

Your World First

C/M/S
Law.Tax

CEE German Desk Leiharbeitsbroschüre



Inhalt



Einleitung

Leiharbeit – auch als Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit bezeichnet – hat in den meisten Ländern (Ost-)Europas in den vergangenen Jahren einen Boom erlebt. Die Vorteile liegen auf der Hand: Aufgrund des flexiblen Arbeitseinsatzes kann der Entleiher (kurzfristig) die Anzahl von Arbeitskräften aufstocken. So können beispielsweise Produktionsspitzen oder ein saisonal bedingtes erhöhtes Arbeitsaufkommen bewältigt werden, ohne dass man sich langfristig an Arbeitnehmer binden muss. Auf diese Weise können die mit „festen“ Arbeitsverhältnissen verbundenen wirtschaftlichen Risiken vermieden werden.

Auch wenn Leiharbeit im Ländervergleich in Mittel- und Osteuropa teils unterschiedlich geregelt ist, lässt sich beobachten, dass die Regelungsdichte in den vergangenen Jahren – von einigen Ausnahmen wie beispielsweise Bosnien-Herzegowina abgesehen – zugenommen hat. Die Rechtslage zum Schutz der Leiharbeitnehmer hat sich in vielen Ländern verschärft, was jedenfalls in der EU auf die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG zurückzuführen sein dürfte. Allein im Jahre 2017 sind in Polen und in Deutschland grundlegende Gesetzesänderungen zur Leiharbeit in Kraft getreten.

Bei allen wirtschaftlichen Vorteilen des Einsatzes von Leiharbeitnehmern ist daher stets auch Vorsicht geboten. Die Risiken einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung sind teils erheblich und reichen von der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher bis hin zu empfindlichen Geldstrafen oder gar einem Strafbarkeitsrisiko.

Unsere CEE German Desk Leiharbeitsbroschüre verschafft Ihnen einen ersten Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit in verschiedenen Ländern Mittel- und Osteuropas sowie der Türkei. Unter Leiharbeit wird in dieser Broschüre ein Dreiecksverhältnis verstanden, bei dem ein Arbeitgeber oder ein Zeitarbeitsunternehmen (Verleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlässt. Soweit in einzelnen Ländern besondere Konstellationen zu beachten sind, haben wir darauf hingewiesen.

Lassen Sie uns wissen, wenn wir Ihnen bei Ihren Fragen zum Einsatz von Leiharbeitnehmern sowie den damit verbundenen rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen behilflich sein können. Unsere deutschsprachigen Experten des CEE German Desk stehen Ihnen hierfür gerne zur Seite.

Inhalt

Bosnien und Herzegowina	3
Bulgarien	4
Deutschland	6
Kroatien	8
Österreich	10
Polen	12
Rumänien	14
Russland	16
Schweiz	18
Serbien	20
Slowenien	21
Slowakische Republik	23
Tschechische Republik	25
Türkei	27
Ukraine	29
Ungarn	30

Leiharbeit in Bosnien und Herzegowina



Allgemeine Fakten

Das Rechtsinstitut der Leiharbeit existiert nicht in Bosnien und Herzegowina („BiH“). Es gibt derzeit noch keine ausdrückliche Gesetzesregulierung der Leiharbeit und es bestehen auch keine Gesetzesbestimmungen für die Gründung von Leiharbeitsunternehmen. Laut inoffiziellen Angaben wurde eine gesetzliche Regulierung seitens der zuständigen Ministerien angekündigt, jedoch liegt noch kein Gesetzesentwurf vor. Nur in Einzelfällen werden Arbeitnehmer eines Unternehmens bei einem Drittunternehmen zur Erfüllung der Verpflichtungen ihres Arbeitgebers gegenüber diesem Drittunternehmen engagiert.

Regulatorische Voraussetzungen

Registrierung

Obwohl keine gesetzlichen Regelungen zur Leiharbeit existieren, besteht dennoch die Möglichkeit für ein Unternehmen, die „Arbeitnehmerüberlassungsagentur“ im Firmenbuch zu registrieren. Jedoch können Unternehmen in BiH trotz der Registrierung im Firmenbuch keine Leiharbeitsdienstleistungen erbringen, solange die notwendigen Gesetze nicht erlassen werden.

Besonderheiten

Gestaltungsmöglichkeit Dienstvertrag

In der Praxis wird die Gesetzeslücke in Einzelfällen durch Dienstverträge umgangen, wobei diese Gestaltung keine Leiharbeit im klassischen Sinn darstellt. So wird ein Dienstvertrag zwischen zwei Unternehmen abgeschlossen, aufgrund dessen der Dienstverpflichtete sich dazu verpflichtet, die Dienstleistung durch seine Arbeitnehmer beim Dienstberechtigten zu erbringen.

Vertragsverhältnis

Der Dienstvertrag richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen des einschlägigen Schuldrechtsgesetzes. Ein Vertragsverhältnis zwischen den Arbeitnehmern des Dienstverpflichteten und dem Dienstberechtigten kommt nicht zustande.

Status des Leiharbeitnehmers

Status der überlassenen Arbeitnehmer

Die überlassenen Arbeitnehmer unterstehen dem Schutz der einschlägigen Arbeitsgesetze, d. h. des Arbeitsgesetzes der Föderation BiH, des Arbeitsgesetzes der Republika Srpska oder des Arbeitsgesetzes des Brčko-Distrikts. Dies ist abhängig davon, in welchem Gebiet in BiH das Arbeitsverhältnis entstanden ist.

Zuständigkeit des Dienstverpflichteten

Werden Arbeitnehmer im Rahmen eines Dienstvertrags einem Dritten überlassen, ist für den überlassenen Arbeitnehmer ausschließlich der Dienstverpflichtete als sein Arbeitgeber zuständig. Der Arbeitnehmer muss seine Ansprüche unmittelbar gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen.

Haftung für Schäden

Der überlassene Arbeitnehmer haftet dem Dienstberechtigten für Schäden nach den allgemeinen schuldrechtlichen Haftungsvorschriften.

Leiharbeit in Bulgarien (1)



Allgemeine Fakten

Die Leiharbeit ist ein relativ neuer Rechtsbegriff des bulgarischen Arbeitsrechts, der in der Praxis jedoch viel früher an Bedeutung gewonnen hat. Nachdem die Leiharbeit in Bulgarien seit etwa 2004/2005 trotz fehlender Rechtsgrundlage von Privatagenturen angeboten wurde, hat der bulgarische Gesetzgeber im Jahr 2011 die Richtlinie 2008/104/ EG letztendlich implementiert und diese spezifische Form des Arbeitsverhältnisses rechtlich reglementiert. Dies geschah durch die Änderungen des Arbeitsgesetzbuches, die am 5. Dezember 2011 in Kraft getreten sind. Eine weitere gesetzliche Grundlage ist das Gesetz zur Förderung der Beschäftigung. Der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Bulgarien beträgt ca. 4%.

Regulatorische Voraussetzungen

Registrierungspflicht

Die Arbeitnehmerüberlassung ist registrierungspflichtig. Die Registrierung erfolgt bei der bulgarischen Beschäftigungsagentur für die Dauer von fünf Jahren. Unzulässig ist die Arbeitnehmerüberlassung in Unternehmen der nationalen Sicherheit und der Landesverteidigung sowie außerdem dort, wo ein Streik stattfindet oder schwere Arbeiten geleistet werden.

Befristete Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Leiharbeiter sind kraft Gesetzes immer befristet und werden nur für die Ausführung einer Tätigkeit oder bis zur Rückkehr eines Arbeitnehmers geschlossen. Diese gesetzliche Einschränkung hinsichtlich der Dauer der Arbeitsverträge der Leiharbeiter entspricht nicht der Richtlinie 2008/104/EG.

Höchstüberlassungsdauer

Die Überlassungsdauer ist Gegenstand einer Vereinbarung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher. Grundsätzlich endet die Überlassung mit der Ausführung der bestimmten Arbeiten, der Rückkehr des vertretenen (ersetzten) Arbeitnehmers oder der Beendigung des Arbeitsvertrags des Leiharbeiters.

Anzahl an Leiharbeitnehmern

Die Gesamtanzahl an Leiharbeitnehmern im Betrieb des Entleihers darf nicht größer als 30% der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer des Entleihers sein.

Meldepflicht

Der Abschluss, die Änderung und die Beendigung der Leiharbeitsverträge sind vom Verleiher bei der bulgarischen Nationaleinkommensagentur anzumelden.

Besonderheiten

Einsatzverbot bei Streik

Leiharbeiter dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden, anderenfalls muss der Entleiher mit der Verhängung eines Bußgeldes rechnen.

Verbot von bestimmten Vertragsklauseln

Der Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter darf den Abschluss eines festen Arbeitsvertrags zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter nicht verbieten.

Gebührenverbot

Der Verleiher darf vom Leiharbeiter keine Gebühr für die Vermittlung der Leiharbeit oder für den Abschluss eines festen Arbeitsvertrags mit dem Entleiher verlangen.

Haftung

Für die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag haften der Verleiher und der Entleiher dem Leiharbeiter gegenüber gesamtschuldnerisch.

Leiharbeit in Bulgarien (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Fehlende Registrierung

Hat der Verleiher keine Registrierung bei der bulgarischen Beschäftigungsagentur als ein Unternehmen zur Durchführung von Überlassungstätigkeiten, so droht ein Bußgeld in Höhe von BGN 5.000 (ca. EUR 2.500).

Ordnungswidrigkeiten

Verleiher, die den gesetzlichen Bedingungen für die Ausübung der Tätigkeit nicht entsprechen, kann ein Bußgeld in Höhe von BGN 1.000 bis BGN 2.500 (ca. EUR 500 bis EUR 1.250) verhängt werden. Solche Verstöße gelten als Ordnungswidrigkeiten.

Status des Leiharbeitnehmers

Vertragsverhältnis

Das Entstehen, die Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen nur im Verhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen. Dasselbe gilt für den Kündigungsschutz.

Gleichbehandlung

Leiharbeitnehmer gehören grundsätzlich zum Betrieb des Verleihers, allerdings haben sie beim Entleiher dieselben Rechte und Pflichten (einschließlich der Arbeitsschutzbedingungen) wie die Arbeitnehmer des Entleihers.

Betriebliche Mitbestimmung

Im bulgarischen Arbeitsgesetzbuch fehlt es an einer ausdrücklichen Regelung, ob Leiharbeitnehmer an der Generalversammlung der Arbeitnehmer des Verleihers teilnehmen oder sich beim Verleiher gewerkschaftlich betätigen dürfen. Nach Auffassung der Literatur haben sie im Betrieb des Entleihers dieselben Rechte und Pflichten wie die Arbeitnehmer des Entleihers, d. h., sie haben auch ein aktives und ein passives Stimmrecht in der Generalversammlung der Arbeitnehmer des Entleihers.

Leiharbeit in Deutschland (1)



Allgemeine Fakten

Leiharbeit – auch als Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit bezeichnet – hat in Deutschland in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewonnen. Die Anzahl der Leiharbeitnehmer in Deutschland lag zuletzt bei fast einer Million. Dies entspricht einem Anteil von etwa 3% an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Im Vergleich zum Ende der 1990er Jahre zeigt sich der rasante Aufstieg dieser Art der Personalbeschaffung. Damals gab es nur etwa 180.000 Leiharbeitnehmer in Deutschland. Wesentliche Änderungen erfuhr die Arbeitnehmerüberlassung mit der jüngsten Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die am 1. April 2017 in Kraft getreten ist.

Regulatorische Voraussetzungen

Erlaubnispflicht

Arbeitnehmerüberlassung ist erlaubnispflichtig. Die Erlaubnis erteilt die Bundesagentur für Arbeit. Eine Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes ist grundsätzlich unzulässig.

Ausnahmen von der Erlaubnispflicht

Ausnahmen gelten u.a. für die Personalgestaltung im Konzern, die Überlassung von Arbeitnehmern ins Ausland oder in Gemeinschaftsunternehmen.

Höchstüberlassungsdauer

Es gilt eine arbeitnehmerbezogen zu bestimmende Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Tarifverträge der Einsatzbranche oder darauf aufsetzende Betriebsvereinbarungen können längere oder kürzere Zeiträume bestimmen.

Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer nicht berücksichtigt. Die gesetzliche Höchstdauer von 18 Monaten kann also frühestens ab dem 1. Oktober 2018 erreicht werden.

Besonderheiten

Equal Pay

Ab dem 9. Monat der Überlassung ist der Verleiher verpflichtet, die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Hiervon kann nur durch sog. Branchenzuschlagstarifverträge abgewichen werden.

Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden, wie auch bei der Ermittlung der Überlassungshöchstdauer, nicht berücksichtigt. Die zwingende Anwendung des Equal-Pay-Grundsatzes muss somit frühestens ab dem 1. Januar 2018 beachtet werden.

Einsatzverbot bei Streik

Die AÜG-Reform hat ein – rechtspolitisch äußerst umstrittenes – Einsatzverbot eingeführt. Werden Leiharbeitnehmer als Streikbrecher eingesetzt, muss der Entleiher mit der Verhängung eines Bußgeldes rechnen. Dies ist eine erhebliche Verschärfung gegenüber der bisherigen Rechtslage.

Leiharbeit in Deutschland (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Fiktion eines Arbeitsverhältnisses

Bei fehlender Erlaubnis „fingiert“ das Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem überlassenen Arbeitnehmer, und zwar mit allen damit verbundenen Konsequenzen (z.B. Kündigungsschutz, Gefahr erheblicher steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Nachzahlungen).

Diese Fiktion eines Arbeitsverhältnisses konnte nach bisheriger Rechtslage im Wege einer sog. „Festhaltungserklärung“ vermieden werden. Damit kann der Leiharbeitnehmer erklären, dass er an dem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhalten will. Mit der Reform wurde eine solche Festhaltungserklärung nunmehr an erheblich strengere Voraussetzungen geknüpft.

Scheinvertrag

In der Praxis ist insbesondere die Abgrenzung zu Werk- und Dienstverträgen relevant. Auch bei einem Scheinvertrag nimmt das Gesetz die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem einsetzenden Unternehmen und dem überlassenen Arbeitnehmer an.

Mit der sog. „Fallschirmlösung“ konnte diese Rechtsfolge bislang vermieden werden, wenn eine entsprechende (vorsorgliche) Arbeitnehmerüberlassung vorlag. Die Möglichkeit der Fallschirmlösung ist mit der Reform ersatzlos entfallen.

Ordnungswidrigkeit

Verstöße gegen die Vorgaben des AÜG werden als Ordnungswidrigkeit geahndet. Es können Bußgelder in Höhe von EUR 1.000 bis zu EUR 500.000 festgesetzt werden.

Status des Leiharbeitnehmers

Betriebliche Mitbestimmung und Zuständigkeit des Betriebsrats

Für Leiharbeitnehmer ist grundsätzlich der Betriebsrat des Verleihers zuständig. Im Verleihbetrieb ist der Leiharbeitnehmer dementsprechend wahlberechtigt und wählbar.

Nur ausnahmsweise kann auch der Betriebsrat des Entleihers zuständig sein. So beispielsweise, wenn die Art und Weise der Arbeit im Entleihbetrieb betroffen ist oder wenn es um eine dort einzuhaltende Betriebsordnung geht. Auch bedarf der Einsatz eines Leiharbeitnehmers der Zustimmung des Entleiherbetriebsrats. Im Entleihbetrieb sind Leiharbeitnehmer lediglich wahlberechtigt.

Schwellenwerte

Bei der Ermittlung arbeitsrechtlich relevanter Schwellenwerte bei der Anzahl der Arbeitnehmer in einem Betrieb oder Unternehmen des Entleihers sind Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen. Dies gilt beispielsweise für Fragen des Kündigungsschutzes, der betrieblichen Mitbestimmung sowie der Unternehmensmitbestimmung. Die bislang teilweise uneinheitliche Rechtsprechung in Bezug auf die Unternehmensmitbestimmung wurde mit der AÜG-Reform durch eine eindeutige Zurechnungsregelung ersetzt.

Leiharbeit in Kroatien (1)



Allgemeine Fakten

Obwohl Leiharbeit – auch als Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit bezeichnet – in Kroatien seit 1995 gesetzlich erlaubt ist, findet dieses Institut in der Praxis nur begrenzte Anwendung. Statistisch liegt der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigung in Kroatien mit 0,4% deutlich unter dem EU-Durchschnitt. In Kroatien gibt es ca. 90 Leiharbeitsunternehmen. Änderungen erfuhr die Arbeitnehmerüberlassung mit der letzten Reform des kroatischen Arbeitsgesetzes (AG), die am 7. August 2014 in Kraft getreten ist und Anpassungen entsprechend der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit vorsah.

Regulatorische Voraussetzungen

Erlaubnispflicht

Leiharbeit setzt voraus, dass der Verleiher für diese Tätigkeit beim zuständigen Handelsgericht registriert sowie in die Evidenz des Arbeitsministeriums eingetragen ist.

Höchstüberlassungsdauer

Es gilt eine arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer von drei Jahren, d. h., ein Leiharbeiter darf nicht dieselbe Tätigkeit bei demselben Entleiher länger als drei Jahre ununterbrochen leisten.

Ausnahme von der Höchstüberlassungsdauer

Die Höchstüberlassungsdauer gilt nicht, wenn der Leiharbeiter einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer beim Entleiher ersetzt. Weitere Ausnahmen können ferner durch Tarifverträge bestimmt werden.

Statistische Angaben

Der Verleiher ist verpflichtet, dem Arbeitsministerium statistische Angaben über die Leiharbeit zu übermitteln.

Besonderheiten

Equal Pay

Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiter die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Hiervon kann nur durch Tarifverträge zwischen Verleiher und Gewerkschaften abgewichen werden.

Einsatzverbot bei Streik

Das AG sieht vor, dass Leiharbeiter in den folgenden Fällen nicht eingesetzt werden dürfen:

- als Streikbrecher,
- für Arbeiten, die früher durch Arbeitnehmer ausgeübt worden sind, die in den letzten sechs Monaten im Rahmen einer Massenentlassung oder betriebsbedingt gekündigt wurden,
- für Arbeiten, die auf Grundlage der Arbeitsschutzregelungen an Voraussetzungen geknüpft sind, die vom Leiharbeiter nicht erfüllt werden, und
- für die Überlassung an einen anderen Arbeitgeber.

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Der Vertrag bedarf der Schriftform. Das AG bestimmt den zwingenden Inhalt des Vertrags.

Leiharbeit in Kroatien (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Keine Erlaubnis oder Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer

Verstöße gegen die Vorgaben des AG bezüglich der Leiharbeit werden als Ordnungswidrigkeit geahndet. Für jede Ordnungswidrigkeit können Bußgelder in Höhe von ca. EUR 8.135 bis EUR 13.350 festgesetzt werden.

Status des Leiharbeitnehmers

Betriebliche Mitbestimmung und Zuständigkeit des Betriebsrats

Für Leiharbeitnehmer ist grundsätzlich der Betriebsrat des Verleihers zuständig. Im Verleihbetrieb ist der Leiharbeitnehmer dementsprechend (aktiv) wahlberechtigt und (passiv) wählbar.

Der Betriebsrat des Entleihers hat hingegen keine Zuständigkeit für die Leiharbeitnehmer. Der Entleiher ist lediglich verpflichtet, seinen Betriebsrat regelmäßig über die Anzahl der Leiharbeitnehmer zu informieren.

Schwellenwerte

Leiharbeitnehmer werden bei der Ermittlung arbeitsrechtlich relevanter Schwellenwerte bezüglich der Anzahl der Arbeitnehmer in einem Betrieb oder Unternehmen des Entleihers nicht berücksichtigt.

Leiharbeit in Österreich (1)



Allgemeine Fakten

Die Leiharbeit – Arbeitskräfteüberlassung genannt – hat in Österreich in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Nicht nur die Anzahl an Verleihbetrieben, sondern auch die Zahl der Leiharbeitnehmer insgesamt steigt kontinuierlich an. Der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt ca. 1,9%. Geregelt ist die Arbeitskräfteüberlassung im österreichischen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Eine Höchstüberlassungsdauer ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Regulatorische Voraussetzungen

Arbeitskräfteüberlassung

Im Falle der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit) stellt ein Arbeitgeber als „Überlasser“ seine Arbeitskräfte einem anderen Arbeitgeber als „Beschäftigter“ zur Erbringung von Arbeitsleistungen zur Verfügung. Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen.

Abgrenzung zum Werkvertrag

Ausschlaggebend ist der wahre Sachverhalt, nicht die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses. Insbesondere bei Werkverträgen ist dann von Arbeitskräfteüberlassung auszugehen, wenn

- die Arbeitskräfte ihre Leistung im Betrieb des Werkbestellers erbringen und
- kein eigenständiges Werk herstellen oder
- die Arbeit nicht überwiegend mit eigenem Material und Werkzeug leisten oder
- in den Betrieb des Werkbestellers organisatorisch eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
- der Werkunternehmer nicht für den Erfolg seiner Leistung haftet.

Erlaubnispflicht

Arbeitskräfteüberlassung bedarf einer behördlichen Genehmigung (Anmeldung als Gewerbe).

Ausnahmen von der Erlaubnispflicht

Ausgenommen sind kurzfristige vorübergehende Überlassungen, wenn Überlasser und Beschäftigter dieselbe Erwerbstätigkeit ausüben. Unter bestimmten Voraussetzungen bedürfen Überlassungen innerhalb von Arbeitsgemeinschaften und vorübergehende Konzernüberlassungen innerhalb Österreichs ebenfalls keiner Erlaubnis.

Besonderheiten

Equal Pay

Für die Dauer der Arbeitskräfteüberlassung haben überlassene Arbeitskräfte Anspruch auf das Entgelt, das vergleichbare Arbeitnehmer für eine vergleichbare Tätigkeit im Betrieb des Beschäftigers erhalten.

Einsatzverbot bei Streik

Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

Betriebspension

Ein überlassener Arbeitnehmer, der für mehr als vier Jahre an einen Beschäftigter überlassen ist, der seinen Arbeitnehmern eine Betriebspension finanziert, hat einen ebensolchen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung.

Bürgschaft

Der Entleiher haftet als Bürge für die Entgeltansprüche und Sozialversicherungsabgaben der ihm überlassenen Leiharbeitnehmer. Hat der Entleiher seine Verpflichtungen gegenüber dem Verleiher nachweislich erfüllt, haftet er nur als Ausfallbürge. Bei der Weitergabe von Bauaufträgen gelten gesonderte Haftungsbestimmungen.

(Schein-)Werkverträge

Das österreichische Recht sieht keine expliziten Sanktionen für den Fall vor, dass eine Arbeitskräfteüberlassung als (Schein-)Werkvertrag getarnt wird. Der Beschäftigter tritt nicht in den Arbeitsvertrag mit dem überlassenden Arbeitnehmer ein, sondern dieser bleibt dem Überlasser zugeordnet.

Leiharbeit in Österreich (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Sanktionen

Sanktionen gegen Verstöße im Zusammenhang mit der Arbeitskräfteüberlassung finden sich im AÜG, im LSD-BG, im Arbeitnehmerschutzgesetz, im Ausländerbeschäftigungsgesetz und in der Gewerbeordnung.

Untersagung des Gewerbes

Überlassern, die kein reglementiertes Gewerbe ausüben, ist die weitere Überlassung zu untersagen, wenn sie die ihnen aufgrund des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes obliegende Verpflichtung, insbesondere gegenüber einer Arbeitskraft, erheblich oder wiederholt verletzt haben und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung diese neuerlich verletzen.

Geldstrafe nach dem AÜG

Je nach Art des Verstoßes sieht das AÜG zwei Stufen von Geldstrafen vor, für die es jeweils einen eigenen Rahmen sowohl für die Erstbegehung als auch für den Wiederholungsfall gibt. Den höheren Strafrahmen mit einer Geldstrafe von EUR 1.000 bis zu EUR 5.000 (im Wiederholungsfall von EUR 2.000 bis EUR 10.000) sieht das AÜG für Überlasser oder Beschäftiger vor, wenn diese gesetzwidrige Vereinbarungen treffen, oder für den Überlasser, der trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit Arbeitskräfte überlässt.

Zivil- und verwaltungsstrafrechtliche Konsequenzen

Zivilrechtlich haben Arbeitnehmer, die fälschlicherweise nicht als überlassene Arbeitskräfte erkannt werden, einen Anspruch auf die höhere Entlohnung. Darüber hinaus drohen Verwaltungsstrafen bei Unterentlohnung nach LSD-BG, höhere Sozialversicherungsbeiträge und steuerliche Abgaben sowie diesbezügliche Verwaltungsstrafverfahren.

Status des Leiharbeitnehmers

Geltender Kollektivvertrag

In Österreich gibt es Branchenkollektivverträge. Für Arbeiter, die bei Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen beschäftigt sind, gilt der „Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung“. Für Angestellte, die bei Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen beschäftigt sind, gilt der „Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting“.

Kollektivvertrag des Beschäftigers

Für die Dauer der Überlassung ist jedoch mindestens das Entgelt entsprechend den Ansätzen des für den Beschäftiger geltenden Kollektivvertrags zu bezahlen. Außerdem sind während einer Überlassung die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des Beschäftiger-Kollektivvertrags anzuwenden.

Zugehörigkeit zum Betrieb

Überlassene Arbeitskräfte haben einen betriebsverfassungsrechtlich gespaltenen Status. Sie gehören in jedem Fall der Belegschaft des Überlassers an. Wenn die Überlassung für einen längeren Zeitraum gedacht ist, gehören sie auch der Belegschaft des Verleihers an.

Ausübung Mitbestimmungsbefugnisse

Für die konkrete Ausübung der Mitbestimmungsbefugnisse kommt es darauf an, ob die Interessen der überlassenen Arbeitskräfte vom Betriebsrat des Beschäftigerbetriebs vertreten werden können. Dauert eine Überlassung länger als sechs Monate, hat der überlassene Arbeitnehmer ein passives Wahlrecht im Betrieb des Beschäftigers.

Leiharbeit in Polen (1)



Allgemeine Fakten

Seit ihrer Einführung in das polnische Rechtssystem im Jahr 2003 wird Leiharbeit in Polen immer beliebter. Laut statistischen Erhebungen nimmt die Zahl der Leiharbeitsunternehmen in Polen Jahr für Jahr stetig zu. Dementsprechend ist auch die Zahl der Leiharbeitnehmer mit einer Zuwachsrate von 18% deutlich angestiegen. Der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Polen beträgt ca. 1,3%. Am 1. Juni 2017 ist eine Novellierung des Gesetzes über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern (Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) in Kraft getreten, die mit erheblichen Änderungen verbunden ist.

Regulatorische Voraussetzungen

Eintragung in das Register

Ein Leiharbeitsunternehmen muss im Register für Personalagenturen eingetragen sein.

Höchstüberlassungsdauer

Über einen Zeitraum von 36 aufeinanderfolgenden Monaten darf ein Leiharbeitnehmer einem Entleiher für einen Gesamtzeitraum von höchstens 18 Monaten überlassen werden.

Ausnahmen von der Höchstüberlassungsdauer

Erbringt ein Leiharbeitnehmer ununterbrochen Leistungen, die der Erledigung der Aufgaben eines abwesenden Arbeitnehmers des Entleihers dienen, so darf der Zeitraum der Leiharbeit höchstens 36 Monate betragen. Danach darf der Leiharbeitnehmer 36 Monate lang nicht wieder demselben Entleiher überlassen werden.

Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Sofern gesetzlich nicht abweichend geregelt, gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend für das Leiharbeitsverhältnis. Allerdings findet das „Gesetz über die detaillierten Regelungen für die Kündigung von Beschäftigungsverhältnissen mit Arbeitnehmern aus nicht den Arbeitnehmern zuzurechnenden Gründen“ keine Anwendung auf Leiharbeitnehmer.

Besonderheiten

Einsatzverbote

Ein Leiharbeitnehmer darf nicht eingesetzt werden für die Erbringung von Arbeitsleistungen

- die als besonders gefährlich gelten,
- an einem Arbeitsplatz, den ein Arbeitnehmer des Entleihers besetzt, der an einem Streik teilnimmt,
- die ihrer Art nach zuvor von einem Arbeitnehmer des Entleihers ausgeführt wurden, dessen Beschäftigungsverhältnis in einem Zeitraum von drei Monaten vor dem vorgesehenen Arbeitsbeginn des Leiharbeitnehmers aus nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnenden Gründen gekündigt wurde, wenn diese Arbeit in einer der Organisationseinheiten des Entleihers geleistet werden soll, die sich in einer Gemeinde befindet, in der der entlassene Arbeitnehmer früher gearbeitet hat,
- an einem Arbeitsplatz eines Sicherheitsdienstes, bei dem das erlaubnispflichtige Führen einer Waffe oder anderer Gegenstände, mit denen Personen unter Einsatz von Strom überwältigt werden können, erforderlich ist.

Dauer und Kündigung des Arbeitsvertrags

Der mit einem Leiharbeitnehmer abgeschlossene Arbeitsvertrag endet mit Ablauf des Zeitraums, für den die Leiharbeit bei einem bestimmten Entleiher vereinbart wurde. Die Parteien können die Möglichkeit der vorzeitigen Kündigung mit einer im Gesetz festgelegten Kündigungsfrist vorsehen.

Leiharbeit in Polen (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Fehlende Sicherstellung des Arbeitsschutzes

Einem Entleiher, der den Arbeitsschutz für einen Leiharbeitnehmer an dessen Arbeitsplatz nicht sicherstellt oder den Arbeitsplatz eines Leiharbeitnehmers nicht mit Maschinen oder anderen technischen Geräten ausstattet, droht eine Geldbuße.

Dasselbe gilt für einen Entleiher, der die arbeitgeberseitigen Verpflichtungen nicht erfüllt, also einen Leiharbeitnehmer beispielsweise nicht vor Arbeitsbeginn sowie in regelmäßigen Abständen zum Thema Arbeitsschutz schult.

Neue Bestimmungen zu Verstößen

Nach der Gesetzesnovellierung drohen Ver- und Entleihern Bußgelder, wenn ein Leiharbeitnehmer überlassen wird, um einen der verbotenen Einsätze durchzuführen, oder wenn ein Leiharbeitnehmer über die zulässige Höchstdauer hinaus beschäftigt wird.

Außerdem droht einem Entleiher ein Bußgeld, wenn er die Arbeitszeit eines Leiharbeitnehmers nicht erfasst und diesen davon abhält, seinen Jahresurlaub zu nehmen.

Höhe der Bußgelder

Das novellierte Gesetz sieht Bußgelder in Höhe von PLN 1.000 bis PLN 30.000 (ca. EUR 200 bis EUR 7.000) vor.

Status des Leiharbeitnehmers

Gleichbehandlungsgrundsatz

Ein Leiharbeitnehmer darf im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und sonstige Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter gestellt sein als die auf derselben oder einer vergleichbaren Position beschäftigten Arbeitnehmer des Entleihers.

Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz

In Bezug auf die Teilnahme an vom Entleiher organisierten Schulungen zur Verbesserung der Qualifikationen von Arbeitnehmern gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz allerdings nicht für Leiharbeitnehmer, die für weniger als sechs Wochen eingesetzt werden.

Schadensersatz für Ungleichbehandlung

Wird der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, ist der betroffene Leiharbeitnehmer berechtigt, Schadensersatz vom Verleiher zu verlangen. Der Verleiher hat das Recht, von dem Entleiher Erstattung in Höhe des an den Leiharbeitnehmer gezahlten Schadensersatzes zu verlangen.

Leiharbeit in Rumänien (1)



Allgemeine Fakten

In den letzten Jahren hat der Einsatz von Leiharbeit in Rumänien stetig zugenommen. Die Zahl der Leiharbeitnehmer hat sich seit 2010 mehr als verdoppelt und macht heute einen Anteil von ca. 1,4% an der Gesamtbeschäftigtenzahl aus. Aber auch die durchschnittliche Dauer eines Leiharbeitseinsatzes hat sich in den vergangenen Jahren erhöht. Die Mehrheit der Leiharbeitnehmer wird für mehr als drei Monate eingestellt. Gesetzliche Grundlagen für die Leiharbeit sind das Gesetz 53/2003 des rumänischen Arbeitsgesetzbuchs in der neuesten Fassung sowie der Regierungsbeschluss Nr. 1256/2011 über die Bedingungen für die Tätigkeit als Leiharbeitnehmer und das Verfahren für die Erteilung einer Erlaubnis an den Verleiher. Die jüngsten Änderungen an den Regelungen zur Leiharbeit wurden Anfang 2015 vorgenommen und zielten auf einen besseren Schutz der Leiharbeitnehmer ab.

Regulatorische Voraussetzungen

Erlaubnispflicht

Jeder Verleiher benötigt eine Erlaubnis. Die Erlaubnis wird vom Ministerium für Arbeit und soziale Gerechtigkeit erteilt, sofern der Verleihbetrieb bestimmte Voraussetzungen erfüllt. Die Erlaubnis gilt für einen Zeitraum von zwei Jahren und kann auf Antrag, der mindestens drei Monate vor dem Ablaufdatum der Erlaubnis zu stellen ist, verlängert werden.

Höchstüberlassungsdauer

Ein Leiharbeitsverhältnis kann bis zu 24 Monate dauern.

Ausnahmen von der Höchstüberlassungsdauer

Der Zeitraum von 24 Monaten kann um aufeinanderfolgende Zeiträume verlängert werden, die zusammen mit der anfänglichen Dauer einen Gesamtzeitraum von 36 Monaten nicht übersteigen dürfen. Die Bedingungen, unter denen eine Verlängerung möglich sein soll, müssen in dem mit dem Verleiher geschlossenen Arbeitsvertrag benannt sein oder können in einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Zu schließende Verträge

Der Verleiher schließt einen Leiharbeitsvertrag mit einem Leiharbeitnehmer entweder für die Dauer eines Leiharbeitseinsatzes oder auf unbestimmte Zeit. In letzterem Fall steht der Leiharbeitnehmer während der Leiharbeitseinsätze unter der Organisationsgewalt des Verleihers. Für jeden einzelnen Einsatz wird ein Leiharbeitsvertrag geschlossen, in dem bestimmte Angaben wie Dauer des Einsatzes und Bezeichnung und Sitz des entleihenden Unternehmens bezeichnet sein müssen.

Der Verleiher und der Entleiher schließen einen Vertrag, der bestimmte Angaben wie Dauer der Einsätze, Höhe der Provision für den Verleiher und das Gehalt für den Leiharbeitnehmer enthalten muss.

Besonderheiten

Equal Pay

Das Gehalt, das vom Verleiher gezahlt wird, muss dem Gehalt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers entsprechen. Falls es auf Ebene des Entleihers keinen vergleichbaren Arbeitnehmer gibt, muss das Gehalt des Leiharbeitnehmers unter Berücksichtigung des auf Ebene des Entleihers geltenden Tarifvertrags berechnet werden.

Informationspflicht

Der Entleiher muss die Leiharbeitnehmer über freie Stellen auf ihrer Ebene informieren, damit sie die gleichen Chancen haben, eine Festanstellung zu erlangen, wie die regulären Mitarbeiter des Entleihers.

Einsatzverbot bei Streik

Der Entleiher darf einen Leiharbeitnehmer nicht einstellen, wenn dieser einen streikenden Arbeitnehmer ersetzen soll.

Probezeit

Im Rahmen des Leiharbeitsvertrags kann eine Probezeit festgelegt werden, deren Länge von der Dauer des Leiharbeitsvertrags abhängt und sich zwischen zwei Arbeitstagen, wenn die Dauer des Leiharbeitsvertrags einen Monat oder weniger beträgt, und 30 Arbeitstagen, wenn der Leiharbeitsvertrag länger als sechs Monate läuft, bewegt.

Leiharbeit in Rumänien (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Geschäftstätigkeit ohne Erlaubnis / kein Leiharbeitsvertrag

Verleihbetriebe ohne Erlaubnis werden mit Geldstrafen zwischen ca. EUR 2.200 und ca. EUR 6.600 bestraft. Wenn der Verleiher dem Entleiher bis zu fünf Leiharbeitnehmer zur Verfügung gestellt hat, ohne mit ihnen einen Leiharbeitsvertrag zu schließen, wird dem Verleiher eine Geldstrafe auferlegt, die sich zwischen ca. EUR 2.200 und ca. EUR 4.400 pro betroffenem Leiharbeitnehmer bewegt.

Keine Provision für Leiharbeitnehmer

Verleiher dürfen von den Leiharbeitnehmern keine Provision für die Vermittlung an den Entleiher verlangen. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung zieht eine Geldstrafe zwischen ca. EUR 1.000 und ca. EUR 2.000 pro Person nach sich, wobei die Geldstrafe auf einen Höchstbetrag von ca. EUR 20.000 begrenzt ist.

Status des Leiharbeitnehmers

Geltung von Tarifverträgen und sonstigen betrieblichen Regelungen

Für die Dauer der Leiharbeit gelten alle Tarifverträge und sonstige betriebsinterne Regelungen auf der Ebene des Entleihers auch für die Leiharbeitnehmer.

Schwellenwerte

Die Leiharbeitnehmer werden bei der Ermittlung von Schwellenwerten für die Wahl von Arbeitnehmervertretungen im Betrieb des Entleihers mitgezählt.

Leiharbeit in Russland (1)



Allgemeine Fakten

Vor dem 1. Januar 2016 kam Leiharbeit – auch Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung genannt – bei vielen in Russland tätigen Unternehmen zum Einsatz. Seit dem 1. Januar 2016 ist jedoch der dauerhafte Einsatz von Fremdpersonal verboten und die Zeitarbeit streng reguliert. Nur ordnungsgemäß zugelassene private Leiharbeitsunternehmen dürfen Arbeitnehmerüberlassung betreiben. In Russland existieren ca. 455 solcher Unternehmen. Der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt ca. 0,5%. Geregelt ist die Leiharbeit in Kapitel 53.1 des russischen Arbeitsgesetzbuchs.

Regulatorische Voraussetzungen

Zulässige Leiharbeit

Leiharbeiter dürfen nur für folgende Zwecke eingesetzt werden:

- Besetzung von Arbeitsplätzen von Arbeitnehmern, die für einen begrenzten Zeitraum abwesend sind,
- Unterstützung bei erhöhtem Arbeitsanfall wegen bekanntermaßen vorübergehender Erhöhung der Produktionsmenge oder des Umfangs der erbrachten Dienstleistungen oder
- Verschaffung befristeter Beschäftigung für bestimmte Personengruppen (z.B. Vollzeitstudenten, Alleinerziehende und Eltern mit mehreren minderjährigen Kindern).

Höchstüberlassungsdauer

In bestimmten Fällen wie der Unterstützung bei erhöhtem Arbeitsanfall besteht eine Höchstüberlassungsdauer bis zu neun Monate.

Ausnahmen

Ausnahmen gelten für die Überlassung von Arbeitnehmern durch juristische Personen (einschließlich ausländischer juristischer Personen und ihrer verbundenen Unternehmen), die ihre Arbeitnehmer an

- ein verbundenes Unternehmen,
- eine Aktiengesellschaft, wenn das entsendende Unternehmen Partei eines Gesellschaftervertrags zur Regelung der Ausübung von Rechten an den Anteilen dieser Aktiengesellschaft ist, oder
- eine juristische Person, die Partei eines Gesellschaftervertrags mit dem entsendenden Unternehmen ist,

entsenden.

Zulassungspflicht und -voraussetzungen

Das Gesetz erlegt privaten Leiharbeitsunternehmen erhebliche Zulassungspflichten auf. Ein Leiharbeitsunternehmen muss insbesondere über ein Gesellschaftskapital von mindestens RUB 1 Million (ca. EUR 14.600) verfügen, darf keine ausstehenden Verbindlichkeiten (in Bezug auf Steuern und Sozialabgaben) gegenüber Steuerbehörden haben und muss dem allgemeinen Steuersystem unterliegen. Auch der Leiter des Unternehmens muss bestimmte Voraussetzungen in Bezug auf seine Ausbildung und Berufserfahrung erfüllen und darf nicht vorbestraft sein.

Besonderheiten

Equal Pay

Die Vergütungsbedingungen des Leiharbeitnehmers dürfen nicht schlechter sein als die Vergütung festangestellter Arbeitnehmer des Entleihers, welche die gleichen Arbeitsaufgaben erledigen und über gleiche Qualifikationen verfügen.

Verbot von Leiharbeit

Das Gesetz enthält eine ausführliche Liste von Fällen, in denen Leiharbeit streng untersagt ist, unabhängig davon, ob die oben genannten Bedingungen erfüllt sind. So beispielsweise, wenn das entleihende Unternehmen Ausfallzeiten ankündigt, Teilzeitarbeit einführt oder die Arbeit auf Arbeitsplätzen mit bestimmter Gefährdungsstufe oder an gefährlichen Anlagen ausgeführt werden soll.

Leiharbeit in Russland (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Kein Arbeitsvertrag

Der fehlende Abschluss eines Arbeitsvertrags wird als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern von bis zu RUB 100.000 (ca. EUR 1.460) geahndet.

Fehlende Zulassung

Überlässt ein Leiharbeitsunternehmen ohne die maßgebliche Zulassung Arbeitnehmer, droht die Verhängung eines Bußgeldes bis zu RUB 50.000 (ca. EUR 730).

Status des Leiharbeitnehmers

Beschäftigungsstatus

Leiharbeitnehmer werden auf Grundlage eines Vertrags zwischen dem Verleiher und dem Entleiher überlassen. Für die Dauer ihres Einsatzes bleiben die Leiharbeitnehmer (auf Grundlage eines Nachtrags zu ihrem Arbeitsvertrag) bei dem Verleiher beschäftigt; ein direktes Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher entsteht nicht.

Arbeitsbuch

Der Verleiher ist verpflichtet, im Arbeitsbuch des Arbeitnehmers Eintragungen über die Arbeit auf Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags vorzunehmen.

Arbeitsunfälle

Ein Unfall eines Leiharbeitnehmers, der an der Produktionstätigkeit des Entleihers beteiligt war, wird von einer von dem Entleiher eingesetzten Kommission untersucht. Zu der Kommission gehört auch ein Vertreter des Verleihers.

Leiharbeit in der Schweiz (1)



Allgemeine Fakten

Leiharbeit – in der Schweiz vor allem auch als Personalverleih bezeichnet – hat in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich in den Zuwachsraten, die alleine in den ersten sechs Monaten des Jahres 2017 gemäß der Branchenorganisation swisstaffing bei 4,2% lagen.

Seit 2012 gibt es in der Schweiz einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag für die Personalverleihbranche, dem rund 300.000 Arbeitnehmer unterstehen (ausgenommen sind lediglich Arbeitnehmer in Kleinbetrieben). Es handelt sich damit um den größten Gesamtarbeitsvertrag der Schweiz.

Gesetzliche Grundlage für den Personalverleih ist das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG, SR 823.11). Anders als in vielen Ländern Europas sieht das Gesetz keine Höchstüberlassungsdauer vor.

Regulatorische Voraussetzungen

Weisungsrecht als entscheidendes Merkmal

Als Verleiher gelten diejenigen Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer einem fremden Betrieb (dem Einsatzbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen.

Entscheidend ist dabei, dass die Arbeitgeber die wesentlichen Weisungsrechte über ihre Angestellten an den Einsatzbetrieb abtreten. Dies liegt insbesondere dann vor, wenn der Einsatzbetrieb Anweisungen über die Art der zu verrichtenden Arbeit gibt und die nötigen Hilfsmittel selber auswählt.

Erlaubnispflicht

Bewilligungspflichtig ist der gewerbsmäßige Personalverleih in der Form der Temporärarbeit oder der Leiharbeit innerhalb der Schweiz oder zwischen der Schweiz und dem Ausland (aus dem und ins Ausland).

Ausnahmen von der Erlaubnispflicht

Gelegentliches Überlassen ist nicht bewilligungspflichtig. Gelegentliches Überlassen liegt vor, wenn es sich um ein seltenes, kurzfristiges, nicht speziell geplantes Zurverfügungstellen von Arbeitskräften handelt und der Verleih nicht zum Standardangebot des Arbeitgebers gehört, also keine Regelmäßigkeit erlangt.

Ausgenommen ist auch der nicht gewerbsmäßige Personalverleih, insbesondere wenn ein Umsatz von weniger als CHF 100.000 (ca. EUR 87.000) erzielt wird.

Besonderheiten

Eidgenössische und kantonale Bewilligungen

Betriebe, die nur innerhalb der Schweiz Personal verleihen, benötigen eine kantonale Betriebsbewilligung.

Betriebe, die Personal aus der Schweiz ins Ausland verleihen oder neu aus dem Ausland zuziehende Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz verleihen, benötigen zusätzlich eine eidgenössische Bewilligung.

Die Inlandbewilligung ist in jedem Fall Voraussetzung. Für den Verleih in das Fürstentum Liechtenstein gibt es eine besondere Regelung.

Kautionspflicht

Ein Verleihbetrieb muss zur Sicherung der Lohnansprüche seiner Arbeitnehmer bei der kantonalen Bewilligungsbehörde eine Kautions hinterlegen. Die Höhe beträgt je nach Geschäftstätigkeit zwischen CHF 50.000 (ca. EUR 43.500) und CHF 150.000 (ca. EUR 130.600) (unter 60.000 Einsatzstunden pro Jahr CHF 50.000 (ca. EUR 43.500) , darüber CHF 100.000 (ca. EUR 87.000), mit Bundesbewilligung zusätzlich CHF 50.000 (ca. EUR 43.500)).

Verbot des Personalverleihs aus dem Ausland in die Schweiz

Der Personalverleih aus dem Ausland in die Schweiz durch einen ausländischen Verleihbetrieb ist grundsätzlich nicht gestattet.

Leiharbeit in der Schweiz (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Fehlende Bewilligung

Wer vorsätzlich ohne Bewilligung Personalverleih betreibt, kann mit einer Geldbuße bis zu CHF 100.000 (ca. EUR 87.000) bestraft werden.

Eine Freiheitsstrafe oder Geldstrafe droht, wenn durch unrichtige oder irreführende Angaben oder durch Verschweigen wesentlicher Tatsachen eine Bewilligung erwirkt wird.

Verstoß gegen das Arbeitsvermittlungsgesetz

Wer vorsätzlich gegen das Arbeitsvermittlungsgesetz verstößt, kann mit einer Geldbuße bis zu CHF 40.000 (ca. EUR 34.800) bestraft werden.

Wer fahrlässig gegen das Arbeitsvermittlungsgesetz verstößt, dem droht eine Geldbuße bis CHF 20.000 (ca. EUR 17.400).

Kettenarbeitsverträge und Weiterverleihung

Kettenarbeitsverträge, d.h. aufeinanderfolgende befristete Einsatzverträge beim gleichen Einsatzbetrieb, sind grundsätzlich unzulässig. Die Einsätze werden als ein einheitliches Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden Rechtsfolgen qualifiziert.

Das Weiterverleihen von verliehenen Arbeitnehmern (auch Unter- oder Zwischenverleih genannt) ist ebenfalls unzulässig.

Status des Leiharbeitnehmers

Einsatzbetrieb mit allgemeinverbindlichem Gesamtarbeitsvertrag

Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, sind dessen Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit vom Verleiher einzuhalten.

Kontrolle von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen

Im Falle von Verleihbetrieben, die Arbeitskräfte in Branchen verleihen, die einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstehen, wird die Einhaltung von Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen grundsätzlich durch die paritätischen Kontrollorgane der GAV-Parteien kontrolliert. Der Verleihbetrieb kann jedoch eine Kontrolle durch ein besonderes, von den GAV-Parteien unabhängiges Kontrollorgan beantragen. In diesem Fall hat er jedoch die Kontrollkosten zu tragen, auch wenn ihm kein Verstoß gegen den GAV nachgewiesen werden kann.

Leiharbeit in Serbien



Allgemeine Fakten

Die Leiharbeit ist in Serbien gesetzlich nicht geregelt. Bei der Änderung des Arbeitsgesetzes im Jahr 2014 waren sowohl das Arbeitsministerium als auch die Arbeitgeber bestrebt, die Leiharbeit im Arbeitsgesetz zu regeln. Dies scheiterte jedoch am Widerstand der Gewerkschaften und man überließ die Angelegenheit einer Regelung durch ein besonderes Gesetz. Nach den verfügbaren Informationen wird derzeit an diesem Gesetz gearbeitet.

Regulatorische Voraussetzungen

Unzulässigkeit der Leiharbeit

Nach inoffizieller Stellungnahme des Arbeitsministeriums ist die Leiharbeit derzeit nicht erlaubt.

Besonderheiten

Standards anderer Staaten

Trotz des fehlenden gesetzlichen Rahmens für Leiharbeit bieten die serbischen Arbeitsagenturen Leiharbeit an. Dabei verwenden sie die Standards anderer Staaten.

Rechte der Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer können sich im Falle der Verletzung ihrer Rechte nur auf das serbische Arbeitsgesetz und allgemeine Regeln des Arbeitsverhältnisses berufen.

Leiharbeit in Slowenien (1)



Allgemeine Fakten

Das Institut der Leiharbeit wurde in Slowenien im Jahr 2002 eingeführt. Es wurde seitdem mehrfach geändert und ergänzt. Die wesentlichen Änderungen traten 2013 in Kraft, namentlich mit dem Gesetz über Beschäftigungsverhältnisse (Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1) sowie dem Gesetz über Arbeitsmarktregulierung (Zakon o urejanju trga dela – ZUTD). Anders als die Vorgängerregelung des ZDR-1 sehen derzeit weder Gesetz noch Rechtsprechung eine Höchstüberlassungsdauer vor, wenngleich nach herrschender Meinung eine Begrenzung der Arbeitnehmerüberlassung auf zwei Jahre gefordert wird. Aktuell sind ca. 130 Leiharbeitsunternehmen in Slowenien registriert.

Regulatorische Voraussetzungen

Abgrenzung zum Werkvertrag

Ein Arbeitsvertrag besteht zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer und der Leiharbeitnehmer wird beim Entleiher eingesetzt. Dort erbringt der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung unter der Organisationsgewalt des Entleihers oder er verwendet überwiegend Arbeitsmittel des Entleihers ein, die Teil des Arbeitsprozesses sind. In der Praxis ist hierbei insbesondere die Abgrenzung von Leiharbeit und Werkvertrag von besonderer Relevanz.

Erlaubnispflicht und Eintragung in das Register

Leiharbeit ist erlaubnispflichtig. Das Verleihunternehmen muss außerdem in das Register inländischer juristischer Unternehmen eingetragen sein, das vom Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit geführt wird. Die Voraussetzungen für eine Registrierung sind im ZUTD geregelt.

Leiharbeit im Konzern

Die Überlassung von Leiharbeitnehmern innerhalb von verbundenen Unternehmen ist nicht erlaubt.

Maximaler Anteil von Leiharbeitnehmern beim Entleiher

Der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl des Entleihers darf grundsätzlich eine Quote von 25% nicht überschreiten, sofern ein Branchentarifvertrag keine anderen Regelungen enthält. Leiharbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis werden bei dieser Quote nicht berücksichtigt, wobei diese Ausnahme nicht für kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern gilt.

Besonderheiten

Kollektivvereinbarungen und sonstige unternehmensinterne Regelungen

Der Entleiher ist verpflichtet, die Vorgaben des ZDR-1, die anwendbaren Kollektivvereinbarungen sowie sonstige unternehmensinterne Regelungen auch in Bezug auf den Leiharbeitnehmer einzuhalten. Der Entleiher ist außerdem verantwortlich für die Einhaltung der Regelungen zum Gesundheitsschutz, zur Arbeitssicherheit, Arbeitszeit sowie zu Pausenzeiten. Diese Verantwortlichkeit ist nicht übertragbar.

Equal Pay

Gehalt und Zulagen hängen von der tatsächlich erbrachten Leistung ab, wobei geltende Kollektivvereinbarungen sowie innerbetriebliche Regelungen des Entleihers zu berücksichtigen sind.

Einsatzverbote

Leiharbeit ist nicht erlaubt

- wenn streikende Arbeitnehmer ersetzt werden sollen,
- wenn in den letzten zwölf Monaten beim Entleiher eine größere Anzahl an Kündigungen vorgenommen wurde,
- an gefährlichen Arbeitsstätten, wobei diese sowohl durch Branchenkollektivvereinbarungen als auch im Rahmen von arbeitgeberinternen Risikoanalysen klassifiziert werden können.

Vorzeitige Kündigung

Eine mögliche vorzeitige Beendigung des Leiharbeitseinsatzes beim Entleiher hat keinen Einfluss auf den Bestand des Arbeitsvertrags zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher.

Leiharbeit in Slowenien (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Fehlende Erlaubnis des Verleihers oder Eintragung in das Register

Vermittelt der Verleiher Leiharbeitnehmer, ohne die notwendige Erlaubnis zu besitzen oder im entsprechenden Register eingetragen zu sein, kann ein Bußgeld in Höhe von EUR 10.000 bis zu EUR 50.000 verhängt werden.

Verstöße seitens des Verleihers

Dem Verleiher kann eine Geldbuße in Höhe von EUR 10.000 bis zu EUR 30.000 auferlegt werden, wenn er

- Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Leiharbeitnehmer verletzt,
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher behindert, nachdem die Leiharbeit beendet ist,
- vom Leiharbeitnehmer die Verrichtung sonstiger Tätigkeiten (neben der Ausübung von Leiharbeit) verlangt, die entweder dem sonstigen Geschäftszweck des Verleihers unterfallen oder die im Arbeitsvertrag vereinbart wurden,
- eine Provision für die erfolgreiche Vermittlung an einen Entleiher oder im Falle des Zustandekommens eines Arbeitsvertrags zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher verlangt.

Verstöße seitens des Entleihers

Dem Entleiher kann eine Geldbuße in Höhe von EUR 10.000 bis zu EUR 30.000 auferlegt werden, wenn er

- gegen Regelungen des ZDR-1 verstößt,
- Leiharbeitnehmer nicht über verfügbare Arbeitsplätze im Unternehmen informiert,
- Leiharbeitnehmern nicht die gleichen Möglichkeiten bietet, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzutreten, wie den bereits bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern,
- die Überlassung eines Leiharbeitnehmers von einem Verleiher akzeptiert, der nicht die notwendige Erlaubnis besitzt oder nicht in das Register eingetragen ist.

Bußgelder bei Konzernüberlassungen

Werden Leiharbeitnehmer innerhalb einer Konzernstruktur verliehen, so kann sowohl dem Verleiher als auch dem Entleiher jeweils ein Bußgeld in Höhe von EUR 10.000 bis zu EUR 30.000 auferlegt werden.

Status des Leiharbeitnehmers

Betriebliche Mitbestimmung / Gewerkschaftsmitgliedschaft

Leiharbeitnehmer werden bei der Ermittlung der Schwellenwerte für die Errichtung von Arbeitnehmervertretungen beim Verleiher berücksichtigt.

Darüber hinaus können Leiharbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft sein. Eine solche Gewerkschaftsmitgliedschaft bietet jedoch nur allgemeinen Schutz und nicht die Möglichkeit, Tarifverträge zu verhandeln. Soweit ersichtlich, gibt es weder eine Gewerkschaft, die Leiharbeitnehmer vertritt, noch gibt es Tarifverträge ausschließlich für Leiharbeitnehmer.

Informationspflicht gegenüber der Arbeitnehmervertretung

Der Entleiher muss Arbeitnehmervertretungen auf Nachfrage einmal pro Jahr Informationen über die Gründe des Einsatzes von Leiharbeitnehmern sowie über die Anzahl der beschäftigten Leiharbeitnehmer bereitstellen.

Leiharbeit in der Slowakischen Republik (1)



Allgemeine Fakten

Das Institut der Leiharbeit – allgemein auch als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet – wurde in der Slowakischen Republik in den letzten Jahren häufig genutzt. Arbeitgeber sehen darin eine attraktive Möglichkeit zur Erhöhung ihrer Flexibilität und zur Vermeidung der Probleme, die mit der wiederholten Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern aufgrund saisonbedingter Nachfrage einhergehen. Die Änderung des slowakischen Arbeitsgesetzbuches im Jahr 2015 verschaffte Klarheit und ging einher mit einer Verschärfung der Regelungen zur Leiharbeit. So wurden insbesondere eine Höchstdauer der vorübergehenden Überlassung sowie eine Mithaftung des Entleiher für die Lohnzahlung eingeführt; außerdem muss das Datum der Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses festgelegt werden.

Der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl in der Slowakischen Republik beträgt ca. 2,3%. Rechtsgrundlage der Leiharbeit ist das Gesetz Nr. 311 / 2001 Slg. Arbeitsgesetzbuch in der neuesten Fassung („Arbeitsgesetzbuch“).

Regulatorische Voraussetzungen

Bedingungen

Soweit ein Arbeitgeber oder eine Zeitarbeitsagentur (Verleiher) und ein Entleiher nichts anderes nachweisen, ist Leiharbeit die Leistung von Arbeit durch einen Arbeitnehmer, mithilfe dessen der Verleiher eine Tätigkeit für ein anderes Unternehmen erbringt, wenn folgende Bedingungen (kumulativ) erfüllt sind:

- Das entleihende Unternehmen überträgt dem Leiharbeitnehmer Arbeitsaufgaben, organisiert, leitet und kontrolliert seine Arbeit und gibt ihm Anweisungen zu diesem Zweck und
- diese Tätigkeit wird vorwiegend in den Geschäftsräumen des Entleihers und unter Nutzung der Arbeitsmittel oder Anlagen dieses Unternehmens ausgeübt und
- es handelt sich um eine Tätigkeit, die für dieses Unternehmen in dem entsprechenden Register als Geschäftszweck eingetragen ist.

Erlaubnispflicht

Für die Arbeitnehmerüberlassung durch einen Verleiher ist eine Genehmigung erforderlich. Diese wird durch das Zentralamt für Arbeit, Soziales und Familie (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny) erteilt.

Höchstüberlassungsdauer

Die Leiharbeit kann für einen Zeitraum von höchstens 24 Monaten vereinbart werden. Ein Entleiher darf den Zeitraum der vorübergehenden Überlassung desselben Arbeitnehmers innerhalb von 24 Monaten nicht mehr als viermal verlängern oder wiederholt vereinbaren. Dies gilt auch, wenn ein Leiharbeitnehmer anderen Entleihern oder von einem anderen Verleiher demselben Entleiher vorübergehend überlassen wird.

Ausnahmen von der Höchstüberlassungsdauer

Die zeitliche Beschränkung gilt nicht für die Vertretung

- eines Arbeitnehmers während des Mutterschafts-/Elternurlaubs, sich unmittelbar an Mutterschafts-/Elternurlaub anschließenden Urlaubs, vorübergehender Arbeitsunfähigkeit oder
- eines Arbeitnehmers, der langfristig für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder eines gewerkschaftlichen Amtes freigestellt worden ist.

Schriftliche Vereinbarungen

Erforderlich sind je eine schriftliche Vereinbarung zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer sowie zwischen Verleiher und Entleiher, welche die Vorgaben des Arbeitsgesetzbuches erfüllen.

Besonderheiten (1)

Equal Pay und Arbeitsbedingungen

Während der vorübergehenden Überlassung des Leiharbeitnehmers werden Lohn, Lohnausgleichsleistungen und Reisekostenerstattung von dem Verleiher an den Leiharbeitnehmer gezahlt. Die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers müssen mindestens so günstig sein wie die von vergleichbaren Arbeitnehmern des Entleihers.

Verbot der Kettenüberlassung

Ein Entleiher darf einen Leiharbeitnehmer nicht seinerseits einem anderen Entleiher überlassen.

Leiharbeit in der Slowakischen Republik (2)



Besonderheiten (2)

Auskunftspflicht des Entleihers

Entleiher sind verpflichtet

- Leiharbeitnehmer über sämtliche freien Arbeitsstellen zu informieren, sodass sie die gleiche Möglichkeit einer Festanstellung wie eigene Arbeitnehmer des Entleihers haben,
- Leiharbeitnehmern zu gleichen Bedingungen Zugang zu ihren Sozialeinrichtungen wie ihren eigenen Arbeitnehmern zu gewähren, wenn nicht sachliche Gründe entgegenstehen,
- Leiharbeitnehmern gleichen Zugang zu Bildung wie ihren eigenen Arbeitnehmern zu gewähren und
- im Rahmen ihrer Informationspflichten gegenüber Arbeitnehmervertretern Auskunft über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zu erteilen.

Konsequenzen bei Verstößen

Ordnungswidrigkeit

Verstöße gegen die Regelungen des Arbeitsgesetzbuches (z. B. Einsatz illegaler Arbeitskräfte oder Ermöglichung von Schwarzarbeit) stellen eine Ordnungswidrigkeit dar. Es drohen Bußgelder von bis zu ca. EUR 200.000.

Unerlaubte Beschäftigung von Ausländern

Wer Ausländer, die sich illegal in der Slowakischen Republik aufhalten, fortlaufend, wiederholt, unter besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen oder in größerem Ausmaß beschäftigt oder ihnen Beschäftigung verschafft, macht sich strafbar.

Unbefristetes Arbeitsverhältnis bei Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer

Wird ein Leiharbeitnehmer über den Höchstüberlassungszeitraum hinaus überlassen, so endet das Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher und zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Der Entleiher ist verpflichtet, den Arbeitnehmer innerhalb von fünf Arbeitstagen nach dem Beginn eines solchen Beschäftigungsverhältnisses darüber schriftlich zu benachrichtigen. In diesem Fall entsprechen die Arbeitsbedingungen des nun unbefristeten Arbeitsverhältnisses denen des ehemaligen Leiharbeitsverhältnisses.

Status des Leiharbeitnehmers

Mitverantwortlichkeit des Entleihers für die Lohnzahlung

Zahlt ein Verleiher einem Leiharbeitnehmer den mindestens ebenso vorteilhaften Lohn wie den eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers nicht, so ist der Entleiher verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer innerhalb von 15 Tagen ab dem zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarten Gehaltsabrechnungsdatum die Lohn-differenz zu zahlen.

Pflichten des Entleihers

Der Entleiher ist verpflichtet, förderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Arbeitsschutzgesetze ebenso einzuhalten, wie er dies in Bezug auf seine sonstigen Arbeitnehmer tut. Die Geschäftsführer des Entleihers dürfen jedoch keine Rechtshandlungen im Namen des Verleihers in Bezug auf einen Leiharbeitnehmer vornehmen.

Leiharbeit in der Tschechischen Republik (1)



Allgemeine Fakten

Im vergangenen Jahrzehnt ist Leiharbeit in der Tschechischen Republik immer selbstverständlicher geworden. Arbeitgeber sehen sie oft als attraktive Möglichkeit zur Erhöhung ihrer Flexibilität und zur Vermeidung der Probleme, die mit der wiederholten Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern aufgrund saisonbedingter Nachfrage einhergehen. Während die Leiharbeit zunächst bei ungelernten Arbeitskräften zum Einsatz kam, ist sie nun auch bei (höher) qualifizierten Arbeitnehmern und auf allen Senioritätsstufen zu finden. Entsprechend dem zunehmenden Einsatz von Leiharbeit ist die Zahl der Leiharbeitsunternehmen in der Tschechischen Republik in den vergangenen fünf Jahren um mehr als 300 auf ca. 1.800 gestiegen. Ein eigenes Gesetz für die Leiharbeit existiert nicht. Der Begriff Leiharbeit wird im Arbeitsgesetzbuch und im Beschäftigungsgesetz definiert.

Regulatorische Voraussetzungen

Schriftliche Überlassungsvereinbarung

Erforderlich ist der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Leiharbeitsunternehmen (Verleiher) und dem Entleiher über die vorübergehende Überlassung eines Leiharbeitnehmers, die mit den Vorgaben des Arbeitsgesetzbuches übereinstimmt.

Erlaubnispflicht

Für die Arbeitnehmerüberlassung ist eine Erlaubnis erforderlich. Die Erlaubnis wird vom Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten (Ministerstvo práce a sociálních věcí) erteilt.

Höchstüberlassungsdauer

Ein Verleiher darf denselben Arbeitnehmer nicht länger als zwölf aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher für die Erbringung von Arbeitsleistungen vorübergehend überlassen.

Ausnahmen von der Höchstüberlassungsdauer

Die Höchstüberlassungsdauer gilt nicht, wenn

- der Leiharbeitnehmer eine Fortsetzung nach Ablauf des Höchstzeitraums verlangt oder
- die Arbeitsleistung als Vertretung für Arbeitnehmer des Entleihers, die sich im Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub befinden, erbracht wird.

Besonderheiten

Equal Pay und gleiche Arbeitsbedingungen

Der Verleiher ist verpflichtet, die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich einer Vergütung zu gewähren, die für die Arbeitnehmer des Entleihers in einer vergleichbaren Position im Betrieb des Entleihers gelten.

Beschränkung der Leiharbeit

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern durch einen Entleiher kann nur durch einen Tarifvertrag zwischen diesem Entleiher und einer Gewerkschaft beschränkt werden.

Leiharbeit in der Tschechischen Republik (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Ordnungswidrigkeit

Verstöße gegen die in dem Beschäftigungsgesetz festgelegten Regelungen, zum Beispiel Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis, Einsatz illegaler Arbeitskräfte oder Ermöglichung von Schwarzarbeit, werden als Ordnungswidrigkeit bestraft. Es können Bußgelder von bis zu ca. EUR 370.000 verhängt werden.

Strafbarkeit bei unerlaubter Beschäftigung von Ausländern

Wer Ausländer, die sich illegal in der Tschechischen Republik aufhalten, fortgesetzt, wiederholt, unter besonders ausbeuterischen Arbeitsbedingungen oder in größerem Ausmaß beschäftigt oder ihnen Beschäftigung verschafft, macht sich strafbar.

Status des Leiharbeitnehmers

Beschäftigungsstatus

Für den Zeitraum der vorübergehenden Überlassung bleibt der Leiharbeitnehmer bei dem Verleiher beschäftigt. Der Entleiher kann nicht rechtswirksam im Namen des Leiharbeitsunternehmens gegenüber dem Leiharbeitnehmer handeln.

Rechte und Pflichten des Entleihers

Arbeitszuweisung, Organisation, Kontrolle der Leistung des Leiharbeitnehmers, Erteilung von Anweisungen, Verschaffung von günstigen Arbeitsbedingungen und Sicherstellung der Sicherheit und Gesundheit des Leiharbeitnehmers liegen in der Verantwortung des Entleihers.

Auskunftspflicht des Entleihers

Entleiher sind verpflichtet, Leiharbeitnehmer über freie Stellen in ihrem Unternehmen zu informieren.

Leiharbeit in der Türkei (1)



Allgemeine Fakten

Ursprünglich waren die türkischen Regelungen zur Leiharbeit äußerst restriktiv. Die Überlassung von Arbeitnehmern war nur innerhalb derselben Unternehmensgruppe zulässig. Mit einer Gesetzesänderung wurden die Regelungen zur Leiharbeit jedoch gelockert, so dass nunmehr auch private Verleihbetriebe Arbeitskräfte an Dritte zur vorübergehenden Arbeitsleistung überlassen dürfen. Im Bergbau ist die Leiharbeit ausdrücklich verboten. Geregelt ist die Leiharbeit im Türkischen Arbeitsgesetz.

Regulatorische Voraussetzungen

Wann liegt Leiharbeit vor?

Leiharbeit liegt in den folgenden zwei Konstellationen vor:

- Konstellation 1: Ein Arbeitnehmer wird einem Drittarbeitgeber (Entleiher) von einer privaten Arbeitsagentur (Verleiher) überlassen. In diesem Fall ist der Leiharbeitnehmer beim Verleiher angestellt. Dementsprechend sieht das türkische Arbeitsgesetz den Abschluss von zwei Verträgen vor: Der Verleiher und der Leiharbeitnehmer schließen einen Arbeitsvertrag, und der Verleiher und der Entleiher schließen einen Vertrag über die Überlassung von Leiharbeitnehmern („Leiharbeitsvertrag“).
- Konstellation 2: Ein Arbeitnehmer wird von seinem ursprünglichen Arbeitgeber zur Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber innerhalb einer Holding oder eines Konzerns entsandt. In dieser Konstellation schließen der Leiharbeitnehmer, sein ursprünglicher Arbeitgeber („tatsächlicher Arbeitgeber“) und der Entleiher einen dreiseitigen Leiharbeitsvertrag, wobei Entleiher und Verleiher Unternehmen innerhalb einer Holding oder eines Konzerns sein müssen.

Höchstüberlassungsdauer

- Konstellation 1: Der Leiharbeitsvertrag darf für einen Zeitraum von vier Monaten geschlossen und für weitere acht Monate auf einen Höchstzeitraum von zwölf Monaten verlängert werden.
- Konstellation 2: Der dreiseitige Leiharbeitsvertrag darf zunächst für einen Zeitraum von sechs Monaten geschlossen und anschließend für weitere zwölf Monate auf einen Höchstzeitraum von 18 Monaten verlängert werden.

Ausnahmen

Leiharbeitsverträge dürfen u.a. für Saisonarbeit in der Landwirtschaft und für Haushaltstätigkeiten unbefristet geschlossen werden.

Erlaubnispflicht

Ein Unternehmen muss über eine ordnungsgemäße Erlaubnis verfügen, um als Verleiher aktiv sein zu können. Diese Erlaubnis wird von dem türkischen Arbeitsamt (Türkiye İş Kurumu) erteilt.

Besonderheiten

Gleichbehandlung

Die dem Leiharbeitnehmer vom Entleiher gewährten grundlegenden Rechte und Leistungen müssen den Rechten und Leistungen für die fest angestellten Arbeitnehmer des Entleihers entsprechen.

Beschränkungen

Für Leiharbeit gelten insbesondere folgende Beschränkungen:

- Ein Arbeitgeber darf einen bei ihm ehemals fest angestellten Arbeitnehmer nicht vor Ablauf von sechs Monaten als Leiharbeitnehmer einstellen. Dieser Zeitraum beginnt ab dem Datum, an dem die Festanstellung des jeweiligen Arbeitnehmers endet.
- Der Leiharbeitnehmer darf vom Entleiher weder ein Darlehen noch eine Vorschusszahlung zur Anrechnung auf die an den Verleiher zu zahlenden Gebühren für die erfolgreiche Vermittlung eines Leiharbeitsverhältnisses in Anspruch nehmen.
- Während eines Streiks oder einer Aussperrung darf ein Arbeitgeber Leiharbeitnehmer nicht beschäftigen.

Kündigungsrecht

Der Leiharbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen werden und u.a. ein Recht des Leiharbeitnehmers zur Kündigung des Leiharbeitsverhältnisses enthalten für den Fall, dass es dem Verleiher nicht gelingt, den Leiharbeitnehmer innerhalb von höchstens drei Monaten zu vermitteln.

Leiharbeit in der Türkei (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Arbeitsrechtliche Folgen

Wenn der Leiharbeitnehmer die Arbeit für den Entleiher nach Ablauf des Leiharbeitszeitraums fortsetzt, gilt der Leiharbeitnehmer als festangestellter Arbeitnehmer des Entleihers. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer berechtigt, alle mit seiner Beschäftigung verbundenen Rechte von dem Entleiher einzufordern.

Geldstrafen

Ein Bußgeld in Höhe von ca. TL 260 (ca. EUR 65) pro Leiharbeitnehmer wird allen Entleihern auferlegt, die bei der Beschäftigung eines Leiharbeitnehmers die maßgeblichen Bestimmungen des Gesetzes nicht einhalten.

Wenn der Grund für die Leiharbeit in einem unvorhergesehenen Anstieg des Arbeitsanfalls bei einem Entleiher lag und der Entleiher die Bestimmungen des Gesetzes nicht einhält, fällt dem Entleiher ein erhöhtes Bußgeld in Höhe von ca. EUR 260 pro Leiharbeitnehmer an.

Status des Leiharbeitnehmers

Weisungsbefugnis

Der Entleiher ist gegenüber dem Leiharbeitnehmer weisungsbefugt.

Haftung für Gehalt und Sozialversicherungsbeiträge

Der Verleiher bzw. der tatsächliche Arbeitgeber haftet weiterhin für die Zahlung des Gehalts und der Sozialversicherungsbeiträge des Leiharbeitnehmers.

Leiharbeit in der Ukraine



Allgemeine Fakten

Das Konzept der Leiharbeit ist im ukrainischen Recht seit dem Jahr 2012 geregelt. Die Regelungen betreffen nur Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ausschließlich zur Arbeit bei anderen Unternehmen anstellen. Erforderlich ist eine generelle Zustimmung des Arbeitnehmers, bei einem anderen Arbeitgeber eingesetzt zu werden. Eine Höchstüberlassungsdauer ist, anders als in den meisten CEE-Ländern, gesetzlich nicht vorgeschrieben. Geregelt ist die Leiharbeit im ukrainischen Beschäftigungsgesetz.

Regulatorische Voraussetzungen

Kollektivarbeitsvertrag und Zustimmung des Betriebsrats erforderlich

Der Einsatz von Leiharbeitnehmern in einem Unternehmen ist nur dann zulässig, wenn dies durch einen Kollektivarbeitsvertrag des Entleihers vorgesehen ist und der Betriebsrat seine Zustimmung erteilt hat.

Erlaubnispflicht

Arbeitnehmerüberlassung ist erlaubnispflichtig. Die Erlaubnis erteilt das Arbeitsamt.

Unzulässigkeit bei bestimmten Tätigkeiten oder nach Personalabbau

Die Überlassung von Leiharbeitnehmern für Arbeiten in gesundheitsschädlichen sowie unter gefährlichen und unter schweren Arbeitsbedingungen ist, ebenso wie für Kerntätigkeiten des entleihenden Unternehmens, unzulässig. Der Begriff der Kerntätigkeit ist unzureichend definiert, umfasst aber jedenfalls sämtliche Haupttätigkeiten eines typischen Arbeitsablaufs.

Falls beim Entleiher während des letzten Jahres ein Personalabbau stattgefunden hat, ist die Leiharbeit ebenfalls unzulässig.

Besonderheiten

Equal Pay

Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer das gleiche Entgelt sowie die gleichen sonstigen Arbeitsbedingungen zu gewähren, wie sie für angestellte Arbeitnehmer des Entleihers im Hinblick auf vergleichbare Tätigkeiten gelten.

Einsatzverbot bei Streik

Es ist verboten, Leiharbeitnehmer während eines Streiks zu überlassen.

Konsequenzen bei Verstößen

Nichtigkeit des Leiharbeitsvertrags

Zwar sind gesetzlich keine Konsequenzen von Gesetzesverstößen geregelt. Allerdings kann der Abschluss eines Leiharbeitsvertrags ohne Vorliegen einer Erlaubnis für nichtig erklärt werden.

Leiharbeit in Ungarn (1)



Allgemeine Fakten

Leiharbeit in Ungarn hat in den vergangenen 15 bis 20 Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Zahl der Leiharbeitnehmer in Ungarn lag 2015 bei 124.576 Arbeitnehmern, was einem Anstieg von fast 20% gegenüber 2013 entspricht. Rund 2,9% der erwerbstätigen Bevölkerung in Ungarn sind als Leiharbeitnehmer tätig. Gesetzliche Grundlagen für die Leiharbeit sind das Gesetz I aus 2012 zum Arbeitsgesetzbuch („Arbeitsgesetzbuch“) sowie der Regierungserlass 118/2001 (VI.30.) über die Bedingungen für die Registrierung und Erbringung von Leistungen eines Leiharbeitsunternehmens und Personalbeschaffungsleistungen. Mit den Änderungen des ungarischen Arbeitsgesetzbuchs im Jahr 2001 wurden die wesentlichen Grundsätze und der aufsichtsrechtliche Rahmen für die Leiharbeit festgelegt. In den letzten Jahren haben sich die Vorschriften zur Leiharbeit mehrfach geändert.

Regulatorische Voraussetzungen

Wer kann Verleiher sein?

Ein Verleiher kann entweder a) eine in einem EWR-Mitgliedsstaat errichtete Gesellschaft, der die Erbringung von Leistungen eines Verleihers nach dem jeweiligen nationalen Recht erlaubt ist, oder b) ein in Ungarn errichteter Unternehmensverband, dessen Mitglieder beschränkt haften, sowie c) eine Genossenschaft sein.

Erlaubnispflicht

Der Verleiher muss durch die zuständige ungarische Behörde registriert werden. Als Voraussetzung müssen Verleiher eine Sicherheit in Höhe von 5.000.000 HUF (ca. 16.000 €) stellen. Erst wenn die Registrierungsbewilligung Rechtskraft erlangt, darf mit der Arbeitnehmerüberlassung begonnen werden.

Höchstüberlassungsdauer

Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch darf die ununterbrochene Beschäftigung desselben Leiharbeitnehmers durch denselben Verleiher fünf Jahre nicht überschreiten. Dies umfasst auch eine verlängerte Beschäftigung und Wiederbeschäftigung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach dem Ende der vorherigen Beschäftigung, unabhängig davon, ob die Beschäftigung über denselben oder einen anderen Verleiher vermittelt wurde.

Ausnahmen von der Höchstdauer der Leiharbeit gibt es nicht.

Zu schließende Verträge

Zum einen wird ein Dienstleistungsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher abgeschlossen, wonach der Verleiher für eine Dienstleistungsgebühr einen oder mehrere seiner Arbeitnehmer dem Entleiher unter dessen umfassenden Aufsicht in dessen Geschäftsräumen mit seiner Ausrüstung und seinen Systemen zur Arbeit überlässt.

Zum anderen ist ein Arbeitsvertrag abzuschließen zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer. In diesem ist anzugeben, dass das Arbeitsverhältnis für den konkreten Zweck der Leiharbeit begründet wird.

Besonderheiten

Equal Pay

Ab dem 184. Tag der Beschäftigung bei dem Entleiher müssen die Arbeitsbedingungen bezüglich des Gehalts und sonstiger Leistungen sowie den Gleichbehandlungsbestimmungen mindestens denen der von dem Entleiher beschäftigten Arbeitnehmer entsprechen. Dies gilt für Leiharbeitnehmer,

- die bei einem Verleiher im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt sind und die in Zeiten, in denen sie einem Entleiher nicht überlassen sind, Zahlungen erhalten,
- die als Langzeitarbeitslose gelten, oder
- im Rahmen von Leiharbeit bei einem Unternehmensverband unter der hauptsächlichen Leitung einer Kommune oder einer eingetragenen gemeinnützigen Organisation arbeiten.

Hiervon kann nur im Rahmen eines Tarifvertrags abgewichen werden.

Schutzbestimmungen

Die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer müssen für die Dauer der Überlassung in Bezug auf den Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter und dem Schutz jugendlicher Arbeitnehmer mindestens denen der von dem Entleiher beschäftigten Arbeitnehmer entsprechen.

Unzulässigkeit der Leiharbeit

Leiharbeit ist nicht gestattet

- in den jeweiligen Beschäftigungsvorschriften angegebenen Fällen, oder
- um streikende Arbeitnehmer zu ersetzen.

Leiharbeit in Ungarn (2)



Konsequenzen bei Verstößen

Geschäftstätigkeit ohne Erlaubnis / Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer

Durch die Löschung eines Verleihers aus dem Register werden die zwischen dem jeweiligen Verleiher und seinen Leiharbeitnehmern bestehenden Arbeitsverträge unwirksam.

Die Fortsetzung der Leiharbeit nach fünf Jahren ist zwingend unwirksam.

Sanktionen

Die Arbeitsbehörde ist nach dem Gesetz LXXV von 1996 über arbeitsrechtliche Prüfungen befugt, die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen an die Leiharbeit durch den Verleiher und den Entleiher zu überprüfen und bei einem Verstoß Sanktionen zu verhängen. Beispielsweise kann sie die Einhaltung der Gesetze verlangen, die Weiterbeschäftigung verbieten oder ein Bußgeld von bis zu 20.000.000 HUF, (ca. EUR 64.000) aussprechen. Die Höhe des Bußgelds hängt von der Zahl der Verstöße und der betroffenen Arbeitnehmer ab. Ein Bußgeld kommt etwa dann in Betracht, wenn eine Gesellschaft ohne Registrierung Leiharbeit betreibt.

Status des Leiharbeitnehmers

Auskunftspflicht

Der Entleiher muss den örtlichen Betriebsrat mindestens alle sechs Monate über bei ihm freie Stellen und über den Einsatz von Leiharbeitnehmern bei ihm (Anzahl der Arbeitnehmer und Beschäftigungsbedingungen dieser Arbeitnehmer) informieren. Die Arbeitnehmer des Entleihers werden regelmäßig unterrichtet.

Rechte und Pflichten des Entleihers

Der Verleiher und der Entleiher teilen sich die arbeitgeberseitigen Rechte und Pflichten. Dem Entleiher obliegen während der Überlassung der Leiharbeitnehmer die Gestaltung von Arbeitszeit und Jahresurlaub sowie die volle Verantwortung für den Arbeitsschutz.



Law . Tax

Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.

cms-lawnow.com



Law . Tax

Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.

eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking, Shanghai und Teheran für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Medellín, Mexiko-Stadt, Monaco, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Reading, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sheffield, Singapur, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

cms.law

Stand: Oktober 2017