

IRRTÜMER : "LEASING"

(Personalüberlassung / Arbeitskräfteüberlassung)

Was viele glauben:	Wie es wirklich ist:
... dass man als verliehene Lehrkraft einen Vertrag mit der zusätzlichen Musikschule hat.	Als verleaste Lehrkraft hat man weiterhin nur einen Vertrag mit der 'Stamm-Musikschule'. Die beiden Gemeinden/Verbände schließen miteinander einen Vertrag über die Überlassung und deren Rahmenbedingungen ab (PÜG § 4 / AÜG § 11).
... dass man bei der zusätzlichen Musikschule, an die man verliehen wird, anders eingestuft werden kann.	Da man auch als verleaste Lehrkraft ausschließlich einen Dienstvertrag mit der 'Stamm-Musikschule' hat, kann sich auch nichts an der Einstufung ändern.
... dass es keiner schriftlichen Vereinbarung bedarf, um Lehrkräfte an andere Gemeinden/Verbände zu verleihen.	Im Fall einer Überlassung müssen die Gemeinden/Verbände miteinander eine "vertragliche Vereinbarung" treffen (PÜG § 4). Die betroffene Lehrkraft muss darüber ebenfalls schriftlich informiert werden (AÜG § 11 Abs. 4, AÜG § 12 Abs. 1).
... dass man verpflichtet werden kann, Stunden auf Leasing-Basis in benachbarten Musikschulen zu unterrichten.	Überlassungen an andere Musikschulen bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung der betroffenen Lehrkraft (PÜG § 5 Abs. 2 / AÜG § 2 Abs. 2).
... dass man von dem Leiter oder Dienstgeber der zusätzlichen Musikschule (mit der man ja selbst keinen Vertrag hat) auch keine Weisungen bekommen kann.	Für die Zeit, in der man in der Musikschule arbeitet, an die man verliehen wurde, kann dieser auch das Weisungsrecht übertragen werden (PÜG § 3). Sie gilt außerdem als Dienstgeber hinsichtlich Fürsorgepflicht, Bedienstetenschutz, Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote (PÜG § 6 / AÜG § 6).
... dass man für die Fahrt zu der zusätzlichen Musikschule, an die man verliehen wurde, nichts bezahlt bekommt.	Als Dienort gilt weiterhin die 'Stamm-Musikschule' (AÜG § 5 Abs. 2 Z 1). Für die Fahrt zur 'Leasing-Musikschule' hat man Anspruch auf Reisegebühren (PÜG § 4 Abs. 2 / AÜG § 8 Abs. 1).
... dass die Leasing-Stunden genauso sicher sind wie jene in der 'Stamm-Musikschule'.	Zwar darf durch das Leasing "keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden" (AÜG § 2 Abs. 3). Jedoch ist die Überlassung nicht durch die Betriebsübergangs-Regelung geschützt (siehe INFO 588) und kann von den Gemeinden/Verbänden auch sonst beendet werden, wovon man als Betroffener womöglich erst 14 Tage vor dem Ende der Überlassung informiert wird (AÜG § 12 Abs. 6). Um vor Stundenkürzungen geschützt sein, sollte das Leasing daher keinen wesentlichen Teil des Arbeitsumfangs ausmachen - also weniger als 20 % (siehe INFO 432).
... dass man nach ein paar Leasing-Jahren Anspruch auf einen Vertrag mit der Zusatz-Musikschule hat.	Man muss zwar über offene Stellen informiert werden, hat aber keinen Anspruch auf eine Beschäftigung.

INFO 588: Vorsicht: Leasing

<https://infonetzwerk.oberwalder.info/2024/04/info-588/>

INFO 432: Personalüberlassung (Leasing)

<https://netzwerk.oberwalder.info/content/index.php?page=30213&f=1&i=7949&s=30213>

Für Gemeinden gilt das NÖ Personalüberlassungsgesetz (PÜG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrNO&Gesetzesnummer=20000349>

Für Verbände gilt das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG):

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>

AÜG § 2 Abs. 2 & 3

(2) Für jede Überlassung von Arbeitskräften gilt, daß keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche **Zustimmung** überlassen werden darf.

(3) Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb **keine Beeinträchtigung** der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

AÜG § 5 Abs. 2 Z 1

Als **Beschäftigungsort** (§ 30 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) gilt [...] bei einem inländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Überlassers

AÜG § 6 Abs. 1, 3 & 4

(1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der **Arbeitnehmerschutzvorschriften**.

(3) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers obliegen die **Fürsorgepflichten** des Arbeitgebers auch dem Beschäftiger.

(4) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muß, daß der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

AÜG § 6a **Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote**

AÜG § 8 Abs. 1 & 2

(1) **Ansprüche**, die der überlassenen Arbeitskraft nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(2) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft dienen, sind verboten.

AÜG § 10 Abs. 2 & 5

(2) Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur **unter dem vereinbarten Ausmaß** beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(5) Bei Kündigung des Vertrages zwischen Arbeitskraft und Überlasser ist eine **Kündigungsfrist** von 14 Tagen einzuhalten, sofern nicht durch Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag eine längere Frist festgesetzt ist.

AÜG § 11 Abs. 1 & 4

(1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen **Vereinbarung** überlassen, ...

(4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft unverzüglich nach Beginn des Vertragsverhältnisses ein **Dienstzettel** auszustellen, der die in Abs. 1 genannten Angaben enthalten muss.

AÜG § 12 Abs. 1

Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich **schriftlich** zu bestätigen,

AÜG § 12 Abs. 4

Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft über **offene Stellen** in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren.

AÜG § 12 Abs. 6

Der Überlasser ist verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das **Ende der Überlassung** an den Beschäftiger mindestens vierzehn Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

PÜG § 3 Abs. 3

Die Ausübung der Befugnis zur Erteilung von fachlichen **Weisungen** an die überlassenen Bediensteten sowie die Fachaufsicht kann dem Dritten zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden.