

Infoblatt „Arbeitskräfteüberlassung“

Arbeitskräfteüberlassung bzw. **Personalleasing** bedeutet, Ihr/e zukünftige/r Mitarbeiter/in schließt mit uns einen Dienstvertrag ab und wird Ihrem Unternehmen für die ausgeschriebene Position für einen vereinbarten Zeitraum zur Verfügung gestellt, d.h. zur Erbringung von Arbeitsleistung an Sie überlassen.

- ESTET Personal (Überlasser) stellt Ihnen (Beschäftigter) ausschließlich geleistete Stunden in Rechnung.
- Alle verwaltungstechnischen Belange (z.B. Erstellung Dienstvertrag, Anmeldung GKK, etc.) sowie Entgeltfortzahlungen im Zusammenhang mit Krankenständen, Urlaub oder Beendigung der Beschäftigung liegen in unserem Verantwortungsbereich als Überlasser.

Der Gesetzgeber hat auch Pflichten für Beschäftigter definiert, welche wir auszugsweise für Sie zusammengefasst haben:

A. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

ASchG in § 9 Abs. 2:

Für die Dauer der Überlassung gilt der Beschäftigter als Arbeitgeber im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

ASchG in § 9 Abs. 3, Z3:

Der Beschäftigter hat dem Überlasser die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und den Überlasser von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

B. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

AÜG § 5 Abs. 1 zweiter Satz / „Arbeitgeberpflicht – Meldung“

Damit der Überlasser seiner Meldepflicht als Arbeitgeber nachkommen kann, ist der Beschäftigter verpflichtet, dem Überlasser

- Nachtschwerarbeit und
- Schwerarbeit

der eingesetzten MitarbeiterInnen zu melden.

AÜG § 6 a / „Gleichbehandlung – Diskriminierung“

Der Beschäftigter gilt als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskraft im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote (§ 6a).

- Verboten ist Diskriminierung aufgrund Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, sexueller Orientierung.

- Gleichbehandlung u.a. bezüglich Begründung des Arbeitsverhältnisses, Entgelt, Gewährung von Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderungen, sonstiger Arbeitsbedingungen (inkl. Beendigung der Überlassung).
- Pflicht des Überlassers lt. § 6a Abs. 3: Abmahnung des Beschäftigten bei Verstoß gegen diese Vorschriften und in weiterer Folge Beendigung der Überlassung.
- Der Überlasser hat gegenüber dem Beschäftigten Anspruch auf Ersatz aller Aufwendungen, wie z. B. Schadenersatzanspruch der Mitarbeiter/innen.

AÜG § 10 Abs. 6 / „Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen“

Wohlfahrtseinrichtungen müssen überlassenen Arbeitskräften unter gleichen Bedingungen wie eigenen Arbeitskräften zur Verfügung gestellt werden, außer eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu Wohlfahrtseinrichtungen gehören z.B.: Kinderbetreuung, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel, Parkplätze, Weihnachtsfeier, kostenlose Reinigung der Arbeitskleidung, Urlaubsdomizile, Sport, etc.

AÜG § 12 Abs. 4 / „Offene Stellen im Betrieb – Informationspflicht“

Der Beschäftigte muss über offene unbefristete Stellen durch allgemeine Bekanntgabe informieren, sodass auch überlassene Arbeitskräfte davon Kenntnis erlangen.

AÜG § 12 a / „Mitteilungspflicht an den Überlasserbetrieb“

Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen, insbesondere über

- benötigte Qualifikation der Arbeitskraft,
- kollektivvertragliche Einstufung sowie
- wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit und Urlaub, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind.

ESTET Personal steht für „FAIR leasen“

- Verantwortungsbewusstes Personalleasing mit Know-how
- Passgenaue Mitarbeiterauswahl durch engen Dialog mit Kunden und Mitarbeiter
- Geradlinige Kommunikation als Grundlage für sämtliche Prozesse
- Flexibilität und kurze Entscheidungswege als oberste Prämisse
- Fairplay für langfristige, vertrauensvolle Partnerschaften



... für zufriedene Mitarbeiter und Kunden!