



**Infos für
Führungskräfte**

Das Plus an
Sicherheit!

Überlassung von Arbeitskräften

Pflichten von Überlassern und Beschäftigern

Sicherheitsinformation für Führungskräfte

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Begriffsbestimmungen	4
Was ist eine Überlassung?	4
Wer ist Überlasser?	4
Wer ist Beschäftigter?	4
3. Wann liegt eine Überlassung vor?	4
4. Pflichten der Überlasser und Beschäftigter	5
4.1. Überlasser	5
Pflichten gemäß AÜG	5
Pflichten gemäß ASchG	5
4.2. Beschäftigter	6
Pflichten gemäß AÜG	6
Pflichten gemäß ASchG	6
5. Verantwortung und Haftung der Überlasser und Beschäftigter	7
Verwaltungsstrafrecht	7
Strafrecht	7
Zivilrecht	7
6. Gesetzliche Meldepflichten der Überlasser und Beschäftigter	8
6.1. Überlasser	8
Sozialversicherungsrechtliche Vorschriften	8
Aufzeichnungen	8
Gewerbebehörde	8
Mutterschutz	8
6.2. Beschäftigter	8
Bauarbeiten und besondere Gefahren	8
Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	8
7. Gesetzliche Grundlagen	9

1. Einleitung

Der Einsatz von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern ist in Österreich vor allem durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und den Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung geregelt. Relevante Bestimmungen für Sicherheit und Gesundheit von Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeitern finden sich vor allem im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG).

Um in der Praxis häufig bestehende rechtliche Unsicherheiten bei Überlassern und Beschäftigern bezüglich

ihrer Pflichten auszuräumen, werden in der Folge wesentliche Bestimmungen stichwortartig aufgelistet.

Hinweis

Das vorliegende Merkblatt wendet sich an Überlasser von Arbeitskräften, Beschäftiger, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, Führungskräfte und Vorgesetzte. Das Merkblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

2. Begriffsbestimmungen

Was ist eine Überlassung?

Eine Überlassung im Sinne des ASchG liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten (§ 9 ASchG).

Wer ist Überlasser?

Überlasser im Sinne des ASchG ist, wer als Arbeitgeber einen oder mehrere seiner Arbeitnehmerinnen

bzw. Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

Wer ist Beschäftiger?

Beschäftiger im Sinne des ASchG ist, wer diese Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

3. Wann liegt eine Überlassung vor?

Als Beurteilungsmaßstab ist § 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes heranzuziehen:

- Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.
- Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers (= Beschäftiger) in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber
 1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer (= Subunternehmer bzw. Nachunternehmer) zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder

2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers 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.

Arbeitskräfteüberlassung liegt vor, wenn auch nur einer der oben genannten Punkte zur Gänze erfüllt wird.

4. Pflichten der Überlasser und Beschäftigter

4.1. Überlasser

Pflichten gemäß AÜG

- Die Pflichten des Arbeitgebers (= Überlassers), insbesondere im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, werden durch die Überlassung nicht berührt (§ 5 AÜG).
- Der Überlasser hat den Beschäftigter auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen (§ 6 Abs. 2 AÜG).
- Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er bemerkt, dass der Beschäftigter trotz Aufforderung Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten nicht einhält (§ 6 Abs. 2 AÜG).

Die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (Überlassers) für seine Arbeitskräfte bleiben auch bestehen, wenn er sie anderen Beschäftigern überlässt.

- Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigter während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält (§ 6a Abs. 3 AÜG).
- Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die insbesondere den Anforderungen gem. § 11 Abs. 1 AÜG genügen muss.
- Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft unverzüglich nach Beginn des Vertragsverhältnisses ein Dienstzettel auszustellen, der die in § 11 Abs. 1 AÜG genannten Angaben enthalten muss.
- Der Überlasser ist verpflichtet, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb, die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen (§ 12 AÜG).
- Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darf nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung erfolgen (§ 2 Abs. 2 AÜG).
- Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung gelten zusätzliche Bestimmungen (z.B. §§ 15, 16 AÜG).

Pflichten gemäß ASchG

- Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitskräfte vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung über folgende Punkte nachweislich schriftlich zu informieren:
 - ◆ die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können
 - ◆ die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse
 - ◆ die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen
- Überlasser haben die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu tragen.
- Überlasser müssen über jene Arbeitskräfte, für die Eignungs- oder Folgeuntersuchungen erforderlich sind, Aufzeichnungen führen und sobald diese aus dem Betrieb ausscheiden, dem zuständigen Träger der Unfallversicherung übermitteln. Die Aufzeichnungen haben folgendes zu enthalten:
 1. Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift
 2. Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet
 3. Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit
 4. Datum der Beendigung dieser Tätigkeit
 5. Name und Anschrift des untersuchenden Arztes
 6. Datum jeder Untersuchung
- Überlasser müssen jeder Arbeitskraft zu den sie persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen (§ 57 Abs. 1 und § 58 Abs. 4 bis 7 ASchG).

4.2. Beschäftiger

Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigten als Arbeitgeber im Sinne des ASchG (§ 6 Abs. 1 AÜG und § 9 Abs. 2 ASchG).

Pflichten gemäß AÜG

- Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Beschäftigterbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden (§ 2 Abs. 3 AÜG).
- Für die Dauer der Beschäftigung in seinem Betrieb trägt der Beschäftigter für die überlassene Arbeitskraft die „Fürsorgepflichten des Arbeitgebers“ (§ 6 Abs. 3 AÜG).
- Der Beschäftigter gilt auch als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote (§ 6a Abs. 1 AÜG).
- Während der Überlassung gelten für die überlassenen Arbeitskräfte die im Beschäftigterbetrieb gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen (§ 10 Abs. 3 AÜG).
- Der Beschäftigter hat den überlassenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen in seinem Betrieb zu gewähren, insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftspflege und Beförderungsmittel (§ 10 Abs. 6 AÜG).
- Der Beschäftigter ist verpflichtet, den Überlasser vor Beginn über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in Kenntnis zu setzen sowie über die im Beschäftigterbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (§ 12a AÜG).
- Der Beschäftigter haftet für die gesamten zustehenden Entgeltansprüche, der seinem Betrieb überlassenen Arbeitskräfte und für die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz als Bürge (§ 1355 des ABGB und § 14 Abs. 1 AÜG).
- Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung gelten zusätzliche Bestimmungen, z.B. §§ 15, 16 AÜG.

Pflichten gemäß ASchG

Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitskräften:

- die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
- die Überlasser über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
- den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

Beschäftigter haben:

- sich nachweislich von der Durchführung der erforderlichen Untersuchungen zu überzeugen (5. Abschnitt ASchG und VGÜ),
- nachweisliche Unterweisungen über spezifische Arbeitsplatzgefahren durchzuführen,
- alle betroffenen Mitarbeiter zu unterweisen (§ 14 Abs. 1 u. 2 ASchG),
- für überlassene Arbeitnehmer eine Beurteilung der Eignung für die zugewiesene Tätigkeit (Zeugnisse, usw.) vorzunehmen,
- nach Beinaheunfällen, Arbeitsunfällen bzw. Berufskrankheiten, oder auch bei besonderen Ereignissen die betriebliche Evaluierung zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen,
- für die Beistellung der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung zu sorgen (oder dies mit dem Überlasser vertraglich zu regeln).
- den eigenen Präventivdienst über den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften zu informieren (z.B. für die Ermittlung der Einsatzzeiten von Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner (§ 77 Abs. 2 ASchG).
- die Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. der Ersthelfer entsprechend der Gesamtzahl der Arbeitskräfte (inklusive der überlassenen Arbeitskräfte) anzupassen.

Überlassene Arbeitskräfte sind den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleich gestellt.

5. Verantwortung und Haftung der Überlasser und Beschäftiger

Verwaltungsstrafrecht

Eine Verwaltungsübertretung, die mit Geldstrafe zu bestrafen ist, begeht, wer als Überlasser oder Beschäftiger die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) oder den dazu erlassenen Verordnungen vorgesehenen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Überlassung verletzt (§ 130 Abs. 3 ASchG).

Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen, wer die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) verletzt (§ 22 AÜG).

Handelt es sich beim Überlasser oder Beschäftiger um keine natürliche Person, so tragen die zur Vertretung nach außen berufenen Organe (§ 9 VStG) bzw. die verantwortlichen Beauftragten (§ 23 ArblG) die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung.

Strafrecht

Wenn ein Verstoß gegen Vorschriften zu einem Schaden am Körper oder der Gesundheit einer Person führt, besteht in Einzelfällen auch Mitverantwortung des Überlassers.

Zivilrecht

Bei Missachtung der Fürsorgepflichten können bei Personenschäden auch an den Überlasser oder Beschäftiger Regressforderungen (Sozialversicherungsregress) gestellt werden.

6. Gesetzliche Meldepflichten der Überlasser und Beschäftigter

6.1. Überlasser

Sozialversicherungsrechtliche Vorschriften

Der Überlasser ist Arbeitgeber und hat daher die sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten (Anmeldung zur Krankenversicherung etc.) zu erfüllen. Der Überlasser hat die Meldeverpflichtungen betreffend Nachtschwerarbeit durchzuführen (Artikel VIII NSchG und § 5 Abs. 1 AÜG).

Aufzeichnungen

Der Überlasser hat ab Aufnahme der Überlassungstätigkeit laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen und diese dem Sozialministerium auf elektronischem Weg jährlich zu übermitteln (§ 13 AÜG).

Gewerbebehörde

Der Überlasser hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats der zuständigen Gewerbebehörde zu melden (§ 17 AÜG).

Mutterschutz

Der Überlasser hat die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin unverzüglich an die Arbeitsinspektion zu melden (§ 5 Abs. 6 MSchG).

6.2. Beschäftigter

Bauarbeiten und besondere Gefahren

Der Beschäftigte hat die „Meldung von Bauarbeiten“ gemäß § 97 ASchG und „Sonstige Meldepflichten“ gemäß § 98 ASchG sowie Meldungen, die aufgrund von Verordnungen zum ASchG erforderlich sind, durchzuführen.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Im § 363 ASVG wurde die Meldepflicht von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten dem Beschäftigten übertragen. Das bedeutet, der Beschäftigte muss die unten angeführten Meldungen vornehmen und er muss den Überlasser sofort von solchen Meldungen informieren:

- Unfallmeldung bzw. Meldung der Berufskrankheit an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Das Unfallmeldeformular ist z.B. unter www.auva.at/formulare zu finden.
- Tödliche und schwere Arbeitsunfälle sind unverzüglich dem Arbeitsinspektorat zu melden, sofern keine Meldung an die Sicherheitsbehörden erfolgt ist (§ 98 Abs.1 ASchG).

7. Gesetzliche Grundlagen

Für alle, die zur Arbeitskräfteüberlassung mehr wissen wollen oder müssen, hier eine Übersicht zu den gesetzlichen Grundlagen:

- Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB, § 1157 – Fürsorgepflicht)
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
- ArbeitnehmerInnenenschutzgesetz (ASchG)
- Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG)
- Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)
- Arbeitsruhegesetz (ARG)
- Arbeitszeitgesetz (AZG)
- Bauarbeiterschutzverordnung (BauV)
- Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG)
- Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung
- Mutterschutzgesetz (MSchG)
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ)
- Verwaltungsstrafgesetz (VStG)

Überlassung von Arbeitskräften

Pflichten von Überlassern und Beschäftigern

Bitte wenden Sie sich in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bei der Arbeit an den Unfallverhütungsdienst der für Sie zuständigen AUVA-Landesstelle:

Oberösterreich:

UVD der Landesstelle Linz
Garnisonstraße 5, 4010 Linz
Telefon +43 5 93 93-32701

Salzburg, Tirol und Vorarlberg:

UVD der Landesstelle Salzburg
Dr.-Franz-Rehrl-Platz 5, 5010 Salzburg
Telefon +43 5 93 93-34701

UVD der Außenstelle Innsbruck
Ing.-Ettel-Straße 17, 6020 Innsbruck
Telefon +43 5 93 93-34837

UVD der Außenstelle Dornbirn
Eisengasse 12, 6850 Dornbirn
Telefon +43 5 93 93-34932

Steiermark und Kärnten:

UVD der Landesstelle Graz
Göstinger Straße 26, 8020 Graz
Telefon +43 5 93 93-33701

UVD der Außenstelle Klagenfurt
Waidmannsdorfer Straße 42,
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Telefon +43 5 93 93-33830

Wien, Niederösterreich und Burgenland:

UVD der Landesstelle Wien
Webergasse 4, 1200 Wien
Telefon +43 5 93 93-31701

UVD der Außenstelle St. Pölten
Kremser Landstraße 8, 3100 St. Pölten
Telefon +43 5 93 93-31828

UVD der Außenstelle Oberwart
Hauptplatz 11, 7400 Oberwart
Telefon +43 5 93 93-31901

**Infos für
Führungskräfte**

Das Plus an
Sicherheit!

Das barrierefreie PDF dieses Dokuments gemäß PDF/UA-Standard ist unter www.auva.at/publikationen abrufbar.

Medieninhaber und Hersteller: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, Adalbert-Stifter-Straße 65, 1200 Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien