

Zeitarbeiter, Arbeitskräfteüberlassung und Personaldienstleistung

Rechte und Pflichten rund um entsendete Arbeitnehmer

09.07.2018

Entsendete Arbeitnehmer arbeiten für ihren Betrieb für eine gewisse Zeit an einem anderen Arbeitsort. Überlassene Arbeitnehmer haben einen Arbeitsvertrag mit ihrem Arbeitgeber – zum Beispiel einer Personalleasing-Firma - und arbeiten für ein anderes Unternehmen. Zwischen den beiden Unternehmen wird ein Überlassungsvertrag abgeschlossen, der Pflichten nach sich zieht. Ausnahmen regeln, wenn keine Überlassung möglich ist. Der Sozial- und Weiterbildungsfonds unterstützt überlassene Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit und Stehzeiten.

Entsendung und Arbeitskräfteüberlassung

Schicken Arbeitgeber Mitarbeiter vorübergehend an einen anderen Arbeitsort, handelt es sich um Entsendung. Der entsendende Betrieb haftet für die fristgemäße Fertigstellung, kann Weisungen erteilen und die Arbeitnehmer arbeiten mit firmeneigenen Werkzeugen.

Bei der Arbeitskräfteüberlassung wird im Unterschied zur Entsendung ein Überlassungsvertrag mit einem Beschäftiger abgeschlossen. Der Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte wird Überlasser und der Betrieb für den die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten wird Beschäftiger genannt. Die überlassenen Arbeitskräfte sind in den Betrieb des Beschäftigers genauso wie die Stammebelegschaft eingebunden. Der Beschäftiger kann zum Beispiel Weisungen erteilen und stellt das notwendige Werkzeug zur Verfügung. Der Überlasser haftet nicht für den Erfolg und fristgerechte Ausführung der Arbeiten.

Eine Arbeitskräfteüberlassung liegt nicht vor:

- wenn die überlassenen Arbeitskräfte nicht wie die Stammebelegschaft in den Betrieb eingegliedert wurden
- Überlassung bestimmter Fachkräfte
- Überlassung innerhalb einer ARGE oder eines Konzerns
- vorübergehende Überlassung

Pflichten des Überlassers

Der Überlasser hat eine Mitteilungspflicht gegenüber der Arbeitskraft. Außerdem muss er über Sicherheit und Gesundheitsschutz informieren. Er muss mit dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abschließen, das Entgelt bezahlen, Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer abführen.

Weitere Pflichten des Überlassers beinhalten die Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs-, und Mitteilungspflicht gegenüber dem Ministerium und Meldepflicht bei Überlassungen aus dem Ausland.

Bei der Arbeitskräfteüberlassung vom Ausland nach Österreich muss die Melde- und Bewilligungspflicht berücksichtigt und die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte eingehalten werden.

Pflichten des Beschäftigers

Die Pflichten des Beschäftigers beinhalten das Bereithalten der Lohn- und Sozialversicherungsunterlagen, die Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs-, Mitteilungs- und Informationspflichten. Besondere Pflichten betreffen die Gleichbehandlung, die Betriebspension und den Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen.

Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft

Die überlassene Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Ein Entgeltanspruch besteht auch bei Stehzeiten. Darüber hinaus gelten für die überlassene Arbeitskraft die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

Sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art sind dann auch auf die überlassene Arbeitskraft anzuwenden, wenn der Beschäftigerbetrieb keinem Kollektivvertrag unterliegt. Damit wären für die überlassene Arbeitskraft Entgeltregelungen relevant, die in Betriebsvereinbarungen des Beschäftigerbetriebes formuliert sind.

Der Sozial- und Weiterbildungsfonds hilft Arbeitnehmern von Überlassungsbetrieben während sie arbeitslos sind oder keine Überlassungsmöglichkeit haben. Arbeitslosigkeit während der überlassungsfreien Zeit soll vermieden werden.