

18.12.2012

Stellungnahme IX/2012

Merkblatt AÜG neu für Beschäftiger

Um die Richtlinie 2008/104/EG des europäischen Parlamentes (EU Leiharbeitsrichtlinie) in das nationale Recht umzusetzen, bestand für den österreichischen Gesetzgeber die Notwendigkeit der Reformierung des bisher in Geltung stehenden Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (kurz AÜG). Die Änderungen im AÜG wurden vom Nationalrat am 16.10.2012 beschlossen. Die meisten neuen Bestimmungen treten mit Stichtag 01.01.2013 in Kraft. Aufgrund dieser Änderungen besteht vermehrt seitens der Beschäftiger der Bedarf nach Information. Dieses Merkblatt soll in kompakter Form eine Übersicht über die wesentlichen, den Beschäftiger betreffenden Neuerungen und Änderungen im AÜG geben.

1. Meldepflichten bei (Nacht)Schwerarbeit

Der Beschäftiger ist nun verpflichtet, den Überlasser über Leistungen von Nachtschwerarbeit und Schwerarbeit zu informieren.¹ Dies damit der Überlasser die jeweiligen Meldeverpflichtungen gegenüber der Sozialversicherung erfüllen kann.

2. Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

Durch den neu eingefügten § 6a AÜG wurden Diskriminierungsverbote zur Sicherstellung der Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte geregelt. Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt nun auch der

Beschäftiger als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskraft im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigers (Stammarbeiter) gelten. Der Beschäftiger ist damit verpflichtet, sämtliche Vorschriften betreffend Gleichbehandlung, Diskriminierung (z.B. Gleichbehandlungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, AZG, AuslBG, etc.) auch gegenüber der überlassenen Arbeitskraft zu beachten. Die Gleichbehandlungspflicht und das Diskriminierungsverbot des Beschäftigers gelten insbesondere für die Auswahl der überlassenen Arbeitskräfte, die sonstigen Arbeitsbedingungen und die Beendigung der Überlassung.

Für den Beschäftiger ergeben sich daher einerseits die Pflicht zur geschlechtsneutralen Anforderung von Arbeitskräften (außer bei sachlicher Rechtfertigung), andererseits die Pflicht zur nicht diskriminierenden Auswahl von Arbeitskräften (keine Diskriminierung wegen Hautfarbe, Rasse, etc.) sowie die Prüfung der Zurückstellung einer Arbeitskraft unter den Gesichtspunkten des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungsvorschrift (z.B. Zurückstellung wegen Schwangerschaft).

§ 6a verpflichtet den Überlasser, sobald dieser weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger die Vorschriften nicht einhält, für Abhilfe zu sorgen. Beendigungen der Überlassung die auf eine Diskriminierung zurückzuführen sind, können angefochten und Schadenersatz gefordert werden. Hinsichtlich derartiger Ansprüche hat der Überlasser nun gegen den Beschäftiger einen Anspruch auf Ersatz der getätigten Aufwendungen (Regressanspruch).

3. Entlohnung

Nach der neuen Textierung des § 10 AÜG bleiben in der Regel die Grundsätze der Entlohnung gleich. Die überlassene Arbeitskraft hat demnach einen Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Für die Dauer der

¹ § 5 Abs 1 AÜG.

Überlassung ist für die Angemessenheit auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

Neu hinzugekommen ist, dass auch auf die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen Bestimmungen allgemeiner Art oder auf eine andere allgemeine Vereinbarung über das Entgelt im Beschäftigerbetrieb Bedacht zu nehmen ist (darunter fällt z.B. eine zwingende Betriebsvereinbarung). Dies jedoch NUR, wenn der Überlasser keinem Kollektivvertrag unterworfen ist und im Beschäftigerbetrieb auch kein durch Kollektivvertrag, Verordnung oder Gesetz festgelegtes Entgelt gilt.

Das heißt etwa: Wenn für den Überlasser der KV AKÜ gilt und auch im Beschäftigerbetrieb ein KV gilt, ist auf Bestimmungen allgemeiner Art betreffend das Entgelt nicht Bedacht zu nehmen.

4. Betriebspensionen

Neu aufgenommen wurde die Einbeziehung überlassener Arbeitskräfte in die Betriebspensionsregelung des Beschäftigers.² Diese Einbeziehung ist eine Konsequenz der Gleichbehandlung beim Entgelt. Grundvoraussetzungen sind:

-) Der Beschäftiger hat seinen Stammmitarbeitern eine Leistungszusage im Sinne des Betriebspensionsgesetzes erteilt;

-) Die Überlassungsdauer der Arbeitskraft beträgt mehr als 4 abgeschlossene Jahre.

² § 10 Abs 1a AÜG.

Dies bedeutet, dass der Beschäftiger nach Ablauf des 4. Jahres ab diesem Zeitpunkt für die weitere Dauer der Überlassung als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskraft im Sinne des BPG gilt. Der Beschäftiger hat Beiträge in die Pensionskasse sowie Prämien in die betriebliche Kollektivversicherung zu bezahlen.

Ausnahme: Eine gleichwertige Vereinbarung des Überlassers besteht für die überlassenen Arbeitskräfte.

ACHTUNG: § 10 Abs. 1a AÜG tritt erst mit 01.01.2014 in Kraft!

5. Arbeitszeit und Urlaub während der Überlassung

§ 10 Abs 3 AÜG stellt klar, dass während der Überlassung für die überlassenen Arbeitskräfte die im Beschäftigerbetrieb für die Stammmitarbeiter gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen, sowie sonstige im Beschäftigerbetrieb geltenden Regelungen, hinsichtlich der Arbeitszeit und des Urlaubs auch für überlassene Arbeitskräfte gelten.

Dies bedeutet, dass künftig auch etwa Betriebsvereinbarungen über Mehrarbeit oder einen Betriebsurlaub, Sonderurlaube für überlassene Arbeitskräfte Anwendung finden.

Bsp: bezahlte Pausen, 6 Wochen Urlaub, spezielle Stundenmodelle (Wochenarbeitszeit 35 St.), etc.

6. Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen

Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und-maßnahmen in seinem Betrieb zu gewähren.³ Dies zu den gleichen Bedingungen wie bei seinen eigenen Arbeitskräften (zB

³ § 10 Abs 6 AÜG.

Parkplätze werden im Beschäftigterbetrieb erst nach 5-jähriger Dienstzeit gewährt; dies gilt dann auch für überlassene Arbeitskräfte). Eine unterschiedliche Behandlung von überlassenen Arbeitskräften und Stammmitarbeitern in diesem Punkt ist nur aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Wohlfahrtseinrichtungen und – maßnahmen sind etwa: Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel; Fitnessseinrichtungen, etc.

7. Grenzüberschreitende Überlassung

Nach § 12 Abs 3 AÜG ist der Beschäftigter nun verpflichtet, grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung nachweislich zu informieren. Das heißt, dass die Beschäftigter – neben dem ausländischen Überlasser – eine weitere Überlassungsmitteilung erstellen müssen. Maßgebliche Umstände sind jedenfalls:

- Beschäftigter
- den für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden KV + Einstufung
- Normalarbeitszeit/Lage im Beschäftigterbetrieb
- Überlassungsentgelt; Aufwandsentschädigungen
- Art der zu verrichtenden Arbeit
- Voraussichtliche Überlassungsdauer
- Zeitpunkt Arbeitsantritt
- Ort der Arbeitsaufnahme
- ob Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind

Tipp: Die schriftliche Informationsmitteilung vom Arbeiter unterfertigen lassen.

§ 13 AÜG gilt erst ab 01.01.2014:

Nach § 13 Abs 8 AÜG hat der Beschäftiger – wenn Arbeitskräfte aus dem EWR-Raum an ihn überlassen werden – folgende Aufzeichnungen zu führen:

- über die überlassene Arbeitskraft: Vor- und Nachname, SV-Nr., Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Verwendung als Arbeiter oder Angestellter; Beginn und Ende der Überlassung
- über die Überlasser: Firmenname, Sitz, empfehlenswert Firmenbuchnummer wenn vorhanden

Diese Aufzeichnungen + Ausfertigungen der Mitteilung nach § 12 Abs 3 sind 5 (bisher nur 3!) Jahre nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

Weiters hat der Beschäftiger – wenn Arbeitskräfte aus dem EWR-Raum an ihn überlassen werden - die Meldeverpflichtung nach § 13 Abs 4 zu erfüllen.

à Meldung an den vom BM für Arbeit, Soziales, Konsumentenschutz beauftragten Dienstleister

à Meldung elektronisch

à jährlich (mit Ende Juli für das vorangegangene Jahr)

à folgende Daten:

- überlassene Arbeitskraft: Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Arbeiter oder Angestellter;
- Beginn und Ende der einzelnen Überlassungen
- Staat in dem Überlasser seinen Sitz hat

ACHTUNG: Daten müssen vollständig innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit übermittelt werden; ansonsten Verwaltungsstrafe möglich!

8. Überlassungsmitteilung des Überlassers

§ 12 AÜG wurde erweitert um die Angabe, welcher Kollektivvertrag für vergleichbare Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb anzuwenden ist und in

welche Lohngruppe diese einzustufen sind. Weiters ist nun zwingend erforderlich, Aufwandsentschädigungen, Zulagen, Sonderzahlungen und Zuschläge vom Grundgehalt getrennt auszuweisen. Auch die Art der zu verrichtenden Arbeit ist in der Überlassungsmitteilung schriftlich festzuhalten.

9. Informationspflichten des Beschäftigers

Der Beschäftiger ist nun verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte über offene Stellen in seinem Betrieb zu informieren.⁴ Information hat dabei durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle im Beschäftigerbetrieb zu erfolgen.

Ausdrücklich gibt es nun eine nun Informationspflichten des Beschäftigers gegenüber dem Überlasser.⁵ Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor Beginn der Überlassung in Kenntnis zu setzen. Wesentliche Umstände sind etwa:

-) Benötigte Qualifikation;
-) Kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag;
-) Geltende wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemeiner Art (z.B. Betriebsvereinbarung) hinsichtlich Arbeitszeit und Urlaub.
-) Geltende wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemeiner Art hinsichtlich Entgelt. Jedoch NUR wenn: kein Kollektivvertrag für den Überlasser gilt und auch im Beschäftigerbetrieb

⁴ § 12 Abs 4 AÜG.

⁵ § 12a AÜG.

keine Regelung des Entgelts durch Kollektivvertrag, Verordnung oder Gesetz erfolgt.

Nicht übersehen werden sollte, dass der Beschäftigte auch die sich aus § 9 Abs. 3 ASchG ergebenden Informationspflichten gegenüber dem Überlasser wahrzunehmen hat.

In der Praxis wird der Beschäftigte den Überlasser schon jetzt über diese Umstände informiert haben.

10. Vorankündigungspflicht des Einsatzendes

Für den Beschäftigten wichtig zu wissen ist auch die neu geregelte Vorankündigungspflicht nach § 12 Abs 6 AÜG, auch wenn sie sich an den Überlasser richtet. Demnach ist der Überlasser verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung mindestens 14 Tage vor dem Ende mitzuteilen. Dies gilt dann, wenn die Überlassung zumindest 3 Monate gedauert hat und das Ende der Überlassung objektiv nicht vorhersehbar war.

Praxis: Beschäftigte und Überlasser sollten daher im Überlassungsvertrag vereinbaren, dass der Beschäftigte den Überlasser rechtzeitig vor Ende der Überlassung zu informieren hat.

11. Einschränkung Beschäftigterhaftung

Wie bisher haftet der Beschäftigte für die gesamten Entgeltansprüche, die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge.

Der Beschäftigte hat nun aber die Möglichkeit seine Haftung zu reduzieren, sofern er die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung an das Dienstleistungszentrum überwiesen hat. Die Haftung reduziert sich

dann anteilig um die überwiesenen Beiträge wenn der Beschäftigte die Tätigkeit der überlassenen Arbeitskraft im Rahmen des jeweiligen Auftrages und die Höhe der auf die überlassene Arbeitskraft während dieser Tätigkeit entfallenden Beitragsleistungen nachweist.

Achtung: Die reduzierte Haftung gilt nur bei Bauleistungen!

12. Erhöhung der Verwaltungsstrafen

Mit dem AÜG neu wurden auch die Verwaltungsstrafen nach § 22 AÜG erhöht. Die alten Strafrahmen von EUR 726,00 bis EUR 3.600,00 wurden erhöht auf EUR 1.000,00 bis EUR 5.000,00. Die alten Strafrahmen im Wiederholungsfall von EUR 1.450,00 bis EUR 7.260,00 wurden erhöht auf EUR 2.000,00 bis EUR 10.000,00.

Folgende Strafen betreffen zB Beschäftigte:

- Treffen einer gesetzwidrigen Vereinbarung ;
- Bestehen darauf, dass eine gesetzwidrige Vereinbarung eingehalten wird;
- Beteiligung an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 16);
- Nichtbereithalten der Unterlagen nach § 17 Abs 7 AÜG (zB Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung, wenn Arbeitskraft nicht in Österreich sozialversicherungspflichtig);
- Verletzung der Mitteilungspflichten an den Überlasser nach § 12a AÜG (wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht).

13. Schlussbemerkung:

Daneben gibt es auch eine Reihe von Verpflichtungen, die sich an den Überlasser richten. Auch diese haben oft indirekt Auswirkung auf Beschäftigte.

Ergänzend dazu sollte der daher auch die Verpflichtungen der Überlasser kennen.⁶

⁶ Dazu das Merkblatt für Überlasser zum AÜG neu.