

## Novelle zum AÜG Neu

### Gesetzliche Bestimmungen und ihre Auswirkungen

Im Zuge der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie in das nationale Recht wurde das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) novelliert, welches im Wesentlichen die Gleichstellung und Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit ArbeitnehmerInnen des Beschäftigers zum Ziel hat.

Die PSC Personalmanagement GmbH sieht es nunmehr als ihre Aufgabe, ihre Kunden über die wesentlichen Änderungen zu informieren.

#### 1. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot § 6a AÜG

Für die Dauer der Überlassung wird der Beschäftiger für die überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote als **ARBEITGEBER** angesehen.

Dies bedeutet, dass jegliche Diskriminierung hinsichtlich

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

bei der Auswahl der MitarbeiterInnen, der Beendigung der Überlassung und sonstiger Arbeitsbedingungen verboten ist. Bei Verstößen gegen die Gleichbehandlungsvorschrift ist mit erheblichen Schadenersatzforderungen zu rechnen, die von Ihnen als Beschäftiger gem. § 6a Abs. 3 AÜG zu begleichen sind.

#### 2. Meldepflicht bei (Nacht)Schwerarbeit § 8 SchwerarbeitsVO

Ab Jänner 2013 sind Sie als Beschäftiger verpflichtet, den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit **vorher** (mindestens 2 Tage) **schriftlich** zu informieren, da die PSC den Zeitraum der Nachtschwerarbeit einerseits an die **SV zu melden** und andererseits den/die überlassene/n MitarbeiterIn schriftlich von der Meldung in Kenntnis zu setzen hat.

### 3. Equal Pay § 10 AÜG

Die bisher bestehenden Regelungen haben sich dadurch nicht geändert, da der Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlasser die Entlohnung entsprechend regelt. Ist auf den Beschäftiger kein/e Kollektivvertrag/Verordnung oder gesetzliche Regelung anzuwenden, dann sind die vorliegenden Betriebsvereinbarungen des Beschäftigers für die Bezahlung heranzuziehen.

### 4. Betriebspensionen im Beschäftigerbetrieb §10 Abs. 1 a AÜG

Gibt es im Beschäftigerbetrieb Betriebspensionssysteme, dann müssen Sie nach einer Überlassungszeit von 4 Jahren die Beiträge künftig auch **für die überlassene Arbeitskraft leisten**. Diese Regelung tritt mit **01.01.2014** in Kraft.

*PSC wird Sie gerne zukünftig laufend darüber informieren, welche von uns überlassenen MitarbeiterInnen in den nächsten sechs Monaten die 4 Jahres – Frist überschreiten.*

### 5. Arbeitszeit und Urlaub während der Überlassung § 10 Abs. 3 AÜG

Im Hinblick auf Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen müssen auch künftig für überlassene Arbeitskräfte die „sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art“ (z.B.: vereinbarte Arbeitszeitmodelle, arbeitsfreie Tage, Mehrarbeit, bes. Regelung bei Schichtbetrieb...) berücksichtigt werden. Vor Einsatzbeginn haben Sie diese Bestimmungen **schriftlich** dem Überlasser mitzuteilen.

### 6. Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen § 10 Abs. 6 AÜG

In seinem Betrieb hat der Beschäftiger den **Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen** (z.B: Kinderbetreuungseinrichtungen, Kantine, Beförderungsmitteln...) der überlassenen Arbeitskraft zu gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur aus sachlichen Gründen gerechtfertigt, die Sie der PSC schriftlich mitzuteilen haben.

### 7. Regelung für grenzüberschreitende Überlassung § 10 a AÜG

Ab 01.01.2013 gilt auch für ausländische Arbeitskräfteüberlasser eine **verpflichtende Einhaltung** der österreichischen Standards, als auch die der geltenden Kollektivverträge (AKÜ) samt aller

angeführten Regelungen (wie z.B.: Entgeltfortzahlung bei Krankheit/Unfall, Kündigungsfristen, Diäten, Kündigungsentschädigung....), sofern Ansprüche nach dem Recht des Heimatstaates nicht günstiger sind.

## 8. Information des Beschäftigers an den Überlasser § 12 AÜG

Der Beschäftiger hat den Überlasser bzw. der überlassenen Arbeitskraft künftig verpflichtend über folgende Punkte zu informieren und aufzuklären:

- **Offene Stellen** im Betrieb sind künftig auch überlassenen Arbeitskräften zugänglich zu machen
- Vor Überlassungseinsatz ist der Überlasser über die **wesentlichen Umstände der Überlassung schriftlich** zu informieren:
  - a) *Benötigte Qualifikation*
  - b) *Kollektivvertragliche Einstufung*
  - c) *Wesentliche Beschäftigungsbedingungen allgemeiner Art* (Betriebsvereinbarungen), hinsichtlich Arbeitszeit, Urlaub oder Entgelt (z.B. bezahlte Pause, Regelungen, Einarbeitung, Fenstertage....)
- 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. Zahlungen an das Dienstleistungszentrum bei der GKK durch den Beschäftiger

Bekommen Sie eine Rechnung im Sinne des § 19 Abs. 1a UstG 1994, dann geht die Steuerschuld auf Sie über. Sie leisten dann eine Zahlung an das Dienstleistungszentrum. Diese Zahlungsbestätigung muss monatlich nachweislich an die PSC gefaxt bzw. gemailt werden.

## 10. Sozial- und Weiterbildungsfonds § 22 a AÜG

Ein neu eingerichteter Sozial- und Weiterbildungsfonds hat das Ziel, ArbeitnehmerInnen in überlassungsfreien Zeiten (Stehzeiten oder Arbeitslosigkeit) zu unterstützen. Aus den Mitteln des

Fonds werden zukünftig, beginnend mit 01.01.2014, Zuschüsse an (ehemalige) ArbeitnehmerInnen, Weiterbildungen von ArbeitnehmernInnen und Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer von ArbeitnehmerInnen finanziert.

**Die Mittelaufbringung erfolgt stufenweise:**

2013:	0,25 %
2014:	0,35 %
2015:	0,60 %
2016:	0,80 % der Beitragsgrundlage
Ab 2017:	auch für Angestellte

**11. Arbeitnehmerschutzgesetz § 9 ASchG**

Zukünftig sind Sie als Beschäftigter verpflichtet, die Überlasser über die **relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutz** – Dokumente nachweislich (schriftlich mit Firmenstempel und Unterschrift) **schriftlich zu informieren**.

Weiters sind Sie verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen ArbeitnehmerInnen:

- a) 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,
- b) die Überlasser über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren und
- c) den Überlassern, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

Als Überlasser sind wir demnach verpflichtet, die Arbeitskraft 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.

## **12. Auflösungsabgabe**

Der Gesetzgeber hat die Einführung einer „**Auflösungsabgabe**“ von **€ 113,00** ab 2013 beschlossen, um zusätzliche finanzielle Mittel für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen bereitstellen zu können. Diese Abgabe haben die Dienstgeber grundsätzlich dann zu entrichten, wenn ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis ab dem 01.01.2013 vom Dienstgeber beendet wird. Diese Abgabe ist mit der Lohnabrechnung an die zuständige Krankenkasse zu entrichten.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte direkt an Ihre/n persönliche/n KundenberaterIn bzw. schriftlich an [office@psc-personal.at](mailto:office@psc-personal.at).

Auf weitere gute Zusammenarbeit!

**Ihr PSC Team**