichtern, man kann Praxiserfahrungen und berufliche Qualifikationen erwerben oder sie dient als Orientierungsmöglichkeit, um in den verschiedenen Branchen und Unternehmen den idealen Beruf zu finden.

¹ Vgl. Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich, 2004, S. 14

² Vgl. Flenreiss, Gerhard: Sicher. Flexibel. Zeitarbeit in Österreich, 2004, S. 16

Die Branche der Arbeitskräfteüberlassung hat in den letzten Jahren durch effiziente Öffentlichkeitsarbeit einen positiven Imagewandel und einen großen Bedeutungszuwachs erlebt.³ Die Zeiten, in denen Kritiker von „Sklavenarbeit“ sprachen, scheinen nunmehr endgültig vorbei zu sein. Die Überlasser erfüllen heute – als Partner der Wirtschaft und des Arbeitsmarktservice (AMS) – wichtige arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Aufgaben. Seit Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrages im März 2002 sind diese Arbeitnehmer in entgeltlichen sowie in arbeits- und sozialrechtlichen Belangen den Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis endgültig gleichgestellt, was nicht nur die Attraktivität für diese Beschäftigungsform erhöhte, sondern auch der gesamten Branche zu einem Aufschwung verhalf.

Laut Statistik des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft wurden zum Stichtag 31. Juli 2006 in Österreich bereits 59.262 Arbeitskräfte, die an diesem Tag tatsächlich beschäftigt waren, überlassen.⁴ Wenn man diese Zahl an der Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten misst, so waren zu diesem Zeitpunkt 1,9 % aller Beschäftigten Zeitarbeitnehmer.

Die vorliegende Arbeit wird einen Überblick über den Status quo der Zeitarbeit in Österreich geben. Besonderes Augenmerk soll dem Kundenunternehmen (Beschäftiger) zukommen. Fragen, die in dieser Arbeit untersucht werden, lauten:

- Welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind bei der Zeitarbeit grundlegend zu beachten?
- Welche Dienstleistungen bieten Zeitarbeitsunternehmen ihren Kunden – den Beschäftigern - an?
- Welche Motive bzw. Vor- und Nachteile gibt es für Unternehmen, sich für oder gegen den Einsatz von Zeitarbeitnehmern zu entscheiden?
- Ab welcher Beschäftigungsdauer ist es unter Wirtschaftlichkeitsaspekten sinnvoller eine Person im Normalarbeitsverhältnis zu beschäftigen?

³ Vgl. Wroblewski, Angela: Leiharbeit in Österreich, 2001, S. 27; Hennige, Sven: Zeitarbeit im Aufschwung, In: Personalwirtschaft, 2007, Nr. 5, S. 42f

⁴ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung in Österreich im Jahr 2006, https://akupav.bmwa.gv.at/akupav/2006/Erläuterungen_2006.pdf, S. 3, 13.07.2007