

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

RS UVS Kärnten 1998/05/26 KUVS- 1016/8/97

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 26.05.1998

Rechtssatz

Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Wesentliches Merkmal der Arbeitskräfteüberlassung ist die Eingliederung der überlassenen Arbeitskraft in den fremden Betrieb. Der Beschäftiger muß das arbeitsbezogene Verhalten der überlassenen Arbeitskraft wie ein Arbeitgeber bestimmen und für die Dauer des Arbeitseinsatzes den Anspruch auf Arbeitsleistung im eigenen Namen geltend machen können, im Sinne der im § 4 Abs 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes normierten Kriterien. Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist gemäß § 4 Abs 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgeblich. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz hat nicht den Zweck, die Abwicklung werkvertraglicher Beziehungen zu behindern. Für werkvertragliche Beziehungen ist es typisch, daß Erfüllungsgehilfen eingesetzt werden, die in aller Regel Arbeitnehmer des Werkunternehmers sind. Eine besondere Schutzbedürftigkeit dieser Erfüllungsgehilfen würde aber nur dann vorliegen, wenn sie im Betrieb des Werkbestellers, ähnlich wie eigene Arbeitskräfte des Werkbestellers eingesetzt würden. Entscheidend kann daher im Ergebnis nur der Grad der Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Werkbestellers sein. Wenn der Werkbesteller über die Arbeitskraft wie ein Arbeitgeber verfügen kann und den fremden Arbeitnehmer nach eigenen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb einsetzen kann, liegt Arbeitskräfteüberlassung vor. Beschränken sich Weisungsbefugnisse des Bestellers hingegen nur fachlich auf das zu erstellende Werk, handelt es sich um keine Arbeitskräfteüberlassung. § 4

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz erweitert nicht den sachlichen Geltungsbereich der Arbeitskräfteüberlassung, sondern bietet lediglich eine Orientierungshilfe dafür, ob von einer Arbeitskräfteüberlassung gesprochen werden kann.

Entsendet ein Werkunternehmer ausschließlich zur Herstellung eines Werkes, für dessen ordnungsgemäßes Zustandekommen er die Verantwortung trägt, Hilfspersonen in den Betrieb des Werkbestellers, so ist dieses Vorgehen nicht als Arbeitskräfteüberlassung zu sehen. Eine vertragliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien, die die Vergütung für die Arbeiten nach der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden des überlassenen Arbeitnehmers bemißt, kann bei der Durchführung handwerklicher Arbeiten, die nach Stundensätzen abgerechnet werden, nicht den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes unterliegen, da die weitere vertragliche Ausgestaltung dem Werkvertragsrecht folgt (der Arbeitnehmer unterliegt nicht dem Weisungsrecht des Werkbestellers, er ist nicht in die Organisation des Werkbestellers eingegliedert, in dem er tätig ist. Die Abrechnung erfolgt nach den Arbeitsergebnissen). Dementsprechend ist von einer Arbeitskräfteüberlassung nicht zu sprechen, wenn vom Erfüllungsgehilfen des Werkunternehmers ein eigenständiges Werk erbracht wurde, bzw. er an der Herstellung eines Werkes mitwirkte, das sich von allen im Bestellerbetrieb grundsätzlich erbrachten Leistungen abhebt, sowie vom Erfüllungsgehilfen die Arbeit vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers geleistet wird.

(Einstellung des Verfahrens)

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, <http://www.wien.gv.at/uvs/index.html>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at