

EXPERT 084

VERSION 01
2013 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

Arbeitskräfteüberlasser oder doch schon Gratisvermittler?

KOMPAKT AUF EINEN BLICK

Oftmals treten Beschäftiger an Arbeitskräfteüberlasser heran, die Mitarbeiter einer ganz bestimmten Qualifikation benötigen. In der Folge akquiriert der Personaldienstleister die gewünschten Arbeitnehmer und teilt dies dem potentiellen Beschäftiger mit. Dies mit folgendem Resultat: Beschäftiger und Arbeitskraft schließen direkt einen Arbeitsvertrag ab, der Arbeitskräfteüberlasser geht leer aus und bleibt auf seinem Aufwand sitzen.

Kann sich der Überlasser rechtlich gegen derartiges Verhalten zur Wehr setzen?

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER
Branchenanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Lektor Donau-Universität Krems

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen.
Nur für Mitglieder der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser zum internen Gebrauch bestimmt.
Jegliche andere Art der Verbreitung und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Fachverbandes der Gewerblichen Dienstleister, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlassung, zulässig. gewerbliche.dienstleister@wko.at; 05 90 900 3260

? 1. Arbeitskräfteüberlasser X:

„In meinem Unternehmen hatte ich folgenden ärgerlichen Fall: Ein Beschäftigter rief mich an und fragte nach einem Schlosser mit besonderen Zusatzqualifikationen. Da ein solcher bei mir nicht beschäftigt war, begab ich mich auf die Suche. Ich schaltete Inserate in Zeitungen und im Internet und führte Bewerbungsgespräche. Als ich den perfekten Kandidaten gefunden habe, teilte ich dies dem Beschäftigter vor Abschluss eines Arbeitsvertrages mit und übermittelte ihm den Lebenslauf des Kandidaten. Danach hörte ich nichts mehr vom Beschäftigter. Auf mein Nachfragen erfuhr ich, dass der Arbeiter direkt beim Beschäftigter eingestellt wurde. Ist ein solches Verhalten rechtlich zulässig oder ist das eine Vertragsverletzung?“

! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Eine solche Situation ist verständlicherweise ärgerlich. In diesem Fall liegt jedoch weder ein Dienstverhältnis zwischen Überlasser und Arbeitnehmer vor, noch besteht ein Arbeitskräfteüberlassungsvertrag zwischen Überlasser und Beschäftigter. Aus diesem Grund kann daher weder dem Arbeitnehmer noch dem potentiellen Beschäftigterunternehmen eine Vertragsverletzung vorgeworfen werden.“

? 2. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Auch wenn kein Vertragsverhältnis vorliegt, gibt es nicht doch eine Möglichkeit, mich dagegen zur Wehr zu setzen oder zumindest meinen getätigten Aufwand einzufordern?“

! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Nachdem es (noch) keine Vertragsverhältnisse gibt, stellt sich die Frage, ob Sie Schadenersatzansprüche und/oder Unterlassungsansprüche gegen den Beschäftigter und/oder gegen die Arbeitskraft geltend machen könnten. Eine derartige Haftung könnte auf „culpa in contrahendo“ (Verletzung vorvertraglicher Schutzpflichten) gestützt werden.“

? 3. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Welche Voraussetzungen müssten vorliegen, damit ich einen solchen Anspruch erfolgreich geltend machen kann?“

! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Grundsätzlich sind potentielle Vertragsparteien im Verhandlungsstadium berechtigt, den Kontakt abzubrechen. Niemand ist verpflichtet, einen ganz bestimmten Vertrag abzuschließen, nur weil er schon Vorverhandlungen über den Vertragsinhalt geführt hat und beim anderen Teil den Eindruck hervorgerufen hat, es werde wahrscheinlich zu einem Vertragsabschluss kommen. Auch ohne Grund kann in der Regel jede der Vertragsparteien die Vorverhandlungen, auch noch im letzten Moment abbrechen und den Vertrag scheitern lassen.

Eine Schadenersatzpflicht kann bei Vorliegen aller Voraussetzungen dann bestehen, wenn der Beschäftigter selbst noch gar nicht fest war, aber erkennen kann, dass der Überlasser davon ausgeht, dass der Vertrag geschlossen werden wird und im Vertrauen darauf Aufwendungen tätigt oder Verbindlichkeiten eingeht und der Beschäftigter diesen Irrtum nicht aufklärt.

? 4. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Ist das nicht in meinem Sachverhalt der Fall? Der Beschäftigter wusste ja, dass ich nur für ihn einen solchen Arbeiter suche.“

! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Entscheidend ist, ob der Beschäftigter wirklich wusste, dass Sie aufgrund seiner Anfrage Rekrutierungsaufwand tätigen. Grundsätzlich hat der Überlasser daher in Anbahnung eines Dienstverschaffungsvertrages den Vertragspartner darüber aufzuklären und zu warnen, dass er im Hinblick auf den ernstlichen Abschlusswillen des Beschäftigters Aufwendungen tätigt und/oder Verbindlichkeiten eingeht. Sofern es diesbezüglich keine schriftlichen Unterlagen gibt – wie in Ihrem Fall – ist dies vor Gericht äußerst schwer nachzuweisen.“

EXPERT 084

VERSION 01
2013 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

? **5. Arbeitskräfteüberlasser X:**
„Welchen Rat können Sie mir für derartige künftige Fälle geben? Wie kann ich mich absichern?“

! **Dr. BRUCKMÜLLER:**
„Im vorvertraglichen Bereich sollte sich der Arbeitskräfteüberlasser durch schriftliche Informationen an den potentiellen Beschäftigten über seine Aufwendungen, durch einen Letter of Intent (Absichtserklärung zum Abschluss eines Dienstverschaffungsvertrages) oder durch einen Vorvertrag mit dem potentiellen Beschäftigten absichern. Entscheidend ist, es dem Beschäftigten bewusst zu machen, dass der Überlasser in Erwartung eines Vertragsabschlusses mit dem Beschäftigten Aufwendungen (z.B. Rekrutierung) tätigt.“

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER
Branchenanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser
Lektor Donau-Universität Krems
Kontakt: +43 (0)732 77 55 44-0