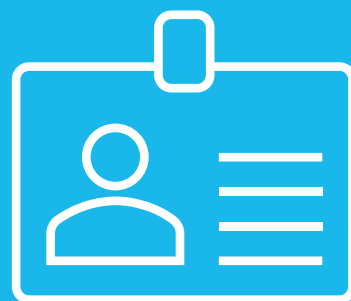


# Arbeitnehmer- überlassung

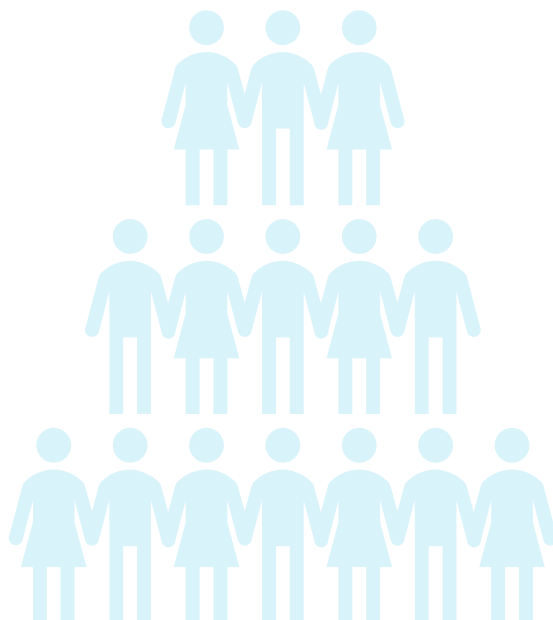
Ožujak 2022



# Einleitende Bemerkungen

Unternehmer sind häufig an den rechtlichen Möglichkeiten interessiert, ihre Arbeitnehmer an andere Gesellschaften zu überlassen, wenn kein Bedarf an ihrer Arbeitskraft besteht, bzw. die Arbeitskraft von Arbeitnehmern, die bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt sind, zu nutzen. Genauer gesagt stellt sich die Frage, wie Arbeitnehmer ohne die Einschaltung von Leiharbeitsunternehmen an einen anderen Arbeitgeber überlassen werden können.

Es folgt eine kurze Übersicht über das Institut der Arbeitnehmerüberlassung.



# Überlassung von Arbeitnehmern an ein verbundenes Unternehmen

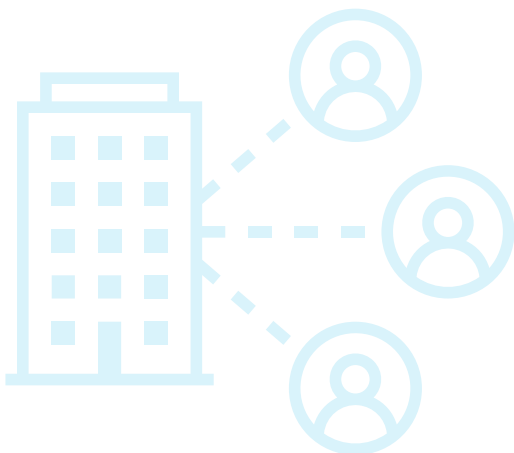
In Fällen, in denen der Arbeitgeber keinen Bedarf an der Arbeitskraft bestimmter Arbeitnehmer hat, kann er diese Arbeitnehmer, an ein verbundenes Unternehmen, im Sinne einer Sonderregelung für Gesellschaften, vorübergehend überlassen, und zwar für einen ununterbrochenen Zeitraum, nicht länger als sechs Monate, auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den verbundenen Arbeitgebern und mit schriftlicher Zustimmung der Arbeitnehmer.

Die Voraussetzungen, die der Arbeitgeber erfüllen muss, um den Arbeitnehmer rechtmäßig zu überlassen, sind demnach wie folgt:

- ▶ es besteht kein Bedarf an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers;
- ▶ der Arbeitnehmer wird an ein verbundenes Unternehmen überlassen;
- ▶ die Überlassung des Arbeitnehmers darf einen ununterbrochenen Zeitraum von 6 Monaten nicht überschreiten;
- ▶ es muss eine Überlassungsvereinbarung zwischen den Arbeitgebern geben;
- ▶ es muss eine schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmer vorliegen.

Aus diesen zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes geht eindeutig hervor, dass der Arbeitgeber nicht zur Überlassung der Arbeitnehmer an irgendeinen anderen Arbeitgeber berechtigt ist, sondern nur an ein mit ihm verbundenes Unternehmen.

Ausgenommen von der oben genannten Regel sind Arbeitgeber, die gemäß den geltenden Vorschriften als Leiharbeitsunternehmen registriert sind.



# Die Arbeitnehmerüberlassung

Bei der Arbeitnehmerüberlassung handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, bei dem der Arbeitnehmer nicht für und bei seinem Arbeitgeber arbeitet, sondern unselbständig für und bei der juristischen Person, zu welcher sein Arbeitgeber ihn überlassen hat (der Entleiher).

Wichtig ist, dass bei einem solchen Arbeitsverhältnis, **der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer einem anderen Arbeitgeber (dem Entleiher) überlässt, in dem Fall, dass die Arbeitgeber nicht miteinander verbunden sind, nur ein Leiharbeitsunternehmen, das in den Registern des zuständigen Ministeriums eingetragen ist, sein kann.**

Die Arbeitnehmerüberlassung ist ein besonderes Rechtsinstitut, das im Arbeitsgesetz geregelt ist ( kroatisch: "Zakon o radu,,", Amtsblatt Nr. 93/14, 127/17, 98/19).

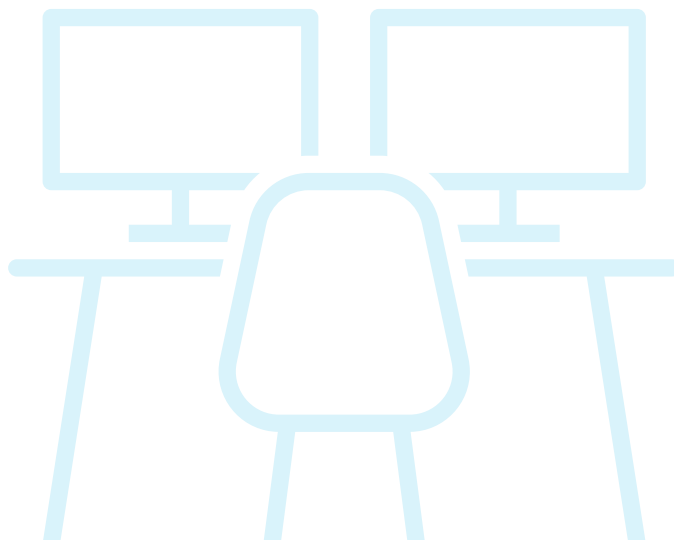
Das Institut der Arbeitnehmerüberlassung durch Leiharbeitsunternehmen ist hingegen in den Artikeln 44 bis 52 des Arbeitsgesetzes geregelt.

# Verpflichtungen gegenüber den überlassenen Arbeitnehmern

Gemäß Artikel 50 des Arbeitsgesetzes ist der Arbeitgeber, dem die Arbeitnehmer überlassen werden oder der die überlassenen Arbeitnehmer einsetzt, gegenüber den überlassenen Arbeitnehmern verpflichtet, die Verpflichtungen zu erfüllen, die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit und den besonderen Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen ergeben.

Dabei wird der Arbeitgeber, der die überlassenen Arbeitnehmer einsetzt, als Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers angesehen.

Falls der überlassene Arbeitnehmer bei der Arbeit oder im Zusammenhang mit der Arbeit beim Entleiher Schaden erleidet, kann er gemäß Artikel 51 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes entweder von dem Leiharbeitsunternehmen oder dem Entleiher Schadensersatz verlangen.



# Risiko der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung

Heutzutage gibt es eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern, die vorübergehend einem anderen Arbeitgeber überlassen werden und immer mehr Arbeitgeber entscheiden sich dafür, ein solches Arbeitsverhältnis zu begründen, d. h. Arbeitnehmer zu überlassen.

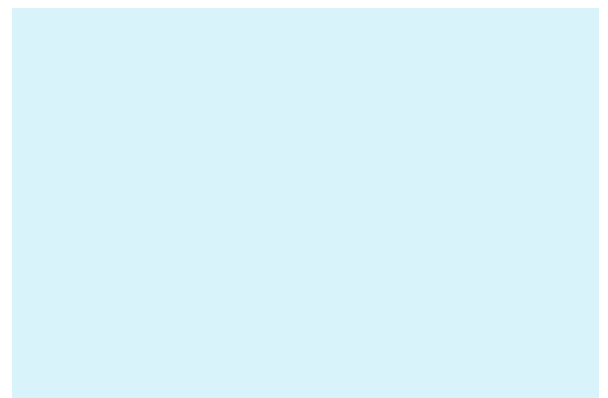
Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, auf welche Weise die Arbeitgeber dies tun. Aus dem oben Ausgeführten folgt, dass die Überlassung von Arbeitnehmern nur über (i) ein Leiharbeitsunternehmen oder (ii) im Falle verbundener Gesellschaften möglich ist.

In der Praxis ist dies jedoch nicht immer der Fall. Viele Arbeitgeber schließen Verträge ab, die eigentlich die Merkmale eines Überlassungsvertrags haben, d.h. das Arbeitsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer hat den Charakter einer Leiharbeit. Dabei sind diese Arbeitgeber weder selbst als Leiharbeitsunternehmen registriert noch schalten sie ein solches ein noch handelt es sich um verbundene Gesellschaften.

In solchen Fällen sind Überlassungsverträge, die zwischen dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer überlässt, ohne als Leiharbeitsunternehmen registriert zu sein, und dem Arbeitgeber, der die überlassenen Arbeitnehmer einsetzt, **rechtswidrig**, es sei denn es handelt sich um verbundene Unternehmen.

Zudem drohen gesetzliche Bußgelder für den Arbeitgeber, der als Leiharbeitsunternehmen agiert und Arbeitnehmer überlässt, ohne als solches in den Registern des zuständigen Ministeriums eingetragen zu sein.

Gemäß Artikel 229 Absatz 11 des Arbeitsgesetzes kann ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer überlässt, mit einer Geldstrafe in Höhe von 61.000,00 bis 100.000,00 HRK bestraft werden, wenn er die Tätigkeit der Arbeitnehmerüberlassung vor der Eintragung in die entsprechenden Register des Ministeriums ausübt.



## Fazit

Die Arbeitnehmerüberlassung durch einen Arbeitgeber, der nicht als Leiharbeitsunternehmen in den Registern des zuständigen Ministeriums eingetragen ist, steht im Widerspruch zu den rechtlichen Vorschriften.

Nur Leiharbeitsunternehmen, die in den Registern des zuständigen Ministeriums eingetragen sind, können einen Arbeitnehmer überlassen.

Bitte beachten Sie, dass es gemäß Artikel 10 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes eine Ausnahme von dieser Grundregel für den Fall gibt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an ein verbundenes Unternehmen überlässt. In solchen Fällen gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über befristete Beschäftigung nicht, allerdings darf eine solche Überlassung nur vorübergehend sein und erfordert die Zustimmung des Arbeitnehmers.

