

Was Personaldienstleister alles nicht dürfen

Zeitarbeit. Schlüsselkräfte mit Rot-Weiß-Rot-Karte ins Land holen oder ukrainische Flüchtlinge einstellen: Beides ist für Arbeitskräfteüberlasser aus rechtlichen Gründen tabu. Sind solche Einschränkungen noch gerechtfertigt?

Wien. Rund 72.300 Arbeiter und Arbeiterinnen, 20.650 Angestellte und fast 4200 geringfügig Beschäftigte: So viele Menschen waren hierzulande im Februar bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. Laut dem Branchenverband „Österreichs Personaldienstleister“ waren das insgesamt um gut 21 Prozent mehr als im Februar des Vorjahres.

Unter normalen Bedingungen könnte das ein gutes Zeichen sein, immerhin gilt Zeitarbeit als konjunktureller Frühindikator. Mit

WIRTSCHAFTS RECHT

VON CHRISTINE KARY

diepresse.com/wirtschaftsrecht

dem russischen Angriff auf die Ukraine wurden allerdings sämtliche Konjunkturprognosen obsolet, mit einer ungebremsten Fortsetzung des Aufschwungs nach den Corona-Lockdowns rechnet kaum mehr jemand. Unabhängig davon bleibt jedoch der Fachkräftemangel ein Faktum, die Zahl der offenen Stellen ist weiterhin hoch. Und durch ukrainische Flüchtlinge, denen temporär der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt eröffnet wird, dürfte auch das Angebot an gut ausgebildeten Arbeitskräften steigen.

Restriktive Generalklausel

Und da spannt sich wieder der Bogen zur Zeitarbeit: Arbeitskräfteüberlasser könnten einiges dazu beitragen, dass aus der Ukraine Geflüchtete in Österreich schnell Jobs finden, sagt Martin Zieger, Präsident des Branchenverbandes „Österreichs Personaldienstleister“, zur „Presse“. Denn sie kennen den Arbeitskräftebedarf ihrer Kunden, könnten geeignete Leute zügig in ihren Unternehmen einstellen und sich um die Formalitäten kümmern.

Nur leider: Sie dürfen es nicht. Jedenfalls nicht in ihrem eigentlichen Geschäftsmodell. Eine reine



[MGO]

Vermittlungstätigkeit wäre erlaubt, Zeitarbeit jedoch nicht, sagt Zieger. Grund ist eine Bestimmung im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG). Dort heißt es, dass einem Arbeitgeber unter anderem nur dann eine Beschäftigungsbewilligung für einen Ausländer erteilt werden darf, wenn er diesen „auf einem Arbeitsplatz seines Betriebes beschäftigen wird, wobei eine Zurverfügungstellung des Ausländers an Dritte (...) nicht als Beschäftigung im eigenen Betrieb gilt“ (§ 4 Abs. 1 Z 7).

„Durch diese Generalklausel ist die Arbeitskräfteüberlassung ausgeschlossen“, sagt Zieger. Die einzige Schiene, über die ukrainische Flüchtlinge und potenzielle Arbeitgeber miteinander in Kontakt kommen, bleibt somit – abgesehen von mehr oder weniger zufälligen persönlichen Kontakten in Einzelfällen – das AMS. Dort wer-

den allerdings nicht alle offenen Stellen gemeldet, und oft gerade solche nicht, die zumindest vorerst nur auf Zeit zu haben sind. Gerade dafür greifen Unternehmen gern auf das Angebot von Arbeitskräfteüberlassern zurück.

Gleichzeitig suchen Personen, die in Österreich einen beschränkten Aufenthaltsstatus haben, hier ja auch nicht unbedingt einen fixen Arbeitsplatz bis zur Pension. Auch insofern könnte das Modell für beide Seiten gut passen – wäre es denn rechtlich erlaubt.

Gilt auch für Schlüsselkräfte

Freilich ist die Situation der ukrainischen Flüchtlinge ein Sonderfall. Aber auch Schlüsselkräfte aus dem Ausland, die auf Basis einer Rot-Weiß-Rot-Karte hier arbeiten wollen, dürfen derzeit nicht von Zeitarbeitsfirmen eingestellt werden. Dabei wäre auch hier „der Wunsch

groß, dass wir – um ein Beispiel zu nennen – den einen oder anderen Programmierer aus Indien nach Österreich holen“, sagt Zieger. Denn während die aus der Ukraine Geflohenen „nur“ eine blaue Aufenthaltskarte für Vertriebe brauchen und eine Beschäftigungsbewilligung für sie unbürokratisch zu bekommen sein sollte, bedeutet die Rot-Weiß-Rot-Karte einen großen administrativen Aufwand, der Unternehmen ohne große Personalabteilung oft überfordert. „Das könnten wir für die Beschäftigerfirmen übernehmen, dürfen es aber nicht“, sagt Zieger.

Nur wenn jemand bereits in Österreich gearbeitet hat und in weiterer Folge die Rot-Weiß-Rot-Karte plus erhält, bestehe diese Einschränkung nicht mehr – freilich sollten dann auch die größten bürokratischen Hürden bereits überwunden sein. Wer die Rot-

Weiß-Rot-Karte plus besitzt, hat im Übrigen uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt – und zwar zu unselbstständigen wie auch zu selbstständigen Tätigkeiten.

Bringt Reform Lockerung?

Zieger hofft, dass mit der von Arbeitsminister Martin Kocher angekündigten Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte, die den Arbeitsmarktzugang für Schlüsselkräfte erleichtern und beschleunigen soll, zumindest in diesem Bereich auch Zeitarbeit von Anfang an möglich wird. Die immer noch bestehenden Vorurteile gegen die Arbeitskräfteüberlassung als Branche seien unbegründet – es gebe daher auch für rechtliche Benachteiligungen gegenüber anderen Arbeitgebern längst keinen sachlichen Grund mehr.

Zieger spielt da auch auf Sonderregeln bei den Kündigungsfristen und das Verbot befristeter Beschäftigungsverhältnisse an, das für Arbeitskräfteüberlasser „als einzige Branche“ gelte. Dabei hätten seriöse Firmen keinerlei Interesse daran, Mitarbeiter rasch wieder loszuwerden. „Wir wollen die Leute beschäftigt halten“, sagt Zieger, der auch Chef des Personaldienstleisters **Powerserv** ist. Für jene, die von Einsätzen zurückkommen, gebe es erfahrungsgemäß auch genug neue Jobs.

Öffentliche Aufmerksamkeit erhält die Branche freilich meist durch einzelne schwarze Schafe – siehe die Probleme bei Hygiene Austria, die vor rund einem Jahr bekannt geworden sind. Firmen, die sich nicht an die Regeln halten, gelte es rasch aus dem Verkehr zu ziehen, sagt Zieger, dafür stehe auch der Berufsverband. „Wir haben sehr strenge Aufnahmekriterien.“

Rechtlich sind Zeitarbeiter der Stammebelegschaft gleichgestellt. Und es gilt für sie entweder der Mindestlohn laut dem KV der Arbeitskräfteüberlasser, der laut Zieger aktuell bei rund 1780 Euro brutto im Monat liegt – oder der Mindestlohn des Beschäftigerbetriebes, falls dieser höher ist.