

Gleichbehandlungspflicht und Diskriminierungsverbot (§6a AÜG)

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

Bei Verstößen könnten Sie mit Schadenersatzforderungen seitens der überlassenen ZeitarbeiterInnen konfrontiert werden.

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

Allfällige Betriebspensionsregelungen des Beschäftigers gelten ab 01.01.2014 auch für Zeitarbeitskräfte, wenn die Überlassung zu diesem Zeitpunkt bereits 4 Jahre gedauert hat. Der Beschäftiger muss in diesem Fall die Beiträge in gleicher Form wie für Stammpersonal abführen.

Diese Regelung tritt erst mit 01.01.2014 in Kraft. Notwendige Anpassungen könnten daher rechtzeitig mit der Pensionskasse vereinbart werden.

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

Im Beschäftigerbetrieb geltende verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen gelten nunmehr auch für Zeitarbeitskräfte.

Zu berücksichtigen sind für uns somit Betriebsvereinbarungen zB über arbeitsfreie Tage, Mehrarbeit sowie Betriebsurlaube und allenfalls auch weitere gelebte Regelungen.

Aus diesem Grund bitten wir Sie um entsprechende Informationsweitergabe.

Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen (§ 10 Abs. 6 AÜG)

Beschäftiger müssen Zeitarbeitskräften Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie Stammarbeitskräften gewähren, d.h. überlassene Arbeitskräfte sind z.B. bei Kinderbetreuungseinrichtungen, Essensvergünstigungen, Beförderungsmitteln oder sonstige Sozialeinrichtungen einzubeziehen.

Ergänzende Regelungen grenzüberschreitende Überlassung (§ 10a + § 12 Abs. 3 AÜG)

Arbeitskräfte, die vom Ausland nach Österreich überlassen werden, haben ab 01.01.2013 zwingend Anspruch auf

- Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall
- Beachtung der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine,
- Kündigungsentschädigung

soweit die überlassene Arbeitskraft dadurch günstiger gestellt wird als durch die Rechtsvorschriften des Heimatstaates (Günstigkeitsvergleich).

Der **Beschäftiger** von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften ist verpflichtet, diesen eine Überlassungsmitteilung lt. § 12 AÜG mit allen wesentlichen Umständen der Beschäftigung auszustellen (§ 12 Abs. 3 AÜG neu).

 **Pflicht des Beschäftigers über offene Stellen zu informieren (§ 12 Abs. 4 AÜG)**

Zukünftig ist der **Beschäftiger** angehalten, überlassene Arbeitskräfte über offene Stellen in seinem Betrieb, an geeigneter, der Arbeitskraft zugänglichen Stelle, zu informieren.

 **14tägige Vorankündigungspflicht der Beendigung der Überlassung (§ 12 Abs. 6 AÜG)**

Wenn die Überlassung an einen Beschäftiger 3 Monate gedauert hat, sind wir zukünftig verpflichtet, das Ende der Überlassung zumindest 14 Tage vor diesem Zeitpunkt der Arbeitskraft bekannt zu geben.

Um unsere gesetzliche Verpflichtung einzuhalten, ersuchen wir Sie um fristgerechte Bekanntgabe der Beendigung einer Überlassung.

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

Zukünftig besteht lt. Gesetzesnovelle eine Informationspflicht seitens des **Beschäftigers** gegenüber dem Überlasser.

Demnach hat der Beschäftiger wesentliche Umstände der Überlassung bekannt zu geben.

- benötigte Qualifikation
- kollektivvertragliche Einstufung
- im Beschäftigerbetrieb geltende wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

Desweiteren ist der Überlasser über eventuelle Schwerarbeit oder Nachtschwerarbeit zu informieren.

 **Zusätzliche gesetzliche Abgaben: Sozial- und Weiterbildungsfonds (§ 22a – g AÜG)**

Zum Zweck der Unterstützung überlassener Arbeitskräfte in überlassungsfreien Zeiten wird ein Sozial- und Weiterbildungsfonds eingerichtet. Die Verpflichtung zur Beitragsleistung entsteht für Arbeiter ab 2013, zusätzlich zum bestehenden Fonds „Aufleb“, für Angestellte ab 2017 und wird stufenweise angehoben.

Eine mögliche Ausschüttung (Zuschüsse, Weiterbildungen) an die Arbeitskräfte erfolgt ab 2014.

 **Zusätzliche gesetzliche Abgaben: Auflösungsabgabe (§ 2b AMPFG)**

Im Zuge des Budgetkonsolidierungsprozesses 2012 („Sparpaket“) wurde die Auflösungsabgabe beschlossen. Diese beträgt für das Jahr 2013 (jährliche Aufwertung!) 113 EUR und muss bei Beendigung von arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen ab dem 01.01.2013 an die Krankenkasse abgeführt werden.