

# EXPERT 091

VERSION 01  
2013 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

## Wofür haftet ein Arbeitskräfteüberlasser?

### KOMPAKT AUF EINEN BLICK

*Die Geschäftsbeziehung zwischen Arbeitskräfteüberlasser und Beschäftiger stellt sich oftmals nicht ganz reibungslos dar. Dies insbesondere dann, wenn etwa durch den überlassenen Arbeitnehmer ein Schaden verursacht wird oder der überlassene Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht zur Zufriedenheit des Beschäftigers erbringt.*

*In all diesen Fällen stellt sich die grundsätzliche Frage, wofür der Arbeitskräfteüberlasser dem Beschäftiger eigentlich haftet.*

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](mailto:gewerbliche.dienstleister@wko.at); 05 90 900 3260

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

## ? 1. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Ich habe in meinem Unternehmen einen Schlosser an einen Beschäftigterbetrieb überlassen. Nun hat mich der Beschäftigter kontaktiert und mitgeteilt, dass er mit dem Arbeiter nicht zufrieden ist, da dieser nicht die erforderlichen Qualifikationen hätte.

Der Beschäftigter fordert nun Preisminderung und Schadenersatz von mir. Ich stelle mir hier die Frage, was schulde ich dem Beschäftigter eigentlich?“

## ! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Die Haftung eines Unternehmers gegenüber seinem Vertragspartner hängt vordergründig von dem mit dem Vertragspartner abgeschlossenen Vertrag ab. In den Fällen gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) liegt zwischen dem Überlasser und dem Beschäftigter ein Dienstverschaffungsvertrag vor. Inhalt dieses Vertrages ist die entgeltliche Bereitstellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der Arbeitsleistung. Welches Ausmaß und welche Qualität einer Leistung geschuldet werden, richtet sich nach der zwischen Überlasser und Beschäftigter im Detail getroffenen Vereinbarung. So ist es etwa denkbar, dass der Überlasser sich verpflichtet hat dem Beschäftigter einen Arbeitnehmer mit einer ganz besonderen Spezialqualifikation zu überlassen. Vordergründig ist daher auf die Vereinbarung zwischen Überlasser und Beschäftigter abzustellen. Sie als Überlasser schulden dem Beschäftigter die vertraglich vereinbarte Leistung.

## ? 2. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Gerade das ist mein Problem. Mit dem Beschäftigter habe ich diesbezüglich nur vereinbart, dass ihm ein Schlosser überlassen wird.“

## ! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Wenn im Dienstverschaffungsvertrag nichts anderes vereinbart wurde, hat der Überlasser für die durchschnittliche fachliche Qualifikation und Arbeitsbereitschaft des Dienstnehmers einzustehen. Sie schulden dem Beschäftigter daher die Überlassung eines Arbeiters, welcher einen Lehrabschluss oder eine gleichwertige Ausbildung als Schlosser (Facharbeiter) hat. Der Arbeiter ist dann durchschnittlich qualifiziert, wenn er die Arbeitnehmerpflichten im gewöhnlich vorausgesetzten Maß erfüllen

kann. Neben den Sorgfalts- und Treuepflichten gehört dazu vor allem die Fähigkeit des Arbeiters, die vereinbarten Arbeiten fachgerecht ausführen zu können.“

## ? 3. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Welche Ansprüche hat nun der Beschäftigter, wenn die Arbeitskraft tatsächlich nicht qualifiziert oder nicht arbeitsbereit wäre?“

## ! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Stellt der Überlasser unterdurchschnittlich qualifizierte oder nicht arbeitsbereite Arbeitskräfte zur Verfügung, so hat der Beschäftigter grundsätzlich einen Gewährleistungsanspruch.

Der Beschäftigter kann zunächst Verbesserung fordern. Da die Nachholung einer bestimmten Qualifikation in den meisten Fällen nicht innerhalb einer angemessenen Frist erfolgen kann, wird als Verbesserungsanspruch in der Praxis der Austausch der entsprechenden Arbeitskraft in Betracht kommen. Der Beschäftigter hat also Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitskräfteüberlasser im Austausch eine andere qualifizierte und arbeitsbereite Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Um diesen Anspruch geltend zu machen, muss der Beschäftigter die mangelnde Qualität oder Arbeitsbereitschaft des Arbeiters gegenüber dem Überlasser geltend machen.“

## ? 4. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Ein Austausch der Arbeitskraft ist oftmals nicht rasch möglich. Wie lange habe ich Zeit den Austausch vorzunehmen und was passiert, wenn ich dies nicht tue?“

## ! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Der Überlasser hat binnen angemessener Frist einen entsprechend qualifizierten Dienstnehmer zur Verfügung zu stellen. Welche Frist tatsächlich angemessen ist (meistens nur wenige Tag) orientiert sich stets am Einzelfall, vor allem an der konkreten geschuldeten Qualifikation des Arbeiters. Kommen Sie als Überlasser dem nicht nach, kann der Beschäftigter Preisminderung oder Wandlung (Vertragsaufhebung) fordern. Trifft Sie am Mangel ein Verschulden, kann auch der Ersatz des Nicht-

## Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

erfüllungsschadens und allfälliger Mangelfolgeschäden (z.B. Verdienstentgang) vom Beschäftigter gefordert werden.“

### ? 5. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Ich habe einen Beschäftigter, der nachdem der Arbeiter schon ein Jahr an ihm überlassen war, behauptete, der Arbeiter habe nicht die vereinbarte Qualifikation.

Wer muss nachweisen, dass der Dienstnehmer die erforderliche Qualifikation aufweist?“

### ! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Der Beschäftigter hat in der Regel nachzuweisen, dass der Dienstnehmer die erforderliche Qualifikation nicht aufweist. Dies da bei der Behauptung eines Mangels im ersten halben Jahr der Überlassung - und dies ist meist der Regelfall - den Arbeitskräfteüberlasser die Beweispflicht trifft. Der Nachweis der erforderlichen Qualifikation kann durch Zeugnisse des Dienstnehmers oder positive frühere Arbeitszeugnisse ehemaliger Dienstgeber unter Beweis vom Überlasser gestellt werden. Eine schlechte Leistung oder ein schlechtes Arbeitsergebnis des Arbeiters alleine genügt jedenfalls nicht, um auf eine unterdurchschnittliche Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft zu schließen.“

### ? 6. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Oftmals tritt auch der Fall ein, dass überlassene Arbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Beschäftigter im Beschäftigterbetrieb einen Schaden verursachen. Die Beschäftigter treten dann an mich heran und fordern mich zum Ersatz dieses Schadens auf. Bin ich dazu rechtlich verpflichtet?“

### ! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Grundsätzlich haftet der Überlasser nicht für Schäden (Sachschäden, Diebstähle, Personenschäden), welcher der überlassene Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit beim Beschäftigter diesem zufügt. Eine Ausnahme liegt dann vor, wenn den Überlasser ein sogenanntes Auswahlverschulden trifft. Dies bedeutet, dass der Überlasser verpflichtet ist, die generelle Eignung von Dienstnehmern für die zu erbringende Arbeitsleistung zu

überprüfen. Den Überlasser trifft zu dem eine Auskunftspflicht gegenüber dem Beschäftigter, was die Qualifikation und die Vertrauenswürdigkeit des Arbeitnehmers betrifft.

Der Überlasser verletzt seine Pflicht, Dienstnehmer sorgfältig auszuwählen dann, wenn er untüchtige und ungeeignete Dienstnehmer oder Dienstnehmer ohne die für die vereinbarten Tätigkeiten erforderlichen Zeugnisse, überlässt. Ungeeignet ist ein Dienstnehmer etwa dann, wenn es ihm an den für seine Tätigkeiten notwendigen Kenntnissen überhaupt fehlt. Auch wenn der Überlasser wissentlich einen Dienstnehmer einsetzt, der aufgrund seiner Voraussetzungen (z.B. bekannte Trunksucht) eine Gefahr für die Gesundheit oder das Eigentum des Beschäftigters darstellt, trifft den Überlasser ein Verschulden.

Ansonsten ist ein Schaden - außer dies wurde vertraglich anders vereinbart - vom Überlasser nicht zu ersetzen.“

### ? 7. Arbeitskräfteüberlasser X:

„Was können Sie mir raten, um möglichen Gewährleistungsansprüchen und Haftungen möglichst vorzubeugen?“

### ! Dr. BRUCKMÜLLER:

„Um im Nachhinein Streitigkeiten über die geschuldete Qualifikation zu vermeiden, empfehle ich in den Vereinbarungen mit dem Beschäftigter ganz genau festzulegen, welche Qualifikation der überlassene Mitarbeiter aufzuweisen hat. Da die Gewährleistungsrechte zwischen den beiden Vertragspartnern (beide Unternehmen) frei regelbar sind, sollten die Gewährleistungsansprüche in den Verträgen optimalerweise eingeschränkt werden. So kann etwa vereinbart werden, dass der Beschäftigter einen unterdurchschnittlich qualifizierten Dienstnehmer unverzüglich zu reklamieren hat. Auch kann die Frist zum Austausch festgelegt werden. Um Schadenersatzansprüche möglichst zu vermeiden empfehle ich mit dem Beschäftigter vertraglich zu vereinbaren, für welche Tätigkeit der Dienstnehmer benötigt wird, welche Anforderungen die Tätigkeit an den Dienstnehmer stellt und welche Ausbildung zur Ausübung der Tätigkeit notwen-

# EXPERT 091

VERSION 01  
2013 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser der WKOÖ in Rechtsfragen

dig ist. Weiters sollte sich der Überlasser überlegen, wie er die Qualifikation des Mitarbeiters im Ernstfall nachweisen kann. So sollte in den Personalakten jedes Mitarbeiters genau dokumentiert werden, welche Unterlagen bezüglich des Dienstnehmers vorliegen. In den allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitskräfteüberlassers kann auch die Haftung von Schäden vertraglich beschränkt werden.

Zusammengefasst können genaue vertragliche Regelungen mit dem Beschäftiger Streitigkeiten oftmals hervorragend vorbeugen.“

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