

## **Auswirkungen des Unternehmensgesetzbuches (UGB) auf die Arbeitskräfteüberlassung**

### **2. Rechtliche Grundlagen:**

Durch das UGB wird das Handelsgesetzbuch (HGB) abgelöst. Während die Anwendbarkeit des HGB von der Erfüllung der unterschiedlichen Kaufmannbegriffe abhängig war, knüpft das UGB an den Unternehmerbegriff an.

Ob ein Arbeitskräfteüberlasser ein Unternehmer im Sinne des UGB ist, hängt nicht von der Größe des Unternehmens ab. Der Arbeitskräfteüberlasser ist in der Regel ein Unternehmer, weil er ein Unternehmen betreibt. Unter einem Unternehmen ist eine auf Dauer angelegte Organisation selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit zu verstehen. Hat der Arbeitskräfteüberlasser die Rechtsform der Aktiengesellschaft, der Gesellschaft mit beschränkter Haftung, der Erwerbs- oder Wirtschaftsgenossenschaft, der Europäischen wirtschaftlichen Interessensvereinigung (EWIV), der Europäischen Gesellschaft (SE) oder der Europäischen Genossenschaft (SCE) gewählt, erfüllt dieser jedenfalls den Unternehmerbegriff des UGB.

Für „kleinere“ Arbeitskräfteüberlasser, die in der Form einer Personengesellschaft oder eines Einzelunternehmens geführt werden gilt: Die Größe des Unternehmens ist in zwei Bereichen von Bedeutung. Erstens ist jeder Arbeitskräfteüberlasser, der in einem Geschäftsjahr Umsatzerlöse von mehr als EUR 400.000,- erzielt zur Rechnungslegung verpflichtet (§ 189 UGB). Zweitens ist für jeden Arbeitskräfteüberlasser, der einen Umsatzerlös von mehr als EUR 400.000,- hat die Eintragung im Firmenbuch verpflichtend.

### **3. Gebräuche im Geschäftsverkehr (§ 346 UGB):**

Auch im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung gewinnen die Gebräuche und Branchenspezifika an Bedeutung.

Beispielsweise könnten die Gebräuche und Branchenspezifika bei der Einstellung der zu überlassenden Arbeitskräfte eine Rolle spielen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob es bei der Einstellung von Arbeitskräften ausreicht, wenn sich der Arbeitskräfteüberlasser bei der Einstellung mit dem Ausfüllen eines Fragebogens, in dem die Arbeitskraft beispielsweise angibt, ob diese einen Staplerschein, einen Führerschein oder Fremdsprachenkenntnisse hat, begnügen kann, oder ob der Arbeitskräfteüberlasser zusätzliche Tests, wodurch die Angaben der Arbeitskräfte überprüft werden, durchzuführen hat.

Bei der Beantwortung dieser Frage ist darauf abzustellen, wie Arbeitskräfteüberlasser bei der Einstellung von Arbeitskräften gewöhnlich vorgehen. Geht man davon aus, dass es üblich ist, dass sich Arbeitskräfteüberlasser mit dem Ausfüllen von Fragebögen zufrieden geben, wird sich der Beschäftigte beispielsweise im Zuge der Geltendmachung eines Schadenersatzanspruchs aufgrund der Überlassung einer mangelhaften Arbeitskraft nicht darauf berufen können, dass der Arbeitskräfteüberlasser zusätzlich zum Fragebogen weitere Tests hätte durchführen müssen.

#### **4. Haftung als Gesamtschuldner (§ 348 UGB):**

a) Wenn sich mehrere Arbeitskräfteüberlasser gemeinschaftlich zu einer Leistung verpflichten (ARGE von Arbeitskräfteüberlassern), dann haften diese als Gesamtschuldner. Dies bedeutet, dass der Arbeitskräfteüberlasser nicht nur für Ansprüche aus der Überlassung von eigenen Arbeitskräften, sondern auch für Ansprüche, die aus der Überlassung der Arbeitskräfte durch die anderen Arbeitskräfteüberlasser resultieren, haftet. Macht der Beschäftigte Gewährleistungsansprüche geltend, so kann er diese nicht nur gegenüber dem Arbeitskräfteüberlasser, der die Arbeitskraft überlassen hat, sondern auch gegenüber den anderen Arbeitskräfteüberlassern die sich gemeinschaftlich zur Überlassung von Arbeitskräften verpflichtet haben, geltend machen.

b) Weiters kann diese Bestimmung auch dann von Bedeutung sein, wenn der Arbeitskräfteüberlasser mit mehreren Beschäftigten (zum Beispiel ARGE) einen Überlasservertrag abschließt und ein Beschäftigter in Konkurs geht. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitskräfteüberlasser den Ausfall, wie beispielsweise das geschuldete Entgelt nicht nur gegenüber dem im Konkurs befindlichen Beschäftigten, sondern auch gegenüber den anderen Beschäftigten, denen die Leistung aufgrund des Vertrages zukommt, geltend machen kann.

Nach HGB ist, wenn eine Vertragsbeziehung mit einer ARGE besteht keine gemeinschaftliche Haftung der Vertragsgegner anzunehmen.

Es ist nur im Zweifel anzunehmen, dass eine Haftung als Gesamtschuldner vorliegt. Dies bedeutet, dass der Arbeitskräfteüberlasser auch ausdrücklich vereinbaren kann, dass ihm alle Beschäftigterunternehmen, in denen die Arbeitskräfte eingesetzt werden, haften.

Umgekehrt kann bei gemeinschaftlicher Überlassung eine Beschränkung der Leistungspflicht für den eigenen Teil vorgesehen werden.

### **Empfehlung 1:**

Text für den Überlassungsvertrag: „Werden die Arbeitskräfte durch verschiedene Überlassungsunternehmen zur Verfügung gestellt, haftet jeder nur für die von ihm überlassenen Arbeitskräfte. Eine gemeinschaftliche Haftung wird ausgeschlossen.“

### **Empfehlung 2:**

Text für den Überlassungsvertrag: „Überlässt der Überlasser Arbeitskräfte an mehrere Beschäftiger, so haften diese dem Überlasser für sämtliche Verpflichtungen aus diesem Vertrag gemeinschaftlich“.

## **5. Mängelrüge (§ 377 UGB):**

Bei beidseitigen Handelsgeschäften mussten Mängel vom Besteller gegenüber dem Lieferanten unverzüglich gerügt werden. Diese Rügepflicht betraf weder Arbeitskräfteüberlasser, noch Beschäftiger, da diese Bestimmung nur auf den Handelskauf, den Werklieferungsvertrag, den Werkvertrag und den Tauschvertrag und nicht auf den Überlassungsvertrag anzuwenden war.

Die Rügepflicht ist für den Arbeitskräfteüberlasser nur von Bedeutung, wenn der Arbeitskräfteüberlasser für sein Unternehmen beispielsweise Computer bestellt. Nach der neuen Regelung ist der Arbeitskräfteüberlasser allerdings nicht verpflichtet, Mängel unverzüglich zu rügen, sondern ist die Mängelrüge binnen angemessener Frist ausreichend. Auf den Überlassungsvertrag ist diese Bestimmung nach herrschender Auffassung nicht anzuwenden.<sup>1</sup>

### **Empfehlung 3:**

Um Auslegungsprobleme zu vermeiden ist es daher ratsam, wenn der Arbeitskräfteüberlasser weiterhin im Überlasservertrag die Regelung aufnimmt, dass allfällige Mängel vom Beschäftiger unverzüglich zu rügen sind.

## **6. Angaben auf Geschäftspapieren (§ 14 UGB):**

---

<sup>1</sup> Eine analoge Anwendbarkeit des § 377 UGB auf andere Verträge wird diskutiert.

Alle Arbeitskräfteüberlasser, die im Firmenbuch eingetragen sind, müssen auf allen Geschäftsbriefen sowie auf ihren Webseiten<sup>2</sup> die Firma, die Rechtsform, den Sitz und die Firmenbuchnummer angeben. Diese Angabepflicht ist nicht an die Verwendung der Papierform gebunden, sondern bezieht sich auch auf den elektronischen Schriftverkehr. Dadurch wird gewährleistet, dass die für den Geschäftsverkehr notwendigen Informationen über den Arbeitskräfteüberlasser zur Verfügung stehen. Selbstverständlich gelten diese Angabepflichten auch für den Vertragspartner des Arbeitskräfteüberlassers, wenn dieser im Firmenbuch eingetragen ist.

## **7. Lockerung firmenrechtlicher Bestimmungen:**

Im Vergleich zum HGB, wodurch beispielsweise der Einzelkaufmann bei der Bildung der Firma darauf beschränkt war, den Firmenwortlaut aus seinem Nachnamen und zumindest einem Vornamen zu bilden, oder der Firmenwortlaut bei Personengesellschaften zumindest den Namen eines persönlich haftenden Gesellschafters zu enthalten hatte, ist nach dem UGB die Verwendung jeder Firma zulässig. Demnach kann der Arbeitskräfteüberlasser seinem Unternehmen jeden Namen geben. Voraussetzung für die Zulässigkeit der Firma ist aber, dass diese eine Kennzeichnungskraft für das Unternehmen des Arbeitskräfteüberlassers bildet, Unterscheidungskraft zu anderen Firmen besitzt und nicht zur Irreführung über die geschäftlichen Verhältnisse des Arbeitskräfteüberlassers geeignet ist.

### **Empfehlung 4:**

Insbesondere dann, wenn aus der Firma des Arbeitskräfteüberlasser nicht ersichtlich ist, dass dieser Personalvermittlung betreibt, sollte der Arbeitskräfteüberlasser mit diesem keine mündlichen Verträge abschließen. So können Missverständnisse vermieden werden, wenn beispielsweise der Vertragspartner des Arbeitskräfteüberlassers keinen Überlasservertrag, sondern einen Werkvertrag abschließen möchte. Wegen der Lockerung der Firmenvorschriften empfiehlt es sich jedenfalls vor Vertragsabschluss genau zu prüfen wie der „Firmenname“ des Vertragspartners genau lautet.

## **8. Änderungen im Firmenrecht:**

Die Einführung des UGB hat eine Änderung im Bereich der Personengesellschaften und der eingetragenen Erwerbsgesellschaften zur Folge. Die Gesellschaftsform OHG (Offene Handelsgesellschaft) und OEG verschwinden. Das UGB führt den Begriff der „Offenen Gesellschaft“ (OG) ein. Diese Abänderung wird damit begründet, dass das UGB im

---

<sup>2</sup> Zu beachten sind auch die Bestimmungen des ECG (E-Commerce-Gesetz).

Vergleich zum HGB vom Begriff des Handels Abstand nimmt. Hat ein Arbeitskräfteüberlasser den Zusatz OHG bereits in Verwendung, so kann er diesen Rechtsformzusatz auch nach Einführung des UGB beibehalten.

Weiters ist im UGB auch nicht mehr der Begriff der „Kommanditerwerbgesellschaft“ (KEG) sondern stattdessen der Begriff „Kommanditgesellschaft“ (KG) enthalten. In diesem Fall kann der bereits vorhandene Rechtsformzusatz KEG nicht beibehalten werden, sondern muss bis 1.1.2010 in einen nach dem UGB erlaubten Zusatz geändert werden. Zum Beispiel in OG, KG oder e.U. (eingetragener Unternehmer).

### 9. Verpflichtung der Angabe der konkreten Rechtsform:

Ist der Arbeitskräfteüberlasser in das Firmenbuch eingetragen (auch als Einzelunternehmer), hat die Firma Rechtsformzusätze zu enthalten.



BRUCKMÜLLER & ZEITLER  
RECHTSANWÄLTE

Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg Bruckmüller

Vertrauensanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser

im Namen der Bruckmüller Zeitler Rechtsanwälte GmbH

Kontakt: [www.bzp.at](http://www.bzp.at)

Stand: Dezember 2006

Trotz sorgfältigster Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nachdruck, Vervielfältigung und Verbreitung jeglicher Art nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Allgemeinen Fachgruppe OÖ des Gewerbes, Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser, zulässig.