

Exposé

Dissertationsthema:

**Sozialdumping durch grenzüberschreitende
Arbeitskräfteüberlassung in der EU und insbesondere Österreich**

Verfasser:

Mag. Johannes Walser

Betreuerin:

Univ.-Prof. Univ. Prof. MMag. Dr. Michaela Windisch-Grätz

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 783 101
Studienrichtung lt. Studienblatt: Rechtswissenschaften

Wien, Oktober 2011

Inhaltsverzeichnis

1. Problemstellung	3
2. Zielsetzung	4
Rechtsrahmen.....	4
Vollzug	4
Praxis.....	4
3. Forschungsstand	5
4. Vorläufige Gliederung	6
Kapitel I	6
Kapitel II	7
Kapitel III	8
5. Methoden	8
6. Zeitplan	8
7. Vorläufiges Literaturverzeichnis	9

1. Problemstellung

In regelmäßigen Abständen findet ein öffentlicher Diskurs zur Frage statt, inwiefern die Errichtung eines einheitlichen Europäischen Arbeitsmarktes, Mitgliedsstaaten mit hohen sozialen Standards derart unter Wettbewerbsdruck setzt, dass dies letztendlich zu einer Schmälerung der Lohn- und Beschäftigungsbedingungen („Sozialdumping“¹) führt. Die folgende Dissertation widmet sich diesem Thema unter dem Gesichtspunkt der grenzüberschreitenden Leiharbeit. Eine Beschäftigungsform, welche in der Gemeinschaft kontinuierlich an Bedeutung gewinnt und mittlerweile weitgehend Akzeptanz genießt. Um das Thema einzugrenzen, wird die grenzüberschreitende Leiharbeit aus Drittstaaten ausgeklammert.

Die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften innerhalb der Europäischen Union wird primärrechtlich von der Dienstleistungsfreiheit geschützt² und fällt in den Anwendungsbereich mehrerer Sekundärrechtsakte. Ob die Nutzung der Grundfreiheiten tatsächlich zu Lohn- und Sozialdumping führt, ist gewiss eine komplexe Frage, welche nicht ohne weiteres beantwortet werden kann. Fest steht, dass die Lohn- und Sozialstandards innerhalb der Gemeinschaft erheblich voneinander abweichen. Im Jahre 2006 wurde etwa in Luxemburg ein Mindestlohn von 8,69 € pro Stunde garantiert, während man in Bulgarien für dieselbe Zeitspanne mit nur 0,47 € rechnen durfte.³ Aufgrund derartiger Diskrepanzen innerhalb der Gemeinschaft wurden den Mitgliedstaaten mehr oder weniger weitgehende Instrumente zur Verfügung gestellt, um die jeweiligen Arbeitsmärkte vor unerwünschten Wettbewerbsfolgen zu schützen. Im Zuge der Dissertation werden die diesbezüglichen Rechtsnormen kritisch untersucht und wenn möglich neue Ansätze erarbeitet. Dabei ist stets zu berücksichtigen, dass wirtschaftliche Integration durch freien Wettbewerb, offene Märkte und regionale Konvergenz Prinzipien sind, auf welchen die Europäische Gemeinschaft gründet. Dass für deren Verwirklichung auch kurzfristige Nachteile in Kauf zu nehmen sind, ist und war offensichtlich. Durch den Schutz des Arbeitsmarktes eines Mitgliedstaates werden die Erwerbschancen Angehöriger anderer Mitgliedstaaten im selben Maße beschränkt. Um die

¹ *Binder*, Die Arbeitnehmerentsendung aus EU-/EWR- Staaten nach Österreich unter besondere Berücksichtigung eines möglichen Sozialdumpings, DRdA 1999, 1 (2); *Egger*, „Sozialabbau“ nach dem EG-Beitritt Österreichs?, DRdA 1990, 327; *Steinmayer*, Sozialdumping in Europa, DVBl 1995, 962;

² ZB EuGH 24.01.2002, C-164/99, *Portugaia*, Slg 2002, I-787; *Borchardt*, Die rechtlichen Grundlagen der Europäischen Union⁴ (2010) 463 ff.

³ *Schulten* in *Schulten/Bispinck/Schäfer* 15.

Problematik zu erschließen werden die unter 2. formulierten Fragestellungen im Rahmen der Dissertation diskutiert.

2. Zielsetzung

Rechtsrahmen

Zunächst gilt es, die einschlägige Rechtslage zu erfassen und zu beschreiben. Es stellt sich die Frage, in welchem Umfang nationale arbeits- und sozialrechtliche Rechtsvorschriften durch grenzüberschreitende Leiharbeitskonstruktionen umgangen werden können. Welchen Rahmen bietet hierfür das europäische aber auch nationale Recht?

Außerdem muss das Verhältnis der verschiedenen Rechtsakte zueinander geklärt werden. Häufig könnten durch die Anwendung der grundlegenden Derogationsprinzipien Schutzlücken vermieden werden.

Die allenfalls gefundenen Gestaltungsspielräume bzw. Regelungslücken sind auf ihre Bedeutung zu untersuchen. Primäres Ziel der Dissertation ist es festzustellen, ob die Möglichkeiten zur Umgehung des nationalen Rechts derart umfangreich sind, dass Wettbewerbsverzerrungen bzw. ein mögliches Sozialdumping daraus resultieren können oder sogar wahrscheinlich werden.

Vollzug

Ein weiterer entscheidender Aspekt ist jener des effektiven Vollzugs. Auch wenn die Rechtsordnung die möglichen Wettbewerbsverzerrungen begrenzt, wie kann dies überhaupt vollzogen werden? Reichen die aktuellen Kontroll- und Sanktionsvorschriften aus oder sind weitere Schritte erforderlich? Problematisch ist etwa, dass die überlassenen Arbeitskräfte aus Niedriglohnländern oftmals nicht autonom von ihren Arbeitgebern das tatsächlich zustehende Entgelt fordern, da sie im Vergleich zu ihrem Heimatstaat vergleichsweise gut bezahlt werden. Dasselbe Problem kann sich aufgrund der mangelnden Information überlassener Arbeitskräfte stellen.⁴ Mittlerweile wurden einige Vorschriften erlassen, welche Auskunfts-, Informations-, und Meldepflichten vorsehen. Die Effektivität dieser Vorschriften und die rechtlichen und auch faktischen Möglichkeiten der Kontrolle sind wesentliche Punkte, die es zu diskutieren gilt.

Praxis

Schließlich gilt es die Praxis zur grenzüberschreitenden Leiharbeit näher zu untersuchen. Es wird nach nationalen und internationalen Beispielen zur (potentiell) missbräuchlichen

⁴ Vgl. Tomandl, Arbeitskräfteüberlassung (2010) 102.

Verwendung von grenzüberschreitenden Leiharbeitskonstruktionen gefahndet.⁵ Wenn möglich werden die Gründe analysiert, welche Unternehmen zur Verwendung solcher Konstruktionen veranlassen. In tatsächlichen Missbrauchsfällen kann ferner erörtert werden, durch welche Umstände dies ermöglicht wurde.

3. Forschungsstand

Die primärrechtliche Lage zur Dienstleistungsfreiheit im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Leiharbeit, welche der Entsendefreiheit zuzuordnen ist, wurde in der Rsp des EuGH schon mehrfach behandelt. Allerdings ist fraglich, ob seit der RS *Laval*⁶ eine Judikaturwende eingetreten ist. Der EuGH hat den Schutz von Arbeitnehmern vor Sozialdumping explizit als möglichen Rechtfertigungsgrund von Maßnahmen, welche die Dienstleistungsfreiheit beschränken, qualifiziert. Immer wieder wurde kritisiert, dass diese Entscheidung protektionistischen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten Tür und Tor öffnet. Ob tatsächlich derartige Konsequenzen zu erwarten sind, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht gesagt werden.

Sekundärrechtlich sind vorrangig die Richtlinien Nr 96/71/EG⁷ und Nr 2008/104/EG⁸ einschlägig. Während die erstgenannte ein Kollisionsrecht für Entsendungen im Allgemeinen darstellt, erfasst letztere grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung im Besonderen. Beide sehen einzuhaltende Mindeststandards vor, lassen aber auch Ausnahmen im erheblichen Umfang zu.

Auf nationaler Ebene ist zunächst das AÜG heranzuziehen. Ggf werden auch andere Rechtsakten wie das AuslBG, ArbVG und die Kollektivverträgen KVÜ und Gew-KV, berücksichtigt. Besonders interessant sind die durch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz eingeführten Neuerungen. Dieses trat am 1.5.2011 in Kraft und ändert ua das Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfte Überlassungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz. Regelungszweck ist die Gewährleistung des fairen Wettbewerbs zwischen in- und ausländischen Unternehmen und die Festlegung gleicher Lohnbedingungen für in Österreich tätige Arbeitnehmer.⁹ Die Erlassung dieses Gesetzes

⁵ *Freudenthaler/Gschwandtner/Pichler/Werner*, Menschenmarkt: Zur Praxis der Leiharbeit in Salzburg (1992).

⁶ EuGH 18.12.2007, C-341/05, *Laval*, Slg 2007, I-11767.

⁷ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.04.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABI L 1997/18, 1.

⁸ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit, ABI L 2008/327, 9.

⁹ *Ercher/Rath*, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, ASoK 2011, 125; *Schefbeck*, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, JRP 2010, 162; *Binder*, AVRAG² § 7d – 7n Rz 1.

wurde im Hinblick auf die Öffnung des Arbeitsmarkts¹⁰ für zehn neue Osteuropäische Mitgliedstaaten am 1.5.2011 für notwendig erachtet.¹¹ Diesbezüglich sind insbesondere die möglichen Kontroll- und Sanktionsinstrumente von Interesse.

4. Vorläufige Gliederung

Die Gliederung orientiert sich im Grunde an die in Punkt 2. beschriebene Zielsetzung. Voraussichtlich wird die Dissertation damit in die Kapitel Rechtsrahmen, Vollzug, und Praxis unterteilt werden. Jeweils am Ende der ersten beiden Kapitel wird auf die gefundenen Schutzlücken eingegangen.

Kapitel I

1. Begriffsbestimmungen: Es findet eine überblicksmäßige Beschreibung der Entwicklung und Bedeutung des Begriffs „Sozialdumping“ statt. Außerdem werden andere wesentliche Begriffe wie „Entsendung“ und „Arbeitskräfteüberlassung“ kurz erörtert.
2. Als Ausgangspunkt zur Erschließung der Problematik wird die primärrechtliche Lage beschrieben. Maßgebliches Primärrecht ist die Dienstleistungsfreiheit im Zusammenhang mit den vorgesehenen Möglichkeiten zur Beschränkung dieser zum Schutz vor Sozialdumping.¹² Die Dienstleistungsfreiheit ist auch aufgrund der Rsp des EuGH, dass sich auch das ordentlich erlassene Sekundärrecht stets in den primärrechtlichen Rahmen einzufügen hat, von immanenter Wichtigkeit.
3. Interessantester Sekundärrechtsakt ist die Lehrarbeit - RL Nr 2008/104/EG. Vor allem Artikel 5 der Richtlinie „Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigungsortes und dessen Ausnahmen“ ist entscheidend („equal pay“ Grundsatz). Die überlassene Arbeitskraft hat Anspruch auf diejenigen wesentlichen Lohn- und Beschäftigungsbedingungen die anzuwenden wären, wenn diese unmittelbar beim Beschäftiger mit einer vergleichbaren Tätigkeit betraut wäre. Allerdings sieht Artikel 5 hiervon Ausnahmen vor. Beispielsweise können die Sozialpartner (tatsächlich überwiegend zu Lasten der Leiharbeitnehmer) in Tarifverträgen, unter Beachtung des Gesamtschutzes der Leiharbeitnehmer, anderes

¹⁰ Zum Beschränkten Zugang der Angehörigen der neuen Mitgliedstaaten zu den Arbeitsmärkten der EU-15 bis 30.04.2011 siehe etwa: *Borchardt*, Grundlagen⁴ 423 f; *Fuchs* in *Fuchs/Marhold*, Arbeitsrecht³ 46 f.

¹¹ *Schefbeck*, JRP 2010, 162.

¹² *Tomandl*, Arbeitskräfteüberlassung 7.

vorsehen. Daraus ergibt sich auch die spannende Frage, inwiefern die Klausel „unter Achtung des Gesamtschutzes“ zur inhaltlichen Kontrolle von Tarifverträgen legitimieren kann.¹³

4. Hier sind ebenso wesentliche Elemente anderer einschlägiger Europäischer Rechtsakte von Bedeutung. Als sekundärrechtliche Regelungen sind insbesondere die Rom I-VO, Entsenderichtlinie Nr 96/71/EG¹⁴ und die Verordnung (EG) Nr. 883/200 zu erwähnen. In diesen Rechtsakten finden sich ua Kollisionsnormen, welche das anzuwendende Recht bestimmen.¹⁵ Aufgrund der erheblichen Anzahl der einschlägigen Bestimmungen, kann dieser Teil keine umfassende Darstellung bieten. Es werden lediglich die wesentlichen Teile der Rechtsakte herangezogen.
5. Ferner ist zu klären, in welchem Verhältnis die verschiedenen Rechtsakte zueinander stehen. Können die übrigen Europäischen Rechtsakte subsidiär zur Leiharbeitsrichtlinie herangezogen werden, wenn eine Ausnahme der Leiharbeitsrichtlinie greift? Die dort normierten Ausnahmen wären in diesen Fällen relativ bedeutungslos. Dazu muss wohl untersucht werden, wie allgemein bei Konkurrenz von europarechtlichen Normen zu verfahren ist.
6. Weiteres werden, wie bereits erwähnt, die nationalen Vorschriften erörtert. Auf Abweichungen von den Europarechtlichen Vorgaben wird dabei hingewiesen.
7. Der letzte Punkt, das „Herzstück“ der Dissertation, fasst die bisherigen Ergebnisse zusammen und analysiert diese umfassend. Sowohl die Bedeutung gefundener Schutzlücken, als auch Wege zur Abhilfe (wenn möglich) finden hier Eingang. An dieser Stelle kann auf „2. Zielsetzung“ verwiesen werden.

Kapitel II

1. Zunächst werden die Möglichkeiten, welche im Europäischen Recht vorgesehen, um die in Kapitel I beschriebenen Regelungen zu vollziehen, beschrieben. So sehen die einschlägigen Sekundärrechtsakte ausdrückliche Verpflichtungen der Mitgliedstaaten vor, für einen effektiven Vollzug zu sorgen. Allerdings wird den

¹³ Rieble/Junker/Giesen (Hrsg), Zukunft der Zeitarbeit (2009) 69 f.

¹⁴ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.04.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl L 1997/18, 1.

¹⁵ Tomandl, Arbeitskräfteüberlassung 32.

Mitgliedstaaten hierzu erheblicher Spielraum gelassen. Ein anderer Aspekt ist, dass das Primärrecht als Grenze für mögliche Vollzugsnormen fungiert und diese daher häufig mit den Grundfreiheiten kollidieren.

2. Probleme bzgl der österreichischen Rechtslage zum Vollzug der Anti-Sozialdumpingsregelungen werden untersucht.
3. Auch dieses Kapitel endet wieder mit der Analyse der Ergebnisse, Beschreibung der Schutzlücken und Verbesserungsvorschlägen.

Kapitel III

Das dritte Kapitel untersucht die Praxis zur grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung unter dem Aspekt des Sozialdumpings. Es wird auf Punkt. 2 „Zielsetzung“ verwiesen. Eine nähere Gliederung ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

5. Methoden

Selbstredend wird zunächst eine Auswahl an einschlägiger nationaler und internationaler Literatur herangezogen, um den geltenden Meinungsstand festzustellen und kritisch zu analysieren. Soweit ersichtlich, finden sich insbesondere in der deutschen Literatur Fälle zur missbräuchlichen Anwendung von Leiharbeitskonstruktionen. Wie dies stets bei Themen mit europarechtlichem Einschlag der Fall ist, kommt der Rechtsprechung der Europäischen Gerichte besondere Bedeutung zu, aber auch die nationale Rechtsprechung wird berücksichtigt und den Lehrmeinungen gegenübergestellt.

Ferner wird insbesondere im Zusammenhang mit dem Praxisteil der Dissertation bei verschiedenen Institutionen (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Sozialversicherungsträgern, Gewerkschaften...) um Informationen angesucht. Offensichtlich befassen sich diese Stellen häufig mit einschlägigen Fällen.¹⁶

Die Formulierung eigener Ansichten erfolgt freilich stets im Einklang mit den Normen zum wissenschaftlichen Arbeiten.

6. Zeitplan

Sommersemester 2011:

1. Absolvierung der Studieneingangsphase:

¹⁶ <http://derstandard.at/1310512088026/Albtraumjob-Albtraumjob---Arbeiten-zum-Sklavenlohn> (04.08.2011).

- § 4 Abs 1 lit a des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften (*VO Juristische Methodenlehre - Prof. Stadler/Prof. Luf*)
- § 4 Abs 1 lit b des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften (*KU System & Wissenschaftliche Methode: Spinozas Ethik / Judikatur- und Textanalyse - Prof. Stadler*)
- § 4 Abs 1 lit c des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften (*SE aus Arbeits- und Europarecht zur Vorstellung des Dissertationsvorhabens - Prof. Windischgrätz/Prof. Brodil*)

2. Verpflichtende Lehrveranstaltungen:

- § 4 Abs 1 lit d des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften: 2 Seminare, davon eines verpflichtend aus dem Dissertationsfach.
- § 4 Abs 1 lit e des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften: Lehrveranstaltungen aus dem Dissertationsfach oder dem Bereich der Wahlfächer (4 SST).

3. Dissertation

- Ausarbeitung eines Dissertationsthemas und Verfassung eines groben Konzepts.

Wintersemester 2011/2012:

1. Dissertation:

- § 4 Abs 4 lit a des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften Einreichen eines Antrages auf Genehmigung des Dissertationsvorhabens.
- § 4 Abs 4 lit b des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften - Fakultätsöffentliche Präsentation des Dissertationsvorhabens
- Verfassen der Dissertation

2. Verpflichtende Lehrveranstaltungen:

- § 4 Abs 1 lit e des Curriculum für das Doktoratstudium der Rechtswissenschaften: Lehrveranstaltungen aus dem Dissertationsfach oder dem Bereich der Wahlfächer (2 SST)

Sommersemester 2012:

- Verfassen der Dissertation
- Angestrebter Abschlusstermin: Sommersemester 2013

7. Vorläufiges Literaturverzeichnis

Monographien und Lehrbücher

Borchardt, Die rechtlichen Grundlagen der Europäischen Union⁴ (2010) Brüssel

Egger Johann, Das Arbeits- und Sozialrecht der EU und die österreichische Rechtsordnung² (2006) Innsbruck

Freudenthaler/ Gschwandtner/ Pichler/ Werner, Menschenmarkt: Zur Praxis der Leiharbeit in Salzburg (1992)

Kühteubl/Kozak, Arbeitnehmerentsendung (2010) Wien
Schrammel/Winkler, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (2010) Wien
Tomandl Theodor, Arbeitskräfteüberlassung (2010) Wien

Festschriften und Sammelbände

Nipperdey, Festschrift zum 70. Geburtstag (1965) München und Berlin
Schulten/Bispinck /Schäfer (Hrsg), Mindestlöhne in Europa (2006) Hamburg
Rieble/Junker/Giesen (Hrsg), Zukunft der Zeitarbeit (2009) München

Kommentare und Systeme

Binder Martin, AVRAG² (2010) Innsbruck
Fuchs/Marhold, Europäisches Arbeitsrecht³ (2010) Wien
Fuchs/Marhold, Europäisches Sozialrecht⁵ (2010) Wien
Neumayer/Reisner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (2011) Wien

Zeitschriften

Binder Martin, Die Arbeitnehmerentsendung aus EU-/EWR- Staaten nach Österreich unter besondere Berücksichtigung eines möglichen Sozialdumpings, DRdA 1999, 1 Innsbruck
Binder Martin, Entscheidungsbesprechung - OGH 12.07.2006, 9 ObA 103/05w, DRdA 2008, 29 Innsbruck
Ercher/Rath, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, ASoK 2011, 125
Egger Johann, „Sozialabbau“ nach dem EG-Beitritt Österreichs?, DRdA 1990, 327 Innsbruck
Fischl/Standeker, Europarechtlicher Durchbruch bei der Leiharbeitsrichtlinie steht bevor! ASoK 2008, 335
Fuchs, Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie, NZA 2009, 57
Gerhartl, Entsendung von Arbeitskräften aus neuen EU-Mitgliedstaaten, Ecolex 2010, 481
Grünager Josef, Die Auswirkungen der Leiharbeitsrichtlinie auf das AÜG, Ecolex 2009, 424
Krebber, Die Bedeutung von Entsenderichtlinie und Arbeitnehmer-Entsendegesetz für das Arbeitskollisionsrecht, IPRax 2001, 22
Junker Abbo, Europäische Grundfreiheiten und Arbeitsrecht, DRdA 2009, 208 München
Junker Abbo, „Lohndumping“ und Internationales Privatrecht IPRax 2007, 469 München
Mair Andreas, Mindestlohn und Gemeinschaftsrecht, JBl 2009, 86
Muzak Gerhard, Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Entsendung und Überlassung von Arbeitnehmern aus "neuen" Mitgliedstaaten, Migralex 2009, 74
Schefbeck Günther, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, JRP 2010, 162
Schrammel Walter, Dienstleistungsfreiheit und Sozialdumping, EuZA 2009, 36 Wien
Schrenk, Grenzüberschreitende Arbeitsverträge, taxlex 2010, 338
Steinmayer Heinz-Dietrich, Sozialdumping in Europa, DVBl 1995, 962
Urlesberger, Was bringt uns die EntsenderRL Neues? ZAS 2000, 33
Windisch-Gratez Michaela, Fairer Wettbewerb durch das LSDB-G, Ecolex 2011, 443
Windisch-Gratez Michaela, Lohn- und Sozialdumping bei grenzüberschreitenden Entsendungen, RdA 2008, 228 Wien
Windisch-Gratez Michaela, Privilegierte Überlassung von Arbeitnehmern im Konzern bei Ausgliederungen, Ecolex 2011/30

E-Sources

Atzmüller/Hermann, ZUR ZUKUNFT ÖFFENTLICHER DIENSTLEISTUNGEN, (2004) Wien
Gregor Lahounik (Hrsg), Weichenstellung für Europas Bahnen - Wem nützt der Wettbewerb? (2006) Wien
Marcel Kirisits, Schein und Sein der neuen Arbeitswelt (2002) Graz
Michael Mesch, Der Wandel der Branchen- und Berufsstruktur der österreichischen Beschäftigung seit Anfang der 1990er Jahre (2007) Wien
Ursula Filipic (Hrsg), ARBEITSMARKTPOLITIK IN EUROPA (2007) Wien
www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_gr_leiharbeit2.pdf.
www.gleichearbeit-gleichesgeld-.de/leiharbeit-hintergrund/ziele/politik
www.igmetall-zoom.de/PDF/bv_leiharbeit.pdf.

Zeitungsartikel

<http://derstandard.at/1310512088026/Albtraumjob-Albtraumjob---Arbeiten-zum-Sklavenlohn>
<http://www.sueddeutsche.de/politik/986/455661/text/>

