

Rechtliche Grundlagen der Arbeitskräfteüberlassung

Gesetzliche Regelung

Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG), Bgbl. Nr. 1988/196 idF Bgbl. Nr. 2012/98.

Begriffsbestimmung

Arbeitskräfteüberlassung = Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte (§ 3 Abs. 1 AÜG)

Welche Überlassungen unterliegen nicht dem AÜG?

Überlassungen durch Bund/Länder/Gemeinden; von Arbeitern, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen; innerhalb von Arbeitsgemeinschaften; vorübergehende Konzernüberlassungen, wenn Überlasser und Beschäftiger ihren Sitz in Österreich haben und Überlassung nicht zum Betriebszweck des Überlassers gehört; weitere Ausnahmen im Gesetz

Dreiecksverhältnis

Arbeitskräfteüberlassung erfolgt typischerweise in einem sogenannten „Dreiecksverhältnis“ (Überlasser/Beschäftiger/Arbeitskraft)

Welche Ziele verfolgt das AÜG?

Schutz der überlassenen Arbeitskräfte

Schutz der Stammbeslegschaft des Beschäftigers

Spezialregelungen des AÜG

Die Spezialregelungen gehen teilweise über übliche arbeitsrechtliche Regelungen hinaus, u.a.:

- Arbeitskraft muss Zustimmung zur Überlassung erteilen
- Befristung des Arbeitsvertrags muss begründet werden
- Verbot von erwerbsbeschränkenden Regelungen nach Ende des Arbeitsverhältnisses durch Konventionalstrafen etc.
- Gesonderte detaillierte Mitteilungspflicht (konkrete Einsatzbedingungen wie Beschäftiger, Überlassungsentgelt, Beschäftigterkollektivvertrag etc.) des Überlassers gegenüber Arbeitskraft für jeden Einsatz (Überlassungsmitteilung gem. § 12 AÜG)
- Anspruch auf angemessenes ortsübliches Entgelt der überlassenen Arbeitskraft (§ 10 AÜG)
Kollektivvertragliches Mindestentgelt (überlassungsunabhängig): Angestellte: gem. Rahmenkollektivvertrag für Angestellte Allgemeines Gewerbe; Arbeiter: gem. KV Arbeitskräfteüberlassung
Während Überlassung: Anspruch auf Mindestentgelt gem. KV, der im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten gebührt (nicht aber auf allenfalls höheres Ist-Gehaltsniveau des Beschäftigterbetriebs)
Für Arbeiter bei Überlassung in bestimmte Branchen (überwiegend Industriefachverbände) gem. KV Arbeitskräfteüberlassung prozentuelle Erhöhung des Überlassungslohns („Referenzzuschlag“)

Auch Arbeitskräfte ausländischer Überlasser, die in Österreich beschäftigt werden, haben diese Ansprüche; Ausstellungsverpflichtung für § 12 – Mitteilung in diesen Fällen hat der Beschäftiger

- Gleichstellung der überlassenen Arbeitskräfte mit Stammbesellschaft des Beschäftigten, z.B.:
 - Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen des Beschäftigterbetriebs gelten auch für Überlassene
 - Überlassene haben gleichen Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen des Beschäftigten wie Stammbesellschaft
 - Förderung von Aus- und Weiterbildung auch von überlassenen Mitarbeitern durch Beschäftigten
 - Mitteilung von Stellenausschreibungen des Beschäftigten an überlassene Mitarbeiter
 - Nach mind. 4 Jahren Überlassung muss Beschäftigter allf. Pensionskassenbeiträge auch für überlassene Mitarbeiter einbezahlen
- Beschäftigter gilt während Überlassung auch als Arbeitgeber gegenüber Arbeitskraft in Hinblick auf AN-Schutz und Anti-Diskriminierungsschutz
- Beschäftigter ist gegenüber Überlasser verpflichtet, vor jedem Einsatz benötigte Qualifikation, Einstufung in Beschäftigter-KV und allgemeine Regelungen zur Arbeitszeit/Urlaub bekannt zu geben
- Bürgenhaftung
- Beschäftigter haftet für das Entgelt der überlassenen Arbeitskraft (samt DG- und DN-Beiträgen zur SV) für Beschäftigung in seinem Betrieb als Bürge; insoweit er seine Verpflichtung gegenüber Überlasser bereits erfüllt hat, als Ausfallsbürge.
- Überlasser sind zu umfangreichen Aufzeichnungen über Arbeitskräfte, Beschäftigter und Einsätze verpflichtet und haben diese der Gewerbebehörde bzw. in Zukunft BMASK zu melden.