

AÜG-Novelle per 1. Jänner 2013

Sehr geehrte Damen und Herren!

Durch die Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinien ergeben sich einige Änderungen hinsichtlich der Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen.

Mit 1. Jänner 2013 tritt das neue Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft und bildet die neue Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen Beschäftiger (Ihrem Unternehmen) und Überlasser (Permont).

Ziel dieser Novellierung des AÜG ist die Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie und die damit verbundene Gleichbehandlung bzw. Angleichung der ZeitarbeiterInnen an die Arbeitsbedingungen und Entlohnung der Stammebelegschaft.

Mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen die wesentlichen Neuerungen vorstellen, selbstverständlich stehen wir Ihnen jederzeit auch gerne persönlich für detaillierte Informationen zur Verfügung.

Die nachfolgende Zusammenfassung der gesetzlichen Anpassungen, ab dem Jahr 2013, steht Ihnen auch als Download auf unserer Homepage zur Verfügung.

Wir freuen uns auf eine weitere gute Zusammenarbeit und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

GF Harald Aspäck

Gleichbehandlungspflicht und Diskriminierungsverbot (§ 6a AÜG NEU)

Als Beschäftiger übernehmen Sie nunmehr auch Arbeitgeberpflichten im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote.

Achtung: Bei Verstößen könnten Sie mit Schadenersatzforderungen von Seiten der überlassenen ZeitarbeitnehmerInnen konfrontiert werden.

Einbeziehung in die Betriebspensionen des Beschäftigers (§ 10 Abs.1a AÜG NEU) ab 1.1.2014

Sollte im Beschäftigerbetrieb eine Betriebspensionsregelung für die Stammelegschaft vorhanden sein, müssen ZeitarbeitnehmerInnen, sobald deren Einsatz im Beschäftigerbetrieb **länger als vier Jahre** gedauert hat, in die bestehenden Betriebspensionssysteme aufgenommen werden. Der Beschäftiger muss in diesem Fall, für die Dauer der Beschäftigung, die Beiträge in gleicher Form wie für sein Stammpersonal entrichten. **Gültig ab 1.1.2014.**

14-tägige Vorankündigungspflicht bei Beendigung der Überlassung (§ 12 Abs.6 AÜG NEU)

Eine weitere Neuerung ist, dass den ZeitarbeitnehmerInnen das Ende der Überlassung zwei Wochen im Vorhinein, sofern dieser Einsatz mindestens 3 Monate gedauert hat, bekanntgegeben werden muss.

Um diese gesetzliche Verpflichtung einhalten zu können, ersuchen wir um fristgerechte Bekanntgabe der Beendigung einer Überlassung.

Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen im Beschäftigerbetrieb (§ 10 Abs. 3 AÜG NEU)

Im Hinblick auf Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen müssen künftig „verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art“, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und desurlaubes im Beschäftigerbetrieb beziehen, auch für ZeitarbeitnehmerInnen gelten.

Wir ersuchen hier um Ihre Mithilfe und entsprechende Informationsweitergabe bei allenfalls geltenden Betriebsvereinbarungen.

Informationspflicht des Beschäftigers an den Überlasser (§ 5 Abs. 1 + 12a AÜG NEU)

Der Beschäftigte hat den Überlasser über die wesentlichen Umstände im Hinblick auf die Überlassung zu informieren.

Diese sind:

- Benötigte Qualifikation
- Kollektivvertragliche Einstufung
- **Information ob** die überlassenen ZeitarbeitnehmerInnen in **Schwerarbeit oder Nachtschwerarbeit** eingesetzt werden

Wohlfahrtseinrichtungen und Maßnahmen (§ 10 Abs. 6 AÜG NEU)

Der Beschäftigte muss den ZeitarbeitnehmerInnen Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie seinen Stammarbeitskräften gewähren, z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, (Betriebskindergarten) Essensvergünstigungen, (gleiche Kantinenpreise) Beförderungsmitteln, (Firmenbus) oder sonstige Sozialeinrichtungen.

Informationspflicht über offene Stellen im Beschäftigterbetrieb (§ 12 Abs. 4 AÜG NEU)

Jede beim Kunden frei werdende Stelle muss ab 1. Jänner 2013 im Betrieb öffentlich ausgeschrieben werden und zwar ausdrücklich so, dass ZeitarbeitnehmerInnen Zugang haben. ZeitarbeitnehmerInnen dürfen bei der Besetzung nicht benachteiligt werden.

Sozial- und Weiterbildungsfond – Stehzeitenfond (§ 22a – g AÜG NEU)

Zusätzlich zum bestehenden Fond **Aufleb** wird, zum Zwecke der Unterstützung überlassener ZeitarbeitnehmerInnen, in überlassungsfreien Zeiten ein Sozial- und Weiterbildungsfonds eingerichtet.

Die Überlasser müssen

- ab 1. Jänner 2013: 0,25%
- ab 1. Jänner 2014: 0,35%,
- ab 1. Jänner 2015: 0,60%
- ab 1. Jänner 2016: 0,80%.

der Lohnsumme entrichten, Basis ist die SV-Bemessungsgrundlage aller in der Branche beschäftigten Arbeiter und ab 1.1.2017 zusätzlich sämtliche Angestellte.

Zusätzliche gesetzliche Abgaben; Auflösungsabgabe (§ 2b AMPFG)

Im Zuge des Budgetkonsolidierungsprozesses 2012 (Sparpaket) wurde die Auflösungsabgabe beschlossen. Diese wird jährlich aufgewertet und beträgt ab 2013 pro Auflösung eines Dienstverhältnisses Euro 113,00.

Ergänzende Information bei grenzüberschreitender Überlassung (§ 10a + 12 Abs. 3 AÜG NEU)

Sämtliche vom Ausland an Österreich überlassene Arbeitskräfte, haben ab 1. Jänner 2013 zwingend Anspruch auf

- gleiche Entlohnung wie jene von österreichischen Überlassern beigestellten ZeitarbeitnehmerInnen gegeben falls auch Referenzlöhne und Aufwandsentschädigung
- bezahlten Urlaub nach österreichischen Recht
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall
- Beachtung der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen, Kündigungstermine und Kündigungsentschädigung
- für die aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte sind die in Österreich geltenden Kollektivverträge anzuwenden, sofern die überlassene Arbeitskraft dadurch günstiger gestellt wird als durch Rechtsvorschriften des Heimatlandes (**Günstigkeitsvergleich**).

Arbeitnehmerschutzgesetz (§9)

Als Beschäftigter sind Sie verpflichtet, den Überlasser im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

Weiters sind Sie verpflichtet, vor Beginn der Überlassung sowie vor jeder Änderung bei der Verwendung der ZeitarbeitnehmerInnen

- den Überlasser über die erforderliche gesundheitliche und fachliche Eignung bzw. die erforderlichen Fachkenntnisse und die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren.
- den Überlasser für die zu besetzende Stelle oder Tätigkeit, die jeweils relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln.

Als Überlasser sind wir verpflichtet, die ZeitarbeitnehmerInnen vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung der Überlassung 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.