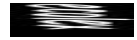


RDB-Literatur



▶ Titel

Familienfreundlichkeit im Betrieb - Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Arbeitgebersicht

▶ Rubrik

Arbeitsrecht

▶ Autor

Anna Mertinz

▶ Fundstelle

ecolex 2015, 224

▶ Abstract

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine der größten Herausforderungen für die österr Familienpolitik. Familienfreundlichkeit ist für attraktive Arbeitgeber keine Option, sondern fixer Bestandteil des Personalmanagements. Im Zusammenhang mit der Ermöglichung bzw Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb stellen sich für Arbeitgeber auch rechtliche Fragen und Herausforderungen.

▶ Langtext

A. Familienfreundlichkeit im Betrieb - warum?

Für Unternehmer und Führungskräfte wird aus verschiedenen Gründen ein Thema oft erst dann interessant, wenn dessen Relevanz durch Fakten untermauert werden kann und messbar ist. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mag auf den ersten Blick "nur" ein "softes" Thema sein, aber eben nur auf den ersten Blick. Wie wichtig es für attraktive Arbeitgeber ist, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen bzw zu unterstützen, ist durch Fakten belegt: So hat eine Befragung von 1.000 unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (FN [1](#)) im Jahr 2014 ergeben, dass fast neun von zehn Arbeitnehmern eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sehr wichtigen oder wichtigen Faktor nannten. Weiters nimmt in dieser Studie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Platz zwei der Faktoren, die bei der Jobauswahl besonders wichtig sind, ein. (FN [2](#))

Studien machen auch die positiven betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienfreundlichen Personalpolitik ersichtlich. So verzeichnen familienfreundliche Unternehmen eine um 11 % gesteigerte Motivation, Loyalität und Einsatzbereitschaft, einen Rückgang von Krankenständen um 23 %, um 10 % geringere Fluktuationsraten oder um 9 % kürzere Karenzdauer als der Durchschnitt der Unternehmen. (FN [3](#))

Viele österr Unternehmen haben sich bereits intensiv mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Betrieb auseinandergesetzt und zahlreiche Maßnahmen erfolgreich implementiert. Schon rund 370 Unternehmen haben in Österreich am Audit *berufundfamilie* (FN [4](#)) teilgenommen und sind Träger des staatlichen Gütezeichens Audit *berufundfamilie* des Bundesministeriums für Familien und Jugend. Das bedeutet sehr vereinfacht gesagt, dass sie verschiedenste familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt haben, von denen ihre Arbeitnehmer, aber auch das Unternehmen selbst nachhaltig profitieren.

B. Schritt für Schritt zum familienfreundlichen Unternehmen

Betriebe sind nicht per se familienfreundlich und werden das auch nicht über Nacht. Es bedarf aber oft auch keines großen, kostenintensiven Aufwands, um seinen Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen bzw zu erleichtern und gleichzeitig als Unternehmen betriebswirtschaftlich davon zu profitieren.

Besonders wichtig ist zunächst das Bewusstsein, dass Familienfreundlichkeit im Betrieb kein einmaliges Projekt ist, das mit Erreichen kurzfristiger Projektziele abgeschlossen ist, sondern ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Dabei muss Unternehmen auch klar sein: Familienfreundlichkeit zum "Nulltarif" (FN [5](#)) gibt es nicht. Es braucht Zeit, Ressourcen und auch finanzielle Mittel. Aber systematisch umgesetzte Familienfreundlichkeit rechnet sich, denn die möglichen betriebswirtschaftlich positiven Effekte lassen Ursprungsinvestitionen oft in den Hintergrund rücken. (FN [6](#))

Für eine familienfreundliche Personalpolitik gibt es keine - rechtliche oder organisatorische - Checkliste, die schematisch abgearbeitet werden kann. Vielmehr muss jedes Unternehmen, bezogen auf seine Kultur, seine Arbeitnehmer, seine Strukturen und die anwendbaren Regelungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträge) zunächst den Ist-Zustand und dann den Bedarf erheben. Dies sollte unter Einbindung von Arbeitnehmern, Führungskräften und gegebenenfalls des Betriebsrats erfolgen. Es sollten Zielsetzungen geklärt und ein Business Case erstellt werden, um die Wirtschaftlichkeit der angestrebten Veränderungen zu eruieren.

Bei der Planung, Einführung und Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen ist es wichtig, systematisch vorzugehen. Bereits im Planungsstadium müssen daher auch die rechtlichen Rahmenbedingungen mitgedacht und geprüft werden. Ohne rechtlich korrekte Umsetzung der geplanten Maßnahmen riskiert der Arbeitgeber Unklarheiten und Konflikte.

C. Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen

Die Möglichkeiten, Familienfreundlichkeit im Betrieb umzusetzen, sind vielfältig. Jedem Arbeitgeber steht es - innerhalb der rechtlichen Grenzen und unter Beachtung derselben - frei, Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Jede Maßnahme sollte im Kontext zwischen Unternehmenskultur, Organisation und rechtlichem Rahmen betrachtet und umgesetzt werden.

Die Bandbreite von Angeboten des Arbeitgebers reicht von komplexeren Modellen wie unternehmensweite Einführung von Telearbeit, betrieblicher Kinderbetreuung oder flexiblen Arbeitszeitmodellen zu leichter umsetzbaren Maßnahmen wie die Einladung von Familienangehörigen zu Firmenfeiern, eine Aufmerksamkeit zur Geburt eines Kindes oder die Bevorzugung von Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten bei der Urlaubsvergabe. Die "gängigsten" familienfreundlichen Maßnahmen können in Anlehnung an das Audit *berufundfamilie* in Handlungsfeldern zusammengefasst werden, in die sich dann die einzelnen, konkreten Maßnahmen einreihen, bspw:

- Arbeitszeit (zB Gleitzeit mit/ohne Kernzeit, Dienstaustauschbörse oder selbststeuernde Dienstplanung im Schichtbetrieb, Teilzeitmodelle);
- Arbeitsorganisation (zB Job Sharing, familienfreundliche Urlaubsplanung, Sonderurlaube);
- Arbeitsort (zB Telearbeit/Home Office, Erleichterungen iZm dem Arbeitsweg);
- Familienfreundlichkeit als Führungsaufgabe und Teil der Personalentwicklung (zB Familienfreundlichkeit in Zielvereinbarungen und Balanced Score Cards, in der Führungskräfteausbildung und in der Führungskräftebeurteilung, Familienfreundlichkeit in der Mitarbeiterbefragung und im Recruiting);
- Auszeitenmanagement (zB Sabbatical, Bildungskarenz und Bildungsteilzeit, unbezahlter Urlaub);
- Entgeltbestandteile und finanzielle Unterstützung (zB Zuschüsse und Geschenke zu persönlichen Anlässen, Nutzung der Arbeitgeberinfrastruktur, Mitarbeiterdarlehen, Notfallfonds, Freizeit statt Prämie);
- unterstützende Angebote und Serviceleistungen (zB Employee Assistance Program, Haushaltsservices, ermäßigte Eintrittskarten zu Freizeitveranstaltungen);
- Kinderbetreuung (zB Betriebskindergarten, Betriebstageseltern, Betreuung an Fenstertagen, Flying Nannys, Mitnahme von Kindern in den Betrieb);
- Elternschaft, Karenz, Wiedereinstieg (zB Beschäftigung während der Karenz, Väter in Teilzeit, Papawochen);
- Pflege naher Angehöriger (zB Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit, Freistellungen, Pflegebeauftragter).

Auf einige rechtliche Aspekte solcher familienfreundlicher Maßnahmen soll nachstehend aufmerksam gemacht werden.

D. Familienfreundlichkeit und Arbeitszeit

Zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen hängen mit Arbeitszeitflexibilisierung zusammen. Mehrere Gesetze (FN [Z](#)) und viele Kollektivverträge sehen Flexibilisierungsmöglichkeiten vor, die eine gute Basis bilden können.

Familienfreundliche Arbeitgeber wollen ihren Mitarbeitern oft Zeitsouveränität geben und stellen die Leistungskomponente in den Vordergrund. Das Konzept der vollständigen Übertragung der Zeitsouveränität auf den Arbeitnehmer ist dem österr Arbeitsrecht aber fremd. Das ist besonders iZm dem oft bemühten Stichwort "Vertrauensarbeitszeit" relevant.

Die Einführung und Umsetzung von "Vertrauensarbeitszeit" ist für Arbeitgeber nach der derzeiti-

gen Rechtslage mit Risiken verbunden. Die Sonderbestimmungen für gesetzlich geregelte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung (FN [8](#)) kommen nicht zur Anwendung. Die Pflicht zum Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen (FN

9) gilt auch bei Einführung von "Vertrauensarbeitszeit". "Vertrauensarbeitszeit" sollte zur Risikoverminderung nur bei ausreichend hohen All-in-Gehältern und in Kombination mit einem gesetzlich zulässigen Flexibilisierungsmodell wie Gleitzeit, Zeitausgleich oder Durchrechnung eingesetzt werden. Weiters sollte eine zulässige, aber möglichst kurze Verfalls- und Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Überstundenforderungen und die Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen durch den Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenzen und Ruhezeiten sollte dennoch zumindest stichprobenartig kontrolliert werden. "Vertrauensarbeitszeit" ist (derzeit) kein Arbeitszeitmodell, sondern eher ein unternehmenskulturelles Thema, das wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung gesetzlich geregelter Arbeitszeitmodelle ist.

E. Familienfreundlichkeit und Betriebsrat

Nicht alle, aber viele familienfreundliche Maßnahmen unterliegen der möglichen oder zwingenden Mitwirkung des Betriebsrats. Das ArbVG räumt dem Betriebsrat hinsichtlich Maßnahmen der Vereinbarkeit von "Betreuungspflichten und Beruf" (FN 10) ein besonderes Beratungsrecht ein: Der Betriebsrat kann Vorschläge machen, Maßnahmen beantragen und Beratung verlangen. Das Gesetz ermöglicht auch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf. (FN 11)

Dies bedeutet für die Praxis, dass - sofern ein Betriebsrat besteht - dieser bei der Planung und Umsetzung von Projekten zur Familienfreundlichkeit miteinzubeziehen ist. Es muss außerdem geprüft werden, ob zwingende Informations-, Beratungs- und/oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen und/oder eine Betriebsvereinbarung notwendig, zulässig oder sinnvoll ist.

Eine freiwillige Betriebsvereinbarung könnte im Bereich Familienfreundlichkeit etwa zu folgenden Maßnahmen abgeschlossen werden:

- Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf, (FN 12) zB Modelle betrieblicher Kinderbetreuung oder Regelungen zur Elternteilzeit in Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern;
- Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer (FN 13) wie zB Impfaktionen, Betriebspsychologen oder Employee Assistance Programs;
- Regelungen über Grundsätze des Urlaubsverbrauchs (FN 14) wie zB familienfreundliche Urlaubsplanung oder die Bevorzugung von Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten;
- Regelungen betreffend Sabbatical, allerdings nur, sofern der anwendbare Kollektivvertrag eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema ermöglicht.

Gegenstand einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung (FN 15) könnten im Bereich Familienfreundlichkeit etwa sein:

- generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, (FN 16) zB Regelungen zu Gleitzeit, Vier-Tage-Woche, Einarbeiten zur Erreichung einer längeren Freizeit in Verbindung mit Feiertagen, uU auch Telearbeit und mobiles Arbeiten;
- Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln, (FN 17) zB Regelungen zur Nutzung firmeneigener Infrastruktur für Familienmitglieder.

Es ist auch denkbar, dass familienfreundliche Maßnahmen der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats bedürfen. (FN 18) Dies ist insb im Bereich der Mitarbeiterbefragung zu Themen der Vereinbarkeit denkbar.

F. Familienfreundlichkeit und Kollektivvertrag

Viele Kollektivverträge enthalten Regelungen zu familienfreundlichen Maßnahmen, zB zu Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeit, Telearbeit, Sabbatical oder Bildungskarenz. (FN 19) In der Praxis muss vor der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen geprüft wer-

Ende Seite <226 Anna Mertinz, Familienfreundlichkeit im Betrieb - Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Arbeitgebersicht, ecolex 2015, 224 (226)

Anfang
Seite <227

den, ob und welche Möglichkeiten, aber auch Grenzen der anwendbare Kollektivvertrag vorsieht.

G. Familienfreundlichkeit und Gleichbehandlung

Eine wichtige Rolle spielt auch das Gleichbehandlungsgebot bzw das Diskriminierungsverbot, und zwar in zweierlei Hinsicht: Einerseits darf nach dem GIBG iZm einem Arbeitsverhältnis niemand aufgrund "des Geschlechts, insb unter Bezugnahme auf

den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat" mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. (FN 20) Eine gewisse Pflicht für Arbeitgeber zur Ermöglichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergibt sich daher schon aus gesetzlichen Vorgaben. (FN 21) Andererseits muss das generelle Diskriminierungsverbot bei allen familienfreundlichen Maßnahmen beachtet werden. Die Minderheit der Arbeitnehmer darf gegenüber der Mehrheit nicht ohne sachlichen Grund schlechter gestellt werden. (FN 22) Dies bedeutet bspw., dass der Ausschluss von Teilzeitkräften von Weiterbildungsmaßnahmen oder Aufstiegschancen diskriminierend sein kann.

H. Familienfreundlichkeit und überlassene Arbeitskräfte

Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist aus dem Wirtschaftsleben in vielen Branchen nicht mehr wegzudenken. IZM Familienfreundlichkeit im Betrieb stellt sich die Frage, ob im Betrieb eingesetzte überlassene Arbeitskräfte bei familienfreundlichen Maßnahmen miteinbezogen werden müssen bzw sollen.

Aus den Grundsätzen des AÜG ergibt sich nach Ansicht der Autorin, dass für Leiharbeitskräfte zwingend etwa Bestimmungen betreffend Arbeitszeit/Arbeitszeitflexibilisierung und familienfreundliche Urlaubsplanung, soweit solche Maßnahmen durch Betriebsvereinbarung oder sonst allgemein verbindlich geregelt sind, anzuwenden sind. (FN 23)

Darüber hinaus haben Leiharbeitskräfte Anspruch auf Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie die Stammebelegschaft, außer es sprechen sachliche Gründe dagegen. (FN 24) Dies betrifft etwa betriebliche Kinderbetreuung, Kinderecke, Fitnessräume im Betrieb oder betriebliche Gesundheitsangebote.

Bei wieder anderen familienfreundlichen Leistungen ist es nicht eindeutig, ob diese auch Leiharbeitskräften gewährt werden müssen. Zuschüsse an Eltern für externe Betreuungseinrichtungen oder externe Gesundheitsdienstleister können nach Ansicht der Autorin als Entgeltbestandteil der Stammebelegschaft vorbehalten bleiben.

Ein anderes Beispiel sind Sonderurlaube: Wenn diese für familiäre Anlässe durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgeschrieben sind, haben auch überlassene Arbeitskräfte Anspruch. Werden freiwillige Zuschüsse zu besonderen familiären Anlässen gewährt, die nicht allgemein verbindlich geregelt sind, könnten diese als Entgeltbestandteil der Stammebelegschaft vorbehalten bleiben.

Für die Praxis bedeutet das: Bei der Planung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen muss geprüft werden, ob diese auch Leiharbeitskräften ermöglicht werden müssen bzw freiwillig gewährt werden sollen. (FN 25) Dabei spielt auch eine Rolle, welche familienfreundliche Maßnahme der Arbeitgeber (Überlasser) vorsieht. Es empfiehlt sich, mit der Überlasserfirma abzuklären, welche Maßnahmen es gibt.

► Schlussstrich

- *Angesichts demographischer Entwicklungen (Stichwort "Generation X und Generation Y") ist es für attraktive Arbeitgeber nicht nur erstrebenswert, sondern notwendig, in Familienfreundlichkeit im Betrieb zu investieren, um Talente anzuziehen, zu binden und von den positiven Effekten einer besseren Vereinbarkeit betriebswirtschaftlich zu profitieren.*
- *Familienfreundlichkeit im Betrieb setzt neben einer entsprechenden Führungs- und Unternehmenskultur und organisatorischen Rahmenbedingungen die Beachtung und Einhaltung aller relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen voraus. Die rechtlich korrekte Planung und Umsetzung der Maßnahmen sind Schlüsselfaktoren für nachhaltige Familienfreundlichkeit im Betrieb.*

• • • • • Anna Mertinz, Familienfreundlichkeit im Betrieb - Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Arbeitgebersicht, ecolex 2015, 224 (227)

► Fussnote(n)

(FN 1)

Studie von Hajek Public Opinion Solutions im Auftrag der Familie&Beruf Management GmbH von Hajek Public Opinion Solutions, 2014, www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/Studien_und_Literatur/Praesentation_Umfrage_Hajek_FBG.pdf. [← zurück zum Text](#)

(FN 2)

Platz 1 belegte der Faktor "Bezahlung". [← zurück zum Text](#)

(FN 3)

www.familieundberuf.at/fileadmin/user_upload/formular_und_downloads/audit_berufundfamilie/01_kurzinfo_audit_berufundfamilie.pdf. [← zurück zum Text](#)

(FN 4)

Detaillinformationen s www.familieundberuf.at/leistungen/massgeschneiderte-audits/audit-berufundfamilie/. [← zurück zum Text](#)

(FN 5)

Ein Unternehmen wird nicht ohne Aufwand familienfreundlich. [← zurück zum Text](#)

(FN 6)

Siehe Rieder/Mertinz/Wenzl, Familienfreundlichkeit im Betrieb (2014). [← zurück zum Text](#)

(FN 7)

Vor allem AZG, MuttSchG, VKG. [← zurück zum Text](#)

(FN 8)

ZB Gleitzeit (§ 4b AZG), Wochendurchrechnung (§ 4 Abs 2 AZG), Einarbeiten von Fenstertagen (§ 4 Abs 3 AZG), Vier-Tage-Woche (§ 4 Abs 8 AZG). [← zurück zum Text](#)

(FN 9)

Nach § 26 AZG ist mit wenigen Ausnahmen jeder Arbeitgeber verpflichtet, Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden seiner Arbeitnehmer zu führen. Umfang und Inhalt der Aufzeichnungspflichten sind seit 1. 1. 2015 durch das ASRÄG 2014 für Arbeitgeber teilweise erleichtert worden. [← zurück zum Text](#)

(FN 10)

Als Beispiele nennt das ArbVG ua Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten abzielen. Vgl § 92b ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 11)

Vgl § 92b ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 12)

BV nach § 97 Abs 1 Z 25 ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 13)

BV nach § 97 Abs 1 Z 8 ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 14)

BV nach § 97 Abs 1 Z 10 ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 15)

Betriebsrat oder Arbeitgeber können den Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung initiieren. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet auf Antrag einer der Streitteile eine speziell dafür eingerichtete Schlichtungsstelle. [← zurück zum Text](#)

(FN 16)

BV nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 17)

BV nach § 97 Abs 1 Z 6 ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 18)

Bestimmte Maßnahmen dürfen ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht umgesetzt werden. Die Anrufung einer Schlichtungsstelle ist nicht möglich. Wenn keine Einigung zustande kommt, darf die Maßnahme durch den Arbeitgeber nicht umgesetzt werden. Dies betrifft etwa die Einführung von Personalfragebögen: Betriebsvereinbarungen nach § 96 Abs 1 Z 2 ArbVG. [← zurück zum Text](#)

(FN 19)

ZB Rahmen-KV für Angestellte der Industrie, KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting, KV für Angestellte im Bereich Dienstleistung in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik, KV für Angestellte der chemischen Industrie, KV für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen, KV für ArbeitnehmerInnen in der Mineralölindustrie, KV für ArbeitnehmerInnen in Telekom-Unternehmen, KV für Angestellte der Banken und Bankiers, KV für Angestellte der Sparkassen. [← zurück zum Text](#)

(FN 20)

Vgl § 3 GIBG. [← zurück zum Text](#)

(FN 21)

Bei Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot drohen dem Arbeitgeber ua Geldstrafen, Verpflichtung zum Ersatz des Vermögensschadens und der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung sowie Kündigungsanfechtungen. [← zurück zum Text](#)

(FN 22)

Die Bevorzugung einzelner Arbeitnehmer gegenüber der Mehrheit ist grundsätzlich zulässig. [← zurück zum Text](#)

(FN 23)

Vgl § 10 Abs 3 AÜG. [← zurück zum Text](#)

(FN 24)

Vgl § 10 Abs 6 AÜG. [← zurück zum Text](#)

(FN 25)

Neben finanziellen Aspekten sind auch die organisatorische und administrative Umsetzung zu klären. Sollen Leiharbeitskräfte auf freiwilliger Basis vom Beschäftiger Zugang zu Maßnahmen erhalten, sollte klargestellt werden, dass es sich um freiwillige, unverbindliche Leistungen handelt oder die Kosten hierfür dem Überlasser in Rechnung gestellt werden. Sonst besteht das Risiko, dass ein faktisches Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitskraft und Beschäftiger begründet wird. [← zurück zum Text](#)

 Folgendem Rechtsgebiet zugeordnet:
Arbeitsrecht

 Zum Autor:
Dr. *Anna Mertinz* ist Rechtsanwältin bei KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwältinnen in Wien.

 Dokument zu/zur ecolex 2015, 224 - Inhalt der RDB Rechtsdatenbank, ein Produkt von MANZ.

-