

Arbeitsrecht

192/ME

REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium
für Arbeit, Gesundheit
und Soziales

Zl. 51.145/18-1/97

An das
 Präsidium des Nationalrates
 Parlament
 1010 Wien

25

1010 Wien, den 15. Oktober 1997

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (01) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 715 82 57

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

Walter Neubauer

Klappe 6364

Gesetzentwurf

Zl. 84 -GE/19

Datum 23. 10. 97

Verteilt 24. 10. 97

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden

S. Jazik

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales beeckt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Zum leichteren Verständnis wurden in der Textgegenüberstellung die einzelnen Bestimmungen der geltenden Fassung und des Entwurfs inhaltlich und nicht formal nach den Paragraphenbezeichnungen gegenübergestellt.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der **30. November 1997** festgesetzt.

Anlage

Für die Bundesministerin:
 Mathilde Knöfler

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:

[Handwritten signature]

Anlage zu Zl. 51.145/18-1/97**Entwurf**

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1**Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/1997, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 5 lautet:

„(5) Die §§ 3 bis 6 gelten auch für Arbeitsverhältnisse zum Bund, sofern die Arbeitnehmer nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung des Bundes tätig sind.“

2. § 7 samt Überschrift lautet:**„Ansprüche von Arbeitnehmern mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich**

§ 7. Beschäftigt ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Arbeitnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.“

3. § 7a samt Überschrift lautet:**„Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat**

§ 7a. (1) § 7 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, zwingend auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

(2) Der Arbeitgeber nach Abs. 1 und dessen Auftraggeber als Unternehmer haften als Gesamtschuldner für die sich nach Abs. 1 ergebenden Entgeltansprüche des Arbeitnehmers.

(3) Ein entsandter Arbeitnehmer eines im Abs. 1 bezeichneten Arbeitgebers, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 Urlaubsgesetz (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht. Ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, gilt.

(4) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, beschäftigt wird, gilt

1. Abs. 1 nicht, wenn es sich um kollektivvertragliches Entgelt im Sinne des Abs. 1 handelt und diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als drei Monate dauern;

2. Abs. 3 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als acht Tage dauern.

Für Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriß von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und

Reinigungsarbeiten), Sanierung beschäftigt sind, gelten Abs. 1 und 3 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.“

4. § 7b samt Überschrift lautet:

„Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat

§ 7b. (1) Ein Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes als Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf:

1. zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt;
2. bezahlten Urlaub nach § 2 UrlG, sofern das Urlaubausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht; ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des BUAG gilt;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch den Arbeitgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten.

(2) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, beschäftigt wird, gilt

1. Abs. 1 Z 1 nicht, wenn es sich um kollektivvertragliches Entgelt im Sinne des Abs. 1 Z 1 handelt und diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als drei Monate dauern;
2. Abs. 1 Z 2 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als acht Tage dauern.

Für Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriß von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten), Sanierung beschäftigt sind, gilt Abs. 1 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

(3) Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens einen Monat vor Arbeitsaufnahme dem Zentral-Arbeitsinspektorat (§ 16 Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 27/1993) zu melden und eine Abschrift der Meldung dem im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten, soferne nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem auszuhändigen. Hat der Arbeitgeber dem Beauftragten (Arbeitnehmer) vor Arbeitsaufnahme eine Abschrift der Meldung nicht ausgehändigt, hat der Beauftragte (Arbeitnehmer) eine Meldung nach dem ersten Satz und Abs. 4 unverzüglich mit der Arbeitsaufnahme zu erstatten. Das Zentral-Arbeitsinspektorat hat eine Abschrift der Meldung an den zuständigen Krankversicherungsträger (§ 36 ASVG), soferne es sich um Bautätigkeiten handelt, auch der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.

(4) Die Meldung nach Abs. 3 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers
2. Name des im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten
3. Name und Anschrift des inländischen Auftraggebers
4. die Namen der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich
6. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer gebührenden Entgelts
7. Ort der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich)
8. soferne es sich um Bauarbeiten im Sinne des Abs. 2 letzter Satz handelt, die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers.

(5) Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 oder in Abs. 1 Z 3 bezeichnete Beauftragte (Arbeitnehmer) haben, sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung

(Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung der EG 1408/71) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß Abs. 3 und 4 am Arbeits-(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten.

(6) Das Arbeitsinspektorat ist berechtigt, die Arbeitsstelle zu betreten, das Bereithalten der Unterlagen nach Abs. 5 zu überwachen sowie Abschriften von diesen Unterlagen anzufertigen. § 8 Abs. 3 ArbIG ist anzuwenden. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Erfolgt eine Kontrolle an einem der anderen Arbeits(Einsatz)orte, sind die Unterlagen binnen 24 Stunden dem Kontrollorgan nachweislich zu übermitteln. Wird ein Verstoß gegen diese Vorschriften festgestellt, kann das Arbeitsinspektorat eine Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde erstatten. Im übrigen haben die Träger der Sozialversicherung die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer zu überwachen.

(7) Die Behörden haben nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, die für die Kontrolle der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen nach Abs. 1 einhält, zusammen zu arbeiten sowie Auskünfte bei begründeten Anfragen von Behörden anderer Mitgliedstaaten zu geben. Die Gewährung von Amtshilfe an diese Behörden ist von Stempel- und sonstigen Gebühren befreit.

(8) Die Kollektivvertragsparteien haben die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge in geeigneter Form zugänglich zu machen.

(9) Wer als Arbeitgeber oder als in Abs. 1 Z 3 bezeichneter Beauftragter (Arbeitnehmer) die erforderlichen Unterlagen entgegen Abs. 5 nicht bereithält, ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis S 10.000,-- im Wiederholungsfall von S 5.000,-- bis S 20.000,-- zu bestrafen.“

5. § 7c samt Überschrift lautet:

„Bürgenhaftung des Auftraggebers“

§ 7c. (1) Ein Auftraggeber, der sich im Rahmen seiner Unternehmertätigkeit eines Auftragnehmers (ausgenommen Arbeitgeber nach § 7a Abs. 1) zur Erbringung von Leistungen im Sinne des § 7b Abs. 2 letzter Satz bedient, haftet nach den §§ 1346 und 1355 ABGB als Bürge für Ansprüche auf laufendes Entgelt der vom Auftragnehmer zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmer, das diesen während ihrer Tätigkeit im Rahmen der zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbarten Leistungserbringung gebührt.

(2) Hat der Auftraggeber die Forderung (Werklohn) des Auftragnehmers aus dem der Leistungserbringung zugrundeliegenden Vertrag nachweislich zur Gänze erfüllt, haftet der Auftraggeber für die im Abs. 1 angeführten Ansprüche als Ausfallsbürge im Sinne des § 1356 ABGB.

(3) Bei Insolvenz des Auftragnehmers oder, falls dieser unbekannten Aufenthalts ist, entfällt die Bürgenhaftung des Auftraggebers.“

6. Den § 19 Abs. 1 wird folgende Z 6 angefügt:

„6. § 1 Abs. 5 und die §§ 7 bis 7c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr XXX/1998 treten mit 1. Juli 1998 in Kraft.“

Artikel 2

Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 314/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Z 5 lautet:

„5. die Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen nach dem Recht eines Mitgliedsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), sofern der Sitz und der Betriebsstandort beider Konzernunternehmen innerhalb des EWR liegt und die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört;“

2. § 1 Abs. 4 lautet:

„(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.“

3. Nach § 10 wird folgender § 10a samt Überschrift eingefügt:

„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), BGBI. 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), BGBI. Nr. 412/1972, gilt.“

4. Nach § 12 wird folgender § 12a samt Überschrift eingefügt:

„Informationspflichten des Beschäftigers

§ 12a. Der Beschäftiger ist verpflichtet, in Wahrnehmung der ihm obliegenden Fürsorgepflichten die überlassenen Arbeitskräfte jeweils über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung zu informieren.“

5. Dem § 13 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Der Beschäftiger von überlassenen Arbeitskräften aus dem Europäischen Wirtschaftsraum 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.“

6. Nach § 16 wird folgender § 16a samt Überschrift eingefügt:

„Grenzüberschreitende Überlassung im Europäischen Wirtschaftsraum

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

7. Dem bisherigen Text des § 17 wird die Absatzbezeichnung „(1)“ vorangestellt; folgende Abs. 2 und 3 werden angefügt:

„(2) Der Überlasser, der gemäß § 16a bewilligungsfrei Arbeitskräfte von Österreich in das Ausland überlassen darf, hat die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften dem nach dem Sitz des Betriebes zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vor der Arbeitsaufnahme im Ausland anzugeben.

„(3) Der Überlasser, der gemäß § 16a bewilligungsfrei Arbeitskräfte vom Ausland nach Österreich überlassen darf, hat die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften dem nach dem Sitz des Betriebes des Beschäftigers zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vor der Arbeitsaufnahme in Österreich anzugeben.“

8. Dem § 23 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die §§ 1, 10a, 12a, 13, 16a und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/1997 treten mit 1. Juli 1998 in Kraft.“

Artikel 3

Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes

Das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBI. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 70/1997, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 4 Abs. 1 Z 1 wird eine lit. e angefügt:

„e) oder im Falle der grenzüberschreitenden Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung die Arbeit zu leisten ist oder war;“

2. Dem § 98 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) § 4 Abs. 1 Z 1 lit. e in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/1998 tritt mit 1. Juli 1998 in Kraft.“

Vorblatt

Problem:

Die in der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen enthaltenen Bestimmungen sind durch die geltende Rechtslage (§§ 7 und 7a AVRAG bzw. der einschlägigen Regelungen im AÜG) nur zum Teil erfüllt. Im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens wurde die Konformität des § 7 Abs. 2 zweiter Satz und Abs. 4 und des § 7a AVRAG mit dem Gemeinschaftsrecht von der Europäischen Kommission in Zweifel gezogen.

Ziel:

Anpassung der bestehenden österreichischen Regelungen für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer an die Entsenderichtlinie durch Schaffung von mit dem Gemeinschaftsrecht konformen, dem Standard der Richtlinie entsprechenden Neuregelungen.

Inhalt:

In Umsetzung der Entsenderichtlinie werden vor allem folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Ergänzung der Entgeltregelung für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer mit der Bezugnahme auf die Verordnung als Rechtsgrundlage für Mindestlohnsätze.
- Schaffung einer Mindesturlaubsregelung für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer entsprechend Art. 3 Abs. 1 lit. b der Richtlinie.
- Adaptierung des Montageprivilegs im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 der Entsenderichtlinie
- Schaffung von Informationsmöglichkeiten für ausländische Dienstleistungserbringer, Erleichterung der Zusammenarbeit der Behörden auf internationaler Ebene.
- Anpassung des verwaltungsbehördlichen Kontrollsystems an die in der Richtlinie, insbesondere Art. 5, enthaltenen gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben.
- Schaffung einer Gerichtsstandsregelung zur Sicherung der Durchsetzbarkeit der Ansprüche grenzüberschreitend entsandter oder überlassener Arbeitnehmer auch im Inland.
- Schaffung einer Bürgenhaftung von Auftraggebern für Entgeltansprüche von Arbeitnehmern, die vom Auftragnehmer zur Leistungserbringung beim Auftraggeber eingesetzt werden anstelle der bisherigen Solidarhaftung für Entgeltansprüche von aus EWR-Mitgliedstaaten entsandten Arbeitnehmern, Beibehaltung der Solidarhaftung für Entsendungen und Überlassungen aus dem Drittstaatsbereich.
- Anpassungsmaßnahmen im AÜG, wie etwa Klarstellung des Konzernbegriffs, der Bewilligungsfreiheit grenzüberschreitender Überlassungen innerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes und der Anzeigepflicht bewilligungsfreier grenzüberschreitender Überlassungen.
- Entflechtung der Entsenderegelungen sowohl im Hinblick auf Überlassungen (Regelungsort AÜG) und Entsendungen (Regelungsort AVRAG) als auch im Hinblick auf das Herkunftsland des Arbeitgebers (Dienstleistungserbringers).

Alternative:

Keine, die österreichische Rechtslage ist an die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben anzupassen.

Kosten:

Die geringfügigen zusätzlichen Mehrbelastungen bei der Arbeitsinspektion, die durch die Schaffung des Meldeverfahrens im AVRAG entstehen, werden durch den Entfall der arbeitsintensiven Entgeltkontrolle durch die Arbeitsinspektion nach den derzeit vorliegenden Schätzungen des Umfangs der grenzüberschreitenden Entsendungen kompensiert.

Hinsichtlich der Änderungen im AÜG werden sich allenfalls geringfügige Mehraufwendungen bei den Bundesämtern für Soziales und Behindertenwesen durch die Überprüfung der Aufzeichnungen der Beschäftiger von überlassenen Arbeitskräften aus dem EWR und der Anzeigen der Überlasser, die bewilligungsfrei Arbeitskräfte grenzüberschreitend überlassen dürfen, ergeben.

Inwieweit durch die Schaffung der Bürgenhaftung von Auftraggebern anstelle der bisherigen Solidarhaftung bei Entsendungen aus dem EWR-Bereich Mehrbelastungen für Gerichte entstehen werden, ist derzeit nicht abschätzbar. Soweit bekannt, hat jedoch die Bürgenhaftung in § 14 AÜG keine zusätzlichen Belastungen für die Gerichte zur Folge gehabt.

6

Hinsichtlich der Kostenschätzungen betreffend die Ausdehnung des Geltungsbereiches der Betriebsübergangsregelungen auf Vertragsbedienstete des Bundes wird auf die diesbezüglichen Erläuterungen im besonderen Teil verwiesen.

EG-Konformität:

Soll durch den vorliegenden Entwurf hergestellt werden.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil:

Novellierungsbedarf hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Regelungen für aus dem Ausland nach Österreich grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer ist vor allem aus zwei Gründen gegeben. Am 16.12.1996 wurde die Entsenderrichtlinie (CELEX Nr. 396L0071) endgültig verabschiedet. Die Richtlinie ist spätestens bis 16.12.1999 umzusetzen. Ziel der Richtlinie ist die Schaffung eines „harten Kerns“ klar definierter Schutzbestimmungen für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer. Zentrale Regelung der Richtlinie ist Art. 3, in dem die den entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern von den Mitgliedstaaten zu garantierenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind. Beruhen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf Gesetz oder Verordnung, sind sie nach der Richtlinie allen Arbeitnehmern unabhängig von der Branche des Arbeitgebers, beruhen sie auf Kollektivvertrag sind sie nach der Richtlinie lediglich Arbeitnehmern in der Baubranche zu garantieren. Was unter Baubranche im Lichte der Richtlinie zu verstehen ist, ist im Anhang zur Richtlinie näher umschrieben.

Umsetzungsbedarf aus Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie besteht vor allem hinsichtlich der arbeitsvertraglichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Nach § 44 Abs. 1 Internationales Privatrechtsgesetz sind Arbeitsverhältnisse nach dem Recht jenes Staates zu beurteilen, in dem der Arbeitnehmer seinen gewöhnlichen Arbeitsort hat. Dies ist bei grenzüberschreitendem Einsatz von Arbeitskräften regelmäßig der Entsendestaat. Diesem Umstand Rechnung tragend wurden bereits 1993 im AVRAG Regelungen für Entgeltansprüche grenzüberschreitend entsandter oder überlassener Arbeitnehmer geschaffen. Ziel der Regelung war, der Gefahr des Unterlaufens österreichischer Entgeltbedingungen zu begegnen, die durch die Öffnung des österreichischen Arbeits- und Dienstleistungsmarktes und entsprechend der im EG-Vertrag verankerten Grundfreiheit des freien Dienstleistungsverkehrs für Dienstleistungserbringer aus EWR-Mitgliedstaaten gegeben war. Nunmehr sollen sich neben den Entgeltansprüchen auch die Urlaubsansprüche (Art. 3 Abs. 1 lit. b der Richtlinie) der entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer für die Dauer ihres Einsatzes in Österreich aus dem AVRAG ergeben.

Anders als bei den arbeitsvertraglichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten solche Normen, die als „Eingriffsnormen“ ausgestaltet sind, für entsandte oder überlassene Arbeitnehmer aufgrund des sich im „eigenen Anwendungswillen“ manifestierenden öffentlichen Geltungsinteresses unabhängig von dem auf den Arbeitsvertrag anzuwendenden Vertragsstatut. In den Fällen des Art. 3 Abs. 1 lit. a, d, e und f der Richtlinie gelangt daher von vornherein, ohne daß es hier einer gesetzlichen Anweisung bedürfte, österreichisches Recht auf Arbeitsverhältnisse von grenzüberschreitend entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern zur Anwendung. Hinsichtlich dieser Arbeitsbedingungen ist, insoweit es Art. 3 der Richtlinie betrifft, kein Anpassungsbedarf gegeben.

Art. 4 der Richtlinie enthält Vorgaben für Regelungen zur Ermächtigung der Zusammenarbeit im Informationsbereich auf zwischenstaatlicher Ebene. Einerseits sollen hinsichtlich der jeweils nationalstaatlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Informationsmöglichkeiten vorgesehen werden, andererseits sind die rechtlichen Voraussetzungen für die Ermöglichung oder Erleichterung der Zusammenarbeit und des Informationsaustausches der mit der Kontrolle der einschlägigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen befaßten Behörden zu schaffen.

Art. 5 und 6 der Richtlinie regeln die Grundlagen für nationalstaatliche Maßnahmen, die die Durchsetzbarkeit der in Art. 3 festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowohl im verwaltungsbehördlichen (Art. 5) als auch im gerichtlichen Weg (Art. 6) sichern sollen. In diesem Zusammenhang ist auf das im § 7b Abs. 3 ff AVRAG vorgesehene Meldeverfahren sowie auf die im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz festgelegte Gerichtsstandsregelung zu verweisen.

Die Europäischen Kommission zieht in einem gegen Österreich eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahren Konformität der mit dem Antimißbrauchsgesetz geschaffenen Regelungen im AVRAG zur Solidarhaftung in § 7 Abs. 2 zweiter Satz AVRAG, der Verpflichtung zur Bereithaltung von bestimmten Unterlagen in § 7 Abs. 4 AVRAG und der Entgeltkontrolle bzw. Sanktionierung von Unterentlohnungen im Sinne des § 7a AVRAG mit dem Gemeinschaftsrecht in Zweifel.

Weiters soll die Novellierung der Entsenderegelungen zum Anlaß genommen werden, die bisher im AVRAG auch für grenzüberschreitende Überlassungen von Arbeitskräften vorgesehenen Regelungen in das AÜG überzuleiten. Die Überlassung von in- und ausländischen Arbeitnehmern soll in einem Gesetz geregelt sein; darmit wird auch die EU-Konformität dieser Regelungen hinsichtlich der grenzüberschreitend überlassener Arbeitskräfte dokumentiert, da ein und dieselben Regelungen für in- und ausländische Dienstleistungserbringer in gleicher Weise anzuwenden sind. Zum anderen werden im

Sinne der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit Überschneidungen mit dem AVRAG (Bereithaltung von Unterlagen, Verwaltungsstrafnormen) vermieden, die in der Praxis zu Problemen geführt haben. Eine Verminderung des Schutzniveaus für Arbeitnehmer tritt durch diese Rechtsbereinigung nicht ein.

Mit der Neuregelung des § 1 Abs. 5 AVRAG soll der Geltungsbereich des Gesetzes für Arbeitsverhältnisse von Vertragsbediensteten des Bundes bezüglich der Betriebsübergangsregelungen (§§ 3 bis 6 AVRAG) im Hinblick auf die Betriebsübergangsrichtlinie bzw. die Judikatur des EuGH geändert werden.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieser Normen gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16 B-VG.

Besonderer Teil:

Zu Art. 1 (Änderung des AVRAG):

Zu Art. 1 Z 1 (§ 1 Abs. 5):

Nach der derzeitigen Rechtslage ist das AVRAG und damit die darin enthaltenen Betriebsübergangsregelungen auf Vertragsbedienstete des Bundes nicht anzuwenden. In der Literatur wurde diese Ausnahmeregelung bereits mehrfach kritisiert. So hält Binder (Die österreichische Betriebsübergangsregelung, - eine geglückte Bedachtnahme auf die europarechtlichen Vorgaben?, RdA, 1996, Seite 5) die Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 2 Z 3 AVRAG für gemeinschaftswidrig.

In seinem Urteil vom 15.10.1996 (Rs. C-298/94 Annette Henke/Gemeinde Schierke, Verwaltungsgemeinschaft Brocken) hat der EuGH festgehalten, Art. 1 Abs. 1 der Betriebsübergangsrichtlinie ist dahingehend auszulegen, daß der Begriff „Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen“ nicht die Übertragung von Verwaltungsaufgaben einer Gemeinde auf eine Verwaltungsgemeinschaft erfaßt, wie sie im Ausgangsstreit erfolgt ist.

In der Begründung führt der EuGH aus, daß die strukturelle Neuordnung der öffentlichen Verwaltung oder die Übertragung von Verwaltungsaufgaben von einer öffentlichen Verwaltung auf eine andere keinen Unternehmensübergang im Sinne der Richtlinie darstellt. Der EuGH verweist dazu einmal mehr auf den Zweck der Richtlinie, Schutz der Arbeitnehmer vor den Nachteilen, die sich für diese aus den Änderungen in den Unternehmensstrukturen ergeben können, die durch die wirtschaftliche Entwicklung auf einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Ebene bedingt sind. Weiters ist der EuGH der Ansicht, daß die Richtlinie keine Anwendung findet, wenn die übertragenen Tätigkeiten offensichtlich nur hoheitliche Tätigkeiten waren, auch wenn sie wirtschaftliche Aspekte, die nur von untergeordneter Bedeutung waren, eingeschlossen haben.

Daraus ergibt sich für die innerstaatliche Rechtslage im wesentlichen, daß die Richtlinie auf privatrechtliche Dienstverhältnisse zum Bund nur dann keine Anwendung finden soll, wenn der Bund bezogen auf die jeweilige Dienststelle im Rahmen der Hoheitsverwaltung tätig wird. Sobald der Bund aber nicht als Träger von hoheitlichen Befugnissen auftritt, sondern sich jener Rechtsformen bedient, die auch den Rechtsunterworfenen zur Verfügung stehen (Privatwirtschaftsverwaltung), sollten Betriebsübergänge in diesem Bereich von der Betriebsübergangs-Richtlinie erfaßt sein. Es kann aber im Hinblick auf die Richtlinie nicht darauf ankommen, ob auf diese Dienstverhältnisse das Vertragsbedienstetengesetz oder Arbeitsrecht anzuwenden ist. Nach diesem Urteil besteht ein Änderungsbedarf des Geltungsbereichs des AVRAG nur für die Betriebsübergangsregelungen nicht aber für die anderen Bestimmungen des AVRAG. Es wird daher vorgeschlagen, diese Änderung in einem eigenen Absatz im § 1 AVRAG vorzusehen.

In ihrer Besprechung des Henke-Urteils weist Kiendl (Jüngste Entwicklungen in der Rechtsprechung des EuGH zur Betriebsübergangs-Richtlinie, Wbl, 1997, Seite 57 ff) ebenfalls auf die eben aufgezeigte Problematik hin. Soweit Arbeitnehmer mit dem Vollzug hoheitlicher Verwaltungsaufgaben befaßt sind, können sich diese - folgt man dem Tenor des EuGH-Urteils- nicht auf die Richtlinie berufen. Sind Arbeitnehmer hingegen in Vollzugsbereichen tätig, die überwiegend der Privatwirtschaftsverwaltung zuzuordnen sind, müssen diese Arbeitnehmer im Rahmen von Betriebsübergängen ausreichend kündigungsschützt sein. § 32 Vertragsbedienstetengesetz (VBG) erfüllt nach Ansicht der Autorin diese Kriterien nicht. § 1 Abs. 2 Z 3 AVRAG sei daher gemeinschaftswidrig; soweit in landesrechtlichen Regelungen - wie im VBG - für Arbeitnehmer keine ausreichender Kündigungsschutz vorhanden ist, gilt derselbe rechtliche Befund wie für die bundesgesetzliche Regelung. Arbeitnehmer könnten sich gegebenenfalls hinsichtlich ihrer Ansprüche gegenüber dem Bund direkt auf die Richtlinie berufen (Kiendl, aaO Seite 60).

Eine Kostenschätzung hinsichtlich einer solche Maßnahme ist nicht möglich, da der Umfang der Verwaltungseinheiten, die (noch) von Betriebsübergängen betroffen sein werden, nicht bekannt ist. Die

Vorgaben der Betriebsübergangsrichtlinie fanden bei den Ausgliederungen von Bundesdienststellen in den vergangenen letzten Jahren hinsichtlich von Arbeitnehmeransprüchen jedoch stets Berücksichtigung.

Zu Art. 1 Z 2 (§7):

§ 7 entspricht im wesentlichen dem bisherigen § 7 Abs. 1; Regelungsinhalt sind weiterhin Ansprüche von Arbeitnehmern mit gewöhnlichem Arbeitsort im Inland, wobei aber der Arbeitgeber keine Niederlassung im Inland hat. Zusätzlich wurde lediglich die Verordnung als Rechtsgrundlage für Entgeltregelungen in die Bestimmung aufgenommen.

Zu Art. 1 Z 3 (§ 7a):

§ 7a regelt nach dem neuen Konzept Ansprüche von aus Drittstaaten grenzüberschreitend entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern. Neben den schon bisher geregelten Entgeltansprüchen dieser Arbeitnehmer beinhaltet § 7a auch eine Regelung über deren Urlaubsansprüche (Abs. 3) für die Dauer des Einsatzes der entsandten oder überlassenen Arbeitnehmer in Österreich. Nach Art. 1 Abs. 4 der Entsenderichtlinie dürfen Unternehmen aus Drittstaaten nicht günstiger als solche aus Mitgliedstaaten des EWR gestellt werden. Es war daher auch für Arbeitnehmer solcher Unternehmen in Entsprechung zu den Regelungen für aus dem EWR-Bereich stammenden Arbeitnehmern eine gleichlautende Urlaubsregelung vorzusehen.

An der Solidarhaftung für Entgeltansprüche in der bisherigen Fassung nach § 7 Abs. 2 zweiter Satz AVRAG wird für Arbeitnehmer aus dem Drittstaatsbereich festgehalten.

Die Regelung des Montageprivilegs in Abs. 4 entspricht im Hinblick auf Art. 1 Abs. 4 der Entsenderichtlinie der für Arbeitnehmer aus dem EWR-Bereich geltenden Regelung. Hinsichtlich der näheren Ausgestaltung des Montageprivilegs wird auf die Erläuterungen zu § 7b verwiesen. Gleiches gilt für die Urlaubsregelung.

Im übrigen sind bei grenzüberschreitendem Einsatz von Arbeitskräften aus dem Drittstaatsbereich das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und des AÜG zu beachten, insbesondere die Bestimmungen zu den Bewilligungsverfahren und den Kontrollmaßnahmen..

Zu Art. 1 Z 4 (§ 7b):

Zu Abs. 1:

Entsprechend der im allgemeinen Teil der Erläuterungen dargelegten Neukonzeption der Gliederung der österreichischen Entsenderegelungen sind im § 7b nur noch Bestimmungen für aus EWR-Mitgliedstaaten entsandte (nicht aber überlassene) Arbeitnehmer enthalten. Die korrespondierenden Regelungen für aus dem EWR-Bereich überlassene Arbeitnehmer finden sich im AÜG. Der Begriff „Entsendung“ orientiert sich einerseits an der bisherigen Begriffsbildung der österreichischen Dogmatik (vgl. Schwimann, Grundriß des internationalen Privatrechtes, 1982, Seite 139) und andererseits an der Definition der Entsendung in der Richtlinie. In der Regelung des Anwendungsbereiches (Art. 1 Abs. 3 lit. a) der Richtlinie wird (grenzüberschreitende)Entsendung folgendermaßen umschrieben: Ein Arbeitnehmer wird von einem Unternehmen unter dessen Namen und Leitung in das Hoheitsgebiet eines anderer Mitgliedstaates im Rahmen eines Vertrages entsandt, der zwischen diesem Unternehmen und dem Dienstleistungsempfänger abgeschlossen wurde, wobei ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und entsendendem Unternehmen (jedenfalls) für die Dauer der Entsendung besteht. Im Ratsprotokoll zur Entsenderichtlinie wird diese Regelung näher präzisiert: Entsendung setzt das Vorliegen einer länderübergreifenden Dienstleistung im Namen und unter Leitung eines Unternehmens im Rahmen eines Vertrages zwischen diesem, die Leistung erbringenden Unternehmen und dem Dienstleistungsempfänger und Auftraggeber, voraus. Keine Anwendung findet die Entsenderichtlinie auf Arbeitnehmer, die normalerweise im Hoheitsgebiet zweier oder mehrerer Mitgliedstaaten tätig sind und zum fahrenden oder fliegenden Personal eines Unternehmens gehören, das im eigenen Namen internationale Personen- und Güterbeförderungen auf dem Schienen-, Land-, Luft- oder Wasserweg durchführt, sowie bei Arbeitnehmern die zum nicht ortsbundenen Personal eines Presse-, Rundfunk- oder Fernsehunternahmens oder eines Unternehmens für kulturelle Veranstaltungen gehören, das im eigenen Namen vorübergehend seine Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats ausübt.

Die Regelung in der Z 1 über die Entgeltansprüche entsandter Arbeitnehmer entspricht dem bisherigen § 7 Abs. 1 und 2 erster Satz AVRAG, um die Verordnung als Rechtsgrundlage für Entgeltregelungen entsprechend Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie ergänzt. Der Begriff „Entgelt“ ist im Sinne der österreichischen arbeitsrechtlichen Lehre sowie im Hinblick auf Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie zu verstehen. Entsendungszulagen gelten als Bestandteil des Entgelts, soweit sie nicht echter Aufwandsatz sind.

Die Z 2 beinhaltet die Bestimmung über die Urlaubsansprüche entsandter Arbeitnehmer in Umsetzung der lit. b des Art. 3 Abs. 1 der Entsenderrichtlinie. Bei der Gestaltung dieses Anspruchs wurde von folgenden Überlegungen ausgegangen: Für die Dauer der Entsendung soll der ausländische Arbeitnehmer hinsichtlich seines Urlaubsanspruches so gestellt werden, wie ein vergleichbarer österreichischer Arbeitnehmer d.h.: für den Fall, daß der Urlaubsanspruch des ausländischen Arbeitnehmers nach dem Recht des Heimatstaates geringer ist als nach § 2 UrlG, soll sich der Urlaubsanspruch des entsandten Arbeitnehmers für die Dauer der Entsendung aus § 2 UrlG ergeben. Insoweit verdrängt österreichisches Recht das ausländische Urlaubsrecht nur hinsichtlich des Anspruches als solchen, nicht aber hinsichtlich der übrigen Bestimmungen des Urlaubsrechts. Von einer Aliquotierung dieses Differenzanspruches ab Beginn der Entsendung entsprechend deren Dauer wurde Abstand genommen, da vielfach die Dauer des Aufenthalts bei Beginn der Entsendung noch nicht feststeht, vielmehr vom Fortschritt der zu verrichtenden Arbeiten abhängen wird. Fraglich erscheint auch, ob eine solche Regelung dem der Grundfreiheit der Freizügigkeit (Richtlinien sind im Lichte des EG-Vertrages, insbesondere der Grundfreiheiten, zu interpretieren) inhärenten Gleichbehandlungsgebot entsprochen hätte.

Weiters ist in Umsetzung der Entsende-Richtlinie sicherzustellen, daß der entsandte Arbeitnehmer den sich aus dem österreichischen Recht ergebenden Urlaubsanspruch in dem Ausmaß, das der Dauer seines Aufenthalts in Österreich im Rahmen der Entsendung entspricht, auch für die Zeit nach der Entsendung im Heimatstaat geltend machen kann. Wie bereits ausgeführt, ist auch dieser materielle Anspruch des entsandten Arbeitnehmers zur Sicherung der gerichtlichen Durchsetzbarkeit im Heimatstaat des Arbeitnehmers als zwingender Anspruch im Sinne des Art. 7 des Römer Übereinkommens auszugestalten.

Der Wortlaut des Art. 3 Abs. 1 lit. b Entsende-Richtlinie und die Zwecksetzungen der RL - Schaffung eines Kerns zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz für grenzüberschreitend eingesetzte Arbeitnehmer, Koordinierung der jeweiligen nationalen Rechtsgrundlagen für diese Ansprüche durch die Richtlinie - aber auch Praktikabilitätserwägungen sprechen dafür, daß dem entsandten Arbeitnehmer nur der entsprechende Urlaubsanspruch (§ 2 UrlG) zu garantieren ist; im übrigen sind für den Urlaubsanspruch des entsandten Arbeitnehmers die einschlägigen Rechtsgrundlagen der Rechtsordnung des Entsendestaates ausschlaggebend. Arbeitnehmer, die unter die Urlaubsregelung des BUAG fallen sind von der Z 2 ausgenommen. Die Z 3 enthält die zivilrechtliche - und hinsichtlich § 7 Abs. 4 AVRAG in der bisherigen Fassung nicht mehr verwaltungsstrafrechtlich sanktionierte - Verpflichtung des Arbeitgebers oder des von ihm mit der Weisungsbefugnis gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten zur Bereithaltung des Dienstzettels am Ort des Arbeitseinsatzes, um dem entsandten Arbeitnehmer vor allem die gerichtliche Durchsetzung seiner Ansprüche in Österreich zu erleichtern.

Zu Abs. 2:

Abs. 2 enthält - mit Modifikationen - das bisher im § 7 Abs. 3 AVRAG geregelte Montageprivileg. Auf der Grundlage des bisherigen Textes wurde das Montageprivileg entsprechend den Vorgaben des Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie weiterentwickelt. Dies bedeutet, daß für Bauarbeiten (Anhang der Richtlinie) das Montageprivileg nicht gilt. Für alle anderen Branchen kann das Montageprivileg in der bisherigen Fassung grundsätzlich aufrecht erhalten werden. Die Richtlinie sieht hinsichtlich der nach Art. 3 Abs. 1 lit. c zu garantierenden Mindestlohnsätze Ausnahmemöglichkeiten von 8 Tagen bis maximal 1 Monat (Art. 3 Abs. 2, 3 und 4) vor, doch gilt dies nur insoweit, als die Garantie von Mindestlohnsätzen für entsandte Arbeitnehmer durch die Richtlinie verbindlich vorgegeben ist. Soweit Mindestlohnsätze in Kollektivverträgen enthalten sind, sind sie nach der Richtlinie nur für den Baubereich jedenfalls durch die Mitgliedstaaten zu garantieren. Beruhen Mindestlohnsätze hingegen auf Gesetz oder Verordnung, sind sie für alle Branchen zu garantieren. Insoweit daher die den entsandten Arbeitnehmern (ausgenommen im Baubereich) zu garantierenden Mindestlöhne für vergleichbare österreichische Arbeitnehmer auf Kollektivvertrag beruhen, kann das Montageprivileg in der bisherigen Fassung aufrechterhalten werden. Für Urlaubsansprüche ist das Montageprivileg auf 8 Tage aufgrund der Richtlinie - soweit nicht der Baubereich betroffen ist - zu beschränken.

Entsprechend § 18 Abs. 11 AusIBG wurde in der Praxis die inhaltliche Ausgestaltung des Montageprivilegs anhand der Systematik der ÖNACE vorgenommen. Da sich jedoch die ÖNACE und der Anhang der Richtlinie in ihren Spezifizierungen nicht decken, wurde (pragmatisch), um eine exakte Umsetzung der Richtlinie zu gewährleisten, der Anhang der Richtlinie übernommen, wobei festzuhalten ist, daß die Aufzählung demonstrativen Charakter hat. Um die Handhabung dieser Bestimmung in der Praxis zu erleichtern, wird folgende Gegenüberstellung der spezifischen, im Anhang der Richtlinie angeführten Tätigkeiten und jener der ÖNACE gegeben, wobei bei einzelnen Punkten die Zuordnung nicht oder nicht exakt vorgenommen werden konnte.

Anhang der Richtlinie**ÖNACE**

Bauarbeiten, die der Errichtung, Instandsetzung, Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriß von Bauwerken dienen, insbesonders:

Aushub

in 45.11 Abbruch-, Spreng- und Erdbewegungsarbeiten

Erdarbeiten

in 45.11 Abbruch-, Spreng- und Erdbewegungsarbeiten

Bauarbeiten ieS

45.2 Hoch- und Tiefbau
45.4 Ausbau- und Bauhilfsgewerbe (Zuordnung problematisch)

Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen

in 45.21-02 Industrie- und Ingenieurbau bzw.
in 45.11

Einrichtung oder Ausstattung

45.3. Bauinstallation (Zuordnung problematisch)
45.42 Bautischlerei und Bauschlosserei (Zuordnung problematisch)
45.43 Fußboden-, Fliesen- und Plattenlegerei, Raumausstattung

Umbau

45.2 Hoch- und Tiefbau

Renovierung

45.21-04 Adaptierungsarbeiten im Hochbau

Reparatur

45.2 Hoch- und Tiefbau

Abbauarbeiten

in 45.11 Abbruch- Spreng- und Erdbewegungsarbeiten

Abbrucharbeiten

in 45.11 Abbruch-, Spreng- und Erdbewegungsarbeiten

Wartung

Zuordnung nicht möglich.

Instandhaltung (Maler und Reinigungsarbeiten)

45.44-01 Malerei und Anstreicherei
auch 45.44-02 Glaserei (Zuordnung problematisch).

45.45-01 Fassadenreinigung

in 45.45-02 Reinigung von Neubauten
auch 74.70-01 Fensterputzerei und Raumpflege (Zuordnung problematisch)

Reparatur (Zuordnung problematisch)

Sanierung

Zu den Abs. 3,4,5 und 9:

Die Absätze 3, 4, 5 und 9 enthalten Regelungen zu einem Meldeverfahren bei grenzüberschreitender Entsendung von Arbeitnehmern aus EWR-Mitgliedstaaten.

In diesem Regelungskomplex sind zum Teil die bisherigen verwaltungsbehördlichen Regelungen der §§ 7 und 7a AVRAG übernommen worden (Abs. 5 und 9), wobei inländische Auftraggeber hinsichtlich des Bereithaltens von Unterlagen nicht mehr in Pflicht genommen werden; hinsichtlich der Ausgestaltung der Meldeverpflichtung selbst wurden die Regelungen den einschlägigen Bestimmungen im deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetz nachempfunden.

Zweck des Meldeverfahrens ist in Entsprechung und Umsetzung des Art. 5 der Entsenderichtlinie, die Kontrolle und damit die Durchsetzbarkeit der in den lit. a, e und f des Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie angeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu sichern. Durch die beim Zentralarbeitsinspektorat des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales einzubringende Meldung wird die Arbeitsinspektion, die diese Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kontrolliert, über den grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften in Kenntnis und damit in die Lage versetzt, diese Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen überhaupt effektiv in Befolgung der Richtlinie und in der selben Weise wie bei inländischen Arbeitgebern kontrollieren zu können. Eine solche Regelung stellt keine diskriminierende Maßnahme im Hinblick auf Art. 59 EG-Vertrag gegen Dienstleistungserbringer aus anderen Mitgliedstaaten dar, da einerseits auch inländische Dienstleistungserbringer zumindest

gleichgewichtige Meldeverpflichtungen nach arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften treffen, die auch verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert sind.

Die Verpflichtung zur Meldung trifft einerseits den ausländischen Dienstleistungserbringer und soweit dieser seiner Verpflichtung nicht nachgekommen ist, den gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Weisungsbefugten oder, falls nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesen selbst. Korrespondierend dazu ist der weisungsbefugte Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmer selbst verpflichtet, die in Abs. 5 angeführten Unterlagen für die Dauer der Entsendung bereitzuhalten, andernfalls eine verwaltungsbehördliche Sanktionierung droht. Der Grund für die subsidiäre Meldeverpflichtung und Verpflichtung zur Bereithaltung der Unterlagen ist im Umstand zu sehen, daß verwaltungsbehördliche Sanktionen (im Gegensatz zu zivilrechtlichen Urteilen) mangels entsprechender Verwaltungsvollstreckbarkeitsübereinkommen im Ausland - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht durchsetzbar sind. Die Verpflichtung zur Bereithaltung der Unterlagen und die verwaltungsbehördliche Sanktionierung dienen daher dazu, der Meldeverpflichtung ein Mindestmaß an Effektivität zu sichern. Sie sind damit als Umsetzungsmaßnahme im Zusammenhang mit Art. 5 der Richtlinie zu sehen.

Werden Arbeitnehmer für Dienstleistungen im Baubereich entsandt, müssen in der Meldung zusätzliche Angaben entsprechend der Z 8 enthalten sein, die Grundlage für die Berechnung der nach dem BUAG zustehenden Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer sein sollen. Abs. 5 entspricht im wesentlichen dem bisherigen § 7 Abs. 5 AVRAG. Der in Abs. 9 festgelegte Strafrahmen orientiert sich an der einschlägigen Regelung im AÜG, wobei die Bestrafung nicht schon hinsichtlich des Nichtbereithaltens der Unterlagen hinsichtlich jedes einzelnen Arbeitnehmers sondern nur - bezogen auf die vom Arbeitgeber entsandte Gruppe von Arbeitnehmern - insgesamt bei Betretung zu erfolgen hat.

Zu den Abs. 7 und 8:

Die Regelungen in Abs. 7 und 8 erfolgen in Umsetzung der Abs. 2 und 3 des Art. 4 der Richtlinie. Die Verpflichtung der Kollektivvertragsparteien hinsichtlich der von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge bestehen lediglich im „Zugänglichmachen“ der Kollektivverträge, eine Verpflichtung zu einer Haftung für die Richtigkeit Auskünfte ist der Richtlinie nicht zu entnehmen.

Zu Art. 1 Z 5 (§ 7c):

Anstelle der bisherigen Solidarhaftung für Entgeltansprüche grenzüberschreitend entsandter oder überlassener Arbeitnehmer aus dem EWR-Bereich nach § 7 Abs. 2 zweiter Satz AVRAG soll eine Bürgenhaftung des inländischen Auftraggebers treten, unabhängig davon, ob der Auftragnehmer aus dem Inland oder einem anderen EWR-Mitgliedstaat stammt. Die Haftung für die Entgeltansprüche der vom Auftragnehmer eingesetzten Arbeitnehmer wurde in zeitlicher und betraglicher Hinsicht eingeschränkt. Der Auftraggeber soll als Bürge für das laufende Entgelt haften, das Arbeitnehmern für den Zeitraum ihrer Tätigkeit im Rahmen der Leistungserbringung für den Auftraggeber gebührt. Hat der Auftraggeber den Werklohn zur Gänze geleistet, haftet er nur noch als Ausfallsbürg, der vom Gläubiger (Arbeitnehmer) nur noch dann belangt werden kann, wenn dieser den Exekutionsweg gegen den Schuldner (Arbeitgeber) erfolglos beschritten hat und sich die Forderung als uneinbringlich erwiesen hat.

Zu Art. 2 (Änderung des AÜG):

Zu Art. 2 Z 1:

Durch diese Änderung soll klargestellt werden, daß sich die Ausnahmebestimmung nicht nur auf Konzernunternehmen nach österreichischem Recht, sondern auch auf solche nach dem Recht eines anderen Mitgliedsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum bezieht. Die Ausnahme soll jedoch weiterhin nicht gelten, wenn Arbeitskräfte eines Konzernunternehmens aus bzw. in Drittstaaten überlassen werden. Wie bisher soll das Konzernprivileg nicht für jene Konzernunternehmen gelten, deren Überlassungstätigkeit Teil des Betriebszweckes ist. Als Teil des Betriebszweckes wird die Überlassungstätigkeit insbesondere dann anzusehen sein, wenn wiederholt in größerem Umfang Arbeitskräfte überlassen werden, sofern diese nicht ausschließlich zum Zweck der Ausbildung des Führungskräftenachwuchses dient.

Zu Art. 2 Z 2:

Durch diese Änderung soll die nach der Entsenderichtlinie verpflichtende Anwendung der Urlaubsregelung des Beschäftigungsortes auch für Arbeitnehmer von Konzernunternehmen sichergestellt werden.

Zu Art. 2 Z 3:

Diese Änderung dient der Erfüllung der Verpflichtung aus der Entsenderichtlinie, den Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem Recht des Beschäftigungsstaates zu garantieren.

Zu Art. 2 Z 4:

Hierbei handelt es sich um eine Klarstellung, daß zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, die dem Beschäftiger gemäß § 6 Abs. 3 AÜG obliegen, auch die Information über die maßgeblichen Umstände der Beschäftigung gehört. Diese Klarstellung dient insbesondere auch dem Schutz der grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräfte und damit der Erfüllung der sich aus der Entsenderichtlinie ergebenden Verpflichtungen.

Zu Art. 2 Z 5:

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz sieht im § 13 Aufzeichnungs- und Übermittlungsverpflichtungen (Stichtagserhebung) für Überlasser vor, deren Einhaltung von den gemäß § 20 Abs. 1 AÜG zur Überwachung zuständigen Behörden insbesondere auch durch Kontrollen im Betrieb zu prüfen ist (§ 20 Abs. 3 AÜG). Da die Überprüfung der Einhaltung der Aufzeichnungs- und Übermittlungsverpflichtungen beim ausländischen Überlasser - einerseits im Hinblick auf fehlende diesbezügliche Abkommen, andererseits aber auch aus Gründen der Einfachheit, Zweckmäßigkeit, Raschheit und Kostenersparnis - nicht in Betracht kommt, können die von der Richtlinie verpflichtend vorgesehenen Kontrollmaßnahmen nur erfüllt werden, wenn bei der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften aus dem EWR entsprechende Aufzeichnungs- und Übermittlungsverpflichtungen des Beschäftigers gelten. Bei der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte aus Drittstaaten ist der Beschäftiger zur Einholung einer Bewilligung verpflichtet, die nur ausnahmsweise nach strenger Prüfung zu erteilen ist (§ 16 Abs. 3 und 4 AÜG).

Zu Art. 2 Z 6:

Dadurch wird die Bewilligungsfreiheit der Überlassungen innerhalb des EWR klargestellt.

Zu Art. 2 Z 7:

Um den zuständigen Behörden die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere auch der Richtlinie zu ermöglichen, wird als Ergänzung zur bestehenden Anzeigepflicht der nicht der Bewilligungspflicht nach der Gewerbeordnung unterliegenden Überlasser eine Anzeigeverpflichtung der Überlasser bei grenzüberschreitender Überlassung innerhalb des EWR vor der Arbeitsaufnahme der überlassenen Arbeitskräfte vorgesehen.

Zu Art. 3 (Änderung des ASSG):**Zu Art. 3 Z 1:**

Mit der neuen lit. e soll Art. 6 der Entsenderichtlinie (Gerichtsstandsregelung) umgesetzt werden.

T E X T G E G E N Ü B E R S T E L L U N G

Geltende Fassung

Entwurf

*Artikel 1
Änderung des AVRAG*

§ 1.

- (2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse
1. zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden;
 2. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
 3. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;
 4. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich

§ 7. (1) Beschäftigt ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Arbeitnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

§ 1.

(5) Die §§ 3 bis 6 gelten auch für Arbeitsverhältnisse zum Bund, sofern die Arbeitnehmer nicht im Bereich der Hoheitsverwaltung des Bundes tätig sind.

Ansprüche von Arbeitnehmern mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich

§ 7. Beschäftigt ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Arbeitnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Geltende Fassung

§ 7. (2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, zwingend auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

§ 7. (2) 2. Satz Der Arbeitgeber und dessen Auftraggeber als Unternehmer haften als Gesamtschuldner für die Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß der vorstehenden Bestimmung in Verbindung mit Abs. 1.

§ 7. (3) Abs. 2 gilt nicht für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei
 1. Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder
 2. für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht werden können,
 beschäftigt wird, wenn diese Arbeiten insgesamt in Österreich nicht länger als drei Monate dauern.

Entwurf**„Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat“**

§ 7a. (1) § 7 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, zwingend auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

(2) Der Arbeitgeber nach Abs. 1 und dessen Auftraggeber als Unternehmer haften als Gesamtschuldner für die sich nach Abs. 1 ergebenden Entgeltsansprüche des Arbeitnehmers.

(3) Ein entsandter Arbeitnehmer eines im Abs. 1 bezeichneten Arbeitgebers, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 2 Urlaubsgesetz (UrlG), BGBL. Nr. 390/1976, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht. Ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBL. Nr. 414/1972, gilt.

(4) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, beschäftigt wird, gilt

1. Abs. 1 nicht, wenn es sich um kollektivvertragliches Entgelt im Sinne des Abs. 1 handelt und diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als drei Monate dauern;
2. Abs. 3 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als acht Tage dauern.

Für Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im

Geltende Fassung

§ 7. (2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, zwingend auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

§ 7. (3) Abs. 2 gilt nicht für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei
 1. Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder
 2. für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, die von inländischen Arbeitnehmern nicht erbracht

Entwurf

engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten), Sanierung beschäftigt sind, gelten Abs. 1 und 3 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

„Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber mit Sitz in einem EWR-Mitgliedstaat“

§ 7b. (1) Ein Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes als Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf:

1. zumindest jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt;
2. bezahlten Urlaub nach § 2 UrlG, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält dieser Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht; ausgenommen von dieser Urlaubsregelung sind Arbeitnehmer, für die die Urlaubsregelung des BUAG gilt;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch den Arbeitgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers gegenüber den entsandten Arbeitnehmern Beauftragten.

(2) Für einen entsandten Arbeitnehmer, der bei Montagearbeiten und Reparaturen im Zusammenhang mit Lieferungen von Anlagen und Maschinen an einen Betrieb oder für die Inbetriebnahme solcher Anlagen und Maschinen nötigen Arbeiten, beschäftigt wird, gilt

1. Abs. 1 Z 1 nicht, wenn es sich um kollektivvertragliches Entgelt im

Geltende Fassung

werden können,
beschäftigt wird, wenn diese Arbeiten insgesamt in Österreich nicht länger als drei Monate dauern.

§ 7. (4) Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, die Arbeitnehmer in den in Abs. 2 angeführten Fällen nach Österreich entsenden, und deren inländische Auftraggeber haben die für die Entgeltermittlung (Abs. 1) notwendigen Unterlagen (z.B. Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen - 91/533/EWG sowie Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung im Entsendestaat) am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten, sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht.

Entwurf

Sinne des Abs. 1 Z 1 handelt und diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als drei Monate dauern;
2. Abs. 1 Z 2 nicht, wenn diese Arbeiten in Österreich insgesamt nicht länger als acht Tage dauern.

Für Arbeitnehmer, die mit Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriß von Bauwerken dienen, insbesondere mit Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten), Sanierung beschäftigt sind, gilt Abs. 1 jedenfalls ab dem ersten Tag der Beschäftigung in Österreich.

(3) Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 haben die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt werden, spätestens einen Monat vor Arbeitsaufnahme dem Zentral-Arbeitsinspektorat (§ 16 Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 27/1993) zu melden und eine Abschrift der Meldung dem im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten, soferne nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem auszuhändigen. Hat der Arbeitgeber dem Beauftragten (Arbeitnehmer) vor Arbeitsaufnahme eine Abschrift der Meldung nicht ausgehändigt, hat der Beauftragte (Arbeitnehmer) eine Meldung nach dem ersten Satz und Abs. 4 unverzüglich mit der Arbeitsaufnahme zu erstatten. Das Zentral-Arbeitsinspektorat hat eine Abschrift der Meldung an den zuständigen Krankversicherungsträger (§ 36 ASVG), soferne es sich um Bautätigkeiten handelt, auch der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.

(4) Die Meldung nach Abs. 3 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers
2. Name des im Abs. 1 Z 3 bezeichneten Beauftragten
3. Name und Anschrift des inländischen Auftraggebers
4. die Namen der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer
5. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung in Österreich
6. die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer gebührenden Entgelts
7. Ort der Beschäftigung in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich)
8. soferne es sich um Bauarbeiten im Sinne des Abs. 2 letzter Satz handelt, die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers.

(5) Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 oder in Abs. 1 Z 3 bezeichnete

Geltende Fassung

§ 7. (5) Das Arbeitsinspektorat ist berechtigt, die Arbeitsstelle zu betreten, das Bereithalten der Unterlagen nach Abs. 4 und die Einhaltung der Bestimmungen des Abs. 2 zu überwachen sowie Abschriften von den Unterlagen nach Abs. 4 anzufertigen. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Erfolgt eine Kontrolle an einem der anderen Arbeits(Einsatz)orte, sind die Unterlagen binnen 24 Stunden dem Kontrollorgan nachweislich zu übermitteln. Wird ein Verstoß gegen diese Vorschriften festgestellt, kann das Arbeitsinspektorat eine Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde erstatten. Im übrigen haben die Träger der Sozialversicherung die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen und die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988 in der geltenden Fassung, hinsichtlich der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer zu überwachen.

§ 7a. Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde im Falle der Z 1 mit einer Geldstrafe von 5 000 S bis 20 000 S, im Wiederholungsfall von 10 000 S bis 40 000 S und in den Fällen der Z 2 mit einer Geldstrafe von 30 000 S bis 120 000 S, im Wiederholungsfall von

Entwurf

Beauftragte (Arbeitnehmer) haben, sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung der EG 1408/71) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß Abs. 3 und 4 am Arbeits-(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten.

(6) Das Arbeitsinspektorat ist berechtigt, die Arbeitsstelle zu betreten, das Bereithalten der Unterlagen nach Abs. 5 zu überwachen sowie Abschriften von diesen Unterlagen anzufertigen. § 8 Abs. 3 ArbIG ist anzuwenden. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die erforderlichen Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Erfolgt eine Kontrolle an einem der anderen Arbeits(Einsatz)orte, sind die Unterlagen binnen 24 Stunden dem Kontrollorgan nachweislich zu übermitteln. Wird ein Verstoß gegen diese Vorschriften festgestellt, kann das Arbeitsinspektorat eine Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde erstatten. Im übrigen haben die Träger der Sozialversicherung die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer zu überwachen.

(7) Die Behörden haben nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, die für die Kontrolle der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen nach Abs. 1 einhält, zusammen zu arbeiten sowie Auskünfte bei begründeten Anfragen von Behörden anderer Mitgliedstaaten zu geben. Die Gewährung von Amtshilfe an diese Behörden ist von Stempel- und sonstigen Gebühren befreit..

(8) Die Kollektivvertragsparteien haben die von ihnen abgeschlossenen Kollektivverträge in geeigneter Form zugänglich zu machen.

(9) Wer als Arbeitgeber oder als in Abs. 1 Z 3 bezeichneter Beauftragter (Arbeitnehmer) die erforderlichen Unterlagen entgegen Abs. 5 nicht bereithält, ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis S 10.000,-- im Wiederholungsfall von S 5.000,-- bis S 20.000,-- zu bestrafen.

Geltende Fassung**Entwurf**

60 000 S bis 240 000 S zu bestrafen,

1. **wer als Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich oder als inländischer Auftraggeber (als Unternehmer) entgegen § 7 Abs. 4 die erforderlichen Unterlagen nicht bereithält oder übermittelt;**
2. **wer als Unternehmer die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers in Anspruch nimmt, dem das gemäß § 7 gebührende Entgelt vorenthalten wird.**

§ 7. (2) 2. Satz Der Arbeitgeber und dessen Auftraggeber als Unternehmer haften als Gesamtschuldner für die Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß der vorstehenden Bestimmung in Verbindung mit Abs. 1.

„Bürgenhaftung des Auftraggebers“

§ 7c. (1) Ein Auftraggeber, der sich im Rahmen seiner Unternehmertätigkeit eines Auftragnehmers (ausgenommen Arbeitgeber nach § 7a Abs. 1) zur Erbringung von Leistungen im Sinne des § 7b Abs. 2 letzter Satz bedient, haftet nach den §§ 1346 und 1355 ABGB als Bürg für Ansprüche auf laufendes Entgelt der vom Auftragnehmer zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmer, das diesen während ihrer Tätigkeit im Rahmen der zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbarten Leistungserbringung gebührt.

(2) Hat der Auftraggeber die Forderung (Werklohn) des Auftragnehmers aus dem der Leistungserbringung zugrundeliegenden Vertrag nachweislich zur Gänze erfüllt, haftet der Auftraggeber für die im Abs. 1 angeführten Ansprüche als Ausfallsbürg im Sinne des § 1356 ABGB.

(3) Bei Insolvenz des Auftragnehmers oder, falls dieser unbekannten Aufenthalts ist, entfällt die Bürgenhaftung des Auftraggebers.

Geltende Fassung

Entwurf

***Artikel 2
Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes***

§ 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, RGBl.Nr. 58/1906, sofern 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 ist jedoch bei Überlassung von Arbeitskräften

§ 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 nach dem Recht eines Mitgliedsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), 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

Geltende Fassung

zwischen Konzernunternehmungen (Abs. 1 Z 5) anzuwenden, sofern die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.

Aufzeichnungen

§ 13. (1) Der Überlasser hat ab Aufnahme der 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.

(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 Angestellte,
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.

Entwurf

Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen (Abs. 1 Z 5) anzuwenden, sofern die Überlassung nicht nur vorübergehend erfolgt.

Informationspflichten des Beschäftigers

§ 12a. Der Beschäftiger 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 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.

(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 Angestellte,
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 überlassenen Arbeitskräften aus dem Europäischen Wirtschaftsraum 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

Geltende Fassung

Anzeigepflicht

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

Inkrafttreten

§ 23. (1) § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. Nr. 460/1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.

(2) 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 BGBI.Nr. 314/1994 treten mit 1. Juli 1994 in Kraft. Bis zum Inkrafttreten des § 5 Z 1 lit. b des Bundessozialämtergesetzes (Art. 33 des Arbeitsmarktservice-Begleitgesetzes, BGBI.Nr. 314/1994) obliegen die Aufgaben und Befugnisse der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.

Entwurf

letzten Eintragung aufzubewahren und die Verpflichtungen gemäß Abs. 4 Z 1 und 3, geordnet nach Staaten, zu erfüllen.

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, BGBI.Nr. 194, nicht der Bewilligungspflicht unterliegt, hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monates dem zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen anzugeben.

(2) Der Überlasser, der gemäß § 16a bewilligungsfrei Arbeitskräfte von Österreich in das Ausland überlassen darf, hat die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften dem nach dem Sitz des Betriebes zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vor der Arbeitsaufnahme im Ausland anzugeben.

(3) Der Überlasser, der gemäß § 16a bewilligungsfrei Arbeitskräfte vom Ausland nach Österreich überlassen darf, hat die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften dem nach dem Sitz des Betriebes des Beschäftigers zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen vor der Arbeitsaufnahme in Österreich anzugeben.

Inkrafttreten

§ 23. (1) § 1 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. Nr. 460/1993 tritt mit 1. Juli 1993 in Kraft.

(2) 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 BGBI.Nr. 314/1994 treten mit 1. Juli 1994 in Kraft. Bis zum Inkrafttreten des § 5 Z 1 lit. b des Bundessozialämtergesetzes (Art. 33 des Arbeitsmarktservice-Begleitgesetzes, BGBI.Nr. 314/1994) obliegen die Aufgaben und Befugnisse der Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen den jeweiligen Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.

(3) Die §§ 1, 10a, 12a, 13, 16a und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/1997 treten mit 1. Juli 1998 in Kraft.