

ARBEIT

Leiharbeit

Schutzbestimmungen
für Leiharbeiter

 facebook.com/aktirol

 instagram.com/aktirol


WIR SIND FÜR SIE DA!



»Wir sorgen dafür, dass Sie auch als Leiharbeiterin bzw. Leiharbeiter den Schutz bekommen, den Sie benötigen!«

AK Präsident Erwin Zangerl

Welchen Schutz und welche Rechte habe ich bei Leiharbeit?

Was ist eigentlich Leiharbeit?

Leiharbeit wird in Österreich klar geregelt. Es gibt ein eigenes Gesetz zu Leiharbeit und Kollektivverträge für verliehene Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für Angestellte.

Die Grundvereinbarung

In dieser Vereinbarung sind die wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitskräfteverleiher festgelegt. Darüber ist den Beschäftigten ein Dienstzettel auszustellen.

Die Überlassungsmitteilung

Diese Information müssen Sie bekommen, bevor Sie im Beschäftigterbetrieb anfangen. Darin geht es um das Entgelt, die Art der Arbeit und weitere Informationen der Überlassung.

Das Entgelt und die Arbeitszeit

Die Höhe des Mindestentgelts für Leiharbeit ist in Kollektivverträgen festgelegt.

Arbeitnehmerschutz

Niemand braucht ohne Schutzausrüstung und Unterweisung im Beschäftigterbetrieb mit der Arbeit anzufangen.

IN DIESEM FOLDER ERFAHREN SIE,
WELCHE REGELUNGEN ES ZUM SCHUTZ
BEI LEIHARBEIT GIBT.

Was ist eigentlich Leiharbeit?

Leiharbeit ist, wenn Sie von einem Unternehmen eingestellt werden und für ein anderes Unternehmen arbeiten.

Der gesetzliche Ausdruck für Leiharbeit ist Arbeitskräfteüberlassung. Ihr Unternehmen heißt Überlasser und das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, nennt man Beschäftiger. Der Beschäftiger bezahlt den Überlasser für die zur Verfügung gestellte Leiharbeitskraft. Ihren Lohn oder Ihr Gehalt bekommen Sie vom Überlasser.

Weitere Begriffe für Leiharbeit sind Zeitarbeit, Mitarbeiterüberlassung oder Personalleasing. Der Überlasser wird auch oft Verleiher genannt.



Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) § 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.

Regelwerk

Geregelt wird Leiharbeit im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG). Hier sind auch Ausnahmen aufgelistet, wo wesentliche Teile des Gesetzes nicht gelten, z. B. wenn eine Gemeinde Überlasser ist.

Als Zweck des Gesetzes wird der Schutz der überlassenen Arbeitskräfte genannt. Das gilt besonders für Angelegenheiten des Arbeitsvertrages, des Arbeitnehmerschutzes und des Sozialversicherungsrechts.

Weitere wichtige Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden sich im „Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung“ und für Angestellte im „Kollektivvertrag Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung“.

Die Grundvereinbarung

Zwischen Ihnen und Ihrem Unternehmen (Überlasser) ist eine ausdrückliche Vereinbarung (Grundvereinbarung) abzuschließen. Sie müssen darüber einen Dienstzettel bekommen.

Im Dienstzettel ist z. B. schriftlich festgehalten,

- welcher Kollektivvertrag für Leiharbeit für Sie gilt,
- wie Sie nach diesem KV eingestuft sind
- und wie hoch der Anfangsbezug ist.

**ACH
TUNG**

Bitte heben Sie diesen Dienstzettel unbedingt gut auf. Sonst können Ansprüche nicht erfolgreich geltend gemacht werden.

Sozialversicherung

Der Überlasser ist verpflichtet, Sie bei der Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge zu zahlen. Wenn sich die Bezahlung ändert, z. B. weil sie an einen anderen Beschäftiger verliehen werden, muss auch das gemeldet werden. Sie müssen eine Kopie der Anmeldung und jeder Änderung bekommen. Darin steht auch die Höhe des Entgelts.

Kündigungsfrist (bis 30.06.2021)

Die Kündigungsfristen und Kündigungstermine für Arbeiterinnen und Arbeiter sind im Kollektivvertrag fürs Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung je nach Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen festgelegt. Für den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist beispielsweise bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis 12 Monate 2 Wochen (bis 31.12.2022) von mehr als 12 Monaten bis 18 Monate 4 Wochen, von mehr als 18 Monate bis 2 Jahre 6 Wochen, von mehr als 2 Jahren bis 5 Jahre 2 Monate usw. In den ersten 18 Monaten Betriebszugehörigkeit gilt bei Arbeitgeberkündigung als Kündigungstermin das Ende der betrieblichen Arbeitswoche. Nach 18 Monaten Betriebszugehörigkeit gelten als Kündigungstermine der 15. oder Letzte des Kalendermonats.

Die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer betragen bei Betriebszugehörigkeit bis 24 Monate 2 Wochen und danach 4 Wochen und gilt als Kündigungstermin das Ende der betrieblichen Arbeitswoche.

Zu beachten ist, dass für Arbeitsverhältnisse, die nach

dem 30.09.2021 neu begründet werden, für die Bemessung von Kündigungsfrist und Kündigungstermin Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die nicht länger als 12 Monate unterbrochen wurden, zusammenzurechnen sind. Dies gilt auch für Dienstzeiten bei anderen Unternehmen eines Konzerns sowie verbundenen Unternehmen oder assoziierten Unternehmen.

Für Angestellte gelten die Kündigungsfristen und Kündigungstermine nach dem Angestelltengesetz.

**ACH
TUNG**

Der Überlasser darf nicht verbieten, dass Sie nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigerbetrieb einen neuen Dienstvertrag abschließen.

Ist das Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen, muss der Grund dafür im Arbeitsvertrag angegeben werden. Nur sachliche Gründe sind zulässig (z. B. Sommerjob für Studierende).

Die Überlassungsmitteilung

Vor jeder einzelnen Überlassung haben Sie Anspruch auf eine schriftliche Überlassungsmitteilung. Darin sind die wesentlichen Umstände der Überlassung festgehalten:

- der Beschäftiger
- der anzuwendende Kollektivvertrag im Beschäftigerbetrieb
- die Einstufung in diesem Kollektivvertrag
- die Normalarbeitszeit und deren Lage
- die Höhe des Entgelts
- die Art der Arbeit
- die voraussichtliche Dauer der Überlassung
- Zeitpunkt und Ort der Arbeitsaufnahme

**ACH
TUNG**

Bitte heben Sie diese Mitteilung zusammen mit dem Dienstzettel unbedingt auf. Sonst können Ihre monatlichen Abrechnungen nicht geprüft werden.

Der Beschäftiger muss Sie über offene Stellen im Unter-

nehmen informieren. Überlasser und Beschäftiger sind verpflichtet, Ihren Zugang zu Aus- und Weiterbildung in ihren Betrieben zu fördern.

Das Entgelt und die Arbeitszeit

Das Entgelt

Wenn Sie nicht an ein anderes Unternehmen überlassen sind (Stehzeit), muss das Ihnen zustehende Entgelt weiter bezahlt werden.

Der bessere Kollektivvertrag zählt

Es kommt vor, dass der Kollektivvertrag im Beschäftigerbetrieb für Ihre Tätigkeit ein höheres Entgelt vorsieht als der Kollektivvertrag für Leiharbeit. In diesem Fall muss der Überlasser das höhere Entgelt zahlen.

zB Frau Strebsam ist Leiharbeiterin bei der Firma Work to Rent. Eingestuft ist sie laut Dienstzettel im KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung als Facharbeiterin mit einem Stundenlohn von € 14,07. Für den Beschäftiger gilt aber ein KV, der für ihre Tätigkeit € 16,25 vorsieht. Frau Strebsam bekommt € 16,25, weil der bessere KV zählt.

Das Entgelt für die Arbeit im Beschäftigerbetrieb darf nicht niedriger sein als im Kollektivvertrag für die Leiharbeit. Es zählt jener Kollektivvertrag, der das höhere Entgelt vorsieht.

zB Herr Fleißig ist bei der Firma Zeitflex als Leiharbeiter eingestellt. Laut Dienstzettel ist er im KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung als Facharbeiter mit einem Stundenlohn von € 14,07 eingestuft. Im Beschäftigerbetrieb gilt aber ein KV, der für seine Tätigkeit nur € 12,35 vorsieht. Herr Fleißig bekommt dennoch € 14,07, weil der bessere KV zählt.

Überstunden, Ersatz für Reisekosten oder freie Tage bei wichtigen Ereignissen (z. B. Hochzeit, Geburt, Begräbnis) sind im Kollektivvertrag geregelt.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Auch bei Leiharbeit gibt es Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration). Diese Ansprüche sind im Kollektivvertrag genau geregelt.

Sozialleistungen

Sie müssen Zugang zu Sozialleistungen beim Beschäftiger zu den gleichen Bedingungen wie die Stammebelegschaft haben. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur bei sachlicher Begründung zulässig. Zu den Sozialleistungen zählen etwa Kinderbetreuung, Kantine und Beförderungsmittel.

Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF)

Arbeitslos gewordenen Leiharbeitskräften steht unter gewissen Bedingungen eine finanzielle Unterstützung aus dem SWF zu. Auf die Leistungen gibt es keinen Rechtsanspruch.

Der Fonds unterstützt auch bei der Aus- und Weiterbildung.

Weitere Informationen im Internet auf www.swf-akue.at

Die Arbeitszeit

Während der Einsatzzeiten gilt das Ausmaß der Arbeitszeit im Beschäftigerbetrieb. Sind etwa im KV oder in einer Betriebsvereinbarung zusätzliche freie Tage oder bezahlte Pausen festgelegt, gilt das auch für überlassene Arbeitskräfte.

Das mit dem Überlasser vereinbarte Ausmaß der Arbeitszeit muss mit der tatsächlich zu erwartenden Arbeitszeit übereinstimmen. Ist etwa Teilzeit vereinbart, darf ohne Ihre Zustimmung keine regelmäßige Mehrarbeit angeordnet werden.

Arbeitnehmerschutz

Der Arbeitnehmerschutz gilt in vollem Umfang auch für Leiharbeit. Das bedeutet, Sie müssen bei gefährlichen Arbeiten eine Schutzausrüstung bekommen. Das sind z. B. bei Lärm ein Ohrenschutz oder bei Arbeiten mit gefährlichen Dämpfen ein Atemschutz.

**ACH
TUNG**

Vor Beginn des Einsatzes müssen Sie über spezielle Anforderungen (z. B. Schwindelfreiheit) und Gefahren schriftlich informiert werden. Das gilt auch vor einer Änderung der Tätigkeit.

Sind die Schutzvorkehrungen beim Beschäftiger mangelhaft, muss Sie der Überlasser vom Einsatz abziehen. Für die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes sind Überlasser und Beschäftiger gemeinsam verantwortlich.

Betriebsrat

In Überlassungsbetrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein Betriebsrat zu wählen. Während eines Arbeitseinsatzes bei einem Beschäftiger übernimmt der dortige Betriebsrat die Vertretung Ihrer Interessen gegenüber dem Beschäftiger.

Streik

Leiharbeitskräfte dürfen einem bestreikten Betrieb nicht überlassen werden. Sollte das trotzdem passieren, dürfen Sie die Arbeitsleistung verweigern.

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig ist.



Impressum
Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck
Verfasser: Dr. Armin Gibiser, AK Steiermark

Foto: © Diego Cervo - stock.adobe.com

Stand: Februar 2022

Arbeiterkammer Tirol
Maximilianstraße 7
6020 Innsbruck
www.ak-tirol.com
info@ak-tirol.com

AK Tirol in den Bezirken:

Imst, Rathausstraße 1, 6460 Imst

Kitzbühel, Rennfeld 13, 6370 Kitzbühel

Kufstein, Arkadenplatz 2, 6330 Kufstein

und Wörgl, Bahnhofplatz 6, 6300 Wörgl

Landeck, Malsersstraße 11, 6500 Landeck

Osttirol / Lienz, Beda-Weber-Gasse 22, 9900 Lienz

Reutte, Mühler Straße 22, 6600 Reutte

Schwaz, Münchner Straße 20, 6130 Schwaz

Telfs, Moritzenstraße 1, 6410 Telfs



**WIR
SIND FÜR
SIE DA!**

AK Servicenummer:
Tel. 0800/22 55 22