



Autorin
Alexandra Knell

Rechtsanwältin und
Wirtschaftsmediatorin

office@knell.co.at

Personalleasing Regeln für die Arbeiter auf Zeit

Die Zeitarbeitsbranche hat im Vergleich zum Vorjahr erneut zugelegt. Zwischen 2004 und 2005 stieg der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte um 5,5 Prozent. Anlass genug, einen Blick auf die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Personalleasing zu werfen.

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) beschreibt Personalleasing als „Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte“. Als Überlasser bezeichnet das Gesetz Personen, die Arbeitskräfte für den Einsatz in anderen Unternehmen vertraglich verpflichten. Ein Beschäftiger ist, wer die Arbeitskräfte eines Überlassers in seinem Betrieb einsetzt. Zu den Arbeitskräften zählen Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen (§2 Abs. 1 AÜG).

Meldepflichten

Jeder Personaldienstleister, der kein reglementiertes Gewerbe ausübt, für das er eine Berechtigung benötigt, muss der zuständigen Gewerbebehörde die Überlassung von Arbeitskräften anzeigen. Diese Anzeige muss spätestens bis zum Ablauf des Monats erfolgen, der auf die erstmalige Überlassung folgt. Sie sollte folgende Angaben enthalten:

- ▶ Name und Anschrift des Beschäftigten,
- ▶ Name, Geburtsdatum und Sozialversicherungsnummer der überlassenen Arbeitskräfte,

- ▶ Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftigerbetrieb,
- ▶ Höhe des Entgelts, das den einzelnen Arbeitskräften zusteht,
- ▶ Orte der Beschäftigung und
- ▶ Art der Tätigkeit sowie die Verwendung der Arbeitskräfte.

Sofern es sich um eine Bautätigkeit handelt, übermittelt die zuständige Gewerbebehörde eine Abschrift der Meldung an die Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Arbeitnehmerschutz

Für die Dauer der Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Der Personaldienstleister ist allerdings verpflichtet, den Beschäftigerbetrieb auf alle maßgeblichen Arbeitnehmer-

schutzvorschriften hinzuweisen, insbesondere auf die Arbeitszeitvorschriften. Für die Zeit ihrer Tätigkeit im Unternehmen gelten für die Zeitarbeiter die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Kollektivvertrags, die auch für andere vergleichbare Arbeitnehmer gelten (§ 10 Abs 3 AÜG). Die Vergleichbarkeit bezieht sich auf die Art und Dauer der Beschäftigung im Betrieb sowie auf die Qualifikation der Arbeitskraft für eine bestimmte Tätigkeit. Die allgemeine Fürsorgepflicht besteht sowohl für den Überlasser als auch für den Beschäftiger. Die Leihfirma ist als Arbeitgeber verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald sie erfährt – oder sobald ihr bekannt sein müsste –, dass der Beschäftigerbetrieb die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflicht verletzt (§ 6 AÜG).

Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz gilt während der Dauer der Überlassung sowohl zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft als auch zwischen dem Zeitarbeiter und Beschäftiger. Fügt der Dienstnehmer seinem Überlasser oder dem Beschäftigerbetrieb einen Schaden zu, muss er dafür geradestehen.

Unzulässige Vereinbarungen

Vereinbarungen zwischen Überlasser und Beschäftiger, die gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft umgehen, verbietet das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (§ 8 Abs 2 AÜG). So hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Zwar ist der Kollektivvertrag der Leihfirma grundsätzlich anwendbar.

ZEITARBEIT: DATEN UND FAKTEN

Von Mitte 2004 bis Mitte 2005 ist die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte in Österreich um 5,5 Prozent auf insgesamt 46.679 Zeitarbeiter gestiegen, wie der Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung (VZA) im Februar in einer Presseaussendung mitteilte. Besonders deutlich fiel der Anstieg bei den Zeitarbeiterinnen aus. Ihr Anteil am Zeitarbeiter-Pool machte Ende Juli 2005 bereits 30 Prozent aus, ein Jahr zuvor stellten sie erst 18 Prozent der überlassenen Arbeitskräfte. Jeder zweite Arbeitnehmer wurde laut Erhebung durchschnittlich zwölf Monate oder länger überlassen.

Die Branchen Industrie, Gewerbe, Handwerk und Dienstleistungen beschäftigen die meisten Zeitarbeiter (insgesamt rund 80 Prozent). Vor allem die Metall-, Fahrzeug- und Elektroindustrie beschäftigt Mitarbeiter von Personaldienstleistern. Nach einer Novelle zum Gesundheits- und Krankenpflegegesetz vom Juli 2005 dürfen auch Spitäler und Heime bis zu 15 Prozent ihres Personals von Leihfirmen rekrutieren.



Foto: Stockphoto

- ▶ die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwarteten Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringes Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen,
- ▶ eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren, aber dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen,
- ▶ das Arbeitsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen,
- ▶ die Verfalls- oder Verjährungsvorschrift verkürzen,
- ▶ die überlassene Arbeitskraft nach Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken.

Allerdings muss der Personaldienstleister das kollektivvertragliche Entgelt jener Dienstnehmer des Beschäftigers, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, als Untergrenze heranziehen.

Gemäß § 11 AÜG darf die Leihfirma Arbeitnehmer nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die folgende Rahmenbedingungen festzulegen hat:

- ▶ Höhe des Entgelts, Zahlungstermine und Urlaubsansprüche,
- ▶ zeitliches Ausmaß der Arbeitsverpflichtung und Gründe für allfällige Befristung,
- ▶ Kündigungsfristen,
- ▶ voraussichtliche Art der Arbeitsleistung sowie
- ▶ Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll.

Über die Vereinbarung muss der Überlasser der Arbeitskraft einen Dienstzettel ausstellen, der die genannten Angaben enthält.

Unzulässig sind insbesondere Bedingungen, die

- ▶ den Anspruch auf Entgelt auf die Dauer der Tätigkeit im Betrieb des Beschäftigers einschränken,

Der Überlasser ist gemäß § 12 AÜG verpflichtet, den Arbeitnehmer möglichst zeitnah über die Umstände einer Beschäftigung in einem neuen Betrieb zu informieren. Er muss ihm mitteilen, wer der Beschäftigte ist, wie die Arbeitszeiten sind und welches Entgelt er während der Überlassung beziehen wird.

Haftung

Der Beschäftigte haftet gemäß § 14 AÜG als Bürge für Entgeltansprüche, die der überlassenen Arbeitskraft für die Arbeit in seinem Betrieb zustehen, sowie für die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung. Hat das Unternehmen bereits seine Verpflichtungen gegenüber der Leihfirma erfüllt, haftet er nur als Ausfallsbürge. Geht der Überlasser in die Insolvenz, entfällt die Haftung des Beschäftigten als Bürge, wenn die überlassene Arbeitskraft Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld nach dem Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetz hat. Dies gilt jedoch nur dann, wenn durch das Insolvenzgeld die

Ansprüche des Arbeitnehmers tatsächlich gedeckt werden. Andernfalls muss der Beschäftigterbetrieb einspringen.

GESETZESÄNDERUNGEN

Fremdenrechtspaket 2005

Das Fremdenrechtspaket 2005 ist seit Anfang Jänner in Kraft. Es regelt das Aufenthalts- und Niederlassungsrecht für Fremde neu. Parallel dazu nimmt es Anpassungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz vor. Welche Änderungen auf Betriebe zukommen, die Ausländer beschäftigen, beschreibt der personal manager in seiner nächsten Ausgabe.

Kombilohn

Seit dem 1. Februar können Unternehmen Zuschüsse des Arbeitsmarktservice (AMS) für Niedriglohnjobs beziehen. Zielgruppe des vorerst auf ein Jahr befristeten Modells sind Jugendliche und Arbeitslose im Alter ab 45 Jahren, die länger als zwölf Monate beschäftigungslos waren. Das AMS fördert vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bis zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 1.000 Euro.

Die Förderung besteht aus Beihilfen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die auf maximal ein Jahr beschränkt sind. Der Arbeitnehmer erhält 50 Prozent des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes beziehungsweise der Notstandshilfe ohne Anrechnung des Partnereinkommens. Dabei erhält er höchstens die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttoentgelt (sozialversicherungspflichtiges Entgelt ohne Sonderzahlungen) und der Obergrenze von 1.000 Euro.

Die Beihilfe an Unternehmen beträgt für eine Stelle mit einem Arbeitszeitausmaß von weniger als 50 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit 11,7 Prozent der Bemessungsgrundlage. Ist das Arbeitszeitausmaß größer, liegt die Beihilfe zwischen 11,7 und maximal 66,7 Prozent der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage besteht aus dem laufenden SV-pflichtigen Entgelt samt Zulagen, Zuschlägen und Provisionen über Sonderzulagen. www.ams.at