

[27.10.2011]

## Stellungnahme XI/2011

### zur Änderung des AÜG durch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

#### I. Allgemeines

Im Zuge der Einführung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes wurde auch das AÜG geändert und die §§ 1, 17 und 20 AÜG novelliert. Die Neufassung trat mit 1.5.2011 in Kraft.

#### II. Änderungen in § 1 AÜG

Der Gesetzgeber hat insbesondere die Geltungsbereichsregelungen in § 1 AÜG novelliert und diese Norm durchgreifend neu strukturiert und formuliert. Konkret wurden folgende Änderungen vorgenommen:

##### 1. Teilausnahmen Abschnitt II bis IV AÜG

Für die nachfolgend unter Punkt 1. dargestellten Sachverhalte gelten folgende Regelungen des AÜG:

Anzuwendende Rechtsvorschriften	<u>Nicht</u> anzuwendende Rechtsvorschriften

<p>§§ 1 – 4 (Abschnitt I; Allgemeine Bestimmungen über <b>Geltungsbereich</b> und <b>Zweck</b> sowie <b>Begriffsbestimmungen</b> und <b>Beurteilungsmaßstab</b> ob Überlassung vorliegt)</p>	<p>§§ 5 – 9 (Abschnitt II; Allgemeine Grundsätze über <b>Arbeitgeberpflichten</b>, <b>Arbeitnehmerschutz</b>, <b>Haftungsbeschränkungen</b>, <b>Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft</b> und Regelung zu <b>Streik</b> und Aussperrung)</p>
<p>§§ 23 – 26 (Abschnitt V; <b>Schlussbestimmungen</b> über In-Kraft-Treten, sprachliche Gleichbehandlung, Verweisungen und Vollziehung des Gesetzes)</p>	<p>§§ 10 – 14 (Abschnitt III; Besondere Bestimmungen über die <b>Ansprüche</b> der Arbeitskraft, <b>Urlaubsanspruch</b> bei grenzüberschreitender Überlassung, vertragliche Vereinbarungen, <b>Mitteilungs- und Informationspflichten</b>, notwendige <b>Aufzeichnungen</b> und <b>Bürgschaft</b>)</p>
	<p>§§ 15 – 22 (Abschnitt IV; Regelungen zur Verordnungsermächtigung, <b>grenzüberschreitenden</b> Überlassung, Anzeigepflicht, <b>Untersagung</b> der Arbeitskräfteüberlassung, <b>Verfahren</b>, <b>Überwachung</b> und Auskunftspflicht, Amtshilfe, <b>Strafbestimmungen</b>)</p>

§ 1 Abs 2 Z 3 AÜG ALT nahm vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV AÜG „die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften“ aus.

Nach § 1 Abs 2 Z 2 AÜG NEU ist vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV AÜG „die Überlassung von Arbeitskräften, die dem Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 387, unterliegen“, ausgenommen.

Nach den Erläuternden Bemerkungen<sup>1</sup> wurde diese kompetenzrechtlich bedingte Ausnahme<sup>2</sup> gegenüber der alten Fassung präzisiert und umfasst nunmehr Arbeitskräfte, die dem Landarbeitsgesetz 1984 unterliegen.

Abgesehen von der Überlassung von Arbeitskräften „durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband“ (§ 1 Abs 2 Z 1 AÜG NEU) bestehen nach dem AÜG NEU keine weiteren Teilausnahmen der Abschnitte II bis IV mehr.

## 2. Teilausnahmen §§ 10 bis 16a AÜG

Für die unter Punkt a – e beschriebenen Sachverhalte gelten folgende Regelungen des AÜG:

<b>Anzuwendende Rechtsvorschriften</b>	<b><u>Nicht</u> anzuwendende Rechtsvorschriften</b>
§§ 1 – 4 (Abschnitt I; Allgemeine Bestimmungen über <b>Geltungsbereich</b> und <b>Zweck</b> sowie <b>Begriffsbestimmungen</b> und <b>Beurteilungsmaßstab</b> ob Überlassung vorliegt)	§§ 10 – 14 (Abschnitt III; Besondere Bestimmungen über die <b>Ansprüche</b> der Arbeitskraft, <b>Urlaubsanspruch</b> bei grenzüberschreitender Überlassung, vertragliche Vereinbarungen, <b>Mitteilungs- und Informationspflichten</b> , notwendige <b>Aufzeichnungen</b> und <b>Bürgschaft</b> )

<sup>1</sup> ErläutRV 1076 der Beilagen XXIV. GP 11.

<sup>2</sup> Für den nur der Grundsatzgesetzgebung des Bundes unterliegenden Bereich des Arbeitsrechts sowie Arbeiter- und Angestelltenschutzes gilt - soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt (Art. 12 Abs 1 Z 6 B.VG) - das Landarbeitsgesetz 1984.

§§ 5 – 9 (Abschnitt II; Allgemeine Grundsätze über <b>Arbeitgeberpflichten</b> , <b>Arbeitnehmerschutz</b> , <b>Haftungsbeschränkungen</b> , <b>Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft</b> und Regelung zu <b>Streik</b> und Aussperrung)	§§ 15 – 16 a (Teil von Abschnitt IV; Verordnungsermächtigung, <b>grenzüberschreitende</b> Überlassung)
§§ 17 – 22 (Teil von Abschnitt IV; Anzeigepflicht, <b>Untersagung</b> der Arbeitskräfteüberlassung, <b>Verfahren</b> , <b>Überwachung</b> und Auskunftspflicht, Amtshilfe, <b>Strafbestimmungen</b> )	
§§ 23 – 26 (Abschnitt V; <b>Schlussbestimmungen</b> über In-Kraft-Treten, sprachliche Gleichbehandlung, Verweisungen und Vollziehung des Gesetzes)	

Die nunmehr in **§ 1 Abs 3 AÜG NEU** enthaltenen Ausnahmen vom Geltungsbereich der §§ 10 bis 16a AÜG wurden **auf Überlassungen zwischen inländische Unternehmen eingeschränkt**, damit das EU-rechtlich festgelegten Mindestniveau gewährleistet wird. Inhaltlich entsprechen sie weitgehend den bisher in § 1 Abs 2 Z 3 - 5, Abs 3 und Abs 4 AÜG ALT enthaltenen Regelungen.<sup>3</sup>

Hinzuweisen ist darauf, dass sämtliche nunmehr geltenden **Ausnahmebestimmungen in § 1 Abs 3 und Abs 4 AÜG NEU** „nur“ die **§§ 10 – 16a AÜG** umfassen und damit der **Abschnitt II** im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage auch bei den in § 1 Abs 3 und 4 AÜG NEU genannten Ausnahmefällen zur Anwendung kommt (vgl Tabelle oben). Dies bedeutet

---

<sup>3</sup> Vgl auch ErläutRV 1076 der Beilagen XXIV. GP 10 f.

unter anderem, dass von den Ausnahmevorschriften erfasste **Beschäftigter** daher für die Dauer der Überlassung als **Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften** gelten und ihnen die **Fürsorgepflichten** des Arbeitgebers obliegen.

Um das gebotene Schutzniveau wirksam zu gewährleisten, sind auch die der **Überprüfung und Sicherstellung der Einhaltung der Schutznormen** dienenden Regelungen der **§§ 17 - 22 AÜG** nicht mehr von der Ausnahme erfasst (siehe Tabelle oben).<sup>4</sup>

Konkret sind nunmehr folgende Sachverhalte teilweise vom Anwendungsbereich des AÜG ausgenommen:

a. § 1 Abs 3 Z 1 AÜG NEU: „Nachbarschaftshilfe“

*„1. die **vorübergehende** Überlassung von Arbeitskräften an Beschäftigter, welche **die gleiche Erwerbstätigkeit** wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, dass der **Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt**, bis zur Höchstdauer von **sechs Monaten** im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Arbeitskräfte zusammenzuzählen sind (§ 135 Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194“).*

- Diese Bestimmung wurde neu in § 1 AÜG eingefügt. Sie ist ident mit jener des § 135 Abs 2 Z 1 Gewo 1994 (Überlassung von Arbeitskräften) und soll Arbeitskräfteüberlassung im Falle der sog. „Nachbarschaftshilfe“ umfassen. Deshalb ist für die Anwendbarkeit der Bestimmung Grundvoraussetzung, dass sowohl Überlasser als auch Beschäftigter die gleiche Erwerbstätigkeit ausüben.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> ErläutRV 1076 der Beilagen XXIV. GP 11.

<sup>5</sup> Interessant ist, dass hier die „vorübergehende“ Überlassung bis zu 6 Monate pro Kalenderjahr betragen darf, wohingegen bei der privilegierten Konzernüberlassung bloß Zeiträume von bis zu 13 Wochen als vorübergehend angesehen werden (siehe Punkt d).

b. § 1 Abs 3 Z 2 AÜG NEU „Inbetriebnahme, Wartung, Reparatur, Einschulung“

„2. 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** (§ 135 Abs. 2 Z 2 der Gewerbeordnung 1994)“

§ 1 Abs 3 Z 2 AÜG NEU entspricht – mit Ausnahme des Verweises auf § 135 Abs 2 der GewO 1994 – genau den Regelungen in § 1 Abs 2 Z 3 AÜG ALT. Im Gegensatz zur alten Regelung bezieht sich die neue Regelung jedoch – wie bereits ausgeführt – nur auf **Überlassungen zwischen inländischen Unternehmen.**<sup>6</sup>

c. § 1 Abs 3 Z 3 AÜG NEU „ARGE, betriebliche Zusammenarbeit“

„3. 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** (§ 135 Abs. 2 Z 3 der Gewerbeordnung 1994)“

Auch § 1 Abs 3 Z 3 AÜG NEU entspricht – mit Ausnahme des Verweises auf § 135 Abs 2 der GewO 1994 – § 1 Abs 2 Z 4 AÜG ALT. Auch hier bezieht sich die

---

<sup>6</sup> Es besteht „nur“ eine Ausnahme der §§ 10 bis 16a AÜG statt – wie früher – eine Ausnahme der Abschnitte II bis IV AÜG.

Ausnahme nun jedoch nur auf **Überlassungen zwischen inländischen Unternehmen**.

d. § 1 Abs 3 Z 4 AÜG NEU: „Konzernüberlassung“

„4. die **vorübergehende** 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, RGBl. Nr. 58/1906, sofern der **Sitz** und der **Betriebsstandort** beider Konzernunternehmen innerhalb des **Bundesgebietes** liegt und die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört.“

- Diese Bestimmung sieht – im Gegensatz zur Vorgängerbestimmung – ausdrücklich vor, dass das **Konzernprivileg** nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden ist, in denen **Sitz und Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des Bundesgebiets** liegen.

Hintergrund für die Einschränkung auf Überlassungen innerhalb Österreichs ist die Entsende-Richtlinie, welche sicherstellen will, dass in einem Mitgliedstaat nicht über einen längeren Zeitraum hinweg Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem Recht dieses Mitgliedstaates unterworfen sind.<sup>7</sup>

Interessant ist, dass **Sitz und Betriebsstandort** in Österreich liegen müssen.<sup>8</sup> Weshalb das Gesetz fordert, dass neben Sitz auch Betriebsstandort in Österreich liegen muss, erklären die Materialien nicht.

Nach den Erläuternden Bemerkungen<sup>9</sup> führt das nunmehr eingeschränkte Konzernprivileg nicht zu einer **Diskriminierung** ausländischer Konzernüberlasser

---

<sup>7</sup> Vgl. ErläutRV 1076 der Beilagen XXIV. GP 10 f.

<sup>8</sup> Bei den übrigen Ausnahmetatbeständen des § 1 Abs 3 AÜG NEU wird bloß auf eine Überlassung zwischen **inländischen Unternehmen** abgestellt.

<sup>9</sup> Vgl. ErläutRV 1076 der Beilagen XXIV. GP 10.

mit Sitz im EWR: Unternehmen mit Sitz oder Betriebsstandort in Österreich sind ohnehin an den jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag gebunden.

In der Lehre<sup>10</sup> wird die neue Regelung des Konzernprivilegs kritisiert, da **§ 10 Abs 1 AÜG** (welcher im Falle der vorübergehenden Konzernüberlassung zwischen Unternehmen mit Sitz und Betriebsstandort in Österreich nicht anwendbar ist) vorsieht, dass die überlassene Arbeitskraft während der Überlassung einen Anspruch auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertraglich oder gesetzlich festgelegte Entgelt hat. *Kühteubl/Wieder* weisen darauf hin, dass es durchaus vorkommen kann, dass ein inländisches konzernangehöriges Überlasserunternehmen einem anderen Kollektivvertrag als das konzernverbundene Beschäftigerunternehmen unterliegt und dieser Kollektivvertrag ein niedrigeres Entgelt als der Beschäftiger-Kollektivvertrag vorsieht. Bei einer privilegierten Konzernüberlassung hätten Arbeitskräfte dann nur Anspruch auf Entlohnung nach dem schlechteren Überlasser-Kollektivvertrag, wohingegen bei einer nicht § 1 Abs 3 Z 4 AÜG NEU unterliegenden Konzernüberlassung das ausländische Überlasserunternehmen mit Sitz im EWR § 10 AÜG zu beachten hätte. Im Ergebnis wäre damit die inländische Konzernüberlassung „billiger“ und damit bevorzugt, was im Spannungsverhältnis zur Dienstleistungsfreiheit steht.

- § 1 Abs 3 Z 4 AÜG NEU bezieht sich weiters nur auf den Fall der **vorübergehenden** Überlassung.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> *Kühteubl/Wieder*, Das neue Lohn- und SozialdumpingbekämpfungsgG, ZAS 2011/36, 218.

<sup>11</sup> Auch diesbezüglich gibt es daher eine Änderung im Vergleich zur alten Rechtslage, da nach § 1 Abs 2 Z 5 AÜG ALT die (auch nicht bloß vorübergehende) Konzernüberlassung von Abschnitt II bis IV des AÜG ausgenommen war. Auf Grund von § 1 Abs 4 AÜG ALT waren jedoch die Bestimmungen in § 10 Abs 1, 3 und 4 sowie § 10a dennoch anzuwenden, sofern die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgte.

Bei der Frage, ob eine vorübergehende Überlassung vorliegt, ist auf die dauernde Einreihung der überlassenen Arbeitskraft auf einen anderen Arbeitsplatz abzustellen. Als vorübergehend werden Zeiträume von bis zu 13 Wochen angesehen<sup>12</sup>. Ab diesem Zeitraum liegt daher die Vermutung nahe, dass die Überlassung nicht bloß vorübergehend ist. Entscheidend ist, ob die Überlassung als endgültig geplant ist oder nicht.<sup>13</sup>

e. § 1 Abs 4 Z 1 AÜG NEU: „Öffentlich geförderte Ausbildungsprogramme“

§ 1 Abs 2 Z 6 AÜG ALT nahm vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV „die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen sozialer Dienste öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen“ aus.

§ 1 Abs 4 Z 1 AÜG NEU schränkt den Ausnahmetatbestand auf „die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen eines öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten spezifischen beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms“ ein.

Die nunmehrige Regelung entspricht dem gemäß Art 1 Abs 3 der Leiharbeits-Richtlinie zulässigen Ausmaß und ersetzt daher die frühere, weiter gehende Regelung.

f. § 1 Abs 4 Z 2 AÜG NEU: „Entwicklungshilfe“

§ 1 Abs 4 Z 2 AÜG NEU nimmt „die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshelfergesetz, BGBl. Br. 574/1983“ vom Geltungsbereich der §§ 10 bis 16a AÜG aus.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> ErläutRV 1078 BlgNr XVIII. GP 16.

<sup>13</sup> Vgl. *Sacherer in Sacherer/Schwarz*, AÜG 91.

<sup>14</sup> Diese Ausnahme entspricht der bisherigen (mit § 135 Abs 2 Z 5 GewO 1994 übereinstimmenden) Ausnahme in § 1 Abs 2 Z 7 AÜG ALT, wobei lediglich der in der

### 3. § 1 Abs 5 AÜG NEU „Grenzüberschreitende Überlassung“

§ 1 Abs 5 AÜG NEU stellt nunmehr ausdrücklich klar, dass das AÜG auch für grenzüberschreitend nach Österreich überlassene Arbeitskräfte gilt. Die Überlassung von Arbeitskräften aus der Schweiz soll wie die Überlassung aus dem EWR behandelt werden.<sup>15</sup> Daraus folgt, dass sämtliche Schutzvorschriften des AÜG Eingriffsnormen sind, die unabhängig von dem sonst auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht bei einer grenzüberschreitenden Überlassung ins Inland zu beachten sind.<sup>16</sup>

### III. Änderungen in § 17 AÜG: „Meldung“

§ 17 AÜG wurde zur Gewährleistung des gleichen Schutzstandards an die entsprechenden Regelungen im AVRAG angeglichen.<sup>17</sup>

Nach § 17 Abs 2 AÜG ALT hatte der Überlasser bei bewilligungsfreier Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich „*die grenzüberschreitende Überlassung der zuständigen Gewerbebehörde vor der Arbeitsaufnahme in Österreich anzuzeigen*“.

§ 17 Abs 2 AÜG NEU sieht nunmehr hingegen vor, dass der Überlasser bei **bewilligungsfreier Überlassung** von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich „*die grenzüberschreitende Überlassung **spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme***“

---

Zwischenzeit erfolgte Ersatz des Entwicklungshilfegesetzes durch das Entwicklungshelfergesetz berücksichtigt wurde.

<sup>15</sup> Die Erläuternden Bemerkungen weisen darauf hin, dass eine Überlassung von Arbeitskräften in die Schweiz jedoch nicht in Betracht kommt, da diese gemäß § 12 Abs 2 des in der Schweiz geltenden Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih nicht erlaubt ist.

<sup>16</sup> *Kühteubl/Wieder*, Das neue Lohn- und SozialdumpingbekämpfungsgG, ZAS 2011/36, 218.

in Österreich der **Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (nach dem AuslBG und dem AVRAG) des Bundesministeriums für Finanzen** zu melden“ hat. Weiters sieht § 17 Abs 2 AÜG NEU vor, dass „in Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen [...] die Meldung **unverzüglich vor Arbeitsaufnahme** zu erstatten [ist]“. <sup>18</sup>

§ 17 Abs 3 AÜG NEU lautet nunmehr folgendermaßen:

„Die **Meldung** gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

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

Abgesehen von der Umwandlung der Anzeige in eine Meldung muss nun statt der Sozialversicherungsnummer die Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte bekannt gegeben werden.

Weiters wurden die Abs 4 – 6 neu hinzugefügt:

---

<sup>17</sup> Vgl. ErläutRV 1076 der Beilagen XXIV. GP 10 f.

<sup>18</sup> Im Gegensatz zur alten Rechtslage hat die Meldung (früher Anzeige) in diesem Fall nicht mehr an die Gewerbebehörde zu erfolgen.

*„(4) Die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung hat die Meldungen gemäß Abs. 2 der zuständigen Gewerbebehörde zu übermitteln.*

*(5) Die gemäß Abs. 1 und 2 zuständigen Behörden haben, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt, die Meldungen der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.*

*(6) Sofern dies technisch möglich ist, haben die Meldungen elektronisch zu erfolgen.“*

Die Meldung gemäß Abs 2 hat nicht mehr an die Gewerbebehörde zu erfolgen hat, sondern an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung die die Meldung an die Gewerbebehörde übermittelt.

Weiters wurde klargestellt, dass nunmehr die gemäß Abs 1 und 2 zuständigen Behörden (und nicht mehr die „zuständige Gewerbebehörde“ nach § 17 Abs 3 letzter Satz AÜG ALT ) die Meldung der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln hat, sofern es sich um Bautätigkeiten handelt.

#### **IV. Änderungen in § 20 AÜG**

Im Vergleich zur alten Regelung wurde nur die Bezeichnung des Bundesministeriums aktualisiert und die Bestimmung um die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigten ergänzt und § 20 Abs 1 AÜG NEU somit auf § 17 AÜG NEU abgestimmt.

#### **V. Zusammenfassung**

Die Änderungen im AÜG betreffen den in § 1 AÜG normierten Anwendungsbereich. Hier wurden einige Ausnahmen der Bestimmungen

§§ 10 – 16a AÜG – insbesondere auch das Konzernprivileg - lediglich auf **Überlassungen zwischen inländischen Unternehmen** beschränkt.

Eine weitere wesentliche Änderung liegt darin, dass die nunmehr geltenden **Ausnahmebestimmungen in § 1 Abs 3 und Abs 4 AÜG NEU** „nur“ die §§ 10 – 16a AÜG umfassen und damit der Abschnitt II des AÜG im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage auch bei den in § 1 Abs 3 und 4 AÜG NEU genannten Ausnahmefällen zur Anwendung kommt, was zur Konsequenz hat, dass von diesen Ausnahmevorschriften erfasste **Beschäftigter** daher für die Dauer der Überlassung auch als **Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften** gelten und ihnen die **Fürsorgepflichten** des Arbeitgebers obliegen. Weiters kommen in diesen Fällen auch die der **Überprüfung und Sicherstellung der Einhaltung der Schutznormen** dienenden Regelungen der **§§ 17 - 22 AÜG** zur Anwendung.