

# Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

**Bundesgesetz vom 23. März 1988 (idF BGBl I 2000/44 Art 18),  
mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt  
(Arbeitskräfteüberlassungsgesetz – AÜG)  
sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz,  
das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und die Gewerbeordnung 1973  
geändert werden**

## Inhaltsverzeichnis:

### ARTIKEL I

#### Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

##### Abschnitt I

##### Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich .....	§ 1
Zweck .....	§ 2
Begriffsbestimmungen .....	§ 3
Beurteilungsmaßstab .....	§ 4

##### Abschnitt II

##### Allgemeine Grundsätze

Arbeitgeberpflichten .....	§ 5
Arbeitnehmerschutz .....	§ 6
Haftungsbeschränkung .....	§ 7
Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft .....	§ 8
Streik und Aussperrung .....	§ 9

##### Abschnitt III

##### Besondere Bestimmungen

Ansprüche der Arbeitskraft .....	§ 10
Urlaubsanspruch bei grenzüber- schreitender Überlassung .....	§ 10a
Vertragliche Vereinbarungen .....	§ 11
Mitteilungspflichten .....	§ 12

Informationspflichten des Beschäftigers .....	§ 12a
Aufzeichnungen .....	§ 13
Bürgschaft .....	§ 14

##### Abschnitt IV

##### Gemeinsame Bestimmungen

Verordnungsermächtigung .....	§ 15
Grenzüberschreitende Überlassung .....	§ 16
Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum .....	§ 16a
Anzeigepflicht .....	§ 17
Untersagung .....	§ 18
Zuständigkeit und Verfahren .....	§ 19
Überwachung und Auskunftspflicht .....	§ 20
Amtshilfe .....	§ 21
Strafbestimmungen .....	§ 22
Inkrafttreten .....	§ 23

**ARTIKEL II bis V** (*Änderungen des AMFG,  
ArbVG, ASVG und der GewO 1973*)

##### ARTIKEL VI

Schlußbestimmungen
Wirksamkeitsbeginn
Vollziehung

## ARTIKEL I

### Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

#### Abschnitt I

#### Allgemeine Bestimmungen

##### Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV dieses Gesetzes ist

1. die Überlassung von Arbeitskräften durch oder an den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband;

2. die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften;

3. die Überlassung von Arbeitskräften durch Erzeuger, Verkäufer oder Vermieter von technischen Anlagen oder Maschinen, wenn

a) zur Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur von technischen Anlagen oder Maschinen oder

b) zur Einschulung von Arbeitnehmern des Beschäftigers die überlassenen Arbeitskräfte als Fachkräfte erforderlich sind und der Wert der Sachleistung überwiegt;

4. die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit

a) zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder

b) zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, der Forschung und Entwicklung, der Ausbildung, der Betriebsberatung oder der Überwachung oder

c) in Form einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft;

5. die Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl Nr 98, und des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBI Nr 58/1906, sofern der Sitz und der Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des EWR liegt und die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört;

6. die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen sozialer Dienste öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen;

7. die Überlassung von Arbeitskräften bei der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshilfegesetz, BGBl Nr 474/1974.

(3) Der Abschnitt III (§§ 10 bis 14) dieses Bundesgesetzes ist nur auf die bewilligungspflichtige Überlassung von Arbeitskräften anzuwenden.

(4) § 10 Abs 1, 3 und 4 sowie § 10a sind jedoch bei Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen (Abs 1 Z 5) anzuwenden, sofern die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.

#### Zweck

§ 2. (1) Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bezweckt

1. den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmer-schutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, und

2. die Regelung der Arbeitskräfteüberlassung zur Vermeidung arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen.

(2) Für jede Überlassung von Arbeitskräften gilt, daß keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf.

(3) Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

#### Begriffsbestimmungen

§ 3. (1) Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.

(2) Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.

(3) Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.

(4) Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind.

#### Beurteilungsmaßstab

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

(2) Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte 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 zu-rechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder

2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des 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

## Abschnitt II

### Allgemeine Grundsätze

#### Arbeitgeberpflichten

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

(2) Als Beschäftigungsort (§ 30 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl Nr 189/1955) gilt

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

2. bei einem ausländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Beschäftigten.

#### Arbeitnehmerschutz

**§ 6.** (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten gilt der Beschäftigte als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Hinsichtlich des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes, gilt weiterhin auch der Überlasser als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(3) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten obliegen die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftigten.

(4) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muß, daß der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

### Haftungsbeschränkung

**§ 7.** (1) Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl Nr 80/1965, und das Organhaftpflichtgesetz, BGBl Nr 181/1967, gelten sowohl zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft als auch zwischen dem Beschäftigten und der überlassenen Arbeitskraft.

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

### Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft

**§ 8.** (1) Ansprüche, die der überlassenen Arbeitskraft nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(2) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftigten, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft dienen, sind verboten.

### Streik und Aussperrung

**§ 9.** Die Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

## Abschnitt III

### Besondere Bestimmungen

#### Ansprüche der Arbeitskraft

**§ 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 Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit. War das tatsächliche Beschäftigungsausmaß der Arbeitskraft während der letzten 13 Wochen überwiegend höher als die vereinbarte Arbeitszeit, so gebührt durch 14 Tage Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Dies gilt nicht, wenn für die Dauer eines von vornherein mit einem bestimmten Kalendertag befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer eine längere als die ursprünglich vorgesehene Arbeitszeit vereinbart wird.

(3) Während der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrags auch für die überlassene Arbeitskraft.

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

(5) Bei Kündigung des Vertrages zwischen Arbeitskraft und Überlasser ist eine Kündigungsfrist von 14 Tagen einzuhalten, sofern nicht durch Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag eine längere Frist festgesetzt ist.

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

## **Vertragliche Vereinbarungen**

**§ 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.

(2) Verboten sind insbesondere Bedingungen, welche

1. den Anspruch auf Arbeitsentgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers 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 befristeten;

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.

(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.

## **Mitteilungspflichten**

**§ 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.

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

## **Informationspflichten des Beschäftigten**

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

## **Aufzeichnungen**

**§ 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 nach der Fachgruppenordnung, BGBl Nr 223/1947,

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 dem zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (§ 19 Abs 1) 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,

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) Die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen haben die Daten gemäß Abs 4 dem Arbeitsmarktservice zur Verfügung zu stellen.

(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.

### Bürgschaft

**§ 14.** (1) Der Beschäftiger haftet für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung als Bürge (§ 1355 des ABGB).

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

(3) Bei Insolvenz des Überlassers entfällt die Haftung des Beschäftigers als Bürge, wenn die über-

lassene Arbeitskraft Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl Nr 324/1977, hat, soweit dadurch die Befriedigung der in Abs 1 erwähnten Ansprüche tatsächlich gewährleistet ist.

## Abschnitt IV

### Gemeinsame Bestimmungen

#### Verordnungsermächtigung

**§ 15.** (1) Der *Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales* kann nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten durch Verordnung festlegen, daß für den Bereich bestimmter gesetzlicher Interessenvertretungen der Beschäftiger oder für bestimmte Fachgruppen

1. die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers nur bis zu einem bestimmten Anteil

a) der unselbständig Beschäftigten,

b) der Arbeiter oder

c) der Angestellten des Betriebes zulässig ist;

2. die zulässige Dauer der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers beschränkt wird;

3. die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in bestimmte Staaten zulässig ist.

(2) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs 1 Z 1 und 2 ist, daß in dem von der Verordnung erfaßten Bereich der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte mehr als ein Zehntel der Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten, der Arbeiter oder der Angestellten beträgt.

(3) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs 1 Z 3 ist, daß der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist und arbeitsmarktliche, volkswirtschaftliche oder andere wichtige öffentliche Interessen dafür sprechen.

(4) Die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs 1 anzufragen.

#### Grenzüberschreitende Überlassung

**§ 16.** (1) Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist nur zulässig, wenn eine Verordnung gemäß § 15 Abs 1 Z 3 besteht oder ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland kann auf Antrag des Überlassers erteilt werden, wenn keine arbeitsmarktlichen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen und der Schutz der Arbeitskräfte nicht gefährdet ist.

(3) Die Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs 4 erteilt wurde.

(4) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften 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 Arbeitskräfte ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und

3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer bewirkt.

(5) Die Bewilligung nach Abs 4 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger

1. gegen die Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes verstoßen hat oder

2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder

3. Verpflichtungen eines Arbeitgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

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

(7) Die Bewilligung nach Abs 4 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

## Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum

§ 16a. Auf Überlassungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) ist § 16 nicht anzuwenden.

### Anzeigepflicht

§ 17. (1) Der Überlasser, der gemäß § 257 Abs 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994, BGBl Nr 194, nicht der Bewilligungspflicht unterliegt, hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats dem zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen anzuzeigen.

(2) Der Überlasser hat bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich die grenzüberschreitende Überlassung dem nach dem Sitz des Betriebes des Beschäftigers zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vor der Arbeitsaufnahme in Österreich anzuzeigen.

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

1. Name und Anschrift des Beschäftigers,

2. Namen, Geburtsdaten und Sozialversicherungsnummern der überlassenen Arbeitskräfte,

3. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung beim Beschäftiger,

4. Höhe des den einzelnen Arbeitskräften gebührenden Entgelts,

5. Orte der Beschäftigung und

6. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte.

### Untersagung

§ 18. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften durch Überlasser, die gemäß § 257 Abs 2 der Gewerbeordnung 1994 nicht der Bewilligungspflicht unterliegen, ist zu untersagen, wenn der Überlasser die ihm auf Grund des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes obliegenden Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einer Arbeitskraft, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(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.

(3) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Arbeitskräften werden durch die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Arbeitskräfte binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen, vom Überlasser verschuldeten Grund zur vorzeitigen Vertragsauflösung.

### Zuständigkeit und Verfahren

§ 19. (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist bei dem nach dem Sitz des Betriebes zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen einzubringen. Über diesen Antrag sowie über die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften entscheidet das zuständige Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen.

(2) Vor der Entscheidung sind die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der

Arbeitnehmer anzuhören; im Falle der Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften überdies das zuständige Arbeitsinspektorat oder die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zuständige Behörde.

(3) Über Berufungen gegen Bescheide des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen entscheidet der *Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales*.

(4) Berufungen gegen die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften haben keine aufschiebende Wirkung.

(5) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung vom Ausland nach Österreich ist beim *Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales* einzubringen. Über diesen Antrag sowie über den Widerruf der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung vom Ausland nach Österreich entscheidet der *Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales* im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten.

(6) Vor der Entscheidung gemäß Abs 5 sind die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragfähigen Berufsvereinigungen (*richtig: Berufsvereinigungen*) der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anzuhören.

## Überwachung und Auskunftspflicht

**§ 20.** (1) Der *Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales*, die und die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz dienenden 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 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zu überwachen.

(2) Die Überlasser und die Beschäftiger von Arbeitskräften haben den im Abs 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern 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 Beschäftiger haben den im Abs 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

## Amtshilfe

**§ 21.** (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den *Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales*, die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen, die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 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 Arbeitskraft,

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, die Fachgruppe und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers übermitteln.

## Strafbestimmungen

**§ 22.** (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung 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) als Überlasser oder Beschäftiger gesetzwidrige Vereinbarungen trifft (§§ 8 und 11 Abs 2) und deren Einhaltung verlangt,

b) Arbeitskräfte in von Streik oder Aussperrung betroffene Betriebe überläßt (§ 9),

c) als Überlasser oder Beschäftiger an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 16) beteiligt ist,

d) trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit (§ 18) Arbeitskräfte überläßt;

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),

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).

(2) Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe nach Abs 1 ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(3) Die Eingänge aus den gemäß Abs 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Arbeitsmarktservice zu.

## Inkrafttreten

§ 23. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1988 in Kraft.

(2) § 1 Abs 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl Nr 460/1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.

(3) Die §§ 1 Abs 3, 13 Abs 4 und 5, 15, 17, 18 Abs 1, 19 Abs 1 bis 3, 20 Abs 1, 21 Abs 1 und 22 Abs 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl Nr 314/1994 treten mit 1. Juli 1994 in Kraft. Bis zum In-Kraft-Treten des § 5 Z 1 lit b des Bundessozialämtergesetzes (Art 33 des Arbeitsmarktservice-Begleitgesetzes, BGBl Nr 314/1994) obliegen die Aufgaben und Befugnisse der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.

(4) Die §§ 1, 10a, 12a, 13, 16a und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 120/1999 treten mit 1. Oktober 1999 in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 30. September 1999 ereignen.

(5) § 11 Abs 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 44/2000 tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft.

(6) § 22 Abs 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl I Nr 136/2001 tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

## ARTIKEL II bis V

(Änderungen des AMFG, ArbVG, ASVG und der GewO 1973)

## ARTIKEL VI

### Schlußbestimmungen

### Wirksamkeitsbeginn

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1988 in Kraft.

(2) Verordnungen und Bescheide auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden; sie dürfen jedoch erst mit dem im Abs 1 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft treten.

### Vollziehung

1. Mit der Vollziehung der Art I bis IV dieses Bundesgesetzes sind betraut:

a) hinsichtlich des § 7 Abs 1 in bezug auf das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz der Bundesminister für Justiz;

b) hinsichtlich des § 15 und des § 16 Abs 3 bis 7 der *Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales* im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten;

c) hinsichtlich des § 19 Abs 2 und des § 20, soweit das Verkehrs-Arbeitsinspektorat berufen ist, der *Bundesminister für Wissenschaft und Verkehr*;

d) hinsichtlich des § 19 Abs 2 und des § 20, soweit die Bergbehörden berufen sind, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten;

e) hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der *Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales*.

2. Die Zuständigkeit zur Vollziehung des Art V dieses Bundesgesetzes bestimmt sich nach § 381 Abs 3 bis 8 der Gewerbeordnung 1973 in der Fassung des Art V Z 5 dieses Bundesgesetzes.