

Vorblatt

Problem:

Die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit (im Folgenden: Leiharbeitsrichtlinie), ABl. Nr. L 327 vom 05.12.2008 S. 9, ist bis 5. Dezember 2011 in nationales Recht umzusetzen. Die Leiharbeitsrichtlinie sieht eine Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Arbeitskräften des Beschäftigerbetriebes vor. Diese Gleichbehandlung umfasst die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Beschäftigerbetriebes und schließt auch einen Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen (wie Gemeinschaftsverpflegung, Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel) mit ein.

Der Arbeitnehmerschutz für überlassene Arbeitskräfte ist auf Grund mangelnder Koordination zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetrieben oftmals unzureichend.

Ziel:

Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht, insbesondere ausdrückliche Verankerung der Gleichstellung und Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit ArbeitnehmerInnen des Beschäftigers und damit auch des aus der Verpflichtung zur Gleichbehandlung zwingend ableitbaren Diskriminierungsverbotes im Dreiecksverhältnis Überlasser, Beschäftiger und überlassene Arbeitskraft. Anpassung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des Landarbeitsgesetzes 1984 an den von der Leiharbeitsrichtlinie geforderten Inhalt.

Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes für überlassene Arbeitskräfte durch Verstärkung der Koordination zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetrieben.

Inhalt/Problemlösung:

Sicherstellung der Gleichbehandlung im Dreiecksverhältnis Überlasser, Beschäftiger und überlassene Arbeitskraft. Sicherung der Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit der Stammbegleichschaft der Beschäftigerbetriebe hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Zugang zu betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und Information über offene Stellen. Verstärkung der Informationspflichten von Überlasser- und Beschäftigerbetrieben betreffend ArbeitnehmerInnenschutz.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen:

Die gesetzliche Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie hat keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Es wird mit keinen wesentlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort gerechnet.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Bürger/innen vorgesehen.

Die Verstärkung von drei bestehenden Informationspflichten bei Arbeitskräfteüberlassung (§ 9 Abs. 3 Z 1 und Z 2, § 9 Abs. 3 Z 3 und § 9 Abs. 4 ASchG) führen zu einer geringfügigen Erhöhung der Verwaltungslasten für Unternehmen, die Arbeitskräfte überlassen und für Unternehmen, die überlassene Arbeitskräfte beschäftigen. Durch die geänderten Informationsverpflichtungen für Unternehmen werden insgesamt Verwaltungslasten von rund 60 000 Euro pro Jahr für Unternehmen verursacht; im Einzelnen liegen die Verwaltungslasten jeweils unter der Bagatellgrenze.

Die Änderung der Verpflichtung zur regelmäßigen Übermittlung bestimmter Informationen gemäß § 13 Abs. 4 AÜG führt zu keiner Erhöhung der Verwaltungslasten für Unternehmen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Durch die vorgesehene Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit der Stammbegleichschaft werden Nachteile der Arbeitskräfteüberlassung so weit wie möglich ausgeglichen.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit dem Entwurf wird die Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht umgesetzt.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Art. 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984) ist ein Grundsatzgesetz nach Art. 12 B-VG.

Erläuterungen**Allgemeiner Teil**

Der Hauptgesichtspunkt des Gesetzesvorhabens liegt in der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) in nationales Recht; diese Umsetzung sollte bis 5. Dezember 2011 erfolgen. In das geltende Arbeitskräfteüberlassungsgesetz wurden folglich die Kernelemente der Leiharbeitsrichtlinie eingearbeitet, wie die Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit jenen der Stammbeschäftigten der Beschäftigterbetriebe, Diskriminierungsverbote sowie eine „Öffnungsklausel“ durch Kollektivverträge. Entsprechende Anpassungen werden auch im Landarbeitsgesetz 1984 vorgesehen.

Zum Zweck der Förderung überlassener Arbeitskräfte wird im neuen Abschnitt V für diese ein Sozial- und Weiterbildungsfonds eingerichtet, der in überlassungsfreien Zeiten („Stehzeiten“) oder Zeiten der Arbeitslosigkeit Unterstützungsleistungen sowie auch Fortbildungsmaßnahmen erbringen soll. Der Fonds soll insbesondere jenen überlassenen Arbeitskräften zu Gute kommen, die nicht längerfristig einem Beschäftigterbetrieb überlassen sind, sondern deren Situation am Arbeitsmarkt durch immer wiederkehrende Phasen der Arbeitslosigkeit geprägt ist.

Die Beschäftigten in der Branche der Arbeitskräfteüberlassung weisen im Vergleich zu anderen Branchen ein besonders hohes Arbeitslosigkeitsrisiko auf. Die Arbeitslosen, die zuletzt in dieser Branche beschäftigt waren, sind mehrheitlich gering qualifiziert, d.h. mehr als die Hälfte der Arbeitslosen, besonders der jugendlichen Arbeitslosen weisen als höchste abgeschlossene Ausbildung die Pflichtschule auf.

Mehr Bildung bewirkt höhere Beschäftigungsquoten und geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko und hilft damit Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen zu erhöhen und Kosten in der Arbeitslosenversicherung zu sparen. Daher ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht die Förderung von Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen dieser Branche sowohl in „Stehzeiten“ wie auch bei Arbeitslosigkeit sinnvoll.

Die Beitragsleistung an den Fonds erfolgt durch die gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser, wobei eine stufenweise Einführung und Erhöhung der Beiträge bis zu 0,8 vH der Beitragsgrundlage (Bruttoentgelt) vorgesehen ist. Dazu kommt eine Finanzierung aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik; siehe dazu die Finanziellen Erläuterungen.

Finanzielle Erläuterungen

Die Aufwendungen gemäß Artikel 7 und 10 (Teilfinanzierung des Sozial- und Weiterbildungsfonds und Schlechtwetterentschädigungsbeitrag) aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik führen zu keiner Erhöhung des Abgangs in der UG 20, da diese Aufwendungen aus dem Ausgabenrahmen des fixen Anteils der UG 20 finanziert werden. Es ist keine Erhöhung des Ausgabenrahmens für diesen Zweck vorgesehen (siehe im Detail die Ausführungen im Besonderen Teil zu Artikel 7 und 10).

Besonderer Teil**Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes):****Zu Z 1 und 2 (§ 1 Abs. 2 und Abs. 2a AÜG):**

Die Änderung ergibt sich aus der verfassungsrechtlich festgelegten Kompetenzabgrenzung betreffend land- und forstwirtschaftliche Arbeiter/innen und Angestellte.

Aus dem Zusammenhang von Art. 10 Abs. 1 Z 11 und Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG ergibt sich, dass für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter/innen sowohl das Arbeitsvertragsrecht als auch das Arbeitnehmerschutzrecht im Rahmen der Grundsatzgesetzgebung zu regeln ist. Diese Arbeiter/innen sind daher zur Gänze vom AÜG auszunehmen (§ 1 Abs. 2 Z 2). Die entsprechenden Regelungen sind im Landarbeitsgesetz 1984 zu treffen (Art. 2).

Für land- und forstwirtschaftliche Angestellte fällt jedoch nur das Arbeitnehmerschutzrecht unter die Grundsatzgesetzgebung, das Arbeitsvertragsrecht hingegen unter die Bundeskompetenz nach Art. 10 B-VG. Sie sind daher nur von den arbeitnehmerschutzrechtlichen Regelungen des AÜG auszunehmen (§ 1 Abs. 2a).

Für die Abgrenzung zwischen den Geltungsbereichen des AÜG und des LAG ist auf die rechtliche Einordnung des Überlasserbetriebes abzustellen, da dieser weiterhin Arbeitgeber bleibt. Dies bedeutet zB, dass die Überlassung von einem gewerblichen Leiharbeitsunternehmen an einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb unter das AÜG fällt, hingegen die Überlassung durch einen landwirtschaftlichen Gartenbaubetrieb an eine gewerbliche Gärtnerei unter das LAG.

Zu Z 3 (§ 1 Abs. 4a):

Siehe Erläuterung zu Z 29.

Zu Z 4 (§ 1 Abs. 5):

Da neu der Europäischen Union beigetretene Staaten nicht immer sofort, sondern erst nach entsprechender vertraglicher Anpassung dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören, ist es zweckmäßig, die EU zusätzlich zum EWR aufzuzählen.

Zu Z 5 bis 12 (§§ 5 Abs. 1, 6a, 7 Abs. 2, 10 Abs. 1, 1a, 3 und Abs. 6 sowie 10a AÜG):

Diese Bestimmungen sollen die in der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit (im Folgenden: Leiharbeitsrichtlinie), ABl. Nr. L 327 vom 05.12.2008 S. 9, verankerte Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften mit jenen des Beschäftigterbetriebes gewährleisten. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte sollen nach der Leiharbeitsrichtlinie mindestens denjenigen der Stammbesellschaft entsprechen (Artikel 5 Abs. 1 der Leiharbeitsrichtlinie).

Die neue Regelung des § 6a soll gewährleisten, dass auch für die überlassenen Arbeitskräfte trotz des Dreiecksverhältnisses zwischen überlassener Arbeitskraft, Überlasser und Beschäftigter die Rechte auf Gleichbehandlung gewahrt bleiben. Eine Diskriminierung durch den Beschäftigter, die in Folge zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – oder einer gleich zu haltenden Nichtverlängerung eines auf Verlängerung angelegten befristeten Arbeitsverhältnisses – der überlassenen Arbeitskraft führt, wird dem Überlasser zugerechnet. Diskriminierungsverbote außerhalb von Gleichbehandlungsvorschriften finden sich beispielsweise im § 105 Abs. 3 Z 1 ArbVG. Letztlich sollen die überlassenen Arbeitskräfte gegen Diskriminierungen den gleichen Schutz genießen wie Stammbeschäftigte.

Die Gleichbehandlungsvorschriften und die Diskriminierungsverbote sind in verschiedenen Gesetzen geregelt (GIBG, BEinstG usw.) und sehen zum Teil unterschiedliche materielle Regelungen und Verfahren vor. Insbesondere in ausgegliederten Betrieben von Gebietskörperschaften gelten zum Teil für verschiedene AN-Gruppen jeweils andere Gesetze (GIBG oder B-GIBG usw.). Durch die offene Formulierung soll sichergestellt werden, dass die der Diskriminierung entsprechenden materiellen und verfahrensrechtlichen Vorschriften, die für vergleichbare Stammarbeitskräfte des Beschäftigters gelten, in gleicher Weise auch für überlassene Arbeitskräfte wirksam werden.

Die Ergänzung des § 7 Abs. 2 dient der Klarstellung der auf Grund der Leiharbeitsrichtlinie gebotenen Gleichstellung und entspricht der bisherigen Judikatur (8 ObA 5/03y).

§ 10 Abs. 1 und 3 sehen eine Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Beschäftigterbetriebes betreffend Entgelt und Regelungen der Arbeitszeit und des Urlaubs vor. Diese Definition enthält alle in der Leiharbeitsrichtlinie enthaltenen Arbeitszeitaspekte. Dazu zählen zum Beispiel auch Regelungen betreffend arbeitsfreie Tage oder Mehrarbeit. Der Entgeltbegriff des § 10 ist umfassend zu verstehen. Diese Auslegung im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie entspricht der Auffassung der Expertengruppe zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie, wonach der Entgeltbegriff weit zu interpretieren ist. Ein Abweichen durch Kollektivvertrag entsprechend der gemäß Art. 5 Abs. 3 der Leiharbeitsrichtlinie zulässigen Öffnungsklausel ist jedoch möglich, sofern unter Beachtung des Art. 5 Abs. 5 weder der Gesamtschutz der überlassenen Arbeitskräfte noch die Situation der Arbeitnehmer/innen in den Beschäftigterbetrieben verschlechtert werden. Bestehende Überlasser-Kollektivverträge gelten als solche Abweichung, sofern auch für den jeweiligen Beschäftigter eine normativ zwingende, überbetriebliche Entgeltregelung besteht.

§ 10 Abs. 1a sieht eine Gleichstellung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammarbeitskräften des Beschäftigterbetriebes betreffend die Einbindung in die betriebliche Altersvorsorge vor. Nach dieser Regelung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für mehr als vier Jahre an eine/n Beschäftigter/in überlassen werden, der/die seine/ihre Stammarbeitnehmer/innen in eine Pensionskassenzusage oder eine betriebliche Kollektivversicherung im Sinne des BPG einbezogen hat, jedenfalls mit dem Beginn des fünften „Überlassungsjahres“ für die weitere Dauer der Überlassung

Anspruch auf eine Beitragsleistung/Prämienleistung in die Pensionskasse/die betriebliche Kollektivversicherung durch den Beschäftigte nach Maßgabe der für den jeweiligen Beschäftigterbetrieb maßgeblichen arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung. Der Beschäftigte/Die Beschäftigte gilt für die Dauer der (mehr als vierjährigen) Überlassung als Arbeitgeber/in im Sinne des BPG. Eine für die Stammarbeitskräfte in der Grundlagenvereinbarung vereinbarte Wartezeit bezüglich die Einbeziehung in die Leistungszusage ist somit für die – ohnehin erst nach Ablauf von vier Jahren erfassten – überlassenen Arbeitnehmer/innen unbeachtlich; die Beitragsleistung beginnt jedenfalls mit dem Beginn des fünften Jahres. Bei Beendigung einer mehr als vierjährigen Überlassung kann der/die überlassene Arbeitnehmer/in über den zu diesem Zeitpunkt gebührenden fiktiven Unverfallbarkeitsbetrag nach Maßgabe des BPG verfügen. Der fiktive Unverfallbarkeitsbetrag errechnet sich unter Beachtung jener Rechenregeln, die der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen wären. Wurde in der Grundlagenvereinbarung für die Stammarbeitskräfte eine Unverfallbarkeitsfrist im Sinne des § 5 Abs. 1 BPG vereinbart, findet diese auf die überlassenen Arbeitnehmer grundsätzlich Anwendung. Im Hinblick auf die eingangs erwähnte Gleichstellung überlassener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammarbeitskräften wird allerdings angeordnet, dass eine Verfügung über den fiktiven Unverfallbarkeitsbetrag dann zulässig ist, sofern auch ein/e Stammarbeitnehmer/in mit einer vergleichbaren Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe der Grundlagenvereinbarung im Fall der Beendigung seines/ihrer Arbeitsverhältnisses fiktiv über den Unverfallbarkeitsbetrag verfügen könnte.

Der im § 10 Abs. 6 geregelte Zugang der überlassenen Arbeitskräfte zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen des Beschäftigterbetriebes entspricht dem Artikel 6 der Leiharbeitsrichtlinie. Überlassene Arbeitskräfte sind auch beim Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmitteln der Stammebelegschaft gleich zu stellen.

§ 10a setzt die Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften mit der Stammebelegschaft für die aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Urlaub (Abs. 1, wie bisher), Entgelt, Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung, Kündigungsbestimmungen und -entschädigung um. Günstigere Regelungen des Heimatstaates bleiben unberührt. Hinsichtlich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ist dies lediglich eine Klarstellung, da diese Vorschriften ohnedies Eingriffsnormen sind, die auch bei der Entsendung gelten.

Zu den Z 13 bis 15 (§§ 11, 12 und 12a AÜG):

Die Neufassung dieser Bestimmungen soll gewährleisten, dass die überlassenen Arbeitskräfte fair behandelt werden und über die für sie relevanten Umstände informiert werden. Zweckmäßigerweise sollen die Mitteilungspflichten gegenüber der Arbeitskraft in einer Bestimmung zusammengefasst werden. Die Verletzung der Pflicht, über eine bevorstehende Beendigung der Überlassung mindestens 14 Tage im Voraus zu informieren, hat keine Rechtsfolgen für die Rechtswirksamkeit dieser Beendigung oder eines anderen Arbeitseinsatzes. Es wird davon ausgegangen, dass der Überlasser und der Beschäftigte entsprechende Vorkehrungen (zum Beispiel vertragliche Vereinbarungen) treffen, damit der Überlasser diese Informationspflicht erfüllen kann.

Durch die in § 11 erfolgte Zusammenfassung der Mitteilungspflichten kann die zusätzliche Anwendung des § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) (Dienstzettel) entfallen (vgl. Art. 4 Z 2 AVRAG).

Zu Z 16 (§ 13 AÜG):

Die Neufassung des § 13 soll eine effizientere Verwaltung auf Seiten der für die Statistik zuständigen Behörden und zudem einen Mehrertrag an statistischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen ermöglichen. An das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sollen neben personenbezogenen Daten (Namen, Geburtsdaten), die für die Errechnung einer bereichsspezifischen Personenkenzahl erforderlich sind, Daten betreffend Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis, Beginn und Ende der Überlassungsperioden sowie die Beschäftigterbetriebe je Fachverband und Bundesland übermittelt werden. Die zu übermittelnden Daten beziehen sich jeweils auf den Zeitraum der abgelaufenen zwölf Monate beginnend mit Juli des vergangenen Jahres bis Ende Juni des laufenden Jahres. Die Daten sollen binnen Monatsfrist bis Ende Juli auf elektronischem Wege, unter Verwendung des dafür vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (oder einem von diesem beauftragten Dienstleister) bereitgestellten Webportals, übermittelt werden. Die zweimonatige Toleranzfrist ab Fälligkeit der Übermittlung gibt den Unternehmen ausreichend Zeit für die erforderlichen Dispositionen zur Erfüllung der gesetzlichen Meldeverpflichtung.

Die dem Dienstleister des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz übermittelten direkt personenbezogenen Daten werden für die Errechnung des bereichsspezifischen Personenkenzeichens (bPK) verwendet (Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsdatum). Nach

Errechnung und Zuordnung des bPK werden diese Daten (mit Ausnahme des Geburtsjahrs) gelöscht. Dieses bPK ist Basis für sämtliche weiteren statistischen und wissenschaftlichen Untersuchungen. Durch die nunmehr zusätzlichen Informationen über das gesamte vorangegangene Jahr und die jeweilige Überlassungsdauer je Beschäftigterbetrieb ist eine qualitativ wesentlich bessere jährliche Statistik der Arbeitskräfteüberlassung möglich. Die veröffentlichten Daten (wie Gesamtzahl der Beschäftigten, Anzahl der Überlasser und der überlassenen Arbeitskräfte, überlassene Arbeitskräfte gegliedert nach Geschlecht, Alter, Arbeiter-/Angestelltenstatus, Staatsangehörigkeit, Dauer der Überlassungen sowie Anzahl und Dauer der Dienstverhältnisse) dürfen weder einen Personenbezug aufweisen noch auf eine Person rückführbar sein. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann nach Anhörung der gesetzlichen Interessensvertretungen auch eine häufigere, etwa halbjährliche oder quartalsmäßige, Übermittlung der Daten gemäß Abs. 4 verordnen, wenn eine häufigere Erstellung der Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung für erforderlich gehalten wird. In einem solchen Fall wird insbesondere die Bedeckung der zusätzlichen Kosten zu klären sein. Es wird mit einem zusätzlichen Aufwand (abhängig vom beauftragten Dienstleister und der Art der Erhebung) von bis zu 200 000 Euro zu rechnen sein.

Für weitergehende wissenschaftliche und statistische Analysen und Aussagen über den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften dürfen zusätzlich sowohl die vom Arbeitsmarktservice gemäß § 25 Abs. 1 AMSG selbst ermittelten Daten, ausgenommen Gesundheitsdaten gemäß Z 4, als auch die vom Hauptverband übermittelten Daten gemäß § 25 Abs. 2 AMSG indirekt personenbezogen (bPK) verwendet werden. Entsprechend der bestehenden Gesetzeslage ist der indirekte Personenbezug zu beseitigen, sobald dieser für die statistische oder wissenschaftliche Untersuchung nicht mehr benötigt wird. Eine Speicherung der Daten für die Erstellung von Verlaufsstatistiken soll bis zu 30 Jahren ermöglicht werden, da statistische und wissenschaftliche Aussagen über die Beschäftigungslaufbahnen von überlassenen Arbeitskräften einen Rückblick über viele Jahre hin erfordern. Eine Speicherung ist nur verschlüsselt, eine Rückführung auf die Person gar nicht erlaubt. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und dessen Dienstleister haben die dem Stand der Technik entsprechenden Vorkehrungen für die Datensicherung und -sicherheit im Sinne der §§ 14 und 15 DSG zu treffen. Da die erforderliche Vorbereitung für die Umstellung der Erhebung längere Zeit beanspruchen wird, soll diese neue Regelung erst mit 1. Jänner 2014 in Kraft treten.

Zu Z 17 (§ 14 AÜG):

Mit der Einfügung dieses Satzes sollen bereits erfolgte Zahlungen des Beschäftigterbetriebes an das Dienstleistungszentrum nach § 67a Abs. 3 Z 2 ASVG dann für die Haftung nach § 14 AÜG Berücksichtigung finden, wenn der Beschäftigter den Nachweis erbringt, dass die überlassene Arbeitskraft im Rahmen des jeweiligen Auftrages beschäftigt war und wie hoch die auf diese überlassene Arbeitskraft entfallende Beitragsleistung ist.

Zu den Z 18 bis 26 und 31 (§§ 15 Abs. 1, 17 Abs. 3 bis Abs. 5 und Abs. 7, 18, 20 Abs. 1 und Abs. 4, 21 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 sowie 26 Z 3):

Hierbei handelt es sich um erforderliche terminologische Anpassungen und Ergänzungen. Für überlassene Arbeitskräfte, für die keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht, hat nach § 17 Abs. 7 der Beschäftigter die erforderlichen Unterlagen (Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABl. Nr. L 166 vom 30.04.2004 S. 1, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012, ABl. Nr. L 149 vom 8.6.2012 S. 4) am Arbeits- bzw. Einsatzort bereitzuhalten.

Zu den Z 27 und 28 (§ 22 Abs. 1 und Abs. 4 AÜG):

Die Geldstrafen, deren Wert noch dem Geldwert aus dem Jahr 1988 entspricht, wurden um knapp 40 Prozent erhöht. Diese Erhöhung ist sehr moderat, da sie deutlich unter dem Anstieg der Verbraucherpreise (+ 51,1 %) der letzten 20 Jahre liegt.

Mit der neu aufgenommenen Strafbestimmung des § 22 Abs. 1 Z 2 soll die Unterlassung der Meldung durch den ausländischen Überlasser der Unterlassung der Meldung durch den ausländischen Entsender nach § 7b AVRAG gleichgestellt werden. Im neuen Abs. 4 wurde bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung der Tatort der Verwaltungsübertretung festgelegt, um Zuständigkeitsprobleme zu verhindern.

Zu Z 29 (§§ 22a bis 22g sowie 1 Abs. 4a):

Mit dem neuen Abschnitt V wird ein Sozial- und Weiterbildungsfonds für überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen. Der Zweck des Fonds liegt in der Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der „Stehzeiten“, also zwischen den Überlassungen, stattfindet, andererseits aber auch in finanziellen Zuschüssen, wenn Arbeitskräfte während der „Stehzeiten“ arbeitslos werden. Der Fonds kann seine Leistungen auch ausweiten, vor allem

auch Unterstützungen für Arbeitgeber/innen gewähren, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der überlassungsfreien Zeiten weiterbeschäftigen. Die Leistungen des Fonds sollen mit 1.1.2014 beginnen, um über ein gewisses Mindestmaß an durch Beiträge eingenommenen Mitteln verfügen zu können.

Die Organe des Fonds sind ein Vorstand und ein Kontrollausschuss. Dieser wird von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nominiert und vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für vier Jahre bestellt. Dem Vorstand kommen die Geschäftsführung, Erstellung eines Jahresvoranschlags und Rechnungsabschlusses, die sowie die Festlegung der Leistungen des Fonds zu, wobei auf die wirtschaftlichen Möglichkeiten des Fonds Rücksicht zu nehmen ist. So sind insbesondere näheren Bestimmungen über die Leistungen zu treffen als auch ein Ausbildungskonzept für die Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln.

Der Kontrollausschuss hat die Geschäftsführung und Tätigkeit des Vorstandes zu überwachen. Die Vertreterin (der Vertreter) des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann den Sitzungen des Kontrollausschusses zu Aufsichtszwecken beiwohnen, hat aber kein Stimmrecht.

Dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz obliegt die Aufsicht über den Fonds hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Gebarung des Fonds. In wenigen Fällen (wie Vermögenslosigkeit, Nichterreichung des Zwecks) hat er die Verpflichtung zur Auflösung des Fonds.

Der Fonds soll für Zwecke der Weiterbildung auch Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik erhalten (siehe dazu Artikel 7) sowie auch von Dritten Einnahmen lukrieren können. Die Einhebung der Beiträge soll über die zuständigen gesetzlichen Krankenversicherungsträger erfolgen, wobei diesen eine Abgeltung für ihre Aufwendungen zusteht. Der Beitragssatz wird gesetzlich festgelegt. Der Fonds kann sich bei der Aufgabenerfüllung Dritter (etwa der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)) bedienen. Die BUAK soll auch die Beiträge für die vom Ausland überlassenen Arbeitskräfte für den Fonds einheben.

Für die Erfüllung seiner Aufgaben hat das Arbeitsmarktservice – soweit erforderlich – dem Fonds bestimmte Daten über den Status (arbeitsuchend, lehrstellensuchend, arbeitslos, Schulungsteilnahme) der ehemaligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von gewerblichen Überlasserbetrieben auf elektronischem Wege bereitzustellen. So kann eine Überprüfung der Angaben der um Unterstützung ansuchenden Personen durch den Fonds bzw. von diesem beauftragten Dienstleistern erfolgen. Dem Arbeitsmarktservice ist der dadurch entstehende Aufwand abzugelten.

Der Fonds wird für überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gewerblichen Überlasser eingerichtet. Beitragszahlung und Leistungen erstrecken sich damit nur auf die gewerbliche Arbeitskräfteüberlassung (§ 94 Z 72 GewO und gleichartige Überlassungen aus dem Ausland). Der Geltungsbereich des Abschnitts V wurde entsprechend normiert (§ 1 Abs. 4a). Die Verpflichtung zur Beitragsleistung gemäß § 22d soll stufenweise in Kraft treten; für überlassene Arbeiter/innen, die mit rund 85 Prozent den überwiegenden Anteil überlassener Arbeitskräfte stellen, mit 1.1.2013, für überlassene Angestellte mit 1.1.2017 (§ 23 Abs. 15).

Zu Artikel 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984):

Allgemeines:

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe dürfen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer nur dann überlassen, wenn die Überlassung nicht dem Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung vorbehalten ist. Zulässig ist daher nur die vorübergehende Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern an Beschäftigter, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, dass der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer zusammenzuzählen sind. Diese eingeschränkte Zulässigkeit der Überlassung durch Betriebe der Land- und Forstwirtschaft wird durch die vorliegenden Regelungen nicht erweitert.

Zur Abgrenzung zwischen den Geltungsbereichen des AÜG und des LAG wird auf die Erläuterungen zu Art. 1 Z 1 und 2 (§ 1 Abs. 2 und 2a AÜG) verwiesen.

Zu Z 1 (§ 4 Abs. 1 LAG):

In der Auflistung der Bestimmungen, die für Angestellte nicht gelten, werden die neuen Abschnitte 2b und 2c (Z 5 und 6) sowie die Umnummerierung des bisherigen § 40 (Z 7) berücksichtigt.

Zu Z 2 (§ 5a LAG):

Abs. 1 bis 3 enthalten die bisher in § 82 Abs. 1 festgelegten Definitionen, die nunmehr für alle Rechtsbereiche und nicht mehr nur für den Dienstnehmerschutz gelten und daher zentral geregelt werden müssen. Die Einfügung des Wortes „betriebseigene“ ist eine Anpassung an § 3 Abs. 3 AÜG. Diese werden in Abs. 4 und 5 analog zu § 4 AÜG präzisiert.

Abs. 6 entspricht § 1 Abs. 5 AÜG.

Zu Z 3 (§ 14a Abs. 2 LAG):

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im neuen Abschnitt 4c geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung in § 14a.

Zu Z 4 (§§ 14c und 14d LAG):

Durch diese Bestimmung erfolgt eine Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 an die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. Nr. L 18 vom 21.01.1997 S 1.

§ 14c gilt für ausländische Dienstgeberinnen/Dienstgeber ohne Sitz im EWR oder der Schweiz.

Abs. 1 entspricht § 7a Abs. 3 AVRAG und wurde um die kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen (vgl. § 7b Abs. 1 Z 3 AVRAG) ergänzt.

Abs. 2 entspricht § 7a Abs. 2 AVRAG.

Der Entgeltanspruch nach § 7a Abs. 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 LAG geregelt, für § 7a Abs. 4 AVRAG gibt es im LAG keinen Anwendungsbereich.

§ 14d gilt für ausländische Dienstgeberinnen/Dienstgeber mit Sitz im EWR oder der Schweiz und entspricht § 7b AVRAG mit folgenden Abweichungen:

§ 7b Abs. 1 Z 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 LAG geregelt, für § 7b Abs. 2 AVRAG gibt es im LAG keinen Anwendungsbereich.

Bei den Abs. 2 bis 8 handelt es sich nicht um Vollziehung von Arbeitsrecht, sondern von Sozialversicherungsrecht. Diese sind daher als unmittelbar geltendes Bundesrecht zu erlassen.

Zu Z 5 (Abschnitt 2b LAG):

Die Regelungen über die Familienhospizkarenz stehen auf Grund eines Redaktionsversehens derzeit im Abschnitt „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“. Es ist daher ein eigener Abschnitt zu schaffen.

Zu Z 6 (Abschnitt 2c LAG):

In diesem Abschnitt sind jene Regelungen zur Arbeitskräfteüberlassung enthalten, die als Arbeitsvertragsrecht anzusehen sind bzw. damit in Zusammenhang stehen und daher für Angestellte nicht gelten können. Für Angestellte gelten das AVRAG und die entsprechenden Bestimmungen des AÜG.

Zu § 40:

Diese Bestimmung enthält die allgemeinen Regelungen zur Überlassung. Abs. 1 entspricht § 2 Abs. 2 AÜG, Abs. 2 § 9 AÜG, Abs. 3 und 4 § 8 AÜG.

Zu § 40a:

Es werden nur die Regelungen des § 16 AÜG über die grenzüberschreitende Überlassung nach Österreich übernommen. Die Überlassung von Österreich in das Ausland bleibt genehmigungsfrei, da die Überlassung in Länder außerhalb des EWR praktisch nicht vorkommt.

Ebenso wird die Verordnungsermächtigung des § 15 AÜG nicht übernommen, da diese Bestimmung keine Relevanz für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft hat.

Zu § 40b:

Diese Bestimmung entspricht den §§ 5 und 7 AÜG. Kompetenztatbestand ist Sozialversicherungsrecht bzw. Zivilrecht.

Zu § 40c:

Abs. 1 und 2 entsprechen § 10 Abs. 1 und 2 AÜG.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich des Urlaubs. Die Bestimmung betreffend Geltung von Arbeitszeitschriften des Beschäftigterbetriebes muss für Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte zur Anwendung kommen und daher in § 55b geregelt werden.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 10 Abs. 4 und 6 AÜG. § 10 Abs. 5 AÜG muss nicht übernommen werden, da es im LAG keine Kündigungsfrist von weniger als 14 Tagen gibt.

Abs. 6 ermöglicht eine Ausnahme durch Kollektivvertrag vom Lohnschutz für besonders kurze Überlassungen. Wird der angeführte Zeitraum überschritten, gilt der Lohnschutz ab dem ersten Tag. Durch die Formulierung „für Überlassungen durch Dienstgeber, die in seinen Geltungsbereich fallen“ wird klargestellt, dass die Regelung im Kollektivvertrag des Überlassers zu treffen ist.

Maßgeblich ist die Geltung des Kollektivvertrages für den Dienstgeber, nicht jedoch, ob für den überlassenen Dienstnehmer einzelne Bestimmungen eines Kollektivvertrages, etwa die Arbeitszeitregelungen nach § 55b Abs. 3, zur Anwendung kommen.

Zu § 40d:

Diese Bestimmung entspricht § 10a AÜG mit Ausnahme des Abs. 3. Dieser wurde nicht übernommen, da der Arbeitskräfteüberlassung-KV gemeint ist.

Die §§ 11, 12, 13 und 14 AÜG werden nicht übernommen, da diese Bestimmungen auf die Leiharbeitsunternehmen und somit auf gewerbliche Unternehmen zugeschnitten sind.

Zu § 40e:

Da in der Land- und Forstwirtschaft auch bei Überlassung zwischen Betrieben mit gleicher Erwerbstätigkeit nicht sichergestellt ist, dass derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, wird eine Informationspflicht vorgesehen.

Zu § 40f:

Diese Bestimmung entspricht § 6a AÜG.

Zu § 40g:

Diese Bestimmung entspricht § 17 Abs. 1, 2, 3, 6 und 7 AÜG. Abweichend davon werden in Abs. 1 von der Meldepflicht kurzfristige Überlassungen zur Vermeidung einer übermäßigen Bürokratie ausgenommen und in Abs. 5 eine Regelung für innerhalb eines Arbeitstages wechselnde Arbeitsorte getroffen.

Im AÜG wird die Bezirksverwaltungsbehörde als Gewerbebehörde im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung tätig, im LAG im Rahmen der Landesverwaltung.

Die Übernahme des § 17 Abs. 4 AÜG ist aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich, Abs. 5 ist im LAG ohne Anwendungsbereich.

Zu § 40h:

Diese Bestimmung entspricht § 18 AÜG.

Zu § 40i:

Diese Bestimmung entspricht § 19 AÜG.

Zu § 40j:

Diese Bestimmung entspricht § 20 AÜG.

In Abs. 1 werden die zuständigen Behörden auf Grund der Vorgaben des Art. 12 B-VG auf Landesbehörden eingeschränkt.

Die Pflichten gegenüber SV-Trägern nach Abs. 4 sind Bundeskompetenz und daher in einem eigenen Absatz als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu regeln.

Zu § 40k:

Diese Bestimmung entspricht § 21 AÜG mit Anpassungen bei den beteiligten Behörden.

Eine vergleichbare Bestimmung für die Interessenvertretungen findet sich in § 120 Abs. 1 LAG, für Sozialversicherungsträger in § 121 Abs. 1 LAG.

Zu Z 7, 8 und 10 (§ 40l, § 54 Abs. 2, § 81 Abs. 4 und § 230 Abs. 3 LAG):

Ummummerierung und Zitat Anpassungen.

Zu Z 9 (§ 55b LAG):

In dieser Bestimmung werden jene Regelungen zusammengefasst, die sowohl für Arbeiterinnen/Arbeiter als auch für Angestellte gelten.

Die Regelung des Abs. 1 war bisher in § 82 Abs. 2 enthalten. Diese Bestimmung gilt nun für den gesamten Arbeitnehmerschutz, also auch für Arbeitszeit und Verwendungsschutz, und ist daher am Beginn des Abschnittes zu regeln. Sie entspricht § 6 Abs. 1 AÜG.

Abs. 2 entspricht § 6 Abs. 2 AÜG.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich Arbeitszeit.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 6 Abs. 3 und 4 AÜG.

Zu Z 11 (§ 82 LAG):

Der bisherige Abs. 1 ist jetzt in § 5a Abs. 1 bis 3 geregelt, der bisherige Abs. 2 in § 55b Abs. 1. Im Übrigen werden die Änderungen des ASchG (Art. 5) nachvollzogen, soweit sie für das LAG von Bedeutung sind. Eine Ausnahme wird für kurzfristige Überlassungen getroffen, wenn es sich um schon bisher im Überlasserbetrieb von den betroffenen Dienstnehmer/innen ausgeübte Tätigkeiten handelt. Voraussetzung ist weiters, dass auch keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind. Dies wäre bereits der Fall, wenn im Überlasserbetrieb und im Beschäftigterbetrieb Maschinen verschiedener Hersteller mit unterschiedliche Bedienungsanleitungen verwendet werden.

Zu Z 12 (§ 202 Abs. 1 LAG):

Diese Regelung entspricht § 97 Abs. 1 Z 1a ArbVG.

Zu Z 13 (§ 204 Abs. 5 LAG):

Diese Bestimmung entspricht § 99 Abs. 5 ArbVG.

Zu Z 14 (§ 237 Abs. 2a bis 2 d LAG):

Die Ergänzung der Straftatbestände einschließlich der Höhe der Verwaltungsstrafen entspricht § 22 AÜG.

In Abs. 2a wird auch die Informationspflicht für ausländische Überlasser aufgenommen.

Abs. 2c betrifft Sozialversicherungsrecht (Art. 10 B-VG) und ist daher gesondert als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu regeln. § 22 Abs. 2 AÜG musste daher in die beiden Absätze eingearbeitet werden.

Abs. 2b und 2d entsprechen § 22 Abs. 4 AÜG.

Die Übernahme des § 22 Abs. 3 AÜG ist kompetenzrechtlich nicht möglich.

Zu Z 15 (§ 285 Abs. 51 LAG):

Keine Inkrafttretensbestimmungen sind für das unmittelbar anwendbare Bundesrecht vorgesehen. Da Strafbestimmungen in Grundsatzbestimmungen erst mit dem Ausführungsgesetz gegenüber den Betroffenen wirksam werden und Strafbestimmungen im unmittelbar anwendbaren Bundesrecht erst am Tag nach Erscheinen im Bundesgesetzblatt, ist keine Gefahr von rückwirkenden Strafbestimmungen gegeben.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 99 Abs. 5 ArbVG):

Die Rechte des Betriebsrates hinsichtlich überlassener Arbeitskräfte werden um Arbeitsschutz, betriebliche Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf ergänzt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 2 Z 13 AVRAG):

Zitatkorrektur.

Zu Z 2 (§ 2 Abs. 8 AVRAG):

Siehe Anmerkungen zu Art. 1 Z 13 bis 15.

Zu Z 3 und 5 (Überschrift zu den §§ 7a und 7b AVRAG, § 7b Abs. 1 AVRAG):

Redaktionelle Anpassung.

Zu Z 4 (§ 7a Abs. 1 AVRAG):

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im AÜG geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung im § 7a AVRAG.

Zu Z 6 (§ 7b Abs. 9 AVRAG):

Bei Verwaltungsübertretungen, von denen nach Österreich entsandte Arbeitnehmer/innen betroffen sind, ist jene Bezirksverwaltungsbehörde örtlich zuständig, in deren Sprengel sich der Arbeits(Einsatz)ort dieser Arbeitnehmer/innen befindet.

Zu Z 7 (§ 7j Abs. 1 AVRAG):

Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ist auch Überlassern ohne Sitz in Österreich die Dienstleistung zu untersagen.

Zu Z 9 (§ 19 Abs. 2 AVRAG):

Redaktionelle Anpassung.

Zu Artikel 5 (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes):**Zu Z 1, 2 und 3 (§ 9 Abs. 3, 4 und 5):**

Bereits im Jahr 2004 sind die zuständigen Kollektivvertragspartner übereingekommen, den „Sozialminister zu ersuchen zu überprüfen, wie eine tatsächliche Information der Überlasser über die konkreten persönlichen und gesundheitlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes beim Beschäftigten sichergestellt werden kann. Die derzeit bestehende Regelung (§ 9 Abs. 3 ASchG) hat sich als unzureichend erwiesen bzw. wird in der Praxis kaum befolgt. Insbesondere sollte eine schriftliche Informationspflicht in Betracht gezogen werden.“ (Zitat: Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung, Anhang IV Protokoll vom 7.12.2004, abgeschlossen zwischen dem Allgemeinen Fachverband des Gewerbes, Berufsgruppe „Arbeitskräfteüberlasser“ einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil andererseits.)

Im Jahr 2005 erfolgte ein entsprechendes gemeinsames Ersuchen der zuständigen Sozialpartner um „Änderung der bestehenden Regelung in § 9 Abs. 3 ASchG, sodass eine schriftliche Information über die – insbesondere gesundheitlichen – Anforderungen des Arbeitsplatzes durch den Einsatzbetrieb vor Aufnahme der Arbeit erfolgt. Derzeit werden gerade die Informationen über die gesundheitlichen Bedingungen der zu leistenden Arbeit gar nicht oder unpräzise erteilt. Im Nachhinein können diese Bedingungen aber kaum je festgestellt geschweige denn nachgewiesen werden. Das Gebot der Schriftlichkeit wäre daher geeignet, eine Änderung des Verhaltens der Beschäftigten herbei zu führen.“

Ein Arbeitsschwerpunkt der Arbeitsinspektion zum Thema Arbeitsunfälle hat im Jahr 2006 ergeben, dass sich für überlassene Arbeitskräfte ein um den Faktor fünf höheres Unfallrisiko gegenüber dem Stammpersonal feststellen lässt.

Um Sicherheit und Gesundheitsschutz von Leiharbeitnehmer/innen zu verbessern, ist es notwendig, die Koordination und Information zwischen Überlasser/innen und Beschäftigten/innen zu verstärken. Dies soll vor allem dadurch erreicht werden, dass die schon bisher bestehenden Informationspflichten der Beschäftigten/innen an die Überlasser/innen (§ 9 Abs. 3) künftig nachweislich schriftlich erfüllt werden müssen. Im Hinblick auf die Strafbestimmung des § 130 Abs. 3 ASchG ist die Nachweislichkeit der Übermittlung durchaus auch im eigenen Interesse der Verpflichteten. Zusätzlicher Aufwand ist damit nicht verbunden, weil bei einer Übermittlung per E-Mail der Nachweis (Sendebestätigung) automatisch erfolgt.

Außerdem haben diese Informationen nicht nur vor Beginn der Überlassung zu erfolgen, sondern immer dann, wenn die überlassene Arbeitskraft zu anderen Tätigkeiten herangezogen oder auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden soll, als dies vor der Überlassung mit dem/der Überlasser/in vereinbart worden ist.

Das Gleiche gilt auch für die Informationspflichten der Überlasser/innen gegenüber den überlassenen Arbeitskräften (§ 9 Abs. 4), wobei diese Informationen auch in die Überlassungsmitteilungen nach § 12 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes aufgenommen werden können.

In § 9 Abs. 5 erfolgt lediglich eine Klarstellung zur Kostentragung für Eignungs- und Folgeuntersuchungen für überlassene Arbeitskräfte: In § 57 Abs. 1 ist nämlich allgemein normiert, dass die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen grundsätzlich die Arbeitgeber/innen zu tragen haben. Gemäß § 9 Abs. 2 gilt jedoch für die Dauer der Überlassung der/die Beschäftigten/in als Arbeitgeber/in. Dies könnte so interpretiert werden, als wären die Untersuchungskosten bei Überlassung von den Beschäftigten/innen zu tragen, obwohl gemäß § 9 Abs. 5 die Überlasser/innen für die Durchführung der Untersuchungen Sorge tragen müssen. Es soll daher in § 9 Abs. 5 klargestellt werden, dass (sofern nicht zwischen Überlasser/innen und Beschäftigten/innen vertraglich etwas anderes vereinbart wird) die Kosten der Untersuchungen von den Überlasser/innen zu tragen sind.

Zu Artikel 6 (Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes):**Zu Z 1 und 2 (§ 2 Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. c AuslBG):**

Mit diesen Änderungen werden die Begriffe „Beschäftigung“ und „Arbeitgeber“ erweitert. In Anpassung an die Änderungen im Landarbeitsgesetz 1984 soll nunmehr auch die Verwendung überlassener Arbeitskräfte nach dem Landarbeitsgesetz 1984 als Beschäftigung im Sinne des AuslBG gelten und der Beschäftigte dem Arbeitgeber gleichzuhalten sein.

Zu Z 3 (§ 4 Abs. 3 Z 10 und Abs. 5 AuslBG):

Nach der geltenden Regelung sind Beschäftigten im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes Beschäftigungsbewilligungen für grenzüberschreitend überlassene ausländische Arbeitskräfte ohne Arbeitsmarktprüfung zu erteilen, wenn sie bereits über eine spezielle Bewilligung nach 16 Abs. 4 AÜG verfügen. Zur Vermeidung einer unzulässigen Schlechterstellung soll auch das Vorliegen einer speziellen Bewilligung zur grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 40a Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen ohne neuerliche Arbeitsmarktprüfung ermöglichen.

Zu Artikel 7 (Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes):**Zu Z 1 (§ 6a AMPFG):**

Der Fonds erfüllt – wenn es gelingt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Stehzeiten länger zu beschäftigen oder in dieser Zeit – sofern zweckmäßig – Weiterbildungsangebote vorzusehen – auch arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Aufgaben, die aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik unterstützt werden können. Aus diesem Grund ist auch eine Teilfinanzierung aus Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik vorgesehen, die ab 2018 1,5 Mio. € jährlich beträgt. Sämtliche Mittel der Gebarung Arbeitsmarktpolitik dürfen letztlich nur für Zwecke der Weiterbildung der (ehemaligen) Arbeitnehmer/innen Verwendung finden, nicht auch für finanzielle Zuschüsse an (ehemalige) überlassene Arbeitnehmer/innen. Für die Gebarung Arbeitsmarktpolitik ist diese Überweisung langfristig betrachtet aufkommensneutral, da sich das Arbeitsmarktservice die Ausgaben für Schulungs- und Kursmaßnahmen für (ehemalige) überlassene Arbeitnehmer/innen „erspart“, da diese künftig über den Fonds erfolgen sollen.

Die Teilfinanzierung entspricht deutlich weniger als 10 % der Aufwendungen des AMS für die Qualifizierung und Weiterbildung von Arbeitskräften aus der Arbeitskräfteüberlassung (NACE 7820+7830). Die Teilfinanzierung aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik führt zudem zu keiner Erhöhung des Abgangs in der UG 20, da dieser Zuschuss aus dem Rahmen des fixen Anteils der UG 20 finanziert werden muss und daher dem Arbeitsmarktservice im selben Ausmaß weniger für Arbeitsmarktförderung zur Verfügung stehen wird. Es ist keine Erhöhung des Ausgabenrahmens für diesen Zweck vorgesehen.

Um finanzielle Schwierigkeiten des Fonds gemäß § 22a des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) in der Aufbauphase zu vermeiden, sind aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in den ersten Jahren höhere Überweisungsbeträge vorgesehen. Diese können – soweit erforderlich – vorläufig auch für andere Zwecke (etwa zum Aufbau erforderlicher Strukturen) verwendet werden; allen diesen Mitteln müssen jedoch längerfristig entsprechende Aufwendungen für Schulungen gegenüberstehen.

Die Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahmen auf die Lage der (ehemaligen) überlassenen Arbeitnehmer/innen am Arbeitsmarkt sind im Jahr 2018 zu evaluieren. Soweit der Fonds diese Evaluierungen in Auftrag gibt, können die Aufwendungen dafür gleichfalls aus den zur Verfügung gestellten Mitteln der Gebarung Arbeitsmarktpolitik getragen werden.

Zu Artikel 8 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977):**Zu Z 1 (§ 36 Abs. 4):**

Der Fonds kann – wenn eine Weiterbeschäftigung während der Stehzeiten nicht erfolgt - auch finanzielle Zuschüsse an arbeitslos gewordene Personen vorsehen. Wenn diese Personen Notstandshilfe beziehen, würde ihnen dieser Zuschuss jedoch auf die Notstandshilfe angerechnet werden. Damit würde der Fonds aber nicht die finanziellen Nöte arbeitslos gewordener ehemaliger Arbeitnehmer/innen lindern, sondern im Ergebnis deren Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung verkürzen. Daher soll klargestellt werden, dass diese finanziellen Zuschüsse nicht auf die Notstandshilfe anzurechnen sind.

Zu Artikel 9 (Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes)**Zu Z 1 (§ 18a Abs. 2):**

Die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse wird ermächtigt, Aufgaben für den Fonds (§ 22c) abzuwickeln als auch Beiträge für vom Ausland überlassene Arbeitskräfte einzuheben.

Zu Artikel 10 (Änderung des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes 1957**Zu Z 1 (§ 20):**

Durch die Verlängerung der befristeten Regelung eines gesetzlich festgelegten jährlichen Beitrages aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik in Höhe von 2,5 Mio. € bis 2014 und 3 Mio. € in den Jahren 2015 und 2016 soll der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag in wirtschaftlich schwierigen Zeiten stabil gehalten werden. Die Anhebung des Beitrages ab 2015 soll die Anpassungen der Lohnerhöhungen der letzten Jahre, womit auch die Kosten für den Ersatz der Schlechtwetterstunden steigen, ausgleichen.

Dieser Beitrag aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik führt zu keiner Erhöhung des Abgangs in der UG 20, da der Beitrag aus dem Ausgabenrahmen des fixen Anteils der UG 20 finanziert wird, weshalb im selben Ausmaß weniger für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gemäß AMSG zur Verfügung stehen wird. Es ist keine Erhöhung des Ausgabenrahmens für diesen Zweck vorgesehen.