



## Mehr Rechte für Leiharbeitskräfte



Georg Fellner  
g.fellner@bkp.at

**Gleichstellung mit Stammbesellschaft.** Ab 1.1.2013 werden die Rechte von Leiharbeitskräften durch eine Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) wesentlich gestärkt. Ziel ist die Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Stammarbeitskräften eines Betriebes. Die Novelle basiert weitgehend auf der EU-Leiharbeitsrichtlinie, die nun mit mehr als einjähriger Verspätung umgesetzt wurde.

**Diskriminierungsverbot.** Im AÜG wurde ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung von Leiharbeitskräften verankert. Unternehmen müssen insbesondere bei der Auswahl der an sie überlassenen Leiharbeitskräfte, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und auch bei der Beendigung einer Überlassung jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung unterlassen. Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung und wird der Leiharbeitnehmer dann vom Überlasser gekündigt, kann der Leiharbeitnehmer die Kündigung anfechten und Schadenersatz vom Überlasser fordern. Der Überlasser kann dann seinerseits vom beschäftigenden Unternehmen Ersatz für sämtliche daraus resultierenden Aufwendungen verlangen.

**Anspruch auf Betriebspension.** Schon bisher hatten Leiharbeitskräfte Anspruch auf jenes kollektivvertragliche Entgelt, wie es vergleichbaren Arbeitnehmern im Beschäftigterbetrieb gezahlt wird. Gibt es in einem Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer Pensionskassenzusage oder einer betrieblichen Kollektivversicherung, müssen künftig (ab 1.1.2014) auch Leiharbeitskräfte darin einbezogen werden, sofern sie mehr als vier Jahre in dem Unternehmen beschäftigt sind. Das Unternehmen muss also dann auch für Leiharbeitnehmer laufend Beiträge bezahlen. Eine in der Grundlagenvereinbarung mit den Stammarbeitskräften vorgesehene Wartezeit bezüglich der Einbeziehung in die Betriebspension ist für die – ohnehin erst im fünften Jahr teilnahmeberechtigten – Leiharbeitskräfte unbeachtlich.

**Gleiche Arbeitszeiten, gleicher Urlaub.** Während der Überlassung gelten für die Leiharbeitskräfte dieselben Arbeitszeitbestimmungen wie für die Stammarbeitskräfte. Innerbetriebliche Regelungen über verkürzte Arbeitszeiten, Pausen und Betriebsurlaube gelten daher gleichermaßen für Leiharbeitskräfte.

**Gleicher Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen.** Unternehmen müssen den bei Ihnen beschäftigten Leiharbeitskräften Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie ihren Stammarbeitskräften gewähren. Dies betrifft insbesondere betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen, Beförderungsmittel und Ermäßigungen in der Kantine.

**Bessere Weiterbildung, Information über Jobangebote.** Unternehmen werden auch verpflichtet, den Zugang von Leiharbeitskräften zu internen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ferner müssen Leiharbeitskräfte in geeigneter Weise über offene Stellen im Betrieb informiert werden. Schließlich wurde auch ein Sozial- und Weiterbildungsfonds eingerichtet, der Leiharbeitskräften während überlassungsfreier Zeiten („Stehzeiten“) oder Zeiten der Arbeitslosigkeit Fortbildungsmaßnahmen finanzieren und Unterstützungsleistungen erbringen soll.

**Information über geplante Beendigung der Überlassung.** Leiharbeitskräfte, die bereits drei Monate im Unternehmen beschäftigt wurden, müssen künftig mindestens 14 Tage im Voraus über das Ende ihres Einsatzes informiert werden, es sei denn das Ende ist objektiv nicht vorhersehbar. Damit soll für die Leiharbeitskräfte eine gewisse Planungssicherheit gewährleistet werden. Die Verletzung der Informationspflicht ist allerdings mit keinen Sanktionen verbunden.