

Rechtstipps von Andreas Tinhofer

Leiharbeiternehmer erhalten mehr Rechte

Novelle des AÜG bringt Angleichung an Rechte des Stammpersonals.

Nachdem sich die Sozialpartner im Sommer dieses Jahres einigen konnten, erfolgt nun mit 1. 1. 2013 die schon seit Dezember 2011 fällige Umsetzung der EU-Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG).

Knackpunkt der zähen Verhandlungen war offenbar der Entgeltanspruch von Leiharbeitnehmern während der Überlassung an ein anderes Unternehmen (Beschäftiger). Nach geltendem Recht dürfen zwar die Löhne der Leiharbeiter das kollektivvertragliche Mindestentgelt des Beschäftigers nicht unterschreiten. Zahlt jedoch der Beschäftiger seiner Belegschaft einen höheren Lohn (IST-Lohn), so kann sich ein Leiharbeiternehmer darauf nicht berufen.

Die Leiharbeits-Richtlinie sieht hingegen vor, dass die „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ der Leiharbeiternehmer (zumindest) jenen im Falle einer direkten Anstellung beim Beschäftiger zu entsprechen haben.

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für

gleiche Arbeit“ dürfte jedoch für Leiharbeiternehmer in Österreich auch in Zukunft nur selten zu Anwendung kommen. Im Zuge der Sozialpartnerverhandlungen wurde hiervon nämlich die in der Praxis vorherrschende Konstellation ausgenommen, dass Beschäftiger und Überlasser jeweils einem Kollektivvertrag angehören. Der Gesetzgeber stützte sich dabei auf eine „Öffnungsklausel“ in der Leiharbeits-Richtlinie.

Eine Angleichung erfolgt hingegen beim Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen der Beschäftiger, wie Kantinen, Kindergärten und betriebseigenen Beförderungsmitteln (zum Beispiel Werksbusse). Diese Vergünstigungen sind Leiharbeiternehmern künftig ebenfalls zu gewähren, sofern nicht sachliche Gründe eine Ungleichbehandlung rechtfertigen. Der Beschäftiger hat überdies die betriebliche Aus- und Weiterbildung von Leiharbeiternehmern zu fördern.

Davon abgesehen wurden die



Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at

Alle Beiträge dieser Rubrik unter: www.wienerzeitung.at/rechtstipps

gesetzlichen Diskriminierungsverbote nunmehr explizit auch auf das Verhältnis zwischen Leiharbeiternehmer und Beschäftiger erstreckt. Führt also etwa die sexuelle Belästigung einer Leiharbeiterin durch einen Vorgesetzten des Beschäftigers zur Beendigung der Überlassung und in der Folge zu ihrer Kündigung, so kann die Dienstnehmerin den Überlasser auf Wiedereinstellung klagen. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Beschäftiger und dem Überlasser, wobei Letzterer vom Beschäftiger den Ersatz sämtlicher Kosten verlangen kann. Völlig neu ist hingegen die Einrichtung eines Sozial- und Weiterbildungsfonds, den die Leiharbeits-Richtlinie nicht vorsieht. Dieser Fonds soll Leiharbeiternehmer während der überlassungsfreien Zeiten („Stehzeiten“) unterstützen, entweder durch finanzielle Zuschüsse oder durch die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Aber auch Überlasser können daraus Leistun-

gen beziehen, wenn sie das Arbeitsverhältnis von Leiharbeiternehmern nach dem Ende eines Auftrags aufrechterhalten. Die Finanzierung des Fonds erfolgt durch Beiträge der gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser sowie aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik. Für überlassene Arbeiter beginnt die Beitragspflicht bereits am 1. 1. 2013, für Angestellte erst ab 1. 1. 2017. Der Beitrag steigt stufenweise von 0,25 Prozent (2013) bis 0,8 Prozent (ab 2016) der Beitragsgrundlage nach ASVG. Aber auch auf manche Beschäftiger kommen ab 1. 1. 2014 neue finanzielle Belastungen zu. Ab diesem Zeitpunkt sind nämlich die Leiharbeiter in ein betriebliches Pensionskassenmodell (oder in eine betriebliche Kollektivversicherung) beim Beschäftiger einzubeziehen, sofern nicht eine gleichwertige Alternative beim Überlasser selbst besteht. Allerdings betrifft dies nur jene Leiharbeiternehmer, die bereits seit mehr als vier Jahren beim Beschäftiger verwendet werden.