

# § 11 AÜG Vertragliche Vereinbarungen

AÜG - Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Ⓞ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 13.06.2024

1. (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:
  1. 1. Namen, Sitz und Anschrift des Überlassers;
  2. 2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft;
  3. 3. Beginn des Vertragsverhältnisses;
  4. 4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
  5. 5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren;
  6. 6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
  7. 7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;
  8. 8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung mit kurzer Beschreibung;
  9. 9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden), Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts;
  10. 10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
  11. 11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen;
  12. 12. Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen;
  13. 13. Namen und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse;
  14. 14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit;
  15. 15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.
2. (2) Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und Bedingungen, welche
  1. 1. den Anspruch auf Entgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers einschränken;
  2. 2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
  3. 3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;
  4. 4. das Vertragsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
  5. 5. die Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen;

6. 6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken;
  7. 7. die überlassene Arbeitskraft zur Zahlung eines Entgelts im Gegenzug zur Überlassung oder in dem Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft nach Beendigung der Überlassung mit dem ehemaligen Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis eingeht, verpflichten;
  8. 8. entgegen § 10 Abs. 6 den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder -maßnahmen des Beschäftigterbetriebes beschränken.
3. (3) Vereinbarungen, die sonstige Konventionalstrafen oder Reugelder vorsehen, sind nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.
  4. (4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft unverzüglich nach Beginn des Vertragsverhältnisses ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 genannten Angaben enthalten muss.
  5. (5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.
  6. (6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor ihrer Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
    1. 1. den Staat, den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
    2. 2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist,
    3. 3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,
    4. 4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,
    5. 5. allfälliger Aufwandsersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit,
    6. 6. einen Hinweis auf die Website des Staates der Auslandstätigkeit nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems, ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.
  7. (7) Die Angaben gemäß Abs. 1 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10, 11, 14, 15 und Abs. 6 Z 2 und 3 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.
  8. (8) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 6 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung
    1. 1. erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 7 verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen oder
    2. 2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.

In Kraft seit 28.03.2024 bis 31.12.9999

© 2025 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)