

34/SN-216/ME



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Präsidium des
Nationalrates

Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

1. März 1986
Verteilt 18. MRZ. 1986
Joh

H. Jasek

Ihre Zeichen

-

Unsere Zeichen

SP-ZB-2611

Telefon (0222) 65 37 65

Durchwahl 418

Datum

6.3.1986

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem
die Überlassung von Arbeitskräften ge-
regelt sowie das Arbeitsmarktförderungs-
gesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz
geändert wird (Arbeitskräfteüberlassungs-
gesetz - AÜG)

S t e l l u n g n a h m e

Der Österreichische Arbeiterkammertag übersendet 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Der Kammeramtsdirektor:

iA

Beilagen



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 404

An das
Bundesministerium für
soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 Wien

Zl. 34.401/5-2/85

SP-Dr. Schw-2611

Z

Druck 418

27.2.1986

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Über-
lassung von Arbeitskräften geregelt sowie das Arbeits-
marktförderungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz
geändert wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG)

I. Grundsätzliche Bemerkungen

Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung wird vom Österreichischen Arbeiterkammertag seit dem Auftreten dieses sozialen Phänomens Anfang der 60iger Jahre in ihren rechtlichen und sozialen Auswirkungen sehr intensiv beobachtet und analysiert. Das umfassendste und seither in keinem Punkt abzuschwächende Ergebnis dieser Untersuchungen wurde aufgrund eines Forschungsauftrages des Bundesministeriums für soziale Verwaltung im Jahre 1977 von Walter Geppert in seiner Arbeit "Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung" (Arbeit, Recht und Gesellschaft, Schriftenreihe der Arbeiterkammer Wien) veröffentlicht.

Aufgrund dessen muß vom Standpunkt der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer gesagt werden, daß die sogenannte "Leiharbeit" zwar einem unternehmerischen Bedürfnis nach Flexibilisierung des Personaleinsatzes und der Personalkosten entsprechen kann, aber für das Gesamt-

- 2 -

gefüge der wirtschaftlichen und sozialen Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt und im Arbeitsleben äußerst negative Wirkungen entfaltet.

Dies äußert sich vor allem in folgendem:

1. Das staatliche Vermittlungsmonopol für offene Stellen und für arbeitssuchende Menschen wird durchbrochen; zumindest auf Teilarbeitsmärkten entsteht daher eine Unübersichtlichkeit und Zersplitterung, die es der für Arbeitsmarktpolitik zuständigen staatlichen Verwaltung einerseits erschwert, freie Stellen entsprechend anbieten zu können, die aber andererseits für die Arbeitssuchenden nicht nur die zentralen Vermittlungsmöglichkeiten behindert, sondern auch eine Kommerzialisierung ihrer Bedürfnisse nach Arbeit und Einkommen bedeutet. Die Anwendung des § 9 Absatz 4 Arbeitsmarktförderungsgesetz für diese Fälle ist bisher aus den bekannten Gründen nicht möglich gewesen.
2. Die arbeitsrechtlichen Beziehungen werden zersplittert und verkompliziert; so stehen zB nicht nur dem Arbeitgeber, sondern auch noch dem Beschäftigten Weisungsrechte gegenüber dem Arbeitnehmer als persönlich und wirtschaftlich abhängig Arbeitsleistenden zu. Während auf diese Weise seine Pflichten vermehrt werden, wird ihm die Durchsetzung von Rechten erschwert, weil ihm faktisch zwei Arbeitgeber gegenüberstehen, die jeweils nur für Teilbereiche der Arbeitgeberfunktion zuständig sind und verantwortlich gemacht werden können.
3. Durch diese Aufsplitterung der Arbeitgeberfunktion entstehen beträchtliche Lücken in der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung, wodurch die Anwendung arbeitsrechtlicher Grundnormen (kollektivvertragliches Mindestentgelt, Bestandschutz, Arbeitnehmerschutz) in Frage gestellt oder gar ausgeschlossen wird.

4. Aufgrund der ungesicherten rechtlichen Basis sind gerade im Leiharbeitsverhältnis über die rein rechtliche Problematik hinaus in der Praxis extreme Ausbeutungsformen festzustellen, die aber rechtlich nur schwer ahndbar sind.
5. Durch die Verfügbarkeit von Leiharbeitskräften werden die Unternehmer in die Lage versetzt, ihre eigenen Personalreserven zu vermindern, weil jeder über dem Mindestmaß liegende Arbeitsanfall durch Leiharbeitskräfte ausgeglichen werden kann. Der arbeitsmarktpolitische Effekt einer derartigen Verringerung des Stammpersonals ist äußerst negativ, weil die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte nur vorübergehend und ungesichert ist.
6. Überlassene Arbeitskräfte sind aufgrund des geringeren sozialen Schutzes für den Beschäftiger "billiger", obwohl der Überlasser durch seine Überlassungstätigkeit erhebliche Gewinne lukriert. Durch Leiharbeit wird daher in der Regel das Lohnniveau unterboten, oft nicht nur das innerbetriebliche, sondern auch das branchenmäßige, sodaß ein Lohndruck auch auf die eigenen Arbeitskräfte des Beschäftigers entsteht.
7. Nicht zuletzt soll angeführt werden, daß der Handel mit der Arbeitskraft von Menschen nach Auffassung des Arbeiterkammertages dem Verständnis einer humanen Gesellschaft nicht entspricht.

Diese Hauptkritikpunkte am derzeitigen Zustand der Arbeitskräfteüberlassung in Österreich müssen nach Ansicht des Arbeiterkammertages bei einer gesetzlichen Regelung dieser Sachverhalte weitgehend ausgeräumt werden. Die Form, in der dies geschieht, ist hiebei zweitrangig.

Es ist allerdings die dem Sozialministerium bekannte, auf einstimmigen Beschlüssen der zuständigen Gremien beruhende und in den Stellungnahmen

- 4 -

zu diesbezüglichen Entwürfen aus den Jahren 1977 und 1982 zum Ausdruck kommende Haltung der Arbeitnehmervertretungen, daß es nur durch eine weitgehende Unterbindung der Arbeitskräfteüberlassung möglich ist, die angeführten Kritikpunkte zu beseitigen. Der vorliegende Entwurf unternimmt es nun, eine Beseitigung der Mängel nicht mittels Ausschaltung, sondern durch Reglementierung der Arbeitskräfteüberlassung zu versuchen.

Der Österreichische Arbeiterkammertag steht zwar dem Versuch, Mißbräuche durch eine gesetzliche Regelung auszuschalten skeptisch gegenüber, weil ausländische Erfahrungen (zB in der Bundesrepublik Deutschland) gezeigt haben, daß solche Rechtsnormen in der Praxis sehr schwer umzusetzen sind und soziale Mißstände oft nicht beseitigen können. Trotzdem besteht die Bereitschaft, den vorliegenden Gesetzesentwurf als Basis für eine künftige Regelung zu akzeptieren, wenn dadurch zumindest die schwerwiegendsten Einwände gegen die Arbeitskräfteüberlassung erfaßt werden können.

Wenn der Inhalt des vorliegenden Entwurfes den oben angeführten Kritikpunkten gegenübergestellt wird, so muß anerkannt werden, daß der Entwurf nach seiner Realisierung wesentliche Teibereiche dieser Kritik erfassen würde und geeignet wäre, vor allem die arbeitsrechtliche Situation der überlassenen Arbeitskräfte zu verbessern. Die arbeitsmarktpolitischen Bedenken können allerdings nur dann durch den vorliegenden Entwurf einigermaßen ausgeräumt werden, wenn bei der Vollziehung des Gesetzes durch die zuständigen Behörden (in erster Linie die Arbeitsämter) strenge Maßstäbe angelegt und in der Praxis durchgezogen werden. Es wären daher bei Inkraftsetzung des Entwurfes auch die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, um die Umsetzung der Ziele des Entwurfes zu gewährleisten.

Zusammenfassend kann daher die Haltung des Österreichischen Arbeiterkammertages zu den Grundsatzfragen, die mit dem vorliegenden Entwurf zusammenhängen, wie folgt dargestellt werden:

Die gesetzliche Reglementierung der Arbeitskräfteüberlassung mit dem Ziel, negative arbeitsmarktpolitische Auswirkungen der Leiharbeit einzugrenzen und arbeits- und sozialrechtliche Schutznormen für die überlassenen Arbeitskräfte zwingend vorzuschreiben, erscheint unbedingt notwendig und wird unterstützt. Der Arbeiterkammertag hält zwar an seiner Forderung nach einer weitergehenden Einschränkung der Arbeitskräfteüberlassung fest, für den Fall, daß diese weitergehenden Forderungen kurzfristig nicht realisiert werden können, ist aber der nun vorgezeigte Weg des Entwurfes einer Unterlassung jeglicher Reglementierung und einer Beibehaltung des derzeitigen Zustandes jedenfalls vorzuziehen. Sollte sich allerdings zeigen, daß selbst nach einer Realisierung des Entwurfes die sozialen Mißstände weiterhin bestehen, so muß die Forderung nach einer Beseitigung der Arbeitskräfteüberlassung durch ein gesetzliches Verbot nach wie vor aufrechterhalten werden. Eine allfällige Verwirklichung des vorliegenden Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen kann daher keinsfalls so gedeutet werden, daß diese Angelegenheit nunmehr für längere Zeit geregelt und weitergehenden Regelungen in absehbarer Zeit nicht mehr zugänglich wäre. Ein Arbeitskräfteüberlassungsgesetz müßte als vorläufige Lösung angesehen werden, die nach entsprechenden Erfahrungen wieder revidiert werden kann.

Jedenfalls kann dem vorliegenden Entwurf nur dann zugestimmt werden, wenn sein wesentlicher Inhalt ungeschmälert Gesetz wird. Abgeschwächte Regelungen, welche die eingangs erwähnten Kritikpunkte der Arbeitnehmerüberlassung nur mehr zu einem geringen Teil beseitigen, wären für die Arbeitnehmervertretungen nicht akzeptabel.

- 6 -

II. Allgemeines zur Gestaltung des Entwurfes

Gerade angesichts der gesellschaftlichen Brisanz und der Bedeutung des Entwurfes für den Normadressaten wird es notwendig sein, an die systematische und sprachliche Klarheit dieser gesetzlichen Regelung besonders hohe Anforderungen zu stellen. In Abänderung der Entwurfsfassung sollte daher am Beginn die grundsätzliche Programmatik des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes klargestellt werden, wobei die arbeitsmarktpolitische und die arbeitsrechtliche Zielrichtung zu betonen ist. Eine derartige programmatische Einleitungsbestimmung hätte für die Auslegung der Detailvorschriften eine nicht zu unterschätzende Bedeutung.

Weiters sollte am Beginn des Gesetzes eine Klarstellung der Begriffsbestimmungen erfolgen. Zu definieren sind in diesem Zusammenhang:

- die "Arbeitskräfteüberlassung";
- der Personenkreis der "Überlasser";
- der Personenkreis der "überlassenen Arbeitskräfte";
- der Personenkreis der "Beschäftigten".

Die inhaltlichen Regelungen der §§ 1 bis 3 des Entwurfes wären in diese Begriffsbestimmungen soweit als möglich einzubauen.

Im Einleitungskapitel eines Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes wäre sodann die Systematik des gesamten Gesetzes zusammenzufassen: Es sollte zur Klärung des Zusammenhanges der folgenden Gesetzesbestimmungen ausgesagt werden, daß jegliche Überlassung von Arbeitskräften an die Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindestnormen (§§ 3 bis 7) und an Informations-, Anzeige- und Überwachungsvorschriften (§§ 14 bis 18) gebunden ist, und daß darüber hinaus die gewerbmäßige Arbeitskräfteüberlassung zumindest ab einer bestimmten zahlenmäßigen Bedeutung dieser Überlassung im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeiten an eine Bewilligung durch das Arbeitsamt nach bestimmten Kriterien

gebunden ist (§§ 8 bis 13 des Entwurfes). Auf die Widerrufsmöglichkeit der Bewilligung und auf die darüber hinausgehende Möglichkeit einschränkender Sonderregelungen für bestimmte Branchen durch Verordnung wäre ebenfalls bereits in den Einleitungsbestimmungen hinzuweisen.

III. Bemerkungen zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfes

Unbeschadet des Vorschlages, die Systematik des Entwurfes zu modifizieren, wird im folgenden zu einzelnen Formulierungen des gegenständlichen Entwurfes Stellung genommen:

Zu § 1:

Die Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Rechtsverhältnisse in den Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes wird ausdrücklich begrüßt. Dadurch werden Umgehungsmöglichkeiten eingeschränkt, was angesichts einer wesentlichen Motivation der Arbeitskräfteüberlassung ("Flucht" aus der zwingenden Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen für abhängige Beschäftigung) besonders wichtig ist. Die Bestimmung des § 3 regelt die Einbeziehung bestimmter Formen von Werkverträgen, was ebenso begründbar ist wie die Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen in § 1. Es ist daher vorzuschlagen, die §§ 1 und 3 inhaltlich zusammenzufassen.

Zu § 2:

Die Ausnahme öffentlich Bediensteter in Absatz 1 ist nur insoweit vertretbar, als die Überlassung durch den öffentlichen Dienstgeber selbst vorgenommen wird. Wenn ein öffentlich Bediensteter beispielsweise in einem Nebenberuf Arbeitnehmer eines Arbeitskräfteüberlassers wird, sollten die Bestimmungen für diese Nebenbeschäftigung voll anwendbar bleiben. Im übrigen ist zur Diskussion zu stellen, zumindest bestimmte arbeitsrechtliche Schutzvorschriften auch für jene Überlassungen zu statuieren, die durch die öffentliche Hand als Arbeitgeber vorgenommen werden.

- 8 -

Die Erwähnung der Zwischenmeisterverhältnisse in Absatz 2 Ziffer 1 erscheint überflüssig, weil der Tatbestand der Heimarbeit offensichtlich gegenüber der Arbeitskräfteüberlassung so wesentliche Unterschiede aufweist, daß eine Anwendung der Arbeitskräfteüberlassungsbestimmungen auf Zwischenmeisterverhältnisse ohnehin nicht in Frage kommt.

Im Absatz 2 Ziffer 2 wird die Abgrenzung zwischen Dienstleistungen in fremden Firmen und der Arbeitskräfteüberlassung nach dem Kriterium beurteilt, welche der beiden Varianten im "Vordergrund steht". Dies sollte noch konkretisiert werden. Ein Abstellen auf den Zweck der Tätigkeit wäre unter Umständen leichter nachvollziehbar.

Die "Bedienung" von Geräten bzw. Maschinen in einer Fremdfirma kann auch sehr langfristig sein und geht über bloße Dienstleistungen, wie sie vom Begriff der Arbeitnehmerüberlassung ausgenommen werden sollen, weit hinaus. Dieser Begriff wäre daher aus lit. a zu eliminieren. Der wirtschaftliche Zweck der Dienstleistungen von Fremdfirmen sollte im übrigen nicht nur bei der Vermietung, sondern auch beim Verkauf von Geräten bzw. Maschinen geprüft werden müssen.

In Ziffer 3 des Absatzes 2 sind Arbeitsgemeinschaften generell vom Begriff der Arbeitnehmerüberlassung ausgenommen. Es ist aber denkbar, daß auch im Rahmen solcher Arbeitsgemeinschaften Probleme auftauchen können, die dem wirtschaftlichen Gehalt einer Arbeitskräfteüberlassung vergleichbar sind. Zumindest die Anwendung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen (zB Anwendung des im Betrieb jeweils geltenden Kollektivvertrages) sollte etwa für den Fall sichergestellt werden, daß im Rahmen eines Konzerns ein Arbeitnehmer von einer Muttergesellschaft an die Tochtergesellschaft "verliehen" wird. Anderenfalls wäre zu befürchten, daß die Ausnahme der Arbeitsgemeinschaft eine Umgehungsmöglichkeit bieten könnte.

Zu § 3:

Der Inhalt des Absatzes 1 sollte in eine programmatische Grundsatzbestimmung des Gesetzes aufgenommen werden, um eine Auslegungsrichtlinie für Einzelfragen zu bieten, die im Zusammenhang mit dem Gesetz auftreten könnten.

Wie bereits zu § 1 ausgeführt wurde, wird die Einbeziehung solcher Werkverträge, bei denen die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitskraft gegeben ist, ausdrücklich begrüßt.

Nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages könnte die Formulierung des § 3 Absatz 2 zu einigen Mißverständnissen Anlaß geben, sodaß vorzuschlagen wäre, einerseits den Begriff "ihres Arbeitgebers" wegzulassen, andererseits die Kriterien, unter denen Werkverträge nicht dem Gesetz unterliegen, in einem eigenen Satz ohne die etwas undeutliche Überleitung "ohne daß sie alle nachstehenden Voraussetzungen erfüllen" darzustellen. Besonders zu betonen wären in Ziffer 3 als Argumente für die Anwendung des Gesetzes eine allfällige Fachaufsicht und disziplinarische Aufsicht des Betriebsinhabers.

Zu § 4:

Es ist im Absatz 1 klarzustellen, daß der hier bezeichnete Vertrag die von der einzelnen Beschäftigung unabhängige Festlegung der Arbeitsbedingungen zwischen Überlasser und Arbeitskraft darstellt. Der Vertrag ist notwendig, wenn bei Beginn des Arbeitsverhältnisses oder während eines laufenden Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer zugesagt wird, daß er grundsätzlich in anderen Betrieben tätig zu werden bereit ist. Der zweite Satz sollte so umformuliert werden, daß der Mangel der Schriftform die Rechte des Arbeitnehmers, die sich aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und anderen Rechtsquellen ergeben, nicht schmälert.

- 10 -

Im Absatz 2 sollte ergänzt werden, daß der Überlasser nicht nur die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers zu tragen hat, sondern auch alle sonstigen Ansprüche, die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergeben, gegenüber dem Arbeitnehmer erfüllen muß (zB Pflichten gemäß Arbeitszeitgesetz, Urlaubsgesetz, gegebenenfalls Angestelltengesetz, usw.). Zur Stärkung der Position der überlassenen Arbeitskraft wäre auch zu überlegen, eine solidarische Haftung von Überlasser und Beschäftigter für die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften im Gesetz zu verankern. Derartige Überlegungen sind auch in der Bundesrepublik Deutschland im Gang, um die Schwarzarbeit einzudämmen, die besonders im Zusammenhang mit Leiharbeit Probleme verursacht.

Auch die Haftung des Überlassers als Arbeitgeber im Sinne der steuer- und abgabenrechtlichen Vorschriften wäre klarzustellen.

Die Bestimmung des Absatzes 3 stellt eine der wesentlichsten Sicherungen in arbeitsrechtlicher Hinsicht dar, um das Unterlaufen der Lohnbedingungen im Beschäftigterbetrieb durch den Einsatz von sogenannten Leiharbeitskräften zu verhindern. Es ist daher außerordentlich wichtig und unverzichtbare Voraussetzung für die Billigung des Entwurfes durch die Arbeitnehmervertretung, daß eine derartige Bestimmung in das Gesetz aufgenommen wird. Umsetzungsprobleme könnten sich dadurch ergeben, daß einige Ansprüche im Beschäftigterbetrieb an längerfristige Beschäftigungen gebunden sind; so könnte die Anwendung des Bauarbeiterurlaubsgesetzes bei nur kurzfristigen und isolierten Beschäftigungen in der Bauwirtschaft problematisch sein. Diese Probleme könnten allerdings nur in den jeweiligen Rechtsquellen (zB Geltungsbereichbestimmung im Bauarbeiterurlaubsgesetz) gelöst werden, nicht aber in der Form, daß Gruppen von Vorschriften für die überlassenen Arbeitskräfte als nicht anwendbar erklärt werden.

- 11 -

Der Begriff "sonstige generelle betriebliche Vereinbarungen" sollte durch "generelle Arbeitsbedingungen" ersetzt werden, wobei der Schwerpunkt nach Ansicht der Arbeitnehmervertretungen auf den Entgeltbedingungen liegt.

Die in § 4 Absatz 4 enthaltene Einbindung des Beschäftigers in die Haftung für Lohnschulden des Überlassers wird ausdrücklich begrüßt, wobei eine Solidarhaftung der Haftung als Bürge vorzuziehen wäre. Die Haftung des Beschäftigers für in seinem Betrieb entstandene Lohnschulden wird für den Fall ausgeschlossen, daß der Überlasser insolvent wird. Der rechtspolitische Zweck dieser Vorschrift liegt offensichtlich darin, daß die Arbeitskraft bei Insolvenz des Überlassers aus dem Insolvenzausfallfonds befriedigt wird. Da der Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes mit jenem des Insolvenzentgeltsicherungsgesetzes nicht identisch ist, wird vorgeschlagen, diesen Entfall der Haftung nur dann vorzusehen, wenn die Arbeitskraft aus dem Fonds tatsächlich jene Leistungen erhält, die ihr für die Zeit der Beschäftigung im Beschäftigerbetrieb zugestanden sind.

Im Absatz 5 wäre zu ergänzen, daß der Beschäftiger nicht nur für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften für die Dauer der Überlassung verantwortlich ist, sondern daß ihn auch die übrigen sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergebenden Pflichten für die Zeit der Beschäftigung neben dem Überlasser treffen. Die zusätzliche Haftung des Überlassers sollte nicht nur dann eintreten, wenn dieser von der Übertretung wußte, sondern auch dann, wenn er bei Erfüllung seiner sich aus dem Rechtsverhältnis zum Beschäftigten und zum Beschäftiger ergebenden Pflichten von solchen Übertretungen wissen mußte. Andernfalls wäre der letzte Satz des Absatzes 5 weitgehend theoretischer Natur, da dem Überlasser kaum jemals ein tatsächliches Wissen von Übertretungen bezüglich des Arbeitnehmerschutzes im Beschäftigerbetrieb nachzuweisen ist. Im übrigen ist vorzuschlagen, im § 4 Absatz 5 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes ausdrücklich

- 12 -

auf die im § 18 Arbeitnehmerschutzgesetz festgelegten Pflichten des Arbeitgebers hinzuweisen, die sich ja nicht nur auf die verwaltungs- strafrechtliche Haftung beziehen. Probleme könnte es etwa in der Richtung geben, ob der Arbeitskraft bei mangelhaften Arbeitnehmerschutzvorkehrungen im Beschäftigterbetrieb das Leistungsverweigerungsrecht zusteht. Dieses müßte eindeutig klargestellt sein, um Benachteiligungen gegenüber anderen Beschäftigten zu vermeiden.

Im Absatz 6 des § 4 muß klargestellt sein, daß das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz nicht nur im Verhältnis zwischen Beschäftigter und Überlassener Arbeitskraft, sondern auch im Verhältnis zwischen Überlassener Arbeitskraft und dem Überlasser gilt. Weiters müßte im Verhältnis zwischen Beschäftigter bzw. sonstigen geschädigten Personen und Überlassener Arbeitskraft die Anwendung der Haftungsbefreiungsregeln des ASVG, insbesondere des § 332 Abs. 5 ASVG gewährleistet sein.

Die Anführung des Amtshaftungsgesetzes und des Organhaftpflichtgesetzes in Abs. 6 des § 4 ist nicht erforderlich, weil diese Bestimmungen nicht auf das Bestehen von Dienstverhältnissen abstellen.

Sofern bereits in der Einleitungsbestimmung des § 4 klargestellt wird, daß die Grundsätze für die Überlassung in diesem Gesetz zugunsten der Arbeitskraft zwingender Natur sind, wäre eine Vorschrift wie im Absatz 7 vorgesehen entbehrlich. Die im Absatz 7 gewählte Formulierung könnte insoferne zu Mißverständnissen führen, als der wahre wirtschaftliche Gehalt mit dem durch die Umgehung beabsichtigten Erfolg möglicherweise übereinstimmt, sodaß gerade in jenen Fällen, in denen nachteilige Vereinbarungen zu Lasten der Arbeitskraft verhindert werden sollen, die Anwendung der Umgehungsgrundsätze fraglich sein könnte. Der Absatz 7 sollte daher in der Richtung modifiziert werden, daß Vereinbarungen zwischen Überlasser und Überlassener Arbeitskraft sowie zwischen Überlasser und Beschäftigter, die von den zwingenden Vorschriften dieses Bundesgesetzes oder anderer anzuwendender Rechtsnormen zu Lasten des Beschäftigten abweichen, ungültig sind.

- 13 -

Zu § 5:

Nach dem beabsichtigten Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes wird beim Vertrag zwischen Überlasser und der Arbeitskraft nicht immer von einem Arbeitsvertrag gesprochen werden können. Zur Vermeidung von Mißverständnissen wird daher vorgeschlagen, den Terminus Arbeitsvertrag in dieser Bestimmung nicht zu verwenden. Wie bereits zu § 4 bemerkt wurde, ist eine exaktere Differenzierung zwischen dem Grundvertrag zwischen Überlasser und Arbeitskraft einerseits und der Entsendung im Einzelfall andererseits vorzunehmen. Einige im § 5 aufgezählte Arbeitsbedingungen werden nur für die Entsendung konkretisiert werden können, andere sollen für die gesamte Vertragsdauer zwischen Überlasser und beschäftigter Arbeitskraft gelten.

Im Absatz 1 Ziffer 1 sollten ein Anspruch der Arbeitskraft auf schriftliche Entgeltabrechnung sowie die Konkretisierung der Fälligkeitstermine vorgesehen sein.

Die Festlegung der Arbeitszeit, die in Ziffer 3 des Absatzes 1 vorgesehen ist, wird im Fall der Entsendung zu mehreren Beschäftigungen durch den Überlasser wohl bei Abschluß des Grundvertrages noch nicht ausreichend konkret erfolgen können. Der Grundvertrag sollte daher lediglich den Anspruch des Arbeitnehmers auf eine vorhersehbare Arbeitszeit (zumindest den Ausschluß eines kapazitätsorientierten Einsatzes) festlegen. Die Festlegung einer Minstdauer der Arbeitszeit könnte problematisch sein, weil die Gefahr besteht, daß in die Verträge jeweils nur eine geringfügige Mindestarbeitszeit aufgenommen, gleichzeitig aber die Verpflichtung der Arbeitskraft festgelegt wird, jederzeit mehr Arbeit zu leisten. Es wird daher vorgeschlagen, ergänzend zu der Vorschrift, daß der Grundvertrag den Anspruch auf eine im vorhinein eingeteilte Arbeitszeit zu enthalten hat, noch eine Bestimmung in den § 5 aufzunehmen, wonach bei gänzlichem oder teilweise entgeltpflichtigen Entfall einer Beschäftigung während des aufrechten Vertrages der Überlasser verpflichtet ist, das fortzuzahlende Entgelt auf der Basis der letzten 13 voll gear-

- 14 -

beiteten Wochen zu berechnen. Damit wäre vermieden, daß im Fall des (teilweisen) Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit durch den Überlasser die Arbeitszeit und damit das Entgelt auf ein für die Arbeitskraft unzumutbares Mindestmaß, das eventuell sogar im Vertrag vorgesehen ist, reduziert wird.

Als Ergänzung zu Absatz 1 wird vorgeschlagen, daß im Grundvertrag auf die allgemeinen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Überlassers (Urlaub, Abfertigung, etc.) hinzuweisen ist. Dies könnte insofern wichtig sein, als bei arbeitnehmerähnlichen Personen die Anwendung dieser Bestimmungen fraglich ist.

Das generelle Befristungsverbot im Absatz 2 des § 5 könnte nach Ansicht des Arbeiterkammertages insofern modifiziert werden, als eine einmalige Befristung am Beginn des Vertragsverhältnisses mit einer gewissen Mindestdauer (etwa 3 Monate) zuzulassen wäre, sofern diese Befristung nicht an eine konkrete Überlassung gebunden ist. Umgehungen von Mutterschutzbestimmungen etc. durch Befristungen wären allerdings auszuschließen, beispielsweise durch die Notwendigkeit einer sachlichen Begründung für die erstmalige Befristung und das Verbot weiterer Befristungen. Als Ergänzung des Absatzes 2 ist vorzuschlagen, eine Verkürzung gesetzlicher Verfalls- und Verjährungsfristen durch Einzelvertrag auszuschließen.

Die Vorschrift des Absatzes 3, wonach die überlassene Arbeitskraft umfassend über die Arbeitsbedingungen im Beschäftigerbetrieb zu informieren ist, ist ausdrücklich zu begrüßen, doch sollte einerseits klargestellt werden, daß diese Pflicht den Überlasser trifft, andererseits wäre die beispielsweise Anführung der "wesentlichen Umstände" durch einen Hinweis auf die Einstufungskriterien zu ergänzen.

Zu § 6:

Der Inhalt dieser Vorschrift, nämlich die Festlegung einer zugunsten der Arbeitskraft relativ zwingenden Wirkung der gesetzlichen Schutz-

- 15 -

bestimmungen auch hinsichtlich der Vereinbarungen zwischen Überlasser und Beschäftigter, wird begrüßt. Die Formulierung sollte jedoch geändert werden. Die Funktion der Festlegung von Nichtigkeitsfolgen für Verträge zwischen Überlassern und Beschäftigten ist nämlich unklar. Es ist durchaus denkbar, daß bei ungültigen Vereinbarungen zwischen den beiden Vertragspartnern dennoch Verbindlichkeiten entstehen können, wenn beispielsweise ein Vertragsteil an derartigen ungültigen Vereinbarungen das Verschulden trägt und der andere nun Schadenersatz gegen ihn begehrt. Der Ausschluß solcher Rechtsfolgen im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist nicht zweckentsprechend, da dieses Gesetz doch den Schutz der überlassenen Arbeitskraft zum Ziele hat. Die Rechtsfolgen von Voll- und Teilnichtigkeit sind in der Rechtslehre so umstritten, daß die Normierung derartiger Rechtsfolgen im Zweifel nicht erfolgen sollte.

Zu § 7:

Diese Vorschrift entspricht im wesentlichen Normen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und wird vollinhaltlich unterstützt.

Zu § 8:

Das Konzept des Entwurfes, die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften nur zuzulassen, soweit eine Bewilligung durch das zuständige Arbeitsamt erteilt wurde, wird unterstützt. Es wird besonders betont, daß eine gewerberechtliche Konzession durch eine zuständige Behörde im Sinne des Gewerberechtes, wie sie nach entsprechenden Äußerungen in den Medien von der Arbeitgeberseite vorgeschlagen wird, keinesfalls die Kompetenz des Arbeitsamtes zu derartigen Bewilligungen ersetzen kann. Wie bereits einleitend ausgeführt wird, handelt es sich bei der Arbeitskräfteüberlassung um einen Tatbestand, der wesentliche arbeitsmarktpo-

- 16 -

litische Gesichtspunkte beinhaltet. Die Gewerbebehörde ist außerstande, darauf Rücksicht zu nehmen. Die Zuständigkeit des Arbeitsamtes für die Erteilung einer Bewilligung nach Prüfung des Antrages im Sinne der Kriterien gemäß § 9, unter strengen Auflagen und bei raschen Widerrufsmöglichkeiten im Falle der später hervorkommenden Nichterfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen stellt daher nach Ansicht des Arbeiterkammertages einen unverzichtbaren Bestandteil eines Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes dar.

Die Konstruktion des § 8 sollte allerdings vereinfacht werden, um das Gesetz leichter vollziehbar zu machen. Vor allem die Unterscheidung zwischen Haupterwerbstätigkeit und "sonstiger Erwerbstätigkeit" und Nebentätigkeit in den Ziffern 1 bis 3 des Absatzes 1 erscheint in der Praxis kaum nachvollziehbar zu sein. Es besteht die Gefahr, daß von Unternehmern die Arbeitskräfteüberlassung willkürlich als Nebentätigkeit bzw. sonstige Erwerbstätigkeit deklariert wird, um der Bewilligungspflicht zu entgehen. Es wird im Einzelfall für den Unternehmer nicht schwer sein, andere Erwerbstätigkeiten neben der Arbeitskräfteüberlassung nachzuweisen, da hiefür unter Umständen der Erwerb eines zusätzlichen Gewerbescheins ohne Erfüllung jeglicher weiterer Voraussetzungen ausreicht.

Es wird daher vorgeschlagen, grundsätzlich für jede gewerbsmäßige, in erheblichem Ausmaß (Absatz 3) betriebene Überlassung von Arbeitskräften die Bewilligungspflicht vorzusehen, ohne Unterscheidung danach, ob das Unternehmen diese Tätigkeit als Haupterwerbstätigkeit, als sonstige Erwerbstätigkeit oder als Nebentätigkeit ausgibt. Dies würde einen Entfall der Bestimmung des Absatz 5 ermöglichen, wo nach der derzeitigen Fassung das "geringe Ausmaß" damit definiert wird, daß die "absolute Zahl der überlassenen Arbeitskräfte gering ist". Diese Definition ist für die Praxis wohl ungeeignet. Wenn von einem Unternehmen Arbeitskräfte sowohl mit eigenen Aufgaben beschäftigt werden als auch Arbeitskräfte an andere Firmen überlassen werden, so reicht eine Ein-

- 17 -

grenzung im Sinne des Absatzes 3 aus, um diese Fälle lösen zu können. Die konkrete Begrenzung des "erheblichen Ausmaßes" in § 8 Absatz 3 mit einem Viertel der Gesamtbeschäftigtenzahl sollte jedoch noch in die Richtung überprüft werden, ob bereits ein geringerer Prozentsatz für diese Bewilligungspflicht ausreichen könnte. Es sollte überdies nicht von Beschäftigten "des Betriebes" gesprochen werden, sondern lediglich von Beschäftigten "des Überlassers", um Umgehungsmöglichkeiten durch die Bildung mehrerer Betriebseinheiten gemäß § 34 Arbeitsverfassungsgesetz durch einen Überlasser zu vermeiden.

Zu § 9:

Wie bereits erwähnt, tritt der Arbeiterkammertag für strenge Zulassungskriterien ein.

Es sollte aus dem Gesetzestext nicht nur mittelbar geschlossen werden können, daß ausländische natürliche oder juristische Personen in keinem Fall zugelassen werden können, um Arbeitskräfte im Inland zu überlassen. Eine ausdrückliche Aussage in diese Richtung ist zu fordern. Daher wäre klarzustellen, daß der Betriebssitz (Ziffer 2) im Inland zu sein hat.

Zu den einzelnen im Absatz 1 angeführten Kriterien ist anzumerken, daß die Ziffern 1,5,6,7,8 sowie der Absatz 4 des § 9 eine ähnliche Zielrichtung haben, nämlich den Ausschluß unzuverlässiger Personen von der Arbeitskräfteüberlassung. Es wäre zu überlegen, den Inhalt dieser Vorschriften zusammenzufassen und etwa in einer Bestimmung beispielsweise aufzuzählen, in welchen Fällen die Vermutung der Unzuverlässigkeit anzunehmen ist. Die strengeren Voraussetzungen für juristische Personen oder Personenmehrheiten im Absatz 2 sind insofern mißverständlich formuliert, als juristische Personen wohl nicht am Kriterium der persönlichen Zuverlässigkeit gemessen werden können. Vorzuziehen wäre es, wenn klargestellt

- 18 -

wird, daß dann, wenn juristische Personen oder Personenmehrheiten als Bewerber um eine Bewilligung zur Arbeitskräfteüberlassung auftreten, sowohl die Gesellschafter, denen maßgeblicher Einfluß in der Gesellschaft zukommt, als auch natürliche Personen, die im Außen- oder im Innenverhältnis maßgebenden Einfluß auf die Führung des Unternehmens haben, die persönlichen Voraussetzungen im Sinne des Absatz 1 erbringen müssen. Es kommt nämlich derzeit bei sogenannten "Leihfirmen" besonders häufig vor, daß Strohmänner vorgeschoben werden, um die tatsächlichen Verantwortlichkeiten innerhalb des Verleihunternehmens zu verschleiern.

Wurde eine solche Vorgangsweise nachgewiesen, ist Unzuverlässigkeit anzunehmen.

In Ziffer 5 ist das letzte Wort ("können") zu streichen, weil es auf die Prüfung der tatsächlichen Erfüllbarkeit der hier genannten Voraussetzungen ankommt und nicht bloß auf die hypothetische Möglichkeit.

Die Bestimmung des Absatzes 5 ist dahingehend zu modifizieren, daß Zweigstellen oder Betriebsstätten der Arbeitskräfteüberlassungsfirma nicht mit der Bewilligung für die Hauptbetriebsstätte betrieben werden dürfen. Daraus ergibt sich zwingend, daß vor dem Vorliegen einer gesonderten Bewilligung Zweigstellen und Nebenbetriebsstätten keinen Arbeitskräfteverleih durchführen dürfen, was offensichtlich Zweck dieser Bestimmung ist.

Zu § 10:

Die Befristung der Bewilligung, die in dieser Bestimmung vorgesehen ist, wird ausdrücklich unterstützt. Gerade am Beginn der Geltung einer arbeitsmarktpolitisch so wichtigen Vorschrift muß in kurzen Abständen geprüft werden, welche Auswirkungen die gesetzliche Regelung hat. Dies wird aber in der Praxis nur dann möglich sein, wenn nicht ohne neuerliche Prüfung durch die Behörde nach verhältnismäßig kurzer Zeit die Bewilligung für den Arbeitskräfteüberlasser automatisch weiterläuft.

- 19 -

Es wird daher mit Nachdruck gefordert, daß die in § 10 vorgesehene Regelung in das Gesetz aufgenommen wird.

Zu § 11:

Im Zusammenhang mit den Auflagen des Absatzes 1 wäre zu erwägen, auch in jenen Fällen, in denen das Arbeitsverfassungsgesetz diese Möglichkeit nicht vorsieht, den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer Zutritt zum Betrieb des Überlassers zwecks Vorbereitung der Errichtung einer Betriebsvertretung zu gewähren. In diesem Zusammenhang sei nochmals darauf hingewiesen, daß die Auswirkungen eines Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes aus Arbeitnehmersicht zu einem großen Teil davon abhängen werden, wie intensiv die Behörde die Überwachungstätigkeit tatsächlich durchführt. Eine Mithilfe bei der Erfüllung dieser Aufgabe durch die Interessenvertretungen (natürlich auch jener der Arbeitgeber) könnte sehr positive Auswirkungen haben.

Die Vorschrift, wonach die Bewilligung mit Auflagen zur Überwachung der Überlassungstätigkeit zu verbinden ist (Absatz 1 Ziff 3), wird ausdrücklich begrüßt, doch wäre zu konkretisieren, welcher Form und welchen Inhalts diese Auflagen sein können.

Zu § 12:

Die Möglichkeit des raschen Widerrufs der Bewilligung im Falle des Auftretens von Sachverhalten, die mit den Zielsetzungen der erlaubten Arbeitskräfteüberlassung in Widerspruch stehen, ist nach Ansicht des Arbeiterkammertages unbedingt erforderlich.

Die im Absatz 4 vorgesehene Abwicklungsfrist von 3 Monaten erscheint dem Arbeiterkammertag zu lange zu sein. Allfällige Kündigungsfristen, wenn der Arbeitnehmer von einem vorzeitigen Lösungsrecht nach Abs. 5 nicht Gebrauch macht, werden in der Regel kürzer sein als 3 Monate.

- 20 -

Das Vertragslösungsrecht des Arbeitnehmers im Absatz 5 sollte in eindeutiger Weise als vorzeitiger Austritt aus Verschulden des Arbeitgebers konstruiert werden.

Zu § 13:

Eine alternative Festlegung der örtlichen Zuständigkeit des Arbeitsamtes ist abzulehnen. Daher ist im Absatz 1 der Begriff "Wohnsitz bzw." zu streichen, sodaß allein das Arbeitsamt des Betriebssitzes des Antragstellers zuständig ist.

Weiters wäre zu überlegen, das Entscheidungsrecht im Rahmen des Landesarbeitsamtes dem Verwaltungsausschuß zu übertragen.

Zu § 14:

Die Sanktion für das Unterlassen dieser Informationspflicht des Überlassers ist nicht geregelt. Es wäre zumindest ein Hinweis auf mögliche Schadenersatzansprüche der überlassenen Arbeitskraft bei einer derartigen Rechtsverletzung des Überlassers zu erwägen.

Zu § 15:

Die bloße Anzeigepflicht trifft nach dem Entwurf nur jene Überlasser, die keiner Bewilligung bedürfen, die also offensichtlich die Arbeitskräfteüberlassung nicht in erheblichem Ausmaß betreiben. Für diese Fälle sollte aber die Anzeigepflicht auch dann vorgesehen werden, wenn die Überlassung nicht gewerbsmäßig erfolgt.

Darüber hinaus sollte vorgesehen werden, daß diese Anzeige den gesetzlichen Interessenvertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Abschrift zu übermitteln ist.

- 21 -

Zu § 16:

Die Aufzeichnungen sollten den Interessenvertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugänglich sein.

Der Umfang der Aufzeichnungspflicht wäre im Absatz 2 um die Anführung der Entgeltbedingungen auszuweiten.

Zu § 17:

Es ist zu prüfen, ob die Kompetenz der Bezirksverwaltungsbehörde im Sinne dieser Bestimmung aufrechterhalten werden muß. Die Erfahrungen der Arbeitnehmervertretungen mit Kompetenzen der Bezirksverwaltungsbehörde im Arbeitsrecht sprechen dafür, die Kompetenz zur Untersagung dem Arbeitsamt zuzuweisen.

Der Satzteil "gegenüber einer Arbeitskraft" im Absatz 1 wäre zu streichen, weil auch der Verstoß gegen andere Verpflichtungen geahndet werden sollte.

Zu § 18:

Informationsrechte der Sozialversicherungsträger sind in dieser Bestimmung vernachlässigt worden. Es besteht ein unmittelbares Interesse der Sozialversicherungsträger - sowohl unter dem Gesichtspunkt der beitragsrechtlichen Prüfung als auch unter dem Gesichtspunkt des vorbeugenden Arbeitsschutzes, der auch von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt wahrgenommen wird - Überwachungs- und Auskunftsrechte zu erhalten.

Zudem wäre sicherzustellen, daß die Behörde den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber alle erforderlichen Auskünfte betreffend die Arbeitskräfteüberlassung zu geben hat, und daß die Interessenvertretungen an Kontrollen teilnehmen können.

Zu § 19:

Wie bereits bei einigen Bestimmungen angeführt wurde, sollte die Rechtshilfe nicht nur von den Interessenvertretungen zur Behörde, sondern auch umgekehrt von der Behörde zu den Interessenvertretungen gewährleistet sein. Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer haben aus arbeitsmarktpolitischen und sozialpolitischen Gründen höchstes Interesse daran, nicht nur über alle Tatbestände die Überlassung betreffend ausreichend informiert zu sein, sondern notfalls auch einschreiten zu können, um durch Anzeigen und dgl. Mißstände zu beseitigen. Um diese Rechte ausüben zu können, sind Informationsrechte gegenüber der Behörde für die Interessenvertretungen unbedingt notwendig.

Die den überbetrieblichen Interessenvertretungen zustehenden Rechte nach diesem Gesetz sollten sowohl den gesetzlichen als auch den freiwilligen, kollektivvertragsfähigen Verbänden zustehen.

Zu § 20:

Die Verordnungsermächtigung hat aus der Sicht der Arbeitnehmersvertretungen vor allem die Funktion, ein sektorales Verbot der Arbeitskräfteüberlassung zu ermöglichen. In der Bundesrepublik Deutschland gilt ein derartiges sektorales Verbot beispielsweise für die Bauindustrie. Die vorliegende Bestimmung ist dem Inhalt nach für den Arbeiterkammertag unverzichtbar bei einer gesetzlichen Regelung der Arbeitskräfteüberlassung.

Absatz 1 Ziffer 3 wäre noch insofern zu ergänzen, daß auch eine Höchstdauer der Überlassung in einzelne Betriebe durch Verordnung festgelegt werden kann, wenn dies arbeitsmarktpolitisch in bestimmten Bereichen notwendig sein sollte.

Zu § 21:

Die weitgehende Einschränkung der Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich wird vom Österreichischen Arbeiterkammertag befürwortet. Unter Umständen wäre - der Deutlichkeit wegen - der Bestimmung programmatisch voranzustellen, daß ohne eine Genehmigung des Sozialministeriums im Sinne des § 21 jede Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich unzulässig ist.

Zu § 22:

Des Sachzusammenhangs wegen wäre es zu begrüßen, wenn als Strafbehörde nicht die Bezirksverwaltungsbehörde, sondern das zuständige Arbeitsamt auftreten könnte. Es sollte geprüft werden, ob dies kompetenzrechtlich möglich ist. Zumindest ist vorzusehen, daß das Arbeitsamt ein Antragsrecht bei der Bezirksverwaltungsbehörde besitzt.

In den Strafkatalog sollten auch Verletzungen des § 16 Abs. 3 aufgenommen werden (Aufbewahrung der Aufzeichnungen).

Im Absatz 3 sollte schon bei erstmaliger Rechtsverletzung ein Mindeststrafsatz vorgesehen sein.

Artikel II (Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes)

Die Funktion des Arbeitsmarktförderungsgesetzes nach Inkraftsetzen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes muß sein, all jene Tätigkeiten durch Private der unerlaubten Arbeitsvermittlung zuzuordnen, die nicht durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geregelt sind, bzw die nicht unter eine Ausnahmbestimmung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes fallen.

Die Textierung des Absatzes 4 wäre in diesem Sinne zu überdenken, um zu verhindern, daß neben der Arbeitskräfteüberlassung im Sinne eines neuen Bundesgesetzes ein Graubereich entsteht, der weder dem Vermittlungsverbot unterliegt, noch vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz erfaßt wird.

Die derzeitige Formulierung scheint einen derartigen Graubereich nicht mit aller gebotenen Klarheit auszuschließen.

Zu Artikel III (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes)

Entsprechend der Spaltung des Arbeitsverhältnisses bei überlassenen Arbeitskräften tritt auch eine Spaltung in der betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung ein. Dieser Konsequenz kann aus Arbeitnehmersicht nur so begegnet werden, daß sowohl die Interessenvertretung im Überlasserbetrieb als auch die Interessenvertretung im Beschäftigerbetrieb Mitwirkungsrechte wahrnehmen kann, wobei Lücken bzw. Überschneidungen in der Interessenvertretung möglichst vermieden werden sollen. In gewissen Fällen, in denen ein bestehender Betriebsrat im Überlasserbetrieb keine wirksamen Vertretungsmöglichkeiten besitzt, muß dies zu einem Durchgriffsrecht und direkten Interventionsrecht des Betriebsrates im Beschäftigerbetrieb gegenüber dem Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers führen. Der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes soll Mitwirkungsrechte hinsichtlich der Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmern in seinem Betrieb vor allem auch deswegen wahrnehmen können, weil - wie einleitend dargestellt wurde - die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften weitreichende Auswirkungen auf das innerbetriebliche Gefüge der Arbeitsbedingungen und auch auf die innerbetriebliche Solidarität haben kann.

Die im Artikel III vorgesehenen Bestimmungen sind daher zu begrüßen. Sie verändern nicht den Beschäftigtenbegriff nach § 36 ArbVG, wonach schon derzeit in den Betrieb eingegliederte Leiharbeitnehmer erfaßt werden, sondern sollen die Effektivität der Vertretungsrechte gewährleisten.

- 25 -

Die Ausgestaltung eines neuen § 39a ist, um einem Einwand allzu großer Abstraktheit zu begegnen, dahingehend zu überprüfen, ob einzelne Mitwirkungsrechte aufgezählt werden können, die der Betriebsrat des Beschäftigterbetriebes hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte dem Überlasser gegenüber wahrnehmen können soll.

Zu Artikel IV

Die Übergangsphase bei Inkraftsetzen des Gesetzes sollte möglichst kurz gehalten werden, um die Setzung vollendeter Tatsachen in diesem Zeitraum unmöglich zu machen. Die im Artikel IV vorgesehenen Regelungen erscheinen im wesentlichen zielführend zu sein.

Zusammenfassung

Abschließend bringt der Österreichische Arbeiterkammertag nochmals zum Ausdruck, daß der vorliegende Gesetzesentwurf nur als zweitbeste Lösung des Problems der sogenannten "Leiharbeit" akzeptiert werden kann.

Sie ist vertretbar, wenn die drückendsten Mißstände rasch beseitigt werden. Eine zügige Realisierung des Vorhabens ist daher zusätzlich zu den einleitend dargestellten Bedingungen eine weitere Voraussetzung für die Zustimmung des Arbeiterkammertages zu dem Entwurf.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

