

Schriftlicher Arbeitsvertrag mit der überlassenen Arbeitskraft

Inhalt - Dienstzettel - verbotene Vereinbarungen

Unmittelbarer Arbeitgeber und Vertragspartner der zu überlassenden Arbeitskraft ist der Arbeitskräfteüberlasser. Er hat mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag abzuschließen und ist in weiterer Folge für die Auszahlung des Entgelts sowie für die Ermittlung und Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer zuständig.

Inhalt des schriftlichen Dienstvertrages

Der Überlasser darf die Arbeitnehmer nur nach Aushändigung eines Dienstzettels oder nach Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages an einen Beschäftigten überlassen.

Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel haben - unabhängig von der einzelnen Überlassung - folgende Punkte zu enthalten:

- Namen und Anschrift des Überlassers und der Arbeitskraft,
- Beginn des Vertragsverhältnisses,
- bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung,
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
- Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft tätig werden soll,
- allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
- vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung,
- Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen),
- Fälligkeit des Entgelts,
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
- vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit,
- Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen und
- Namen und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter - Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Tipp!

Bei unseren [Vertragsmustern](#) finden Sie einen Musterarbeitsvertrag für Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung, der alle gesetzlich vorgeschriebenen Mindestangaben enthält.

Sinnvollerweise ist eine schriftliche dienstvertragliche Vereinbarung über alle vom Gesetz geforderten Inhalte noch vor Arbeitsantritt abzuschließen. Geschieht dies nicht, ist aber jedenfalls ein Dienstzettel auszustellen, der alle genannten Angaben zu enthalten hat.

Auch jede Änderung der gesetzlich erforderlichen Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn, schriftlich mitzuteilen (ausgenommen davon sind Änderungen in Gesetzen oder KV bzw. Vorrückungen nach dem KV).

Vorsicht!

Davon zu unterscheiden ist die [Überlassungsmitteilung](#), die der überlassenen Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb schriftlich auszuhändigen ist.

Tipp!

Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Diese Konsequenz ist allerdings nicht für den Fall vorgesehen, dass die Überlassungsmitteilung nicht schriftlich ausgestellt wird.

Verbotene Vereinbarungen

Verboten und damit rechtsunwirksam sind Vereinbarungen und Bedingungen mit folgendem Inhalt:

- Einschränkung des Entgeltanspruches auf die Verwendungsdauer beim Beschäftigter,
- Festlegung der Arbeitszeit unter dem zu erwartenden Ausmaß,
- Anordnungsrecht des Arbeitgebers für regelmäßige Mehrarbeit bei Teilzeitarbeit,
- Befristung des Arbeitsvertrages ohne sachliche Rechtfertigung,
- Verkürzung der Verfalls- und Verjährungsvorschriften,
- Konkurrenzklauseln,
- Verpflichtung zur Zahlung eines Entgelts im Gegenzug zur Überlassung sowie
- Beschränkung des Zugangs zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder -maßnahmen des Beschäftigterbetriebes.

Tätigkeit im Ausland

Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder Arbeitsvertrag zusätzlich folgende

Angaben zu enthalten:

- den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
- die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ausbezahlt ist,
- eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,
- allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

Stand: 01.01.2021