

20.11.2012

Stellungnahme X/2012

Merkblatt AÜG neu für Überlasser

Um die Richtlinie 2008/104/EG des europäischen Parlamentes (EU Leiharbeitsrichtlinie) in das nationale Recht umzusetzen, bestand auch für den österreichischen Gesetzgeber die Notwendigkeit das AÜG anzupassen. Die Änderungen im AÜG wurden vom Nationalrat am 16.10.2012 beschlossen. Die meisten Bestimmungen treten mit Stichtag 01.01.2013 in Kraft. Dieses Merkblatt soll in kompakter Form eine Übersicht über die wesentlichen, **den Überlasser betreffenden** Neuerungen und Änderungen im AÜG geben.

1. Änderung des Anwendungsbereiches

Für die Überlassung von land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmer hat sich der Anwendungsbereich des AÜG geändert. Nach dem AÜG ist eine strenge Trennung zwischen land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten vorzunehmen.

Arbeiter

Abschnitte II bis V (= §§ 5 bis 26)

gelten **nicht**, für diese gilt das LAG.

Angestellte

§ 6 (AN-Schutz) und

§ 10 Abs 3 hinsichtlich Arbeitszeit
(=Arbeitszeitregelung des
Beschäftigers gelten nicht)

gelten nicht

2. Meldepflichten bei (Nacht)Schwerarbeit

Der Beschäftiger ist nun verpflichtet, den Überlasser über Leistungen von Nachtschwerarbeit¹ und Schwerarbeit² zu informieren.³ Dies damit der Überlasser die

¹ Art VII NSchG.

² §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO.

jeweiligen Meldeverpflichtungen gegenüber der Sozialversicherung erfüllen kann. Der Überlasser hat die überlassenen Arbeitskräfte über die erfolgte Meldung zu informieren.

3. 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.

§ 6a verpflichtet den Überlasser, sobald dieser weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Vorschriften nicht einhält, für angemessene Abhilfe zu sorgen.

zB Abmahnung des Beschäftigers, Beendigung der Überlassung, etc.

Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung folgt daraus:

- Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses kann angefochten werden;
- Schadenersatz kann gefordert werden;

Hinsichtlich derartiger Ansprüche hat der Überlasser nun gegen den Beschäftiger einen Anspruch auf Ersatz aller getätigten Aufwendungen (=Regressanspruch).

Tipp: Sensibel mit der Thematik Gleichbehandlung und Diskriminierungsverboten umgehen und sich bei den überlassenen Arbeitskräften erkundigen, ob dies auch im Beschäftigerbetrieb eingehalten wird!

³ § 5 Abs 1 AÜG.

4. Entlohnung

Vereinfacht gesagt lässt sich folgender Grundsatz der Entlohnung zusammenfassen: Sofern Überlasser **und** Beschäftiger kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Entlohnungsregeln unterliegen, bleiben die Grundsätze der Entlohnung gleich. Die Überlassene Arbeitskraft hat einen Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt. Für die Dauer der 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 jedenfalls eine zwingende Betriebsvereinbarung). Dies - wie gesagt - 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. Diese Fragen hat daher der Überlasser nun vor Festlegung des Entgelts zu beantworten.

5. Einbeziehung überlassener Arbeitskräfte in Betriebspensionen des Beschäftigers

Unter gewissen Voraussetzungen sind überlassene Arbeitskräfte in die Betriebspensionsregelung des Beschäftigers einzubeziehen.⁴ Diese Einbeziehung ist eine Konsequenz der Gleichbehandlung beim Entgelt. Voraussetzungen sind:

-) Der Beschäftiger hat seinen Stammmitarbeitern eine Leistungszusage im Sinne des Betriebspensionengesetzes (BPG)erteilt;

⁴ § 10 Abs 1a AÜG; **tritt erst mit 01.01.2014 in Kraft!**

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

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: Wenn eine gleichwertige Vereinbarung des Überlassers für die überlassenen Arbeitskräfte besteht, sind diese nicht in die Regelungen im Beschäftigerbetrieb einzubeziehen.

6. 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 Std.), etc.

7. Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen

Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft **Zugang** zu den Wohlfahrtseinrichtungen und-maßnahmen in seinem Betrieb zu gewähren.⁵ Dies zu den gleichen Bedingungen wie bei seinen eigenen Arbeitskräften (zB Parkplätze werden im Beschäftigerbetrieb erst nach 5-jähriger Dienstzeit gewährt; dies gilt dann auch für überlassene Arbeitskräfte). Eine unterschiedliche Behandlung von

⁵ § 10 Abs 6 AÜG.

Überlassenen Arbeitskräften und Stammmitarbeitern in diesem Punkt ist nur aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen sind etwa: Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel; Fitnessseinrichtungen, etc.. Eine Abgrenzung, ob Zuwendungen des Beschäftigers zum Entgelt gehören und daher nicht zu gewähren sind, ist im Einzelfall anhand der jeweiligen Leistung zu beurteilen.

8. Ergänzende Regelungen für die grenzüberschreitende Überlassung

Die aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte haben nun zwingend Anspruch auf:⁶

- bezahlten Urlaub (§ 2 UrlG) sofern das Urlaubsausmaß im Heimatstaat geringer ist;
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen (zB notwendiger Arztbesuch) in der für vergleichbare AN gültigen Dauer und Höhe;
- Kündigungsfristen und Kündigungstermine + Normen über besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, die für vergleichbare AN gelten;
- Kündigungsentschädigung.

ACHTUNG: Dies alles jedoch nur soweit Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates nicht günstiger sind. (Günstigkeitsvergleich !)

WICHTIG: Die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge (KV AKÜ, Rahmen KV Handwerk, Dienstleistung, Gewerbe) sind anzuwenden!⁷

9. Inhalt des Arbeitsvertrages⁸

⁶ § 10a AÜG.

⁷ § 10a Abs 3 AÜG.

⁸ § 11 AÜG.

Erforderlich ist wie bisher mit der Arbeitskraft eine ausdrückliche Vereinbarung abzuschließen. Diese muss ab dem 01.01.2013 folgende Punkte enthalten:

- Namen und Anschrift des Überlassers;
- Namen und Anschrift der Arbeitskraft;
- Beginn des Vertragsverhältnisses;
- Bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin;
- Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
- Allfällige Einstufung in ein generelles Schema (zB);
- Vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
- Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts;
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
- Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit;
- Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) + Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese aufliegen;
- Name und Anschrift der BV-Kasse bzw. der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Bei einer Überlassung ins Ausland zusätzlich:

- Ort und voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit;
- Währung, in der das Entgelt ausgezahlt wird (wenn nicht EURO);
- Allfällige zusätzliche Vergütung für Auslandstätigkeit;
- Allfällige Bedingungen für Rückkehr nach Österreich.

ACHTUNG: Ob ein bloßer Verweis auf die Gesetzesbestimmungen genügt (zB Urlaub laut Urlaubsgesetz) ist fraglich. Dem Wortlaut des Gesetzes lässt sich die Zulässigkeit eines bloßen Verweises jedenfalls nicht entnehmen.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Dienstzettel, der alle aufgezählten Angaben enthalten muss. Der Dienstzettel ist **unverzüglich nach Beginn** des

Vertragsverhältnisses auszuhändigen. Bei Tätigkeit im Ausland ist der Dienstzettel **vor der Aufnahme** der Auslandstätigkeit auszuhändigen.

Tipp: Es empfiehlt sich vor Beginn des Vertragsverhältnisses einen Dienstvertrag, der alle diese Punkte enthält auszustellen und vom Dienstnehmer unterschreiben zu lassen. Dann entfällt auch die Ausstellungspflicht des Dienstzettels!

ACHTUNG: Wird kein Arbeitsvertrag geschlossen und auch kein Dienstzettel ausgehändigt ist die Arbeitskraft **nicht** verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten!

Verbotene Inhalte Neuerungen:¹⁰

Verboten sind nun auch Vereinbarungen, die

- die überlassene Arbeitskraft zur Zahlung eines Entgelts im Gegenzug zur Überlassung verpflichten oder in dem Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft nach Beendigung der Überlassung mit dem ehemaligen Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis eingeht, verpflichten;
- entgegen § 10 Abs. 6 den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder -maßnahmen des Beschäftigterbetriebes beschränken.

10. Überlassungsmitteilung¹¹

Die Inhalte einer korrekten Überlassungsmitteilung wurden nun geschärft. Gleich geblieben ist,

- Mitteilung der wesentlichen Umstände **vor** Beginn der Überlassung;
- Schriftliche Bestätigung der Umstände (=Überlassungsmitteilung) **ehestmöglich**.

Inhalt der Überlassungsmitteilung:

1. Beschäftigter,
2. den für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigterbetrieb **anzuwendenden Kollektivvertrag** und die **Einstufung** in

⁹ § 11 Abs 5 AÜG.

¹⁰ § 11 Abs 2 AÜG.

¹¹ § 12 AÜG.

denselben,

3. die **Normalarbeitszeit** und deren voraussichtliche **Lage** im Betrieb des Beschäftigers,
4. das für die Dauer der Überlassung **gebührende Entgelt** und Aufwandsentschädigungen, wobei Grundgehalt, -lohn, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen jeweils **getrennt auszuweisen** sind,
5. die Art der zu verrichtenden Arbeit,
6. die voraussichtliche Dauer der Überlassung,
7. den genauen Zeitpunkt des Arbeitsantritts,
8. den genauen Ort der Arbeitsaufnahme,
9. gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind.

Neu „Überlassungsmitteilung des Beschäftigers“:

Nach § 12 Abs 3 AÜG ist der **Beschäftiger** nun verpflichtet, **grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte** über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung **nachweislich** zu informieren. Das heißt, dass die Beschäftiger – neben dem ausländischen Überlasser - eine weitere Überlassungsmitteilung erstellen müssen. Maßgebliche Umstände sind die oben (Z1-Z9) angeführten.

11. Vorankündigung des Einsatzendes¹²

Der Überlasser ist 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;
- das Ende der Überlassung objektiv nicht vorhersehbar war (Beweislast beim Überlasser!)

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

12. Informationspflichten des Beschäftigers

Ausdrücklich gibt es nun eine Informationspflicht des Beschäftigers gegenüber dem Überlasser.¹³ 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 keine Regelung des Entgelts durch Kollektivvertrag, Verordnung oder Gesetz erfolgt.

Verletzt der Beschäftiger die Mitteilungspflichten an den Überlasser nach § 12a AÜG und besteht dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft, kann die Verwaltungsbehörde eine Geldstrafe verhängen.¹⁴

13. Erweiterung der Aufzeichnungspflichten¹⁵

Wie bisher hat der Überlasser laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen. Der Inhalt der Aufzeichnungen hat sich jedoch geändert. Verpflichtend ist nun:

¹² § 11 Abs 6 AÜG.

¹³ § 12a AÜG.

¹⁴ § 22 Abs 1 Z 3b AÜG.

¹⁵ § 13 AÜG; **gilt erst ab 01.01.2014.**

- Vor- und Nach- oder Familiennamen, Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, Geschlecht und Staatsangehörigkeit sowie Art der Verwendung (Arbeiter oder Angestellte) der Überlassenen Arbeitskräfte,
- Namen der Beschäftiger und deren gesetzliche Interessenvertretung, bei Zugehörigkeit zu einer Wirtschaftskammer auch den zuständigen Fachverband der Wirtschaftskammer Österreich,
- Beginn und Ende der Überlassungen für jede Überlassene Arbeitskraft.

Die Aufzeichnungen sowie die Ausfertigung der Dienstzettel (Arbeitsverträge) und die Überlassungsmitteilung sind nun jedenfalls **fünf Jahre** (bisher drei) nach der letzten Eintragung aufzubewahren!

Übermittlungspflicht:

Der Überlasser muss nun jährlich Daten an einen vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Konsumentenschutz (BMAK) beauftragten Dienstleister übermitteln.

- ➔ Auf elektronischem Wege;
- ➔ Mit Ende Juli für das vorangegangene Jahr;
- ➔ ACHTUNG: werden Daten nicht innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit **vollständig** übermittelt gilt dies als Nichtmeldung ➔ Verwaltungsstrafe¹⁶;
- ➔ Daten:

1. Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis der von ihm beschäftigten Überlassenen Arbeitskräfte und
2. je beschäftigter Arbeitskraft jeweils Beginn und Ende der einzelnen Überlassungen sowie
 - a) bei Zugehörigkeit des Beschäftigers zu einer Wirtschaftskammer den jeweiligen Fachverband oder
 - b) bei Nichtzugehörigkeit des Beschäftigers zu einer Wirtschaftskammer die sonstige gesetzliche Interessenvertretung oder die Berufsvereinigung und deren allfällige fachliche Untergliederung, der der Beschäftiger angehört, und
3. das Bundesland (bei Überlassungen außerhalb Österreichs den Staat), in dem der Betrieb des Beschäftigers liegt.

Das BMASK hat nun neu jährlich eine Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung zu erstellen (Inhalt zB Anzahl Überlasser, Anzahl Beschäftigter nach Bundesland, Anzahl der im Inland überlassenen Arbeitskräfte, Dauer der Überlassung, etc.).¹⁷

14. Einschränkung der Beschäftigerhaftung¹⁸

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

Der Beschäftiger 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 Beschäftiger 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!**

15. Meldepflicht für Überlassung nach Österreich¹⁹

Wie bisher ist bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich die grenzüberschreitende Überlassung grundsätzlich spätestens **eine Woche vor der Arbeitsaufnahme** in Österreich der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Die Zentrale Koordinationsstelle hat nun neu eine Abschrift dieser Meldung an die zuständige Krankenkasse, an die BUAK und an das BMASK zu übermitteln.

Die Meldung hat nun auch den Namen und die Anschrift des Überlassers zu enthalten!

Für nicht in Österreich sozialversicherungspflichtige überlassene Arbeitskräfte hat der Beschäftiger bereitzuhalten²⁰:

¹⁶ § 22 Abs 1 Z 3 lit c AÜG.

¹⁷ § 13 Abs 7 AÜG.

¹⁸ § 14 AÜG.

- A1 Papiere
- Abschrift der Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle.

16. 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.

Strafen sind etwa für folgende Handlungen und Unterlassungen vorgesehen:

- Treffen einer gesetzwidrigen Vereinbarung ;
- Bestehen darauf, dass eine gesetzwidrige Vereinbarung eingehalten wird;
- Überlassung an von Streik betroffene Betriebe;
- Beteiligung an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 16);
- Nichterstattung der Meldung bei Überlassung vom Ausland nach Österreich (§ 17 Abs 2)

17. Sozial- und Weiterbildungsfonds²¹

Neu geschaffen wurde der Sozial- und Weiterbildungsfonds (kurz Fonds). Die Vorschriften betreffend den Fonds gelten sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte, die an Dritte überlassen werden.

Der Fonds mit Sitz in Wien hat Rechtspersönlichkeit und folgende Aufgaben:

- Unterstützung der Arbeitnehmer von Überlassern während Stehzeiten oder Arbeitslosigkeit (§ 18 AIVG);
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit während der Überlassungsfreien Zeiten;

Die Leistungen des Fonds können sein:²²

- Zuschüsse an (ehemalige) Arbeitnehmer;
- Leistungen zur Finanzierung von Weiterbildung;

¹⁹ § 17 AÜG.

²⁰ § 17 Abs 7 AÜG.

²¹ §§ 22a- 22g AÜG.

²² § 22c Abs 2 AÜG.

- Leistungen an Überlasser zur Verlängerung der Beschäftigungsdauer beim Beschäftigter.

WICHTIG: Auf die Leistungen besteht kein Rechtsanspruch!

Die näheren Modalitäten der Leistungsgewährung soll der Vorstand mit Zustimmung des Kontrollausschusses festlegen (zB Art, Höhe, Dauer, Rückforderbarkeit, etc.)

Aufbringung der Mittel:

Die Überlasser haben für die von ihnen zur Überlassung beschäftigten Arbeitnehmer (Angestellte und Arbeiter) einen Beitrag an den Fonds zu zahlen.

ACHTUNG: Für zur Überlassung an Dritte beschäftigte Angestellte ist erst ab 01.01.2017 ein Beitrag zu zahlen.

Beitragssatz:²³

- 2013: 0,25% der Beitragsgrundlage;
- 2014: 0,35% der Beitragsgrundlage;
- 2015: 0,60% der Beitragsgrundlage;
- Ab 2016: 0,80% der Beitragsgrundlage;

Beitragsgrundlage:²⁴

= die nach dem ASVG geltende allgemeine Beitragsgrundlage bis zur Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage;

→ Dies ist das Entgelt des Arbeitnehmers!

- o Von Sonderzahlungen sind Sonderbeiträge mit dem gleichen Prozentsatz zu entrichten.

Wichtig: Die Beiträge sind auch von Überlassern ohne Sitz in Österreich für nach Österreich überlassene AN zu bezahlen!

Die Beitragspflicht ruht, wenn und soweit für die Entlohnung der überlassenen Arbeitskraft die im Beschäftigterbetrieb geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art (§ 10 Abs 1 letzter Satz AÜG) anzuwenden sind.²⁵

²³ § 22d Abs 1 AÜG.

²⁴ § 22d Abs 1 AÜG.

²⁵ § 22d Abs 9 AÜG.

→ zB also wenn für den Überlasser kein Kollektivvertrag gilt; oder wenn im Beschäftigterbetrieb die Entlohnung nicht durch Kollektivvertrag, Gesetz oder Verordnung festgelegt ist.

Einhebung der Beiträge:²⁶

- ➔ Zusammen mit den Beiträgen zur Sozialversicherung;
 - Bei ASVG-Versicherten: vom zuständigen Sozialversicherungsträger einzuheben und an Fonds weiterzuleiten;
 - Vom Ausland überlassene Arbeitnehmer: Überlasser zahlt direkt an Fonds.

18. Schlussbemerkung:

Daneben gibt es auch Verpflichtung, die sich nur an den Beschäftigter richten. Auch diese haben oft indirekt Auswirkung auf Überlasser. Ergänzend dazu sollte der daher auch die Verpflichtungen des Beschäftigters kennen.²⁷

²⁶ § 22d AÜG.

²⁷ Dazu das Merkblatt für Beschäftigter zum AÜG neu.