



Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Hauptstelle

Hauptverband der österreichischen
Sozialversicherungsträger
Kundmannsgasse 21
1031 Wien

Unser Zeichen
HGD-232/12
HGR-231/12 ST 8.3
Dr. Pfeiffer 464
Thomas.Pfeiffer@auva.at

Datum

Betrifft:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, u.a. geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum o.g. Entwurf. Die vom Entwurf beabsichtigte, neuerliche und vertiefende arbeitsrechtliche Zersplitterung wird mit Nachdruck abgelehnt. Es werden Alternativen aufgezeigt sowie konkrete Hinweise und Wünsche zu weiteren Belangen geäußert.

Zu Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes – AÜG:

Zum Sonder-Arbeitskräfteüberlassungsrecht im LAG:

Das geplante Vorhaben zielt zu einem Teil auf die Schaffung eines Sonder-Arbeitskräfteüberlassungsrechts für ArbeiterInnen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben. Empirisch ist anzumerken, dass die Zahl aller land- und forstwirtschaftlichen ArbeiterInnen auf maximal 15.000 geschätzt wird, die Zahl der LeiharbeiterInnen also eine verschwindende Größe darstellen wird. Selbstverständlich muss der arbeitsrechtliche Schutz auch für diese Personen gewährleistet sein.

Für land- und forstwirtschaftliche Leihangestellte ist die teilweise Geltung des AÜG vorgesehen. Zum anderen Teil sollen nach dem Entwurf für die Überlassung von Angestellten das

LAG und die Ausführungsgesetzes gelten, somit auch für land- und forstwirtschaftliche Angestellte eine Aufsplitterung der Rechtsmaterie stattfinden.

Das im LAG vorgeschlagene Sonder-Arbeiterüberlassungsrecht im Umfang von immerhin **siebzig Absätzen**, von denen zahlreiche von den Landarbeitsordnungen der Länder auszuführen sein werden, steht in befremdlichem Kontrast zu den medial transportierten Aussagen betreffend Sparbemühungen und Schritten der Staats- und Verwaltungsreform.

Bemerkenswerter Weise gab die seit immerhin 23 Jahren bestehende Rechtslage am Gebiet der Arbeitskräfteüberlassung bisher keinerlei Anlass dazu, das seit ehedem bestehende bundesverfassungsrechtliche Spannungsverhältnis im Arbeiterrecht der land- und forstwirtschaftlichen ArbeiterInnen durch eine weitere Zersplitterung des Arbeitsrechts abmildern zu wollen.

Die dem geplanten Vorhaben zu Grunde liegenden bundesverfassungsgesetzlichen Bestimmungen (Artikel 12 Abs 1 Z 6 B-VG) sind nach wie vor untauglich und bedürfen der Änderung hin zu einer einheitlichen Arbeitsrechtskompetenz des Bundes.

Die Kompetenzverteilung, die sich heute in Artikel 12 Abs 1 Z 6 B-VG manifestiert, wurde schon vor mehr als einhundert Jahren als anachronistisch erkannt und als rechtspolitisch nicht begründbar gekennzeichnet. (Ergänzend ist anzumerken, dass eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Landarbeitsrecht eine langjährige, prominente Quelle von EU-Vertragsverletzungsverfahren wegen verabsäumter Umsetzung von EU-Richtlinien beseitigen würde.)

Hinsichtlich der generellen Zersplitterung des Landarbeitsrechts durch landesrechtliche Bestimmungen gilt folgende vom österreichischen Nationalökonom Hugo MORGNSTERN bereits 1905 (!) im Zuge der Analyse der vierundzwanzig Dienstbotenordnungen der Monarchie – den Vorgängerbestimmungen des Landarbeitsrechts – getroffene Aussage: „*Miteinander verglichen leiden [sie] an einer Hypertrophie kleiner Abweichungen, die durch die lokale Natur des Landes, für welches sie erlassen sind, gar nicht begründet ist.*“ (H. MORGNSTERN, Dienstbotenrecht; in: Österr. Staatswörterbuch, 2. Auflage, Band 1, 1905.)

Zutreffend charakterisiert DIRSCHMIED 1976 die durch die Artikel 12 Abs 1 Z 6 B-VG verursachten Unklarheiten im System des Bundesrechts und die verfassungsrechtlichen Probleme als zu „*einem gordischen Knoten verstrickt*“, welcher nur durch eine einheitliche, alle ArbeitnehmerInnen umfassende Arbeitsrechtskompetenz des Bundes „*zerschlagen*“ werden könne (Karl DIRSCHMIED, Das österreichische Landarbeitsrecht und seine verfassungsgesetzlichen Hypothesen. Zugleich eine Darstellung seiner Rechtsquellen, der historischen Entwicklung und der Probleme in Verbindung mit der Einbeziehung dieses Rechtsbereiches in die Gesamtkodifikation des österreichischen Arbeitsrechtes, Das Recht der Arbeit 26, 120–134 und 201–216 [1976]). Ein Sonder-Arbeitskräfteüberlassungsrecht würde diesem *gordischen Knoten* noch weitere Schleifen hinzufügen.

Ebenso abzulehnen ist die (aus den verfassungsgesetzlichen Anachronismen abgeleitete) geplante Nichtgeltung des §§ 6 und 10 Abs 3 AÜG (Arbeitnehmerschutz) für Leih-Angestellte, die

dem LAG unterliegen, bei gleichzeitiger selektiv geltender Neuhinzufügung analoger Grundsatzbestimmungen in das LAG.

Das im LAG geplante Sonder-Arbeitskräfteüberlassungsrecht wird nachdrücklich abgelehnt. Pragmatisch vorgeschlagen wird die übergangsweise Beibehaltung der einschlägigen Rechtsübung der letzten 23 Jahre. Begleitend sollte die Schaffung der einheitlichen Bundeskompetenz zumindest für das Landarbeitsrecht, wie sie bereits in Zuge der B-VG-Novelle 1974 vorgesehen war, vorbereitet und forciert werden.

Zu § 6a Abs 3 AÜG:

Der Entwurf lautet:

Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

Die Anstalt ersucht, diese Bestimmung dahingehend zu präzisieren, dass der Überlasser unverzüglich (also ohne unnötigen Aufschub) für angemessene Abhilfe sorgen muss, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger gegen Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote verstößt.

Vorgeschlagen wird somit:

Der Überlasser ist verpflichtet, unverzüglich für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

Zu § 10a Abs 1 AÜG:

Die korrekte Fundstelle des BUAG lautet „BGBI Nr 414/1972“ (und nicht 412/1972).

Zu § 12 Abs 1 AÜG:

Der Entwurf lautet:

Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen, insbesondere
1. ...

Bei den in § 12 Abs 1 genannten Informationen handelt es sich durchwegs um Angaben, die für die Gesunderhaltung, die Arbeitsfähigkeit und die Rechtstellung der Leiharbeitskraft von herausragender Bedeutung sind. Dies trifft insbesondere auf die Ziffer 4 (Informationen über Gefahren am Arbeitsplatz und über allenfalls erforderliche besondere Eignung) zu. Bekannter Maßen sind zahlreiche Leiharbeitskräfte der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig. Es ist daher zwingend zu fordern, dass in diesem Fall die Informationen in einer für den/die Betroffene/n verständlichen Sprache gegeben werden müssen.

Die Einleitung des Abs 1 soll daher wie folgt lauten:

Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände in einer für die Arbeitskraft verständlichen Sprache mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich auszuhändigen, insbesondere

1. ...

An Stelle der Wendung „schriftlich zu bestätigen“ scheint die Formulierung „schriftlich auszufolgen“ oder „schriftlich auszuhändigen“ die Verpflichtung klarer auszudrücken.

Zu § 17 Abs 7 AÜG:

Der Entwurf lautet:

Der Beschäftiger hat, sofern die überlassene Arbeitskraft in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (...) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten.

In Österreich besteht keine Sozialversicherungspflicht, sondern das österreichische Sozialversicherungsrecht beruht (anders als jenes in einigen Nachbarstaaten) auf dem Prinzip der Pflichtversicherung.

Vorgeschlagen wird die folgende Textierung des Abs 7:

Der Beschäftiger hat, sofern die überlassene Arbeitskraft in Österreich nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung unterliegt, Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitskraft zur Sozialversicherung (...) sowie eine Abschrift der Meldung gemäß den Abs. 2 und 3 am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten.

Zu § 22 AÜG:

Der Entwurf sieht vor, den bisherigen Strafrahmen 726—2600 Euro auf 1000—5000 Euro bzw jenen von 360—1450 Euro auf 500—2000 Euro anzuheben. Dies wird in der Tendenz grundsätzlich begrüßt, greift aber teilweise zu kurz. Die Strafrahmen (damals ausgedrückt in ATS) wurden seit dem Inkrafttreten des AÜG mit 1.7.1988 nicht mehr angepasst. Seit dem Inkrafttreten des AÜG hat jedoch eine Geldentwertung von 66,5 % stattgefunden (siehe Verbraucherpreisindex 86, Verbraucherpreisindex 76). Um die damalige Strafandrohung zumindest beizubehalten, müssen daher die Werte zumindest wie folgt angepasst werden: 726 Euro wird zu 1209 Euro; 360 Euro wird zu 600 Euro; 1450 Euro wird zu 2415 Euro.

Gemäß Artikel 10 der umzusetzenden EG-RL müssen die für den Fall des Zu widerhandelns festgelegten Sanktionen wirksam, angemessen und abschreckend sein. Als Mindestanforde-

rung dafür ist die Inflationsanpassung der Strafhöhen anzusehen, jedoch wird eine Aufrundung oder Anhebung der Beträge befürwortet.

Um die Wirksamkeit der Bestimmungen (siehe Artikel 10 der RL) zu erhöhen, wird zu Ziffer 2 und 3 vorgeschlagen, auch bei erstmaliger Begehung eine Mindeststrafe in der halben Höhe vorzusehen.

Zum formell noch geltenden Artikel VI des „AÜG“:

In der Stammfassung des AÜG (BGBl Nr 196/1988) wurde das eigentliche AÜG als Artikel I eines Bundesgesetzes erlassen, welches in weiteren Artikeln das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das ArbVG, das ASVG und die GewO 1973 änderte. Ein nachfolgender Artikel VI mit dem Titel „Schlussbestimmungen“ steht bis heute formell in Geltung und hat den folgenden Wortlaut:

„Wirksamkeitsbeginn

- (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1988 in Kraft.
- (2) Verordnungen und Bescheide auf Grund dieses Bundesgesetzes können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden; sie dürfen jedoch erst mit dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt in Kraft treten.

Vollziehung

1. Mit der Vollziehung der Art. I bis IV dieses Bundesgesetzes sind betraut:
 - a) hinsichtlich des § 7 Abs. 1 in bezug auf das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz der Bundesminister für Justiz;
 - b) hinsichtlich des § 15 und des § 16 Abs. 3 bis 7 der Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten;
 - c) hinsichtlich des § 19 Abs. 2 und des § 20, soweit das Verkehrs-Arbeitsinspektorat berufen ist, der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr;
 - d) hinsichtlich des § 19 Abs. 2 und des § 20, soweit die Bergbehörden berufen sind, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten;
 - e) hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.
2. Die Zuständigkeit zur Vollziehung des Art. V dieses Bundesgesetzes bestimmt sich nach § 381 Abs. 3 bis 8 der Gewerbeordnung 1973 in der Fassung des Art. V Z 5 dieses Bundesgesetzes.“

Mit BGBl I Nr 111/2002 wurde dem AÜG ein neuer § 26 (Vollziehung) angefügt, jedoch ohne den zitierten Artikel VI aufzuheben. Gleiches gilt für den mit BGBl Nr 460/1993 eingefügten § 23 (In-Kraft-Treten).

Die Vollziehungsbestimmungen des Artikels VI bedürfen dringend der Überarbeitung oder – besser – der formellen Aufhebung!

Es wird ersucht, die formelle Aufhebung des Artikels VI des BGBl Nr 196/1988 nunmehr anzurufen.

AÜG – Hinweise zum Rechtsstand:

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Artikel 62 des im Rahmen des „Sparpaketes“ schon als Regierungsvorlage vorliegenden 2. Stabilitätsgesetz 2012 – 2. StabG 2012 (RV 1685 dB) bereits die Anfügung eines Absatzes 14 in § 23 AÜG vorsieht. Der mit dem Begutachtungsentwurf geplante Absatz sollte daher eine andere Absatzbezeichnung erhalten.

Auch die Anpassung des § 26 Z 3 AÜG an die Ressortbezeichnung (BMASK) ist bereits in dem erwähnten 2. StabG 2012 vorgesehen, hätte daher hier zu entfallen.

Zur Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – ASchG:

Die den Erläuterungen zu entnehmenden Hinweise auf die mangelnde Befolgung der geltenden Bestimmungen zum Nachteil des (Gesundheits-)Schutzes der Arbeitskräfte und auf den unzureichenden Charakter vorliegender Regelungen entspricht auch den bei den Unfallverhütungsdiensten der AUVA vorliegenden Erfahrungen. Die vorgeschlagenen Verbesserungen werden daher ausdrücklich begrüßt. Es erscheint jedoch folgende Präzisierung hinsichtlich der Verständlichkeit der wichtigen Informationen des § 9 Abs 4 unbedingt nötig.

Zu § 9 Abs 4 ASchG:

Der Entwurf lautet:

Überlasser sind verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung ihrer Verwendung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

Es ist evident, dass diese Informationen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit bei der Arbeit von sehr hoher Wichtigkeit sind. Gerade viele Leiharbeitskräfte sind aber bekannter Maßen der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig, um derartige Informationen verstehen und interpretieren zu können. Es ist daher unbedingt notwendig, dafür Sorge zu tragen, dass erforderlichenfalls die Informationen in einer der Arbeitskraft verständlichen, klaren Sprache ausgefolgt werden. Andernfalls darf nicht erwartet werden, dass der geänderte Abs 4 eine bessere Wirksamkeit erlangt als der bestehende Abs 4.

Die Anstalt ersucht mit Nachdruck um die entsprechende Ergänzung des Abs 4. Dem Abs 4 (Entwurf) soll der Einfachheit halber folgender Satz angefügt werden:

„.... § 12 Abs. 4 erster und zweiter Satz sind anzuwenden.“

Der verwiesene § 12 Abs. 4 erster und zweiter Satz des ASchG lauten:

„Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Bei Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen.“

Durch diese Verweisung kommt die erforderliche Verpflichtung zweifelsfrei zum Ausdruck. Rechtstechnisch orientiert sich der anzufügende Text zB an § 88a Abs 7, § 88a Abs 5 letzter Satz oder an § 94 Abs 6 ASchG.

Zu § 131 ASchG – Hinweis zum Rechtsstand:

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Artikel 61 des im Rahmen des „Sparpaketes“ schon als Regierungsvorlage vorliegenden 2. Stabilitätsgesetz 2012 – 2. StabG 2012 (RV 1685 dB) bereits die Anfügung eines Absatzes 9 in § 131 ASchG vorsieht. Der mit dem Begutachtungsentwurf geplante Absatz sollte daher eine andere Absatzbezeichnung erhalten.

Zur Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Die Anstalt erinnert an ihre nachfolgend dargelegten Anpassungswünsche im ArbVG betreffend die Gleichstellung der Berufskrankheiten mit den Arbeitsunfällen. Es wird ersucht, diese Wünsche im Zuge der geplanten ArbVG-Änderung zu berücksichtigen oder hilfsweise für die nächste Novellierung des ArbVG in Evidenz zu nehmen.

Zu § 89 Z 3 ArbVG:

Die geltende Bestimmung lautet:

3. ... Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. ...

Bisher ist der Betriebsinhaber gemäß § 89 Z 3 ArbVG nur verpflichtet, den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall in Kenntnis zu setzen. Eine entsprechende Verpflichtung betreffend betriebliche Berufskrankheitsmeldungen fehlt jedoch.

Für die Beobachtung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes im Betrieb wurden aber Informationen über das Auftreten von oder den Verdacht betreffend Berufskrankheiten zunehmend ebenso wichtig wie Informationen über das Vorkommen von Arbeitsunfällen.

Die Weitergabe der Information über das Eintreten einer Berufskrankheit wird im Übrigen auch in einem entsprechenden ILO-Dokument empfohlen (Protokoll 155 von 2002 zum Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981, Artikel 4 lit a).

In § 89 Z 3 ArbVG soll daher der dritte Satz wie folgt ergänzt werden:

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall und von jeder Berufskrankheitsmeldung (Berufskrankheitsverdachtsmeldung) unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Gemäß § 363 ASVG hat (auch) der Arbeitgeber das Eintreten einer Berufskrankheit oder den Verdacht einer solchen dem Unfallversicherungsträger zu melden. Oftmals erfolgt diese Meldung, für welche ein eigenes Meldeformular besteht, erst nach Aufforderung durch den Unfallversicherungsträger. Medizinische oder andere besonders schutzwürdige persönliche Daten, sind in der Meldung nicht enthalten, vielmehr werden Angaben zur Arbeitstätigkeit und zur gesundheitsgefährdenden Einwirkungen erhoben. Es besteht daher kein sachlicher Grund, dem Betriebsrat (dem ohnehin Zugang zu verschiedenen persönlichen Daten der Beschäftigten zusteht) die Information über eine Berufskrankheits(verdachts)meldung vorzuenthalten. Im Gegenteil: Die zunehmenden chronischen Gesundheitsbelastungen erfordern die Konfrontation des Betriebsrats und seiner Überwachungstätigkeit auch hinsichtlich auftretender BK-Verdachtsfälle.

Zu § 92a Abs 2 ArbVG:

Die geltende Bestimmung lautet:

„Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. ...“

In Anlehnung an die obigen Ausführungen zu § 89 Z 3 ArbVG wird der Wunsch wiederholt, in die zitierte Bestimmung den Zugang des Betriebsrats auch zu den Meldungen über Berufskrankheiten und Berufskrankheitsverdachtsmeldungen aufzunehmen. Damit kann auch auf schon länger zurückliegende Vorgänge zugegriffen werden, wenn diese zB für die Mitwirkung an der Gefährdungsbeurteilung relevant ist.

Auch hier können nur die betrieblichen BK-(Verdachts)Meldungen in Betracht kommen; medizinische Daten haben im Gewahrsam des Betriebsinhabers nicht vorhanden zu sein. Medizinische Daten sind bei untersuchenden oder behandelnden ÄrztlInnen aufzubewahren und eventuell bei ArbeitsmedizinerInnen vorhanden. Diese Angehörigen der Gesundheitsberufe haben sensible Daten unter Verschluss zu halten und es fällt gar nicht in den Dispositionsspielraum des Betriebsinhabers, Zugang zu diesen Dokumenten zu gewähren oder zu verweigern.

Als zusätzliches Argument für die beantragten Änderungen ist hervorzuheben, dass in den übrigen Bestimmungen des ArbVG (§ 90 Abs 1 Z 2, § 97 Abs 1 Z 8) die Berufskrankheiten den Unfällen bereits gleichgestellt sind.

ArbVG – Redaktioneller Anpassungsbedarf:

Zu § 146 Abs 2a ArbVG wird darauf aufmerksam gemacht, dass sich die Verweisung auf „§ 4 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz“ infolge der Änderung des Arbeitszeitgesetzes durch BGBl I Nr 61/2007 nunmehr auf § 4 Abs 7 Arbeitszeitgesetz zu beziehen hätte.

Es wird angeregt, die geplante Novelle auch für diese Richtigstellung zu nutzen.

Zu § 163 Abs 2 ArbVG wird angemerkt, dass diese Übergangsbestimmung seit Mitte 1976 gegenstandslos ist.

Es wird angeregt, den Abs 2 des § 163 formell aufzuheben und die Absatzbezeichnung des Abs 1 zu streichen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Generaldirektor

i.V. Mag. Helmut Glöckler