

Andreas Schlitzer

Arbeitskräfteüberlassung „Leiharbeit“

10

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 10

Arbeitskräfteüberlassung „Leiharbeit“

Andreas Schlitzer

Arbeitskräfteüberlassung „Leiharbeit“

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Basis dieses Skriptums ist das Vorläuferskriptum von Dr. René Schindler und Dr. Silke Heinz-Ofner. Der Autor dankt für die Überlassung der Texte.

Stand: Dezember 2021

Impressum:

Layoutentwurf/Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2021 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

Einleitung	5
Leiharbeit aus der Sicht der Gewerkschaften	8
Begriffe, Geltungsbereich und Ziele des AÜG	14
Rechte und Pflichten überlassener ArbeitnehmerInnen	20
Entgelt	20
Arbeitszeit	24
Sozialleistungen/Betriebspensionsregelungen des Beschäftigers	27
Weitere Rechte überlassener ArbeitnehmerInnen	28
Die Pflichten überlassener ArbeitnehmerInnen	33
Rechte und Pflichten des Überlassers bzw. Beschäftigers	36
Besondere gesetzliche Informationspflichten	41
Der Sozial- und Weiterbildungsfonds	46
Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung	50
Leiharbeit und Betriebsrat	52
Informationen über Leiharbeit	52
Die erzwingbare Betriebsvereinbarung über Leiharbeit	53
LeiharbeiterInnen sind „doppelte“ ArbeitnehmerInnen	54
Der Betriebsrat im Betrieb des Überlassers	56
Worauf LeiharbeiterInnen besonders achten müssen	58
Die häufigsten Verstöße	62
Fußnoten	64
Zum Autor	67

1 Einleitung

Arbeitskräfteüberlassung – umgangssprachlich auch als Leiharbeit¹, Zeitarbeit, Personalleasing oder Personalbereitstellung bezeichnet – ist trotz eines kurzen Einbruchs infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 der seit vielen Jahren am schnellsten wachsende Wirtschaftsbereich Österreichs: Waren 1995 noch ca. 12.500 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als überlassene Arbeitskräfte tätig, so waren es 2012 bereits über 78.000, also eine Steigerung auf mehr als die sechsfache Anzahl (bzw. ca. 2,4 Prozent aller ArbeitnehmerInnen)! Die Gewerkschaften haben Leiharbeit lange Zeit strikt abgelehnt und ignoriert. Es war hoch an der Zeit, diese Haltung zu ändern.

Das **Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)** will gewährleisten, dass auch für überlassene Arbeitskräfte jene sozialen Standards Wirklichkeit werden, die für den Großteil der sonstigen Kolleginnen und Kollegen selbstverständlich und in einer modernen Arbeitsgesellschaft unverzichtbar sind. Zugleich soll vermieden werden, dass durch Leiharbeit Stammarbeitsplätze gefährdet werden.

Aber: Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn die Regelungen zum Schutz der überlassenen Arbeitskräfte und der Stammbeschäftigten auch eingehalten werden! Im Sinne gelebter Solidarität mit einer benachteiligten Gruppe, aber ebenso im Interesse der Erhaltung des eigenen Arbeitsplatzes sollten wir alle uns dafür einsetzen, überlassenen Arbeitskräften zu ihrem Recht zu verhelfen.

Doch das ist nicht genug: Wo immer möglich, wollen wir durchsetzen, **dass überlassene Arbeitskräfte in jeder Hinsicht so behandelt werden wie ihre ständig im Betrieb beschäftigten Kollegen und Kolleginnen** – von der Bezahlung über Sozialleistungen bis zur Weihnachtsfeier! Das ist ein zutiefst menschliches Anliegen, aber auch ein Gebot der Vernunft.

„Solidarität“ bedeutet die Einsicht, dass wir ArbeitnehmerInnen (nur) gemeinsam stark sind: Auf jede Einzelne/jeden Einzelnen von uns kann der/die ArbeitgeberIn zur Not verzichten – auf uns alle nicht! **Einigkeit macht stark.** Das gilt auch für den Kontakt zwischen Stammbeschäftigten und jenen Kolleginnen und Kollegen, die ihr Geld als überlassene Arbeitskräfte verdienen (müssen).

Wenn wir uns gegeneinander ausspielen lassen, sinken die Einkommen beider ArbeitnehmerInnengruppen und die Zahl der ständigen Arbeitsplätze. Wenn wir uns aber gegenseitig unterstützen, verdienen wir besser und Leiharbeit wird, was sie sein soll: eine Ausnahme für jene Fälle, wo überraschend und kurzfristig besonders viel Arbeit anfällt.

2 Leiharbeit aus der Sicht der Gewerkschaften

Bei Leiharbeit handelt es sich um ein Phänomen arbeitsteiliger Industriegesellschaften mit der ursprünglichen Idee, damit kurzfristigen Personalbedarf abdecken zu können. Dazu wird die Arbeitgeberposition in einen rechtlichen und einen tatsächlichen Arbeitgeber aufgespalten. LeiharbeiterInnen verpflichten sich gegenüber ihrem rechtlichen Arbeitgeber („Überlasser“) zur Arbeitsleistung für andere Arbeitgeber („Beschäftigter“). Es entsteht damit eine besondere dreipersonale Beschäftigungsform. Da zwischen den LeiharbeiterInnen und dem jeweiligen tatsächlichen Arbeitgeber kein Vertragsverhältnis besteht, sind LeiharbeiterInnen gegenüber diesen faktischen Arbeitgebern rechtlich am geringsten geschützt. Werden sie nicht mehr benötigt, können sie sofort an ihren rechtlichen Arbeitgeber zurückgegeben werden. Von Gewerkschaften, Betriebsräten und Stammbesetzungen erkämpftes Arbeitsrecht hatte für LeiharbeiterInnen plötzlich keine Gültigkeit. Aus diesen Gründen strebten die Gewerkschaften und die Arbeiterkammer **ursprünglich ein grundsätzliches Verbot der Leiharbeit an**. Zwei Gesetzesentwürfe aus den Jahren 1977 und 1982, welche ein generelles Verbot der Leiharbeit vorsahen, scheiterten aber. 1988 wurde schließlich das **AÜG** als **Kompromissgesetz** beschlossen.

Seitdem die Versuche, Arbeitskräfteüberlassung durch Verbote bzw. Beschränkungen in den Griff zu bekommen, nicht nur in Österreich, sondern auch in anderen europäischen Ländern fehlgeschlagen sind, setzt sich immer stärker die Einsicht durch, einzig und allein durch die Verbesserung der rechtlichen Regelungen für LeiharbeiterInnen in Richtung einer Gleichstellung mit vergleichbaren Stammbeschäftigten einen tatsächlich wirksamen Schutz sowohl der LeiharbeiterInnen als auch der Stammbeschäftigten erreichen zu können.

Es ist den Gewerkschaften gelungen, Kollektivverträge durchzusetzen, die für die gewerblichen Überlasserfirmen und deren ArbeitnehmerInnen selbst gelten. Dadurch besteht ein **allgemein bekanntes, leicht kontrollierbares Lohnniveau** auch für LeiharbeiterInnen. Zudem sollen möglichst **dauerhafte und sichere Arbeitsverhältnisse** auch für LeiharbeiterInnen erreicht werden: Nur wenn überlassene ArbeitnehmerInnen zwischen den einzelnen Einsätzen durchgängig beschäftigt werden und einsatzfreie Zeiten als Stehzeiten auch

bezahlt werden, ist Leiharbeit eine korrekte Form der Beschäftigung. Andernfalls nähert sie sich unzulässiger „Arbeit auf Abruf“.

Bei der letzten größeren Novelle des AÜG, welche in Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie seit 1. 1. 2013 in Kraft ist, konnten die Gewerkschaften vor allem die gesetzliche Errichtung eines „Sozial- und Weiterbildungsfonds“ und weitere Verbesserungen erreichen.

Diese betreffen vor allem: Maßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Lohndumping; innerbetriebliche Gleichstellungen bei Arbeitszeit, Urlaub, arbeitsfreien Tagen und Sozialleistungen; bessere Chancen auf Übernahmen und verpflichtende Förderung von Weiterbildung; Schutz vor Diskriminierungen; Beendigung der TagelöhnerInnen-Mentalität und eine Ausweitung des Schutzes vor unlauterer Konkurrenz aus dem Ausland.

Bei **Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen** hat Arbeitskräfteüberlassung auch **positive Aspekte**:

- » Bei kurzfristigen Arbeitsspitzen werden viele, oft **illegale Überstunden** durch den Einsatz von Leiharbeit **vermieden**; gleichzeitig entstehen so zusätzliche Arbeitsplätze – im Gegensatz zu Überstundenarbeit.
- » Betriebe können mithilfe überlassener Kolleginnen und Kollegen äußerst kurzfristig **zusätzliche Aufträge** annehmen bzw. Produktionsprobleme lösen und so Kundinnen und Kunden gewinnen bzw. halten. Indirekt erhöht diese Form der Leiharbeit damit auch die **Sicherheit der Stammarbeitsplätze**.

In den letzten Jahren hat sich jedoch ein Funktionswandel in der Leiharbeitsbranche vollzogen. Mit der ursprünglichen Idee der Abdeckung von Arbeitsspitzen durch Leiharbeit und somit einem Flexibilitätsbedürfnis der Unternehmen zur Abdeckung kurzfristigen Personalbedarfs lässt sich die hohe Zahl der mittlerweile in Österreich tätigen LeiharbeiterInnen nicht mehr erklären. So ist deren Anzahl im Jahr 2009 infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise von 68.081 für das Jahr 2008 auf 57.230 abgesunken, in den Folgejahren jedoch kontinuierlich weiter angestiegen und hat im Jahr 2012 78.414 erreicht. Dies ergibt – trotz der Krise und vielleicht gerade wegen der Krise – einen absoluten **Zuwachs von**

2 Leiharbeit aus der Sicht der Gewerkschaften

über 10.000 LeiharbeiterInnen in vier Jahren! Auf den Tiefstand im Jahr 2009 bezogen, betrug der Zuwachs sogar über 21.000 LeiharbeiterInnen in nur drei Jahren!

Dazu lässt sich in der Praxis vor allem Folgendes beobachten:

- » **Langfristige Überlassungen als strategisches Instrument der Personalplanung**
Leiharbeit wurde vor allem in größeren Unternehmen systematisch und strategisch in die betriebliche Personalpolitik aufgenommen. Dadurch werden Stammebelegschaften verdrängt und es entsteht eine ständige „zweite Belegschaft“ mit weniger Rechten und geringerem Kündigungsschutz. In Konzernen werden zu diesem Zweck sogar eigene Überlasserfirmen gegründet.
- » **„Bilanzkosmetik“: Sachaufwand statt Personalaufwand**
In Konzernen gibt es oft strenge Vorgaben hinsichtlich der Anzahl der MitarbeiterInnen. Da LeiharbeiterInnen als Sachaufwand und nicht als Personalaufwand verbucht werden, können die strengen Personalvorgaben mit der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen umgangen werden.
- » **Aufnahmestopps im öffentlichen Dienst**
LeiharbeiterInnen werden zunehmend im öffentlichen Dienst in Umgehung von Aufnahmestopps beschäftigt.
- » **Payrolling**
Bei dieser speziellen Form der Leiharbeit überträgt die Überlasserfirma ihre Arbeitgeberposition faktisch zur Gänze an das Beschäftigerunternehmen. Lediglich die Lohnzahlung verbleibt bei der Überlasserfirma (**Payroll=Lohnliste**). Das Payrolling wird von immer mehr Überlasserfirmen angeboten und von großen Unternehmen gerne für langfristige Beschäftigungen eingesetzt. Zum Funktionswandel ist anzumerken, dass das AÜG als Kompromissgesetz keine Höchstgrenzen festsetzt, weder für die Dauer einer Überlassung, noch für die Anzahl zulässiger LeiharbeiterInnen im Verhältnis zu Stammbeschäftigten. Zeitgleich mit dem AÜG hat der Gesetzgeber jedoch im Arbeitsverfassungsgesetz eine **erzwingbare Betriebsvereinbarung** über die Grundsätze der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen verankert. Der

Gesetzgeber hat somit den Stammebelegschaften ein Instrument in die Hand gegeben, um auf Betriebsebene einen wirksamen Schutz sowohl der Stammbeschäftigten als auch der LeiharbeiterInnen erreichen zu können (siehe dazu die Ausführungen zu dieser Betriebsvereinbarung ab Seite 52).

Trotz mittlerweile guter rechtlicher Rahmenbedingungen wird Leiharbeit weiterhin oft als „Billigarbeit“ eingesetzt: LeiharbeiterInnen wird weniger gezahlt, als es rechtlich zwingend vorgeschrieben ist. Sie kommen dann trotz Lohnnebenkosten und den Gewinnen der Überlasserfirma billiger als die Stammebelegschaft.² Diese Formen von Leiharbeit bekämpfen die Gewerkschaften weiterhin vehement.

Korrekt abgewickelte und bezahlte, vorübergehende Leiharbeit ist wirtschaftlich sinnvoll und somit auch für ArbeitnehmerInnen vorteilhaft. Der Einsatz von LeiharbeiterInnen als Lohndrücker ist illegal und für den gesamten Wirtschaftsstandort schädlich.

Um zu erreichen, dass illegale Praktiken beendet werden und Leiharbeit unter Beachtung und Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen abgewickelt wird, haben die Gewerkschaften und Arbeiterkammern in den letzten Jahren verstärkte **Kontrollen** und **vermehrte Zusammenarbeit mit den Behörden** durchgesetzt.

Speziell das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz bietet ein wirksames Instrumentarium zur gezielten Bekämpfung von Unterentlohnung. Seit dem 1. 1. 2015 gelten diesbezüglich neue Bestimmungen:

Die **Strafbarkeit von Unterentlohnung** wurde auf alle kollektivvertraglichen Entgeltteile (Grundlöhne/-gehälter, Zulagen, Überstunden, ...) ausgeweitet. Von der Anzahl betroffener ArbeitnehmerInnen abhängige Strafbestimmungen wurden 2021 beseitigt. Seit 1. 10. 2021 orientieren sich Geldstrafen am tatsächlich vorenthaltenen Entgelt.

1 Einleitung

Die Praxis zeigt leider, dass gerade in der Überlassungsbranche geltendes Arbeitsrecht vielfach nach wie vor nicht eingehalten wird. Die Ursachen dafür liegen nicht nur in der enormen Konkurrenz der Überlassungsunternehmen untereinander, welche auch preisliche Verdrängungswettbewerbe austragen, sondern auch in der spezifischen Situation überlassener ArbeitnehmerInnen, welche zwei Arbeitgebern gegenüberstehen, oftmals vom Beschäftiger übernommen werden wollen und auch aus diesem Grund Konflikte mit dem Überlasser scheuen, um eine mögliche Übernahme nicht zu gefährden. Andererseits ist es zweifellos so, dass nach wie vor viel zu wenige überlassene ArbeitnehmerInnen tatsächlich über ihre Rechte Bescheid wissen.

Mit Unterstützung unsererseits lassen sich auch LeiharbeiterInnen dazu motivieren, ihre Rechte einzufordern. Das zeigen uns viele Einzelfälle.

Hier gibt es tatsächlich noch viel zu tun!

SKRIPTEN ÜBERSICHT

VOGB

SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Begriffe

Unter **Arbeitskräfteüberlassung** versteht das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), dass Arbeitskräfte Dritten zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. ArbeitnehmerInnen arbeiten nicht für „ihren“ Arbeitgeber bzw. „ihre“ Arbeitgeberin, sondern werden ausdrücklich eingestellt, um in „fremden“ Firmen tätig zu sein. Es bestehen also Vertragsverhältnisse zwischen drei Personen:

Bei **überlassenen Arbeitskräften** handelt es sich im Normalfall um **ArbeitnehmerInnen** (also ArbeiterInnen oder Angestellte). Diese verpflichten sich in einem Arbeitsvertrag zur Arbeit in persönlicher Abhängigkeit. Es ist aber von vornherein vereinbart, dass die Arbeitsleistung nicht für den eigenen Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (den Überlasser), sondern für andere Unternehmen (die Beschäftiger) geleistet werden soll.

Es können auch **arbeitnehmerähnliche Personen**³ zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. Deshalb verwendet das AÜG das Wort „**Arbeitskräfte**“, welches beide Gruppen – ArbeitnehmerInnen und arbeitnehmerähnliche Personen – beinhaltet.

Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet. Er ist der rechtliche Arbeitgeber/die Arbeitgeberin der überlassenen ArbeitnehmerInnen.

Zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft besteht in der Regel ein **Arbeitsvertrag**. Bei arbeitnehmerähnlichen Personen kann es sich um einen **Werkvertrag** oder einen **freien Dienstvertrag** handeln, der ebenfalls die Erbringung einer Leistung an Dritte vorsieht.

Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt. Es handelt sich um Unternehmen, die (vorübergehend) zusätzliche MitarbeiterInnen brauchen, sie aber nicht selbst anstellen wollen.

Aufgrund eines **Dienstverschaffungsvertrages** verpflichtet sich der Überlasser, dem Beschäftiger arbeitsbereite Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Er muss nur die durchschnittliche berufliche oder fachliche Qualifikation und die

Arbeitsbereitschaft der zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte sicherstellen. Der Überlasser haftet also nicht für einen bestimmten Leistungserfolg.

Das AÜG findet auch Anwendung, wenn zwar formell ein Werkvertrag (z. B. Subauftrag) abgeschlossen wurde, dem wahren wirtschaftlichen Gehalt nach aber Arbeitskräfteüberlassung vorliegt. Wenn etwa eine Reinigungsfirma kein eigenes Material und Werkzeug einsetzt oder die Aufsicht über ihre MitarbeiterInnen dem Kunden bzw. der Kundin überlässt und die MitarbeiterInnen organisatorisch in den Betrieb des Kunden eingegliedert sind, handelt es sich in Wahrheit um Arbeitskräfteüberlassung. Ebenso, wenn z. B. im Rahmen einer Produktionslinie einzelne Tätigkeiten wie Materialanlieferung oder Verpacken der fertigen Produkte von einer Fremdfirma verrichtet werden. Allen missbräuchlichen Versuchen, durch den Abschluss eines Werkvertrages die Regelungen des AÜG zu umgehen, wird somit vorgebeugt. Das gilt auch ausdrücklich für Überlassungen aus dem Ausland nach Österreich und für Überlassungen ins Ausland.

Geltungsbereich

Das AÜG regelt jede Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Bestimmte wirtschaftliche Vorgänge und soziale Dienste, bei denen üblicherweise die charakteristischen Probleme der Arbeitskräfteüberlassung nicht auftreten, sind ausdrücklich von den Regelungen des AÜG ausgenommen. Das sind folgende Fälle:

» **Eine Gebietskörperschaft [Bund, Land, Gemeinde(verband)] ist Überlasser**

Für Unternehmen von Gebietskörperschaften (z. B. GmbHs oder AGs, die im Eigentum einer Gebietskörperschaft stehen) gilt diese Ausnahme nicht.

» **Inbetriebnahme, Wartung und Schulung**

Überlasser ist hier der/die ErzeugerIn, VerkäuferIn oder VermieterIn von technischen Anlagen oder Maschinen. Die überlassene Arbeitskraft ist als Fachkraft zur Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur derselben oder zur Einschulung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des Beschäftigers unbedingt erforderlich. Der Wert der Sachleistung muss im Vergleich zum Wert der Tätigkeit der Arbeitskraft überwiegen.

» **Arbeitsgemeinschaften**

Diese Ausnahme gilt nur für die Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder zum Zwecke eines Erfahrungsaustausches, der Forschung und Entwicklung, Ausbildung, Betriebsberatung oder Überwachung. Auch die Zusammenarbeit von Angehörigen der freien Berufe (z. B. Rechtsanwälte, Ärztinnen) in einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft fällt nicht unter das AÜG.

» **Überlassungen zwischen im Inland gelegenen Konzernunternehmen**

Die Überlassung darf nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehören. Die in manchen Konzernen eigens gegründeten Überlassungsfirmen werden daher vom AÜG sehr wohl erfasst. Wenn die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt, sind die Bestimmungen des AÜG über das Entgelt, die Arbeitszeit und den Urlaub jedenfalls anzuwenden. Als „nicht mehr vorübergehend“ wird eine Überlassung durch mehr als 13 Wochen anzusehen sein; es wurde auch schon vertreten, dass die Grenze bei nur einem Monat liegt.

» **Überlassungen im Rahmen eines Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen**

» **Überlassungen im Rahmen der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshelfergesetz**

Ferner sind **land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte** ausgenommen, weil der Bund für die Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse nicht zuständig ist.

Aber auch für alle diese Ausnahmen gelten folgende Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes:

- » **Keine Arbeitskraft darf ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden (§ 2 Abs. 2 AÜG).**
- » **Für die ArbeitnehmerInnen im Beschäftigterbetrieb darf der Einsatz überlassener Arbeitskräfte keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirken (§ 2 Abs. 3 AÜG).**

Ziele des AÜG

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz setzt sich selbst drei Ziele:

- » **den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerInnenschutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten;**
- » **den Schutz der Stammebelegschaften;**
- » **die Vermeidung von arbeitsmarktpolitisch nachteiligen Entwicklungen.**

Diese Ziele stehen gleichrangig nebeneinander!

Überlassene ArbeitnehmerInnen stehen generell zwei „ArbeitgeberInnen“ gegenüber und sind in diesem arbeitsrechtlichen Dreiecksverhältnis besonders schutzbedürftig. Sie müssen an immer wieder wechselnden Arbeitsorten tätig sein und bei jedem Auftreten von „Stehzeiten“ (das sind überlassungsfreie Zeiten) um ihren Arbeitsplatz fürchten.

3 Begriffe, Geltungsbereich und Ziele des AÜG

Andererseits sind die Stammelegschaften durch Leiharbeit bedroht, wenn überlassene Arbeitskräfte billiger sind. Dann entsteht Druck auf die höheren Löhne/Gehälter und die besseren Arbeitsbedingungen in den Beschäftigterbetrieben. Stammbeschäftigte müssen dann eventuell niedrigere Löhne/Gehälter in Kauf nehmen. Dies, und umso mehr der Abbau von Arbeitsplätzen in den Beschäftigterbetrieben und der Ersatz durch Leiharbeit, wäre eine arbeitsmarktpolitisch nachteilige Entwicklung und ist vom Gesetzgeber ausdrücklich verboten.

SKRIPTEN ÜBERSICHT

VOGB

WIRTSCHAFT

WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE

PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ

SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Entgelt

Gesetzliche und doppelte Absicherung des Entgelts

Überlassene ArbeitnehmerInnen sind – außerhalb des öffentlichen Dienstes – die einzige Gruppe von ArbeitnehmerInnen, deren Entgelthöhe gesetzlich geregelt ist, und das gleich doppelt! Sie haben durchgehend Anspruch auf ein angemessenes **ortsübliches Entgelt**; zusätzlich gelten spezielle Regeln für die Höhe des **Entgelts während einer Überlassung**: Durch die doppelte Regelung soll erreicht werden, dass LeiharbeiterInnen über ein einigermaßen gesichertes und anständiges Einkommen verfügen, aber auch, dass Stammbeschäftigte nicht unter Lohndruck geraten und die Lohnverhältnisse am Arbeitsmarkt stabil bleiben. Für die Dauer einer Überlassung ist nach Günstigkeit **der jeweils höhere Anspruch zu bezahlen!**

Der Grundlohn/-gehalt

Dieser muss zu Beginn des Dienstverhältnisses **anlässlich der Einstellung** einsetzungunabhängig vereinbart werden; er bleibt auch bei wechselnden Einsätzen völlig unverändert. Der Überlasser muss zumindest in einem Dienstzettel die genaue Höhe festhalten.

Der Grundlohn/-gehalt wird in jenem Kollektivvertrag festgelegt, der für die Überlasser gilt: Für **Angestellte** der Überlasserfirmen sowie für überlassene Angestellte ist das der Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes. Für **ArbeiterInnen** der Überlasserfirmen sowie für überlassene ArbeiterInnen ist das der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser (KVAÜ). Beide Kollektivverträge regeln außer den Grundlöhnen/-gehältern auch die Ansprüche bei Dienstreisen und viele weitere Ansprüche (freie Tage bei familiären Ereignissen; im Arbeiter-Kollektivvertrag auch Kündigungsregeln usw.).

Für die **Einstufung** in die Beschäftigungs-/Verwendungsgruppen dieser Kollektivverträge ist vor allem die Ausbildung und Berufserfahrung und das vereinbarte Einsatzfeld wesentlich. Auf die Arbeit, die zufällig gerade beim ersten Einsatz zu verrichten ist, kommt es nicht an. FacharbeiterInnen sind jedenfalls in eine der Facharbeiterbeschäftigungsgruppen einzustufen; wenn sie über entsprechende Berufserfahrung verfügen in jene für qualifizierte FacharbeiterIn-

nen, es sei denn, dass sie ausschließlich fachfremd (auch außerhalb technologisch verwandter bzw. ähnlicher Berufe) eingesetzt werden.

Der Überlassungslohn/-gehalt

Überlassene ArbeitnehmerInnen werden zu den verschiedensten Beschäftigern entsandt. Das AÜG will sicherstellen, dass in den Beschäftigterbetrieben keine Arbeitskräfte tätig werden, die unterkollektivvertraglich bezahlt sind! Deswegen ordnet das Gesetz an, dass nach **Günstigkeit der höhere Lohn/ Gehalt gezahlt werden muss**. Das ist entweder der einsatzunabhängige Grundlohn/-gehalt nach dem für den Überlasser gültigen Kollektivvertrag oder der Überlassungslohn/-gehalt nach dem für den Beschäftigterbetrieb (wo die Arbeit geleistet wird) gültigen Kollektivvertrag. So muss eine in der Metallindustrie tätige Leiharbeiterin mindestens jenen Lohn erhalten, der im Kollektivvertrag für die Metallindustrie vorgesehen ist; ein in die Baubranche überlassener Arbeiter muss den für vergleichbare BauarbeiterInnen vorgesehenen kollektivvertraglichen Mindestlohn erhalten usw. Um den Günstigkeitsvergleich durchführen zu können, müssen daher sowohl der für den Überlasser als auch der für den Beschäftigter gültige Kollektivvertrag unter Beachtung der korrekten Einstufung in diese herangezogen werden. Wird jemand an Bund, Land oder Gemeinde überlassen (z. B. in ein Spital), müssen auch die dort gültigen gesetzlichen oder durch Verordnung geschaffenen Lohn-/Gehaltsregelungen für den Günstigkeitsvergleich beachtet werden (siehe dazu auch die Ausführungen zu den besonderen Informationspflichten ab Seite 41).

Zahlreiche Angestellten-Kollektivverträge (z. B. der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie, für Handelsangestellte usw.) sehen vor, dass auch Vordienstzeiten in anderen Unternehmen für die Einstufung im Gehaltsschema angerechnet werden müssen. Derartige kollektivvertragliche Regelungen sind zu beachten, da sie günstiger sind als die in § 10 Abs. 1 AÜG vorgesehene Regelung – nach dieser Bestimmung wären Vordienstzeiten nicht zu berücksichtigen.

Für überlassene **ArbeiterInnen** sieht der KVAÜ vor, dass bei Einsätzen in bestimmten (Hochlohn-)Branchen ein „Referenzzuschlag“ auf den jeweiligen Branchen-Kollektivvertragslohn bezahlt werden muss. Dieser Zuschlag ist höher, wenn es im Beschäftigterbetrieb ein Lohnschema für die StammarbeiterInnen

gibt, weil in solchen Fällen erfahrungsgemäß die kollektivvertraglichen Löhne besonders hoch überzahlt werden. Die Referenzzuschläge orientieren sich an den in den Branchen vorliegenden durchschnittlichen Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und gewähren den überlassenen ArbeiterInnen eine pauschale Abgeltung dieser Überzahlungen.

Ist der Einsatzlohn/-gehalt höher als der im Arbeitsvertrag vereinbarte Grundlohn/-gehalt (siehe oben), so muss dieser höhere Einsatzlohn/-gehalt bezahlt werden. Liegt er niedriger, bleibt es beim vereinbarten Grundlohn/gehalt. **Der Grundlohn/Grundgehalt kann daher auch während eines Einsatzes niemals unterschritten werden!**

Das Überlassungsentgelt

Für überlassene ArbeiterInnen verweist der KVAÜ betreffend sämtlicher sonstiger Entgeltbestandteile (vor allem Zulagen, Zuschläge, Überstundenvergütung, Akkord- und Prämienarbeit) auf die im Beschäftigterbetrieb anzuwendenden kollektivvertraglichen Regelungen. Die Sonderzahlungen regelt der KVAÜ eigenständig auf Basis des durchschnittlichen Entgelts der letzten sechs Monate vor Fälligkeit der Sonderzahlung.

Für überlassene Angestellte sind betreffend sämtlicher sonstiger Entgeltbestandteile aufgrund des AÜG die im Beschäftigterbetrieb gültigen kollektivvertraglichen Regelungen anzuwenden.

Durch die vollständige Bezahlung des Lohnes/Gehalts unter Beachtung der Bestimmungen über das Überlassungsentgelt erhält der/die überlassene ArbeitnehmerIn das ortsübliche und angemessene Entgelt.

Da Kollektivverträge gekündigt werden können, enthält das AÜG auch eine Absicherung für den Fall, dass kein Kollektivvertrag in Geltung steht. Unterliegt also der Überlasser keinem Kollektivvertrag oder gibt es im Beschäftigterbetrieb weder eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte noch eine gesetzliche Regelung des Entgelts, so ist für die Bemessung des Überlassungsentgelts auf die betrieblichen Regelungen allgemeiner Art des Beschäftigterbetriebs Bedacht zu nehmen. Es sind also Entgeltregelungen in Betriebsvereinbarungen oder auch Vertragsschablonen des Beschäftigterbetriebes zu berücksichtigen.

Das Entgelt während Stehzeiten

Die Einschränkung des Entgeltanspruches auf die Dauer des Einsatzes ist verboten. Eine solche Beschränkung würde das Unternehmerrisiko auf den/die ArbeitnehmerIn übertragen. Verboten ist auch jede Verringerung des für Zeiten der Beschäftigung vorgesehenen Entgeltes.

Während der Stehzeiten muss der zuletzt bezogene Lohn/Gehalt samt Zulagen weiter bezahlt werden. Wurden während der letzten 13 Wochen (vor Beginn der Stehzeit) überwiegend Überstunden oder Mehrarbeit geleistet, so müssen für die ersten zwei Wochen der Stehzeit diese Überstunden (die Mehrstunden gegenüber der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung) weiterbezahlt werden. „Überwiegend“ bedeutet: in zumindest sieben der letzten 13 Wochen.⁴

Für überlassene **ArbeiterInnen** legt der KVAÜ fest, dass während Stehzeiten in allen Fällen das Durchschnittsentgelt der letzten 13 Wochen (also einschließlich Zulagen und Überstunden) bezahlt werden muss.

Dienstreisen

Überlassene ArbeitnehmerInnen können entweder vom Überlasser selbst auf Dienstreisen geschickt werden (nämlich zu weit entfernten Beschäftigertrieben), oder aber vom Beschäftiger.

» Entsendung zu weit entfernten Beschäftigern

Da überlassene ArbeitnehmerInnen stets bei einem Kunden/einer Kundin (Beschäftigter) arbeiten und nicht beim Überlasser, ist die Fahrt zum jeweiligen Kunden/zur jeweiligen Kundin im Regelfall **keine** Dienstreise. Es handelt sich um die übliche Fahrt zum Arbeitsplatz. Deren Kosten muss jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer selbst tragen. Allerdings bestimmt der Überlasser den jeweiligen Einsatzort. Wird ein Einsatz an einem Ort aufgetragen, der vom Wohnort eines überlassenen **Angestellten** so weit entfernt liegt, dass untypisch hohe Fahrtkosten anfallen oder die tägliche Rückkehr unzumutbar ist, muss der Überlasser die entstehenden Kosten ersetzen.⁵ Für diesen Fall sollten Tages- und Nächtigungsgelder vereinbart werden – sonst muss der tatsächliche Aufwand genau belegt werden⁶.

Für überlassene **ArbeiterInnen** legt der KVAÜ fest, dass bei Überlassung in Betriebe, die mehr als 60 km vom Wohnort entfernt sind, die Fahrtkosten ersetzt werden müssen; ist der Betrieb mehr als 120 km vom Wohnort entfernt und eine Nächtigung angeordnet, besteht Anspruch auf ein Taggeld von € 26,40 und Nächtigungsgeld von € 15,- (Ersatz höherer Nächtigungskosten gegen Beleg). Dasselbe gilt unabhängig von der Entfernung, wenn die tägliche Rückkehr unzumutbar (ab einer eineinhalb Stunden übersteigenden Fahrzeit in eine Fahrtrichtung) ist und die Nächtigung durch Beleg nachgewiesen wird.

» Vom Beschäftigter angeordnete Dienstreisen

Wird der überlassene Arbeitnehmer/die überlassene Arbeitnehmerin vom Beschäftigter auf eine Dienstreise, auswärtige Montage usw. geschickt, so besteht Anspruch auf alle Entgelte, die der jeweils für den Beschäftigter geltende Kollektivvertrag vorsieht (Wegzeitvergütungen, Montagezulagen etc.).

Die Höhe der dann zustehenden Tages- und Nächtigungsgelder ist für überlassene **ArbeiterInnen** im KVAÜ geregelt; überlassene **Angestellte** haben gemäß dem Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes Anspruch auf jene Tages- und Nächtigungsgelder, die für vergleichbare Angestellte laut dem jeweiligen Kollektivvertrag des Beschäftigers zu zahlen sind.

Arbeitszeit

Die Grundvereinbarung (Arbeitsvertrag, Dienstzettel)

Im Arbeitsvertrag (Dienstzettel) muss zwingend ein bestimmtes zeitliches Beschäftigungsmaß festgelegt werden – im Regelfall wohl Vollbeschäftigung. Nach den für Überlasser gültigen Kollektivverträgen beträgt die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden. Natürlich kann grundsätzlich auch Teilzeitarbeit vereinbart werden. Das ist aber nur zulässig, wenn es bei den einzelnen Einsätzen auch wirklich bei der vereinbarten Teilzeitarbeit bleibt!

Es ist **unzulässig**, eine Teilzeitvereinbarung zu treffen, bei den Einsätzen aber regelmäßig mehr Stunden (z. B. ganztags) zu arbeiten. Das könnte dazu füh-

ren, dass während Stehzeiten zu wenig bezahlt wird. In solchen Fällen ist die Arbeitszeitvereinbarung im Arbeitsvertrag ungültig. Unabhängig davon, was im Arbeitsvertrag (Dienstzettel) steht, gilt jedenfalls jene Arbeitszeit als vereinbart, die tatsächlich im Durchschnitt geleistet wurde. Geringfügige Überschreitungen der vereinbarten Arbeitszeit haben jedoch noch keine Nichtigkeit der Vereinbarung zur Folge. Die Grenze wird etwa bei einer Überschreitung von 10 % der vereinbarten Arbeitszeit liegen.

Wurde eine Teilzeitvereinbarung getroffen, so ist der/die überlassene ArbeitnehmerIn **nicht verpflichtet**, über die vereinbarten Arbeitsstunden hinaus regelmäßig **Mehrarbeit zu erbringen!** Das gilt auch dann, wenn im Arbeitsvertrag (Dienstzettel) anderes vereinbart wurde. Nur das Recht zur Anordnung von Mehrarbeit in besonderen Einzelfällen kann gültig vereinbart werden.

Die Arbeitszeit während eines Einsatzes

Während einer Überlassung gelten für die überlassenen ArbeitnehmerInnen die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare ArbeitnehmerInnen gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und desurlaubes beziehen.

D. h., dass im Beschäftigterbetrieb gültige Arbeitszeitregelungen für überlassene ArbeitnehmerInnen vollinhaltlich anzuwenden sind. Sind sie in einer gültigen Betriebsvereinbarung festgeschrieben, so gilt diese auch für überlassene ArbeitnehmerInnen. Gibt es dazu keine Betriebsvereinbarung, gelten die kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen.

Dies betrifft Regelungen der Normalarbeitszeit z. B. in einer Betriebsvereinbarung zu Gleitzeit, zu Schichtarbeit, in welcher Ausmaß und Lage der zu leistenden Normalarbeitszeit mittels Schichtplan für die ArbeitnehmerInnen festgelegt wird, aber auch sonstige Regelungen zu Aspekten der Arbeitszeit wie z. B. bezahlte Pausen, zusätzliche arbeitsfreie Tage und Urlaubstage. Schicht-, Nacht- und/oder Sonntagsarbeit muss nur geleistet werden, wenn dies entweder im Grundarbeitsvertrag oder anlässlich einer Überlassung vereinbart worden ist.

Selbstverständlich **gilt auch während eines Einsatzes der Grundarbeitsvertrag**. Der Grundlohn/-gehalt ist daher grundsätzlich weiterhin auf Grundlage der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit zu berechnen. Der Überlassungslohn/-gehalt ist hingegen grundsätzlich für die laut Beschäftigterkollektivvertrag gültige Normalarbeitszeit zu berechnen (bei Vollbeschäftigung). Der günstigere Lohn/Gehalt ist zu bezahlen.

Der KVAÜ sieht dazu für ArbeiterInnen folgende Sonderregelungen vor:

Gibt es im Beschäftigterbetrieb eine 38,5 Stunden überschreitende wöchentliche Normalarbeitszeit, sind die zusätzlichen Stunden bis zur 40. Stunde zu bezahlen, jedoch ohne Zuschläge, wenn auch im Beschäftigterbetrieb keine Zuschläge gebühren. Je nach Günstigkeit steht für diese (bis zu 1,5) Stunden entweder der Grund- oder der Überlassungsstundenlohn zu.

Gibt es im Beschäftigterbetrieb eine 38,5 Stunden unterschreitende wöchentliche Normalarbeitszeit, so ist der Grundlohn weiterhin für 38,5 Stunden zu berechnen, der Überlassungslohn jedoch auf Basis der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgesetzten Normalarbeitszeit. Wiederum ist nach Günstigkeit entweder der Grund- oder der Überlassungslohn zu bezahlen.

Dies gilt auch für den Fall einer betrieblich verkürzten Normalarbeitszeit gegenüber einer höheren kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, da die überlassenen ArbeitnehmerInnen andernfalls im Vergleich zu den Stammbeschäftigten unzulässigerweise zu Teilzeitbeschäftigten gemacht werden würden. Den Stammbeschäftigten und daher auch den überlassenen ArbeitnehmerInnen ist im Falle einer betrieblich verkürzten Normalarbeitszeit jedenfalls der kollektivvertragliche Lohn für die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zu bezahlen.

Flexible Arbeitszeitmodelle?

Grundsätzlich gelten die Vorschriften des Beschäftigter-Kollektivvertrages über Modelle der durchrechenbaren Arbeitszeit (flexible Arbeitszeiten gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz – AZG) in Verbindung mit der im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare ArbeitnehmerInnen anzuwendenden Betriebsvereinbarung. Tatsächlich sind solche Modelle aber kaum anwendbar: § 19e Arbeitszeitgesetz schreibt nämlich vor, dass bei Beendigung jedes Einsatzes Zeitguthaben in Geld abzu-

gelten sind (mit 50 % Zuschlag). Da aber der Abbau von Zeitguthaben während eines Einsatzes kaum denkbar ist (sonst würden keine LeiharbeiterInnen gebraucht), müssen überlassenen ArbeitnehmerInnen Zeitguthaben regelmäßig in Geld abgegolten werden.

Für überlassene **ArbeiterInnen** ordnet der KVAÜ an, dass schon während eines Einsatzes alle sechs Monate Zeitguthaben von über 40 Stunden (inklusive Zeitzuschläge) ausbezahlt werden müssen. Der KVAÜ legt somit einen eigenen Durchrechnungszeitraum fest. Unter besonderen Voraussetzungen können mehr als 40 Stunden in den folgenden Durchrechnungszeitraum übertragen werden. ArbeiterInnen können jeweils 50 % bestehender Zeitguthaben zu von ihnen festgelegten Zeitpunkten verbrauchen (Vorankündigungsfrist: 2 Wochen). Andererseits dürfen verbleibende Zeitguthaben auch nach Ende eines Einsatzes, in der Stehzeit, verbraucht werden, wenn der Arbeitsvertrag nicht gekündigt wurde. Diesbezüglich kann der Überlasser den Verbrauch von 50 % des bestehenden Zeitguthabens einseitig anordnen.

Sozialleistungen/Betriebspensionsregelungen des Beschäftigers

Das AÜG gewährt überlassenen Arbeitskräften einen unmittelbaren gesetzlichen **Anspruch auf Zugang zu Sozialleistungen**, den der Beschäftigte überlassenen Arbeitskräften unter den gleichen Bedingungen wie Stammbeschäftigten zu gewähren hat. Der Anspruch ist also direkt vom Beschäftigten zu erfüllen und diesem gegenüber einklagbar.

Das AÜG spricht von Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen und nennt konkret Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Im Gegensatz zu „Einrichtungen“ bedürfen „Maßnahmen“ keiner Institutionalisierung. Sofern einer Maßnahme des Beschäftigten ein planmäßiges Vorgehen zur Erfüllung sozialer Interessen seiner Belegschaft zugrunde liegt, können auch reine Geld- oder Sachleistungen eine Wohlfahrtsmaßnahme sein, die auch überlassenen Arbeitskräften zu gewähren ist.

Beispiele für derartige Wohlfahrtsmaßnahmen sind vom Beschäftiger finanzierte Weihnachtsfeiern, Betriebsausflüge, Impfkationen, Zusatzversicherungen mit betrieblich-gemeinschaftsbezogenen Polizzen, um einige über die gesetzlich genannten hinaus aufzuzählen.

Zahlt der Beschäftiger für seine StammarbeitnehmerInnen Beiträge in eine betriebliche oder überbetriebliche Pensionskasse oder Prämien in eine betriebliche Kollektivversicherung ein, so hat er dies auch für überlassene Arbeitskräfte zu tun, sofern diese länger als vier Jahre überlassen sind und beim Überlasser nicht eine gleichwertige Vereinbarung für sie besteht. Unterbrechungen der Überlassung sind nicht schädlich, und die Überlassungszeiten müssen zusammenge-rechnet werden.

Weitere Rechte überlassener ArbeitnehmerInnen

Die Probezeit

Zu Beginn des Dienstverhältnisses mit dem Überlasser kann eine Probezeit – mit jederzeitiger, beiderseitiger Lösbarkeit des Dienstverhältnisses – in der Höchstdauer eines Monats vereinbart werden. Für überlassene ArbeiterInnen ist der erste Monat jedenfalls ein Probemonat. Bei wiederholten Arbeitsverträgen zum selben Überlasser gilt in der Regel keine neuerliche Probezeit (außer bei geänderter Tätigkeit oder langer Unterbrechung).

Das Befristungsverbot

Eine Befristung des Dienstverhältnisses zwischen dem/der überlassenen ArbeitnehmerIn und dem Überlasser ohne sachliche Rechtfertigung ist verboten. Dass der Beschäftiger eine Leiharbeiterin/einen Leiharbeiter nur vorübergehend benötigt, stellt niemals eine „sachliche Rechtfertigung“ dar; eine Befristung aus diesem Grund ist unwirksam!⁷

Die Gründe für die Befristung sind ausdrücklich im Dienstzettel festzuhalten, sonst ist die Befristung unwirksam und das Dienstverhältnis gilt als unbefristet.

Verbot von Konkurrenzklauseln

Das AÜG verbietet sämtliche Formen von Konkurrenzklauseln. Leih-AN können daher jederzeit kündigen und unmittelbar zum Beschäftiger wechseln, um die Vorteile eines festen Arbeitsplatzes zu genießen. Auch der Wechsel zu beliebigen anderen ArbeitgeberInnen, auch zu anderen Überlasserunternehmen, darf nicht behindert werden. Das Verbot, Leih-AN in ihrer Erwerbstätigkeit zu beschränken, darf auch nicht durch sittenwidrige Vereinbarungen zwischen Überlasser und Beschäftiger umgangen werden. Derartige Vereinbarungen sind jedenfalls nichtig!

Konventionalstrafen

Vereinbarungen, wonach überlassene ArbeitnehmerInnen in bestimmten Fällen pauschale Zahlungen leisten müssen, falls sie sich rechtswidrig verhalten (Konventionalstrafen und dergleichen), sind nur unter strengen Bedingungen zulässig. Sie dürfen im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtung hat, keine übermäßige finanzielle Belastung für den überlassenen Arbeitnehmer/die überlassene Arbeitnehmerin bewirken. Erlaubt wäre etwa ein pauschalierter Schadenersatz für den Fall eines unbegründeten vorzeitigen Austrittes (ohne Einhaltung der Kündigungsfrist). Eine grundsätzlich zulässige Konventionalstrafe kann dennoch vom Gericht verringert werden.

Festlegung der Arbeitszeit

Verboten ist auch die Vereinbarung einer Arbeitszeit, die wesentlich unter dem zu erwartenden Beschäftigungsmaß liegt (oder gar die Festlegung einer geringeren Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten). Verletzungen dieses Verbotes lassen sich im Regelfall erst im Nachhinein feststellen (Näheres zur Arbeitszeit siehe ab Seite 24).

Feiertagsentgelt/Zusatzurlaub

In manchen Betrieben gibt es bessere betriebliche Regelungen für die Bezahlung von Feiertagsarbeit oder die Gewährung von zusätzlichen Urlaubstagen. Diese sind günstiger als die diesbezüglichen gesetzlichen oder auch kollektivvertraglichen Bestimmungen. Gibt es solche Besserstellungen in Beschäftigerbetrieben,

müssen diese während der Dauer eines Einsatzes auch LeiharbeiterInnen gewährt werden!

Verfalls- und Verjährungsvorschriften

Die vertragliche Vereinbarung von Verfalls- oder Verjährungsfristen ist ebenfalls verboten. Die gesetzlichen und jeweiligen kollektivvertraglichen Fristen dürfen nicht verkürzt werden. Bei überlassenen Angestellten müssen Überstunden binnen vier Monaten geltend gemacht werden; für alle anderen Ansprüche gilt die gesetzliche dreijährige Verjährung; für Ansprüche, die sich aus dem Beschäftiger-Kollektivvertrag ergeben, sind die jeweiligen Verfallsfristen des Kollektivvertrags des Beschäftigerbetriebes zu beachten. Bei überlassenen ArbeiterInnen müssen laut KVAÜ Überstundenentgelte, Reiseansprüche, Zulagen und Zuschläge binnen sechs Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Alle anderen Ansprüche unterliegen nicht dem Verfall, sondern lediglich der dreijährigen Verjährung. Verfallsregelungen in Beschäftigerkollektivverträgen sind für überlassene ArbeiterInnen unbeachtlich!

Die Kündigung

2017 hat der Gesetzgeber die Angleichung der Kündigungsfristen für ArbeiterInnen an die der Angestellten beschlossen. Nach einer langen Übergangsfrist und zweimaligem Verschieben des Inkrafttretens ist der neue § 1159 ABGB mit 1. 10. 2021 in Kraft getreten.

Die Ausnahmeregelung für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen – § 1159 ABGB lässt diesfalls abweichende Regelungen und somit kürzere Kündigungsfristen zu –, hat in der Arbeitskräfteüberlassung zu einer Konfliktsituation geführt. Nach langwierigen Verhandlungen haben die Sozialpartner zu einem Kompromiss in Form einer branchenspezifischen Lösung gefunden.

Für die **Bemessung von Kündigungsfrist und -termin** wurde eine **verpflichtende Zusammenrechnung von allen Dienstzeiten** eingeführt, welche nicht länger als 12 Monate unterbrochen waren. Diese Zusammenrechnungsregel gilt für alle nach dem 30. 9. 2021 neu beginnenden Dienstverhältnisse und erfasst alle vorherigen Dienstverhältnisse zum selben Arbeitgeber, die nicht länger als 12 Monate unterbrochen waren und zwar unabhängig von der Art der Be-

ündigung vorheriger Dienstverhältnisse. Damit wurde auf die Realität häufig unterbrochener Dienstverhältnisse in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung abgestellt. Die verpflichtende Zusammenrechnung soll rasch zu längeren Kündigungsfristen führen.

Die **verpflichtende Zusammenrechnung von Dienstzeiten** gilt auch für Dienstzeiten zu anderen Unternehmen innerhalb eines Konzerns bzw. zu miteinander verbundenen Unternehmen in Form von Beteiligungen oder Assoziationen im Sinne des § 189 UGB.

Die sich aus der verpflichtenden Zusammenrechnung ergebenden Vordienstzeiten sind vom Arbeitgeber zu erfassen und am Dienstzettel oder im Dienstvertrag schriftlich festzuhalten. Nötigenfalls können ArbeiterInnen ihre Vordienstzeiten mittels Versicherungsdatenauszug nachweisen.

Teil dieses Kompromisses ist aber auch, dass der KVAÜ bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 18 Monaten kürzere Kündigungsfristen zulässt. Die neuen Kündigungsfristen und -termine des KVAÜ gelten für Kündigungen nach dem 30. 9. 2021.

So hat der Arbeitgeber bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten, die sich ab dem 1. 1. 2023 auf drei Wochen erhöht. Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Monaten bis zu 18 Monaten hat der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von vier Wochen einzuhalten. Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit gelten die Kündigungsfristen des § 1159 ABGB.

Kündigungstermin ist bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 18 Monaten das Ende der betrieblichen Arbeitswoche – also der Freitag. Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit gelten der Fünfzehnte oder der Letzte des Kalendermonats als Kündigungstermin.

ArbeitnehmerInnen haben bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 24 Monaten zwei Wochen Kündigungsfrist einzuhalten. Bei einer längeren Betriebszugehörigkeit beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen. Als Kündigungstermin gilt ausschließlich das Ende der betrieblichen Arbeitswoche.

Teil der sozialpartnerschaftlichen Einigung ist auch die Abänderung des § 10 Abs 5 AÜG, der es dem KVAÜ erlaubt, von § 1159 ABGB abweichende Regelungen zu treffen.

Der KVAÜ legt fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach dem Ende der Überlassung gekündigt werden darf! Entgegenstehende Kündigungen sind rechtsunwirksam! Wird eine solche Kündigung dennoch ausgesprochen, muss binnen sechs Monaten (je früher, desto besser!) bei Gericht geklagt werden, um die Rechtsunwirksamkeit geltend zu machen. Nach Ablauf der vier Arbeitstage sind Kündigungen zulässig und können nur nach den allgemeinen Regeln über den Kündigungsschutz, insbesondere wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung, bekämpft werden (siehe Skriptum AR-9 – Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Stets zulässig sind ferner Kündigungen wegen mangelhafter Arbeit usw. (also wegen personenbezogener Gründe); auch sie können nach den allgemeinen Regeln bekämpft werden.

Für **überlassene Angestellte** gelten die **üblichen Fristen des Angestelltengesetzes** (sechs Wochen bis fünf Monate je nach Dauer der Dienstzeit).

Achtung: Es ist sehr gefährlich, einvernehmliche Auflösungen oder Aussetzvereinbarungen zu unterschreiben! Mit solchen Mitteln versuchen Überlasserfirmen häufig, die Zahlung von Entgelt während Stehzeiten zu vermeiden. ArbeitnehmerInnen gehen dadurch das Risiko ein, das Arbeitslosengeld zu verlieren, und sie verschenken jedenfalls das Entgelt für die Stehzeit.

Ein Verzicht auf das Entgelt für die Stehzeit mittels einvernehmlicher Auflösung oder Aussetzvereinbarung wird häufig mit der Drohung erzwungen, man bekomme sonst keine weiteren Angebote mehr. Auf Derartiges sollte man sich in aller Regel nicht einlassen: Wen der Überlasser braucht, den wird er wieder beschäftigen! Nur wenn er für einen möglichen Einsatz mehrere Interessentinnen/ Interessenten hat, die gleich qualifiziert sind, wird er eventuell diejenigen vorziehen, die „gefügig“ waren. Eine gute Arbeitsleistung, die ihr Geld wert ist, ist allemal das bessere Argument! Wer sich während der Einsätze bewährt hat, wird jedenfalls wieder eingesetzt – oft weil der Beschäftigte es verlangt!

Wegen der Beendigung eines Einsatzes darf ein Leiharbeitsvertrag nicht gekündigt werden! Tut dies der/die ArbeitgeberIn dennoch, kann die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung bei ArbeiterInnen binnen sechs Monaten (KVAÜ) mittels Klage bei Gericht geltend gemacht werden. Bei Angestellten kann die Kündigung binnen zwei Wochen bei Gericht angefochten werden. Eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist nur möglich, wenn das Dienstverhältnis zum Überlasser bereits seit sechs Monaten bestanden hat (§ 105 ArbVG); ob sie in diesen sechs Monaten bei nur einem Beschäftigten eingesetzt waren oder bei mehreren, ist aber gleichgültig. Dies gilt auch für ArbeiterInnen, sofern eine rechtswirksame Kündigung ausgesprochen worden ist.

Im Übrigen gelten dieselben Regeln wie bei allen anderen ArbeitnehmerInnen (vgl. Skriptum „Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ – AR-9).

Die Pflichten überlassener ArbeitnehmerInnen

- » Während das AÜG ausführlich die Pflichten des Überlassers und des Beschäftigten regelt, sieht es keine besonderen Bestimmungen bezüglich der Pflichten der LeiharbeiterInnen vor. Die Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag mit dem Überlasser ist naturgemäß die **Arbeitspflicht**.
- » Der Entgeltanspruch der überlassenen ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Überlasser hängt von ihrer **Arbeitsbereitschaft**, insbesondere gegenüber dem Beschäftigten, ab. Daher müssen Arbeitsverhinderungen (Krankheit, Behördenwege etc.) jedenfalls dem Überlasser (ev. vorsichtshalber auch dem Beschäftigten) unverzüglich gemeldet werden!
- » Die voraussichtliche **Art der Arbeitsleistung** muss vereinbart und im Dienstzettel festgehalten werden. Diese Vereinbarung ist unabhängig vom einzelnen Einsatz. Der Überlasser wie der Beschäftigte können die vereinbarte Arbeitsleistung mittels Weisungen näher bestimmen. Auch überlassene

ArbeitnehmerInnen sind nur verpflichtet, solche Tätigkeiten zu verrichten, die ihrem Dienstvertrag entsprechen.

- » Verletzt der/die ArbeitnehmerIn seine/ihre Arbeitspflicht, so stehen dem Überlasser die normalen arbeitsrechtlichen Instrumente (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ruhen des Entgeltanspruches etc.) zur Verfügung. Der Beschäftigte hingegen kann sich lediglich an den Überlasser wenden.
- » Darüber hinaus müssen LeiharbeiterInnen aber auch **Verschwiegenheits- und sonstige Sorgfaltspflichten** sowie **Treuepflichten** nicht nur gegenüber dem Überlasser, sondern auch gegenüber dem Beschäftigten beachten.
- » Entsteht ein Widerspruch zwischen den Weisungen des Beschäftigten und dem Dienstvertrag mit dem Überlasser und befolgt der/die LeiharbeiterIn im Zweifel die Weisungen des Beschäftigten, kann ihm/ihr daraus kein Vorwurf gemacht werden. Richtiger ist es aber, die Weisungen des Überlassers bzw. die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zu beachten. Jedenfalls sollte der Überlasser mit einem derartigen Widerspruch konfrontiert werden und diesen beseitigen.
- » In einsatzfreien Zeiten („Stehzeiten“) müssen LeiharbeiterInnen für ihren Arbeitgeber erreichbar sein, um eine rasche Kontaktaufnahme für einen neuen Einsatz zu ermöglichen. Passive Erreichbarkeit durch Bekanntgabe einer Telefonnummer oder durch Aufenthalt an der dem Arbeitgeber bekannten Adresse während der Normalarbeitszeit sind grundsätzlich ausreichend (siehe dazu die Ausführungen auf Seite 62).

SKRIPTEN ÜBERSICHT

VOGB

PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Den Überlasser treffen trotz der zumindest zeitweisen Eingliederung seines Arbeitnehmers/seiner Arbeitnehmerin in einen fremden Betrieb die vollen arbeits- und sozialrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers. Zusätzlich treffen aber fast alle vertraglichen Nebenpflichten auch den Beschäftiger. In den folgenden Punkten wird jeweils im Einzelnen beschrieben, welche Pflichten den Überlasser bzw. den Beschäftiger treffen.

» **Sozialversicherungspflicht**

Dienstgeber im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) ist der **Überlasser**. Er muss den überlassenen Arbeitnehmer/die überlassene Arbeitnehmerin bei der Gebietskrankenkasse anmelden.⁸

Den **Beschäftiger** treffen hinsichtlich der Sozialversicherung keine Pflichten – ausgenommen Bürgschaftspflichten (s. Seite 44).

» **Fürsorgepflicht**

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin hat die Dienstleistungen so zu regeln, dass Leben und Gesundheit seiner/ihrer DienstnehmerInnen geschützt sind. Das AÜG sieht vor, dass während der Überlassung die Fürsorgepflichten auch dem Beschäftiger obliegen. So wird eine gleiche Behandlung der LeiharbeiterInnen mit der Stammebelegschaft erreicht.

Den Beschäftiger trifft z. B. die Pflicht, für den Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu sorgen. So ist etwa auch der überlassenen Arbeitskraft ein versperrbarer Kleiderkasten zur Aufbewahrung insbesondere der Privat- und Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen. Geschieht dies nicht, haftet der Beschäftiger für hieraus entstandene Schäden.

Zu den zu schützenden Persönlichkeitsrechten gehören weiters die Ehre, die Privatsphäre, der Schutz personenbezogener Daten oder die Gewissens- und Glaubensfreiheit. Auch für deren Schutz muss sowohl der Beschäftiger als auch der Überlasser sorgen. Vereinbarungen über Einsätze, bei denen Leben und Gesundheit oder die anderen Persönlichkeitsrechte der Leiharbeitskräfte nicht geschützt werden, sind rechtsunwirksam. Zeigt sich dies erst später, muss der Überlasser sie sofort beenden.

» **Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**

Der Beschäftigte hat wie der Überlasser den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und alle Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten. Ein Arbeitnehmer/Eine Arbeitnehmerin oder eine Gruppe von ArbeitnehmerInnen darf unter den gleichen Voraussetzungen nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden als die übrigen ArbeitnehmerInnen. Verpönte Unterscheidungsmerkmale sind insbesondere das Geschlecht, das Alter, die sexuelle Orientierung, die politische Anschauung sowie ethnische oder religiöse Zugehörigkeit.⁹ Auch gewährt, die weiblichen von diesen Sozialleistungen jedoch ausschließt. Der Überlasser verletzt das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot etwa, wenn er ohne sachliche Rechtfertigung wegen einer Behinderung darf niemand benachteiligt werden, insbesondere nicht bei der Einstellung.

In diesem Zusammenhang ist das **Verbot sexueller Belästigung** besonders wichtig. Der Beschäftigte muss sofort Abhilfe schaffen, wenn ein überlassener Arbeitnehmer/eine überlassene Arbeitnehmerin durch Dritte (z. B. Arbeitskollegen/-kolleginnen, Kunden bzw. Kundinnen) sexuell belästigt wird.

Für den Fall, dass der Beschäftigte selbst oder dessen AN sexuell belästigen, ist der Überlasser verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er davon weiß oder wissen muss. Es ist daher wichtig, den Überlasser davon in Kenntnis zu setzen! Der Überlasser ist dazu verpflichtet, den Einsatz unverzüglich zu beenden, wenn eine sichere Abhilfe nicht möglich ist und die sexuelle Belästigung trotz Intervention nicht gestoppt werden kann.¹⁰

Dies gilt für alle möglichen Diskriminierungen, die sich in einem Beschäftigterbetrieb ereignen können.

Das AÜG nimmt diesbezüglich Beschäftigte und Überlasser gleichermaßen in die Pflicht. LeiharbeiterInnen sollen durch ihre Sonderstellung nicht schlechter geschützt sein.

Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote müssen insbesondere bei der Auswahl überlassener Arbeitskräfte und den sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt, eingehalten werden. Eine überlassene Arbeitskraft kann deshalb eine diskriminierend erfolgte Beendigung ihres Einsatzes selbst bekämpfen oder zumindest Schadenersatz vom Beschäftiger verlangen!

Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung und wird in diesem Zusammenhang das Dienstverhältnis diskriminierungsfrei gekündigt, so kann diese Kündigung dennoch nach § 6a Abs. 4 AÜG angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Kündigung diskriminierend erfolgt. Achtung: Die Anfechtungsfrist ist kurz und beträgt nur zwei Wochen! Einschlägige gesetzliche Bestimmungen enthalten Regelungen einer Beweislastumkehr: ArbeitnehmerInnen haben eine Diskriminierung lediglich glaubhaft zu machen und Arbeitgeber müssen beweisen, dass sie nicht diskriminiert haben. Dies gilt hier auch für LeiharbeiterInnen!

Der Beschäftiger haftet dem Überlasser für alle daraus resultierenden Aufwendungen. Eine Diskriminierung kann für den Beschäftiger also sehr teuer werden!

In einem Diskriminierungsfall ist es noch wichtiger darauf hinzuweisen, keiner einvernehmlichen Auflösung zuzustimmen, da ansonsten eine Anfechtung unmöglich ist und der Schadenersatz geringer wird!

» **Weiterbildung**

Leih-AN dürfen auch bei der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung nicht benachteiligt werden. Primär gilt das für den Überlasser: Gerade während Stehzeiten besteht eine hervorragende Möglichkeit für Weiterbildungsmaßnahmen (siehe dazu die Ausführungen zum Sozial- und Weiterbildungsfonds ab Seite 46)!

Aber auch der Beschäftigte muss Leih-AN fair in seine Aus- und Weiterbildungsangebote einbeziehen; dies gilt vor allem bei längeren Überlassungen und für Aus- und Weiterbildung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Das AÜG verpflichtet Überlasser und Beschäftigte dazu, den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

In der Betriebsvereinbarung über Leiharbeit kann konkret geregelt werden, dass Leih-AN gegenüber Stammbeschäftigten diesbezüglich nicht benachteiligt werden dürfen und ihnen Bildungsmaßnahmen wie vergleichbaren Stammbeschäftigten angeboten werden müssen.

» **ArbeitnehmerInnenschutz**

Der **Beschäftigte** wird zwar nicht zum Arbeitgeber bzw. zur Arbeitgeberin der überlassenen Arbeitskraft, er hat jedoch bezüglich der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften dessen Funktionen zu erfüllen. Er gestaltet im Rahmen des Weisungsrechtes gegenüber Leih-AN den Arbeitsablauf und die Arbeitsausführung. Daher sind ihm Schutzpflichten auferlegt.

- Während der Dauer der Überlassung ist er insbesondere für die Einhaltung des technischen Arbeitsschutzes verantwortlich. So hat er etwa für eine ausreichende betriebsbezogene Unterweisung der ihm überlassenen ArbeitnehmerInnen über Sicherheit und Gesundheitsschutz vor Aufnahme der Tätigkeit zu sorgen! Schon bei ihrer Anforderung muss er den Überlasser über besondere gesundheitliche oder sonstige Anforderungen des Arbeitsplatzes schriftlich und nachweislich informieren.
- Die Verpflichtung zur Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften schließt die strafrechtliche Verantwortung des Beschäftigten mit ein. Darüber hinaus darf der/die ArbeitnehmerIn bei mangelhaften Schutzvorkehrungen bzw. bei Gefährdung seiner/ihrer Gesundheit die Arbeitsleistung verweigern. Aber auch der **Überlasser** kann nicht aus der Ver-

antwortung entlassen werden – insbesondere wenn er jemanden an mehrere Beschäftigte überlässt oder wenn nur ihm als Arbeitgeber besondere persönliche Umstände der Arbeitskraft bekannt sind. Er muss sich von der Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften schon anlässlich der Auftragsübernahme überzeugen.

- Die Verantwortung für den **Arbeitszeitschutz** trifft in erster Linie den Beschäftigte. Der Überlasser hat im Rahmen seiner Mitverantwortung eine Kontrollpflicht bezüglich der Einhaltung der Arbeitszeitschutzvorschriften durch den Beschäftigte. Er hat bei Verletzungen arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen den Beschäftigte aufzufordern, diese einzuhalten. Setzt der Beschäftigte weiterhin Gesetzesverstöße, muss die Überlassung unverzüglich beendet werden.
- Dasselbe gilt für den **besonderen Personen- oder Verwendungsschutz**. Hierunter versteht man Beschäftigungsverbote und -beschränkungen besonders schutzbedürftiger ArbeitnehmerInnengruppen.¹¹

Der Überlasser muss bei der Auswahl der Tätigkeiten für LeiharbeiterInnen auf allfällige Einschränkungen durch den Verwendungsschutz achten, der Beschäftigte bei der Anordnung von Arbeiten.

Auch hier gilt, dass der Überlasser die Arbeitskraft sofort vom Betrieb des Beschäftigten abziehen muss, wenn er von Verstößen Kenntnis bekommt. Verletzt er schuldhaft diese Pflicht und beendet die Überlassung nicht, so ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zum vorzeitigen Austritt berechtigt; überdies macht sich der Überlasser dadurch in aller Regel strafbar.

Besondere gesetzliche Informationspflichten

Zum Schutz überlassener Arbeitskräfte enthält das AÜG, aber auch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz spezifische Informationspflichten, die von Überlassern und Beschäftigten bei sonstiger Strafbarkeit eingehalten werden müssen.

So muss der Überlasser der überlassenen Arbeitskraft vor Beginn eines neuen Einsatzes die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitteilen und unverzüglich schriftlich bestätigen (Überlassungsmitteilung gemäß § 12 AÜG).

Zu den **wesentlichen Umständen** zählen insbesondere:

- » der Beschäftiger,
- » der im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare ArbeitnehmerInnen für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendende Kollektivvertrag samt Einstufung in denselben,
- » die Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage im Betrieb des Beschäftigers,
- » die gebührenden Aufwandsentschädigungen und das Entgelt (Lohn/Gehalt, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen sind getrennt auszuweisen),
- » die Art der zu verrichtenden Arbeit und voraussichtliche Dauer der Überlassung,
- » den genauen Zeitpunkt und Ort der Arbeitsaufnahme und
- » gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind

Diese Informationspflichten kann der Überlasser freilich nur erfüllen, wenn er zuvor vom Beschäftiger korrekte Informationen erhalten hat. Deshalb verpflichtet das AÜG den Beschäftiger dazu, diese Informationen dem Überlasser mitzuteilen (§ 12a AÜG). Der Beschäftiger macht sich haft- und strafbar, wenn er diese gesetzliche Informationspflicht verletzt (z. B. dem Überlasser nicht mitteilt, dass es beim Beschäftiger ein Prämienlohnsystem gibt), oder dem Überlasser falsche Informationen (z. B. eine zu geringe Einstufung im Kollektivvertrag des Beschäftigers) erteilt. Betriebsräte in Betrieben, in denen Leih-AN eingesetzt werden,

sollten genau kontrollieren, ob diese Informationspflichten insbesondere hinsichtlich der Einstufung korrekt erfüllt werden.

Um Arbeitsunfälle möglichst zu vermeiden, regelt § 9 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz eine Informationskette vom Beschäftigter über den Überlasser zur überlassenen Arbeitskraft. Danach haben nachweisliche schriftliche Informationen vor Beginn der Überlassung und vor jeder Änderung der Verwendung überlassener Arbeitskräfte über

- » die erforderliche fachliche und gesundheitliche Eignung,
- » die erforderlichen Fachkenntnisse und
- » die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu erfolgen.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente müssen dem Überlasser nachweislich übermittelt und Änderungen bekanntgegeben werden. Eine gesonderte Strafbestimmung für Überlasser und Beschäftigter bei diesbezüglichen Pflichtverletzungen enthält § 130 Abs. 3 ASchG.

Sofern überlassene Arbeitskräfte im Betrieb des Beschäftigers Nachtschwerarbeit im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes oder Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung verrichten, hat der Beschäftigter den Überlasser darüber zu informieren, damit dieser seine Meldeverpflichtungen erfüllen kann. Die überlassene Arbeitskraft ist vom Überlasser darüber schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Der Beschäftigter hat überlassene Arbeitskräfte weiters in geeigneter Weise über offene Stellen in seinem Unternehmen zu informieren, damit diese sich darum bewerben können.

Letztlich ist der Überlasser gesetzlich verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende einer Überlassung mindestens 14 Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftigter zumindest drei Monate dauert und das Überlassungsende nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

Diese Mitteilungspflicht ist von großer Bedeutung, da die überlassene Arbeitskraft sich auf einen neuen Einsatz einstellen kann und der Überlasser 14 Tage

länger Zeit hat, um für die überlassene Arbeitskraft einen neuen Einsatz zu suchen.

Klar ist, dass der Überlasser diese gesetzliche Verpflichtung nur erfüllen kann, wenn er zuvor vom Beschäftigter korrekt die rechtzeitige Mitteilung über das Ende der Überlassung bekommt.

Auch der Betriebsrat des Beschäftigters muss die Information über das Einsatzeende bekommen, jedenfalls wenn das Ende des Einsatzes auf wirtschaftliche Schwierigkeiten zurückgeht. Er muss auch jederzeit Auskunft bekommen, wenn er danach fragt (§ 91 ArbVG). Er kann in dieser sensiblen Zeit mit der überlassenen Arbeitskraft Kontakt aufnehmen, diese eindringlich vor einer einvernehmlichen Auflösung warnen und auch über den Sozial- und Weiterbildungsfonds informieren.

» **Streik und Aussperrung**

Das AÜG verbietet ausdrücklich die Überlassung in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind (§ 9 AÜG).¹²

Verboten ist sowohl die erstmalige Überlassung in einen solchen Betrieb wie auch die weitere Überlassung einer Arbeitskraft, die ihre Tätigkeit noch vor Beginn des Arbeitskampfes im betroffenen Betrieb aufgenommen hat.

LeiharbeiterInnen brauchen die Arbeit in einem bestreikten Betrieb nicht anzutreten bzw. fortzusetzen. Sie können und sollen von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, müssen sich jedoch auf jeden Fall für andere Einsätze arbeitsbereit halten.

Jede Verletzung dieses Verbotes ist strafbar und führt zum Entzug der Überlassungs-Konzession! In der Praxis dulden die Gewerkschaften aber die Anwesenheit überlassener ArbeitnehmerInnen in bestreikten Betrieben, sofern sie mitstreiken.

» **Haftungsbeschränkung**

Das **Dienstnehmer-Haftpflichtgesetz** und das **Organ-Haftpflichtgesetz** gelten auch zwischen dem Beschäftigter und der überlassenen Arbeitskraft. LeiharbeiterInnen sind daher bei Schäden ebenso geschützt wie StammarbeiterInnen.¹³

» **Bürgschaft**

Der Beschäftiger haftet für alle Entgeltansprüche, welche dem Leiharbeiter/der Leiharbeiterin für die Tätigkeit in seinem Betrieb zustehen, als Bürge. Er haftet auch für die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung.

Für den Fall, dass der Überlasser seiner Arbeitskraft das ihr zustehende Entgelt nicht bezahlt, kann sich diese also auch an die verschiedenen Beschäftiger wenden.¹⁴

Das AÜG stellt damit überlassene Arbeitskräfte besser als andere ArbeitnehmerInnen. Die besondere Sicherung der finanziellen Ansprüche ist notwendig, da es für überlassene Arbeitskräfte wegen ihrer mehrfachen Abhängigkeit und typischen Schutzlosigkeit besonders schwer ist, ihre finanziellen Ansprüche durchzusetzen. Darüber hinaus zieht neben dem Überlasser auch der Beschäftiger aus der Arbeitsleistung der Arbeitskraft wirtschaftlichen Nutzen, was eine gemeinsame Haftung für die finanziellen Ansprüche rechtfertigt. Zusätzlich soll die Bürgenstellung den Beschäftiger zu einer sorgfältigen Auswahl des Überlassers anregen.

Bei **Insolvenz des Überlassers** entfällt die beschriebene Haftung des Beschäftigers, soweit die überlassene Arbeitskraft ihre Forderungen über den Insolvenz-Entgelt-Fonds erhält.

» **Was passiert, wenn Überlasser oder Beschäftiger ihre Pflichten verletzen?**

Wenn der **Beschäftiger** gesetzwidrig vorgeht (z. B. gesetzwidrige Überstunden anordnet), müssen solche Weisungen natürlich nicht befolgt werden (überdies macht sich der Beschäftiger meist strafbar). Jedenfalls sollte davon der Überlasser informiert werden. Bei wiederholten oder schweren Verstößen kann jederzeit die Arbeit bei diesem Beschäftiger beendet werden; der/die Leiharbeiter/Leiharbeiterin muss sich dann aber sofort beim Überlasser arbeitsbereit melden!

Sollte der **Überlasser** gesetzwidrig vorgehen, gilt das Gleiche: Vereinbarungen (z. B. Klauseln im Arbeitsvertrag), die gegen das AÜG verstoßen, gelten nicht und müssen nicht beachtet werden.

Zudem macht er sich strafbar: Die Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) verhängt Verwaltungsstrafen, wenn Regeln des AÜG verletzt werden. Noch wichtiger ist aber, dass Überlasser dadurch auch ihre Konzession riskieren: Die Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung muss ihnen entzogen werden, wenn sie gegen Vorschriften des AÜG oder erheblich gegen andere arbeitsrechtliche Regeln verstoßen! Die AK kann das beantragen; wird die Konzession dennoch nicht entzogen, kann sie Berufung einlegen.

6 Der Sozial- und Weiterbildungsfonds

Die Aufspaltung der Arbeitgeberposition führt auch dazu, dass sich weder der Beschäftigte noch der Überlasser für die berufliche Weiterbildung von LeiharbeiterInnen zuständig fühlen und diese dadurch zum Nachteil aller extrem vernachlässigt wird. Eine bessere Qualifikation bedeutet gleichzeitig eine Verbesserung der Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, weshalb Weiterbildung auch im Bereich der Leiharbeit von großer Bedeutung ist. Zudem sind LeiharbeiterInnen aufgrund gehäuft auftretender Arbeitsplatzverluste einer erhöhten Armutsgefährdung ausgesetzt. Zum häufig eintretenden Arbeitsplatzverlust haben die Sozialpartner eine gemeinsame Anfrage an den Hauptverband der Sozialversicherungsträger gestellt, um genaue **Daten zu den Beendigungsarten** von Dienstverhältnissen in der Überlassungsbranche für das Jahr 2010 zu erhalten. Die erhobenen Daten haben bestätigt, dass es in der Branche gängige Praxis ist, Dienstverhältnisse einvernehmlich aufzulösen, wenn mit dem Ende einer Überlassung nicht sofort ein neuer Einsatz erfolgen kann. Sowohl bei ArbeiterInnen als auch bei Angestellten überwiegen einvernehmliche Auflösungen deutlich (ca. 90 % einvernehmliche Auflösungen zu ca. 10 % AG-Kündigungen)! Ein Verbot einvernehmlicher Auflösungen, welche synchronisierend mit dem Überlassungsende zum Nachteil überlassener ArbeitnehmerInnen vereinbart werden, war jedoch bislang politisch nicht durchsetzbar. Diesen beiden gravierenden Problemfeldern soll der gesetzlich eingerichtete Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) entgegenwirken.

Alle gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser haben Beiträge an den SWF zu entrichten. Die Verpflichtung zur Beitragsleistung besteht seit dem 1. 1. 2017 auch für überlassene Angestellte, weshalb sie seit diesem Zeitpunkt auch Leistungen des SWF in Anspruch nehmen können.

Zu den gesetzlichen Aufgaben des SWF zählen die Unterstützung von (ehemaligen) LeiharbeiterInnen bei der Verstetigung ihrer Arbeitsverhältnisse, ihre Qualifizierung und die Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt und die Unterstützung während Zeiten der Arbeitslosigkeit.

Um seine Aufgaben zu erfüllen, erbringt der SWF insbesondere die im Folgenden angeführten Leistungen.

Allgemeine Bildungsmaßnahmen

Es handelt sich dabei um Ausbildungen, die die beruflichen Fähigkeiten von LeiharbeiterInnen verbessern. Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz gelten keinesfalls als Bildungsmaßnahmen. Eine **Liste vom SWF anerkannter Ausbildungen** kann unter **www.swf-akue.at** aufgerufen werden.

Bleibt das Dienstverhältnis während der Weiterbildung aufrecht, erhalten Überlasser alle Aufwendungen für die Weiterbildung vom SWF rückerstattet. Hat die Weiterbildung zumindest teilweise während der Arbeitszeit stattgefunden und bleibt das Dienstverhältnis nach dem Ende der Weiterbildung für zumindest ein Monat unaufgelöst aufrecht, werden auch aufgewendete Lohn- und Lohnnebenkosten ersetzt. LeiharbeiterInnen können aber auch selbst direkt um Unterstützungen für Bildungsmaßnahmen ansuchen.

Fachkräfteausbildung

Gefördert werden ArbeitnehmerInnen mit (abgebrochener) Lehre ohne Lehrabschlussprüfung und angeleitete ArbeitnehmerInnen, die den Lehrabschluss anstreben, sofern ihnen ein Weiterbildungs-, ein Bildungsteilzeitgeld, oder ein Fachkräftestipendium gewährt wird. Der SWF unterstützt zusätzlich bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.

Gefördert werden auch Überlasser, bei welchen diese ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, sofern diese die Kosten der Ausbildung und allfällige Prüfungskosten übernommen haben. Von Überlassern tatsächlich aufgewendete Ausbildungskosten werden vom SWF zur Gänze rückvergütet, wenn für den Zeitraum der Ausbildung eine Karenzierung vereinbart wird und das Dienstverhältnis nach Beendigung der Ausbildung zumindest noch ein Monat unaufgelöst aufrecht ist.

Überbrückungsgeld

Überlasser, die ihre ArbeitnehmerInnen in Stehzeiten qualifizieren, erhalten 154 % der dafür aufgewendeten Bruttolohn-/gehaltskosten bis zur Höhe der Höchstbeitragsgrundlage rückvergütet.

Demgegenüber beträgt das Überbrückungsgeld, das Überlasser unter bestimmten Voraussetzungen für die Weiterbeschäftigung von ArbeitnehmerInnen

6 Der Sozial- und Weiterbildungsfonds

während Stehzeiten beantragen können, lediglich 130 % während der ersten fünf Arbeitstage und 120 % vom 6. bis zum 10. Arbeitstag der dafür aufgewendeten Bruttolohn-/gehaltskosten. Dies soll für Überlasser einen Anreiz darstellen, Stehzeiten für Höherqualifizierungen zu nutzen. Stehzeiten bieten sich dafür ja ideal an!

Arbeitslosenunterstützung

Der SWF gewährt arbeitslos gewordenen LeiharbeiterInnen eine finanzielle Unterstützung unter folgenden Voraussetzungen:

- » Eine durchgängige Beschäftigung als überlassene/r ArbeitnehmerIn bei gewerblichen Überlassern von zumindest zwei Monaten;
- » das Dienstverhältnis darf nicht durch AN-Kündigung, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder berechtigte Entlassung beendet worden sein;
- » innerhalb einer Woche nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Dienstverhältnisses konnte noch kein neues sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis begründet werden und
- » es muss ein fristgerechter Antrag binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit gestellt werden.

Für vor Eintritt der Arbeitslosigkeit geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen gebühren einmalig € 70,-;

für alle anderen € 270,- und für den Fall, dass innerhalb eines Monats nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Dienstverhältnisses kein neues sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis begründet werden konnte, zusätzlich weitere € 270,-.

Die Arbeitslosenunterstützung wird ohne Abzüge ausbezahlt, sie gilt nicht als Einkommen, muss daher nicht versteuert werden und wird auch nicht auf das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe angerechnet.

Bei wiederholter Arbeitslosigkeit kann die Arbeitslosenunterstützung erneut beantragt werden, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Die gewerkschaftliche Soforthilfe

PRO-GE- und GPA-Mitglieder, die Anspruch auf die Arbeitslosenunterstützung aus dem SWF haben, erhalten die gewerkschaftliche Soforthilfe.

Die PRO-GE und die GPA – beide kollektivvertragsfähigen Körperschaften sind in den Organen des SWF vertreten – zahlen die gewerkschaftliche Soforthilfe sofort in bar aus und übernehmen die Antragstellung beim SWF.

Bei dieser Gelegenheit kann auch überprüft werden, ob bei dem beendeten Arbeitsverhältnis alle arbeitsrechtlichen Ansprüche korrekt bezahlt wurden und können gegebenenfalls offene Ansprüche vom Überlasser eingefordert werden!

Achtung: Anträge auf Förderleistungen und Unterstützungen müssen spätestens sechs Monate nach Abschluss der Ausbildungsmaßnahme bzw. nach Ende der Stehzeit oder dem Eintritt der Arbeitslosigkeit beim SWF einlangen. Details, Dokumente, Anträge, Prozessabläufe und umfangreiche Informationen stehen unter www.swf-akue.at zur Verfügung.

7 Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung

- » **Arbeitskräfteüberlassung in der Europäischen Union (und im EWR):**
Für Überlassungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes bzw. der EU oder der Schweiz ist keine Bewilligung nötig. Überlassungen nach Österreich sind jedoch der Finanzpolizei (Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der Illegalen Beschäftigung beim Finanzministerium) anzuzeigen, sodass die zuständigen Behörden die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen überwachen können. In dieser Meldung muss insbesondere die Einstufung in den anzuwendenden Kollektivvertrag und das zu zahlende Entgelt bekannt gegeben werden.
- » **Überlassung von Österreich ins sonstige Ausland:**
Das AÜG erlaubt die Überlassung von Österreich in Nicht-EU-Staaten nur, wenn eine Überlassung in diesen bestimmten Staat per Verordnung erlaubt ist – eine solche Verordnung gibt es aber nicht. Möglich ist daher nur eine Einzelbewilligung, wenn keine arbeitsmarktpolitischen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen und der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist.
- » **Überlassung vom sonstigen Ausland nach Österreich:**
Grundsätzlich ist die **Überlassung von Arbeitskräften aus Nicht-EU-Staaten nach Österreich** verboten. Ausnahmsweise ist eine solche Überlassung erlaubt, wenn hierfür eine eigene Überlassungsbewilligung der zuständigen Gewerbebehörde erteilt worden ist.
Für alle Überlassungen aus dem Ausland nach Österreich gilt das gesamte AÜG. Seit dem 1. 1. 2017 regelt das neue Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) ausdrücklich, dass die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich gültigen Kollektivverträge (der KVAÜ für ArbeiterInnen und der Kollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes) auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden sind. Weiters gelten für die Dauer der Überlassung in Österreich zwingende Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit/Unfall/persönlichen Dienstverhinderungsgründen, Urlaub, Kündigungsfristen und -termine und Kündigungsentschädigung, sofern diese günstiger sind als die Ansprüche nach den Rechtsvor-

schriften des Heimatstaates. Aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte haben daher genau dieselben Rechte wie österreichische! Ausländische Überlasser haben für nach Österreich überlassene ArbeiterInnen Beiträge an den Sozial- und Weiterbildungsfonds zu entrichten. Für überlassene Angestellte gilt dies seit dem 1. 1. 2017.

Informations-, Aufzeichnungs- und Meldeverpflichtungen sind vom inländischen Beschäftiger zu erfüllen. Dieser hat für jede nicht in Österreich sozialversicherte überlassene Arbeitskraft die Unterlagen über die (ausländische) Sozialversicherung, die Meldung der Überlassung aus dem Ausland an die Finanzpolizei und die Lohnunterlagen am Arbeitsort bereitzuhalten.

Auch für den Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung soll durch verstärkte Kontrollen unsererseits zur Einhaltung des österreichischen Arbeitsrechts beigetragen werden, um unlautere Konkurrenz aus dem Ausland gezielt in die Schranken zu weisen.

8 Leiharbeit und Betriebsrat

Informationen über Leiharbeit

Jeder Betriebsrat muss im Vorhinein informiert werden, wenn der/die ArbeitgeberIn beabsichtigt, überlassene Arbeitskräfte zu beschäftigen. Der Betriebsrat kann darüber eine Beratung verlangen. Bei dieser Gelegenheit sollte gleich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über Leiharbeit verlangt und darüber verhandelt werden. Auch über die voraussichtliche Zahl der überlassenen Arbeitskräfte, die Dauer ihrer Beschäftigung, die Gründe für ihren Einsatz sowie darüber, welche Überlasserfirma beauftragt werden soll, sollten möglichst alle Informationen gleich bei dieser Gelegenheit eingeholt werden. (Nur) Wenn er danach fragt, muss dem Betriebsrat auch mitgeteilt werden, wie viel dem Überlasser bezahlt werden wird.

Bei dieser Gelegenheit sollte auch gleich geklärt werden, wie die spezifischen **Informationspflichten des Beschäftigten gegenüber dem Überlasser** erfüllt werden. Insbesondere sollte hinterfragt werden, für welche Tätigkeiten/Arbeitsplätze überlassene Arbeitskräfte aufgenommen werden, um besonders darauf zu achten, dass dem Überlasser die korrekten Einstufungen in den im Beschäftigterbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag mitgeteilt werden. In solche Mitteilungen kann der Betriebsrat in jedem Einzelfall Einsicht nehmen (§ 89 Z. 1 in Verbindung mit § 99 Abs. 5 ArbVG). Oft wird daher vereinbart, dass er sie automatisch erhält und im Idealfall wird seine Stellungnahme abgewartet, ehe sie an den Überlasser gesendet werden. Verletzt der Beschäftigte diese Pflichten, macht er sich dadurch straf- und haftbar.

Der Betriebsrat ist erneut vom/von der ArbeitgeberIn davon zu informieren, wenn überlassene Arbeitskräfte tatsächlich die Arbeit antreten. Bei dieser Gelegenheit sollte jedenfalls ein persönlicher Kontakt aufgenommen und für eine Mitgliedschaft zur Gewerkschaft geworben werden.

Der Betriebsrat hat auch hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte all jene Rechte, die ihm bei StamarbeiterInnen bezüglich der Überwachung, des ArbeitnehmerInnenschutzes, der Intervention, allgemeiner Informationen und spezieller Beratungen zukommen (vgl. das Skriptum AR-2B „Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates“). Die Ausübung dieser Rechte gegenüber dem Über-

lasser ist jedoch eingeschränkt! So kann das Überwachungsrecht bezüglich korrekter Lohn-/Gehaltsabrechnungen gegenüber dem Überlasser nicht direkt ausgeübt werden. Es empfiehlt sich daher, dazu Regelungen in die Betriebsvereinbarung über Leiharbeit aufzunehmen, damit der Überlasser vom Beschäftigter vertraglich verpflichtet wird, auf Verlangen des Betriebsrates z. B. Überlassungsmitteilungen und Lohn-/Gehaltsabrechnungen zu übermitteln und der Kontrolle des Betriebsrates zuzustimmen. Nur so kann letztlich geprüft werden, ob ein Überlasser korrekt und seriös arbeitet.

Die erzwingbare Betriebsvereinbarung über Leiharbeit

Über die Grundsätze der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte muss der/die ArbeitgeberIn eine Betriebsvereinbarung abschließen, wenn der Betriebsrat das will: Ein Muster für eine solche Leiharbeit-Betriebsvereinbarung ist bei jedem ÖGB-Sekretariat und im Internet (www.leiharbeiter.at) erhältlich. Weigert sich der/die ArbeitgeberIn, eine vernünftige Betriebsvereinbarung abzuschließen, so kann der Betriebsrat die **Schlichtungsstelle** (beim Arbeits- und Sozialgericht) anrufen und den Abschluss gerichtlich durchsetzen.

Durch eine solche **Betriebsvereinbarung** kann insbesondere sichergestellt werden:

- » dass Leiharbeit nur im unbedingt notwendigen Ausmaß eingesetzt werden darf; insbesondere, dass Leiharbeit ein bestimmtes Ausmaß (höchstens etwa 5 % der Beschäftigten) nicht überschreitet;
- » dass möglichst nur seriöse Überlasser zum Zug kommen, also vorzugsweise solche, bei denen ein BR besteht;
- » dass der Betriebsrat die nötigen Informationen auch über die Bezahlung der Leih-AN erhält und sie solcherart sinnvoll betreuen kann;
- » dass Leih-AN während der Dauer des Einsatzes voll integriert und nicht in Konflikte mit der Stammebelegschaft hineingetrieben werden (nicht nur die ohnedies gesetzlich vorgesehene Einbeziehung in betriebliche Sozialleistun-

8 Leiharbeit und Betriebsrat

gen, sondern auch eine Beschwerdestelle, die Beteiligung an Erfolgsprämien usw.);

- » dass durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte keine Stammarbeitsplätze gefährdet bzw. Übernahmen von Lehrlingen ins Arbeitsverhältnis erschwert werden;
- » die Höhe der Bezahlung der überlassenen Kolleginnen und Kollegen (diesen Teil der Vereinbarung muss der/die ArbeitgeberIn bei seinen/ihren Verhandlungen mit dem Überlasser umsetzen);
- » die Übernahme von Leih-AN in die Stammebelegschaft nach einer bestimmten Dauer der Beschäftigung.
- » Aus rechtlichen Gründen muss für den Fall einer Verletzung der BV die Zahlung einer Pönale an den BR-Fonds vorgesehen werden.

Solange eine solche Betriebsvereinbarung nicht besteht, kann der/die ArbeitgeberIn LeiharbeiterInnen beliebig einsetzen – wenn er/sie den Betriebsrat nur informiert! Es empfiehlt sich daher jedenfalls, eine solche Vereinbarung abzuschließen. Natürlich kann die Vereinbarung auch lauten: „Firma X verpflichtet sich, keine Leiharbeitskräfte einzusetzen.“ Eine Muster-Betriebsvereinbarung kann unter www.leiharbeiter.at heruntergeladen werden.

LeiharbeiterInnen sind „doppelte“ ArbeitnehmerInnen

Leih-AN sind natürlich ArbeitnehmerInnen im Betrieb des Überlassers. Es ist für ihre Interessen ganz wesentlich, dort einen Betriebsrat zu wählen, einen Betriebsratsfonds zu schaffen usw.

Darüber hinaus gelten Leih-AN aber auch als ArbeitnehmerInnen im Betrieb des Beschäftigers, und zwar unabhängig von der zeitlichen Dauer des konkreten Einsatzes ab der Aufnahme der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers.

Sie sind als ArbeitnehmerInnen im Betrieb des Beschäftigers auch zur Teilnahme an den Betriebsversammlungen berechtigt, haben dort Stimmrecht und haben bei einer Betriebsratswahl das aktive und ab einer Überlassungsdauer von sechs Monaten auch das passive Wahlrecht. Gibt es im Beschäftigerbetrieb einen Betriebsratsfonds, sind LeiharbeiterInnen wie Stammbeschäftigte verpflichtet, die Betriebsratsumlage zu entrichten. Gibt es auch im Überlasserbetrieb einen Betriebsratsfonds, so ist die gesetzliche Höchstgrenze von 0,5 % des Bruttoarbeitsentgelts von beiden Seiten zu beachten. Die **Betriebsratsumlage** ist vom Überlasser einzubehalten und an den Betriebsratsfonds zu überweisen. Es kann auch der Beschäftiger in die Pflicht genommen werden, die Betriebsratsumlage für LeiharbeiterInnen zu bezahlen. Dies kann in einer Betriebsvereinbarung über Leiharbeit geregelt werden.

Das AÜG stellt klar, dass Betriebsvereinbarungen des Beschäftigerbetriebes zu Aspekten der Arbeitszeit für Leih-AN gelten. Dies gilt laut AÜG jedoch grundsätzlich nicht für Betriebsvereinbarungen des Beschäftigers zu Regelungen des Entgelts. Es empfiehlt sich daher, **Leih-AN ausdrücklich in den Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen einzubeziehen!** Besonders wichtig ist das bei Betriebsvereinbarungen über Lohn-/Gehaltsschemata. Der Beschäftiger muss den Überlasser vertraglich verpflichten, die Inhalte dieser Betriebsvereinbarungen den überlassenen Arbeitskräften für die Dauer der Überlassung zu gewähren.

Jedenfalls ist (auch) der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes für die überlassenen Kolleginnen und Kollegen zuständig. Er kann von seinem Interventionsrecht gegenüber dem Überlasser Gebrauch machen. Die Praxis zeigt, dass **Interventionen des Beschäftiger-Betriebsrates beim Überlasser wirksam und erfolgreich** sind! Der Überlasser muss schließlich fürchten, dass sonst im Wege einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung über Leiharbeit (siehe oben) das Geschäft vermindert oder ganz verhindert wird. Darüber hinaus bewirkt ein Hinweis auf die verschärften Strafen des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes oftmals ein rasches Nachzahlen vorenthaltener Ansprüche. Eine Strafanzeige sollte nur erfolgen, wenn die Unterentlohnung rechtlich eindeutig ist und eine Intervention erfolglos blieb.

8 Leiharbeit und Betriebsrat

Außerdem riskieren Überlasser den Verlust ihrer Konzession, wenn sie sich rechtswidrig verhalten – ein Gespräch mit dem Betriebsrat ist ihnen lieber als ein Antrag auf Konzessionsentzug (vgl. das Kapitel „Rechte und Pflichten des Überlassers bzw. Beschäftigers“).

Der Betriebsrat im Betrieb des Überlassers

Auch der Überlasser führt einen ganz normalen Betrieb und es kann und soll dort ein Betriebsrat gewählt werden. Die Vorschriften des Arbeitsverfassungsgesetzes gelten selbstverständlich auch für Betriebe von Arbeitskräfteüberlassern. Um eine Betriebsratswahl zu initiieren, bedarf es zunächst einer Betriebsversammlung¹⁵, in der ein Wahlvorstand gewählt wird. Dieser Wahlvorstand führt dann die Betriebsratswahl durch (siehe Skriptum „Die Betriebsratswahl“ PGA-02).

Die **Arbeit als Betriebsrat eines Überlassers** ist **besonders schwierig**, da die wechselnden Einsätze einen hohen Kontrollaufwand verursachen. Zudem sind die Kolleginnen und Kollegen schwer erreichbar. Ohne einen Betriebsrat können sich Leih-AN aber praktisch überhaupt nicht organisieren! Umso wichtiger ist es daher, in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft rasch einen Betriebsrat zu gründen und gemeinsam zumindest die gesetzlichen Rechte durchzusetzen! Wie in jedem Betrieb wird der Betriebsrat außerdem versuchen, Leistungen durchzusetzen, die über das Gesetz (und den Kollektivvertrag) hinausgehen.

VOÖB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VOÖB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

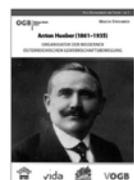


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



9 Worauf LeiharbeiterInnen besonders achten müssen

Wie bei allen ArbeitnehmerInnen werden die wichtigsten Vereinbarungen im Arbeitsvertrag getroffen! Die im Dienstzettel festgehaltenen wesentlichen Rechte und Pflichten gelten für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Es ist daher insbesondere auf Folgendes zu achten:

» **Ist das Arbeitsverhältnis befristet?**

Wenn ja, aus welchem speziellen Grund? Der Grund ist anzugeben und zumindest im Dienstzettel festzuhalten. Befristungen auf die Dauer eines Einsatzes sind generell unzulässig.

Ist der Grundlohn/-gehalt in richtiger Höhe angeführt? Ist die Einstufung in die richtige Beschäftigungsgruppe/Verwendungsgruppe erfolgt? Tendenziell stufen Überlasser ihre ArbeitnehmerInnen zu nieder ein, weshalb eine Überprüfung der Einstufung ratsam ist. Dies gilt sowohl für die Grundeinstufung als auch für die Einstufung für die Dauer einer Überlassung in den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag. Die Gewerkschaft ist in diesen heiklen Fragen der kompetente Ansprechpartner.

» **Ist Vollbeschäftigung vereinbart?**

Wenn Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, darf der/die LeiharbeiterInnen nicht zu regelmäßiger Mehrarbeit verpflichtet werden und es muss ein realistisches Ausmaß an Teilzeit gewählt werden!

» **Wurde Schicht-/Nacht-/Sonntagsarbeit vereinbart?**

Durch unterschiedliche Einsätze innerhalb eines Dienstverhältnisses lassen sich auch verschiedene Arbeitszeiten kaum vermeiden. Man sollte sich jedenfalls der Tragweite der Vereinbarung von Schicht-, Nacht- oder Sonntagsarbeit bewusst sein. Eine Vereinbarung darüber sollte nur dann abgeschlossen werden, wenn man diese erfüllen kann und dazu auch bereit ist!

» **Welche Art der Arbeitsleistung wird vereinbart?**

FacharbeiterInnen sollten darauf achten, dass auch tatsächlich ein Einsatz als FacharbeiterIn festgehalten wird! Wenn eine zu allgemein gehaltene Beschreibung erfolgt, muss man praktisch jede Arbeit leisten – tut man es nicht, setzt man einen Entlassungsgrund.

» **Welcher örtliche Einsatzbereich wird festgelegt?**

Ganz Österreich bzw. die meisten Bundesländer? Das sollte man nur unterschreiben, wenn man wirklich bereit ist, in ganz Österreich zu arbeiten! Dann muss es auch klare Regelungen über den Ersatz der Reisekosten geben. Die mündliche Zusicherung, man werde ohnedies nur in ... eingesetzt werden, ist hinterher kaum je beweisbar!

» **Arbeitspflicht auch im Ausland?**

Auch hier ist es sinnvoller, gleich eine Regelung zu treffen, als im Nachhinein selbst kündigen zu müssen! Vor Aufnahme der Auslandstätigkeit ist nach dem AÜG verpflichtend eine Vereinbarung über den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit, eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit, allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und die Währung, falls das Entgelt nicht in Euro zu bezahlen ist, zu treffen. Der KVAÜ enthält dafür Sonderregelungen (Zustimmung im Einzelfall, Bezahlung der Reisezeit, Auslandstag- und Nächtigungsgelder).

Manche ArbeitgeberInnen treffen im Arbeitsvertrag Vereinbarungen, die absolut rechtswidrig sind. In diesem Fall zählt die Unterschrift nicht, die rechtswidrigen Vereinbarungen sind unwirksam, der Rest des Vertrages bleibt gültig.

Verboten und daher rechtsunwirksam sind insbesondere folgende Vereinbarungen:

- » dass nur während der Einsatzzeiten bezahlt wird und während der Stehzeiten kein Entgelt oder nur ein geringeres Entgelt zustehen soll;
- » Teilzeitvereinbarungen, obwohl während der Einsätze Vollzeitarbeit zu leisten ist (oder es wird ein zu geringes Ausmaß von Teilzeitarbeit vereinbart);
- » eine Verpflichtung des/der Teilzeitbeschäftigten, über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus regelmäßig Mehrarbeit zu erbringen;
- » Verfalls- oder Verjährungsbestimmungen – sie dürfen und können im Arbeitsvertrag nicht geregelt werden;
- » dass LeiharbeiterInnen nicht zu Beschäftigten wechseln dürfen oder sonst nach Ende der Beschäftigung Konkurrenzklauseln unterliegen.

9 Worauf LeiharbeiterInnen besonders achten müssen

LeiharbeiterInnen müssen vor jedem einzelnen Einsatz eine „Überlassungsmittelteilung“ erhalten (§ 12 AÜG). Diese Information über die Spielregeln des konkreten Einsatzes muss jedenfalls im Vorhinein mündlich erfolgen und ehestmöglich schriftlich bestätigt werden. Sie muss enthalten:

- » bei welchem Beschäftiger der Einsatz erfolgt – auf welche voraussichtliche Dauer;
- » den im Beschäftigterbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben;
- » wie viele Wochenstunden zu arbeiten sein wird, also die Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage;
- » das für die Überlassung gebührende Entgelt und Aufwandsentschädigungen, wobei Grundlohn/Grundgehalt, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen getrennt auszuweisen sind;
- » die Art der zu verrichtenden Arbeit;
- » den genauen Ort und Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme und
- » gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte des Beschäftigers zu verrichten sind.

Achtung – das Entgelt während eines Einsatzes darf nicht niedriger sein, als für vergleichbare ArbeitnehmerInnen im Kollektivvertrag des Beschäftigers vorgesehen ist. Der Überlassungslohn/das Überlassungsgehalt darf **keinesfalls niedriger sein als der überlassungsunabhängige Grundlohn/das überlassungsunabhängige Grundgehalt** (siehe Seite 21).

Bei jeder Arbeitskräfteüberlassung müssen zwangsläufig Stehzeiten auftreten: Wenn ein Auftrag bei einem Beschäftiger zu Ende geht, kann nicht augenblicklich ein neuer, passender Einsatz bei einem neuen Beschäftiger zur Verfügung stehen. Das Risiko solcher Stehzeiten muss der Überlasser tragen – gerade darum gibt es ihn ja!

Der Oberste Gerichtshof hat daher entschieden, dass eine Leiharbeitskraft nicht gekündigt werden darf, nur weil ein Einsatz zu Ende ist! Eine unzulässige Kündigung muss aber binnen zwei Wochen beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden und sozialwidrig sein (Kündigungsanfechtung gemäß § 105 ArbVG)! Für überlassene ArbeiterInnen sieht der Kollektivvertrag eine günstigere Regelung vor (siehe Seite 30).

In solchen Fällen muss daher sofort der Kontakt mit der Gewerkschaft (oder AK) hergestellt werden. Für die Kündigungsanfechtung werden auch persönliche Informationen (insbesondere Sorgepflichten, die finanzielle Situation, laufende monatliche Belastungen usw.) benötigt.

Um ihre Gewinne zu maximieren, versuchen Überlasser das Bezahlen von Stehzeiten mit allen Mitteln zu vermeiden. Sie ersparen sich damit enorme Summen auf Kosten ihrer ArbeitnehmerInnen und der Allgemeinheit. In der Praxis erreichen sie das durch das Vereinbaren von einvernehmlichen Auflösungen möglichst zeitgleich mit dem Ende von Überlassungen. ArbeitnehmerInnen sind jedoch keinesfalls dazu verpflichtet, ihr Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit dem Überlasser zu beenden! Sie beenden damit nicht nur freiwillig ihr Arbeitsverhältnis, sondern verschenken dadurch viel Geld (Entgeltfortzahlung für die Dauer der Kündigungsfrist samt anteiliger Sonderzahlungen und anteilig für diese Zeit gebührendem Urlaub).

Während der Stehzeit müssen sich LeiharbeiterInnen zunächst arbeitsbereit melden: entweder durch persönliche Vorsprache oder auch durch einen Anruf. In Zweifelsfällen ist die persönliche Vorsprache bzw. die Übermittlung eines Briefes oder E-Mails zweckmäßig, da ein Anruf schwer beweisbar ist. Der KVAÜ sieht diesbezüglich eine Besserstellung vor: es ist ausreichend, während der vereinbarten Normalarbeitszeit für den Überlasser erreichbar zu sein.

Sie müssen ferner erreichbar sein, damit sie neue Arbeitsaufträge entgegennehmen können. Wenn der/die ArbeitgeberIn verlangt, dass der/die Leiharbeitneh-

merIn in bestimmten Abständen (laut KVAÜ maximal einmal wöchentlich) beim Überlasser vorbeikommen soll, so ist dies zulässig und muss beachtet werden. Ein solches Verlangen darf jedoch nicht schikanös ausgeübt werden und bedarf daher eines sachlichen Grundes! In der Regel reicht daher die telefonische Erreichbarkeit während der Normalarbeitszeit beim Überlasser.

Wie für alle ArbeitnehmerInnen gilt auch für überlassene Kolleginnen und Kollegen: Alle Unterlagen aufbewahren und von jeder Mitteilung an den/ die ArbeitgeberIn eine Kopie anfertigen!

Insbesondere ist es wichtig, nicht nur den Dienstzettel, sondern auch alle Einsatzinfos sorgfältig aufzubewahren. Dasselbe gilt für Lohn-/Gehaltszettel. Ohne diese Unterlagen kann nicht kontrolliert werden, ob die Abrechnung richtig erfolgt ist.

Werden Überstunden geleistet, ist es am einfachsten, sie in einem Kalender aufzuzeichnen. Das gilt auch bei besonders erschwerten Arbeiten, auswärtigen Arbeiten (Fahrtkosten, Vergütungen für Wegzeiten, Auslösen usw.) sowie schmutzigen oder gefährlichen Arbeiten. Persönliche Notizen im Kalender werden von den Gerichten ohne Weiteres als Beweismittel anerkannt!

Die häufigsten Verstöße

Die Regelungen des AÜG sind zwingend. Ansprüche, die überlassenen Arbeitskräften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Die Praxis zeigt leider, dass trotzdem auch einfache, längst geklärte oder eindeutige Normen laufend missachtet werden:

- » Die Lohnabrechnung darf nicht einfach auf den vom Kunden bescheinigten Stunden basieren, sondern muss zumindest die vereinbarte Anzahl von Arbeitsstunden umfassen.

- » Die Einstufung darf nicht einfach in die niedrigste Beschäftigungs-/Verwendungsgruppe erfolgen! Ausbildung und berufliche Erfahrung müssen berücksichtigt werden.
- » Stehzeiten können nicht einseitig als „Urlaub“ verbucht werden.

Worauf man immer achten sollte

- » Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub etc. umfasst das gesamte ausgefallene Entgelt, nicht nur den Grund-Stundenlohn.
- » Das Arbeitsverhältnis darf nicht wegen des Endes eines Einsatzes gekündigt werden, wenn der/die AN dadurch wesentliche soziale Nachteile erleidet (bei ArbeiterInnen generell nicht).

Fußnoten

- ¹ Der oft verwendete Begriff „Leiharbeit“ ist juristisch eigentlich falsch – ein Mensch kann nicht verliehen werden. Er hat sich aber eingebürgert und wird daher auch hier verwendet.
- ² Die einschlägigen Kalkulationen sind oft auch unrichtig: Auch LeiharbeiterInnen brauchen Maschinen, Werkzeuge, Hallen, Produktentwicklung, Verkauf usw. Diese „Gemeinkosten“ fallen in genau derselben Höhe an wie bei Stammbeschäftigten. Wird dies in der Kalkulation nicht berücksichtigt, verfolgt sie meist nur den Zweck, Stammbeschäftigte einzuschüchtern bzw. zu Lohnzurückhaltung (eventuell gar Lohnverzicht) zu überreden.
- ³ Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung des Überlassers Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbstständig sind (§ 3 Abs. 4 AÜG). Arbeitnehmerähnliche Personen unterscheiden sich also von ArbeiterInnen insbesondere durch die fehlende (ansonsten typische) persönliche Abhängigkeit. Die wirtschaftliche Abhängigkeit ist aber wie bei ArbeiterInnen gegeben.
- ⁴ Von dieser Bestimmung gibt es eine Ausnahme: Wurden Überstunden bzw. Mehrarbeit von vornherein bei einem bestimmten Einsatz so angeordnet, dass sie mit einem vereinbarten Datum (Kalendertag) enden sollten, so sind solche Überstunden/Mehrarbeitsstunden nicht zu berücksichtigen.
- ⁵ Die genaue Grenze ist schwer zu ziehen. Steuerrechtlich liegt Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr vor, wenn der Wohnsitz vom Beschäftigungsort mehr als 120 km entfernt ist. Fahrtkosten städtischer Verkehrsmittel muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin selbst tragen.
- ⁶ Solche Tagesgelder sind bis zu € 26,40 pro Tag lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, Nächtigungsgelder bis zu € 15,-, höhere Nächtigungskosten, wenn ein Beleg vorliegt und die tägliche Rückkehr an den Wohnort unzumutbar ist. In diesem Fall besteht die Befreiung sechs Monate lang.
- ⁷ Die Befristung ist aber z. B. zulässig, wenn sie im Interesse des/der AN liegt. Eine kurze Befristung auf eine zur Erprobung erforderliche Zeit ist bei hoch qualifizierten Arbeitskräften sachlich gerechtfertigt, wenn eine einmonatige Probezeit zur Feststellung der Qualifikation nicht ausreicht.
- ⁸ In der Praxis kommt es oft vor, dass der Überlasser die Beiträge nicht den unterschiedlichen Entgeltansprüchen je nach Einsatz anpasst. Dies kann durch einen Hinweis an die zuständige Gebietskrankenkasse verhindert werden; sie wird im Wege einer Beitragsprüfung die korrekte Beitragsgrundlage – auch rückwirkend – herstellen. Das ist für spätere Ansprüche auf Arbeitslosengeld, die Höhe der Pension und dergleichen sehr wichtig!
- ⁹ Der Beschäftiger verletzt das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot bzw. das GIBG etwa, wenn er freiwillige Sozialleistungen lediglich den männlichen überlassenen Arbeitskräften gewährt, die weiblichen von diesen Sozialleistungen jedoch ausschließt. Der Überlasser verletzt das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot etwa, wenn er ohne sachliche Rechtfertigung Kolleginnen/Kollegen aus dem Ausland immer die unangenehmen Einsätze zuteilt oder wenn er LeiharbeiterInnen niedrigere Entgelte zahlt als Leiharbeitern. Hingegen besteht keine rechtliche Pflicht, LeiharbeiterInnen gleich zu behandeln wie StammarbeiterInnen. Dennoch ist dies ein wichtiges gewerkschaftliches Ziel, das so gut wie möglich in jedem Betrieb durchgesetzt werden sollte.
- ¹⁰ Schadenersatzansprüche aufgrund sexueller Belästigung sind binnen drei Jahren gerichtlich geltend zu machen, solche aufgrund geschlechtsbezogener Belästigung jedoch binnen eines Jahres. Sie können stets gegen den/die BelästigerIn erhoben werden, aber auch gegen den Beschäftiger oder den Überlasser, wenn diese keine geeigneten Abhilfemaßnahmen setzen (vgl. hierzu Skriptum „Gleichbehandlung im Arbeitsrecht“ AR-7).
- ¹¹ Beispielhaft ist etwa das Mutterschutzgesetz (MSchG) zu nennen. So ist während der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbotes jede Überlassung ausgeschlossen. Weiters dürfen Mütter vor und nach der Schutzfrist nicht zu Arbeiten überlassen werden, für die ein Beschäftigungsverbot besteht.

- ¹² Der Hintergrund dieses Verbotes liegt auf der Hand: Leih-AN sollen nicht als StreikbrecherInnen durch den Beschäftiger missbraucht werden. Sonst könnte er mit überlassenen Arbeitskräften seine streikenden oder ausgesperrten ArbeitnehmerInnen ersetzen.
- ¹³ Für Schäden, die aufgrund entschuldbarer Fehlleistungen verursacht werden, besteht eine gänzliche Haftungsbefreiung. Bei leichter Fahrlässigkeit kann der/die RichterIn den Schadenersatz verringern oder ganz erlassen. Der/Die ArbeitnehmerIn ist geschützt, wenn Dritte mit Ersatzansprüchen bzgl. Arbeitsleistung an ihn/sie herantreten.
- ¹⁴ Hat der Beschäftiger dem Überlasser bereits die Kosten der Überlassung bezahlt, besteht nur eine eingeschränkte Bürgschaft: Er haftet dem/der überlassenen ArbeitnehmerIn nur, wenn der Überlasser als Hauptschuldner bereits geklagt und gegen ihn erfolglos ein Exekutionsverfahren geführt wurde (Ausfallbürgschaft). Diese Einschränkung gilt jedoch nicht, wenn der Überlasser unbekanntem Aufenthalte ist.
- ¹⁵ Üblicherweise wird diese Betriebsversammlung (BV) so einberufen, dass am Schwarzen Brett im Betrieb entweder der älteste Arbeitnehmer/die älteste Arbeitnehmerin oder so viele Kolleginnen und Kollegen, wie Betriebsräte zu wählen sind, zu einer BV einladen. Ein reiner Anschlag am Schwarzen Brett würde bei einem Überlasser allerdings wohl nur wenigen Beschäftigten – und nur zufällig – zur Kenntnis gelangen. Leider ist der/die ArbeitgeberIn nicht verpflichtet, den ArbeitnehmerInnen, die einen Betriebsrat gründen wollen, Adressenlisten auszuhändigen. In vielen Fällen wird es sogar günstig sein, den/die ArbeitgeberIn über eine solche Absicht nicht zu frühzeitig zu informieren.
- In diesen Fällen ist es sehr ratsam, den Kontakt mit der zuständigen Gewerkschaft aufzunehmen. Das Erstellen von Adressenlisten ist eine aufwändige Arbeit, aber sie ist durchführbar, da auch die Arbeiterkammern zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften berechtigt und verpflichtet sind.
- Da die Betriebsversammlung jedenfalls beschlussfähig ist, auch wenn nur wenige ArbeitnehmerInnen kommen, sollte die Wahl eines Wahlvorstandes erreichbar sein. Für die Durchführung der Betriebsratswahl selbst muss dann der/die ArbeitgeberIn Adressenlisten zur Verfügung stellen und auch alle Kosten solcher Aussendungen tragen. Achtung: diese Verpflichtung gilt laut § 14 BRWO nur, wenn der Einberufer der BV zur Wahl des Wahlvorstandes den Betriebsinhaber auf diese Pflicht hingewiesen hat. In aller Regel wird die Stimmabgabe nur im Wege der Briefwahl möglich sein.

Zum Autor

Mag. Andreas Schlitzer

Rechtsschutzsekretär Gewerkschaft PRO-GE

