



**bmask.gv.at**

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
ARBEIT, SOZIALES UND  
KONSUMENTENSCHUTZ

# **WAS IST NEU IM JAHR 2013?**

---

NEUERUNGEN IM BEREICH ARBEITSMARKT



## WAS IST NEU 2013 - NEUERUNGEN IM BEREICH ARBEITSMARKT

### NEUERUNGEN BEI DER ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Mit 1.1.2013 ist die Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Damit erfolgt die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) in nationales Recht. Die Novelle soll die Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Stammbeschäftigten des Beschäftigerbetriebes verstärken und eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte herbeiführen.

### DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN IM ÜBERBLICK:

Bei Entgelt, Arbeitszeit und Urlaub soll die Gleichstellung mit den Stammarbeitnehmern des Beschäftigers noch verstärkt werden. Gilt beim Beschäftiger kein Kollektivvertrag, keine durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Entgelts, ist bei der Entgeltbemessung auf innerbetriebliche Entgeltregelungen des Beschäftigers Bedacht zu nehmen. Bei Urlaub und Arbeitszeit sind die gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder sonstige im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen, die für die im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmer gelten, auch für die überlassenen Arbeitskräfte maßgeblich.

- » Überlassenen Arbeitskräften ist unter den gleichen Bedingungen Zugang zu Wohlfahrts-einrichtungen- und maßnahmen des Beschäftigers (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung, Beförderungsmittel, Impfkationen) zu gewähren.
- » Klar gestellt wird, dass auch für aus dem Ausland überlassene Arbeitskräfte die bestehenden österreichischen Kollektivverträge zur Gänze gelten. Kernelemente des österreichischen Arbeitsrechts, insbesondere Regelungen über die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub oder Feiertagen, aber auch Kündigungsfristen gelten nun ebenfalls.
- » Die gesetzlichen Diskriminierungsverbote werden explizit auch auf das Verhältnis zwischen überlassener Arbeitskraft und Beschäftiger erstreckt. Führt eine Diskriminierung einer überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers zur Beendigung der Überlassung und in der Folge zu ihrer Kündigung, so kann die Arbeitskraft den Überlasser auf Wiedereinstellung klagen. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Beschäftiger und dem Überlasser, wobei Letzterer vom Beschäftiger den Ersatz sämtlicher Kosten verlangen kann.
- » Die Inhaltserfordernisse an die Vereinbarung zwischen Überlasser und überlassener Arbeitskraft werden erweitert. So sind zukünftig auch die Dauer der Kündigungsfrist, der Kündigungstermin, eine allfällige Einstufung in ein generelles Schema, die vorgesehene Verwendung, der Anfangsbezug, die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit sowie das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs anzugeben.

- » Die „Einsatzinformation“ an die überlassene Arbeitskraft vor Beginn jeder Überlassung muss auch die Einstufung im Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes enthalten und Grundlohn sowie Zulagen, Zuschläge und dergleichen müssen jeweils getrennt ausgewiesen werden. Es muss die zu verrichtende Arbeit angeführt werden, die voraussichtliche Dauer des Einsatzes und gegebenenfalls, dass es sich um auswärtige Arbeit handelt. Wird Schwerarbeit oder Nachtschwerarbeit geleistet, muss der Beschäftigte dem Überlasser melden.
- » Überlassene Arbeitskräfte müssen vor Beginn ihres Einsatzes über spezielle Anforderungen (wie z.B. Schwindelfreiheit) und Gefahren nachweislich und schriftlich informiert werden. Das gilt nunmehr auch vor jeder Änderung der Tätigkeit (auch während eines laufenden Einsatzes). Beschäftigte müssen den Überlassern alle Arbeitsschutzdokumente zur Verfügung stellen und eine Information über die Gefahren am Arbeitsplatz übermitteln.
- » Jede beim Beschäftiger frei werdende Stelle muss künftig im Betrieb öffentlich ausgeschrieben werden und zwar ausdrücklich so, dass überlassene Arbeitskräfte dazu Zugang haben. Überlassene Arbeitskräfte dürfen bei der Besetzung nicht benachteiligt werden.
- » Sowohl Überlasser als auch Beschäftigte sind verpflichtet, die Teilnahme überlassener Arbeitskräfte an internen Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben zu unterstützen.
- » Das Ende der Überlassung ist der überlassenen Arbeitskraft vom Überlasser mindestens 14 Tage vorher mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftigten mindestens 3 Monate gedauert hat und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.
- » Neu eingerichtet wird ein Sozial- und Weiterbildungsfonds. Dieser Fonds soll überlassene Arbeitskräfte während der überlassungsfreien Zeiten („Stehzeiten“) unterstützen, entweder durch finanzielle Zuschüsse oder durch die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Aber auch Überlasser können daraus Leistungen beziehen, wenn sie das Arbeitsverhältnis von überlassenen Arbeitskräften nach dem Ende eines Auftrags aufrechterhalten. Die Finanzierung des Fonds erfolgt durch Beiträge der gewerblichen Arbeitskräfteüberlasser (auch der ausländischen) sowie aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik. Für überlassene Arbeiter beginnt die Beitragspflicht bereits am 1. 1. 2013, für Angestellte erst ab 1. 1. 2017. Der Beitrag steigt stufenweise von 0,25 Prozent (2013) bis 0,8 Prozent (ab 2016) der Beitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz.
- » Die Strafbestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, die seit Inkrafttreten im Jahr 1988 unverändert geblieben sind, wurden nunmehr angepasst und an die Strafen des Gesetzes gegen Lohn- und Sozialdumping angeglichen.

## NEUERUNGEN IM ARBEITSLSENVERSICHERUNGSRECHT

### Zuschlag bei Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des AMS

(2. Stabilitätsgesetz, ab 1. 1. 2013)

Ab 2013 gebührt während der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice ein Zusatzbetrag (Fixbetrag - € 1,86 täglich) zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe. Der Zusatzbetrag wird jährlich valorisiert.

### NEUREGELUNG DES PENSIONSVOVSCHUSSES

(2. Stabilitätsgesetz, ab 1. 1. 2013)

Die vorschussweise Gewährung des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe bei Beantragung einer Pension ist ab 2013 nur mehr möglich, wenn mit der Zuerkennung der Pension zu rechnen ist. Voraussetzung ist insbesondere, dass die Wartezeit für den Anspruch auf eine Pension erfüllt ist und – im Falle der Beantragung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension – ein ärztliches Gutachten über das Bestehen von Invalidität oder Berufsunfähigkeit vorliegt.

Es wird jedoch die vorläufige Gewährung von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bei Erfüllung sämtlicher dafür erforderlicher Voraussetzungen, insbesondere auch hinsichtlich der Verfügbarkeit und Arbeitswilligkeit, möglich sein. Für Personen, deren Arbeitsfähigkeit unsicher ist, sind aber bis zu deren Klärung die Regelungen betreffend die Arbeitsbereitschaft und die Arbeitswilligkeit für längstens zwei Monate nicht anwendbar.

Bei Zuerkennung der Pension wird die vorläufige Leistung wie bisher die Vorschussleistung von der Pensionsversicherung ersetzt und eine Doppelversorgung vermieden.

### ALTERSTEILZEIT

(2. Stabilitätsgesetz, ab 1. 1. 2013)

Für neue Ansprüche auf Altersteilzeitgeld ab 1.1.2013 werden die dazu im Arbeitslosenversicherungsgesetz verankerten Regelungen folgendermaßen neu gestaltet:

Als Beitrag zur Anhebung des tatsächlichen Pensionsalters wird die Möglichkeit geschaffen, die Altersteilzeit bei einer kontinuierlichen Verringerung der Arbeitszeit nicht nur bis zum frühest möglichen Pensionsantritt, sondern bis zum gesetzlichen Pensionsalter (Frauen 60 Jahre, Männer 65 Jahre), längstens jedoch für fünf Jahre, in Anspruch zu nehmen. Diese Form des „Ausgleitens“ aus dem Arbeitsprozess ermöglicht älteren Arbeitnehmern einen längeren Verbleib im Erwerbsleben.

» Bei Blockzeitvereinbarungen ist eine Inanspruchnahme weiterhin nur bis zur Erfüllung der Voraussetzungen für eine Alterspension möglich. Darüber hinaus ist die Einstellung einer zuvor arbeitslosen Ersatzkraft oder die Ausbildung eines zusätzlichen Lehrlings erforderlich.

» Für den Fall, dass sich bei Änderungen im Pensionsrecht ein späterer Pensionsstichtag

ergibt, ist eine Verlängerungsmöglichkeit bestehender Altersteilzeitvereinbarungen gesetzlich vorgesehen.

### **ÜBERGANGSGELD NACH ALTERSTEILZEIT: SCHLISSUNG VON LÜCKEN ZWISCHEN ENDE DER ALTERSTEILZEIT UND FRÜHESTMÖGLICHEM PENSIONSANTRITT**

(2. Stabilitätsgesetz, ab 1. 1. 2013)

Personen, deren Altersteilzeitvereinbarung vor dem 1. Jänner 2012 begonnen hat, haben nach deren Ende Anspruch auf Übergangsgeld nach Altersteilzeit, wenn auf Grund der Änderungen im Pensionsrecht eine, zum Zeitpunkt des Abschlusses der Altersteilzeitvereinbarung nicht vorhersehbare Lücke zwischen dem Ende der Altersteilzeit und dem frühestmöglichem Pensionsantritt entsteht und der Arbeitgeber einer Verlängerung der Altersteilzeitvereinbarung nicht zustimmt. Das Übergangsgeld nach Altersteilzeit gebührt in der Höhe des Arbeitslosengeldes. Mit dieser Regelung werden Härtefälle vermieden.

### **AUFLÖSUNGSABGABE BEI BEENDIGUNG EINES DIENSTVERHÄLTNISSES**

(2. Stabilitätsgesetz, ab 1. 1. 2013)

Zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses oder freien Dienstverhältnisses muss die Dienstgeberin/der Dienstgeber eine Abgabe in Höhe von 113 Euro entrichten. Dieser Betrag wird jährlich valorisiert.

Die Einnahmen werden zur Finanzierung erforderlicher Maßnahmen für durch die Beendigung des Dienstverhältnisses arbeitslos gewordene Personen beitragen.

In bestimmten Fällen, z.B. bei Auflösung eines Dienstverhältnisses im Probemonat oder Auflösung des Dienstverhältnisses durch den/die Arbeitnehmer/in, ist keine Abgabe zu entrichten.

Eine Ausnahmeregelung gilt auch für die Auflösung von Dienstverhältnissen von Bauarbeiterinnen/Bauarbeitern vor dem 1. Juli 2013. Für die se erfolgt eine pauschale Abgeltung aus der Bauarbeiter-Urlaubskasse.

### **KURZARBEIT BZW. KURZARBEIT MIT QUALIFIZIERUNG**

(Sozialrechtsänderungsgesetz – SRÄG – ab 1.1.2013)

Befristete Sonderregelungen sollen den Einsatz der Kurzarbeit und der Kurzarbeit mit Qualifizierung erleichtern:

- » Möglichkeit des Wechsels von Kurzarbeit zu Kurzarbeit mit Qualifizierung
- » Möglichkeit der Verlängerung von Beihilfen, die vor Ende 2013 gewährt werden, auf bis zu 24 Monate

Bei Kurzarbeit ab dem 5. Monat und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung von Beginn an:

- » Abgeltung des Mehraufwands an Sozialversicherungsbeiträgen für die Dienstgeber

## NEUERUNGEN IM AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSRECHT

### FACHKRÄFTEVERORDNUNG FÜR 2013

» Drittstaatsangehörige Personen mit folgenden Mangelberufen können eine Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten, wenn sie die erforderlichen Mindestpunkte erreichen und ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in einem solchen Mangelberuf haben:

- » Fräser
- » Dreher
- » Techniker mit höherer Ausbildung (Ing) für Maschinenbau
- » Dachdecker
- » DI für Starkstromtechnik
- » Schweißer/Schneidbrenner
- » Bautischler
- » Elektroinstallateure, -monteure
- » Landmaschinenbauer
- » Techniker mit höherer Ausbildung (Ing) für Starkstromtechnik
- » DI für Maschinenbau
- » Rohrinstallateure, -monteure
- » Zimmerer
- » Techniker für Maschinenbau
- » Schlosser
- » Bau- und Möbeltischler
- » Techniker mit höherer Ausbildung (Ing) für Datenverarbeitung -
- » Techniker für Starkstrom
- » Dipl. Krankenpfleger/-schwestern
- » Besondere Techniker mit höherer Ausbildung (Ing)
- » Bodenleger
- » Werkzeug-/Schnitt-/Stanzmacher
- » Holzmaschinenarbeiter
- » Lackierer

### NEUE WERTGRENZEN IM AuslBG

» Gesetzliche Mindestentlohnung für den Erhalt einer Rot-Weiß-Rot-Karte:

- |                  |                             |
|------------------|-----------------------------|
| Schlüsselkräfte: | unter 30 Jahre € 2.220      |
|                  | über 30 Jahre € 2.664       |
|                  | Studienabsolventen: € 1.998 |
- » Gesetzliche Mindestentlohnung für Top-Manager: € 5.328

## JUGENDLICHE

### ÖSTERREICHWEITER, FLÄCHENDECKENDER AUSBAU DES JUGENDCOACHING

Um den Übergang Schule – Beruf zu verbessern und die Zahl jener Jugendlichen, die keine weiterführende (Aus-)Bildung beginnen, zu reduzieren, wird das Jugendcoaching beginnend mit 01. Jänner 2013 auf die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg ausgerollt. Seit Jänner 2012 wird das Jugendcoaching in Wien und der Steiermark für alle SchülerInnen im individuellen 9. Schulbesuchsjahr sowie bildungsferne Jugendliche angeboten. Seit September dieses Jahres ist das Angebot in Salzburg eingerichtet.

Im Jahr 2013 werden nach aktuellen Schätzungen bis zu 27.500 junge Menschen von diesem Beratungs- und Begleitungsangebot profitieren.

### PROGRAMMS „AUSBILDUNGSFIT“

Für benachteiligte Jugendliche, denen Basisqualifikationen und Fähigkeiten fehlen, die für eine Anschlussfähigkeit an die Berufsschule und die Arbeitswelt unerlässlich sind, wird ein flächendeckendes, entsprechend niederschwelliges standardisiertes Angebot entwickelt, das konsequent darauf abzielt, durch individuelle Förderung in eine Berufsausbildung oder in den Arbeitsmarkt zu münden. In einer ersten Phase wird dieses Programm „Ausbildungs-Fit“ in einigen bereits existierenden und geeigneten niederschwelligen Jugendprojekten in Wien und der Steiermark bis Ende 2013 pilotiert.

### „COACHING FÜR LEHRLINGE UND LEHRBETRIEBE“ IN VIER BUNDESLÄNDERN

Um die „Drop-Out“-Quote aus Lehrverhältnissen zu reduzieren und eine größere Anzahl an Jugendlichen als bisher dazu zu motivieren, ihre FacharbeiterInnenausbildung mit der Lehrabschlussprüfung zu beenden, wurden zudem im Einvernehmen zwischen BMWFJ und BMASK weitere Maßnahmen entwickelt. Seit Oktober 2012 stehen im Rahmen eines Pilotprojektes „Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe“ in den Bundesländern Wien, Oberösterreich, Steiermark und Tirol 80 Coaches für die Lehrlinge und Betriebe bzw. die AusbilderInnen zur Verfügung.

### BESSERE FINANZIELLE ABSICHERUNG FÜR SCHULUNGSTEILNEHMERINNEN

Anhebung der DLU-Mindeststandards

Die Mindestsätze für die Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, die im Fall von keinen oder niedrigen Ansprüchen in der Arbeitslosenversicherung gewährt werden, werden ab 1.1.2013 angehoben: Für Jugendliche bis 18 Jahre von € 8,- auf € 9,- für Teilzeitmaßnahmen (von 16 bis 25 Wochenstunden) von € 12,50 auf € 14,00,- sowie für Vollzeitmaßnahmen von € 18,5,- auf € 20,-.



**bmask.gv.at**

BUNDESMINISTERIUM FÜR  
ARBEIT, SOZIALES UND  
KONSUMENTENSCHUTZ

### **SOZIALTELEFON**

Bürgerservice des Sozialministeriums

Tel.: 0800 - 20 16 11

Mo bis Fr 08:00 - 12:00 Uhr

Langer Donnerstag 08:00 - 16:00 Uhr

### **PFLEGETELEFON**

Tel.: 0800 - 20 16 22

Mo bis Do 08:00 - 16:00 Uhr

Fr 8:00 – 13.00 Uhr

Fax: 0800 - 22 04 90

[pflegetelefon@bmask.gv.at](mailto:pflegetelefon@bmask.gv.at)

### **BROSCHÜRENSERVICE**

Tel.: 0800 - 20 20 74

[broschuerenservice@bmask.gv.at](mailto:broschuerenservice@bmask.gv.at)

<https://broschuerenservice.bmask.gv.at>

### **BRIEFKASTEN**

Für Anregungen und allgemeine Fragen:

[briefkasten@bmask.gv.at](mailto:briefkasten@bmask.gv.at)

### **BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 - 0

[www.bmask.gv.at](http://www.bmask.gv.at)

