

EXPERT 111

VERSION 01
2017 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser in Rechtsfragen

Abwerben von Mitarbeitern vor Beginn des Dienstverhältnisses zum Überlasser

KOMPAKT AUF EINEN BLICK

In der Praxis gibt es häufig folgendes Problem:

Diverse Überlasser bieten Unternehmen Arbeitskräfte an, die sie selbst allerdings noch nicht eingestellt haben. Bei diesen Geschäftsanbahnungen ergibt sich häufig, dass ein Beschäftigter Mitarbeiter mit einer bestimmten Qualifikation benötigt. Es wird dann mündlich vereinbart, dass sich der Arbeitskräfteüberlasser dann wieder melden soll, wenn er Arbeitskräfte mit den gewünschten Qualifikationen hat.

Dabei wird in Aussicht gestellt, dass es dann zu einem Dienstverschaffungsvertrag kommt. In der Folge akquiriert der Personaldienstleister die gewünschten Arbeitnehmer und teilt dies dem potentiellen Beschäftigter mit. In der Folge schließt der potentielle Beschäftigter aber keinen Dienstverschaffungsvertrag ab, sondern stellt die mitgeteilten Arbeitskräfte selbst in seinem Unternehmen ein. Diese sind in der Regel damit einverstanden.

Auftraggeber: Berufsgruppe der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Wirtschaftskammer Oberösterreich
Verfasser: Rechtsanwalt Dr. Georg BRUCKMÜLLER
Branchenanwalt der OÖ Arbeitskräfteüberlasser, Lektor Donau-Universität Krems

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen.
Nur für Mitglieder der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser zum internen Gebrauch bestimmt.
Jegliche andere Art der Verbreitung und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Fachverbandes der Gewerblichen Dienstleister zulässig.
gewerbliche.dienstleister@wko.at; 05 90900 3260

EXPERT 111

VERSION 01
2017 - Oktober

Mitglieder-Information der Arbeitskräfteüberlasser in Rechtsfragen



1. Arbeitskräfteüberlasser X:

In diesem Fall habe ich den Nachteil, dass ich einen erheblichen Akquisitionsaufwand hatte und andererseits kein Entgelt für meine Tätigkeit bekomme. Kann ich vom potentiellen Beschäftiger und/oder vom potentiellen Arbeitnehmer Ersatz für meine Aufwände fordern?



Dr. BRUCKMÜLLER

Diese Konstellationen kommen aus Sicht des Überlassers einer kostenlosen Vermittlung von Arbeitnehmern gleich und sind daher für den Überlasser doppelt bitter. Das Problem ist, dass weder mit dem potentiellen Beschäftiger noch mit dem Arbeitnehmer ein Dienstverschaffungs- bzw. Arbeitsvertrag zustande kommt. Daher bestehen gegen beide auch keine vertraglichen Schadenersatzansprüche.



2. Arbeitskräfteüberlasser X:

Gibt es eine andere Möglichkeit, dass ich meine Aufwände - auch ohne Abschluss eines Vertrages - ersetzt bekomme?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Eine Haftung könnte in Ausnahmefällen auf „culpa in contrahendo“ (Verletzung vorvertraglicher Schutzpflichten) gestützt werden. Grundsätzlich sind potentielle Vertragsparteien im Verhandlungsstadium vor Vertragsabschluss jederzeit berechtigt, den Kontakt abzubrechen. Es ist nämlich davon auszugehen, dass niemand verpflichtet ist, einen ganz bestimmten Vertrag abzuschließen, nur weil er schon Vorverhandlungen über den Vertragsinhalt geführt hat und beim anderen Teil den Eindruck hervorgerufen hat, es werde wahrscheinlich zu einem Vertragsabschluss kommen. Auch ohne Grund kann in der Regel jede der Vertragsparteien die Vorverhandlungen, auch noch im letzten Moment, abbrechen und den Vertrag scheitern lassen. Das Erwecken des Vertrauens auf einen sicheren Abschluss eines Vertrages und die Ablehnung, den Vertrag zu schließen, sind grundsätzlich nicht rechtswidrig, sondern oft Verhandlungstaktik im Wirtschaftsleben. Solange der Vertrag nicht zustande gekommen ist, kann keine potentielle Vertragspartei darauf vertrauen, dass der andere den Vertrag tatsächlich abschließen werde, weshalb Aufwände -

im gegenständlichen Fall etwa Kosten für Inserate und Ausschreibungen, Fahrtkosten, interne Personalkosten etc. - grundsätzlich auf eigenes Risiko des Überlassers vorgenommen werden.

Eine Schadenersatzpflicht des potentiellen Beschäftigers kann nur dann bestehen, wenn er erkennen kann, dass der Überlasser im Vertrauen auf seinen ernstlichen Abschlusswillen Aufwände tätigt oder Verbindlichkeiten eingeht. Dies bedeutet, dass der Überlasser in Anbahnung eines Dienstverschaffungsvertrages den Vertragspartner darüber aufzuklären und zu warnen hat, dass er im Hinblick auf den ernstlichen Abschlusswillen des Beschäftigers Aufwände tätigt und/oder Verbindlichkeiten eingeht. Sofern es diesbezüglich keine schriftlichen Unterlagen gibt, ist dies vor Gericht anders nachzuweisen.



3. Arbeitskräfteüberlasser X:

Wie kann ich das am besten nachweisen?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Informieren Sie in derartigen Situationen den Beschäftiger vor dem Tätigen der Aufwände schriftlich darüber, welche Aufwände getätigt werden und vereinbaren Sie, wer diese Aufwände zu tragen hat. Die entsprechenden Schriftstücke (E-Mails, Aktenvermerke etc.) dienen dann als Beweis.



4. Arbeitskräfteüberlasser X:

Können Sie mir einen Tipp geben, wie ich verhindern kann, dass solche Situationen überhaupt eintreten?



Dr. BRUCKMÜLLER:

Im vorvertraglichen Bereich sollte sich der Arbeitskräfteüberlasser durch schriftliche Informationen an den potentiellen Beschäftiger über seine Aufwände, durch einen **Letter of Intent** (Absichtserklärung zum Abschluss eines Dienstverschaffungsvertrages) oder durch einen **Vorvertrag** mit dem potentiellen Beschäftiger absichern. Jedenfalls sollte schriftlich festgehalten werden, dass die Aufwände im Hinblick auf den Abschluss eines Vertrages erfolgen. Derartige Unterlagen sollten aus Beweisgründen der Überlasser und der potentielle Beschäftiger **unterzeichnen**.