



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 3

der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen
an die 174. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 10. Mai 2023

Den Beschäftigten überlassener Arbeitskräfte stärker in die Verantwortung nehmen

Vor allem in der Bauwirtschaft und im Produktionsbereich ist es üblich, dass Teile der Tätigkeiten durch überlassene Arbeitskräfte durchgeführt werden. Zum Teil vermischen sich auch Subvergaben bzw. Subvergabeketten an andere Unternehmen und die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften. Dies führt in der Praxis besonders häufig zu hohem Kostendruck und folglich zu Lohndruck einerseits sowie intransparenten Verhältnissen andererseits, die es sowohl den Behörden als auch den von derartigen Konstrukten betroffenen Arbeitnehmer:innen schwer machen, ihre Ansprüche erfolgreich einzufordern. Die BAK fordert daher bereits seit längerem die gesetzliche Verankerung einer umfassenden Auftraggeberhaftung als echte Kettenhaftung für alle Branchen (siehe dazu den einstimmig angenommenen Antrag Nr 12 an die 170. HV vom 17.6.2021). Diese Forderung bezieht sich bisher nur auf die Weitergabe von Aufträgen, jedoch nicht auf die Haftung des Beschäftigten bei Arbeitskräfteüberlassung.

Die Schwachpunkte der Haftung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Für die Haftung des Beschäftigten gibt es an sich bereits eine rechtliche Grundlage, nämlich § 14 AÜG. Diese Haftung ist jedoch hinsichtlich der Löhne begrenzt: So haftet ein Beschäftigter, der seine Verpflichtungen aus der Überlassung nachweislich erfüllt – also das Überlassungshonorar an den Überlasser bezahlt –, nur noch als Ausfallsbürge (§ 14 Abs 2 AÜG).

Das Problem einer bloßen Haftung als Ausfallsbürge ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht weiß, ob das Überlassungshonorar bereits bezahlt wurde und diesbezüglich auch nicht informiert werden muss bzw. nicht einmal auf Nachfrage Anspruch auf diese Information hat. Selbst wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Beschäftigten als Bürge klagen würde, könnte dieser auch noch während des Verfahrens das Überlassungshonorar zahlen und wäre dann ab diesem Zeitpunkt nur mehr als Ausfallsbürge haftbar.

Arbeitnehmer:innen können Lohnansprüche kaum geltend machen

Bei der Inanspruchnahme als Ausfallsbürge müsste der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin daher vorher den Überlasser klagen und gegen ihn erfolglos Exekution führen oder aber nachweisen, dass die Exekution von vornherein aussichtslos ist. Die Exekution wäre insbesondere dann aussichtslos, wenn der Überlasser insolvent ist. Gerade für diesen Fall entfällt jedoch zugleich die Haftung des Beschäftigten (§ 14 Abs 3 AÜG).

Bereits eine rein theoretische Betrachtung zeigt also, dass die Einschränkungen der Haftung des Beschäftigten eine Klage des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegen den Beschäftigten überaus schwierig bis unmöglich machen. Das ist auch das Ergebnis einer Untersuchung konkreter Fälle durch die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Haidinger, B & Stadler, B, *Auftraggeberhaftung für Entgelt der ArbeitnehmerInnen – Perspektiven der Praxis*, FORBA aus 2022).



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Beseitigt man die Einschränkungen der Haftung (§ 14 Abs 2 und Abs 3 AÜG), hätte die Haftung des Beschäftigers für das Entgelt der Arbeitnehmer:innen eine weitaus höhere praktische Bedeutung. Die Arbeitnehmer:innen könnten ihre Ansprüche wesentlich leichter geltend machen, die Beschäftiger wären sorgfältiger bei der Auswahl der Überlasser bzw bei der Gestaltung ihrer Vertragsbedingungen mit den Überlassern und dies würde in Folge auch zu einer spürbaren Entlastung des Insolvenz-Entgelt-Fonds führen.

Zur Beschränkung der Arbeitskräfteüberlassung bei der öffentlichen Auftragsvergabe

Im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe kann ein/-e Auftragnehmer:in, der den Zuschlag bekommen hat, Subunternehmen nur begrenzt in Anspruch nehmen (§ 98 Bundesvergabeengesetz – BVerG). Subunternehmen müssen nämlich dem/der Auftraggeber:in bekannt gegeben werden und es muss auch eine entsprechende Eignung des Subunternehmens nachgewiesen werden. Die BAK fordert dazu, Subvergaben auf ein Glied zu beschränken (siehe dazu den einstimmig angenommenen Antrag Nr 6 an die 161. HV vom 22.6.2017). Sub-Subvergaben wären sohin nicht mehr zulässig.

Es sollte dann aber auch nicht möglich sein, eine derart unzulässige Weitergabe des Auftrages durch Arbeitskräfteüberlassung zu umgehen, indem ein Teil des Auftrages nicht als Sub-Subauftrag weitergegeben wird, sondern dies in Form einer Arbeitskräfteüberlassung erfolgt. Die geltende Regelung im BVerG über Subunternehmerleistungen sollte daher auch bei einer Arbeitskräfteüberlassung zur Anwendung kommen und auch die Arbeitskräfteüberlassung sollte bei öffentlicher Auftragsvergabe auf ein Glied in der Kette beschränkt werden, sodass es zu keinen Überlassungsketten kommt.

Die Bundesarbeitskammer fordert daher die Bundesregierung dazu auf:

- **Die Einschränkungen bei der Haftung des Beschäftigers zu beseitigen; § 14 Abs 2 und 3 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz sind daher ersatzlos zu streichen.**
- **Die Regelung im BVerG über die verpflichtende Bekanntgabe und Eignungsprüfung von Subunternehmen auf Überlasser bei Arbeitskräfteüberlassung auszuweiten.**
- **Die Weitergabe des Auftrages und von Teilen des Auftrages sowie die Beauftragung zur Arbeitskräfteüberlassung im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe auf ein Glied zu beschränken.**

| | | | | |
|--|------------------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Angenommen <input checked="" type="checkbox"/> | Zuweisung <input type="checkbox"/> | Ablehnung <input type="checkbox"/> | Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/> | Mehrheitlich <input type="checkbox"/> |
|--|------------------------------------|------------------------------------|--|---------------------------------------|