

ZAK – die Broschüre für Zeitarbeitskräfte



»Damit ausgeliehen nicht ausgebeutet wird!«



Impressum:

Herausgeberin: GPA-djp, Interessengemeinschaft IG FLEX

Verantwortlich für den Inhalt: Arbeitsgruppe Zeitarbeitskräfte - Franz Kaba, Friedrich Poppinger, Martin Rossmann, Wilhelm Giffinger, Wolfgang Springer und Eva Scherz, überarbeitet und aktualisiert und ergänzt von Veronika Kronberger, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), Interessengemeinschaft work@flex, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer

Fotos: GPA-djp, fotolia.com, DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.:576439352

Stand März 2007

Verliehen und ausgebeutet.

Was Betriebsräte und Betriebsrätinnen dagegen tun können.

Das Thema Leiharbeit ist nicht neu, aber aktueller denn je. Begriffe wie Zeitarbeiter/in, Werkvertragsnehmer/in, atypisch Beschäftigte/r, Beschäftigter/inbetrieb, Überlasser/inbetrieb gehören schon seit einiger Zeit zum alltäglichen Wortschatz vieler Betriebsräte und Betriebsrätinnen.

Eine Strategie vieler - vor allem mittlerer bis großer - Unternehmen ist es heute, rasch und flexibel entsprechendes Personal zur Verfügung gestellt zu bekommen und dieses ebenso rasch wieder freisetzen zu können. Die Bindung der Arbeitskräfte ans Unternehmen hat keinen hohen Stellenwert. Schlanke Firmenstrukturen fordern den Zukauf von Leistungen, zum Beispiel über einen Arbeitskräfteüberlasser/inbetrieb. Personalkosten sollen nur dann anfallen, wenn Personal tatsächlich gebraucht wird. Leer- und Stehzeiten sollen zu Lasten eines/einer Dritten gehen.

Der Mensch, der sich hinter der Leiharbeitskraft verbirgt, scheint hier nebensächlich. Doch speziell Betriebsräte und Betriebsrätinnen in Beschäftigter/inbetrieben haben die Chance, sich auch der Bedürfnisse und Interessen dieser Arbeitnehmer/innengruppen anzunehmen. Die GPA-djp bietet Informationsmaterial zum Thema Leiharbeit, um Betriebsräte und Betriebsrätinnen dabei zu unterstützen, Leiharbeitskräfte im Alltag aktiv vertreten zu können.

Betriebsräte und Betriebsrätinnen, traut euch! Auch bei nicht klar erkennbarer Zuständigkeit könnt ihr euch für die Probleme und Anliegen der Leiharbeitskräfte in eurem Betrieb einsetzen und dazu beitragen, dass Arbeitnehmer/innengruppen im Betrieb nicht gegen einander ausgespielt werden können. **Damit ausgeliehen nicht ausgebeutet wird.**

Die GPA-djp verhandelt jährlich zahlreiche Kollektivverträge für Angestellte in den verschiedensten Branchen. Darunter auch den Kollektivvertrag »Allgemeines Gewerbe«. Darin sind Mindeststandards für angestellte Leiharbeitskräfte festgelegt. Darüber hinaus bietet die Interessengemeinschaft work@flex eine Plattform für freie Dienstnehmer/innen und Werkvertragsnehmer/innen, damit sich diese vernetzen und ihre Interessen selbst vertreten können. Work@flex ist ein kostenloses Service der GPA-djp - auch für Betriebsräte und Betriebsrätinnen - aber mit Sicherheit nicht umsonst. Wir freuen uns über eure Fragen und Anregungen.

Unser Service für Sie

GPA-djp-Interessengemeinschaft work@flex, Telefon: 05 0301-301, www.GPA-djp.at/flex

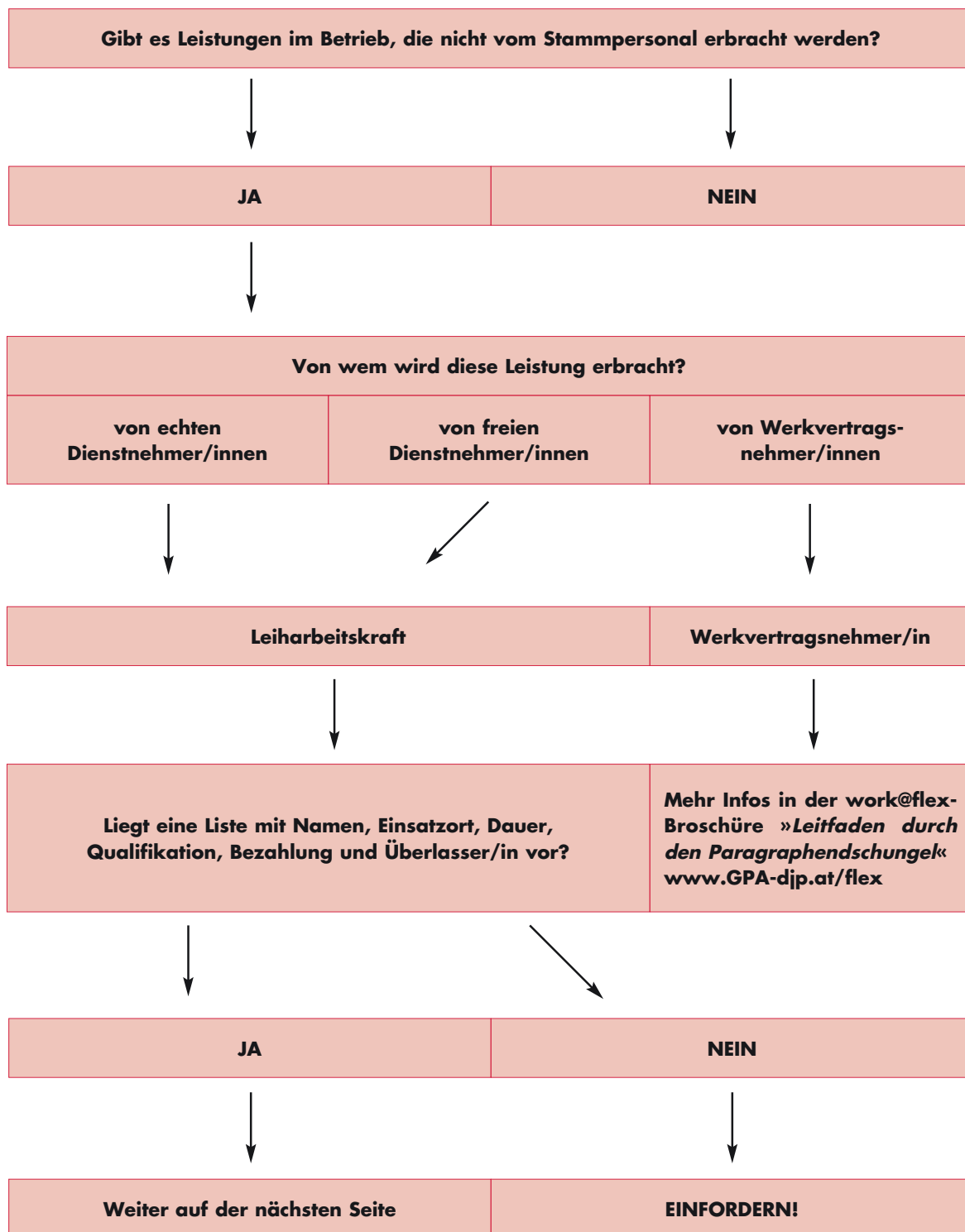


Inhalt

1.	Checkliste Arbeitskräfteüberlassung	Seite	7
2.	FAQs - Häufig gestellte Fragen	Seite	9
	2.1 Begriffe, Geltungsbereich und Ziele des AÜG	Seite	9
	2.2 Rechte und Pflichten der überlassenen Arbeitnehmer/innen	Seite	10
	2.3 Rechte und Pflichten des Überlasser/in- bzw Beschäftiger/inbetrieb.....	Seite	13
	2.4 Zeitarbeitskräfte und Betriebsrat.....	Seite	13
	2.5 Konzernüberlassung	Seite	15
	2.6 Sozial- und Weiterbildungsfonds – „SWF“	Seite	xx
3.	Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)	Seite	17
4.	Musterbetriebsvereinbarungen	Seite	34
	Musterbetriebsvereinbarung des ÖGB	Seite	34
	Betriebsvereinbarung aus der Praxis 1	Seite	41
	Betriebsvereinbarung aus der Praxis 2	Seite	44
	Betriebsvereinbarung aus der Praxis 3	Seite	45
	Anhänge zu Betriebsvereinbarungen	Seite	53



1. Checkliste »Arbeitskräfteüberlassung«



Warum werden Leiharbeitskräfte eingesetzt?

- Ausgleich saisonaler Schwankungen
- Projektarbeiten oder überraschende Aufträge
- Ersatz von Ausfällen
- Systematischer Einsatz von Leiharbeitskräften über einen längeren Zeitraum hinweg
- Aufspaltung der Belegschaft
- Unterwanderung kollektivvertraglicher Normen und Leistungen
- Unterwanderung der Mitbestimmung

EINFORDERN!



Gespräche mit der Geschäftsleitung bezüglich:

- Beschäftiger/in-Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarungen, die für Leiharbeitskräfte ebenfalls angewendet werden müssen
- Übernahmsbedingungen
- allfällige Höchstgrenzen Einsatzdauer und Verhältnis Stammebelegschafts- und Leiharbeitskräftezahl
- Sicherstellung, dass keine Austauschkündigungen stattfinden

EINFORDERN!



Forderung nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften gemäß § 97 Abs.1 Ziff. 1a ArbVG

EINFORDERN!



Information an Leiharbeitskräfte über Rechte und Pflichten

- Unterstützungsmöglichkeiten durch den/die örtlichen Betriebsrat/Betriebsrätin
- Mögliche Einbindung in die Betriebsratswahlen
- Gewerkschaftliche Werbung mit Hinweis der rechtliche Unterstützung

EINFORDERN!

2. FAQs - Häufig gestellte Fragen

2.1. Begriffe, Geltungsbereich und Ziele des AÜG

Begriffe

Der/Die **Überlasser/in** ist der/die Arbeitgeber/in, der/die Zeitarbeitskräfte (=überlassene Arbeitskräfte) an andere Firmen vermittelt.

Der/Die **Beschäftiger/in** ist, wer in seinem/ihrer Betrieb Zeitarbeitskräfte einsetzt.

Zeitarbeitskräfte/Leiharbeitskräfte sind Arbeitnehmer/innen oder freie Dienstnehmer/innen, die an einen Beschäftiger/in-betrieb überlassen werden, dies können Leiharbeiter/innen und Leihangestellte sein.

Geltungsbereich

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) regelt jede Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Verleihung an Dritte.

Ausnahmen:

- ◆ Eine Gebietskörperschaft ist Überlasser/in
- ◆ Die Inbetriebnahme, Wartung und Schulung
- ◆ Arbeitsgemeinschaften
- ◆ Konzernüberlassung
- ◆ Soziale Dienste öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen
- ◆ Entwicklungshilfe im Sinne des Entwicklungshilfegesetzes
- ◆ Land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte

Grundsätzlich gilt hier das AÜG nicht, allerdings darf keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden. Weiters darf die Zeitarbeitskraft für die Arbeitnehmer/innen im Beschäftiger/inbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirken.

Ziele

An erster Stelle steht der Schutz der Zeitarbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmer/innenschutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten. Daneben gibt es noch den Schutz der Stammbeschafteten und die Vermeidung von arbeitsmarktpolitisch nachteiligen Entwicklungen.

2.2. Rechte und Pflichten der überlassenen Arbeitnehmer/innen

Entlohnung

Wie werden Zeitarbeitskräfte entlohnt? Kollektivvertrag, Verwendungsgruppe, Mindestgehalt?

Das Mindestgrundgehalt richtet sich nach dem Kollektivvertrag. Für die Zeiten, wo die Zeitarbeitskräfte nicht überlassen sind, gilt für Angestellte der Kollektivvertrag »Allgemeines Gewerbe«. Während der Überlassung gilt der jeweilig gültige Kollektivvertrag des/der Beschäftigers/Beschäftigerin. Das Mindestgrundgehalt im Beschäftigerbetrieb darf allerdings nicht niedriger sein, als nach dem Grundgehalt des Kollektivvertrages »Allgemeines Gewerbe«. Für Arbeiter/innen gilt ein eigener Kollektivvertrag, die zuständige Gewerkschaft ist die Gewerkschaft PRO-GE.

Wonach richtet sich die Höhe der Mindestgehälter und Gehaltsanpassungen? Gibt es bei »Stehzeiten« andere Stundensätze?

Die Höhe des Mindestgehalts ergibt sich aus der Einstufung im jeweiligen Kollektivvertrag des/der Beschäftigers/Beschäftigerin. Mindestgehaltserhöhungen, die durch die jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen erzielt werden, gelten auch für Zeitarbeitskräfte. In den Stehzeiten gilt der Kollektivvertrag »Allgemeines Gewerbe«.

Im Beschäftiger/inbetrieb gibt es eine Betriebsvereinbarung dem zufolge für die Angestellten ein anderer (besserer) Kollektivvertrag gilt. Gilt dessen Mindestgehaltstabelle auch für Zeitarbeitskräfte?

Nein. Für Zeitarbeitskräfte gelten die Entgelt- und Arbeitszeitbestimmungen des Kollektivvertrags je nach Fachverbandszugehörigkeit des/der Beschäftigers/Beschäftigerin.

Werden bei der Höhe des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes für Zeitarbeitskräfte auch Überstunden berücksichtigt?

Dies hängt vom jeweiligen Kollektivvertrag des/der Beschäftigers/Beschäftigerin ab.

Haben Zeitarbeitskräfte Anspruch auf Diäten, Spesen, Schmutz-Erschwernis-, Sonderzulagen?

Auch hier gibt der Kollektivvertrag des/der Beschäftigers/Beschäftigerin die Antworten vor. Sind Diäten, Spesen und Zulagen im Kollektivvertrag geregelt, so gelten diese auch für die Zeitarbeitskraft. Gibt es betriebliche Regelungen, oder Besserstellungen durch Betriebsvereinbarungen, so gelten diese nicht automatisch für Zeitarbeitskräfte.

Gelten die Vorrückungen des Beschäftiger/in-Kollektivvertrags auch für Zeitarbeitskräfte?

Schon bei der Einstufung zu Beginn der Überlassung müssen die Vordienstzeiten angerechnet werden. Gerade hier lohnt sich ein Gespräch mit dem Beschäftiger/in-Betriebsrat, da die Bestimmungen in den Kollektivverträgen sehr unterschiedlich sind. Natürlich gilt dann auch das jeweilige Vorrückungssystem für Zeitarbeitskräfte.

Wer ist für eine individuelle Gehaltserhöhung von Zeitarbeitskräften zuständig?

Die jährliche Gehaltserhöhung durch den Kollektivvertrag wird von Gewerkschaft und Wirtschaftskammer, oder einem freiwilligen Arbeitgeber/innenverband verhandelt. Betriebliche oder individuelle Gehaltserhöhungen oder höhere Einstufungen müssen mit dem/der Beschäftiger/in vereinbart werden. Der Betriebsrat des/der Beschäftigers/Beschäftigerin kann hier unterstützen.

Bekommen auch Zeitarbeitskräfte Prämienzahlungen?

Prämienzahlungen an Mitarbeiter/innen werden meistens in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, somit erhalten die Zeitarbeitskräfte diese nicht automatisch. Auch individuelle Prämienzahlungen sind möglich, in der Praxis aber nicht üblich.

Der Abschluss bei den Kollektivverträgen der/die Beschäftiger/in enthält eine Einmalzahlung. Bekommen diese Einmalzahlung auch Zeitarbeitskräfte?

Natürlich bekommen auch Zeitarbeitskräfte diese Einmalzahlung, da der Kollektivvertrag auch für die überlassenen Arbeitskräfte im Unternehmen gilt. Genauer muss allerdings im Kollektivvertrag nachgelesen werden (anteilmäßige Auszahlung, bestimmte Mindestdauer im Betrieb etc).

Arbeitszeit - Urlaub - Freizeit

Welche Arbeitszeit gilt für Zeitarbeitskräfte?

Grundsätzlich gilt die kollektivvertragliche Besserstellung durch den Beschäftiger/in-Kollektivvertrag (zB 38,5 Stunden statt 40 Stunden gesetzliche Normalarbeitszeit). Auch mögliche flexible Arbeitszeitmodelle, die sich im Kollektivvertrag finden, gelten für die Zeitarbeitskraft. Betriebsvereinbarungen im Beschäftiger/in-betrieb sind ebenfalls anwendbar. Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss schon im Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitskraft und Überlasser/in festgehalten werden.

Im Beschäftiger/in-Kollektivvertrag gibt es arbeitsfreie Tage. Gelten diese auch für Zeitarbeitskräfte unter Fortzahlung des Entgelts?

Ja. Alle Bestimmungen des Kollektivvertrages des/der Beschäftigers/Beschäftigerin bezüglich Entlohnung und Arbeitszeit gelten auch für Zeitarbeitskräfte.

Was muss eine Zeitarbeitskraft tun, wenn er/sie Urlaub machen möchte?

Der Urlaub muss mit dem Beschäftiger/inbetrieb abgesprochen werden, und mit dem/der Überlasser/in vereinbart werden.

Wer ist zuständig für Überstunden, Zeitausgleich, Krankenstandsmeldung?

Bei der regelmäßigen Leistung von Überstunden und dem Wunsch Zeitausgleich zu konsumieren, ist auf jeden Fall eine Vereinbarung mit dem/der Beschäftiger/in notwendig, ob darüber hinaus noch eine Verpflichtung besteht dies dem/der Überlasser/in zu melden, wird in der Praxis unterschiedlich gehandhabt. Krankenstandsmeldungen haben auf jeden Fall an den/die Beschäftiger/in und den/die Überlasser/in zu erfolgen.

Betriebsurlaub bzw vereinbarter Konsum von Zeitausgleich im Beschäftiger/inbetrieb: Was müssen Zeitarbeitskräfte tun?

Zeitarbeitskräfte müssen dies auf jedem Fall bei dem/der Überlasser/in melden.

Sonstiges

Welche Betriebsvereinbarungen des Beschäftiger/inbetriebes gelten auch für Zeitarbeitskräfte?

Grundsätzlich gilt die kollektivvertragliche Besserstellung durch den Beschäftiger/in-Kollektivvertrag (zB 38,5 Stunden statt 40 Stunden gesetzliche Normalarbeitszeit). Auch mögliche flexible Arbeitszeitmodelle, die sich im Kollektivvertrag finden, gelten für die Zeitarbeitskraft. Betriebsvereinbarungen im Beschäftiger/in-betrieb sind anzuwenden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss schon im Arbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitskraft und Überlasser/in festgehalten werden

Gelten die Sozialleistungen auch für Zeitarbeitskräfte (Betriebs-Pensionsvorsorge, Betriebsküche, Freizeitangebote, günstiger Einkaufen, Kinderbetreuungseinrichtung, Betriebsarzt etc)?

Die meisten Sozialleistungen sind in Betriebsvereinbarungen geregelt, diese sind auch auf Zeitarbeitskräfte anzuwenden. Sollten Sozialleistungen über den Betriebsratsfonds abgewickelt werden, und Zeitarbeitskräfte auch in diesen einzahlen, so gelten diese selbstverständlich auch für Zeitarbeitskräfte. Werden Zeitarbeitskräfte länger als vier Jahre im gleichen Betrieb überlassen müssen sie auch in betriebliche Pensionsvorsorgekassen und Zusatzversicherungen mit aufgenommen werden.

Wie müssen Zeitarbeitskräfte mit Betriebsgeheimnissen umgehen?

Die Treuepflicht gegenüber dem/der Arbeitgeber/in gilt auch für den Beschäftiger/inbetrieb. Somit dürfen Zeitarbeitskräfte auch hier keine Betriebsgeheimnisse weitergeben. Natürlich müssen auch Verschwiegenheits- und sonstige Sorgfaltspflichten die gegenüber dem/der Überlasser/in bestehen, auch gegenüber dem/der Beschäftiger/in gelten.

2.1.4 Rechte und Pflichten des/der Überlasser/in bzw Beschäftigers/Beschäftigerin

Welche Pflichten treffen ausschließlich den/die Überlasser/in?

Den/Die Überlasser/in trifft die Entgeltspflicht nach den jeweiligen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Normen. Hier sind vor allem die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen von Bedeutung, d.h. der/die Überlasser/in muss die Zeitarbeitskraft ordnungsgemäß zur Sozialversicherung anmelden, und auch die Beiträge abführen.

Der Überlasser muss Zeitarbeitskräfte mindestens 14 Tage vor dem Ende des Arbeitseinsatzes über die Beendigung, bzw. gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses über die Art und Dauer des Einsatzes informieren.

Ab dem 1. Jänner 2017 hat der/die Überlasser/in (dies gilt auch für nichtösterreichische ÜberlasserInnen) die zusätzliche Pflicht in den Sozial- und Weiterbildungsfond (SWF) einzuzahlen.

Welche Pflichten treffen ausschließlich den/die Beschäftiger/in?

Den/Die Beschäftiger/in trifft die Fürsorgepflicht. Darunter fallen u.a. der Schutz des Eigentums, Persönlichkeitsrechte und Arbeitnehmer/innenschutzbestimmungen.

Weiters haftet der/die Beschäftiger/in für Entgeltansprüche und Sozialversicherungsbeiträge, wenn der/die Überlasser/in diese nicht zahlt.

Der/die Beschäftiger/hat gemäß § 12 a AÜG umfassende Informationspflichten gegenüber dem Überlasser, dies ist vor allem hinsichtlich der Dauer, der Verwendung, der Beendigung und der kollektivvertraglichen Einstufung von zentraler Bedeutung.

Der Verlauf der Einsätze muss dem Bundesministerium für Arbeit gemeldet werden.

Mindestgehalt, Zulagen und Zuschläge sind stets getrennt auszuweisen, die Einsatzinformation muss die Einstufung im Kollektivvertrag und die dazugehörigen Anforderungen, bzw. nötigen Qualifikationen enthalten.

Um bessere Chancen auf eine Übernahme zu gewährleisten, müssen frei werdende Stellen öffentlich ausgeschrieben werden und Zeitarbeitskräfte dürfen bei der Einstellung in keiner Weise benachteiligt werden.

Weiterbildungsmaßnahmen für überlassene Zeitarbeitskräfte gilt es zu unterstützen.

Bei diskriminierender Rückstellung steht Zeitarbeitskräften ausdrücklich Schadenersatz und Kränkungsentschädigung zu und eine einstweilige Verfügung gegen die Rückstellung ist möglich. Binnen 14 Tagen kann auch eine nicht-diskriminierende Kündigung, die auf eine diskriminierende Rückstellung zurückgeht angefochten werden.

Zur Prävention von Arbeitsunfällen muss eine nachweisliche, schriftliche Information an den Überlasser über spezielle Anforderungen und Gefahren – auch bei jeder Änderung der Tätigkeit – erfolgen. Das Gleiche gilt für Arbeitsschutzdokumente.

Welche Pflichten treffen sowohl den/die Überlasser/in als auch den/die Beschäftiger/in?

Beide sind für den Arbeitzeitschutz verantwortlich, während der/die Beschäftiger/in vor Ort diese Aufgabe wahrzunehmen hat, trägt der/die Überlasser/in die hier Mitverantwortung und hat eine Kontrollpflicht. Auch Beschäftigungsverbote und -beschränkungen von besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmer/innen fallen in beide Zuständigkeiten.

Die Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes ist ebenfalls von beiden zu beachten.

2.1.5 Zeitarbeitskräfte und Betriebsrat

Gibt es eine Regelung zur Übernahme der Zeitarbeitskraft durch den Beschäftiger/inbetrieb?

Ja, es gilt es die Regelung dass Zeitarbeitskräfte über frei werdende Stellen informiert werden müssen. Außerdem dürfen im Arbeitsvertrag keine Konkurrenzklauseln enthalten sein, so dass Zeitarbeitskräfte jederzeit bei dem/der Überlasser/in kündigen können, und zu dem/der Beschäftiger/in wechseln können, natürlich unter Einhaltung der Kündigungsfristen. Es kann auch eine Übernahme in den Beschäftiger/inbetrieb per Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Seit erstem Jänner 2014 dürfen auch Zeitarbeitskräfte in „überlassungsfreien“ Zeiten durch den Sozial- und Weiterbildungsfond (SWF) gefördert werden.

Kann im Überlasser/inbetrieb ein Betriebsrat gegründet werden?

Wie in jeder anderen Firma auch soll ein Betriebsrat gegründet werden. Die Arbeit eines Betriebsrates in einer Überlasser/in-Firma ist allerdings um einiges schwerer, noch dazu, wenn es keine Freistellung gibt. Die Arbeit des Betriebsrates ist auch hier die Information, Beratung und Vertretung der Arbeitnehmer/innen und die Vernetzung mit dem Beschäftiger/in-Betriebsrat. Die Unterstützung der jeweiligen Betriebsräte/Betriebsrätinnen der Beschäftiger/inbetriebe ist hier besonders wichtig.

Welche Funktion hat der Betriebsrat bei dem/der Beschäftiger/in?

Grundsätzlich gibt es keine Unterscheidung zwischen Stammelegschaft und Zeitarbeitskräften. Der Betriebsrat ist für beide Gruppen gleich zuständig. Wichtig ist dabei, dass der Betriebsrat sein Informationsrecht in Anspruch nimmt, und dabei auch versucht, Betriebsvereinbarungen auch für Zeitarbeitskräfte geltend zu machen, bzw eine eigene Betriebsvereinbarung für Zeitarbeitskräfte abzuschließen. Betriebsvereinbarungen, die die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitskräften regeln, sind erzwingbare Betriebsvereinbarungen. Sollte keine Einigung zustande kommen, kann die Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden, und der Abschluss somit gerichtlich durchgesetzt werden.

Im Beschäftiger/inbetrieb wird gestreikt. Wie verhalten sich Zeitarbeitskräfte richtig?

Hier sagt das AÜG, dass die Überlassung in Betriebe, die vom Streik oder Aussperrung betroffen sind, verboten ist. Zeitarbeitskräfte müssen somit bei Streik ihre Arbeit niederlegen, und den/die Überlasser/in informieren.

Wie kann ich als Beschäftiger/in-Betriebsrat sicherstellen, dass mit Zeitarbeitskräften kein Lohn- und Sozialdumping in meinem Betrieb Einzug hält?

Wichtig ist, die Informationsrechte des Betriebsrates wahrzunehmen, und auch den Vertrag zwischen Überlasser/in und Beschäftiger/in einzufordern. Weiters empfiehlt sich schon bei der Aufnahme der ersten Zeitarbeitskräfte eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dabei handelt es sich um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung, sollte keine Einigung zustande kommen, kann die Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden, und der Abschluss somit gerichtlich durchgesetzt werden.

Welche Rechte habe ich als Beschäftiger/in-Betriebsrat bei Einstellung/Beschäftigung/Beendigung des Einsatzes von Zeitarbeitskräften?

Grundsätzlich gelten hier die Informationsrechte des Betriebsrates wie bei allen anderen Arbeitnehmer/innen auch, zusätzlich gilt die Informationspflicht, die besagt dass der/die Beschäftiger/in den Betriebsrat/ die Betriebsrätin 14 Tage vor Beendigung des Arbeitseinsatzes verständigen muss. Hier lohnt es aber, diese Rechte auch regelmäßig einzufordern. Bei Beendigung des Einsatzes gibt es kein Mitspracherecht.

Wie kann der Beschäftiger/in-Betriebsrat die Zeitarbeitskräfte gegenüber deren Arbeitgeber/innen (Arbeitskräfteüberlasser/innen) vertreten?

Der Betriebsrat kann die Zeitarbeitskräfte nur beraten und sich auch mit dem Überlasser/in-Betriebsrat koordinieren.

Habe ich als Beschäftiger/in-Betriebsrat ein Einsichtsrecht in die Gehaltsabrechnung der Leiharbeitskräfte, um die korrekte Einstufung und Bezahlung kontrollieren zu können?

Das Einsichtsrecht ist nur beschränkt, da jede einzelne Zeitarbeitskraft eine Beratung beim Betriebsrat einholen kann. Auf direktem Weg kann ich in den Vertrag zwischen Überlasser/in und Beschäftiger/in einsehen. Auf Verlangen ist der Betriebsrat über die Gründe, die Anzahl, die Dauer und das jeweilige Überlassungshonorar zu informieren.

Sollen Zeitarbeitskräfte Betriebsratsumlage im Beschäftiger/in-Betrieb zahlen?

Ja. Um den Zeitarbeitskräften alle Leistungen aus dem Betriebsratsfonds zukommen zu lassen, ist es notwendig, dass Zeitarbeitskräfte auch Betriebsratsumlage zahlen.

2.1.6 Konzernüberlassung

Als Konzernüberlassung bezeichnet man die »Entsendung« von Arbeitnehmer/innen zur Arbeitsleistung in einem anderen Konzernunternehmen nach Weisung des/der Beschäftigers/Beschäftigerin.

Beispiel: Einem Konzern gehören zwei Unternehmen (A und B) an. Zur termingerechten Abwicklung eines Auftrages benötigt das Unternehmen A zusätzliche Arbeitskräfte. Da im anderen Konzernunternehmen B zur Zeit genau diese mit den entsprechenden Qualifikationen ausgestatteten Arbeitskräfte weniger ausgelastet sind, liegt es nahe, dass das Unternehmen B diese Arbeitnehmer/innen an das Unternehmen A überlässt. Natürlich ist diese Überlassung nur im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmer/innen möglich.

Diese konzerninterne Arbeitskräfteüberlassung ist von vielen Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) ausgenommen, wodurch sich Vorteile für die Arbeitgeber/innen ergeben. Dabei müssen der Sitz und der Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) liegen. Außerdem gelten diese Vorteile nur dann, wenn die Arbeitskräfteüberlassung nicht Betriebszweck des überlassenden Unternehmens ist.

Beispiel: Die in manchen Konzernen eigens gegründeten Arbeitskräfteüberlassungsfirmen sind immer konzessionspflichtige¹ Unternehmen und unterliegen damit zur Gänze dem AÜG.

Diese Konzernüberlassung ist gemäß §1(2)Z5 AÜG von den §§5-23 AÜG ausgenommen. Andererseits gilt auch für die Konzernüberlassung, dass

- keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf (§2(2) AÜG) und
- durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte für die Arbeitnehmer/innen im Beschäftiger/inbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden darf (§2(3) AÜG).

Handelt es sich um keine vorübergehende² Überlassung, sind außerdem die Bestimmungen des AÜG über das Entgelt (§10(1) AÜG), die Arbeitszeit (§10(3) AÜG), Vergleichbarkeit der Tätigkeit (§10(4) AÜG) und den Urlaub (§10a AÜG) jedenfalls anzuwenden.

Außerdem gelten trotz der Ausnahmen im AÜG, arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften, auch für Konzernüberlassungen.

Beispielsweise sind die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auch durch die Konzernüberlassung unberührt. Die Ausnahme von eben dieser Bestimmung (§5(1) AÜG) ist daher irreführend. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses muss zur Sozialversicherung angemeldet werden.

¹ Laut §257(2)Z1 GewO sind die Ausnahmen von der Konzessionspflicht sehr eng gefasst.

² Als vorübergehend ist hier in Anlehnung an den Versetzungsschutz gemäß §101 ArbVG eine Überlassung von bis zu 13 Wochen anzusehen. Es wurde aber auch schon die Ansicht vertreten, dass diese Grenze bei nur einem Monat liegt.

Entgegen der Ausnahme vom §6 AÜG gelten die entsprechenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen auch für die Konzernüberlassung. Gemäß §9(2) ASchG ist der/die Beschäftigte/r für den Arbeitnehmer/innenschutz bezüglich der bei ihm eingesetzten Leiharbeitskräfte zuständig. Ebenso ergeben sich die diesbezüglichen Pflichten des/der Überlassers/Überlasserin direkt aus dem §9 ASchG.

Genauso gilt auch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG). Der Schutzzweck gilt auch bei Konzernüberlassung zwischen dem/der Beschäftigte/r und der überlassenen Arbeitskraft.

Weiters gilt natürlich auch für Konzernüberlassungen, dass Vereinbarungen, die gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft umgehen, verboten sind. Gleiches gilt für Ansprüche der Arbeitskraft, die sich aus dem AÜG oder anderen zwingenden Rechtsvorschriften ergeben. Diese können natürlich auch bei einer Konzernüberlassung nicht vertraglich ausgeschlossen werden.

2.1.7 Sozial- und Weiterbildungsfonds – „SWF“

Seit 2014 hilft überlassenenen ArbeitnehmerInnen ein eigener, gesetzlich eingerichteter Fonds mit folgendem Angebot:

- Einmalige, schnelle Unterstützung bei Eintritt der Arbeitslosigkeit
- Förderungen an Unternehmen die Aus- und Weiterbildung von Zeitarbeitskräften unterstützen
- Förderung von Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen

Die/Der Überlasser/in haben für jede/ jeden Arbeiter/in mit stufenweisen Anstieg einen Beitrag an den Fonds zu entrichten. Erst ab 2017 erfolgt der Beitrag und die Förderung für Angestellte, dann aber sofort in voller Höhe.

Etwa 60 Prozent der verfügbaren Fördermittel werden für Sozialleistungen in Bargeldzahlungen für stellenlose ArbeitnehmerInnen aufgewendet, die aus der Arbeitskräfteüberlassung kommen. Die restlichen 40 Prozent fließen in Aus- und Weiterbildung.

Die Zuschüsse an ArbeitnehmerInnen sind steuerfrei und nicht auf Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe anzurechnen.

Die Beitragsgrundlage ist die nach allgemeinem Sozialversicherungsgesetz geltende allgemeine Beitragsgrundlage bis zur Höhe der jeweils festgelegten Höchstbeitragsgrundlage. Die Einhebung erfolgt über Sozialversicherungsabgaben.

3 Ansprechpartner/innen in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

Für weitere Fragen zu Zeitarbeitskräften wenden Sie sich bitte an den/die jeweilige/n GPA-djp-Regionalsekretär/in in Ihrer Regionalgeschäftsstelle, oder an die regionalen GPA-djp-SekretärInnen der Interessengemeinschaft work@flex



[The main body of the page is blank white space.]

4. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

Stand 1. Jänner 2013, aktuelle Fassung abrufbar unter www.ris.bka.gv.at – Bundesrecht.

Artikel I - Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Abschnitt I - Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1.

- (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden.
- (2) Ausgenommen vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis V dieses Bundesgesetzes ist
 1. die Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband und
 2. die Überlassung von Arbeitern, die dem Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, unterliegen.
- (2a) Auf die Überlassung von Angestellten, die dem Landarbeitsgesetz 1984 unterliegen, sind nicht anzuwenden:
 1. § 6,
 2. § 10 Abs. 3 hinsichtlich der Arbeitszeit.
- (3) Ausgenommen vom Geltungsbereich der §§ 10 bis 16a dieses Bundesgesetzes ist die Überlassung von Arbeitskräften zwischen inländischen Unternehmen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:
 1. die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften an Beschäftigter, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Arbeitskräfte zusammenzuzählen sind (§ 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194);
 2. die Überlassung von Arbeitskräften durch Erzeuger, Verkäufer oder Vermieter von technischen Anlagen oder Maschinen, wenn

- a) zur Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur von technischen Anlagen oder Maschinen oder
 - b) zur Einschulung von Arbeitnehmern des Beschäftigers
- die überlassenen Arbeitskräfte als Fachkräfte erforderlich sind und der Wert der Sachleistung überwiegt (§ 135 Abs. 2 Z 2 der Gewerbeordnung 1994);
- 3. die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit
 - a) zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder
 - b) zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, der Forschung und Entwicklung, der Ausbildung, der Betriebsberatung oder der Überwachung oder
 - c) in Form einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft (§ 135 Abs. 2 Z 3 der Gewerbeordnung 1994);
 - 4. die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, und des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, sofern der Sitz und der Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des Bundesgebietes liegt und die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört.
- (4) Ausgenommen vom Geltungsbereich der §§ 10 bis 16a dieses Bundesgesetzes ist weiters
- 1. die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen eines öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten spezifischen beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms und
 - 2. die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshelfergesetz, BGBl. I Nr. 574/1983.
- (4a) Abschnitt V dieses Bundesgesetzes gilt nur für die Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des § 94 Z 72 der Gewerbeordnung 1994 sowie entsprechende Überlassungen aus dem Ausland.
- (5) Dieses Bundesgesetz gilt unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Arbeitskräfte. Die Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln

Zweck

§ 2.

- (1) Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bezweckt
 1. den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmer-schutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, und
 2. die Regelung der Arbeitskräfteüberlassung zur Vermeidung arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen.
- (2) Für jede Überlassung von Arbeitskräften gilt, daß keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf.
- (3) Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

Begriffsbestimmungen

§ 3.

- (1) Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.
- (2) Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.
- (3) Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.
- (4) Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind.

Beurteilungsmaßstab

§ 4.

- (1) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.
- (2) Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber
 1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
 2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
 3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
 4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Abschnitt II - Allgemeine Grundsätze

Arbeitgeberpflichten

§ 5.

- (1) Die Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, werden durch die Überlassung nicht berührt. Der Beschäftigte hat den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981 und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 der Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, zu informieren, damit dieser die Meldeverpflichtungen betreffend Nachtschwerarbeit gemäß Artikel VIII NSchG sowie von Schwerarbeitszeiten gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung erfüllen kann. Der Überlasser hat die überlassene Arbeitskraft von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.
- (2) Als Beschäftigungsort (§ 30 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955) gilt
 1. bei einem inländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Überlassers und
 2. bei einem ausländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Beschäftigten.

Arbeitnehmerschutz

§ 6.

- (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.
- (2) Der Überlasser hat den Beschäftiger auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.
- (3) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers obliegen die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftiger.
- (4) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

§ 6a.

- (1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigers gelten.
- (2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Arbeitskräfte und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.
- (3) Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.
- (4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses im Sinne der §§ 12 Abs. 7 und 26 Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004, und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.
- (5) Der Überlasser hat gegen den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 und 4 resultierenden Aufwendungen.

Haftungsbeschränkung

§ 7.

- (1) Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, und das Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, gelten sowohl zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft als auch zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft.
- (2) § 332 Abs. 5 und § 333 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) gelten auch für die überlassenen Arbeitskräfte.

Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft

§ 8.

- (1) Ansprüche, die der überlassenen Arbeitskraft nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.
- (2) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft dienen, sind verboten

Streik und Aussperrung

§ 9.

Die Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

Abschnitt III - Besondere Bestimmungen

Ansprüche der Arbeitskraft

§ 10.

- (1) Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist

für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Darüber hinaus ist auf die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, es sei denn, es gelten ein Kollektivvertrag, dem der Überlasser unterworfen ist, sowie eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts im Beschäftigerbetrieb.

- (1a) Werden Arbeitnehmer für mehr als vier Jahre an einen Beschäftiger, der seinen Arbeitnehmern eine Leistungszusage im Sinne des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, erteilt hat, überlassen, so gilt der Beschäftiger nach Ablauf des vierten Jahres ab diesem Zeitpunkt für die weitere Dauer der Überlassung als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer im Sinne des BPG, sofern nicht eine gleichwertige Vereinbarung des Überlassers für die überlassenen Arbeitnehmer besteht. Der Beschäftiger hat jedenfalls nach Ablauf des vierten Jahres für die überlassenen Arbeitnehmer nach Maßgabe der für seine Arbeitnehmer geltenden Leistungszusage – ungeachtet einer allfällig vereinbarten Wartezeit – für die weitere Dauer der Überlassung Beiträge in eine Pensionskasse oder Prämien in eine betriebliche Kollektivversicherung zu leisten. Bei Beendigung der Überlassung kann der überlassene Arbeitnehmer über den zu diesem Zeitpunkt gebührenden fiktiven Unverfallbarkeitsbeitrag nach Maßgabe der §§ 5 oder 6c BPG verfügen, sofern ein hinsichtlich der Dauer der Beschäftigung vergleichbarer Arbeitnehmer des Beschäftigers nach Maßgabe der für ihn geltenden Leistungszusage zu diesem Zeitpunkt über einen Unverfallbarkeitsbetrag verfügen könnte. Der fiktive Unverfallbarkeitsbetrag berechnet sich nach denselben Rechenregeln, die der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages nach den Vorschriften des BPG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Grunde zu legen sind.
- (2) Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit. War das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der Arbeitskraft während der letzten 13 Wochen überwiegend höher als die vereinbarte Arbeitszeit, so gebührt durch 14 Tage Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Dies gilt nicht, wenn für die Dauer eines von vornherein mit einem bestimmten Kalendertag befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer eine längere als die ursprünglich vorgesehene Arbeitszeit vereinbart wird.
- (3) Während der Überlassung 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.
- (4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation der Arbeitskraft für diese Tätigkeit zu beurteilen.
- (5) Bei Kündigung des Vertrages zwischen Arbeitskraft und Überlasser ist eine Kündigungsfrist von 14 Tagen einzuhalten, sofern nicht durch Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag eine längere Frist festgesetzt ist.

- (6) Der Beschäftigte hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Ergänzende Regelungen für die grenzüberschreitende Überlassung

§ 10a.

- (1) Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält diese Arbeitskraft den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht. Ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, gilt.
- (2) Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf
1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Dauer und Höhe,
 2. Beachtung der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
 3. Kündigungsentschädigung, soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.
- (3) Die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge sind auch auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden.
- (4) Ansprüche gemäß § 10 bleiben unberührt.

Vertragliche Vereinbarungen

§ 11.

- (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:
1. Namen und Anschrift des Überlassers;
 2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;
 3. Beginn des Vertragsverhältnisses;
 4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
 5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin;
 6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
 7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
 8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
 9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts;
 10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
 11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit;
 12. 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;
 13. Namen und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.
- (2) Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und Bedingungen, welche
1. den Anspruch auf Entgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers einschränken;

2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
 3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;
 4. das Vertragsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
 5. die Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen;
 6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken;
 7. die überlassene Arbeitskraft zur Zahlung eines Entgelts im Gegenzug zur Überlassung oder in dem Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft nach Beendigung der Überlassung mit dem ehemaligen Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis eingeht, verpflichten;
 8. entgegen § 10 Abs. 6 den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder -maßnahmen des Beschäftigterbetriebes beschränken.
- (3) Vereinbarungen, die sonstige Konventionalstrafen oder Reugelder vorsehen, sind nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.
- (4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft unverzüglich nach Beginn des Vertragsverhältnisses ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 genannten Angaben enthalten muss.
- (5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn, schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.
- (6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
1. den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
 2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
 3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,
 4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

Mitteilungspflichten

§ 12.

(1) Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen, insbesondere

1. den Beschäftiger,
2. den für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben,
3. die Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage im Betrieb des Beschäftigers,
4. das für die Dauer der Überlassung gebührende Entgelt und Aufwandsentschädigungen, wobei Grundgehalt oder -lohn, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen jeweils getrennt auszuweisen sind,
5. die Art der zu verrichtenden Arbeit,
6. die voraussichtliche Dauer der Überlassung,
7. den genauen Zeitpunkt des Arbeitsantritts,
8. den genauen Ort der Arbeitsaufnahme,
9. gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind.

Für die Informationspflichten im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gilt § 9 Abs. 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994.

(2) Bei Endigung der Gewerbeberechtigung hat der Überlasser unverzüglich jede überlassene Arbeitskraft und jeden Beschäftiger nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Der Beschäftiger von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften ist verpflichtet, in Wahrnehmung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten die überlassenen Arbeitskräfte jeweils über die maßgeblichen, insbesondere die im Abs. 1 Z 1 bis 9 angeführten, Umstände der Beschäftigung nachweislich zu informieren.

(4) Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der überlassenen Arbeitskraft zugänglicher, Stelle im Beschäftigerbetrieb zu erfolgen.

- (5) Der Überlasser und der Beschäftiger sind verpflichtet, in geeigneter Weise den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.
- (6) Der Überlasser ist verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung an den Beschäftiger mindestens vierzehn Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

Informationspflichten des Beschäftigers

§ 12a.

Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen, insbesondere über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Gleiches gilt im Fall des § 10 Abs. 1 letzter Satz auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend.

Aufzeichnungen

§ 13.

- (1) Der Überlasser hat ab Aufnahme der Überlassungstätigkeit laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen.
- (2) Die Aufzeichnungen haben zu enthalten:
 1. Vor- und Nach- oder Familiennamen, Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, Geschlecht und Staatsangehörigkeit sowie Art der Verwendung (Arbeiter oder Angestellte) der überlassenen Arbeitskräfte,
 2. Namen der Beschäftiger und deren gesetzliche Interessenvertretung, bei Zugehörigkeit zu einer Wirtschaftskammer auch den zuständigen Fachverband der Wirtschaftskammer Österreich, mangels einer gesetzlichen Interessenvertretung jene freiwillige Berufsvereinigung, die den Kollektivvertrag abgeschlossen hat, der oder dessen Satzung für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigers wirksam ist (Berufsvereinigung),
 3. Beginn und Ende der Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft.

- (3) Der Überlasser hat die Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 sowie die Ausfertigungen der Dienstzettel gemäß § 11 Abs. 4 und der Mitteilungen gemäß § 12 bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.
- (4) Der Überlasser hat dem vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz beauftragten Dienstleister auf elektronischem Weg in einem leicht verarbeitbaren Format jährlich mit Ende Juli für das jeweils vorangegangene Jahr folgende Daten zu übermitteln:
 1. Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis der von ihm beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte und
 2. je beschäftigter Arbeitskraft jeweils Beginn und Ende der einzelnen Überlassungen sowie
 - a) bei Zugehörigkeit des Beschäftigten zu einer Wirtschaftskammer den jeweiligen Fachverband oder
 - b) bei Nichtzugehörigkeit des Beschäftigten zu einer Wirtschaftskammer die sonstige gesetzliche Interessenvertretung oder die Berufsvereinigung und deren allfällige fachliche Untergliederung, der der Beschäftigte angehört, und
 3. das Bundesland (bei Überlassungen außerhalb Österreichs den Staat), in dem der Betrieb des Beschäftigten liegt.
- (5) Werden die Daten gemäß Abs. 4 nicht innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit vollständig übermittelt, gilt dies als Nichtmeldung im Sinne des § 22 Abs. 1 Z 3 lit. c.
- (6) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann geeignete Unternehmen und Einrichtungen mit der Durchführung, Überprüfung und Auswertung der Erhebung gemäß Abs. 4 beauftragen. Datenschutzrechtlicher Auftraggeber bei derartigen Aufträgen ist der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Der direkte Personenbezug (Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsmonat und -tag) ist vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz oder vom beauftragten Dienstleister unmittelbar nach Erzeugung und Zuordnung des bereichsspezifischen Personenkennzeichens zu löschen.
- (7) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat jährlich eine Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung zu erstellen. Darüber hinaus dürfen Verlaufsstatistiken erstellt werden.
 1. In der jährlichen Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung sind folgende Daten zu veröffentlichen:
 - a) Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten;
 - b) Anzahl der Überlasser, geordnet nach Bundesländern (bei ausländischen Überlassern nach Staaten);
 - c) Anzahl der Beschäftigten, geordnet nach Bundesländern (Staaten) und nach deren fachlicher Zugehörigkeit,

- d) Anzahl der im Inland und der aus dem Ausland überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Arbeitern, Angestellten, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, dem Bundesland (Staat), in dem die überlassene Arbeitskraft beschäftigt wird, und der jeweiligen fachlichen Zugehörigkeit des Beschäftigers;
 - e) Dauer der jeweiligen Überlassungen (bis zu einem Monat, ein bis drei Monate, drei bis sechs Monate, sechs bis zwölf Monate, zwölf bis 36 Monate und über 36 Monate) sowie
 - f) Durchschnittliche Anzahl und Dauer der Dienstverhältnisse.
2. Für den Zweck der Erstellung von Verlaufsstatistiken überlassener Arbeitskräfte darf der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zusätzlich die selbst ermittelten Daten gemäß § 25 Abs. 1 des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994, ausgenommen Gesundheitsdaten gemäß § 25 Abs. 1 Z 4 AMSG, und die vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger gemäß § 25 Abs. 2 AMSG übermittelten Daten indirekt personenbezogen (bPK) verwenden. Der indirekte Personenbezug ist zu beseitigen, sobald er für die statistische oder wissenschaftliche Arbeit nicht mehr benötigt wird. Soweit dies für mehrjährige Verlaufsstatistiken und -analysen erforderlich ist, darf der indirekte Personenbezug (bPK) verschlüsselt bis zu 30 Jahre aufbewahrt werden. Die Wiederherstellung eines direkten Personenbezuges ist in jedem Fall unzulässig.
- (8) Der Beschäftiger von aus dem EWR überlassenen Arbeitskräften hat Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 Z 1 und 3 sowie über die jeweiligen Überlasser (insbesondere Namen und Sitz) zu führen, diese Aufzeichnungen sowie Ausfertigungen der Mitteilungen gemäß § 12 Abs. 3 bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren und die Verpflichtungen gemäß Abs. 4 zu erfüllen, wobei an Stelle der fachlichen Zugehörigkeit des Beschäftigers und des Bundeslandes, in dem der Beschäftigerbetrieb liegt, der Staat, in dem der Überlasser seinen Sitz hat, anzugeben ist.
- (9) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann, wenn ein Bedarf nach zeitnäherer Ermittlung der Daten besteht, nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen durch Verordnung eine häufigere Übermittlung der Daten gemäß Abs. 4 anordnen.

Bürgschaft

§ 14.

- (1) Der Beschäftiger haftet für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge (§ 1355 des ABGB). Die Haftung reduziert sich anteilig um Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung, die der Beschäftiger bereits gemäß § 67a Abs. 3 Z 2 ASVG an das Dienstleistungszentrum überwiesen hat, insoweit der Beschäftiger die Tätigkeit der überlassenen Arbeitskraft im Rahmen des jeweiligen Auftrages sowie die Höhe der auf die überlassene Arbeitskraft während dieser Tätigkeit entfallenden Beitragsleistung nachweist.

- (2) Hat der Beschäftiger seine Verpflichtungen aus der Überlassung bereits dem Überlasser nachweislich erfüllt, haftet er nur als Ausfallsbürge (§ 1356 des ABGB).
- (3) Bei Insolvenz des Überlassers entfällt die Haftung des Beschäftigers als Bürge, wenn die überlassene Arbeitskraft Anspruch auf Insolvenz-Entgelt nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, hat, soweit dadurch die Befriedigung der in Abs. 1 erwähnten Ansprüche tatsächlich gewährleistet ist.

Abschnitt IV - Gemeinsame Bestimmungen

Verordnungsermächtigung

§ 15.

- (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch Verordnung festlegen, dass für den Bereich bestimmter gesetzlicher Interessenvertretungen oder Berufsvereinigungen oder deren Untergliederungen
 1. die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers nur bis zu einem bestimmten Anteil
 - a) der unselbständig Beschäftigten,
 - b) der Arbeiter oder
 - c) der Angestelltendes Betriebes zulässig ist;
 2. die zulässige Dauer der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers beschränkt wird;
 3. die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in bestimmte Staaten zulässig ist.
- (2) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 Z 1 und 2 ist, daß in dem von der Verordnung erfaßten Bereich der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte mehr als ein Zehntel der Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten, der Arbeiter oder der Angestellten beträgt.
- (3) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 Z 3 ist, daß der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist und arbeitsmarktliche, volkswirtschaftliche oder andere wichtige öffentliche Interessen dafür sprechen.
- (4) Die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 anzuregen.

Grenzüberschreitende Überlassung

§ 16.

- (1) Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist nur zulässig, wenn eine Verordnung gemäß § 15 Abs. 1 Z 3 besteht oder ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.
- (2) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland kann auf Antrag des Überlassers erteilt werden, wenn keine arbeitsmarktlichen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen und der Schutz der Arbeitskräfte nicht gefährdet ist.
- (3) Die Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 4 erteilt wurde.
- (4) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn
 1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
 2. diese Arbeitskräfte ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
 3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer bewirkt.
- (5) Die Bewilligung nach Abs. 4 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger
 1. gegen die Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes verstoßen hat oder
 2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
 3. Verpflichtungen eines Arbeitgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.
- (6) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.
- (7) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

Beachte für folgende Bestimmung

Ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 30. September 1999 ereignen (vgl. § 23 Abs. 3 idF BGBl. I Nr. 120/1999).

Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum

§ 16a.

Auf Überlassungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) ist § 16 nicht anzuwenden.

Meldepflichten

§ 17.

- (1) Der Überlasser, der gemäß § 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994 (GewO) kein reglementiertes Gewerbe gemäß § 94 Z 72 GewO ausübt, hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats der zuständigen Gewerbebehörde zu melden.
- (2) Der Überlasser hat bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Österreich der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (nach dem AuslBG und dem AVRAG) des Bundesministeriums für Finanzen zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.
- (3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:
 1. Namen und Anschrift des Überlassers,
 2. Namen und Anschrift des Beschäftigers,
 3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte,
 4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftiger,
 5. Höhe des jeder einzelnen Arbeitskraft gebührenden Entgelts,
 6. Orte der Beschäftigung,
 7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte.

- (4) Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung hat die Meldungen gemäß Abs. 2 der zuständigen Gewerbebehörde zu übermitteln. Die Zentrale Koordinationsstelle hat eine Abschrift der Meldungen an den zuständigen Krankenversicherungsträger (§§ 26 und 30 ASVG), an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) und an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zu übermitteln.
- (5) Die gemäß Abs. 1 zuständige Behörde hat, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, die Meldungen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.
- (6) Sofern dies technisch möglich ist, haben die Meldungen elektronisch zu erfolgen.
- (7) Der Beschäftiger hat für jede nicht in Österreich sozialversicherungspflichtige überlassene Arbeitskraft Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.04.2004 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012, ABl. Nr. L 149 vom 8.6.2012 S. 4) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten.

Untersagung

§ 18.

- (1) Die Überlassung von Arbeitskräften durch Überlasser, die gemäß § 135 Abs. 2 GewO kein reglementiertes Gewerbe gemäß § 94 Z 72 GewO ausüben, ist zu untersagen, wenn der Überlasser die ihm auf Grund des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes obliegenden Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einer Arbeitskraft, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.
- (2) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Arbeitskräften werden durch die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Arbeitskräfte binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen, vom Überlasser verschuldeten Grund zur vorzeitigen Vertragsauflösung.

Zuständigkeit und Verfahren

§ 19.

- (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland gemäß § 16 Abs. 2 oder vom Ausland nach Österreich gemäß § 16 Abs. 4 ist bei der zuständigen Gewerbebehörde einzubringen.

- (2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften entscheidet die zuständige Gewerbebehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie im Falle der Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften überdies des zuständigen Arbeitsinspektorates oder der sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zuständigen Behörde.

Überwachung und Auskunftspflicht

§ 20.

- (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung, die Abgabenbehörden und die Gewerbebehörden sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bestimmungen die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden und hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen die Träger der Sozialversicherung sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften dieses Bundesgesetzes zu überwachen.
- (2) Die Überlasser und die Beschäftiger von Arbeitskräften haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern auf deren Verlangen
 1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
 2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
 3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.
- (3) Die Überlasser und die Beschäftiger haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.
- (4) Die Verpflichtungen gemäß Abs. 2 und 3 bestehen auch gegenüber vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gemäß § 13 Abs. 6 beauftragten Unternehmen und Einrichtungen.

Amtshilfe

§ 21.

- (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Gewerbebehörden, die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung

des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zu unterstützen.

- (2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, daß sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden
1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Arbeitskraft,
 2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
 3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung, den Fachverband oder die Berufsvereinigung sowie deren allfällige fachliche Untergliederungen und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers
- übermitteln.

Strafbestimmungen

§ 22.

- (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen
1. mit Geldstrafe von 1 000 bis zu 5 000 , im Wiederholungsfall von 2 000 bis zu 10 000 , wer
 - a) als Überlasser oder Beschäftiger gesetzwidrige Vereinbarungen trifft (§§ 8 und 11 Abs. 2) und deren Einhaltung verlangt,
 - b) Arbeitskräfte in von Streik oder Aussperrung betroffene Betriebe überlässt (§ 9),
 - c) als Überlasser oder Beschäftiger an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 16) beteiligt ist,
 - d) trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit (§ 18) Arbeitskräfte überlässt;
 2. mit Geldstrafe von 500 bis zu 5 000 , im Wiederholungsfall von 1 000 bis zu 10 000 , wer die Meldungen gemäß § 17 Abs. 2 nicht rechtzeitig erstattet oder die erforderlichen Unterlagen entgegen § 17 Abs. 7 nicht bereit hält;

3. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer
- a) eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des § 11 entspricht, überlässt,
 - b) die Mitteilungspflichten (§ 12 Abs. 1 bis 5 und § 12a) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht,
 - c) die gemäß § 13 zu führenden Aufzeichnungen oder die zu übermittelnden statistischen Daten nicht oder mangelhaft vorlegt,
 - d) die Erstattung der Meldung gemäß § 17 Abs. 1 unterlässt;
4. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer als Überlasser oder Beschäftigter den zur Überwachung berufenen Behörden und Trägern der Sozialversicherung auf deren Aufforderung
- a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (§ 20 Abs. 2 Z 1),
 - b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen nicht zur Einsicht vorlegt (§ 20 Abs. 2 Z 2),
 - c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 2 Z 3),
 - d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 3).
- (2) Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe nach Abs. 1 ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.
- (3) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Arbeitsmarktservice zu.
- (4) Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Arbeitnehmer/innen liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

Abschnitt V - Sozial- und Weiterbildungsfonds

§ 22a.

- (1) Zum Zweck der Unterstützung überlassener Arbeitnehmer in überlassungsfreien Zeiten wird ein Sozial- und Weiterbildungsfonds (Fonds) mit Rechtspersönlichkeit in Wien eingerichtet. Der Wirkungsbereich des Fonds erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Dem Fonds fließen Beiträge gemäß § 22d zu.
- (2) Die Verwaltung des Fonds obliegt dessen Organen. Die Entsendung von fachlich geeigneten Mitgliedern in die Organe obliegt auf Seiten der Arbeitgeber dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister und auf Seiten der Arbeitnehmer den Vertretern der die jeweiligen Kollektivverträge für die überlassenen Arbeiter und für die überlassenen Angestellten abschließenden Gewerkschaften.
- (3) Die Aufsicht über den Fonds obliegt dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Organe

§ 22b.

- (1) Die Organe des Fonds sind der Vorstand und der Kontrollausschuss.
- (2) Der Vorstand besteht aus sechs Mitgliedern, davon drei Vertreter der Arbeitgeber und drei Vertreter der Arbeitnehmer, von denen zwei von der den Kollektivvertrag für die überlassenen Arbeiter und einer von der den Kollektivvertrag für die überlassenen Angestellten abschließenden Gewerkschaft zu entsenden sind. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu entsenden.
- (3) Der Kontrollausschuss besteht aus vier Mitgliedern, davon je zwei Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu entsenden.
- (4) Die nach Abs. 2 iVm § 22a Abs. 2 entsandten Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Vorstandes und des Kontrollausschusses werden vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für eine Funktionsperiode von jeweils vier Jahren bestellt. Scheidet ein Mitglied (Ersatzmitglied) vorzeitig aus, so ist für die restliche Funktionsperiode ein Mitglied (Ersatzmitglied) zu bestellen.
- (5) Die Mitglieder des Vorstandes und des Kontrollausschusses wählen jeweils aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden, einen Stellvertreter und einen Schriftführer. In der konstituierenden Sitzung führt das an Lebensjahren älteste Mitglied der Arbeitnehmerseite den Vorsitz. Die Mitgliedschaft im Vorstand ist unvereinbar mit einer Mitgliedschaft im Kontrollausschuss. Der Vorsitzende des Vorstandes ist der gesetzliche Vertreter des Fonds unter Beachtung der Beschlüsse des Vorstandes.
- (6) Die Mitglieder des Vorstandes und die Mitglieder des Kontrollausschusses haben ihr Amt gewissenhaft und ehrenamtlich auszuüben. Sie unterliegen dabei der Amtsverschwiegenheit.

- (7) Der Vorstand führt die Geschäfte. Er hat für jedes Kalenderjahr einen Jahresvoranschlag und den Rechnungsabschluss zu erstellen. Er hat die Leistungen des Fonds unter Bedachtnahme auf die zu erwartenden Einnahmen und Ausgaben festzulegen. Er hat mit Zustimmung des Kontrollausschusses eine Geschäftsordnung zu erlassen.
- (8) Der Kontrollausschuss hat die Tätigkeit des Vorstandes laufend zu überwachen, insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen und die zweckgemäße sparsame Verwendung der Mittel zu überprüfen. Wahrnehmungen und Missstände sind umgehend dem Vorstand zu berichten. Einmal jährlich ist ein Prüfbericht zu erstellen.
- (9) Vorstand und Kontrollausschuss fassen ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der Stimmen. Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende. Für die Beschlussfassung der Geschäftsordnung ist eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich. In der Geschäftsordnung können weitere Angelegenheiten festgelegt werden, in denen eine Zweidrittel-Mehrheit erforderlich ist.

Aufgaben

§ 22c.

- (1) Aufgabe des Fonds ist es, Arbeitnehmer von Überlassungsbetrieben während jener Zeiten, in denen sie mangels einer Überlassungsmöglichkeit in keinen Beschäftigterbetrieb überlassen oder arbeitslos im Sinne des § 12 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (ALVG), BGBl. Nr. 609, sind, zu unterstützen oder Arbeitslosigkeit während der überlassungsfreien Zeiten zu vermeiden.
- (2) Zur Erfüllung dieser Aufgabe kann der Fonds folgende Leistungen erbringen:
 1. Zuschüsse an (ehemalige) Arbeitnehmer,
 2. Leistungen zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen,
 3. Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer beim Überlasser.
- (3) Auf Leistungen des Fonds besteht kein Rechtsanspruch. Die Zuschüsse und sonstigen Leistungen sind kein Entgelt im Sinne des § 49 ASVG; für sie gilt weiters § 3 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG 1988.
- (4) Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Leistungen hat der Vorstand mit Zustimmung des Kontrollausschusses schriftlich festzulegen. Die Leistungen des Fonds haben anhand von standardisierten und leicht administrierbaren Kriterien zu erfolgen.
- (5) Der Fonds kann mit Beschluss des Vorstandes auch einen Dienstleister mit der Abwicklung seiner Leistungen betrauen. Soweit ein Dienstleister betraut wird, vertritt dieser den Fonds im Rahmen des übertragenen Tätigkeitsbereiches nach außen und ist dieser vor dem Beschluss über die Leistungen iSd Abs. 4 anzuhören. Wesentliche Änderungen hinsichtlich des Aufwandes der Abwicklung berechtigen den Dienstleister, den geschlossenen Vertrag vorzeitig zu beenden, sofern dieser nicht angepasst wird.

- (6) Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hauptverband) hat dem Fonds oder einem von diesem beauftragten Dienstleister für die Abwicklung der Leistungen folgende Daten auf elektronischem Weg zur Verfügung zu stellen:
1. Namen und Geburtsdatum jener arbeitslos vorgemerkten Personen, die vor ihrer Vormerkung bei einem Arbeitskräfteüberlasser im Sinne des § 94 Z 72 GewO beschäftigt waren;
 2. Namen des Arbeitskräfteüberlassers, zu dem das Arbeitsverhältnis bestand;
 3. Beendigungsdatum und Dauer dieses Arbeitsverhältnisses und in den letzten zwölf Monaten vorangegangener Arbeitsverhältnisse zu Arbeitskräfteüberlassern;
 4. Dauer der Vormerkung als arbeitslos.
- (7) Dem Hauptverband sind die aus der Datenbereitstellung entstehenden Aufwendungen aus Mitteln des Fonds zu erstatten. Der Fonds oder ein von diesem beauftragter Dienstleister darf die vom Hauptverband bereitgestellten Daten nur insoweit verwenden, als diese für die Prüfung, ob die Voraussetzungen für die Gewährung eines Zuschusses vorliegen, erforderlich sind.
- (8) Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat dem Fonds oder einem von diesem beauftragten Dienstleister für die Einhebung von Beiträgen nach § 22d Abs. 2 und 4 und für die Erbringung von Leistungen für vom Ausland überlassene Arbeitnehmer die Daten gemäß § 17 Abs. 3 zur Verfügung zu stellen.

Beachte für folgende Bestimmung

Abs. 1 und 2 treten hinsichtlich überlassener Arbeiter mit 1. Jänner 2013 und hinsichtlich überlassener Angestellter mit 1. Jänner 2017 in Kraft (vgl. § 23 Abs. 15).

Aufbringung der Mittel

§ 22d.

- (1) Die Überlasser haben für die von ihnen zum Zweck der Überlassung an Dritte beschäftigten Arbeitnehmer einen Beitrag an den Fonds zu entrichten. Der Beitragssatz beträgt im Jahr 2013 0,25 vH, im Jahr 2014 0,35 vH, im Jahr 2015 0,6 vH und ab 2016 0,8 vH der Beitragsgrundlage. Die Beitragsgrundlage ist die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, geltende allgemeine Beitragsgrundlage bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage. Von Sonderzahlungen (§ 49 Abs. 2 ASVG) sind Sonderbeiträge an den Fonds mit dem jeweils gleichen Hundertsatz zu entrichten.

- (2) Die Beiträge gemäß Abs. 1 sind auch von Überlassern ohne Sitz in Österreich für nach Österreich überlassene Arbeitnehmer an den Fonds zu entrichten. Beitragsgrundlage ist das Entgelt des Arbeitnehmers (§ 17 Abs. 3 Z 5), jedoch höchstens bis zu einem Betrag, der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage entspricht.
- (3) Für die Einhebung der Beiträge und Sonderbeiträge gemäß Abs. 1 gelten die Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung über den Abzug des Versicherungsbeitrages vom Entgelt. Die Beiträge sind zusammen mit den Beiträgen zur Sozialversicherung vom zuständigen Sozialversicherungsträger einzuheben und an den Fonds weiterzuleiten.
- (4) Die Beiträge für vom Ausland überlassene Arbeitnehmer sind vom Überlasser an den Fonds zu entrichten. Der Fonds kann mit der Beitragseinhebung einen Dienstleister beauftragen. Kommt der Überlasser der Verpflichtung zur Beitragsentrichtung nicht nach, hat der Fonds bzw. der Dienstleister die offenen Beiträge im Gerichtsweg einzuklagen. Zuständiges Gericht ist das Arbeits- und Sozialgericht Wien.
- (5) Die zuständigen Sozialversicherungsträger sind berechtigt, als Abgeltung für deren Aufwendungen eine Vergütung von den eingehobenen (überwiesenen) Beiträgen (Sonderbeiträgen) in Höhe von 0,5 vH einzubehalten.
- (6) Die einem Dienstleister (§ 22c Abs. 5) aus der Einhebung der Beiträge nach Abs. 4 und aus der Abwicklung der übertragenen Tätigkeiten entstehenden Aufwendungen sind aus Mitteln des Fonds nach folgenden Grundsätzen zu erstatten: Aufwendungen für vom Dienstleister beauftragte Leistungen sind nach Anfall zu ersetzen. Für die Erbringung von Leistungen durch den Dienstleister gebührt diesem eine einmalige Vergütung für die Ersteinrichtung sowie eine jährliche Vergütung, die durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nach Anhörung des Fonds und des Dienstleisters festzulegen sind. Diese Vergütungen unterliegen nicht der Umsatzsteuer.
- (7) Vom Bund nach Maßgabe des § 6a des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG), BGBl. Nr. 315/1994, an den Fonds überwiesene Mittel sind für Zwecke der Weiterbildung zu verwenden und können bis Ende 2016 auch für andere Aufgaben des Fonds verwendet werden.
- (8) Der Fonds kann auch von Dritten Beiträge zur Erfüllung seiner Aufgaben einnehmen.
- (9) Die Pflicht zur Entrichtung von Beiträgen nach Abs. 1 und 2 ruht, wenn und soweit gemäß § 10 Abs. 1 letzter Satz die im Beschäftigterbetrieb geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art anzuwenden sind.

Aufsicht

§ 22e.

- (1) Die Aufsicht des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstreckt sich auf die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen sowie die Gebarung des Fonds unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.
- (2) Der Vorstand ist verpflichtet dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf Verlangen alle für die Wahrnehmung der Aufsicht erforderlichen Auskünfte zu geben und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- (3) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz oder ein von ihm damit betrauter Vertreter ist berechtigt, an den Sitzungen der Organe des Fonds teilzunehmen.

Auflösung des Fonds

§ 22f.

- (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat den Fonds nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen aufzulösen, wenn
 1. kein Fondsvermögen mehr vorhanden ist,
 2. das Fondsvermögen zur Erfüllung des Fondszweckes nicht hinreichend ist und eine Zuführung zusätzlicher Mittel nicht in Betracht kommt, oder
 3. der Zweck des Fonds nicht erreicht wird.
- (2) Das bei Auflösung noch vorhandene Fondsvermögen ist auf die den Beitrag gemäß § 22d zahlenden Überlasser anteilmäßig aufzuteilen oder – sofern eine Aufteilung unwirtschaftlich wäre – der entsprechenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber zu übertragen.

Strafbestimmung

§ 22g.

- (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 1 000 bis zu 5 000 , im Wiederholungsfall von 2 000 bis zu 10 000 zu bestrafen, wer als Überlasser die Beiträge an den Fonds nach § 22d Abs. 1 und Abs. 2 nicht entrichtet, es sei denn dass diese Verpflichtung gemäß § 22d Abs. 9 ruht.

- (2) Bei grenzüberschreitender Überlassung gilt die Verwaltungsübertretung als in dem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle

Abschnitt VI - Schlussbestimmungen

In-Kraft-Treten

§ 23.

- (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1988 in Kraft.
- (2) § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 460/1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.
- (3) Die §§ 1 Abs. 3, 13 Abs. 4 und 5, 15, 17, 18 Abs. 1, 19 Abs. 1 bis 3, 20 Abs. 1, 21 Abs. 1 und 22 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 314/1994 treten mit 1. Juli 1994 in Kraft. Bis zum In-Kraft-Treten des § 5 Z 1 lit. b des Bundessozialämtergesetzes (Art. 33 des Arbeitsmarktservice-Begleitgesetzes, BGBl. Nr. 314/1994) obliegen die Aufgaben und Befugnisse der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.
- (4) Die §§ 1, 10a, 12a, 13, 16a und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/1999 treten mit 1. Oktober 1999 in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 30. September 1999 ereignen.
- (5) § 11 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.
- (6) § 22 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 136/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.
- (7) Die §§ 6, 13, 15, 17, 19, 20 und 21 in der Fassung des Konjunkturbelebungsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 68, treten mit 1. Juli 2002 in Kraft.
- (8) Die §§ 1 Abs. 3, 13 Abs. 2 Z 2, 17 Abs. 1, 18 Abs. 1 sowie die §§ 24 bis 26 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2002, treten mit dem auf die Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Monatsersten in Kraft.
- (9) § 10 Abs. 1 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2005 treten mit 1. August 2005 in Kraft.
- (10) § 17 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2005 tritt mit 1. September 2005 in Kraft.

- (11) § 14 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008 tritt mit 1. Juli 2008 in Kraft.
- (12) § 14 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 70/2009 tritt mit 1. August 2009 in Kraft.
- (13) § 1, § 17 und § 20 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2011 treten mit 1. Mai 2011 in Kraft.
- (14) § 26 Z 3 in der Fassung des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, tritt mit 1. Juli 2012 in Kraft; gleichzeitig tritt § 26 Z 2 außer Kraft.
- (15) § 1 Abs. 2, Abs. 2a, Abs. 4a und Abs. 5, § 5 Abs. 1, § 6a samt Überschrift, § 7 Abs. 2, § 10 Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 6, § 10a samt Überschrift, § 11, § 12, § 12a, § 14 Abs. 1, § 15 Abs. 1, die Überschrift vor § 17, § 17 Abs. 3 bis Abs. 5 und Abs. 7, § 18, § 20 Abs. 1 und Abs. 4, § 21 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3, § 26 sowie Abschnitt V und VI in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 treten mit 1. Jänner 2013 in Kraft. Die Entsendung und Bestellung der Organmitglieder sowie die Konstituierung der Organe des Sozial- und Weiterbildungsfonds mit Wirkung zum 1. Jänner 2013 kann bereits ab dem auf die Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 folgenden Tag erfolgen. Die Verpflichtung zur Beitragsleistung gemäß § 22d Abs. 1 und 2 tritt hinsichtlich überlassener Arbeiter mit 1. Jänner 2013 und hinsichtlich überlassener Angestellter mit 1. Jänner 2017 in Kraft.
- (16) § 22 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft und ist auf Sachverhalte, die sich nach Ablauf des 31. Dezember 2012 ereignen, anzuwenden. Auf Sachverhalte, die sich vor Ablauf des 31. Dezember 2012 ereignet haben, ist § 22 weiterhin in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes anzuwenden.
- (17) § 10 Abs. 1a und § 13 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2012 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 24.

Soweit in diesem Bundesgesetz personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Verweisungen

§ 25.

Soweit in diesem Bundesgesetz auf Bestimmungen anderer Bundesgesetze ohne Bezugnahme auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Vollziehung

§ 26.

Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 7 Abs. 1 in Bezug auf das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz der Bundesminister für Justiz;
2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

5. Musterbetriebsvereinbarungen

Musterbetriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Ziff. 1 a ArbVG

1. Geltungsbereich

- 1.1 Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 1 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) mit betrieblichen Arbeiten des ... (Betrieb, Unternehmen).
- 1.2 Ob eine Arbeitskraft, die mit betrieblichen Arbeiten beschäftigt wird, unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt oder ob wegen Vorliegen eines echten Werkvertrages (§ 4 AÜG) die Vorschriften für die Arbeitskräfteüberlassung nicht anwendbar sind, ist einvernehmlich zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat zu prüfen und festzulegen. Zu diesem Zweck hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat vor jeder Beschäftigung von externen Arbeitskräften im Betrieb oder mit betrieblichen Aufgaben zu informieren. Näheres dazu regelt Punkt 3.
- 1.3 Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie gilt unbefristet und kann nur einvernehmlich oder durch Entscheidung der Schlichtungsstelle abgeändert oder aufgehoben werden.

2. Grundsatzbestimmungen, Vertrag mit dem Überlasser

- 2.1. Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften erfolgt grundsätzlich nur dann, wenn
 - ◆ in einem bestimmten betrieblichen Arbeitsbereich ein vorübergehender, erhöhter Arbeitsanfall bewältigt werden muss, oder
 - ◆ für bestimmte betriebliche Arbeitsbereiche besondere Qualifikationen erforderlich sind, die durch eigene Arbeitskräfte nicht erfüllt werden und auch kurzfristig durch Ausbildungsmaßnahmen nicht erworben werden können.
 - ◆ Der Einsatz von überlassenen Arbeitnehmern für betriebseigene Aufgaben ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn
 - ◆ im betroffenen Arbeitsbereich Kurzarbeit angestrebt oder gearbeitet wird, oder
 - ◆ in betroffenen Abteilungen oder Geschäftsbereichen in den letzten sechs Monaten der Personalstand verringert wurde bzw. Kündigungen geplant sind, oder
 - ◆ der betroffene Arbeitsbereich von Umstrukturierungsmaßnahmen erfasst ist oder erfasst werden soll, oder

- ◆ im betroffenen Arbeitsbereich bereits 10 Prozent der Arbeitsstunden oder mehr von überlassenen Arbeitskräften erbracht werden. Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind einvernehmlich zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzulegen.
- 2.2. Der Betriebsinhaber wird nur mit solchen Überlassern Verträge abschließen, welche die vertragliche Verpflichtung übernehmen und die Vertrauenswürdigkeit besitzen, dass die Bestimmungen des AÜG eingehalten werden. Wenn Verstöße gegen arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen bekannt werden, ist der Überlasser vom Betriebsinhaber aufzufordern, dies einzustellen. Kommt er dieser Aufforderung nicht nach, ist der Überlassungsvertrag vorzeitig aufzulösen. Diese Lösungsmöglichkeit ist im Vertrag mit dem Überlasser abzusichern.
- 2.3. Der Betriebsinhaber teilt dem Überlasser mit, welche Arbeitszeitvorschriften im Betrieb gelten. Weiters teilt der dem Überlasser die Höhe des kollektivvertraglichen Entgelts mit, welches der Betriebsinhaber einem vergleichbaren Arbeitnehmer zu zahlen hat. Die "Vergleichbarkeit" im Sinne des § 10 Abs. 1, 3 und 4 des AÜG ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestimmen, wobei bei einer länger dauernden Überlassung (jedenfalls ab sechs Monaten, einschließlich kurzer Unterbrechungen) auf die betriebliche Einstufungspraxis Bedacht genommen wird.

3. Information und Beratung, Überwachung

- 3.1 Beabsichtigt der Betriebsinhaber, betriebliche Arbeiten durch externe Arbeitskräfte auszuführen zu lassen, so ist der Betriebsrat mindestens vier Wochen im vorhinein davon in Kenntnis zu setzen. Diese Verständigungsfrist kann in Fällen eines dringenden, kurzfristig anfallenden Bedarfes verringert werden.

Diese Information hat insbesondere zu enthalten:

- ◆ die in Aussicht genommenen Arbeitsbereiche,
- ◆ Angaben darüber, ob die Arbeitskräfte ein eigenes, dem Vertragspartner des Betriebsinhabers zurechenbares Werk herstellen,
- ◆ Angaben darüber, mit welchen Materialien und Werkzeugen gearbeitet werden soll,
- ◆ Angaben darüber, wer über die Arbeitskräfte die Dienst- bzw. Fachaufsicht ausübt, also für Weisungen bei der Arbeitsleistung und diszipliniere Angelegenheiten zuständig ist,
- ◆ Angaben über die Verantwortlichkeit und Haftung für den Arbeitserfolg und bei Betriebsunfällen bzw. Schäden im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung.

Auf Verlangen des Betriebsrates ist über die Information zu beraten. Hierbei ist insbesondere einvernehmlich zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzustellen, ob das AÜG und diese Betriebsvereinbarung anwendbar sind oder nicht.

3.2. Ergibt sich aufgrund der Informationen gem. Punkt 3.1 oder nach der Beratung mit dem Betriebsrat, dass Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, so ist der Betriebsrat unmittelbar im Anschluss daran zusätzlich über folgendes zu informieren:

- ◆ Die möglichst detaillierte Bezeichnung der Art der Arbeitsleistung in den beabsichtigten Einsatzbereichen,
- ◆ die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte in den einzelnen Einsatzbereichen und Tätigkeitsparten,
- ◆ die vermutliche Dauer des Einsatzes der überlassenen Arbeitskräfte, die beabsichtigte Vertragsgestaltung zwischen Betriebsinhaber und Überlasser, vor allem hinsichtlich Entgelt und Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskräfte,
- ◆ die Gründe, die zur Inanspruchnahme der Überlassung führen sollen, die Auswirkungen für die Arbeitnehmer des Unternehmens (Betriebes), vor allem in Bezug auf Lohnsystem
- ◆ und Lohnstruktur,
- ◆ die beabsichtigte Zusammenarbeit der Arbeitnehmer des Unternehmens mit den überlassenen Arbeitskräften, allfällige Beaufsichtigungspflichten und Einbeziehung in bestehende betriebliche Einrichtungen.

Über Verlangen des Betriebsrates ist über diese Informationen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat vor Aufnahme der Tätigkeit der überlassenen Arbeitskräfte eine Beratung durchzuführen, insbesondere auch über die Notwendigkeit des Einsatzes der überlassenen Arbeitnehmer, geleitet von den in Pkt. 1 festgehaltenen Grundsätzen.

3.3. Wenn der Vertrag zwischen Überlasser und Betriebsinhaber abgeschlossen ist, hat eine Ablichtung davon dem Betriebsrat übermittelt zu werden. Davon dürfen nur jene Vertragsteile ausgenommen werden, die weder arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche der überlassenen Arbeitskräfte betreffen noch für die Arbeitnehmer des Betriebes (Unternehmens) mittelbar oder unmittelbar von Bedeutung sind. Kosten der Überlassung sind für die Arbeitnehmer des Betriebes (Unternehmens) jedenfalls von Bedeutung.

Wird kein schriftlicher Vertrag zwischen Betriebsinhaber und Überlasser abgeschlossen bzw. enthält dieser die folgenden Angaben nicht, so ist über folgendes dem Betriebsrat unabhängig vom Überlassungsvertrag schriftlich Mitteilung zu machen:

- ◆ Dauer der Vereinbarung,
- ◆ Ausmaß der zugesagten Überlassungsfälle,
- ◆ Ausmaß der zugesagten Arbeitsstunden,

- ◆ zugesagte Qualifikationen,
 - ◆ Entgelt für den Gesamtvertrag und Entgelt pro Arbeitsstunde (aufgeschlüsselt nach Qualifikationen),
 - ◆ allfällige Nebenabreden, die das Verhalten der überlassenen Arbeitskräfte während oder nach der Überlassung oder Arbeitnehmer des Betriebes (Unternehmens) betreffen.
- 3.4. Wenn überlassene Arbeitnehmer die Beschäftigung im Betrieb aufnehmen, ist der Betriebsrat hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Dasselbe gilt im Fall der Beendigung der Überlassung. Veränderungen beim Einsatz überlassener Arbeitskräfte und beim Vertrag Betriebsinhaber
- ◆ Überlasser während der Überlassung gelten als neuerliche Überlassung, für die die Regeln gem. Punkt 3 dieser Betriebsvereinbarung anzuwenden sind.
- 3.5. Der Betriebsrat ist während der Überlassung berechtigt, die Einhaltung der Bestimmungen des AÜG und dieser Betriebsvereinbarung zu überwachen. Insbesondere ist er auch zu Interventionen beim Betriebsinhaber oder bei Stellen außerhalb des Betriebes berechtigt, wenn Mängel bei der Einhaltung der Vorschriften festgestellt werden.
- 3.6. Im Fall von behördlichen Überprüfungen ist der Betriebsrat zu informieren bzw. beizuziehen.

4. Anwendung bestehender Betriebsvereinbarungen/Sozialleistungen

Während der Dauer der Überlassung sind sämtliche Betriebsvereinbarungen und innerbetriebliche Sozialleistungen auf überlassene Arbeitnehmer anzuwenden. Ausgenommen sind:

Beispiele: Einarbeiten, Essenseinnahme, Garderobe, hygienische Einrichtungen (Wasch-, Umkleieräume)

5. Arbeitszeitregelungen

Grundsätzlich gelten die innerbetrieblich anzuwendenden Vorschriften über die Lage und Dauer der Arbeitszeit auch für überlassene Arbeitnehmer. Dies gilt auch für Schichtpläne und Einarbeitungsvorschriften. Kann die eingearbeitete Zeit nicht in Anspruch genommen werden, ist der überlassenen Arbeitskraft die Arbeitsleistung vom Betriebsinhaber in Entgelt zu vergüten.

Bei Teilzeitbeschäftigung kann Mehrarbeit unabhängig von den vertraglichen Abmachungen zwischen dem Überlasser und Betriebsinhaber nur im Einvernehmen mit dem überlassenen Arbeitnehmer und dem Betriebsrat angeordnet werden.

Zuordnungen zu einzelnen, betrieblich für bestimmte Arbeitnehmergruppen geltende Arbeitszeitregelungen erfolgen für überlassene Arbeitskräfte einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber. Dasselbe gilt für Ausnahmen von der Geltung innerbetrieblicher Arbeitszeitregelungen für überlassene Arbeitskräfte.

6. Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes

Bei Aufnahme der Beschäftigung sind überlassene Arbeitnehmer im Sinne des § 9 Arbeitnehmerschutzgesetz auf mögliche Gefahren aufmerksam zu machen und über Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

Dem überlassenen Arbeitnehmer ist bei Aufnahme der Arbeitsleistung die erforderliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Wenn dies der Überlasser unterlässt, trifft diese Verpflichtung den Betriebsinhaber.

Soweit ärztliche Untersuchungen während der Dauer der Überlassung vorgeschrieben sind, sorgt der Betriebsinhaber dafür, dass diese durchgeführt werden.

7. Übernahmeklausel

Ausgehend von den Bestimmungen des AÜG (§§8, 10 Abs. 3) wird der Betriebsinhaber in den Überlassungsverträgen mit dem Überlasser keinerlei vertragliche Bestimmungen aufnehmen, welche die überlassenen Arbeitnehmer in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken. Wenn die Überlassung die Dauer von sechs Monaten übersteigt und kein Ende des Arbeitsbedarfes absehbar ist, hat der Betriebsinhaber der überlassenen Arbeitskraft anzubieten, dass die Arbeitsleistung aufgrund eines Arbeitsverhältnisses zum Betriebsinhaber fortgesetzt wird. Bei diesem Angebot sind jene Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen, die vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb haben.

Ein solches Angebot darf nur unterbleiben, wenn zwingende Gründe dagegensprechen und wenn darüber vorher mit dem Betriebsrat beraten worden ist.

8. Sicherung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Betriebes

Die Einhaltung der Bestimmung des § 2 Abs. 3 AÜG (Schutz der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb) wird durch folgende Maßnahmen gewährleistet:

In jedem Fall ist auf Verlangen des Betriebsrates eine Beratung durchzuführen, wenn seitens des Betriebsrates oder seitens betroffener Arbeitnehmer die Beeinträchtigung von Arbeitsbedingungen geltend gemacht wird.

Ziel dieser Beratung ist es, die Beeinträchtigung zu beseitigen, wenn nicht anders möglich durch Beendigung der Überlassung.

Die folgenden Varianten könnten zusätzlich in die BV aufgenommen werden, wobei die Variante 1 mit den anderen drei kombinierbar ist:

Variante 1)

Jene Arbeitnehmer, die in Arbeitsbereichen beschäftigt sind, in denen überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden, können rechtswirksam nur mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden, sofern nicht ein darüber hinausgehender Kündigungsschutz wirksam ist.

Variante 2)

Jene Arbeitnehmer, die in Bereichen tätig sind, in denen überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden, erhalten für die Dauer der Überlassung eine Zulage, um die Kostenersparnis für das Unternehmen auszugleichen.

Die Höhe dieser Zulage ist im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber festzulegen, bei Nichteinigung beträgt sie die Differenz zwischen dem Stundensatz, den der Betriebsinhaber dem Überlasser leistet, und dem um 70 Prozent (Lohnnebenkosten) erhöhten Stundensatz (einschließlich aller Zulagen) beschäftigter Arbeitnehmer vergleichbarer Verwendung.

Variante 3)

Die überlassenen Arbeitskräfte erhalten vom Betriebsinhaber eine Zulage zu ihrem vom Überlasser zu leistenden Entgelt, um die Kostenersparnis für das Unternehmen auszugleichen.

Die Höhe dieser Zulage ist im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber festzulegen, bei Nichteinigung beträgt sie die Differenz zwischen dem Stundensatz, den der Betriebsinhaber dem Überlasser leistet, und dem um 70 Prozent (Lohnnebenkosten) erhöhten Stundensatz (einschließlich aller Zulagen) beschäftigter Arbeitnehmer vergleichbarer Verwendung.

Variante 4)

Der Betriebsratsfonds erhält für die Dauer der Überlassung eine Zuwendung vom Betriebsinhaber, um die Kostenersparnis für das Unternehmen auszugleichen. Diese Zuwendung ist vom Betriebsrat für Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer zu verwenden, die im Einvernehmen mit dem Betriebsinhaber zu bestimmen sind.

Die Höhe der Zuwendung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber festzulegen, bei Nichteinigung beträgt sie pro überlassener Arbeitskraft die Differenz zwischen dem Stundensatz, den der Betriebsinhaber dem Überlasser leistet, und dem um 70 Prozent (Lohnnebenkosten) erhöhten Stundensatz (einschließlich aller Zulagen) beschäftigter Arbeitnehmer vergleichbarer Verwendung.

9. Schlussbestimmungen

Ehe Rechtsstreitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung über ihre Auslegung und Einhaltung mittels Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht anhängig gemacht werden, sind sie einem Schlichtungsausschuss vorzulegen, dem drei Vertreter des Betriebsinhabers und drei Mitglieder des Betriebsrates angehören und dem jeder der beiden Vertragspartner je einen Vertreter überbetrieblicher Interessenvertretungen beiziehen kann.

Dieser Schlichtungsausschuss hat Vorschläge zur Bereinigung des Rechtsstreits zu erstatten. Er kann vom Betriebsrat oder vom Betriebsinhaber einberufen werden. Innerhalb von vier Wochen nach einer Einberufung werden die Vertragspartner nicht den Rechtsweg beschreiten. Bereits begonnene Prozesse werden aber weitergeführt.

Wird im Schlichtungsausschuss mit Zweidrittelmehrheit seiner Mitglieder (ausgenommen die Vertreter überbetrieblicher Interessenvertretungen) festgestellt oder geht aus einem rechtskräftigen Urteil (Beschluss) eines Gerichts hervor, dass ein Vertragsteil diese Betriebsvereinbarung verletzt hat, so hat dieser Vertragsteil dem anderen (für den Betriebsrat der Betriebsratsfonds) eine Konventionalstrafe zu leisten. Die Höhe dieser Konventionalstrafe ist einvernehmlich, mangels Einvernehmen vom Gericht nach billigem Ermessen festzulegen.

Andere Rechtsfolgen aus dieser rechtswidrigen Handlung (Unterlassung) bleiben unberührt.

Zur Verfügung gestellt von ÖGB Betriebsarbeit, Koll. Eduard Giffinger

Betriebsvereinbarung

(in der Folge kurz »BV« genannt) gemäß § 91 Abs 1 Ziff a ArbVG über Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte

abgeschlossen

zwischen der Unternehmensleitung der Firma A (in der Folge kurz »AG« genannt) sowie dem Zentralbetriebsrat der Firma A (in der Folge kurz »BR« genannt)

1. Persönlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieser BV gelten für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte (in der Folge kurz »Arbeitskräfte« genannt) von externen Leiharbeitsfirmen bzw. der Firma A im Sinne des § 1 Abs 1 und 2 AÜG, welche zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben eingesetzt werden.

Ausgenommen hiervon ist die Überlassung von Arbeitskräften zwischen Gesellschaften innerhalb des Konzern-Konsolidierungskreises (zB Firma A, Firma B, Firma C).

Ob eine Arbeitskraft, die für Arbeiten in der AG eingesetzt wird, unter den Geltungsbereich dieser BV fällt, ist nach den Bestimmungen des § 4 AÜG zu beurteilen. Auf Verlangen des jeweils zuständigen Betriebsrates ist darüber zu beraten.

Diese BV tritt mit 1.1.XXXX in Kraft und ersetzt die Betriebsvereinbarung vom 1.1.XXXX über die betriebliche Beschäftigung überlassener Arbeitnehmer.

2. Grundsatzbestimmungen

2.1. Vor dem Einsatz von überlassenen Arbeitskräften ist zu prüfen, ob der Personalbedarf nicht unternehmensintern abgedeckt werden kann. Im Zweifelsfall ist ein durch eine überlassene Arbeitskraft zu besetzender Arbeitsplatz intern auszuschreiben.

Der jeweils zuständige Betriebsrat hat das Recht, eine interne Ausschreibung für bestimmte Arbeitsplätze, für welche überlassene Arbeitskräfte vorgesehen sind bzw. durch überlassene Arbeitskräfte besetzt sind, zu verlangen. Eine vom jeweils zuständigen Betriebsrat verlangte interne Ausschreibung ist innerhalb von vier Wochen ab Verlangen, durchzuführen.

2.2. Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften erfolgt nur dann, wenn in einem bestimmten betrieblichen Arbeitsbereich ein vorübergehender, erhöhter Arbeitsanfall zu bewältigen ist, oder bei einem unvorhersehbaren Geschäftsverlauf ein allfällig erforderlicher Mehrbedarf an Personal vorerst durch überlassene Arbeitskräfte abgedeckt werden soll, oder für betriebliche Arbeitsbereiche bestimmte Qualifikationen erforderlich sind, die durch eigene ArbeitnehmerInnen nicht oder nicht zum erforderlichen Termin durch geeignete Ausbildungsmaßnahmen erfüllt werden können oder für bestimmte, in sich geschlossene Arbeitsvorgänge vorübergehend ein erhöhter Personalbedarf gegeben ist,

oder wenn ArbeitnehmerInnen der AG vorübergehend (zB durch Karenzurlaub, Präsenzdienst oder Krankenstand) ausfallen. In diesen Fällen ist jedoch zu prüfen, ob im Einzelfall anstelle der Beschäftigung von Arbeitskräften ein befristetes Arbeitsverhältnis von ArbeitnehmerInnen sinnvoller erscheint.

Weitergehende Einsatzfälle sind nur mit Zustimmung des örtlich zuständigen Betriebsrates zulässig.

- 2.3. Die AG wird nur mit solchen Überlassern Verträge abschließen, die sich vertraglich verpflichten und von denen angenommen werden kann, dass sie die Bestimmungen des AÜG sowie die sonstigen auf die Beschäftigung von Arbeitskräften einschlägigen kollektivvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Sollten dennoch solche Verstöße gegen arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen der AG bekannt werden, wird diese den Überlasser auffordern, diese einzustellen. Bei wiederholten Verstößen des Überlassers gegen diese arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen wird der Vertrag mit dem Überlasser aufgelöst.

- 2.4. Die AG teilt dem Überlasser mit, welche wöchentliche Normalarbeitszeit in den jeweiligen betrieblichen Arbeitsbereichen gilt. Weiters teilt die AG dem Überlasser die Höhe des kollektivvertraglichen Entgelts sowie die Einstufung in den Kollektivvertrag mit, in welche die AG eine/n vergleichbare/n ArbeitnehmerIn einzustufen hätte.

3. Information, Beratung und Überwachung

- 3.1. Gemäß den Bestimmungen des § 99 Abs 5 ArbVG ist der jeweils zuständige Betriebsrat vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von Arbeitskräften zu informieren. Auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der jeweils zuständige Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden.

Werden Arbeitskräfte länger als 6 Monate ununterbrochen beschäftigt, so sind diese namentlich dem jeweils zuständigen Betriebsrat zu melden. Der BR erhält einmal pro Jahr eine Liste aller überlassenen Arbeitskräfte, aus welcher der nähere Einsatzbereich und der datumsmäßige Beginn des Einsatzes als Leihkraft im Konzern zum Stichtag hervorgeht.

- 3.2. Der jeweils zuständige Betriebsrat ist während der Überlassung berechtigt, die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend der überlassenen Arbeitskräfte zu überwachen. Insbesondere ist er auch zu Interventionen bei der AG oder erforderlichenfalls bei Stellen außerhalb des Betriebes berechtigt, wenn Mängel bei der Einhaltung der Vorschriften festgestellt werden.
- 3.3. Im Falle von Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, welche die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte zum Inhalt haben, ist der jeweils zuständige Betriebsrat zu informieren und bei zu ziehen.

4. Arbeitszeitregelung

Grundsätzlich werden überlassene Arbeitskräfte nur während der für den jeweiligen betrieblichen Arbeitsbereich geltenden Arbeitszeit eingesetzt. Dies gilt auch für Schichtmodelle und Einarbeitungsregelungen.

5. Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes

Bei Aufnahme der Beschäftigung sind überlassene Arbeitskräfte im Sinne des § 9 ASchG auf mögliche Gefahren aufmerksam zu machen und über Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Die AG hat den Überlasser zu verpflichten, dass den Arbeitskräften die erforderliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt wird. Soweit während der Dauer der Überlassung ärztliche Untersuchungen gesetzlich vorgeschrieben sind, wird die AG dafür sorgen, dass diese durchgeführt werden.

6. Sicherung der Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte des Beschäftigerbetriebes

Zur Einhaltung der Bestimmungen des § 2 Abs 3 AÜG ist auf Verlangen des jeweils zuständigen Betriebsrates eine Beratung in allen jenen Fällen durchzuführen, in denen seitens der jeweils zuständigen Betriebsräte oder seitens betroffener ArbeitnehmerInnen die Beeinträchtigung von Lohn- und/oder Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen der AG geltend gemacht wird. Ziel dieser Beratung ist es, eine mögliche Beeinträchtigung zu beseitigen.

7. Übernahmebestimmung, Sonstiges

Sollte nach 24 Monaten unbefristeter Beschäftigung eine Auflösung der Überlassung erfolgen, so ist diese rechtzeitig vorab mit dem zuständigen Betriebsrat zu beraten. Nach 36 Monaten ununterbrochener Beschäftigung sind unter Einbindung des zuständigen Betriebsrates mit der betreffenden Arbeitskraft Gespräche über deren weitere Entwicklung im Hinblick auf eine allfällige Übernahme in eine im Vollkonsolidierungskreis der AG befindlichen Gesellschaft zu führen, spätestens 60 Monaten ununterbrochener Beschäftigung hat eine solche sofort zu erfolgen. Es soll jedenfalls nach diesem Zeitraum keine weitere Konzernüberlassung erfolgen.

Überlassene Arbeitskräfte erhalten nach Möglichkeit zu den gleichen Konditionen Zugang zur Betriebsverpflegung und können - sofern vorhanden - den Werksverkehr mitbenützen (ohne Anspruch auf Ablöse).

Ort, am Datum

Unterschriften:

Für den BR

Für die Firma A

Beilage zur Betriebsvereinbarung vom XX.XX.XXXX

gemäß § 97 Abs 1 Ziff 1a ArbVG über Grundsätze
der betrieblichen Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte

Regelung für die Übernahme von externen Leihkräften

1. Übergangsregelungen

- a) Bestehende Zeiten bei verschiedenen Leihunternehmen werden zusammengerechnet, sofern der Einsatz durchlaufend in der Firma A erfolgte.
- b) Bei Unterbrechung des Leihverhältnisses von > 6 Monaten beginnt die Frist von neuem zu laufen.
- c) Vordienstzeiten werden angerechnet für Jubiläum, KV-Einstufung und Vorschaltzeitzeit der Pensionskasse.
- d) Bis Ende 2005 kann das Angebot zur Übernahme nach »Arbeitsjahren« gestaffelt verteilt erfolgen.
- e) Das Angebot zur Übernahme erfolgt befristet auf freiwilliger Basis.
- f) Lehrlinge werden nach der Behaltefrist - im Falle einer Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb Firma A - für maximal 1 Jahr in der ZAK-Firma der Firma A beschäftigt. Danach erfolgt eine Übernahme gemäß der gegenständlichen Betriebsvereinbarung. Das/der tatsächliche Gehalt/Lohn vor der Übernahme bleibt als Mindestanspruch erhalten, Stichtage für Urlaub sowie Jubiläumsgeld werden angerechnet.

2. Auswahl ÜbernahmekandidatInnen

Die Übernahme erfolgt erst nach einer formalen positiven Beurteilung durch den/die Vorgesetzte/n im Hinblick auf bisherige Leistung und auf zukünftige Entwicklung; andernfalls ist eine Nachfrist zu setzen und infolge des Leihverhältnis binnen 3 Monaten zu beenden. Im Falle hoher Abfertigungsverluste im Zuge der Übergangsphase kann eine abweichende Regelung im Einvernehmen mit Konzernpersonal und Zentralbetriebsrat getroffen werden.

3. Übernahmeregeln bezüglich KV Neu, andere

Alle Leihkräfte begründen ein neues Arbeitsverhältnis, somit kommt im KV Neu die neue Gehalts-/Lohntabelle zur Anwendung. Im Zuge der Übernahme erhalten Leihkräfte, die vor dem 1.1.XXXX bereits in der OMV beschäftigt waren, zum jeweiligen Stichtag bzw. - wenn später - zum Übernahmezeitpunkt und sofern die Auszahlung nicht bereits erfolgte, die Abgeltung für den XXXX-Tag.

Mit Übernahme erfolgt die Integration in die jeweilige Gesellschaft, insbesondere bezüglich Firmenpension und Sozialleistungen.

Betriebsvereinbarung für die Konzernüberlassung zum Einsatz von Leiharbeitskräften

Zwischen der Firma B und dem Arbeiter- und AngestelltenBR wird nachfolgende Betriebsvereinbarung über Grundsätze betreffend die betriebliche Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte gemäß § 97 Abs. 1 Z. 1a ArbVG abgeschlossen.

Präambel

In Umsetzung der »Grundsatzklärung« der Firma B zum Einsatz von Leiharbeitskräften unterstützt diese Vereinbarung die einzelnen Konzernfirmen in ihrer Personalarbeit. Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften erfolgt über eine mit der zuständigen Betriebsratskörperschaft abgestimmte Gesamtplanung im Rahmen der Leitlinien des Konzerns. Ergebnisse von relevanten Projekten (zB XXXX) fließen in den Planungsprozess ein. Dabei werden die Konzerngesellschaften nur Leasingfirmen beauftragen, die der Kultur und den Qualitätsstandards des Konzerns entsprechen. Dies bildet einen Bestandteil der jeweiligen Einkaufsrichtlinien.

1. Geltungsbereich

- 1.1. Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gelten für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 1 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) mit betrieblichen Arbeiten der Firma B.
- 1.2. Ob eine Arbeitskraft, die mit betrieblichen Arbeiten beschäftigt wird, unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung fällt oder ob wegen Vorliegen eines Werkvertrages die Vorschriften für die Arbeitskräfteüberlassung nicht anwendbar sind, ist nach Maßgabe der Bestimmungen des § 4 AÜG zu beurteilen. Im Streitfall erfolgt eine Beratung im Schlichtungsausschuss.
- 1.3. In einem gesonderten Anhang, der einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung bildet, kann in begründeten Fällen die Ausnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften, die als Fachkräfte besonderen qualitativen Anforderungen im Rahmen der Tätigkeit bei der Firma B entsprechen, vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- 1.4. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1. 1. XXXX in Kraft.

Hinsichtlich der Punkte 2.2. und 6.2. ist mit dem Betriebsrat zu beraten, wie eine ehestmögliche Anpassung der betrieblichen Handhabung bezüglich bereits bestehender Arbeitskräfteüberlassungen an die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung erfolgen kann.

2. Grundsatzbestimmungen

- 2.1. Vor dem Einsatz von Leihpersonal bzw. während der Beschäftigung ist zu prüfen, ob der Personalbedarf nicht unternehmensintern abgedeckt werden kann. Es wird daher eine konzern- oder divisionsweite Personaldrehscheibe, im Sinne einer gemeinsamen Datenbank, eingerichtet, deren Ziel es sein soll, jede offene Stelle auszuschreiben.
- 2.2. Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften dient nicht dem Ersatz von Stammpersonal und erfolgt nur wenn und solange
 - ◆ in einem bestimmten betrieblichen Arbeitsbereich ein vorübergehender, erhöhter Arbeitsanfall bewältigt werden muss, oder
 - ◆ ein zeitlich begrenzter Personalbedarf (zB längere Ausfallzeiten von MitarbeiterInnen) nicht durch Eigenpersonal abgedeckt werden muss, oder
 - ◆ im Einsatzbereich absehbare Kapazitätsschwankungen (zB Mengenreduzierungen, Schichtumstellungen, Leistungseinschränkungen, Leistung für externe Unternehmen), dem Einsatz von Eigenpersonal aus personalwirtschaftlichen Gründen entgegenstehen, oder
 - ◆ für bestimmte betriebliche Arbeitsbereiche besondere Qualifikationen erforderlich sind, die durch eigene Arbeitskräfte nicht erfüllt werden und auch kurzfristig durch Ausbildungsmaßnahmen nicht erworben werden können.

Dabei ist es auch möglich, dass überlassene Arbeitskräfte Qualifikationen, die vom Unternehmen in absehbarer Zeit benötigt werden, erst erwerben. Dies sind Qualifikationsmaßnahmen, die notwendig sind zum entsprechenden Einsatz der überlassenen Arbeitskraft (im Sinne des Erwerbs einer nicht vorhandenen Grundausbildung oder der Aneignung von notwendigen Spezialkenntnissen).

Die Art und die Dauer der Maßnahmen werden vor der Aufnahme der überlassenen Arbeitskraft in einem Schulungsplan entweder für bestimmte Beschäftigtengruppen oder für einzelne Arbeitskräfte festgelegt, der mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist. Dabei können gesellschafts-spezifisch Ausbildungspläne vereinbart werden, die im Anhang zur Betriebsvereinbarung angeführt werden.

Diese Qualifikationsmaßnahmen sind auf eine eventuelle Probezeit anzurechnen und sind kein Ersatz für innerbetriebliche Weiterentwicklung. Ausnahmen davon sind einvernehmlich zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat festzulegen.

- 2.3. Der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften ist grundsätzlich nach den Bestimmungen des AÜG ausgeschlossen, wenn das Unternehmen von Arbeitskampfmaßnahmen betroffen ist. Ebenso ist der Einsatz ausgeschlossen, wenn im betroffenen Bereich Kurzarbeit beantragt oder geleistet wird.

2.4. Der Beschäftigte wird nur mit solchen Überlassern Verträge abschließen, welche die vertragliche Verpflichtung übernehmen, die Bestimmungen des AÜG und der Betriebsvereinbarung einzuhalten. Wenn Verstöße gegen arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen bekannt werden, ist der Überlasser vom Betriebsinhaber aufzufordern, diese einzustellen. Kommt er dieser Aufforderung nicht nach, ist der Überlassungsvertrag vorzeitig aufzulösen. Diese Lösungsmöglichkeit ist im Vertrag mit dem Überlasser abzusichern.

2.5. Im Vertrag zwischen Überlasser und Beschäftigter ist festzulegen, dass auf Verlangen des Beschäftigten folgende Unterlagen zu übermitteln sind:

- ◆ die Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 Abs. 1 ASVG,
- ◆ eine Darstellung der Qualifikation,
- ◆ die Überlassermittteilung gemäß § 12 AÜG.

Die Gewerbeberechtigung sowie - beim Einsatz von Ausländern im Sinne des Ausländerbeschäftigungsgesetzes - der Befreiungsschein bzw. eine Arbeitserlaubnis sind ebenfalls vorzulegen.

Dem Betriebsrat ist auf Verlangen Einsicht in die angeforderten Unterlagen zu gewähren bzw. sind auf sein Verlangen obige Unterlagen anzufordern.

2.6. Der Beschäftigter teilt dem Überlasser mit, welche Arbeitszeitvorschriften im Betrieb gelten.

Weiters ist dem Überlasser die Höhe des arbeitsplatzbezogenen Arbeitslohnes/Grundgehaltes eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Die Bewertung des Arbeitsplatzes bzw. die Vergleichbarkeit für die Entgeltfindung ergibt sich aus der Art der Tätigkeit und Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten sowie der Qualifikation der Arbeitskraft.

2.7. a) Der Beschäftigter verpflichtet den Überlasser, dass dieser der Entlohnung der überlassenen Arbeitskraft

- ◆ den Arbeitslohn bzw. Grundgehalt eines mit vergleichbaren Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmers entsprechenden Alters und Qualifikation im Beschäftigterunternehmen oder
- ◆ das gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgeschriebene Entgelt als Mindestmaß nach Günstigkeitsprinzip zu Grunde legt. In diesem Zusammenhang können Begriff und Höhe von relevantem Arbeitslohn und Grundgehalt bei divisions- oder gesellschaftsspezifischen Bedarf an einem gesonderten Anhang, der einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung bildet, näher definiert werden.

b) Die überlassenen Arbeitskräfte sind in die betriebliche Sozialleistung bezüglich Werksküche bzw. verbilligtes Essen zu integrieren.

c) Die überlassenen Arbeitskräfte von Überlasserfirmen der Firma B sind in die Zahlung von allgemeinen Erfolgsprämien in gleicher Form wie das Stammpersonal zu integrieren.

d) In einem gesonderten Anhang zur Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, inwieweit andere als die in lit. c genannten überlassenen Arbeitskräfte in eine Prämienregelung miteinbezogen werden. Weiters kann geregelt werden, ob und gegebenenfalls welche innerbetrieblichen Zulagen und Sozialleistungen an überlassene Arbeitskräfte gewährt werden.

3. Information, Beratung und Überwachung

- 3.1. Ist eine Arbeitskräfteüberlassung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung beabsichtigt, ist die zuständige Betriebsratskörperschaft (Arbeiter oder/und Angestellte) von der jeweiligen Abteilungs-/Betriebsleitung 4 Wochen vor dem geplanten Einsatzbeginn zu verständigen. Nach der Verständigung über die geplante Arbeitskräfteüberlassung und noch vor dem Beginn der Beschäftigung hat auf Verlangen des Betriebsrates eine Beratung zu erfolgen.

Die Verständigung an den Betriebsrat hat schriftlich zu erfolgen und nachstehende Informationen zu beinhalten:

- ◆ Gründe, die den Einsatz von Leihpersonal notwendig machen
- ◆ Die Bezeichnung der Art der Tätigkeit in den beabsichtigten Einsatzbereichen
- ◆ Beschäftigungsbeginn, Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte.

In Fällen eines dringenden, kurzfristig anfallenden Bedarfes hat diese Verständigung jedenfalls spätestens unmittelbar vor Aufnahme der Beschäftigung zu erfolgen.

- 3.2. Nach Möglichkeit vor, ansonsten unverzüglich nach der Aufnahme der Beschäftigung ist der Betriebsrat darüber in Kenntnis zu setzen. Diese Information hat zu enthalten:

- ◆ Name, Geburtsdatum und Qualifikation
- ◆ Beschäftigungsbeginn, voraussichtliche Dauer
- ◆ Entlohnung, Zulagen (nur soweit es datenschutzrechtlich möglich ist,
- ◆ diese Daten vom Überlasser zu erhalten, werden sie zur Verfügung gestellt)
- ◆ Überlasser, Einsatzbereich, Tätigkeitsbereich, NSch-Arbeitsplatz
- ◆ Untersuchungsnotwendigkeit nach § 8 ASchG.

Diese Daten werden von den Verantwortlichen im Betrieb oder in den Abteilungen nach Möglichkeit über EDV erfasst und dem Betriebsrat durch eine entsprechende Zugriffsberechtigung zugänglich gemacht. Schriftliche Meldungen erfolgen nur mehr für jene Bereiche, in denen EDV-Lösungen nicht vorhanden sind.

Diese Informationen sind mindestens für die Dauer der Überlassung sowie für zwei Jahre nach die-

ser verfügbar zu halten.

- 3.3. Der Betriebsrat ist berechtigt, in alle Rahmenverträge mit Überlasserfirmen Einsicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich aller Vereinbarungen, die die Kosten der Überlassung bzw. die personenbezogene Abrechnung (soweit datenschutzrechtlich möglich) betreffen.
- 3.4. Der Betriebsrat ist während der Überlassung berechtigt, die Einhaltung der Bestimmungen des AÜG und dieser Betriebsvereinbarung zu überwachen. Insbesondere ist er auch zu Interventionen beim Betriebsinhaber oder bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes berechtigt, wenn Mängel bei der Einhaltung dieser Vorschriften festgestellt werden.
- 3.5. Bei Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes berührt werden, sowie bei Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Arbeitnehmerzuschutzzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen.

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesem Fällen zu verständigen.

4. Arbeitszeitregelung

Es gelten die innerbetrieblich im jeweiligen Einsatzbereich anzuwendenden Vorschriften über die Lage und die Dauer der Arbeitszeit auch für überlassene Arbeitskräfte.

5. Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes

Für die Dauer der Überlassung obliegen die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftiger.

- 5.1. Bei der Aufnahme der Beschäftigung sind überlassene Arbeitskräfte im Sinne des § 9 ASchG auf mögliche Gefahren aufmerksam zu machen und über Schutzmaßnahmen zu unterweisen.
- 5.2. Den überlassenen Arbeitskräften ist bei Aufnahme der Arbeitsleistung die erforderliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Die Kostentragung ist im Vertrag zwischen Beschäftiger und Überlasser zu regeln.
- 5.3. Für die betriebsärztliche Betreuung sorgt für die Dauer der Überlassung der Beschäftiger. Erforderlichenfalls sind vor Aufnahme der Beschäftigung entsprechende Eignungsuntersuchungen durchzuführen.

6. Benachteilungsverbot/Übernahme

- 6.1. Ausgehend von den Bestimmungen des AÜG wird das Unternehmen in die Überlassungsverträge keinerlei vertragliche Bestimmungen aufnehmen, welche die überlassenen Arbeitnehmer in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken. Insbesondere darf nicht ausdrücklich ausgeschlossen sein, dass diese Dienstnehmer ihr Beschäftigungsverhältnis zum Überlasser beenden und ein neues Dienstverhältnis zum Beschäftiger eingehen.
- 6.2. Die zeitliche Dauer der Überlassung kann auf folgende Weise fixiert werden:

Grundsätzlich ist die voraussichtliche Dauer der Überlassung bereits bei Einsatzbeginn so festzulegen, dass das Ende der Überlassung objektiv bestimmbar ist. Divisions- und gesellschaftsspezifische Beispiele für die objektive Bestimmbarkeit können bei Bedarf in einem gesonderten Anhang, der einen integrierenden Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung bildet, festgelegt werden.

In jenen Fällen, in denen eine derartige Festlegung der Überlassungsdauer nicht erfolgt ist, ist nach sechsmonatiger Überlassung der Arbeitskraft in den gleichen Betrieb eine Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat durchzuführen und die weitere Vorgangsweise auf Verlangen schriftlich festzulegen.

Dabei kann eine Verlängerung der Einsatzdauer um drei bis sechs Monate entsprechend der Verlängerung der Befristung von Stammarbeitnehmern festgelegt werden.

Ist nach Ablauf dieser Verlängerung das Ende der Einsatzdauer nicht objektiv vorhersehbar, wird nach Ablauf von insgesamt 18 Monaten ab Beginn der Überlassung entweder die Überlassung beendet oder der überlassenen Arbeitskraft ein Angebot zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zum Beschäftigerbetrieb unterbreitet.

Kurzfristige Unterbrechungen der Überlassung für einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine bestimmte Tätigkeit sind auf die 6-Monats-Frist anzurechnen. Über Unstimmigkeiten hinsichtlich der anzurechnenden Zeit entscheidet der Schlichtungsausschuss gemäß Pkt. 8. Ausnahmen von der Übernahme können vorgenommen werden, wenn zuvor der zuständige Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt hat.

7. Sicherung der Arbeitsbedingungen

Die Einhaltung der Bestimmung des § 2 Abs. 3 AÜG (Schutz der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb) wird durch folgende Maßnahmen gewährleistet:

- 7.1. Auf Verlangen des Betriebsrates ist eine Beratung durchzuführen, wenn seitens betroffener Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebes die Beeinträchtigung von Arbeitsbedingungen geltend gemacht wird. Ziel dieser Beratung ist es, die Beeinträchtigung zu beseitigen, wenn nicht anders möglich, durch Beendigung der Überlassung.

7.2. Das Unternehmen verpflichtet sich, einen jährlichen Pauschalbetrag an den Betriebsratsfonds des Beschäftigterbetriebes zu überweisen.

Die Höhe dieser Zahlung ergibt sich aus der durchschnittlichen Betriebsratsumlage der eigenen Mitarbeiter multipliziert mit dem im Jahresdurchschnitt eingesetzten Leihpersonal.

8. Schlichtungsausschuss

Zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung (und zur Verbesserung des Interessensabgleichs in Angelegenheiten der Arbeitskräfteüberlassung) kann auf jeweiliger Divisions- oder Unternehmensebene ein Schlichtungsausschuss eingerichtet werden. Diesem Ausschuss gehören je zwei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter an, die von den Betriebsratskörperschaften bzw. dem Unternehmen zu nominieren sind. Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite kann zu den Sitzungen Experten (zuständiger BR, überbetriebliche Interessensvertretung, Sonstige) beiziehen.

Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses haben einvernehmlich einen Vorsitzenden zu bestellen. Die Beschlüsse erfolgen einstimmig, wobei zumindest drei von vier Mitgliedern anwesend sein müssen. Eine Vertretung ist möglich.

Der Schlichtungsausschuss hat auf Antrag eines Entsendungsberechtigten zusammenzutreten. Sie berät und entscheidet über die an ihn herangetragenen Angelegenheiten. Ehe Rechtsstreitigkeiten aus dieser Betriebsvereinbarung beim Arbeits- und Sozialgericht bzw. einer behördlichen Schlichtungsstelle anhängig gemacht werden, sind sie dem Schlichtungsausschuss vorzulegen.

Die weitere gerichtliche Geltendmachung von Rechten bzw. Ansprüchen aus dieser Betriebsvereinbarung nach einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses bleibt unberührt.

Für den Schlichtungsausschuss kann eine gesonderte Geschäftsordnung erstellt werden, die insbesondere die Regelungen über Entsendung, Konstituierung, Zuständigkeit, Einberufung, Tagesordnung und Entscheidungsfindung zu berücksichtigen hat.

9. Mitwirkung der Konzernvertretung

Die Konzernvertretung hat das Recht eines gesellschaftsübergreifenden Controllings dieser Betriebsvereinbarung. In diesem Sinn informiert die Konzernleitung die Konzernvertretung regelmäßig über die Entwicklung der Leiharbeit im Konzern.

Zur Beratung bzw. Entscheidungsfindung in einer Gesellschaft können Experten der Konzernvertretung oder der Konzernleitung beigezogen werden.

10. Befristung

Diese Betriebsvereinbarung wird befristet bis 31. XX.XXXX abgeschlossen.

Die unterfertigten Parteien werden rechtzeitig vor Ablauf der Befristung Gespräche über die Weiterführung führen. Beruft sich keine der Vertragsparteien mindestens 3 Monate vor Ablauf auf die Befristung, gilt diese Betriebsvereinbarung als unbefristet abgeschlossen.

Für die Firma B

Für den Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat

.....

.....

.....
Ort, Datum

Anhänge zur Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitskräften

zu 1.3.

Die Firma B erklärt, sich bei Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften der Konzerngesellschaft Firma B Arbeitskräftefirma B zu bedienen.

Ausnahmen sind aus qualitativen und quantitativen betrieblichen Bedarf begründet. In begründeten, mit dem Betriebsrat vereinbarten Fällen, kann eine derartige Leiharbeitskraft von den Bestimmungen dieser BV ausgenommen werden.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung bestehende Beschäftigungsverhältnisse überlassener Arbeitskräfte von konzernfremden Überlassern unter die Fachkräfteausnahmeregelung gemäß 1.3. fallen (davon ausgenommen sind überlassene Arbeitskräfte vom konzernfremden Überlasser ZAT).

zu 2.2.

Für den Fall, dass die Einbeziehung überlassener Arbeitskräfte in Qualifikationsmaßnahmen erforderlich ist, werden jeweils anlassbezogen Ausbildungspläne mit dem Betriebsrat vereinbart.

Zur Klarstellung wird einvernehmlich festgehalten, dass die Ablehnung eines Übernahmeangebotes nach 6.2. durch eine überlassene Arbeitskraft nach vorheriger Beratung mit dem BR nicht zur Beendigung der Überlassung verpflichtet; jedoch ist unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und personalstrategischer Aspekte die entsprechende Qualifizierung von Eigenpersonal zu prüfen.

zu 2.2. letzter Satz

Es besteht Einvernahme darüber, dass die Gesellschaft ein Mindestmaß an überlassenen Arbeitskräften beschäftigen darf, die von 6.2. ausgenommen sind.

Dieses Mindestmaß muss mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat vereinbart werden.

zu 2.7.

Der relevante Arbeitslohn entspricht grundsätzlich dem Verdienstbegriff von Artikel X des Arbeiterkollektivvertrages für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie.

In diesem Zusammenhang wird festgehalten, dass die Aufnahme von überlassenen Arbeitskräften nur über die zuständige Personalabteilung in Absprache mit dem Betriebsrat des Beschäftigers erfolgen darf. Der zuständigen Personalabteilung obliegt auch die Ermittlung des relevanten Arbeitslohnes bzw Grundgehaltes; der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

zu 6.2.

Als Beispiele für Ausnahmen werden einvernehmlich insbesondere festgelegt:

4. Schicht im Teil der Firma B und damit verbundene oder vom Produktmix abhängige, temporäre Änderungen von Schichtfahrweisen in Weiterverarbeitungs- und Hilfsbetrieben.

Zukünftige Besetzung der von einer überlassenen Arbeitskraft innegehabten Stelle durch einen Jungfacharbeiter vorerst im Zeitraum 2003 - 2006.

»Grundsatzerklärung«

der Firma B zum Einsatz von Leiharbeitskräften

- ◆ Der Vorstand Firma B und die Konzernvertretung bekennen sich zu einer qualitativ hochwertigen Personalarbeit. Daher wird auch der Einsatz von Leiharbeitskräften in der Firma B gewissen Rahmenbedingungen unterstellt und erfolgt im Rahmen einer qualitativen Personalplanung.
- ◆ Ein Grundsatz dabei ist, dass Leiharbeit nicht dem Ersatz von Stammpersonal dienen, sondern in speziellen Fällen die Personalarbeit der jeweiligen Gesellschaft unterstützen soll, wie zB zur Abdeckung eines vorübergehend erhöhten Arbeitsanfalles oder absehbarer Kapazitätsschwankungen usw.
- ◆ Damit soll aber der Einsatz von Leihpersonal nicht ausgeschlossen werden. Mit einem gewissen Ausmaß an Leiharbeit wird die notwendige Flexibilität des Personaleinsatzes erst gewährleistet.
- ◆ Gemeinsam haben der Vorstand der Firma B und der Konzernbetriebsrat einen Rahmen für den gezielten Einsatz von Leiharbeitskräften vereinbart. Die Einzelheiten, wie Firma B mit Leiharbeit umgeht, ergeben sich aus den als Musterbetriebsvereinbarung gestalteten Detailregelungen betreffend die betriebliche Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte.
- ◆ Der Vorstand der Firma B und die Konzernvertretung gehen davon aus, dass in Gesellschaften des Konzerns der Firma B in denen die Geschäftsführung oder die Belegschaftsvertretung im Bedarfsfall eine Betriebsvereinbarung abschließen wollen, die beiliegende Musterbetriebsvereinbarung unterfertigt wird.
- ◆ Dabei kann jeweils in einem gesonderten Anhang auf divisions- bzw. gesellschaftsspezifische Verhältnisse, die sich aus den Besonderheiten des jeweiligen Konzernunternehmens ergeben können, Rücksicht genommen werden, soweit nicht die vorliegend vereinbarten Grundsätze berührt werden.
- ◆ Wird in einer Gesellschaft aufgrund des Anpassungsbedarfs wegen Ablaufs der Betriebsvereinbarung die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung beendet, werden zwischen dem Vorstand der Firma B und der Konzernvertretung Gespräche mit dem Ziel geführt, entsprechende Änderungen von allen oder einzelnen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen umzusetzen. Führen diese Gespräche zu keinem Ergebnis, gehen Vorstand und Konzernvertretung davon aus, dass die durch Fristablauf beendete Betriebsvereinbarung im Sinne obiger Erklärung wieder unverändert in Kraft gesetzt wird.
- ◆ Gemeinsam mit der Konzernvertretung erfolgt mindestens einmal jährlich eine Erhebung. Inwieweit der Geist dieser Grundsatzklärung und der allenfalls abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen im Gesamtkonzern umgesetzt werden konnte.

Ort, Datum

Für die Firma B

Für den Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat

.....
Max Mustermann

GPA-djp-Mitgliedsformular und work@flex-Eintragung

An die

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)
Interessengemeinschaft work@flex
Alfred-Dallinger-Platz 1
1034 Wien

Ja, ich bin schon GPA-Mitglied und möchte mich in die Interessengemeinschaft work@flex eintragen und den monatlichen Newsletter erhalten.

Dieses zusätzliche Service ist für mich kostenlos.

Herr Frau

Familienname:

Vorname: Titel:

Mitgliedsnummer:

Tel.Nr.:

eMail:

Straße, Hausnr.:

PLZ, Wohnort:

WerkvertragsnehmerIn freier Dienstvertrag

selbstständig Zeitarbeitskraft

Ort, Datum, Unterschrift



mitmachen – mitreden – mitbestimmen



Interessengemeinschaften der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

www.gpa-djp.at/interesse

Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

➤ **IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

➤ **IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

➤ **IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

➤ **IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

➤ **IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

➤ **IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

➤ **IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

➤ **IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG EDUCATION IG MIGRATION
 IG EXTERNAL IG IT IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

www.gpa-djp.at



INTERESSENGEMEINSCHAFT FLEX



GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at, DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352