

Leiharbeit



Entgelt- und Schutzbestimmungen



YouTube

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind keine Arbeitskräfte zweiter Wahl. Nützen Sie diese Broschüre und das Wissen unserer Fachleute, um zu Ihrem Recht zu kommen.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Pesslerl'.

Josef Pesslerl
AK-Präsident

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 Handwerk und Gewerbe“.

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

Im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung sind Kündigungsfristen für Arbeiterinnen und Arbeiter je nach Zugehörigkeit zum Unternehmen festgelegt. Waren Sie z. B. nicht länger als drei Jahre lang ununterbrochen beschäftigt, beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Unter Einhaltung der entsprechenden Frist darf nur zum Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

Für Angestellte gelten Kündigungsfristen 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 Unternehmen 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 Beschäftigertbetrieb 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 € 13,10. Für den Beschäftigert gilt aber ein KV, der für ihre Tätigkeit € 15,15 vorsieht. Frau Strebsam bekommt € 15,15, weil der bessere KV zählt.

Das Entgelt für die Arbeit im Beschäftigertbetrieb 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 € 13,10 eingestuft. Im Beschäftigertbetrieb gilt aber ein KV, der für seine Tätigkeit nur € 11,45 vorsieht. Herr Fleißig bekommt dennoch € 13,10, 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 Beschäftigert 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 Beschäftigten übernimmt der dortige Betriebsrat die Vertretung Ihrer Interessen gegenüber dem Beschäftigten.

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.

Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: 05 7799-0.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet:
www.akstmk.at

Alle aktuellen AK-Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: www.akstmk.at/broschueren

Autoren: Dr. Armin Gibiser, Stephan Hilbert
2. Auflage, Februar 2018



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**MEIN RECHT AUF
ARBEIT, DIE NICHT
KRANK MACHT.**

DAFÜR STEHT MEINE AK.

arbeiterkammer.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475	arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442	soziaversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501	wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte in Steuerfragen	DW 2507	steuer@akstmk.at
Auskünfte in Pflegefragen	DW 2591	gesundheit.pflege@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW2396	konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448	arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport	DW 2427	bjb@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267	saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296	broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro	DW 2205	praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234	marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2378	bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	DW 3100	bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	DW 3200	deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5.....	DW 3300	suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	DW 3400	fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	DW 3500	hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morré-Gasse 6.....	DW 3800	leibnitz@akstmk.at
8700 Leoben , Ignaz-Buchmüller-Platz 2.....	DW 3900	leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	DW 4000	liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	DW 4100	murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmannngasse 8.....	DW 4200	muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	DW 4300	voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Birkfelder Straße 22.....	DW 4400	weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82.....	DW 4500	murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz..... DW 5000..... vhs@akstmk.at

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz..... DW 6000..... omak@akstmk.at

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!