

Arbeitskräfteüberlassung

Die Leiharbeit, genauer gesagt die Arbeitskräfteüberlassung, hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Leiharbeiter werden beispielsweise bei kurzfristigen Arbeitsspitzen eingesetzt. Der Schutz von überlassenen Arbeitskräften soll dadurch gewährleistet werden, dass die Überlassung ohne ausdrückliche Zustimmung der ArbeitnehmerInnen ausgeschlossen ist. Der Verleiher (Überlasser) muss über die Arbeitsbedingungen eine schriftliche Grundvereinbarung (Dienstzettel) und eine Überlassungsmitteilung ausstellen.

Für die Dauer der Überlassung ist auf das an Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebes für vergleichbare Arbeiten zu zahlende kollektivvertragliche Mindestentgelt Bedacht zu nehmen (sofern dieses höher ist als das Grundentgelt).

Schriftliche Mitteilungspflicht

Bei jeder einzelnen Überlassung muss der Verleiher (Überlasser) den ArbeitnehmerInnen die besonderen Umstände der Beschäftigung mitteilen, z.B. den Beschäftiger, die Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, Grundlohn, Zulagen, Art der Tätigkeit, voraussichtliche Dauer der Überlassung etc. Diese sogenannte Überlassungsmitteilung muss der Überlasser ehemöglichst schriftlich bestätigen. Die schriftlichen Mitteilungen sollten aufbewahrt werden, um die endgültige Monatsabrechnung auf ihre Richtigkeit überprüfen zu können.

Anmeldung zur Sozialversicherung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anmeldung zur Sozialversicherung durchzuführen und die Beiträge abzuführen. Wenn sich die Bezahlung ändert, muss eine Änderungsmeldung erstattet werden. Ein Durchschlag über die erfolgte Anmeldung, aus der auch die Höhe des Entgelts ersichtlich ist, muss den ArbeitnehmerInnen ausgefolgt werden.

Was für LeiharbeiterInnen gilt

Überlassene Arbeitskräfte können im Rahmen eines Arbeiter- oder eines Angestelltenverhältnisses tätig sein. Für alle überlassenen Arbeitskräfte gelten das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sowie sonstige für ArbeitnehmerInnen zur Anwendung kommenden Gesetze, wie z.B. das Urlaubsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz usw.

Gemäß AÜG darf der Verleiher keine Einstellungsbeschränkungen für die Zeit nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vornehmen. Es ist daher verboten, dass ein Verleiher z.B. die ArbeitnehmerInnen durch Vertragsstrafen daran hindert, selbst ein Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftiger einzugehen.

Für Arbeitskräfte, die als Arbeiter im Rahmen eines „Leiharbeitsverhältnisses“ tätig sind, gilt der Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser

Für Arbeitskräfte, die als Angestellte im Rahmen eines „Leiharbeitsverhältnisses“ tätig sind, gilt der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe

Während der Überlassung ist zusätzlich – insbesondere im Hinblick auf die Entlohnung – der Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes zu beachten.

Im Falle des ORF siehe

KOLLEKTIVVERTRAG für die Arbeitnehmer/innen des Österreichischen Rundfunks vom 1. Dezember 2014

Der Dienstzettel

Der Dienstzettel für überlassene Arbeitskräfte hat zusätzliche Punkte zu enthalten. Er muss die Gründe für eine allfällige Befristung und die Bundesländer oder die Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll, enthalten.

Entlohnung von überlassenen Arbeitskräften

Die Höhe von Lohn bzw. Gehalt darf nicht unter dem Kollektivvertrag des Überlassers liegen. Weiters darf die Höhe von Lohn bzw. Gehalt nicht unter jener kollektivvertraglichen Mindesthöhe liegen, auf dem vergleichbaren ArbeitnehmerInnen im Beschäftigterbetrieb Anspruch haben. Auch wenn ArbeitnehmerInnen nicht eingesetzt werden können („Stehzeiten“), muss der Arbeitgeber das Entgelt in voller Höhe weiterbezahlen. Falls in einem Beschäftigterbetrieb aufgrund eines Kollektivvertrages für die Tätigkeit ein höheres Entgelt gebührt, als in der Grundvereinbarung festgelegt wurde, muss der Verleiher die Entgeltzahlung während dieser Zeit erhöhen.

Wohlfahrtseinrichtungen

LeiharbeiterInnen dürfen die Wohlfahrtseinrichtungen (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen) des Beschäftigers zu denselben Bedingungen wie ArbeitnehmerInnen des Beschäftigers in Anspruch nehmen – außer einer unterschiedlichen Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Arbeitszeit: Regelungen für überlassene Arbeitskräfte

Das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit muss mit der tatsächlich zu erwartenden Arbeitszeit übereinstimmen. Teilzeitbeschäftigung kann vereinbart werden, jedoch muss diese Vereinbarung auch der tatsächlich geleisteten Zeit entsprechen. In einigen Branchen ist die Arbeitszeit bereits durch Kollektivvertrag verkürzt. Im Falle der Überlassung in solche Branchen gilt diese verkürzte Arbeitszeit auch für die überlassenen ArbeitnehmerInnen, ohne dass dadurch das vereinbarte Entgelt verringert werden darf.

Sozial- und Weiterbildungsfonds

Seit 1.1.2014 gibt es für Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen auch Leistungen aus dem Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF). Konkret geht es dabei um eine finanzielle Unterstützung im Fall der Arbeitslosigkeit bzw. um eine Unterstützung bei der Absolvierung von Bildungsmaßnahmen. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Homepage des SWF unter www.swf-akue.at.

Quelle: Arbeiterkammer

Entlohnung von überlassenen Arbeitskräften

Die Höhe von Lohn bzw. Gehalt darf nicht unter dem Kollektivvertrag des Überlassers liegen. Weiters darf die Höhe von Lohn bzw. Gehalt nicht unter jener kollektivvertraglichen Mindesthöhe liegen, auf dem vergleichbaren ArbeitnehmerInnen im Beschäftigterbetrieb Anspruch haben. Auch wenn ArbeitnehmerInnen nicht eingesetzt werden können („Stehzeiten“), muss der Arbeitgeber das Entgelt in voller Höhe weiterbezahlen. **Falls in einem Beschäftigterbetrieb aufgrund eines Kollektivvertrages für die Tätigkeit ein höheres Entgelt gebührt, als in der Grundvereinbarung festgelegt wurde, muss der Verleiher die Entgeltzahlung während dieser Zeit erhöhen.**