

INITIATIVE "HÄNDLER HELFEN HÄNDLER"

Außergewöhnliche Zeiten stehen bevor und der **Handelsverband** hat deshalb gestern **gemeinsam mit dem österreichischen Wirtschaftsministerium** die gemeinsame Job-Initiative "[Händler helfen Händlern](#)" ins Leben gerufen.

Das Ziel: Die Beschäftigung möglichst vieler Arbeiter und Angestellter aus dem Non-Food-Handel zu sichern, indem diese temporär, kurzzeitig, bis zum Ende der Corona-Krise im Lebensmittelhandel eingesetzt werden.

Der Handelsverband übernimmt im Rahmen der Initiative "Händler helfen Händlern" die Vermittlung, das **Matchmaking** zwischen den Händlern.

Interessierte **Non-Food Händler**, die einen Teil ihrer Belegschaft temporär dafür abstellen möchten, können dies – das Einverständnis der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorausgesetzt – ab sofort über die Job-Plattform des Handelsverbandes durchführen.

Umgekehrt möchten wir alle **Händler, die einen Arbeitskräftebedarf haben (z.B. Lebensmittel, Tiernahrung)**, einladen, uns zu kontaktieren. Gerne vermitteln wir passende Angebote.

ABLAUF

Der Handelsverband versteht sich als Vermittlungsplattform, als Matchmaker. Wir sammeln Angebote von Händlern, welche Mitarbeiter temporär überlassen möchten und übersenden diese Meldungen samt Kontaktdaten an Händler, die Personalbedarf angemeldet haben. Der Kontakt und die Abwicklung erfolgen bei Bedarf **direkt zwischen beiden Handelsunternehmen**.

RECHTLICHES

Der Einsatz von Arbeitnehmern aus anderen Bereichen in Handelsbetrieben, die offen halten dürfen (z.B. Lebensmittelhandel, Handel mit Tierfutter, Drogeriemärkte), zur Unterstützung des in diesen Betrieben tätigen Stammpersonals kann erfolgen durch:

- 1) **Temporäre Überlassung von Arbeitskräften**
- 2) **Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses**

Siehe dazu das Info-Blatt des Bundesministeriums auf der nächsten Seite.

KURZARBEIT

Eine Überlassung von zur Kurzarbeit angemeldeten Arbeitnehmern ist nicht möglich („entweder oder“).

Es sollte laut Sektionschef Sauer aber möglich sein, dass ein Teil der Belegschaft in Kurzarbeit geht und ein Teil überlassen wird.

Informationsblatt

Organisation der Aushilfe im Handel durch Arbeitnehmer anderer Branchen

Der Einsatz von Arbeitnehmern aus anderen Bereichen in Handelsbetrieben, die offen halten dürfen (Lebensmittelhandel, Handel mit Tierfutter, Drogeriemärkte), zur Unterstützung des in diesen Betrieben tätigen Stammpersonals kann erfolgen durch.

1. Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses

In einem ersten Schritt wird das laufende Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers für die Dauer des geplanten Einsatzes in dem anderen Betrieb im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer karenziert (ruhend gestellt). Das heißt, es wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart, dass die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und der Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers aus diesem Arbeitsverhältnis ruhen. Zu beachten wäre dabei, ob all-fällige Nebentätigkeitsverbote für den Arbeitnehmer bestehen. Falls ja, wären auch diese ruhend zu stellen.

In einem zweiten Schritt wäre ein neues, d.h. ein rechtlich selbständiges Arbeitsverhältnis zwischen dem karenzierten Arbeitnehmer und dem Handelsbetrieb für die Dauer der beabsichtigten Tätigkeit zu schließen. Dieses befristete Arbeitsverhältnis unterliegt dem für den „neuen“ Arbeitgeber geltenden Kollektivvertrag; der Lohnanspruch – wie auch alle anderen arbeitsrechtlichen Ansprüche – aus diesem Arbeitsverhältnis richtet sich gegen den Handelsbetrieb als Arbeitgeber.

2. Überlassung von Arbeitskräften

Die andere Möglichkeit ist, dass zwischen dem „Stammbetrieb“ des Arbeitnehmers und dem Handelsbetrieb die Überlassung des Arbeitnehmers vereinbart wird, der die Überlassung des Arbeitnehmers vom „Stammbetrieb“ (= Überlasser) an den Handelsbetrieb vorsieht. In diesem Fall liegt eine Arbeitskräfteüberlassung vor, der „Stammbetrieb“ fungiert als Überlasser und überlässt den Arbeitnehmer an den Handelsbetrieb (als Beschäftigter).

Der Arbeitnehmer muss einer solchen Überlassung natürlich zustimmen, weil sie eine wesentliche Vertragsänderung darstellt.

Arbeitgeber im vertragsrechtlichen Sinn bleibt der „Stammbetrieb“, gegen diesen richtet sich auch der Entgeltanspruch des überlassenen Arbeitnehmers. Zu beachten ist, dass diese – kurzfristige - Überlassung nur dann nicht den §§ 10 bis 16a AÜG unterliegt und dafür auch keine Gewerbeberechtigung erforderlich ist, wenn der Überlasserbetrieb und der Beschäftigetrieb die gleiche Erwerbstätigkeit ausüben. Das Modell funktioniert daher nur innerhalb des Wirtschaftszweiges. Während einer solchen Überlassung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf dasselbe Entgelt wie bisher.

Es besteht keine Verpflichtung des Überlassers zur Anzeige der Überlassung nach § 17 AÜG.

Rückfragehinweis

Wien, 2020. Stand: 17. März 2020

E-Mail: POST.IV1_19@bmdw.gv.at.

E-Mail: Vji@sozialministerium.at.