



## Zentralsekretariat

An das  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales  
und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

1010 Wien, Teinfaltstraße 7  
Tel.: 01 534 54 263 Fax 01 534 54 305  
e-mail: zentralsekretariat@qoed.at

Per E-Mail: vi1@bmask.gv.at  
sowie an: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at  
und an: sozialpolitik@oegb.at

Unser Zeichen: **2.931/2012-VA/KVArb/Dr.G/RauE** Ihr Zeichen: **BMASK-433.001/0001-VI/AMR/1/2012** Datum: **Wien 19.3.2012**

Betrifft: Logistik; Bundesgesetz mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden; Stellungnahme

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst übermittelt zu obigem Entwurf folgende Stellungnahme:

Die geplante Novelle dient in erster Linie dem Zweck, die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates („Leiharbeitsrichtlinie“) in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinie sieht eine Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Arbeitskräften des Beschäftigerbetriebes vor. Diese Gleichbehandlung umfasst die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Beschäftigerbetriebes.

## Stellungnahme zu den einzelnen Gesetzen:

## Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

Der Gesetzesentwurf beinhaltet noch keine Regelungen betreffend allfälliger Betriebspensionsansprüche.

Den Erläuterungen ist zu entnehmen, dass die Frage noch offen ist und während des Begutachtungsverfahrens gelöst werden soll. Hierzu ist auszuführen, dass wohl zu unterscheiden ist, ob die überlassene Arbeitskraft für einen kurzen oder aber für einen längeren Zeitraum im Beschäftigerbetrieb eingesetzt wird.

Die GÖD hält die Anwendung innerbetrieblicher Betriebspensionen auf Leiharbeitskräfte für sinnvoll. Da viele Betriebspensionskassenregelungen eine gewisse Wartezeit vorsehen, regt die GÖD auch hier eine zeitliche Einschränkung an.

Ein innerbetrieblicher Pensionskassenanspruch soll demnach entstehen, wenn die Beschäftigung im Beschäftigerbetrieb mindestens 12 Monate durchgehend andauert.

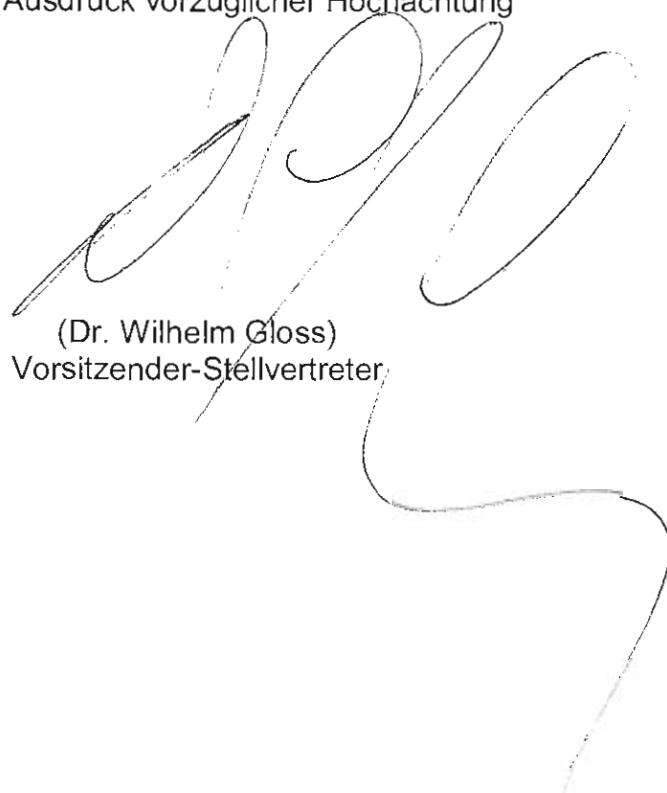
2 von 2 wobei diese Frist bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Neubeinstellung innerhalb von 4 Wochen lediglich unterbrochen wird und bei Neueinstellung innerhalb von 4 Wochen die 12-Monats-Frist nicht neu zu laufen beginnt. Erfüllt die überlassene Arbeitskraft den Beschäftigungszeitraum von 12 Monaten, so sind vom Beschäftigerbetrieb Pensionskassenbeiträge zu leisten, und zwar rückwirkend ab dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses beim Beschäftigerbetrieb.

Der Arbeitskräfteüberlassungs-Kollektivvertrag sieht vor, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens am fünften Arbeitstag nach deren Ende kündigen darf. Diese Regelung könnte man in die Novelle zum AÜG in einer verbesserten Form aufnehmen. Es wird daher nachstehende Formulierung gewünscht:

„§ 12 (7)

*Der Überlasser darf das Arbeitsverhältnis nicht wegen des Endes einer Überlassung und frühestens nach 14 Tagen nach deren Ende kündigen; entgegenstehende Kündigungen sind rechtsunwirksam. Das gilt nicht, wenn die Kündigung aus Gründen erfolgt, die in der Person der überlassenen Arbeitskraft gelegen sind.“*

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung



(Dr. Wilhelm Gloss)  
Vorsitzender-Stellvertreter