



**Exklusiv  
für unsere  
Kunden**

# **DIE ZEITARBEIT IM FOKUS**

## **GESETZLICHE ÄNDERUNGEN 2013**



**Wir verbinden Menschen.**



**EN ISO 9001**  
Zertifikat Nr. 20 100 92004002



**SCP**  
Zertifikat Nr. 20 106 92004003

# DIE ZEITARBEIT IM WANDEL DER GESETZE.

Unsere Kunden informieren wir hier exklusiv über die Änderungen im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), gültig mit 1.1.2013. Denn dann tritt ein neues Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft, das das bisher bestehende ablöst. Das neue AÜG wurde am 4. September 2012 im Ministerrat beschlossen und hat das Ziel die EU Leiharbeitsrichtlinien von 2008 umzusetzen und soll im Wesentlichen eine Angleichung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung bringen.

## Neue Gesetze und Informationspflichten des Beschäftigers an die Arbeitskraft.

### § 6a AÜG Neu Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

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.

### § 10 AÜG Neu Equal Pay

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.

### § 10, Abs 1a AÜG Neu Betriebspensionen im Beschäftigerbetrieb

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.**

### § 10, Abs 6 AÜG Neu Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen

Der Beschäftiger 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.

### § 10 a AÜG Neu Regelung für grenzüberschreitende Überlassung

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

§ 12 AÜG Neu

**Information des Beschäftigers an den Überlasser bzw. die überlassene Arbeitskraft**

Offene Stellen im Betrieb sind künftig auch überlassenen Arbeitskräften zugänglich zu machen.

§ 22a AÜG Neu

**Sozial- und Weiterbildungsfonds Überlasser**

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

§ 2b und § 10 Abs. 45 des AMPFG\* i. d. F. des 2. StabG 2012

**Auflösungsabgabe**

Um zusätzliche finanzielle Mittel für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen bereitstellen zu können, hat der Gesetzgeber die Einführung einer „Auflösungsabgabe“ von € 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.

\* Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz

**Eine Auflösungsabgabe ist zu entrichten:**

- bei Zeitablauf (Befristungen) nach über 6 Monaten,
- bei einvernehmlicher Auflösung nach der Probezeit, außer es besteht ein Pensionsanspruch nach Regelpensionsalter (60./65. Lebensjahr) oder Sonderruhegeldanspruch,
- bei Arbeitgeberkündigung, aus welchen Gründen auch immer, auch trotz Wiedereinstellungszusage,
- bei ungerechtfertigter Entlassung,
- bei berechtigten vorzeitigen Austritten, ausgenommen Gesundheitsaustritte.

## Neue Gesetze und Informationspflichten des Beschäftigers an den Überlasser.

§ 8 SchwerarbeitsVO

**Meldepflichten bei (Nacht) Schwerarbeit**

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

§ 10, Abs 3 AÜG Neu

**Arbeitszeit und Urlaub während der Überlassung**

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

#### § 12 AÜG Neu

#### Information des Beschäftigers an den Überlasser

Der Beschäftiger hat den Überlasser künftig verpflichtend über folgende Punkte zu informieren und aufzuklären:

- 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 (z.B. bezahlte Pausen, Regelungen, Einarbeitung, Ferientage, etc.)
- Verpflichtende Information an den Überlasser über das Ende einer Überlassung 14 Tage vor Beendigung, wenn eine Überlassung an einen Beschäftiger zumindest 3 Monate gedauert hat.

#### § 9

#### Arbeitnehmerschutzgesetz

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.

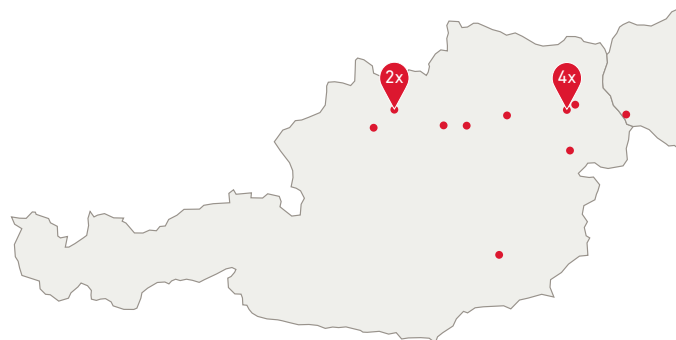


**Zentrale Ebenfurth**  
**Personal- und Recruitingbüro**  
2490 Ebenfurth, Hauptstraße 2

E-Mail: [office@transfer.co.at](mailto:office@transfer.co.at)  
[www.transfer.co.at](http://www.transfer.co.at)

**TRANSFER ganz in Ihrer Nähe**

 **0810/100 700**



**Wir verbinden Menschen.**

