

An das
 Bundesministerium für Arbeit, Soziales
 und Konsumentenschutz
 Stubenring 1
 1010 Wien
 Per E-Mail: vi1@bmask.gv.at

Wien, am 4. April 2012
 Mag. Burz/Ic

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden - BMASK-433.001/0001-VI/AMR/1/2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Industriellenvereinigung bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs und erlaubt sich, hierzu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Entwurf im Allgemeinen

In einem globalisierten, einem starken Wandel unterworfenen Umfeld müssen sich die österreichischen Unternehmen ständig anpassen. Dieser rasche Wandel setzt nicht nur einen steten Produktivitätsfortschritt der österreichischen Wirtschaft voraus, sondern erfordert insbesondere auch flexible Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

Es ist in den letzten Jahren leider nicht gelungen, ausreichende Flexibilisierungsschritte im Bereich der Arbeitszeit zu realisieren. Das Arbeitszeitgesetz sieht nur in eingeschränktem Maß Spielräume zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung vor. Zudem können diese Spielräume auf betrieblicher Ebene mangels der notwendigen kollektivvertraglichen Ermächtigung vielfach nicht entsprechend genutzt werden. Von einer tatsächlichen Stärkung der betrieblichen Ebene und erhöhter Flexibilität durch die Novelle des Arbeitszeitgesetzes mit 1.1.2008 kann daher nicht gesprochen werden.

Auch vor diesem Hintergrund ist die Arbeitskräfteüberlassung ein besonders wichtiges Instrument der österreichischen Arbeitsmarktflexibilität und unverzichtbar für den Wirtschaftsstandort Österreich in einem globalisierten Umfeld, das starken konjunkturellen Schwankungen unterworfen ist.

In Österreich besteht im Zusammenspiel von Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und dem Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung bereits seit vielen Jahren ein hohes Schutzniveau für überlassene Arbeitskräfte durch eine umfassende Absicherung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Zudem wird durch die geltende österreichische Rechtslage derzeit ein hohes Maß an Rechtssicherheit und eine einfache Administration garantiert. Aufgrund der Referenzzuschläge nach dem Kollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung werden überlassene Arbeitskräfte in der Praxis oft höher bezahlt als Stammarbeitnehmer. Die österreichische Situation galt und gilt im europäischen Vergleich als Vorbildmodell, weshalb bei den Verhandlungen zur EU-Leiharbeitsrichtlinie davon auszugehen war, dass eine weitere Umsetzung in Österreich nicht erforderlich sein werde.

Der nunmehr vorgeschlagene Entwurf des BMASK zur „Umsetzung“ der „EU-Leiharbeitsrichtlinie“ (RL 2008/104/EG) geht deutlich über die europäischen Vorgaben hinaus. Insbesondere wird das Zusammenspiel von AÜG und Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlassung nicht ausreichend berücksichtigt, obwohl die EU-Leiharbeitsrichtlinie die Bedachtnahme auf die bereits bestehende Kollektivvertragssituation ausdrücklich ermöglicht. Der gegenständliche Entwurf setzt das bestehende System außer Kraft und schafft damit Rechtsunsicherheit. Zusätzlich wird die Administration der Arbeitskräfteüberlassung durch verstärkte Mitteilungs- und Meldepflichten erschwert.

Der gegenständliche Entwurf führt zu einer unsachlichen Einschränkung der Arbeitskräfteüberlassung, einer überzogenen Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie, Wettbewerbsnachteilen im europäischen Vergleich - etwa mit Deutschland - und ist daher in der vorliegenden Fassung als kontraproduktiv für den Wirtschaftsstandort Österreich abzulehnen.

Zu den Änderungen im Einzelnen:

Zu Art 1 Z 3 (§ 5 Abs 1 AÜG)

Der Entwurf sieht Meldeverpflichtungen des Beschäftigers betreffend Nachschwerarbeit und Schwerarbeitszeiten, unabhängig von der Dauer der Überlassung, vor. Diese Verpflichtung geht über die Vorgaben der EU-Leiharbeitsrichtlinie hinaus. Der administrative Mehraufwand für die Beschäftiger wäre erheblich und würde auch auf Seiten der Krankenversicherungsträger zu einer administrativen Mehrbelastung führen.

Die Industriellenvereinigung regt daher an, dass den Beschäftiger - wenn überhaupt - nur eine Meldepflicht gegenüber dem Überlasser trifft. Generell wird eine Mindestdauer der Überlassung als Voraussetzung für eine Meldepflicht des Beschäftigers angeregt.

Zu Art 1 Z 4 (§ 6a AÜG)

Die unpräzise Formulierung der Bestimmung lässt vieles unklar und führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit. Klarzustellen wäre insbesondere, dass der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz im Verhältnis Beschäftiger und überlassene Arbeitskraft nicht zum Tragen kommt. Eine undifferenzierte Gleichstellung in jeglicher Hinsicht von Stammbelegschaft und überlassenen Arbeitskräften erscheint unsachlich.

Zu Art 1 Z 6 (§ 8 Abs 3 AÜG)

Die Regelung zielt auf ein Verbot missbräuchlicher Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur Umgehung gesetzlicher Bestimmungen ab. Hierfür wäre jedoch die Sittenwidrigkeitsüberprüfung nach § 879 ABGB ausreichend, eine Regelung auf Ebene des AÜG erscheint entbehrlich und wäre zu streichen.

Auch die Bestimmung über den Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen schafft Rechtsunsicherheit. Es wäre klarzustellen, dass vom Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen jedenfalls nicht auch der Zugang zu Prämienzahlungen, Erfolgsbeteiligungen, Aktienoptionen etc. der Stammbelegschaft umfasst ist. Außerdem wäre klarzustellen, dass zunächst die Wohlfahrtseinrichtungen des Überlassers zu berücksichtigen sind, um eine Doppelversorgung im Sinne einer „Rosinentheorie“ zu vermeiden. Durch die Referenzzuschläge aufgrund des KV Arbeitskräfteüberlassung sind überlassene Arbeitnehmer teilweise schon besser entlohnt als die Stammbelegschaft. Damit sind Flexibilität, Prämien und Sozialleistungen bereits abgedeckt. Eine weitere Besserstellung der überlassenen Arbeitskräfte würde eine relative Schlechterstellung der Stammbelegschaft bedeuten.

Zu Art 1 Z 7 bis 9 (§ 10 Abs 1, 3, 6, 7)

Der vom BMASK übermittelte Begutachtungsentwurf, der auch auf der Homepage des Parlaments (www.parlament.gv.at) zum Download verfügbar ist, sieht folgende Formulierung des § 10 Abs 7 AÜG vor (Variante 1):

- (7) Durch Kollektivvertrag können Regelungen getroffen werden, die von den sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigerbetrieb gelten
 (Abs. 1 letzter Satz), abweichen, wenn
1. ...
 2. ...
 3. ...

Zwei Tage nach Aussendung des Begutachtungsentwurfes wurde vom BMASK eine adaptierte Fassung des Begutachtungsentwurfes übermittelt und eingeladen, zu dem „korrigierten“ Entwurf Stellung zu nehmen. Die korrigierte Fassung des Entwurfes beinhaltet zu § 10 Abs 7 folgende Formulierung (Variante 2):

- (7) Durch Kollektivvertrag können Regelungen getroffen werden, die von den sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigerbetrieb aufgrund betrieblicher Vereinbarungen gelten, abweichen, wenn
1. ...
 2. ...
 3. ...

Durch die korrigierte Entwurfsfassung wurde die ohnehin schon unklare Definition für die Beurteilung der Angemessenheit des Entgelts noch undeutlicher. Insbesondere ist unklar, wie die Abweichungsmöglichkeit durch Kollektivvertrag (§ 10 Abs 7) im Zusammenhang mit der Entgeltdefinition des § 10 Abs 1 zusammenspielt. Schon aus Gründen der Klarheit erscheint eine gleichlautende Formulierung erforderlich.

Inhaltlich sind die vorgeschlagenen Bestimmungen des § 10 AÜG aus folgenden Gründen abzulehnen:

- Die (unterschiedlichen) Formulierungen in Abs 1 sowie Abs 3 und Abs 7 führen zu Rechtsunsicherheit.
- Die Definition des Entgelts, das „aufgrund sonstiger verbindlicher Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigerbetrieb gelten“ gebührt, ist der österreichischen Rechtslage unbekannt und wird in der Praxis zu erheblichen Auslegungsproblemen führen. Die Industriellenvereinigung regt in diesem Zusammenhang an, dass eine Klarstellung in Abs 1 dahingehend erfolgt, dass nur die Regelungsinhalte echter Betriebsvereinbarungen umfasst sind.
- § 10 Abs 7 liegt in zwei unterschiedlichen Varianten vor. Zur Variante 1 ist anzumerken, dass sie der Formulierung des § 10 Abs 1 entspricht, womit jedoch die Rechtsunsicherheit nicht beseitigt würde.
- Gänzlich abzulehnen ist die Formulierung des § 10 Abs 7 in der korrigierten Fassung der Variante 2. Wiewohl auch hier unklar erscheint, von welchen „sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigerbetrieb aufgrund betrieblicher Vereinbarungen gelten“ abgewichen werden kann, ist zu befürchten, dass diese Formulierung eine weitere Einschränkung der Abweichungsmöglichkeit durch KV bezoeken würde. Die „sonstigen Bestimmungen“ sind nämlich um die Voraussetzung der „betrieblichen Vereinbarung“ näher konkretisiert. In Summe ergibt sich das Bild, dass zwar die Angemessenheit des Entgelts anhand aller erdenklichen verbindlichen Bestimmungen auf Betriebsebene (also wohl auch Betriebsübungen, „freie“

Betriebsvereinbarungen) definiert wird, durch KV aber in Folge nur mehr von echten Betriebsvereinbarungen abgewichen werden darf.

- Die besonderen Voraussetzungen für einen abweichenden KV (Ziffern 1 bis 3) werden von der Industriellenvereinigung abgelehnt. Eine derart restriktiv formulierte KV-Ermächtigung geht nicht nur weit über die Vorgaben der EU-Leiharbeitsrichtlinie hinaus, sondern ist auch sachlich nicht zu begründen. Es ist auch nicht einzusehen, warum in Österreich im europäischen Vergleich (etwa mit Deutschland) nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen kollektivvertragliche Abweichungen zulässig sein sollen. Gerade vor dem Hintergrund des bereits bestehenden KV Arbeitskräfteüberlassung, der ein hohes Schutzniveau implementiert hat und in der Praxis zu rechtssicherer Anwendbarkeit führt, ist die Formulierung des § 10 Abs 7 nicht nachvollziehbar.
- Z 1 würde zu einer gesetzlich verankerten Monopolstellung einer einzigen Gewerkschaft führen. Eine derartige Bevorzugung einer einzelnen kollektivvertragsfähigen Körperschaft durch den Gesetzgeber stünde im Widerspruch zur Systematik des Arbeitsverfassungsgesetzes, erscheint unsachlich und ist daher abzulehnen.
- Z 2 geht über die Vorgaben der EU-Leiharbeitsrichtlinie hinaus, weil durch KV „ausgleichende Maßnahmen“ anzugeordnen wären. Die EU-Leiharbeitsrichtlinie (Art 5 Abs 3) stellt auf den „Gesamtschutz“ der Leiharbeitnehmer ab. Der bestehende KV Arbeitskräfteüberlassung sieht bereits eine Entlohnung der Leiharbeiter zwischen den Überlassungen vor.
- Z 3 verlangt, dass der KV „ausdrücklich bestimmt eine abweichende Anordnung zu treffen“. Die Bestimmungen des bereits bestehenden KV werden damit nicht als abweichende Regelung anerkannt.
- Die Industriellenvereinigung spricht sich auch aus Gründen der Rechtssicherheit nachdrücklich für die Berücksichtigung des bestehenden KV Arbeitskräfteüberlassung aus und lehnt die vorgeschlagene Formulierung des § 10 Abs 7 ab. Alternativ schlagen wir folgende Formulierung vor: „Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen von § 10 Abs 1 und 3 getroffen werden. Bestehende kollektivvertragliche Regelungen stellen eine Abweichung von § 10 Abs 1 und 3 dar.“

Zu Art 1 Z 12 (§ 12 AÜG)

Die Verpflichtung des Überlassers, der überlassenen Arbeitskraft individuell Zulagen und Zuschlüsse schriftlich zu bestätigen, ist unseres Erachtens zu weit gefasst. Hier wäre eine Einschränkung dahingehend erforderlich, dass nur jene Zulagen und Zuschlüsse erfasst sind, die üblicherweise und regelmäßig infolge der durch die überlassene Arbeitskraft ausgeübten Tätigkeiten anfallen.

Hinsichtlich der Informationspflicht über offene Stellen im Beschäftigerbetrieb nach Abs 4 wäre eine Differenzierung nach der Dauer der Überlassungen dringend notwendig. Die Information der Zeitarbeitnehmer über offene Stellen bei Überlassung mit einer Dauer von weniger als 12 Monaten - etwa in Saisonbranchen - erscheint nicht sachgemäß. Außerdem wäre klarzustellen, dass eine Informationspflicht nur hinsichtlich solcher Stellen besteht, über die auch die Stammbeglegschaft informiert wird.

Die Förderung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Abs 5 wird abgelehnt. Einerseits widerspricht diese Regelung dem Sinn der Zeitarbeit als Instrument zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen und andererseits wird auch hier eine Besserstellung der Zeitarbeitnehmer im Sinne einer „Rosinentheorie“ befürchtet, weil sowohl die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Überlasser- als auch im Beschäftigerbetrieb genutzt werden könnten. Zudem geht die Regelung über die Vorgaben der EU-Leiharbeitsrichtlinie hinaus.

Die Mitteilungspflicht des Überlassers über das Ende der Überlassung in Abs 6 ist praxisfremd, geht über die Vorgaben der EU-Leiharbeitsrichtlinie hinaus und wird daher abgelehnt. Der Überlasser müsste die überlassene Arbeitskraft mindestens 14 Tage vor dem Ende der Überlassung informieren, vorausgesetzt die Überlassung hat mindestens 3 Monate gedauert. Diese Mitteilungspflicht schränkt die Flexibilität der Arbeitskräfteüberlassung spürbar ein. Der Überlasser kann nicht beeinflussen, wann die Überlassung endet. Die Zurücksendung der Arbeitskräfte führt außerdem nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Zu Art 1 Z 14 (§ 13 Abs 4 AÜG)

Der Entwurf sieht quartalsweise Meldeverpflichtungen des Überlassers an das BMASK vor. Zur Vermeidung einer weiteren Vermehrung des Verwaltungsaufwandes wird angeregt, den im Entwurf vorgeschlagenen Zyklus der Meldeverpflichtung zu reduzieren.

Zu Art 1 Z 22 (§ 22 AÜG)

Die im Entwurf vorgeschlagene Anhebung der Verwaltungsstrafen um rund 40% wird abgelehnt.

Zu Art 5 Z 1 (§ 9 Abs 3 ASchG)

Die vorgeschlagene Änderung und Einführung einer „nachweislich schriftlichen“ Information erscheint nicht zielführend bzw. nicht geeignet die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern.

Betriebspensionen

Den Erläuterungen des Entwurfs ist zu entnehmen, dass die Frage allfälliger Betriebspensionsansprüche von Zeitarbeitnehmern während des Begutachtungsverfahrens gelöst werden soll.

Die Gleichstellung von überlassenen Arbeitskräften mit Mitgliedern der Belegschaft durch die Zahlung von Betriebspensionsbeiträgen wird abgelehnt. Die Betriebspensionsbeiträge wären mit einem unverhältnismäßig hohen administrativen Aufwand verbunden. Für den Überlasser wären die unterschiedlichen Unverfallbarkeitsregelungen und Sonderkonditionen der einzelnen Beschäftiger in der Regel nicht nachvollziehbar. Aufgrund der begrenzten Verweildauer in den Beschäftigerbetrieben würden überlassene Arbeitskräfte de facto kaum von Betriebspensionen profitieren. Zudem stellen Betriebspensionen auch ein Instrument der Mitarbeiterbindung dar. Aus diesem Grund ist eine Einbeziehung von überlassenen Arbeitskräften, die gerade keine dauernde Bindung mit dem Beschäftigerunternehmen eingehen, in das Betriebspensionsregime unsachlich.

Wir ersuchen um entsprechende Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Wir übermitteln die Stellungnahme zur Kenntnis auch auf elektronischem Wege dem Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen
Industriellenvereinigung

Ing. Mag. Peter Koren
Vize-Generalsekretär

Dr. Helwig Aubauer
Bereichsleiter Arbeit und Soziales