

## Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

### Artikel 1

#### Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

**§ 1. (2) ...**

2. die Überlassung von Arbeitskräften, die dem Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, unterliegen.

**§ 5. (1)** Die Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, werden durch die Überlassung nicht berührt.

**§ 1. (2) ...**

2. die Überlassung von Arbeitern, die dem Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, unterliegen.

(2a) Auf die Überlassung von Angestellten, die dem Landarbeitsgesetz 1984 unterliegen, sind nicht anzuwenden:

1. § 6,
2. § 10 Abs. 3 hinsichtlich der Arbeitszeit.

**§ 5. (1)** Die Meldeverpflichtungen betreffend Nachtschwerarbeit gemäß Artikel VIII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, sowie von Schwerarbeitszeiten gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, obliegen dem Beschäftigten. Der Überlasser und die überlassene Arbeitskraft sind von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

#### Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

**§ 6a. (1)** Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten gilt auch der Beschäftigte als Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmer im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmer des Beschäftigten gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Dienstnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Ursachen für die Beendigung einer Überlassung zählen.

(3) Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigte während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt die Diskriminierung durch den Beschäftigten zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses so zu beurteilen, als wäre sie aus denselben Gründen wie die diskriminierende Handlung oder

**Geltende Fassung**

§ 7. (2) § 332 Abs. 5 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes gilt auch für die überlassenen Arbeitskräfte.

§ 8. (1) bis (2) ...

§ 10. (1) Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) ...

(3) Während der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des im Beschäftigerbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrags und einer auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden gesetzlich festgelegten Regelung auch für die überlassene Arbeitskraft.

**Vorgeschlagene Fassung**

Unterlassung erfolgt.

(5) Der Beschäftiger haftet dem Überlasser für alle aus Abs. 3 oder Abs. 4 resultierenden Aufwendungen.

§ 7. (2) § 332 Abs. 5 und § 333 ASVG gelten auch für die überlassenen Arbeitskräfte.

§ 8. (1) bis (2) ...

(3) Verboten sind insbesondere:

1. die missbräuchliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur Umgehung gesetzlicher Bestimmungen,
2. Vereinbarungen, die entgegen § 10 Abs. 6 den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen oder –maßnahmen des Beschäftigerbetriebes beschränken,
3. Vereinbarungen, wonach der Überlasser im Gegenzug zur Überlassung an einen Beschäftiger oder in dem Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft nach Beendigung der Überlassung mit dem ehemaligen Beschäftiger ein Beschäftigungsverhältnis eingeht, ein Entgelt von der Arbeitskraft verlangt.

§ 10. (1) Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte oder auf Grund sonstiger verbindlicher Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigerbetrieb gelten, gebührende Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) ...

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Arbeitskraft die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

**Geltende Fassung**

(4) und (5) ...

**Urlaubsanspruch bei grenzüberschreitender Überlassung**

**§ 10a.** Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält diese Arbeitskraft den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht. Ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des Bauarbeiter-

**Vorgeschlagene Fassung**

(4) und (5) ...

(6) Der Beschäftigte hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

(7) Durch Kollektivvertrag können Regelungen getroffen werden, die von den sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigterbetrieb gelten (Abs. 1 letzter Satz), abweichen, wenn

1. die den Kollektivvertrag abschließenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer nicht nur Parteien eines Kollektivvertrages für die überlassenen Arbeitskräfte sondern auch Parteien von Kollektivverträgen für die Arbeitnehmer der Beschäftigte in jenen drei (durch Fachverbände oder Berufsvereinigungen vertretenen) Wirtschaftsbereichen sind, in die laut Stichtagserhebungen im Durchschnitt des vergangenen Jahres die meisten Arbeitnehmer überlassen wurden,
2. der Kollektivvertrag zur Achtung des Gesamtschutzes der überlassenen Arbeitskräfte ausgleichende Maßnahmen anordnet, insbesondere gegen Missbrauch im Zusammenhang mit aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen und
3. der Kollektivvertrag ausdrücklich bestimmt, eine abweichende Anordnung zu treffen.

**Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung**

**§ 10a.** (1) Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält diese Arbeitskraft den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht. Ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des Bauarbeiter-

**Geltende Fassung**

Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 412/1972, gilt.

**§ 11.** (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluß einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:

1. die Höhe des Entgeltes, die Zahlungstermine und die Urlaubsansprüche;
2. ein bestimmtes zeitliches Ausmaß der Arbeitsverpflichtung und die Gründe für eine allfällige Befristung;
3. die Kündigungsfristen;
4. die voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
5. die Bundesländer oder die Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll.

**Vorgeschlagene Fassung**

Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 412/1972, gilt.

(2) Eine Arbeitskraft, die aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
3. Kündigungsentschädigung,

soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich gültigen Kollektivverträge sind auch auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden.

(4) Ansprüche gemäß § 10 bleiben unberührt.

**§ 11.** (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:

1. Name und Anschrift des Überlassers;
2. Name und Anschrift der Arbeitskraft;
3. Beginn des Vertragsverhältnisses;
4. bei Arbeitsverhältnissen auf Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses und die Gründe für die Befristung;
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin;
6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll;
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema;

**Geltende Fassung**

(2) Verboten sind insbesondere Bedingungen, welche

1. den Anspruch auf Arbeitsentgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten einschränken;
2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;
4. das Arbeitsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
5. die Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen;
6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken.

(3) Vereinbarungen, die sonstige Konventionalstrafen oder Reugeld vorsehen, sind nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.

**Vorgeschlagene Fassung**

8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts;
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes;
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit;
12. Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen;
13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) der Arbeitskraft oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(2) Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und Bedingungen, welche

1. den Anspruch auf Arbeitsentgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten einschränken;
2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;
4. das Vertragsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
5. die Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen;
6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken;
7. die überlassene Arbeitskraft zur Zahlung eines Entgelts im Gegenzug zur Überlassung verpflichten.

(3) Vereinbarungen, die sonstige Konventionalstrafen oder Reugelder vorsehen, sind nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.

**Geltende Fassung**

(4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 Z 1 bis 5 genannten Angaben enthalten muss. Weiters muss der Dienstzettel zum Ausdruck bringen, ob das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz zur Anwendung kommen. Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels oder entspricht dieser nicht der Vereinbarung, so ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten.

**§ 12.** (1) Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände, insbesondere den Beschäftiger, die voraussichtliche Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers und das Entgelt, das für die Dauer der Überlassung gebührt, mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen.

**Vorgeschlagene Fassung**

(4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 genannten Angaben enthalten muss.

(5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit,
4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich.

**§ 12.** (1) Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen, insbesondere

1. den Beschäftiger,
2. den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben,
3. die Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage im Betrieb des Beschäftigers,

**Geltende Fassung**

(2) Bei Endigung der Gewerbeberechtigung hat der Überlasser unverzüglich jede überlassene Arbeitskraft und jeden Beschäftigter nachweislich schriftlich zu informieren.

**Vorgeschlagene Fassung**

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 nach den jeweils maßgeblichen Arbeitnehmerschutzvorschriften wie beispielsweise gemäß § 9 Abs. 4 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, zu erfüllenden Informationspflichten,
7. die voraussichtliche Dauer der Überlassung,
8. den genauen Zeitpunkt des Arbeitsantritts,
9. den genauen Ort der Arbeitsaufnahme,
10. gegebenenfalls die Tatsache, dass auswärtige Arbeiten zu verrichten sind.

(2) Bei Endigung der Gewerbeberechtigung hat der Überlasser unverzüglich jede überlassene Arbeitskraft und jeden Beschäftigter nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Der Beschäftigter von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften ist verpflichtet, in Wahrnehmung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten die überlassenen Arbeitskräfte jeweils über die maßgeblichen, insbesondere die im Abs. 1 Z 1 bis 10 angeführten, Umstände der Beschäftigung nachweislich zu informieren.

(4) Der Beschäftigter hat die überlassene Arbeitskraft über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der überlassenen Arbeitskraft zugänglicher, Stelle im Beschäftigterbetrieb zu erfolgen.

(5) Der Überlasser und der Beschäftigter sind verpflichtet, in geeigneter Weise den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

(6) Der Überlasser ist verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung an den Beschäftigter mindestens vierzehn Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftigter zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf unvorhersehbare Ereignisse, die nicht im Einflussbereich von Überlasser und Beschäftigter liegen, zurückzuführen ist.

### Geltende Fassung

#### Informationspflichten des Beschäftigers

**§ 12a.** Der Beschäftiger von grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften ist verpflichtet, in Wahrnehmung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten die überlassenen Arbeitskräfte jeweils über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung zu informieren.

**§ 13.** (1) Der Überlasser hat ab Aufnahme der Überlassungstätigkeit (Anm.: richtig: Überlassungstätigkeit) laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen.

(2) Die Aufzeichnungen haben zu enthalten:

1. Namen, Geburtsdaten, Geschlecht und Staatsbürgerschaft der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Arbeitern und Angestellten,
2. Namen der Beschäftiger und deren gesetzliche Interessenvertretung, bei Zugehörigkeit zur Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft auch deren zuständige Fachgruppe,

3. Beginn und Ende der Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft.

(3) Der Überlasser hat die Aufzeichnungen gemäß Abs.2 sowie die Ausfertigungen der Dienstzettel gemäß § 11 Abs. 4 und der Mitteilungen gemäß § 12 bis zum Ablauf von drei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(4) Der Überlasser hat der zuständigen Gewerbebehörde einmal jährlich zum Stichtag Ende Juli folgende Daten, geordnet nach den gesetzlichen Interessenvertretungen und Fachgruppen der Beschäftiger, zu übermitteln:

1. Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Arbeitern und Angestellten,
2. Anzahl der Beschäftiger,

### Vorgeschlagene Fassung

#### Informationspflichten des Beschäftigers

**§ 12a.** Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen, insbesondere über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie die im Beschäftigerbetrieb gültigen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf Aspekte des Entgelts, der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

**§ 13.** (1) Der Überlasser hat ab Aufnahme der Überlassungstätigkeit laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen.

(2) Die Aufzeichnungen haben zu enthalten:

1. Namen, Sozialversicherungsnummer, Geschlecht und Staatsbürgerschaft der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Arbeitern und Angestellten,
2. Namen der Beschäftiger und deren gesetzliche Interessenvertretung, bei Zugehörigkeit zu einer Wirtschaftskammer auch den zuständigen Fachverband der Wirtschaftskammer Österreich, mangels einer gesetzlichen Interessenvertretung jene freiwillige Berufsvereinigung, die den Kollektivvertrag abgeschlossen hat, der oder dessen Satzung für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigers wirksam ist (Berufsvereinigung),

3. Beginn und Ende der Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft.

(3) Der Überlasser hat die Aufzeichnungen gemäß Abs.2 sowie die Ausfertigungen der Dienstzettel gemäß § 11 Abs. 4 und der Mitteilungen gemäß § 12 bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(4) Der Überlasser hat dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf elektronischem Weg jeweils binnen zwei Monaten nach Quartalsende für das jeweils vorangegangene Quartal folgende Daten zu übermitteln:

1. Die Sozialversicherungsnummern der von ihm beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte und
2. je Sozialversicherungsnummer jeweils Beginn und Ende der

**Geltende Fassung**

3. Anzahl der laufenden Überlassungen, gegliedert nach ihrer bisherigen Dauer in solche bis einen Monat, bis drei Monate, bis sechs Monate, bis ein Jahr und über ein Jahr.

(5) Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit kann geeignete Unternehmen und Einrichtungen mit der Überprüfung und Auswertung der Ergebnisse der Stichtagserhebung gemäß Abs. 4 beauftragen.

(6) Der Beschäftiger von aus dem Europäischen Wirtschaftsraum überlassenen Arbeitskräften hat Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 Z 1 und 3 zu führen, diese Aufzeichnungen sowie Ausfertigungen der schriftlichen Bestätigungen gemäß § 12 Abs. 1 bis zum Ablauf von drei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren und die Verpflichtungen gemäß Abs. 4 Z 1 und 3, geordnet nach Staaten, zu erfüllen.

**Vorgeschlagene Fassung**

Überlassungen, den Fachverband (Berufsvereinigung, sonstige Interessenvertretung) des Beschäftigers und das Bundesland, in dem der Beschäftigerbetrieb liegt.

(5) Werden die Daten gemäß Abs. 4 nicht innerhalb der vorgesehenen Frist vollständig übermittelt, gilt dies als Nichtmeldung im Sinne § 22 Abs. 1 Z 3 lit. c.

(6) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann geeignete Unternehmen und Einrichtungen mit der Durchführung, Überprüfung und Auswertung der Erhebung gemäß Abs. 4 beauftragen.

(7) Für die Erstellung einer laufenden Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung sind vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger die im Abs. 4 Z 2 genannten Daten automationsunterstützt um folgende Daten zu erweitern:

1. Geschlecht;
2. Alter;
3. Staatsbürgerschaft;
4. Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis.

Für Zwecke sonstiger statistischer und wissenschaftlicher Untersuchungen im Zusammenhang mit der Arbeitskräfteüberlassung darf der Hauptverband der Sozialversicherungsträger auch andere von ihm verarbeitete Daten automationsunterstützt an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz indirekt personenbezogen übermitteln. Der indirekte Personenbezug ist zu beseitigen, sobald er für die statistische oder wissenschaftliche Arbeit nicht mehr benötigt wird.

(8) Der Beschäftiger von aus dem Europäischen Wirtschaftsraum überlassenen Arbeitskräften hat Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 Z 1 und 3 sowie über die jeweiligen Überlasser (insbesondere Namen und Sitz) zu führen, diese Aufzeichnungen sowie Ausfertigungen der Mitteilungen gemäß § 12 Abs. 3 bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren und die Verpflichtungen gemäß Abs. 4 zu erfüllen, wobei an Stelle des Fachverbandes des Beschäftigers und des Bundeslandes, in dem der Beschäftigerbetrieb liegt, der Staat, in dem der Überlasser seinen Sitz hat, anzugeben ist.

**Geltende Fassung**

**§ 15.** (1) Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit kann nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch Verordnung festlegen, dass für den Bereich bestimmter gesetzlicher Interessenvertretungen der Beschäftigter oder für bestimmte Fachgruppen

1. bis 3.
- (2) bis (4)

**Anzeigepflicht**

**§ 17.** (3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Beschäftigten,
2. Namen, Geburtsdaten und Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte,
3. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftigten,
4. Höhe des jeder einzelnen Arbeitskraft gebührenden Entgelts,
5. Orte der Beschäftigung und
6. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte.

(4) bis (6) ...

**§ 18.** (2) Die Untersagung ist nur innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt zulässig, in dem die zuständige Behörde von dem Sachverhalt Kenntnis erhalten hat, welcher die Untersagung rechtfertigt.

**§ 20.** (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung und die Gewerbebehörden sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz dienenden

**Vorgeschlagene Fassung**

**§ 15.** (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch Verordnung festlegen, dass für den Bereich bestimmter gesetzlicher Interessenvertretungen der Beschäftigter oder für bestimmte Berufsvereinigungen oder sonstige Interessensvertretungen

1. bis 3.
- (2) bis (4)

**Meldepflichten**

**§ 17.** (3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift des Beschäftigten,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftigten,
5. Höhe des jeder einzelnen Arbeitskraft gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte.

(4) bis (6) ...

(7) Der Beschäftigter hat, sofern für die überlassene Arbeitskraft in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten.

**§ 20.** (1) Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Abgabenbehörden und die Gewerbebehörden sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bestimmungen die Arbeitsinspektorate und die sonst

**Geltende Fassung**

Bestimmungen die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden und hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen die Träger der Sozialversicherung sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften dieses Bundesgesetzes zu überwachen.

(4) Die Verpflichtungen gemäß Abs. 2 und 3 bestehen auch gegenüber vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit gemäß § 13 Abs. 5 beauftragten Unternehmen und Einrichtungen.

§ 21. (1) ... Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, ...

(2) ...

3. ..., die Fachgruppe ...

§ 22. (1) ... und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen

1. mit Geldstrafe von 726 € bis zu 3 600 €, im Wiederholungsfall von 1 450 € bis zu 7 260 €, wer

a) bis d) ...

2. mit Geldstrafe bis zu 726 €, im Wiederholungsfall von 360 € bis zu 1 450 €, wer

a) die Erstattung der Anzeige (§ 17) unterläßt,

b) eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des § 11 entspricht, überläßt,

c) die Mitteilungspflichten (§ 12) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht,

d) die gemäß § 13 zu führenden Aufzeichnungen oder die zu übermittelnden statistischen Daten nicht oder mangelhaft vorlegt;

3. mit Geldstrafe bis zu 726 €, im Wiederholungsfall von 360 € bis zu 1 450 €, wer als Überlasser oder Beschäftigter den zur Überwachung berufenen Behörden und Trägern der Sozialversicherung auf deren Aufforderung

a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (§ 20 Abs. 2 Z 1),

**Vorgeschlagene Fassung**

zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden und hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen die Träger der Sozialversicherung sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften dieses Bundesgesetzes zu überwachen.

(4) Die Verpflichtungen gemäß Abs. 2 und 3 bestehen auch gegenüber vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gemäß § 13 Abs. 6 beauftragten Unternehmen und Einrichtungen.

§ 21. (1) ... Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, ...

(2) ...

3. ... , den Fachverband (Berufsvereinigung, sonstige Interessenvertretung) ...

§ 22. (1) ... und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen

1. mit Geldstrafe von 1 000 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis zu 10 000 €, wer

a) bis d) ...

2. mit Geldstrafe von 500 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 1 000 € bis zu 10 000 €, wer die Erstattung der Meldung gemäß § 17 Abs. 2 unterläßt oder die erforderlichen Unterlagen entgegen § 17 Abs. 7 nicht bereit hält,

3. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer

a) eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des § 11 entspricht, überläßt,

**Geltende Fassung**

- b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen nicht zur Einsicht vorlegt (§ 20 Abs. 2 Z 2),
- c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 2 Z 3),
- d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 3).

§ 23. (1) bis (13) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

- b) die Mitteilungspflichten (§ 12 Abs. 1 bis 5 und § 12a) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht,
  - c) die gemäß § 13 zu führenden Aufzeichnungen oder die zu übermittelnden statistischen Daten nicht oder mangelhaft vorlegt,
  - d) die Erstattung der Meldung gemäß § 17 Abs. 1 unterlässt;
4. mit Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, wer als Überlasser oder Beschäftigter den zur Überwachung berufenen Behörden und Trägern der Sozialversicherung auf deren Aufforderung
- a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (§ 20 Abs. 2 Z 1),
  - b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen nicht zur Einsicht vorlegt (§ 20 Abs. 2 Z 2),
  - c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 2 Z 3),
  - d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 3).

§ 23. (1) bis (13) ...

(14) § 1 Abs. 2 Z 2 und Abs. 2a, § 5 Abs. 1, § 6a samt Überschrift, § 7 Abs. 2, § 8 Abs. 3, § 10 Abs. 1, Abs. 3, Abs. 6 und Abs. 7, § 10a samt Überschrift, § 11, § 12, § 12a samt Überschrift, § 15 Abs. 1, die Überschrift vor § 17, § 17 Abs. 3 und Abs. 7, § 18, § 20 Abs. 1 und Abs. 4, § 21 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 sowie § 26 Z 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2012 treten mit 1. Juli 2012 in Kraft.

(15) § 22 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2012 tritt mit 1. Juli 2012 in Kraft und ist auf Sachverhalte, die sich nach Ablauf des 30. Juni 2012 ereignen, anzuwenden. Auf Sachverhalte, die sich vor Ablauf des 30. Juni 2012 ereignet haben, ist § 22 weiterhin in der Fassung vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes anzuwenden.

**Geltende Fassung**

§ 26. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. bis 2. ...
3. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit.

**Vorgeschlagene Fassung**

(16) § 13 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2012 tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.

§ 26. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. bis 2. ...
3. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

**Artikel 2****Änderung des Landerbeitsgesetzes 1984**

§ 4. (1) Die Abschnitte 2, 2a, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 75 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

(2) ...

§ 4. (1) Die Abschnitte 2, 2a bis 2c, 6, 7, 10 und 11 sowie die §§ 40m bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 75 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

(2) ...

**Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmern**

§ 5a. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

(3) Beschäftiger ist, wer diese Dienstnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

(4) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Dienstnehmern vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(5) Eine Überlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Dienstnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des

**Geltende Fassung****§ 14a. (1) ...**

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

**Vorgeschlagene Fassung**

Werkunternehmers leisten oder

3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmern aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.

**§ 14a. (1) ...**

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

**Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung**

**§ 14c. (1)** Der Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

(2) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Der Dienstgeber nach Abs. 1 und dessen Auftraggeber als Unternehmer haften als Gesamtschuldner für die sich nach § 14a ergebenden Entgeltansprüche des Dienstnehmers.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung****Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber mit Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz bei Entsendung**

**§ 14d. (1) (Grundsatzbestimmung)** Ein Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch den Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmern Beauftragten.

(2) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Dienstgeber im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigung von Dienstnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen zu melden und eine Abschrift der Meldung dem im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten, sofern nur ein Dienstnehmer entsandt wird, diesem auszuhändigen. Sofern dies technisch möglich ist, hat die Meldung elektronisch zu erfolgen. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten. Hat der Dienstgeber dem Beauftragten oder dem Dienstnehmer vor

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

Arbeitsaufnahme keine Abschrift der Meldung ausgehändigt, so hat der Beauftragte oder der Dienstnehmer eine Meldung nach dem 1. Satz und Abs. 3 unverzüglich mit der Arbeitsaufnahme zu erstatten. Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen hat eine Abschrift der Meldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger (§§ 26 und 30 ASVG) elektronisch zu übermitteln.

(3) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Meldung nach Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name des im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten,
3. Name und Anschrift des inländischen Auftraggebers (Generalunternehmers),
4. die Namen, Geburtsdaten und Sozialversicherungsnummern sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich entsandten Dienstnehmer,
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich,
6. die Höhe des dem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
7. Ort der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich),
8. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Dienstnehmers,
9. sofern für die Beschäftigung der entsandten Dienstnehmer im Sitzstaat des Dienstgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung,
10. sofern die entsandten Dienstnehmer im Sitzstaat des Dienstgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung.

(4) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Dienstgeber im Sinne des Abs. 1 oder in Abs. 1 Z 3 bezeichnete Beauftragte oder der Dienstnehmer (Abs. 2) haben, sofern für den entsandten Dienstnehmer in Österreich keine

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung des Dienstnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten. Sofern für die Beschäftigung der entsandten Dienstnehmer im Sitzstaat des Dienstgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, ist auch die Genehmigung bereitzuhalten.

(5) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Organe der Abgabenbehörden sind berechtigt, die Arbeitsstelle zu betreten, das Bereithalten der Unterlagen nach Abs. 4 zu überwachen sowie Abschriften von diesen Unterlagen anzufertigen. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Erfolgt eine Kontrolle an einem der anderen Arbeits(Einsatz)orte, sind die Unterlagen binnen 24 Stunden dem Kontrollorgan nachweislich zu übermitteln.

(6) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Behörden haben nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, die für die Kontrolle der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften oder für die Bekämpfung illegaler Erwerbstätigkeit zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Dienstgeber die Arbeitsbedingungen nach Abs. 1 einhält, zusammenzuarbeiten sowie Auskünfte bei begründeten Anfragen von Behörden anderer Mitgliedstaaten zu geben. Die Gewährung von Amtshilfe an diese Behörden ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.

(7) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Kollektivvertragsparteien haben die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge in geeigneter Form zugänglich zu machen.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Wer als Dienstgeber oder als in Abs. 1 Z 3 bezeichneter Beauftragter

1. die Meldung nach Abs. 2 nicht rechtzeitig erstattet oder
2. die erforderlichen Unterlagen entgegen Abs. 4 nicht bereithält,

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe von 500 Euro bis 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von

**Geltende Fassung**

**Sterbebegleitung**

§ 39t. (1) bis (10) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

1 000 Euro bis 10 000 Euro zu bestrafen.

**2b. Familienhospizkarenz**

**Sterbebegleitung**

§ 39t. (1) bis (10) ...

**2c. Überlassung von Dienstnehmern**

**Allgemeines**

**§ 40. (Grundsatzbestimmung)** (1) Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

(2) Die Überlassung von Dienstnehmern in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

(3) Ansprüche, die dem überlassenen Dienstnehmer nach diesem Abschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(4) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmer dienen, sind verboten.

**Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung**

**§ 40a.** (1) Die Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Dienstnehmer ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmer bewirkt.

(3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmern verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen eines Dienstgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(4) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmern und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(5) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

(6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf Überlassungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz nicht anzuwenden.

**Sozialversicherung und Haftpflicht**

**§ 40b. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** (1) Die Pflichten des Dienstgebers im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften werden durch die Überlassung nicht berührt. Die Meldeverpflichtungen betreffend Nachtschwerarbeit gemäß Artikel VIII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, sowie von Schwerarbeitszeiten gemäß § 5 der Schwerarbeitsverordnung, BGBl. II Nr. 104/2006, obliegen dem Beschäftigten. Der Überlasser und der überlassene Dienstnehmer sind von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

(2) Als Beschäftigungsort (§ 30 ASVG) gilt

1. bei einem inländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Überlassers und
2. bei einem ausländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Beschäftigten.

(3) Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, gilt sowohl zwischen dem Überlasser und dem überlassenen Dienstnehmer als auch zwischen dem Beschäftigten und dem überlassenen Dienstnehmer.

(4) § 332 Abs. 5 und § 333 ASVG gelten auch für die überlassenen Dienstnehmer.

**Bürgschaft**

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

**§ 40c. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** (1) Der Beschäftiger haftet für die gesamten dem überlassenen Dienstnehmer für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung als Bürge (§ 1355 ABGB).

(2) Hat der Beschäftiger seine Verpflichtungen aus der Überlassung bereits dem Überlasser nachweislich erfüllt, haftet er nur als Ausfallsbürge (§ 1356 ABGB).

(3) Bei Insolvenz des Überlassers entfällt die Haftung des Beschäftigers als Bürge, wenn der überlassene Dienstnehmer Anspruch auf Insolvenz-Entgelt nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, hat, soweit dadurch die Befriedigung der in Abs. 1 erwähnten Ansprüche tatsächlich gewährleistet ist.

(4) Abs. 1 bis 3 sind nicht anzuwenden auf die Überlassung von Dienstnehmern an Beschäftiger, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, wenn der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt und die Überlassung 14 Tage pro Kalenderjahr nicht überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

**Ansprüche der Dienstnehmer**

**§ 40d. (Grundsatzbestimmung)** (1) Der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich ausbezahlt und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche, gesetzlich festgelegte oder auf Grund sonstiger verbindlicher Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigerbetrieb gelten, gebührende Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Ist der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann er nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer auch die im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Der Beschäftiger hat dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen in seinem Betrieb zu den gleichen Bedingungen zu gewähren wie seinen eigenen Dienstnehmern, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

(6) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden auf die Überlassung von Dienstnehmern an Beschäftiger, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, wenn der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt und die Überlassung 14 Tage pro Kalenderjahr nicht überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

**Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung**

**§ 40e.** (1) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Ein Dienstnehmer, der aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Feiertagen und aus wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

## 3. Kündigungsentschädigung,

soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Ansprüche nach § 40d bleiben unberührt.

**Informationspflichten**

**§ 40f.** (1) Der Überlasser ist verpflichtet, dem Dienstnehmer vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen, insbesondere

1. den Beschäftiger,
2. den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung, soweit es sich nicht um eine Überlassung im Sinne des § 40d Abs. 6 handelt,
3. die Normalarbeitszeit im Betrieb des Beschäftigers einschließlich deren voraussichtlicher Lage,
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 in § 82 Abs. 2 genannten Informationen,
7. die voraussichtliche Dauer der Überlassung,
8. den genauen Zeitpunkt des Arbeitsantrittes und den Ort der Arbeitsaufnahme,
9. ob auswärtige Arbeiten zu verrichten sind.

(2) Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen, insbesondere über die benötigte Qualifikation des überlassenen Dienstnehmers und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Dienstnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie die im Beschäftigerbetrieb gültigen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf Aspekte des Entgelts, der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

(3) Der Beschäftiger von grenzüberschreitend überlassenen Dienstnehmern ist verpflichtet, in Wahrnehmung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten die überlassenen Dienstnehmer jeweils über die maßgeblichen Umstände, insbesondere der in Abs. 1 Z 1 bis 9 angeführten, der Beschäftigung zu informieren.

(4) Der Überlasser ist verpflichtet, dem überlassenen Dienstnehmer das Ende der Überlassung an den Beschäftiger mindestens vierzehn Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf unvorhersehbare Ereignisse, die nicht im Einflussbereich von Überlasser und Beschäftiger liegen, zurückzuführen ist.

**Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote**

**§ 40g.** (1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmer im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmer des Beschäftigers gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Dienstnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Ursachen für die Beendigung einer Überlassung zählen.

(3) Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt die Diskriminierung durch den Beschäftiger zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses so zu beurteilen, als wäre sie aus denselben Gründen wie die diskriminierende Handlung oder Unterlassung erfolgt.

(5) Der Beschäftiger haftet dem Überlasser für alle aus Abs. 3 oder Abs. 4 resultierenden Aufwendungen.

**Meldepflichten**

**§ 40h.** (1) Der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmern spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden.

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich hat der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme in Österreich der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

(3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Namen und Anschrift des Überlassers,
2. Namen und Anschrift des Beschäftigers,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmer,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftiger,
5. Höhe des jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmer.

(4) Sofern dies technisch möglich ist, haben die Meldungen elektronisch zu erfolgen.

(5) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Der Beschäftiger hat, sofern für den überlassenen Dienstnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung des Dienstnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, Sozialversicherungsdokument A 1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten.

**Untersagung**

**§ 40i. (Grundsatzbestimmung)** (1) Die Überlassung von Dienstnehmern ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu untersagen, wenn der Überlasser seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von

**Geltende Fassung****Vorgeschlagene Fassung**

Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinne des § 33.

**Zuständigkeit und Verfahren**

**§ 40j.** (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich gemäß § 40a Abs. 2 ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern entscheidet die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer sowie im Falle der Untersagung der Überlassung von Dienstnehmern überdies der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

**Überwachung und Auskunftspflicht**

**§ 40k.** (1) Die Bezirksverwaltungsbehörde sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasser und die Beschäftigten von Dienstnehmern haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

(3) Die Überlasser und die Beschäftigten haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Dienstnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

(4) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Für die Anwendung der Abs. 1 bis 3 treten hinsichtlich der Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen an Stelle der in Abs. 1 genannten Behörden die Träger der Sozialversicherung.

**Geltende Fassung**

§ 40. (1) bis (4) ...

§ 54. (1) ...

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 40 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) bis (6) ...

**Vorgeschlagene Fassung****Amtshilfe**

**§ 40l. (Grundsatzbestimmung)** (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Bezirksverwaltungsbehörde und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmern zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, dass sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers

übermitteln.

**§ 40m.** (1) bis (4) ...

§ 54. (1) ...

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 40m Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) bis (6) ...

**Überlassung von Dienstnehmern**

**§ 55b.** (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Der Überlasser hat den Beschäftiger auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitsschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

**Geltende Fassung**

§ 81. (1) bis (3) ...

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 82.

**Überlassung**

§ 82. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftigter ist, wer diese Dienstnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigter als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(3) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,
3. ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein

**Vorgeschlagene Fassung**

(3) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Dienstnehmer die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigters obliegen die Fürsorgepflichten des Dienstgebers auch dem Beschäftigter.

(5) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftigter trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

§ 81. (1) bis (3) ...

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 5a.

**Überlassung**

§ 82. (1) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmern

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(2) Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung der Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem

**Geltende Fassung**

können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 202. (1) ...

1. bis 1a. ...

2. bis 26 ...

(2) bis (3) ...

§ 204. (1) bis (4) ...

§ 230. (1) bis (2) ...

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 40).

§ 237. (1) bis (2) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

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.

(3) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 202. (1) ...

1. bis 1a. ...

1b. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;

2. bis 26 ...

(2) bis (3) ...

§ 204. (1) bis (4) ...

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 194 bis 197b sind sinngemäß anzuwenden.

§ 230. (1) bis (2) ...

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 40m).

§ 237. (1) bis (2) ...

(2a) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen

**Geltende Fassung**

(3) bis (6) ...

§ 285. (1) bis (50) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, hat die Ausführungsgesetzgebung vorzusehen, dass Verwaltungsübertretungen

1. der §§ 40 Abs. 2 bis 4, 40a sowie 40i mit einer Geldstrafe von 1 000 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis zu 10 000 €,
2. des § 40h Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 € bis zu 5 000 €, im Wiederholungsfall von 1 000 € bis zu 10 000 €,
3. der §§ 40f Abs. 1 bis 3, 40h Abs. 1 sowie 40k Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €,

durch die Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2b) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Übertretungen der §§ 40h Abs. 5 und 40k Abs. 4 von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 000 €, im Wiederholungsfall von 500 € bis zu 2 000 €, zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(3) bis (6) ...

§ 285. (1) bis (50) ...

(51) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 4 Abs. 1, § 5a, § 14a Abs. 2, § 14c Abs. 1, § 14d Abs. 1, § 40, § 40a, §§ 40d bis 40g, § 40h Abs. 1 bis 4, § 40i, § 40j, § 40k Abs. 1 bis 3, § 40l, § 40m, § 54 Abs. 2, § 55b, § 81 Abs. 4, § 82, § 202 Abs. 1, § 204 Abs. 5, § 230 Abs. 3 sowie § 237 Abs. 2a, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2012, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

**Artikel 3****Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes**

§ 99. (1) bis (4) ...

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung

§ 99. (1) bis (4) ...

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung

**Geltende Fassung**

von überlassenen Arbeitskräften zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarung hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 89 bis 92 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 264. (1) bis (26) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

von überlassenen Arbeitskräften zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarung hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 89 bis 92b sind sinngemäß anzuwenden.

§ 264. (1) bis (26) ...

(27) § 99 Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2012 tritt mit 1. Juli 2012 in Kraft..

**Artikel 4****Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

§ 2. (1) bis (2) ...

1. bis 12. ...

13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(3) bis (7) ...

§ 7a. (1) § 7 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, zwingend auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

(2) bis (4) ...

§ 19. (1) ...

1. bis 26. ...

§ 2. (1) bis (2) ...

1. bis 12. ...

13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(3) bis (7) ...

(8) § 2 gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, anzuwenden ist.

§ 7a. (1) § 7 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, zwingend auch für eine/n Arbeitnehmer/in, der/die von einem/einer Arbeitgeber/in ohne Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

(2) bis (4) ...

§ 19. (1) ...

1. bis 26. ...

27. § 2 Abs. 8, § 7a Abs. 1 und § 19 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2012 treten mit 1. Juli 2012 in Kraft.

**Geltende Fassung**

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 2 Abs. 1 letzter Satz der Bundesminister für Finanzen;

1a. hinsichtlich des § 7b Abs. 3 und Abs. 6 der Bundesminister für Finanzen;

2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen

a) für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler,

b) für die übrigen Arbeitsverhältnisse der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

**Vorgeschlagene Fassung**

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 2 letzter Satz, § 7b Abs. 3 und 6 sowie des § 7f die Bundesministerin für Finanzen;

2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen

a) für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler,

b) für die übrigen Arbeitsverhältnisse der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

**Artikel 5****Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes**

§ 9. (1) bis (2) ...

(3) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,

2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,

3. ihnen im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer 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 zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der

§ 9. (1) bis (2) ...

(3) Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmer/innen

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,

2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,

3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(4) Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung 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.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der

**Geltende Fassung**

gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist. Die Beschäftigter sind verpflichtet sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der Nichteignung erfolgt ist. Die Pflichten nach § 58 Abs. 4 bis 7 sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigter haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 131. (1) bis (8) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

gesundheitlichen Nichteignung erfolgt ist. Die Beschäftigter sind verpflichtet sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der Nichteignung erfolgt ist. Die Pflichten nach § 57 Abs. 1 sowie § 58 Abs. 4 bis 7 sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigter haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 131. (1) bis (8) ...

(9) § 9 Abs. 3, 4 und 5 in der Fassung des BGBl. I Nr. XXX/2012 tritt mit 1. Juli 2012 in Kraft.

**Artikel 6****Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes**

§ 2. (1) ...

a) bis d) ...

e) überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988.

(3) a) bis b) ...

c) in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftigter im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und

§ 4. (1) bis (3) ...

1 bis 9 ...

10. für den Ausländer bereits eine Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß § 16 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes vorliegt oder

(5) Bei Vorliegen einer Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß § 16 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes entfallen die Arbeitsmarktprüfung nach Abs. 1 und die Anhörung der kollektivvertragsfähigen

§ 2. (1) ...

a) bis d) ...

e) überlassener Arbeitskräfte im Sinne des § 3 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, und des § 5a Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

(3) a) bis b) ...

c) in den Fällen des Abs. 2 lit. e auch der Beschäftigter im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des § 5a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984 und

§ 4. (1) bis (3) ...

1 bis 9 ...

10. für den Ausländer bereits eine Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß § 16 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes oder gemäß § 40a Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 vorliegt oder

(5) Bei Vorliegen einer Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß § 16 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes oder gemäß § 40a Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 entfallen die Arbeitsmarktprüfung nach Abs. 1 und

**Geltende Fassung**

Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, des Regionalbeirates und des Landesdirektoriums (§ 20 Abs. 2 und 3).

§ 34. (1) bis (40) ...

**Vorgeschlagene Fassung**

die Anhörung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, des Regionalbeirates und des Landesdirektoriums (§ 20 Abs. 2 und 3).

§ 34. (1) bis (40) ...

(41) Die §§ 2 Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. c und 4 Abs. 3 Z 10 und Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2012 treten mit 1. Juli 2012 in Kraft.