Geltung bei Auslandsberührung

Das AÜG gilt auch für aus der EU, dem EWR oder aus Drittstaaten überlassene Arbeitskräfte. Die Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.

Zweck

Das AÜG 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.

Zustimmung Die Überlassung von Arbeitskräften ist ohne deren ausdrückliche Zustimmung nicht zulässig.

Weiters darf durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte für die Arbeitnehmer im Beschäftigetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

Was ist Arbeitskräfteüberlassung?

Definition **Überlassung** von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.

Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.

Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.

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 unselbstständig sind.

Wann liegt eine Überlassung vor?

Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der **wahre wirtschaftliche Gehalt** und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

Beurteilung

Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung in Erfüllung von Werkverträgen im Betrieb des Werkbestellers 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 eigenem Material und Werkzeug 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.

Die Rechtsprechung war besonders in Abgrenzungsfragen bisher streng und nahm das Vorliegen von Arbeitskräfteüberlassung (im Unterschied zu einem Werkvertrag) bereits dann an, wenn nur eines der obgenannten Merkmale vorlag. Seit einer Entscheidung des VwGH vom 28.07.2017 (VwGH Ra 2017/11/0068) wird dies allerdings differenzierter gesehen: **Nicht bereits das Vorliegen eines Kriteriums reicht**, sondern es sei unter mehreren Gesichtspunkten der wahre wirtschaftliche Gehalt einer Dienstleistung zu prüfen. Der VwGH stützte sich in dieser Entscheidung insbesondere auf europarechtliche Entwicklungen (insbesondere die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache *Martin Meat*) und knüpft insbesondere an die Fragen an, ob die Vergütung auch von der Qualität der erbrachten Leistung abhängt bzw. wen die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung der vertraglich festgelegten Leistung treffen. Für die Praxis wird es zwar noch schwieriger, Arbeitskräfteüberlassung abzugrenzen, doch scheint die nunmehr festgelegte stärkere Fokussierung auf den konkreten Einzelfall im Ergebnis doch sachgerecht.

Pflichten des Arbeitgebers

Die Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere i.S.d. sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, werden durch die Überlassung nicht berührt.

Als Beschäftigungsort gilt

Beschäftigungsort

1. bei einem inländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Überlassers und
2. bei einem ausländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Beschäftigers.

Arbeitnehmerschutz

Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten gilt der **Beschäftigte als Arbeitgeber** i.S.d. Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Der Überlasser hat den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

Überlasser

Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten obliegen die **Fürsorgepflichten** des Arbeitgebers auch dem Beschäftigten.

Fürsorgepflichten

Verpflichtung zur Beendigung der Überlassung

Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten nicht einhält.

Seit 01.01.2013 gelten Gleichbehandlungsgebote und Diskriminierungsverbote.