

Novelle zum AÜG Neu

Gesetzliche Bestimmungen und Auswirkungen

Ziel der Novelle zum AÜG Neu ist die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG und soll im Wesentlichen eine Angleichung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung darstellen.

1. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote (§ 6a AÜG Neu)

Der Beschäftiger gilt für überlassene Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote als Arbeitgeber.

Dies bedeutet, dass jegliche Diskriminierung hinsichtlich

- Geschlecht
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion/Weltanschauung
- Alter
- sexueller Orientierung

bei der Auswahl der Mitarbeiter, der Beendigung der Überlassung und sonstigen Arbeitsbedingungen verboten ist. Bei Verstößen gegen die Gleichbehandlungsvorschriften ist mit erheblichen Schadenersatzforderungen zu rechnen.

2. Meldepflichten bei (Nacht)Schwerarbeit (§ 8 SchwerarbeitsVO)

Als Beschäftiger sind Sie künftig verpflichtet, den Überlasser über Leistung nach Nachtschwerarbeit zu informieren, da dieser den Zeitraum der Nachtschwerarbeit an die SV zu melden und den überlassenen Mitarbeiter schriftlich von der Meldung in Kenntnis zu setzen hat.

3. Equal Pay (§ 10 AÜG Neu)

Die bisherige Rechtslage hat sich diesbezüglich nicht verändert, da der Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlasser die Entlohnung entsprechend regelt. Sollte kein KV, Verordnung oder gesetzliche Regelung vorliegen, sind vorliegende Betriebsvereinbarungen bei der Entgeltfindung anzuwenden.

4. Betriebspensionen im Beschäftigerbetrieb (§ 10, Abs 1a AÜG Neu)

Sind im Beschäftigerbetrieb bestehende Betriebspensionssysteme vorhanden, so muss der Beschäftiger nach einer Überlassungszeit von 4 Jahren die Beiträge künftig auch für die überlassene Arbeitskraft leisten. Diese Regelung tritt mit Stichtag 1.1.2014 in Kraft.

Gerne werden wir Sie künftig laufend darüber informieren, welche von uns überlassene Mitarbeiter in den nächsten sechs Monaten die 4-Jahres-Frist überschreiten.

5. Arbeitszeit und Urlaub während der Überlassung (§ 10, Abs 3 AÜG Neu)

Künftig müssen im Hinblick auf Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen auch für überlassene Arbeitskräfte die „sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art“ berücksichtigt werden. Damit gemeint sind sämtliche im Betrieb vereinbarte Arbeitszeitmodelle – arbeitszeitfreie Tage, Mehrarbeit oder besondere Regelung bei Schichtbetrieb.

Novelle zum AÜG Neu Gesetzliche Bestimmungen und Auswirkungen

Wir bitten Sie daher um die entsprechenden Informationen.

6. Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen (§ 10, Abs 6 AÜG Neu)

Der Beschäftigte hat den Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen (Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel, etc.) in seinem Betrieb der überlassenen Arbeitskraft zu gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren. Es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

7. Regelung für grenzüberschreitende Überlassung (§ 10 a AÜG Neu)

Eine verpflichtende Einhaltung der österreichischen Standards als auch die der geltenden Kollektivverträge (AKÜ) samt allen angeführten Regelungen (wie zB Entgeltfortzahlung bei Krankheit/Unfall, Kündigungsfirsen, Diäten, bezahlter Urlaub, Kündigungsentschädigung, etc.) gilt ab 1.1.2013 auch für ausländische Arbeitskräfteüberlasser - sofern Ansprüche nach dem Recht des Heimatstaates nicht günstiger sind.

8. Information des Beschäftigten an den Überlasser (§ 12 AÜG Neu)

Der Beschäftigte hat den Überlasser bzw. die überlassene Arbeitskraft künftig verpflichtend über folgende Punkte zu informieren und aufzuklären:

- **Offene Stellen** im Betrieb sind künftig auch überlassenen Arbeitskräften zugänglich zu machen.
- Im Vorfeld ist der Überlasser über die **wesentlichen Umstände der Überlassung** zu informieren
 - benötigte Qualifikation
 - **kollektivvertragliche Einstufung**
 - wesentliche Beschäftigungsbedingungen allgemeiner Art (Betriebsvereinbarung) hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaub oder Entgelt (zB bezahlte Pausen, Regelungen ‚Einarbeitung Fenstertage‘, etc.)
- Verpflichtende Information an den Überlasser über das **Ende einer Überlassung 14 Tage vor Beendigung**, wenn eine Überlassung an einen Beschäftigten zumindest 3 Monate gedauert hat.

9. Sozial- und Weiterbildungsfonds Überlasser (§ 22a AÜG Neu)

Ein neu eingerichteter Sozial- und Weiterbildungsfonds hat die Aufgabe, Arbeitnehmer in überlassungsfreien Zeiten (Stehzeit oder Arbeitslosigkeit) zu unterstützen. Aus den Mitteln des Fonds werden zukünftig, beginnend mit 2014, Zuschüsse an (ehemalige) Arbeitnehmer, Weiterbildungen von Arbeitnehmern und Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer von Arbeitnehmern finanziert.

Die Aufbringung der Mittel erfolgt stufenweise:

2013: 0,25 %

2014: 0,35 %

2015: 0,60 %

ab 2016: 0,80 % der Beitragsgrundlage

ab 2017: auch für Angestellte

Novelle zum AÜG Neu Gesetzliche Bestimmungen und Auswirkungen

10. Arbeitnehmerschutzgesetz (§ 9)

Als Beschäftiger sind Sie künftig verpflichtet, die Überlasser über die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Dokumente nachweislich zu informieren. Weiters sind Sie verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmer/innen

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
2. die Überlasser über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

Als Überlasser sind wir demnach verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

11. Auflösungsabgabe

Um zusätzliche finanzielle Mittel für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen bereitstellen zu können, hat der Gesetzgeber die Einführung einer "**Auflösungsabgabe**" von Euro 113,- beschlossen. Diese Abgabe haben Dienstgeber grundsätzlich dann zu entrichten, wenn ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis ab dem 1.1.2013 vom Arbeitgeber beendet wird und ist **mit der Lohnabrechnung an die Krankenkasse** zu entrichten.