

Informationsblatt

Organisation der Aushilfe im Handel durch Arbeitnehmer anderer Branchen

Der Einsatz von Arbeitnehmern aus anderen Bereichen in Handelsbetrieben, die offen halten dürfen (Lebensmittelhandel, Handel mit Tierfutter, Drogeriemärkte), zur Unterstützung des in diesen Betrieben tätigen Stammpersonals kann erfolgen durch.

1. Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses

In einem ersten Schritt wird das laufende Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers für die Dauer des geplanten Einsatzes in dem anderen Betrieb im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in 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 Handelsbetrieb 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 den Handelsbetrieb als Arbeitgeber.

2. Überlassung von Arbeitskräften

Die andere Möglichkeit ist, dass zwischen dem „Stammbetrieb“ des Arbeitnehmers und dem Handelsbetrieb die Überlassung des Arbeitnehmers vereinbart wird, der die Überlassung des Arbeitnehmers vom „Stammbetrieb“ (= Überlasser) an den Handelsbetrieb vorsieht. In diesem Fall liegt eine Arbeitskräfteüberlassung vor, der „Stammbetrieb“ fungiert als Überlasser und überlässt den Arbeitnehmer an den Handelsbetrieb (als Beschäftigter).

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

Arbeitgeber im vertragsrechtlichen Sinn bleibt der „Stammbetrieb“, gegen diesen richtet sich auch der Entgeltanspruch des überlassenen Arbeitnehmers. Zu beachten ist, dass diese – kurzfristige - Überlassung nur dann nicht den §§ 10 bis 16a AÜG unterliegt und dafür auch keine Gewerbeberechtigung erforderlich ist, wenn der Überlasserbetrieb und der Beschäftigetrieb 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: 19. März 2020

E-Mail: POST.IV1_19@bmdw.gv.at.

E-Mail: Vii@sozialministerium.at.