

MD-1103-1/93

Wien, 12. Mai 1993

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitsverfassungs-
gesetz und das Arbeitskräfteüber-
lassungsgesetz geändert werden;
Stellungnahme

An das
Präsidium des Nationalrates

Betrifft GESETZENTWURF
Zl. 27 -GE/19
Datum: 17. MAI 1993
Verteil 19. Mai 1993

Dr. Hayek

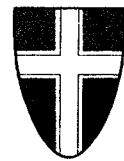
Das Amt der Wiener Landesregierung beeht sich, in der Beilage 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zu übermitteln.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilagen

Peischl
Dr. Peischl
Magistratsvizedirektor

**AMT DER
WIENER LANDESREGIERUNG**



Dienststelle **MD-Büro des Magistratsdirektors**

Adresse **1082 Wien, Rathaus**

Telefonnummer **40 00-82124**

MD-1103-1/93

**Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das Arbeitsverfassungs-
gesetz und das Arbeitskräfteüber-
lassungsgesetz geändert werden;
Stellungnahme**

zu Zl. 53.010/1-3/93

Wien, 12. Mai 1993

**An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

Auf das Schreiben vom 15. März 1993 beeht sich das Amt der Wiener Landesregierung, zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf folgende Stellungnahme bekanntzugeben:

Zu Art. I Z 8 (§ 53 Abs. 1) und Z 34 (§ 126 Abs. 5):

Zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsterminologie wird angeregt, den Begriff "EWR-Abkommen" durch die Wortfolge "Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum" zu ersetzen.

Zu Art. I Z 16 (§ 92a Abs. 1):

Gemäß § 92a Abs. 1 wird der Betriebsinhaber verpflichtet, den Betriebsrat über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu informieren. Der konkrete Umfang dieser Informationen ist in acht Ziffern aufgelistet.

- 2 -

Nach den Erläuterungen soll diese Bestimmung in Übereinstimmung mit dem vorläufigen Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes die EG-Richtlinien zum Arbeitnehmerschutz nachvollziehen. Ein Vergleich mit dem Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes ergibt jedoch, daß die in den Erläuterungen als übereinstimmend bezeichneten Regelungen sowohl nach dem Wortlaut als auch nach dem Inhalt von einander abweichen. Eine derartige unterschiedliche Regelung der Informationspflicht von Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern ist in den einschlägigen EG-Richtlinien nicht vorgesehen. Es erscheint daher zweckmäßiger, im Arbeitsverfassungsgesetz keine gesonderte Regelung der Informationspflicht des Betriebsinhabers vorzunehmen, sondern an die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes anzuknüpfen und (lediglich) zu normieren, daß der Betriebsinhaber den Betriebsrat nach Maßgabe des § 9 Arbeitsschutzgesetz zu informieren hat.

Zu Art. I Z 16 (§ 92a Abs. 3):

Nach dieser Bestimmung sollen die im Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes vorgesehenen Sicherheitsvertrauenspersonen auf Vorschlag des Betriebsrates vom Betriebsinhaber bestellt werden. Dabei soll der Betriebsinhaber an den Vorschlag des Betriebsrates gebunden sein. Da somit dem Betriebsinhaber keinerlei Entscheidungsfreiheit im Hinblick auf die zu bestellenen Personen bleibt, reduziert sich seine Bestellung auf einen bloßen Formalakt. Die Bestellungskompetenz verlagert sich de facto auf den Betriebsrat. Um dem Betriebsinhaber ein Mindestmaß an Entscheidungsfreiheit zu belassen, wäre es erforderlich, den vorliegenden Entwurf dahingehend abzuändern, daß der Betriebsinhaber die Sicherheitsvertrauenspersonen aus verbindlichen Dreier-Vorschlägen des Betriebsrates zu bestellen hat.

Zu Art. I Z 17 (§ 99a):

§ 99a sieht vor, daß der Betriebsinhaber vor Bestellung eines Betriebsarztes oder einer leitenden Sicherheitsfachkraft den Betriebsrat schriftlich zu verständigen und die in Aussicht

- 3 -

genommene Bestellung sodann mit ihm zu beraten hat. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Einstellung der genannten Personen ist rechtsunwirksam.

Hier wird die Erfüllung einer den Betriebsinhaber treffenden Verpflichtung vom Willensakt eines Dritten abhängig gemacht. Weigert sich nämlich der Betriebsrat, über die Bestellung zu "beraten", ist es dem Betriebsinhaber unmöglich, seiner Verpflichtung zur Bestellung dieser Personen nachzukommen. Die Bestimmung ist daher, insoweit sie die obligatorische Beratung mit dem Betriebsrat und die Rechtsfolgen ihrer Unterlassung betrifft, bedenklich.

Zu Art. II:

Bei Arbeitskräfteüberlassungen ist es oftmals schwierig festzustellen, wer in bezug auf bestimmte Rechte bzw. Funktionen jeweils als Arbeitgeber eines überlassenen Arbeitnehmers gilt. Hier ist zunächst zwischen arbeitnehmerschutzrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen zu unterscheiden.

Bezüglich der Arbeitnehmerschutzbestimmungen ist die Rechtslage nunmehr durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und durch den Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes klargestellt. Gemäß § 6 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes gilt für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers dieser als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzbüroschriften. Inhaltlich gleichlautend besagt § 8 Abs. 2 des Entwurfs eines Arbeitsschutzgesetzes, daß für die Dauer der Überlassung von Arbeitnehmern der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt.

Für die betriebsverfassungsrechtliche Seite besteht hingegen keine ausdrückliche Bestimmung. Nach der Judikatur des OGH sind überlassene Arbeitskräfte dann (auch) Arbeitnehmer des Beschäftigerunternehmens im Sinne des § 36 des Arbeitsverfassungsgesetzes, wenn die Überlassung für längere Zeit

vorgesehen ist, eine entsprechende Eingliederung im Beschäftigerunternehmen vorliegt und außerdem auf dieses weitere Arbeitgeberfunktionen (Urlaubsgenehmigungen, Erteilung von Weisungen, Eingliederung in die Arbeitszeitregelung, Genehmigung des Zeitausgleiches für Überstunden) übergegangen sind, sodaß der Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes gegebenenfalls auch die Interessen dieser Arbeitnehmer zu vertreten hat. Das Erfordernis der längeren Beschäftigungsdauer ist nach Ansicht des OGH jedenfalls dann erfüllt, wenn die Beschäftigung für sechs Monate vorgesehen ist oder tatsächlich solange gedauert hat, weil das Arbeitsverfassungsgesetz nicht einmal das passive Wahlrecht an eine längere Beschäftigungsdauer knüpft.

Ein Teil der Lehre vertritt jedoch die weitergehende Ansicht, daß ein überlassener Arbeitnehmer bei entsprechender Eingliederung ohne Rücksicht auf die Dauer seines Einsatzes betriebsverfassungsrechtlich (auch) Arbeitnehmer des Beschäftigers ist. Es wird daher vorgeschlagen, die beabsichtigte Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes und des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zum Anlaß zu nehmen, diese Streitfrage einer positiv-rechtlichen Regelung zuzuführen. Dabei erscheint folgende - die dargestellten Rechtsmeinungen verbindende - Regelung zweckmäßig:

Zunächst sollte in das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz eine Bestimmung aufgenommen werden, wonach eine überlassene Arbeitskraft bei entsprechender - näher zu umschreibender - Eingliederung ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer im Beschäftigerunternehmen als Arbeitnehmer im Sinne des § 36 Arbeitsverfassungsgesetz gilt. Dies erscheint deshalb angebracht, weil im Falle einer solchen Eingliederung gerade diejenigen Arbeitgeberfunktionen auf den Beschäftiger übergehen, die die Interessen der Arbeitskraft in besonderem Maße berühren. Daher wäre es auch konsequent, den Betriebsrat des Beschäftigerunternehmens zur Vertretung dieser Interessen zuständig zu machen. § 6 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes wäre sodann auf Arbeitskräfte einzuschränken, bei denen eine derartige Eingliederung nicht vorliegt.

- 5 -

Eine andere Frage ist hingegen, ob (bzw. ab wann) überlassene Arbeitskräfte auch an der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Beschäftigungsunternehmen mitwirken sollen. Für diese Frage erscheint das Erfordernis einer gewissen Beschäftigungsdauer im Beschäftigerunternehmen durchaus sachlich geboten. Ohne vorgeschriebene zeitliche Mindestbeschäftigungsdauer würde nämlich auch derjenige zum Betriebsrat aktiv wahlberechtigt sein, bei dem bereits im vorhinein feststeht, daß seine Beschäftigungszeit auf Grund ihrer kurzen Dauer nur in geringem Ausmaß bzw. gar nicht mehr in die Funktionsperiode des neu gewählten Betriebsrates fällt. Dies würde jedoch die demokratische Legitimation des Betriebsrates in Frage stellen. Es wäre daher erforderlich, im Arbeitsverfassungsgesetz das aktive Wahlrecht von überlassenen Arbeitskräften an eine voraussichtliche, in die Funktionsperiode des zu wählenden Betriebsrates fallende Mindestbeschäftigungsdauer zu knüpfen, die der Judikatur des OGH entsprechend mit sechs Monaten bestimmt werden könnte.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:


Dr. Peischl
Magistratsvizedirektor