

# Reform: „Zeitarbeit wird teurer, aber nicht weniger werden“

**Arbeitskräfteüberlassung.** Zeitarbeiter haben jetzt faktisch gleiche Rechte wie die Stammbelegschaft.

[WIEN/CKA] Wer Zeitarbeiter beschäftigt, muss sie jetzt im Wesentlichen gleich behandeln wie die Stammbelegschaft. Die Reform der Zeitarbeit gehört zu den wesentlichsten Änderungen im Arbeitsrecht (siehe auch Seite 7). Österreich hat damit – wenn auch verspätet – die europäische Leiharbeitsrichtlinie umgesetzt.

Europaweit gehe es darum, von einem System mit „zwei Klassen von Arbeitnehmern“ wegzukommen, sagt Jakob Widner, Arbeitsrechtsexperte bei Graf & Pitskowitz. Ärgerliche Diskriminierungen im Arbeitsalltag sollten damit verschwinden, etwa, dass Zeitarbeiter nicht in die Betriebskantine dürfen oder von Mitarbeiter-Parkplätzen „ausgesperrt“ werden.

Vor allem aber steht Zeitarbeitern gleiche Entlohnung zu, nicht mehr bloß das Mindestentgelt laut Kollektivvertrag, sondern auch Überzahlungen, die der Stammbelegschaft aufgrund von „verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art“ gebühren. Diese Formulierung lässt jedoch Interpretationsspielraum offen – und könnte von so manchem HR-Manager als Einladung verstanden werden, „allgemeine“ Entgeltregelungen für die hauseigenen Mitarbeiter tunlichst zu meiden. Und mit ihnen lieber Einzelvereinbarungen zu treffen.

## Vieles noch unklar

Aber auch andere Klarstellungen fehlen noch. Wolfgang Kapek, Partner bei Taylor Wessing enwc, nennt als Beispiel die betrieblichen „Wohlfahrtseinrichtungen“, die künftig auch Zeitarbeitern offen stehen sollen. Die Betriebskantine ist bestimmt gemeint – aber muss jemand, der nur wenige Tage im Betrieb werkt, auch verbilligte Einkaufsmöglichkeiten erhalten, die der Stammbelegschaft gewährt werden? Und wie soll die Versteuerung etwaiger Sachbezüge funktionieren? Denn der Zeitarbeiter bekommt ja sein Entgelt immer noch vom Überlasser und nicht vom Beschäftigerunternehmen.

Einiges aufzulösen könnte

wonach Zeitarbeiter, die länger als vier Jahre im Unternehmen tätig sind, ab 2014 auch in Betriebspensionsregelungen einbezogen werden müssen. Die zugrunde liegende gesetzliche Fiktion sei problematisch, sagt Martin Huger, Arbeitsrechtsexperte bei Schönherr Rechtsanwälte. Und es stelle sich ein praktisches Problem: Der Pensionsbeitrag bemisst sich meist nach dem Entgelt, das der Mitarbeiter bezieht, der Überlasser müsste dieses also dem Beschäftiger mitteilen. Was nicht jedem recht sein wird, gibt es allzu genauen Einblick in die Tarifkalkulation. Transparenz ist aber auch umgekehrt gefordert: Damit der Überlasser die Entlohnung des Zeitarbeiters richtig bemessen kann, muss ihn der Beschäftiger über seine innerbetrieblichen Entgeltregeln informieren.

## Kein Anspruch auf fixen Job

Langzeitüberlassungen sind übrigens – trotz der höheren Kosten im Vergleich zu eigenem Personal – nicht selten. Oft wird damit auf dem Papier der Personalstand niedrig gehalten, um Headcount-Vorgaben einzuhalten. Dauerüberlassungen gibt es auch innerhalb von Konzernen; das rentiere sich aber jetzt kaum mehr, sagt Widner. Ob derlei überhaupt erlaubt sein sollte, ist umstritten: „In manchen Ländern hat man nach einer bestimmten Zeit Anspruch auf Anstellung im Beschäftigerunternehmen“, so Kapek. In Österreich gibt es das weiterhin nicht, im Gegenteil: Durch die Pflicht zur Aufnahme in Betriebspensionsregelungen wurden Dauerüberlassungen quasi rechtlich „einzentriert“.

Dass durch die Reform Zeitarbeit an sich obsolet wird, erwarten die meisten Experten nicht. Sie werde teurer, aber kaum weniger werden, meint Huger. Der Flexibilitätsvorteil bleibe erhalten – man kann sich von Zeitarbeitern rascher und ohne Risiko einer Kündigungsanfechtung trennen. Und dass Personalkosten auf eine andere Bilanzposition verlagert wer-