



Gastkommentar von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht, Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht

E-Mail: shotekova@advokat-wien.at, www.robathin.at

Vorsicht bei Arbeitskräfteüberlassung!

Immer öfter werden größere Aufträge in der Praxis mit Hilfe von überlassenen Arbeitskräften abgewickelt. Für den Beschäftigungsgeber ist diese Form klar von Vorteil, nachdem er die neuen Arbeitnehmer nicht dauerhaft bei sich anstellen muss, sondern nur für die Dauer des Auftrages. Die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften unterliegt generell den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und bedarf einer behördlichen Genehmigung. Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere dann vor, wenn die Arbeitskräfte organisatorisch in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder sogar auf Werkvertragsbasis z.B. ähnliche Produkte oder Dienstleistungen herstellen bzw. die Arbeit nicht vorwiegend mit eigenem Material und Werkzeug leisten. Sowohl aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes als auch im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote darf kein Unterschied zwischen den eigenen und den überlassenen Arbeitskräften gemacht werden. Aber auch hinsichtlich des Entgeltes ist darauf hinzuweisen, dass für die Dauer der Überlassung die Bestimmungen des Kollektivvertrages des Beschäftigers gelten, falls diese für die Arbeitskräfte günstiger als jene des eigenen Kollektivvertrags sind.

Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft dienen, sind verboten und somit nichtig, wie z.B.:

- jegliche Einschränkung des Entgeltanspruches der Arbeitskraft,
- Festlegung der Arbeitszeit unter dem zu erwartenden Ausmaß,
- Anordnung des Arbeitgebers für regelmäßige Überstunden bei Teilzeitarbeit,
- Befristung des Arbeitsvertrages ohne sachliche Rechtfertigung,

• Verkürzung der Verfalls- und Verjährungsvorschriften,
• Konkurrenzklauseln nach Ende des Vertragsverhältnisses,
• Zahlung eines Entgeltes seitens der Arbeitskraft im Gegenzug zur Überlassung bzw.
• Beschränkung des Zugangs zu den Wohlfahrtsmaßnahmen des Beschäftigerbetriebes.
Der Überlasser bleibt trotz Überlassung Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer und ist weiterhin für die Entgeltansprüche und die Beiträge zur Sozialversicherung zuständig. Der Beschäftiger haftet neben ihm als Bürge für den Fall, dass er seine Verpflichtungen aus der Überlassung dem Überlasser gegenüber nicht erfüllt hat. Wichtig in diesem Zusammenhang sind auch die Ausnahmen aus dem Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes:

- die Überlassung an Beschäftiger mit gleicher Tätigkeit wie der Überlasser für die Dauer von höchstens sechs Monaten,
- die Überlassung durch Erzeuger, Verkäufer oder Vermieter von technischen Anlagen zur Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur,
- die Überlassung innerhalb einer ARGE oder die vorübergehende Überlassung zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns.

Dieses Bundesgesetz gilt auch für aus der Europäischen Union oder aus Drittstaaten überlassene Arbeitskräfte. Auf ausländische Arbeitskräfte werden generell die österreichischen kollektivvertraglichen Regelungen angewendet, falls sie günstiger als die ausländischen sind. Die Nichterfüllung von Verpflichtungen hinsichtlich der Arbeitskräfteüberlassung wird mit Verwaltungsstrafen in Höhe von bis zu 10.000 Euro geahndet. Daher empfiehlt sich die Überprüfung allfälliger Arbeitskräfteüberlassungen zwecks Vermeidung von Haftungsfällen.