

Informationsblatt
Organisation der Aushilfe
durch Arbeitnehmer aus anderen Unternehmen

Der Einsatz von Arbeitnehmern zur Aushilfe in anderen Unternehmen, entweder **innerhalb des Wirtschaftszweiges**, aber **auch in anderen Wirtschaftszweigen**, kann in den folgenden Formen erfolgen.

1. Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses

In einem **ersten Schritt** wird das **laufende Arbeitsverhältnis** des Arbeitnehmers für die Dauer des geplanten Einsatzes in dem anderen Unternehmen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **karenziert** (ruhend gestellt). Das heißt, es wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart, dass die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers aus diesem Arbeitsverhältnis ruhen. Zu beachten wäre dabei, ob allfällige Nebentätigkeitsverbote für den Arbeitnehmer bestehen. Falls ja, wären auch diese ruhend zu stellen.

In einem **zweiten Schritt** wäre ein **neues**, d.h ein rechtlich selbständiges **Arbeitsverhältnis** zwischen dem karenzierten Arbeitnehmer und dem anderen Unternehmen für die Dauer der beabsichtigten Tätigkeit zu schließen. Dieses befristete Arbeitsverhältnis unterliegt dem für den „neuen“ Arbeitgeber geltenden Kollektivvertrag; der **Lohnanspruch** – wie auch alle anderen arbeitsrechtlichen Ansprüche – aus diesem Arbeitsverhältnis richtet sich **gegen das andere Unternehmen** als „neuen“ Arbeitgeber.

Dieses Modell ist auch innerhalb eines Wirtschaftszweiges als auch branchenübergreifend möglich.

Beispiel: Arbeitnehmer aus einem anderen Wirtschaftszweig werden in Handelsunternehmen, die offen halten dürfen (Lebensmittelhandel, Handel mit

Tierfutter, Drogeriemärkte), zur Unterstützung des in diesen Unternehmen tätigen Stammpersonals eingesetzt.

2. Überlassung von Arbeitskräften

Die andere Möglichkeit ist, dass zwischen dem „Stammunternehmen“ des Arbeitnehmers und dem anderen Unternehmen, das demselben Wirtschaftszweig angehört, die **Überlassung des Arbeitnehmers** vom „Stammunternehmen“ (= Überlasser) an das andere Unternehmen vereinbart wird. In diesem Fall liegt eine Arbeitskräfteüberlassung vor, das „Stammunternehmen“ fungiert als Überlasser und überlässt den Arbeitnehmer an das andere Unternehmen (als Beschäftigter).

Der Arbeitnehmer muss einer solchen Überlassung natürlich zustimmen, weil sie eine wesentliche Vertragsänderung darstellt.

Arbeitgeber im vertragsrechtlichen Sinn bleibt das „Stammunternehmen“, gegen dieses richtet sich auch der Entgeltanspruch des überlassenen Arbeitnehmers.

Zu beachten ist, dass diese – kurzfristige - Überlassung nur dann nicht den §§ 10 bis 16a Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) unterliegt und dafür auch **keine Gewerbeberechtigung** erforderlich ist, wenn das Überlasserunternehmen und das Beschäftigerunternehmen die **gleiche Erwerbstätigkeit** ausüben. Das Modell funktioniert daher nur **innerhalb des Wirtschaftszweiges**. Während einer solchen Überlassung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf dasselbe Entgelt wie bisher.

Es besteht keine Verpflichtung des Überlassers zur Anzeige der Überlassung nach § 17 AÜG.

Rückfragehinweis:

Wien, 2020; Stand 27. März 2020

E-Mail: vii@sozialministerium.at