

Home > Themen > Arbeitsrecht und Sozialrecht > Leiharbeiter,
Personalleasing und Arbeitskräfteüberlassung > Ansprüche der
überlassenen Arbeitskraft

Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft

Entgeltanspruch - Stehzeiten - Arbeitszeit - Urlaub - sonstige
verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art

Stand: 01.12.2017

Entgeltanspruch

Die überlassene Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Der Entgeltanspruch von zur Überlassung eingestellten Arbeitern richtet sich nach dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, jener der Angestellten nach dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting.

Das Entgelt ist mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen.

Entgeltanspruch während der Überlassung

Für die Dauer der Überlassung gebührt angemessenes Entgelt. Zur Beurteilung der Angemessenheit des Entgeltes ist auf das kollektivvertraglich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen, das im Betrieb des Beschäftigers vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlen ist. Es ist daher im Ergebnis das Entgelt nach dem Kollektivvertrag für den Beschäftiger mit dem Entgelt aus dem Kollektivvertrag des Überlassers zu vergleichen und das höhere Entgelt heranzuziehen.

Der Mindestlohn bzw. das Mindestgehalt des im Betrieb des Beschäftigers anwendbaren Kollektivvertrages sowie die darin festgelegten Zulagen und Zuschläge sind anzuwenden, wenn diese das Lohnniveau des Überlassers

übersteigen.

Beispiel:

Ein EDV Techniker wird vom Arbeitskräfteüberlasser einem Versicherungsunternehmen zur Beschäftigung überlassen. Für die Dauer der Überlassung gelten der Mindestlohn, die Zulagen und Zuschläge jenes Kollektivvertrages dem das Versicherungsunternehmen unterliegt.

Überkollektivvertragliche Ist-Löhne beim Beschäftiger sind nicht zu berücksichtigen.

Ist das Lohnniveau des im Betrieb des Beschäftigers anwendbaren Kollektivvertrages niedriger als die Mindestentgelte nach dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bzw. nach dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting, gilt dieser von den Arbeitskräfteüberlassern anzuwendende Kollektivvertrag.

Beispiel:

Ein Koch wird vom Arbeitskräfteüberlasser einem Gastronomiebetrieb zur Beschäftigung überlassen. Für die Dauer der Überlassung gelten der Mindestlohn, die Zulagen und Zuschläge des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.

Entgeltanspruch bei Stehzeiten

Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

Damit besteht ein Entgeltanspruch auch für Zeiten einer nicht vollständigen Auslastung sowie für Zeiten einer nicht erfolgten Beschäftigung durch den Überlasser. Voraussetzung für den Entgeltsanspruch ist einzig und alleine die Arbeitsbereitschaft des zur Überlassung eingestellten Arbeitnehmers.

Arbeitszeit und Urlaub

Während der Überlassung gelten für die überlassene Arbeitskraft die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der

Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

Die überlassenen Arbeitnehmer sind für die Dauer der Überlassung in folgenden Bereichen gleich zu behandeln:

- Arbeitszeit und Überstunden,
- Pausen, Ruhezeiten und Nachtarbeit,
- Urlaub und sonstige arbeitsfreie Tage.

Dabei sind nicht nur die kollektivvertraglichen Bestimmungen im Beschäftigterbetrieb zu beachten, sondern auch die "sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art", also insbesondere die Betriebsvereinbarungen.

Entgeltansprüche aus sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art

Sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art sind dann auch auf die überlassene Arbeitskraft anzuwenden, wenn der Beschäftigterbetrieb keinem Kollektivvertrag unterliegt.

Damit wären für die überlassene Arbeitskraft Entgeltregelungen relevant, die in Betriebsvereinbarungen des Beschäftigterbetriebes formuliert sind. Ob damit aber auch Entgelte erfasst sind, die sich aus betrieblichen Übungen oder einer freier Betriebsvereinbarung des Beschäftigterbetriebes ergeben, muss bis zu einer höchstgerichtlichen Entscheidung offen bleiben.

Vorsicht!

Die Entgeltansprüche aus sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art kommen im Gegensatz zu den Arbeitszeit- und Urlaubsansprüchen nur dann zur Anwendung, wenn im Beschäftigterbetrieb kein Kollektivvertrag anwendbar ist.

Tipp!

Kommt für einen Betrieb des Beschäftigers ein Kollektivvertrag aufgrund einer Satzung zur Anwendung (z.B.: BAGS), erstrecken sich auch in diesem Fall die sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art des Beschäftigers nicht auf die überlassene Arbeitskraft.

Vergleichbarkeit

Soweit der Überlasser zur Bestimmung von Ansprüchen der überlassenen Arbeitskraft auf vergleichbare Arbeitnehmer bzw. auf vergleichbare

Tätigkeiten Bezug nehmen muss, ist die Vergleichbarkeit nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation der Arbeitskraft für diese Tätigkeit zu beurteilen.

Wirtschaftskammer Kontakt

Für den Ansprechpartner in Ihrer Wirtschaftskammer wählen Sie bitte oben Ihr Bundesland aus.