



aktiv für Sie

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

Bundeskammer

für Arbeiter und Angestellte

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2
1014 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

(0222) 501 65

82 RZ

1. Okt. 1992

1. Okt. 1992 Ba

Zur Kenntnahme

Ihr Zeichen
600.883/1-V/8/92

Unser Zeichen
AW/St/Rs/6111
SP/Zi

Durchwahl 2367
Fax

Datum
23.9.1992

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes über die Vergabe von Aufträgen
(Bundesvergabegesetz) Stellungnahme

Die Bundesarbeitskammer stellt vorab zu dem zur Begutachtung vorliegenden Entwurf für ein Bundesvergabegesetz folgendes fest:

Grundsätzlich wäre - wie in der Regierungsvorlage aus dem Jahr 1982 vorgesehen - eine bundeseinheitliche Regelung des Vergabewesens begrüßenswert gewesen. Das dürfte jedoch offenbar an der mangelnden Zustimmung der Länder zu einer kompetenzrechtlichen Neuregelung gescheitert sein.

Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 4 (4)

Die besonderen Bestimmungen für die Auftragsvergabe an Strafanstalten, Wohlfahrtsanstalten, geschützte Werkstätten, Lehranstalten und ähnliche, werden von der Bundesarbeitskammer befürwortet, jedoch soll der Ausdruck "des In- und Auslandes" ersatzlos entfallen (vgl. Stellungnahme zu § 5). Die Textierung des 2. Satzes dieses Absatzes ist unverständlich.

2. Blatt

Zu § 5

Das in diesem Paragraphen normierte generelle Diskriminierungsverbot wird von der Bundesarbeitskammer entschieden abgelehnt. Die Internationalisierung der öffentlichen Auftragsvergabe kann für die österreichische Wirtschaft nur gegenüber solchen Ländern von Vorteil sein, die Gegenrecht ausüben, dh auch ihre Auftragsmärkte für österreichische Angebote öffnen. Dies ist nur dann gewährleistet, wenn dies durch internationale Verträge (GATT, EWR) sichergestellt ist.

Die Bundesarbeitskammer verweist dazu auch auf die einschlägigen Bestimmungen der Vergabe-Richtlinien der EG, insbesondere auch auf die klare EG-Präferenz in Art 29 der sogenannten Sektorenrichtlinie.

Zu § 12

Die Bundesarbeitskammer unterstützt ausdrücklich die in diesem Paragraphen ausgesprochenen Vorhaben. Demnach sollen Bieter verhalten werden, der Kalkulation die am Ausführungsort geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften zugrunde zu legen. Über diesen Weg können vergleichbare Ausschreibungsbedingungen für alle Bieter geschaffen werden. Die Bestimmungen des Vergabegesetzes gelten jedoch nicht für den Abschluß von Dienstverträgen (§ 2 Abs 2). Für inländische Anbieter ist diese systematische Abgrenzung problemlos nachvollziehbar, dies gilt aber nicht bei Bieter, die ihren Standort im Ausland haben und auf Grundlage zwischenstaatlicher Abkommen oder dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum in Österreich tätig werden können. Derartige Bewerber bzw Bieter hätten in ihrer Kalkulation ebenso die Bedingung des § 12 Abs 2 zu beachten, arbeitsrechtliche Ansprüche der entsandten Arbeitnehmer entstehen daraus nicht.

Aus systematischen Gründen ist ohne weiteres nachvollziehbar, daß mit dem Vergabegesetz keine arbeitsrechtlichen Regelungen getroffen werden können. Es erscheint jedoch sinnvoll und notwendig, hinsichtlich des Kriteriums Arbeits- und Sozialrecht, in den rechtlichen Beziehungen zwischen ausländischen Bewerbern und Auftraggeber und den Ansprüchen der entsandten Arbeitnehmer einen Gleichklang herzustellen.

3. Blatt

Ansonsten wäre ein ausländischer Bieter zwar verhalten, in der Kalkulation von österreichischen Vorschriften auszugehen, es bleibt aber offen, ob dies an die Arbeitnehmer weitergegeben wird.

Im Arbeitnehmerschutzrecht wäre dies gewährleistet, bezüglich Lohnrechtlicher Ansprüche bespielsweise aber nicht mehr. Nach § 44 IPRG wäre hier das Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes anzuwenden.

Es wird daher vorgeschlagen, gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des Vergabegesetzes, die Bestimmungen des IPRG gleichlautend abzuändern.

Es würde damit die zwischen den Bietern bestehende Wettbewerbsverzerrung beseitigt werden und eine allfällige günstigere österreichische Vorschrift den Arbeitnehmern tatsächlich zukommen.

Aus einer sozialpolitischen Beurteilung erscheint eine derartige Verknüpfung als unverzichtbar.

Hinsichtlich des ebenfalls angesprochenen Sozialrechts wäre bei ausländischen Bewerbern das zwischenstaatliche Sozialrecht zu berücksichtigen. Bei betriebsentsandten ausländischen Arbeitnehmern bestimmt sich die Zugehörigkeit zur Sozialversicherung nach den Bestimmungen zwischenstaatlicher Abkommen bzw im Hinblick auf den EWR, den Regelungen des koordinierenden Sozialrechts (VO EWG 1408/ Art 14). Bei kurzfristigen Auslands-einsätzen unterliegen die Arbeitnehmer weiterhin den sozialrechtlichen Vorschriften des Herkunftslandes, erst bei einer längeren Dauer der Arbeit (12 Monate) erfolgt die Sozialversicherung am Beschäftigungsstandort.

Maßgeblich ist die voraussichtliche Dauer des übernommenen Auftrags und nicht der einzelne Entsendungsfall. Die Anwendung dieser Prinzipien auch im Vergabegesetz würde keine sozialrechtlichen Probleme verursachen, aus einer wettbewerbspolitischen Beurteilung erscheint dies ebenso problemlos zu sein, da entsprechende Beiträge oder Abgaben im Herkunftsland zu leisten sind..

Als wichtigste Komponente sind wohl die Lohnrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigungsstandortes anzusehen. Hier wäre klarzustellen, ob dadurch auch kollektivvertragliche Überzahlungen erfaßt werden und lt § 12 Abs 2 des Entwurfes auch das Kriterium des ortsüblichen Entgelts einfließt.

4. Blatt

Hervorzuheben ist jedenfalls der Umstand, daß sich auch Konsequenzen für inländische Bieter (Bewerber) ergeben, wenn mehrere Kollektivverträge mit örtlich beschränktem Geltungsbereich in Kraft stehen, dies gilt etwa für Tätigkeiten im Rahmen des Baunebengewerbes.

Als weitere Vorgabe soll ausdrücklich das Übereinkommen Nr 94 Eingang in das Vergabegesetz finden. Auch dies wird aus sozialpolitischen Gründen ausdrücklich unterstützt. Allerdings wäre auch hier eine zusätzliche Regelung notwendig, wie einzelne Bestimmungen dieses Übereinkommens angewandt werden. Hier wäre es empfehlenswert, eine Verordnungsermächtigung in das Vergabegesetz aufzunehmen.

In diesem Rahmen wären etwa abzuklären

- * geeignete Maßnahmen, die im Fall von Subunternehmungen zur Anwendung kommen (Art 1 Z 3);
- * die Sachverhalte, die einen Ausschluß von der Auftragsvergabe zur Folge haben bzw auf andere Art sanktioniert werden (Art 5 Z 1);
- * auf welche Weise die beteiligten Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Löhne erhalten (Art 5 Z 2).

Darüber hinaus sollte in diesem Paragraphen auch eine Bestimmung aufgenommen werden, die es dem Auftraggeber ermöglicht, wirtschaftspolitische oder sozialpolitische Ziele zu verfolgen, die nicht primär mit dem Auftrag etwas zu tun haben (vgl Rechtsakte 31/87 Gebroeders Beentijes BV und die Niederlande, bei der die Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Langzeitarbeitslosen zu beschäftigen, Auftragsbestandteil war).

Zu § 19

Bei der Beurteilung der Zuverlässigkeit eines Bieters sollte die Einhaltung der österreichischen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften ausschlaggebendes Kriterium sein. Im § 19 Abs. 4 müßte daher als zusätzliche Eignungsvoraussetzung ein diesbezüglicher behördlicher oder eidesstattlicher Nachweis vorgesehen werden.

5. Blatt

Zu § 22

Die Weitergabe von Teilen der Leistung sollte nur an Unternehmer erfolgen dürfen, die ebenfalls über die erforderliche Eignung zur Ausführung des Auftrages verfügen. Der Auftraggeber soll auch verpflichtet werden, einen Nachweis der Eignung (wie in § 19 für den Bewerber vorgesehen) des Subunternehmers vorlegen zu müssen.

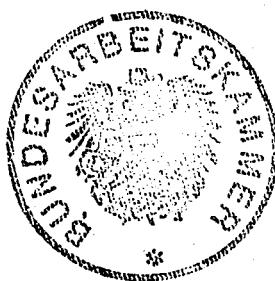
Die Bundesarbeitskammer schlägt vor, einen Absatz 3 in den § 22 aufzunehmen:

§ 22.3 Die Weitergabe von Teilen der Leistung ist nur an solche Unternehmen zulässig, die selber über die Eignung zur Ausführung des Auftrages verfügen. Ist dem Auftraggeber die Eignung des Subunternehmens nicht hinreichend bekannt, so hat der Bieter auf Verlangen den Nachweis der Eignung des Subunternehmers nach § 19 zu erbringen.

Zu § 36

Die Bekanntgabe der Gutachten an die Interessenvertretungen, wie sie im Text vorgesehen sind, darf nicht auf jene Interessenvertretungen eingeschränkt werden, die die Tätigkeit der Kommission veranlaßt haben, wie es den Erläuterungen zu § 36 zu entnehmen ist.

Der Präsident:



Der Direktor:

iv

