

ÜBERLASSUNG

Eine ÜBERLASSUNG liegt dann vor, wenn ArbeitnehmerInnen Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. ÜBERLASSERIN ist, wer als ArbeitgeberIn ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet (z.B. ein Personalleasing-Unternehmen). BESCHÄFTIGERIN ist, wer diese ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung einsetzt.

WICHTIG

Für die Dauer der Überlassung gelten die BeschäftigtenInnen als ArbeitgeberInnen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG).

Dies gilt auch für die Arbeitskräfteüberlassung im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme von Anlagen, innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft, innerhalb eines Konzerns oder innerhalb eines Ausbildungsverbands im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes. Es kommt nicht auf die Geltung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes an.

PFLICHTEN DER BESCHÄFTIGERINNEN

Die BESCHÄFTIGERINNEN haben im technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutz alle Arbeitgeberpflichten, z.B. Vorsorge gegen Gefahren, Information, Unterweisung, Arbeitsplatzevaluierung, arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung, Schutzmaßnahmen, Beistellung der persönlichen Schutzausrüstungen. BESCHÄFTIGERINNEN sind verpflichtet, vor der Überlassung und vor jeder Änderung der Verwendung die ÜberlasserInnen nachweislich schriftlich zu INFORMIEREN über

- die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse,
- die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes,
- die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung.

BESCHÄFTIGERINNEN müssen den ÜberlasserInnen die für den Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten SICHERHEITS UND GESUNDHEITSSCHUTZDOKUMENTE nachweislich übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis setzen.

PFLICHTEN DER ÜBERLASSERINNEN

ÜBERLASSERINNEN sind verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung nachweislich schriftlich zu INFORMIEREN über

- die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können,
- die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse.
- die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen.

EIGNUNGS- UND FOLGEUNTERSUCHUNGEN

ÜBERLASSERINNEN dürfen ArbeitnehmerInnen zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, nur überlassen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist.

BESCHÄFTIGERINNEN müssen sich nachweislich davon überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine Feststellung der Nichteignung erfolgt ist.

Die Aufzeichnungen betreffend Eignungs- oder Folgeuntersuchungen sind von den ÜberlasserInnen zu führen, BeschäftigtenInnen müssen den ÜberlasserInnen hierzu die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

PRÄVENTIVDIENSTE

Überlassene ArbeitnehmerInnen sind für die Dauer der Überlassung grundsätzlich dem/der jeweiligen BeschäftigtenIn zuzurechnen. Dies gilt z.B. für die Schlüsselzahl und für die Berechnung der Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen.

VERANTWORTLICHKEIT DER ÜBERLASSERINNEN NACH DEM AÜG

Für den „persönlichen Arbeitsschutz“ (insbesondere Arbeitszeitschutz und besonderer Personenschutz wie z.B. Mutterschutz und Schutz von Jugendlichen) bleiben ÜberlasserInnen insofern verantwortlich, als sie die BeschäftigerInnen auf alle für die Einhaltung dieser Schutzbestimmungen maßgeblichen Umstände hinzuweisen haben.

ÜberlasserInnen müssen die Überlassung unverzüglich beenden, sobald sie wissen oder wissen müssen, dass BeschäftigerInnen trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgevorschriften nicht einhalten.

ABGRENZUNG ZU WERKVERTRÄGEN

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch bei WERKVERTRÄGEN eine Überlassung vorliegen:

- die Arbeitskräfte produzieren im Wesentlichen dasselbe Produkt/dieselbe Dienstleistung wie der Werkbesteller oder
- sie arbeiten vorwiegend mit dessen Material/Werkzeug oder
- sie sind in dessen Betrieb eingegliedert und unterstehen dessen Dienst- und Fachaufsicht oder
- der Werkunternehmer haftet nicht für den Erfolg der Werkleistung.

In diesen Fällen ist der/die WerkbestellerIn BeschäftigerIn, der/die WerkunternehmerIn ÜberlasserIn.

MUTTERSCHUTZ

Die Verpflichtung zur Meldung der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin an das Arbeitsinspektorat obliegt den ÜberlasserInnen. Auch ein BeschäftigerIn-Wechsel bzw. der häufige, kurzfristige Wechsel von BeschäftigerInnen einer werdenden Mutter muss gemeldet werden.

RECHTSGRUNDLAGEN

§ 9 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG,
§§ 4, 6 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – AÜG,
§ 3 Abs. 6 und 7 des Mutterschutzgesetzes

arbeitsinspektion.gv.at

Ihr zuständiges Arbeitsinspektorat berät sie gerne

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Zentral-Arbeitsinspektorat, Favoritenstraße 7, 1040 Wien • **Verlags- und**

Herstellungsort: Wien • **Stand:** Oktober 2015

Erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.