

1046 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVI. GP

Nachdruck vom 21. 8. 1986

Regierungsvorlage

Bundesgesetz vom xx. xxxxxxxxx, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz — AUG) sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und die Gewerbeordnung 1973 geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

ABSCHNITT I

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1. (1) Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitskräften, die zur Arbeitsleistung an Dritte überlassen werden.

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich des Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist

1. die Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband;
2. die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten;
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, der Ausbildung oder der Überwachung oder

c) in Form einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft;

5. die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen sozialer Dienste öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen;

6. die Überlassung von Arbeitskräften bei der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshilfegesetz, BGBl. Nr. 474/1974.

(3) Der Abschnitt III (§§ 10 bis 15) dieses Bundesgesetzes ist nur auf die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften anzuwenden.

§ 2. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bezweckt

1. den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte, insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten, und
2. die Regelung der Arbeitskräfteüberlassung zur Vermeidung arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen.

Begriffsbestimmungen

§ 3. (1) Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.

(2) Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.

(3) Beschäftigter ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.

(4) Arbeitskräfte sind Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen. Arbeitnehmerähnlich sind Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind.

Beurteilungsmaßstab

§ 4. (1) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(2) Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

ABSCHNITT II

Allgemeine Grundsätze

Arbeitgeberpflichten

§ 5. (1) Die Pflichten des Arbeitgebers, insbesondere im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, werden durch die Überlassung nicht berührt.

(2) Als Beschäftigungsort (§ 30 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955) gilt der Standort des Betriebes des Überlassers.

Arbeitnehmerschutz

§ 6. (1) Der Beschäftiger hat Vorsorge zu tragen, daß während der Überlassung

1. der Arbeitnehmerschutz, insbesondere der technische Arbeits-, der Arbeitszeit- und der Verwendungsschutz, und
2. die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers eingehalten werden.

(2) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn der Beschäftiger die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Haftungsbeschränkung

§ 7. (1) Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 80/1965, und das Organhaftpflichtgesetz, BGBl. Nr. 181/1967, gelten sowohl zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft als auch zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft.

(2) § 332 Abs. 5 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes gilt auch für die überlassenen Arbeitskräfte.

Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft

§ 8. (1) Ansprüche, die der überlassenen Arbeitskraft nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(2) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Arbeitskraft dienen, sind verboten.

Streik und Aussperrung

§ 9. Die Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist untersagt.

ABSCHNITT III

Besondere Bestimmungen

Ansprüche der Arbeitskraft

§ 10. (1) Wird das Entgelt nicht durch kollektive Rechtsgestaltung bestimmt, hat die Arbeitskraft Anspruch auf das vereinbarte, mindestens jedoch auf ein angemessenes Entgelt. Das Entgelt ist schriftlich abzurechnen und spätestens am Ende eines jeden Kalendermonats auszuzahlen.

(2) Kann die Arbeitskraft vom Überlasser nicht oder nur geringfügig beschäftigt werden, gebührt ihr, sofern nicht ein höheres Entgelt vereinbart wurde, Entgelt in der Höhe des Durchschnittes der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen. Durch Kollektivvertrag kann eine abweichende Regelung getroffen werden.

(3) Während der Überlassung gebührt der Arbeitskraft mindestens jenes Entgelt, das im Betrieb des Beschäftigers auf Grund von Normen der kollektiven Rechtsgestaltung und generellen betrieblichen Arbeitsbedingungen vergleichbaren Arbeitnehmern gewährt wird. Hinsichtlich der Arbeitszeitregelungen gilt der jeweils im Betrieb des Beschäftigers auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendende Kollektivvertrag.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Tätigkeit, Qualifikation und Dauer der Betriebszugehörigkeit zu beurteilen.

(5) Bei Kündigung des Vertrages zwischen Arbeitskraft und Überlasser ist eine Kündigungsfrist von 14 Tagen einzuhalten, sofern nicht durch Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag eine längere Frist festgesetzt ist.

Vertragliche Vereinbarungen

§ 11. (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft nur nach Abschluß eines schriftlichen Vertrages an

einen Dritten überlassen. Der Mangel der Schriftform hat keinen Einfluß auf die Rechte der Arbeitskraft, die sich aus dem Vertrag, aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz oder aus anderen Rechtsvorschriften ergeben.

(2) Die Gebühren für die Errichtung des Vertrages mit der Arbeitskraft sind vom Überlasser zu tragen.

(3) Der Vertrag zwischen dem Überlasser und der Arbeitskraft hat unabhängig von der einzelnen Überlassung zwingend vorzusehen:

1. die Höhe des Entgeltes, die Zahlungsstermine und die Urlaubsansprüche;
2. das zeitliche Ausmaß der Arbeitsverpflichtung;
3. die Kündigungsfristen;
4. die voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;
5. die Bundesländer oder die Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll.

(4) Verboten sind Vereinbarungen, die

1. den Anspruch auf Arbeitsentgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten einschränken;
2. das Arbeitsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen, wobei nur jene Gründe zur Rechtfertigung herangezogen werden dürfen, die im Vertrag genannt sind;
3. Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen oder
4. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken.

(5) Hinsichtlich sonstiger Ansprüche ist die Vereinbarung von Konventionalstrafen oder Reugeld nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.

Bürgschaft

§ 12. (1) Der Beschäftiger haftet für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung als Bürge (§ 1355 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches).

(2) Bei Insolvenz des Überlassers entfällt die Haftung des Beschäftigers als Bürge, wenn die überlassene Arbeitskraft Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, hat, soweit dadurch die Befriedigung der im Abs. 1 erwähnten Ansprüche tatsächlich gewährleistet ist.

Mitteilungspflichten

§ 13. (1) Der Überlasser ist verpflichtet,

1. der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände, insbesondere den Beschäftiger, die Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers, den im Betrieb des Beschäftigers geltenden Kollektivvertrag und das Entgelt, das für die Dauer der Überlassung gebührt, nachweislich schriftlich mitzuteilen,
2. eine Durchschrift der Mitteilung gemäß Z 1 an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu übermitteln und
3. der Arbeitskraft eine Durchschrift der vom Träger der Krankenversicherung bestätigten Änderungsmeldung zu übergeben.

(2) Bei Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften (§ 18) oder bei Endigung der Gewerbeberechtigung hat der Überlasser unverzüglich jede überlassene Arbeitskraft und jeden Beschäftigten nachweislich schriftlich zu informieren.

Aufzeichnungen

§ 14. (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, Staatsbürgerschaft und Beruf der überlassenen Arbeitskräfte,
2. Namen und Fachgruppenzugehörigkeit der Beschäftigten,
3. Beginn und Ende der Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft,
4. die Beschäftigungsorte und
5. die beruflichen Tätigkeiten in den Betrieben der Beschäftigten.

(3) Der Überlasser hat die Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 sowie die Ausfertigungen der Verträge mit den Arbeitskräften und der Mitteilungen gemäß § 13 bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(4) Der Überlasser hat eine Ausfertigung der Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 halbjährlich an das zuständige Landesarbeitsamt (§ 19 Abs. 1) zu übersenden.

Anzeigepflicht

§ 15. Der Überlasser, der gemäß § 323 a Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1973, BGBl. Nr. 50/1974, keine Konzession benötigt, hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats dem zuständigen Landesarbeitsamt anzuzeigen.

ABSCHNITT IV

Gemeinsame Bestimmungen

Verordnungsermächtigung

§ 16. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie durch Verordnung festlegen, daß für bestimmte Wirtschaftsklassen oder für bestimmte Berufe

1. die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigten nur bis zu einem bestimmten Anteil
 - a) an den Beschäftigten des Betriebes oder
 - b) an den zur betreffenden Berufsgruppe zu zählenden Beschäftigten des Betriebes
 zulässig ist;
2. die zulässige Dauer der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigten beschränkt wird;
3. die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in bestimmte Staaten zulässig ist.

(2) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 Z 1 und 2 ist, daß

1. in der von der Verordnung erfaßten Wirtschaftsklasse oder Berufsgruppe der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten mehr als ein Zehntel beträgt oder
2. in der von der Verordnung erfaßten Wirtschaftsklasse oder Berufsgruppe die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte mehr als ein Zehntel der entsprechenden im Durchschnitt des abgelaufenen Kalenderjahres arbeitsuchend vorgemerkten Personen beträgt.

(3) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 Z 3 ist, daß der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist und arbeitsmarktlche, volkswirtschaftliche oder andere wichtige öffentliche Interessen dafür sprechen.

(4) Die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 anzuregen.

Grenzüberschreitende Überlassung

§ 17. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist nur zulässig, wenn eine Verordnung gemäß § 16 Abs. 1 Z 3 besteht oder eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland kann auf Antrag des Überlassers erteilt werden, wenn keine arbeitsmarktpolitischen oder volkswirtschaftlichen Gründe dagegen sprechen und der Schutz der Arbeitskräfte nicht gefährdet ist.

(3) Die Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich ist nicht zulässig.

Untersagung

§ 18. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften durch Überlasser, die keine Konzession gemäß § 323 a der Gewerbeordnung 1973 benötigen, ist zu untersagen, wenn der Überlasser die ihm auf Grund des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes obliegenden Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einer Arbeitskraft, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Untersagung ist nur innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt zulässig, in dem die zuständige Behörde von den Tatsachen Kenntnis erhalten hat, welche die Untersagung rechtfertigen.

(3) Die Verträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Arbeitskräften werden durch die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Arbeitskräfte binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen vom Überlasser verschuldeten Grund zur vorzeitigen Vertragsauflösung.

Zuständigkeit und Rechtsmittel

§ 19. (1) Die Anträge auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung sind bei dem nach dem Sitz des Betriebes des Überlassers zuständigen Landesarbeitsamt einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften entscheidet das nach Abs. 1 zuständige Landesarbeitsamt.

(3) Vor der Entscheidung ist eine Stellungnahme der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einzuholen und der beim Landesarbeitsamt gemäß § 44 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, errichtete Verwaltungsausschuß anzuhören. Im Falle der Untersagung ist überdies das zuständige Arbeitsinspektorat anzuhören.

(4) Über Berufungen gegen Bescheide des Landesarbeitsamtes entscheidet der Bundesminister für soziale Verwaltung nach Anhörung des beim Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 41 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes errichteten Beirates für Arbeitsmarktpolitik.

(5) Berufungen gegen die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften haben keine aufschiebende Wirkung.

Überwachung und Auskunftspflicht

§ 20. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung, die Landesarbeitsämter und die Arbeitsämter sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz die-

nenden Bestimmungen die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden und hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen die Träger der Sozialversicherung sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zu überwachen.

(2) Die Überlasser und die Beschäftigten von Arbeitskräften haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern auf deren Verlangen alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ihnen die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen. Diese Behörden und die Sozialversicherungsträger sind auch befugt, vollständige oder auszugsweise Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen oder vom Überlasser oder Beschäftigten anzufordern.

(3) Die Überlasser und die Beschäftigten haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern sowie den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

Amtshilfe

§ 21. (1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches den Bundesminister für soziale Verwaltung, die Landesarbeitsämter, die Arbeitsämter, die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, daß sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, die Berufsgruppe, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Arbeitskraft,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die Wirtschaftsklasse und den Sitz des Betriebes des Beschäftigten

übermitteln.

Strafbestimmungen

§ 22. (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden

strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen

1. mit Geldstrafe von 10 000 S bis 50 000 S, im Wiederholungsfall von 20 000 S bis 100 000 S, wer
 - a) die Arbeitgeberpflichten (§ 5) nicht einhält oder
 - b) den Verpflichtungen des Arbeitnehmerschutzes und der Fürsorgepflicht (§ 6) nicht nachkommt oder
 - c) als Überlasser oder Beschäftigter gesetzwidrige Vereinbarungen trifft (§§ 8 und 11 Abs. 4) oder
 - d) Arbeitskräfte in von Streik oder Aussperung betroffene Betriebe überläßt (§ 9) oder
 - e) vorsätzlich gegen die Verpflichtung zur Bezahlung des dem § 10 entsprechenden Entgeltes verstößt oder
 - f) eine Arbeitskraft ohne einen den Vorschriften des § 11 entsprechenden Vertrag überläßt oder
 - g) die Mitteilungspflicht (§ 13) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht, oder
 - h) die Erstattung der Anzeige (§ 15) unterläßt oder
 - i) als Überlasser oder Beschäftigter an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 17) beteiligt ist oder
 - j) trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit (§ 18) Arbeitskräfte überläßt;
2. mit Geldstrafe bis zu 10 000 S, im Wiederholungsfall von 5 000 S bis 20 000 S, wer als Überlasser oder Beschäftigter den zur Überwachung berufenen Behörden und Trägern der Sozialversicherung auf deren Aufforderung
 - a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (§ 20 Abs. 2),
 - b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen, insbesondere die gemäß § 14 Abs. 3 aufzubewahrenden Schriftstücke, nicht zur Einsicht vorlegt (§ 20 Abs. 2),
 - c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt oder deren Anforderung nicht nachkommt (§ 20 Abs. 2) oder
 - d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 3).

(2) Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe nach Abs. 1 ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(3) Die Einnahmen aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß

§ 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609, zu.

Artikel II

Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 185/1985, wird wie folgt geändert:

1. § 9 Abs. 4 lautet:

„(4) Als Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch die Überlassung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte, sofern der Überlasser nicht die Pflichten des Arbeitgebers trägt.“

2. § 48 lautet:

„(1) Wer eine auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit ausübt, die gegen dieses Bundesgesetz (§ 9) oder andere gesetzliche Bestimmungen verstößt, begeht, sofern die Tat weder eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallende noch eine nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr., strafbare Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von 10 000 S bis 50 000 S, im Wiederholungsfall von 20 000 S bis 100 000 S zu bestrafen.

(2) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609, zu.“

Artikel III

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 55/1985, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 39 wird folgender § 39 a samt Überschrift eingefügt:

„Adressat der Rechte der Organe der Arbeitnehmerschaft

§ 39 a. (1) Die sich aus diesem Bundesgesetz ergebenden Rechte der Organe der Arbeitnehmerschaft richten sich an den Betriebsinhaber, sofern nicht anderes bestimmt ist.

(2) Für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 36, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, kann das zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft des Betriebes des Beschäftigers unbeschadet der Interessenvertretung gegenüber dem Betriebsinhaber folgende Befugnisse gegenüber dem Arbeitgeber dieser Beschäftigten geltend machen, soweit ausschließlich Rechte und Pflichten im Beschäftigterbetrieb betroffen sind:

1. Einbehaltung und Abführung der Betriebsratsumlage an den Betriebsratsfonds des Beschäftigers (§ 73 Abs. 3);
2. Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften (§ 89);
3. Intervention (§ 90);
4. Zustimmungsrecht zu Maßnahmen (§ 96 Z 1 und 4 und § 100);
5. Abschluß von Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z 1, 3 und 6);
6. Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101);
7. Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102);
8. Informations-, Stellungnahme- und Anfechtungsrechte bei Kündigungen und Entlassungen (§§ 105, 106).

(3) Bestehen im Betrieb des Arbeitgebers funktionsfähige Organe der Arbeitnehmerschaft, die in anderen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer vertreten, so stehen den Organen im Beschäftigterbetrieb die Befugnisse gemäß Abs. 2 Z 2, 3, 4, 7 und 8 nicht, gemäß Abs. 2 Z 5 und 6 nur insoweit zu, als solche Maßnahmen des Arbeitgebers ausschließlich im Beschäftigterbetrieb wirksam werden. Die Organe im Beschäftigterbetrieb und im Arbeitgeberbetrieb sind aber zu gegenseitigen Informationen in Angelegenheiten des Abs. 2 berechtigt.“

2. Im § 97 Abs. 1 wird nach der Z 1 folgende Z 1 a eingefügt:

„1 a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, einschließlich der Festlegung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates bei der regelmäßigen betrieblichen Beschäftigung solcher Personen;“

3. Dem § 99 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme oder Beendigung der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme oder Beendigung einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Es ist ihm Einsicht in die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen dieser Beschäftigung zu gewähren. Die §§ 89 und 92 sind anzuwenden.“

4. Im § 160 Abs. 1 und Abs. 2 Z 2 wird die Bezeichnung „§ 99 Abs. 3 und 4“ jeweils durch die Bezeichnung „§ 99 Abs. 3, 4 und 5“ ersetzt.

Artikel IV

Änderung der Gewerbeordnung 1973

Die Gewerbeordnung 1973, BGBl. Nr. 50/1974, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 259/1975, 253/1976, 233/1978, 66/1979, 223/1980, 486/1981, 619/1981, 630/1982,

185/1983, 567/1983 und 269/1985 sowie der Kundmachungen BGBl. Nr. 379/1978, 101/1986 und 289/1986 wird wie folgt geändert:

1. Dem § 22 wird folgender Abs. 11 angefügt:

„(11) Verordnungen gemäß Abs. 3, 4, 6, 8 und 9 betreffend den Befähigungsnachweis für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften (§ 323 a) sind im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung zu erlassen.“

2. Im Punkt VI des § 130 werden nach dem Strichpunkt nach dem Wort „Bewachungsgewerbe (§ 318)“ in einer neuen Zeile die Worte „Überlassung von Arbeitskräften (§ 323 a)“ angefügt und mit einem Punkt abgeschlossen.

3. Nach § 323 werden folgende §§ 323 a bis 323 d samt Überschriften eingefügt:

„Überlassung von Arbeitskräften

§ 323 a. (1) Der Konzessionspflicht unterliegt die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte (Überlassung von Arbeitskräften).

(2) Der Konzessionspflicht unterliegen nicht

1. die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften an Beschäftigter, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, daß der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt;
2. 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 Beschäftigten

die überlassenen Arbeitskräfte als Fachkräfte erforderlich sind und der Wert der Sachleistung überwiegt;

3. 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, der Ausbildung oder der Überwachung oder
- c) in Form einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft;

4. die Überlassung von Arbeitskräften bei der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshilfegesetz, BGBl. Nr. 474/1974.

Besondere Voraussetzungen

§ 323 b. (1) Die Erteilung der Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften erfordert neben der Erfüllung der im § 25 Abs. 1 Z 1 angeführten Voraussetzungen:

1. die Erbringung des Befähigungsnachweises,
2. bei natürlichen Personen die österreichische Staatsbürgerschaft und ihren Wohnsitz im Inland,
3. bei juristischen Personen und Personengesellschaften des Handelsrechtes
 - a) ihren Sitz oder ihre Hauptniederlassung im Inland und
 - b) die österreichische Staatsbürgerschaft der Mitglieder der zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organe oder der geschäftsführungs- und vertretungsbefugten Gesellschafter und deren Wohnsitz im Inland.

(2) Die für die Erteilung einer Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften erforderliche Zuverlässigkeit im Sinne des § 25 Abs. 1 Z 1 ist insbesondere dann nicht gegeben, wenn das bisherige Verhalten des Konzessionswerbers die Annahme rechtfertigt, daß das Gewerbe in einer den Schutz und die Rechte der Arbeitskräfte nicht gewährleistenden Art ausgeübt werden wird.

(3) Den im Abs. 1 bezeichneten Voraussetzungen haben die Gewerbetreibenden auch während der gesamten Dauer der Gewerbeausübung zu entsprechen. Die Konzession ist von der Behörde (§ 361) zu entziehen, wenn diese Voraussetzungen nicht mehr zur Gänze erfüllt werden.

Zuständigkeit

§ 323 c. Zur Erteilung einer Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ist in erster Instanz der Landeshauptmann nach Anhörung des örtlich zuständigen Landesarbeitsamtes und in zweiter Instanz der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung zuständig.

Verfahren

§ 323 d. Vor der Erteilung der Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften sind Gutachten der zuständigen Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der zuständigen Kammer für Arbeiter und Angestellte einzuholen.“

4. § 376 Z 36 lautet:

„36. (Zu § 323 a:)

(1) Personen, die zu einer Tätigkeit, die durch § 323 a an eine Konzession gebunden wurde (Überlassung von Arbeitskräften), am 31. Dezember 1986 berechtigt sind, bedürfen zur weiteren Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Zeitpunkt einer Konzession gemäß § 323 a in einem ihrer bisherigen Tätigkeit sachlich entsprechenden Umfang. Diese Konzession ist zu erteilen, es sei denn, daß die Voraussetzungen für eine Entziehung der Konzession (§§ 87 bis 89, 91 Abs. 2 und § 323 b Abs. 3 zweiter Satz) vorliegen, wenn sie

- a) nachweisen, daß sie ihre nunmehr an eine Konzession gebundene Tätigkeit während der Zeit vom 1. Juli 1986 bis 31. Dezember 1986 befugt ausgeübt haben,
- b) selbst oder durch einen Geschäftsführer (§ 39) oder Pächter (§ 40) den Befähigungsnachweis (§ 323 b Abs. 1 Z 1) erbringen und
- c) um die Konzessionserteilung spätestens am 31. März 1987 ansuchen.

(2) Die im Abs. 1 genannten Personen dürfen bis zur rechtskräftigen Entscheidung über ihr rechtzeitig eingebrachtes Konzessionsansuchen ihre Tätigkeit im bisherigen Umfang weiter ausüben.“

5. Nach § 381 Abs. 3 Z 11 wird an die Stelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt, und es wird dem § 381 Abs. 3 folgende Z 12 angefügt:

„12. im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung hinsichtlich des § 22 Abs. 11 und des § 323 c, soweit diese Bestimmung die Mitwirkung dieses Bundesministers vorsieht.“

Artikel V

Schlußbestimmungen

Wirksamkeitsbeginn

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 1987 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 III dieses Bundesgesetzes sind betraut:

- a) hinsichtlich des § 7 Abs. 1 in bezug auf das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz der Bundesminister für Justiz;
- b) hinsichtlich des § 16 der Bundesminister für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie;
- c) hinsichtlich des § 20, soweit das Verkehrs-Arbeitsinspektorat berufen ist, der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr;
- d) hinsichtlich des § 20, soweit die Bergbehörden berufen sind, der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie;
- e) hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Verwaltung.

2. Die Zuständigkeit zur Vollziehung des Art. IV dieses Bundesgesetzes bestimmt sich nach § 381 Abs. 3 bis 8 der Gewerbeordnung 1973 in der Fassung des Art. IV Z 5 dieses Bundesgesetzes.

VORBLATT

Problem:

Im Zusammenhang mit dem Einsatz von „Leiharbeitskräften“ treten immer wieder Mißstände auf. Vor allem der arbeits- und sozialrechtliche Schutz der überlassenen Arbeitskräfte ist unzureichend. Die „Verleiher“ bringen zum Teil nicht jene Voraussetzungen mit, die für eine ordnungsgemäße Ausübung der Überlassungstätigkeit unerlässlich sind.

Ziel:

Schaffung eines umfassenden arbeitsvertraglichen und sozialversicherungsrechtlichen Schutzes für überlassene Arbeitskräfte. Ausschaltung unzuverlässiger „Verleiher“. Ausbau der Kontrolle der Überlassungstätigkeit.

Lösung:

Zwingende arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften in Verbindung mit strengen Kontrollmaßnahmen. Konzessionierung des Gewerbes der Überlassung von Arbeitskräften. Anzeigepflicht und Untersagungsmöglichkeit der Überlassung für die nicht der Konzession unterliegenden Unternehmen.

Alternativen:

Grundsätzliches Verbot jeder Überlassungstätigkeit mit wirtschaftlichem Vorteil.

Kosten:

Geringfügiger Mehrbedarf an zusätzlichen Planstellen der Arbeitsmarktverwaltung und der Arbeitsinspektorate.

Erläuterungen

A. Allgemeiner Teil

1. Derzeitige Rechtsgrundlage und Zielsetzung

Mit dem Inkrafttreten des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, mit 1. Jänner 1969 wurde auch dessen § 9 Abs. 4 wirksam, der sich auf die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte, das sogenannte Leiharbeitsverhältnis, bezieht. Gemäß den Erläuterungen zur Regierungsvorlage des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (983 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XI. GP, S 19) sollte bei der Abgrenzung des Begriffes „Arbeitsvermittlung“ Unklarheiten und nach der damaligen Absicht auch der Möglichkeit einer Umgehung der Vermittlungsvorschriften vorgebeugt werden. Als Beispiel dafür nennen die Erläuterungen die Erscheinung der gewerbsmäßig ausgeübten „Zurverfügungstellung von Arbeitskräften.“

Aus den Erläuterungen ergibt sich vor allem die Absicht, diese Form der Zurverfügungstellung von Arbeitskräften der den Dienststellen der Arbeitsmarktvverwaltung vorbehaltenen Arbeitsvermittlung gleichzustellen und ihre Ausübung durch andere Stellen in das Verbot des § 9 Abs. 5 AMFG („Jede auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit, die durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes oder andere gesetzliche Vorschriften nicht gedeckt wird, ist untersagt.“) einzubeziehen.

Als Beispiel einer verbotenen Zurverfügungstellung von Arbeitskräften wird in den Erläuterungen vor allem auf die Tätigkeit der sogenannten Chauffeurhilfsdienste, die sich mit der gewerbsmäßigen Überlassung von Kraftfahrern befassen, hingewiesen. Bei der Ausformulierung des der Arbeitsvermittlung gleichzuhaltenden Überlassungstatbestandes stellte der damalige Gesetzgeber vor allem auf jenen seiner Ansicht wesentlichen Umstand dieser Tätigkeit ab: auf die Nichtübernahme der einer Arbeitgeberstellung entsprechenden Pflichten, insbesondere die Übernahme des wirtschaftlichen Wagnisses, auf längere Zeit und unabhängig davon, ob eine Beschäftigung nachgewiesen werden kann. Die beabsichtigte Eindämmung der Überlassung von Arbeitskräften in Form der gewerbsmäßigen Zurverfügungstellung von Arbeitskräften gelang jedoch nicht. Vielmehr ist bezüglich der Geschäfts-

tätigkeit der Überlassungsunternehmen in der Folge ein Wandel eingetreten, der insbesondere durch eine verstärkte Ausweitung in die verschiedensten Wirtschaftsbereiche gekennzeichnet ist. § 9 Abs. 4 in der geltenden Fassung war in keiner Weise geeignet, die Entwicklung unter Kontrolle zu bringen und mannigfache, besonders zu Lasten der überlassenen Arbeitskräfte gehende Auswuchterscheinungen zu verhindern (vgl. Punkt 4 des Allgemeinen Teiles).

Eine teilweise Einschränkung der Tätigkeit der Überlassungsunternehmen brachte das am 20. März 1975 vom Nationalrat beschlossene Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl. Nr. 218/1975. Danach gilt eine Zurverfügungstellung von Ausländern an Dritte nicht als Beschäftigung im eigenen Betrieb und ist insofern untersagt, als dem Überlasser hierfür keine Beschäftigungsbeurteilung erteilt wird (vgl. § 4 Abs. 3 Z 1 AuslBG und die Erläuterungen zur Regierungsvorlage, 1451 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates, XIII. GP).

Mit einer Neuregelung der Arbeitskräfteüberlassung sollen nun jene Zielsetzungen verwirklicht werden, die im wesentlichen bereits im Zeitpunkt der Schaffung bzw. Inkraftsetzung des § 9 Abs. 4 AMFG bestanden haben.

2. Begriffsbestimmungen

Bei der Zurverfügungstellung oder Überlassung von Arbeitskräften an Dritte handelt es sich vorwiegend um jene unter Begriffen wie „Personalbereitstellungsunternehmen“, „Unternehmen für Zeitarbeit“, „Personalagenturen“, „Personal-Leasing“ oder „Aushilfsdienste“ in Erscheinung tretenden Formen von Zurverfügungstellungen bzw. Überlassungen („Verleihungen“), die auf Grund gewerbe-rechtlicher Vorschriften, insbesondere auf Grund von Gewerbeberechtigungen lautend in der Regel auf die „Zurverfügungstellung von Arbeitskräften“, ausgeübt werden. Daneben gibt es aber auch jene Erscheinungsformen, in deren Rahmen nur gelegentlich und nicht gewerbsmäßig solche Überlassungen von Arbeitskräften getätigt werden. Von der Rechtsprechung wurde in der Vergangenheit für alle diese Erscheinungsformen öfters die Bezeichnung „Arbeitsleihverhältnis“ oder, soweit

es die gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung betrifft, auch der Ausdruck „unechtes Arbeitsleihverhältnis“ verwendet.

Eine Überlassung von Arbeitskräften liegt vor, wenn Arbeitskräfte Dritten zur Erbringung von Arbeitsleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die an einer Überlassung beteiligten Personen werden im vorliegenden Gesetzesentwurf Überlasser, Beschäftiger und überlassene Arbeitskraft genannt. Überlasser ist demnach jener, der dem Dritten die Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Als Beschäftiger wird derjenige bezeichnet, in dessen Betrieb die Arbeitskraft die Arbeitsleistung erbringt. Für den Tatbestand der Zurverfügungstellung von Arbeitskräften wird durchwegs der in der einschlägigen österreichischen Rechtsliteratur ebenfalls geläufige Ausdruck „Arbeitskräfteüberlassung“ bzw. „Überlassung von Arbeitskräften“ gewählt. Auf die Verwendung der aus rechtsdogmatischer Sicht problematischen Begriffe wie „Verleiher“, „Leiharbeiter“, „Leiharbeitsverhältnis“ usw. wird im Gesetzesentwurf verzichtet, wenngleich im einzelnen die dem traditionellen Sprachgebrauch angehörigen Begriffe gelegentlich verwendet werden.

3. Arbeitsmarktpolitische Grundproblematik der Überlassung von Arbeitskräften

Die arbeitsmarktpolitische Grundproblematik der dargestellten Beziehungen zwischen Überlasser, Beschäftiger und überlassener Arbeitskraft liegt darin, daß sie ihrer wirtschaftlichen Funktion nach der Vermittlung von Arbeitskräften entsprechen. Die Arbeitsvermittlung wurde in Österreich wie in vielen anderen Staaten in Übereinstimmung mit den geltenden internationalen Übereinkommen und Empfehlungen vor allem aus Gründen der sozialen Sicherheit der Arbeitskräfte zu deren Schutz und zur Herbeiführung eines wirksamen Ausgleiches zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu einer Aufgabe der staatlichen Verwaltung gemacht.

Die soziale und wirtschaftliche Funktion der Arbeitsvermittlung wird in einzelnen Bestimmungen des Arbeitsmarktförderungsgesetzes deutlich angesprochen.

So normiert § 10 lit. d AMFG als Aufgabe der Arbeitsvermittlung einerseits, in sozialer und wirtschaftlicher Funktion den Arbeitsuchenden Arbeitsmöglichkeiten aufzuzeigen, und andererseits, für die Deckung des Bedarfes an Arbeitskräften Vor-sorge zu tragen.

§ 10 lit. g AMFG verpflichtet die Arbeitsämter, Arbeitsuchende nur zu Arbeiten zu vermitteln, die ihren körperlichen Fähigkeiten entsprechen, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährden und auch angemessen entlohnt sind, wobei kollektivvertragliche und gesetzliche Bestimmungen den Maßstab für die Angemessenheit bilden.

Die Praxis der Überlassung von Arbeitskräften hat gezeigt, daß die betreffenden Grundsätze oft außer acht gelassen werden und überlassene Arbeitskräfte vielfach schlechter gestellt sind als ihre Kollegen auf einem festen Arbeitsplatz.

4. Die gegenwärtige Situation

Es gibt gegenwärtig über 300 Unternehmen (ohne Zweigstellen), deren Geschäftstätigkeit allein in der Überlassung von Arbeitskräften besteht. Dazu kommen noch jene „gemischten“ Unternehmen, die zwar nicht ausschließlich, aber ebenfalls gewerbsmäßig anderen Betrieben Arbeitskräfte zur Verfügung stellen. Über diese Unternehmen gibt es keine annähernd verlässlichen Daten. In der Arbeitsmarktvorschau 1985 werden für das Jahr 1984 rund 70 000 Leiharbeitsverhältnisse ausgewiesen. Allein die längerfristigen Leiharbeitsverhältnisse entsprechen Vollarbeitsplätzen von etwa 25 000 Arbeitern und 12 000 Angestellten.

Die Entwicklung und die Verbreitung der Überlassung von Arbeitskräften in den vergangenen Jahren haben ihre Ursache vor allem auch in der Bedürfnis- und Interessenlage der Beschäftiger. Diese nehmen die von den Überlassungsunternehmen angebotenen Dienste insbesondere deshalb in Anspruch, weil sie die Arbeitskräfte nicht als eigene Arbeitnehmer einstellen müssen.

Begünstigt durch die gegenwärtige Rechtslage sind auf dem Gebiete der Überlassung von Arbeitskräften unerwünschte soziale Auswirkungen u.a. dadurch eingetreten, daß die Aufstiegsmöglichkeiten für überlassene Arbeitskräfte, vor allem durch mangelnde Integration in die Beschäftigterbetriebe, gemindert sind und die Gefahr der Verdrängung von Stammarbeitern aus Kostengründen durch vielfach billigere überlassene Arbeitskräfte besonders in Betrieben mit hohen betrieblichen Sozialleistungen gegeben ist.

Außerdem wird den überlassenen Arbeitskräften die Erlangung eines festen Arbeitsplatzes zum Teil durch sogenannte „Einstellungsverbote“ und hohe Konventionalstrafen unmöglich gemacht. Die Arbeitskräfte und die Beschäftiger können wegen solcher Vereinbarungen nach dem Ausscheiden der Arbeitskräfte aus dem Überlassungsbetrieb während einer bestimmten Zeit miteinander kein Arbeitsverhältnis eingehen.

Angesichts der sozialen Realität ist unbestreitbar, daß der geltende § 9 Abs. 4 AMFG, der vorsieht, daß der Überlasser alle Arbeitgeberpflichten und das wirtschaftliche Wagnis zu übernehmen hat, keinesfalls ausreicht, um der spezifischen sozialen Schutzbedürftigkeit der überlassenen Arbeitskräfte Rechnung zu tragen.

Vor allem folgende Gesichtspunkte werden durch die gegenwärtige Rechtslage nicht berücksichtigt:

Die überlassenen Arbeitskräfte

- sind in der Regel nicht durch kollektivvertragliche Arbeitsbedingungen und Löhne geschützt,
- genießen keinen ausreichenden Schutz durch die Betriebsverfassung im Beschäftigertbetrieb und meist auch keinen betriebsverfassungsrechtlichen Kündigungsschutz im Überlassertbetrieb, in dem wegen der Art der Tätigkeit der überlassenen Arbeitskräfte kaum je ein Betriebsrat errichtet ist,
- verlieren alle Rechte auf Grund eines Dauerarbeitsverhältnisses durch in der Regel befristet abgeschlossene Arbeitsverträge mit dem Überlasser (zB auch den Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz),
- unterliegen der Gefahr der Unterlassung der Anmeldung zur Sozialversicherung durch den Überlasser mit allen daraus entstehenden Nachteilen, vor allem für den Pensionserwerb,
- erleiden häufig finanziellen Schaden durch dubiose Geschäftspraktiken und fehlende finanzielle Grundlagen der „Verleiher“.

Arbeitsverträge weisen häufig eine Risikoabwälzung des Überlassers auf den Arbeitnehmer auf, die bereits gesetzwidrig ist oder zumindest den Intentionen des Arbeitsrechtes entgegensteht, zB wird das Risiko einer geringeren Einsatzmöglichkeit als 40 Wochenstunden auf den Arbeitnehmer überwält, zuschlagspflichtige Wochen- oder Nacharbeit, wenn sie innerhalb der 40 Wochenstunden liegt, nicht abgegolten, außerdem werden zum Teil Vollstundenprämien und Pönalzahungen vereinbart.

5. Die Grundsätze der Neuregelung

Absoluter Vorrang der Neuregelung soll der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung der überlassenen Arbeitskräfte zukommen. In diesem Zusammenhang soll auch die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der überlassenen Arbeitskräfte klargestellt werden. Schließlich sollen die gewerbsmäßigen Überlassungsunternehmen der Konzessionierungspflicht durch die Gewerbebehörden unterliegen. Für jene Unternehmen, die für die (vorübergehende) Überlassung von Arbeitskräften keiner Konzession bedürfen, soll eine Anzeigepflicht gegenüber der Arbeitsmarktverwaltung bestehen. Dazu soll noch eine wirkungsvolle Überwachung der Überlassungstätigkeit in Verbindung mit empfindlichen Sanktionsdrohungen treten.

Dadurch soll gewährleistet werden, daß auch für die Arbeitskräfte der Überlassungsunternehmen jener soziale Standard Wirklichkeit wird, der für den Großteil der sonstigen Arbeitnehmer selbstverständlich und in einem modernen Wohlfahrtsstaat unverzichtbar ist.

Vereinbarungen zum Nachteil der überlassenen Arbeitskräfte sollen verboten sein, Ansprüche der in einem Arbeitsverhältnis zum Beschäftigertbetrieb stehenden Arbeitnehmer aus Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen sollen auch den überlassenen Arbeitskräften zugute kommen. Die weitgehend rechtlose, billige „Leiharbeitskraft“ soll der Vergangenheit angehören.

Durch genaue Vorschriften, deren Einhaltung Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der legalen Existenz der Überlassungsunternehmen ist, wird eine den sozialen und arbeitsrechtlichen Prinzipien entsprechende Vertragsabwicklung sichergestellt. Engmaschige Abgrenzungsbestimmungen, insbesondere zum Werkvertrag, sollen Umgehungen vorbeugen.

Die sorgfältige Kontrolle der Tätigkeit der Überlassungsunternehmen in Verbindung mit der Möglichkeit der Entziehung der Konzession bzw. Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften sowie der Verhängung empfindlicher Geldstrafen soll eine weitgehende Beseitigung von Mißständen bringen.

Die Anzeigepflicht und die Untersagungsmöglichkeit jener entgeltlichen Überlassungstätigkeit, die im Rahmen eines sonstigen Gewerbes betrieben wird, ist geeignet, eine Kontrolle und Eingriffsmöglichkeit auch in diesem wichtigen Bereich zu bieten.

Für die nicht gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften soll zwar keine Anzeigepflicht vorgesehen werden, jedoch die Geltung der zum Schutz der Arbeitskräfte unerläßlichen Bestimmungen. Für die gewerbsmäßige Überlassung sollen wegen der hier besonders deutlichen gegensätzlichen Interessenlage zwischen Überlassern und Arbeitskräften noch weitere Absicherungen erfolgen.

Bestimmte wirtschaftliche Vorgänge und soziale Dienste, bei denen typischerweise die charakteristischen Probleme der Arbeitskräfteüberlassung nicht auftauchen, sollen ausdrücklich vom Regelungsbeereich des Gesetzesentwurfes ausgenommen werden.

Andererseits soll dem Bundesminister für soziale Verwaltung (im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie) die Möglichkeit eingeräumt werden, durch Verordnung für bestimmte Teilbereiche Sonderregelungen zu schaffen, wenn nachteilige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen auf dem Gebiete der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften auftreten.

6. Verfassungsrechtliche Überlegungen

Der Gesetzesentwurf regelt einen Teil des Bereiches „Arbeitsvermittlung“ sowie die dem Überlassungsverhältnis eigenen arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Beschäftigter und ist somit dem Kompetenztatbe-

stand des Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht) zuzuordnen.

Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG wurde durch die B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, neu gefaßt. In den Erläuterungen wird darauf verwiesen, daß der Begriff „Arbeitsrecht“ in der Rechtsordnung und der Lehre hinreichend bestimmt ist. Der Kompetenztatbestand „Arbeitsrecht“ ist daher mit dem Zeitpunkt 1. Jänner 1975 zu versteinern. Bereits damals wurde das sogenannte „Leiharbeitsverhältnis“ als arbeitsrechtliches Problem gesehen.

Die Änderungen der Gewerbeordnung 1973 beruhen naturgemäß auf dem Kompetenztatbestand „Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie“ des Art. 10 Abs. 1 Z 8.

Die Überlassung von Bediensteten durch Gebietskörperschaften oder durch einen Gemeindeverband mußte wegen Art. 21 B-VG aus dem Regelungsbereich des Art. I des Gesetzesentwurfes ausgeschlossen bleiben. Die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten wurde wegen Art. 12 Abs. 1 Z 6 im Art. I nicht erfaßt.

Ergänzend können für die Kompetenz des Bundes für einzelne Regelungen dieses Gesetzesentwurfes auch der Tatbestand „Sozialversicherungswesen“ des Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG, der Tatbestand „Bundesfinanzen“ des Art. 10 Abs. 1 Z 4 sowie der Art. 23 Abs. 4 B-VG herangezogen werden.

Neben den bereits angeführten Kompetenztatbeständen werden durch einzelne im vorliegenden Entwurf enthaltene Bestimmungen auch Aspekte des Kompetenztatbestandes „Zivilrechtswesen“ des Art. 10 Abs. 1 Z 6 B-VG berührt.

Soweit die Vollziehungsaufgaben nach diesem Gesetzesentwurf von unmittelbaren Bundesbehörden wahrgenommen werden, beruht die Zulässigkeit für eine derartige Vollziehung auf Art. 102 Abs. 2 B-VG und den darin genannten Angelegenheiten „Arbeitsrecht“ und „Sozialversicherungswesen“.

7. Materialien

Dem Bundesministerium für soziale Verwaltung lagen bei seinen Überlegungen zu einer gesetzlichen Neuregelung der Überlassung von Arbeitskräften vor allem zwei von ihm in Auftrag gegebene Studien vor:

„Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung — Verbot oder Regelung“ von o. Universitätsprofessor Dr. Gerhard Schnorr (Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht — Band 10) und „Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung“ von Dr. Walter Geppert (Band 3 der Rechts- und

sozialwissenschaftlichen Schriftenreihe der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien).

Diese Studien wurden zum Teil auch bei der Ausarbeitung der Erläuterungen zu diesem Gesetzesentwurf berücksichtigt und verwertet.

Ein früher in die Begutachtung gesandter Entwurf des Bundesministeriums für soziale Verwaltung bezüglich der Regelung der Leiharbeit enthielt — von wenigen sozial und wirtschaftlich notwendigen Ausnahmen abgesehen — ein generelles Verbot der Überlassung von Arbeitskräften.

Unter Berücksichtigung der seinerzeitigen und der aktuellen Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren sowie im Hinblick auf die immer dringlicher werdenden Vorkehrungen hinsichtlich eines sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzes für die überlassenen Arbeitskräfte sollen nunmehr zwingende Regelungen zugunsten der Arbeitskräfte aufgestellt werden und die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften nur mehr mit einer gewerberechtlichen Konzession möglich sein.

8. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Durch den Gesetzesentwurf treten keine finanziellen Mehrleistungen ein. In personeller Hinsicht wird vor allem wegen der nach dem Gesetzesentwurf unerläßlichen Kontrollmaßnahmen jedenfalls für die unmittelbar davon betroffenen Behörden ein geringfügiger personeller Mehrbedarf entstehen, dessen Ausmaß wegen der nicht genau vorherzusehenden Auswirkungen der neuen Regelung auf das Verhalten der betroffenen Wirtschaftssubjekte noch nicht mit Sicherheit angegeben werden kann.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I:

Zu § 1:

Mit Abs. 1 soll der Geltungsbereich des Gesetzesentwurfes im Sinne einer umfassenden Regelung umschrieben werden. Von ihm sollen lediglich die im Abs. 2 taxativ aufgezählten Fälle ausgenommen sein.

Abs. 2 Z 1 und 2 enthalten die verfassungsrechtlich gebotenen Ausnahmen.

Im Hinblick auf die generelle Ausnahme der Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund oder ein Land wird auch die Zuweisung von Bundes- oder Landeslehrern an Privatschulen als „lebende Subventionen“ gemäß den § 17 ff. des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962, idF BGBl. Nr. 290/1972 und gemäß den § 4 ff. des Land- und forstwirtschaftlichen Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 318/1975, von diesem Gesetzesentwurf nicht berührt.

Abs. 2 Z 3 bis 6 enthalten jene Ausnahmen, die aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sind.

Z 3 sieht eine Ausnahme für im Wirtschaftsleben unbedingt erforderliche Überlassungen von Fachkräften im Zusammenhang mit technischen Anlagen oder Maschinen vor. Allerdings muß der Wert der Sachleistung überwiegen. Die Überlassung einer Bürokraft gemeinsam mit dem Verkauf oder der Vermietung einer Schreibmaschine wäre beispielsweise eindeutig als unzulässiger Umgehungsversuch der zwingenden Vorschriften des Gesetzesentwurfes zu werten.

Von der Regelung der Z 3 sollen auch Mischformen der Vertragstypen Kauf und Miete (zB Leasing, Franchising) umfaßt werden.

Unter technischen Anlagen wären maschinelle Anlagen, nicht jedoch Wohn-, Geschäfts- oder Fabriksgebäude oder andere Baulichkeiten zu verstehen.

Zu den Maschinen zählen Kraft- und Arbeitsmaschinen. Nicht zu den Maschinen im Sinne dieser Ausnahmebestimmung zählen Kraftfahrzeuge, das sind durch Maschinenkraft angetriebene Straßenfahrzeuge zur Beförderung von Personen und Gütern (Personen- und Lastkraftwagen).

Die Überlassung von Arbeitskräften im Zusammenhang mit der Vermietung von Kraftfahrzeugen ist schon gemäß § 103 Abs. 1 lit. c Z 22 der Gewerbeordnung 1973 nicht mehr im Berechtigungsumfang des betreffenden Gewerbes enthalten. In den Erläuterungen zur Gewerbeordnung 1973 (vgl. 395 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP) wird diese Änderung gegenüber früher mit der klarstellenden Abgrenzung des Vermietens von Kraftfahrzeugen von den konzessionierten Beförderungsgewerben nach dem Gelegenheitsverkehrs-Gesetz, BGBl. Nr. 85/1952, und dem Güterbeförderungsgesetz, BGBl. Nr. 63/1952, begründet. Sofern bei der Ausübung der zuletzt erwähnten Gewerbe die Beistellung eines Lenkers vorgesehen ist, wird diese auch weiterhin wie bisher möglich sein, ohne daß die zusätzlichen Erfordernisse dieses Gesetzesentwurfes zu beachten sind.

Z 4 berücksichtigt die Erfordernisse der wirtschaftlichen Praxis und nimmt insbesondere einige Fälle der Arbeitskräfteüberlassung aus, sofern beim Überlasser und beim Beschäftigten ein über die bloße Überlassung hinausgehendes gemeinsames wirtschaftliches Ziel besteht.

Für diese Fälle ist charakteristisch, daß die Arbeitskraft von ihrem Arbeitgeber nicht ständig, sondern nur aus besonderen Anlässen einem Dritten zur Erbringung von Arbeitsleistungen in dessen Betrieb überlassen wird.

Die Beschränkung der Ausnahmeregelung auf einige genau umschriebene Sachverhalte erfolgt, um keine Möglichkeiten für Umgehungen der Vorschriften des Gesetzesentwurfes zu eröffnen. Die

Ausnahmeregelung soll vor allem die betriebliche Zusammenarbeit erleichtern und daher die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer gemeinsamen Einrichtung sowie die Entsendung an ein beteiligtes Unternehmen, zum Beispiel an ein Konzernunternehmen oder eine GmbH. & Co. KG, zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder zum Zweck der Verbesserung der Produktionsvoraussetzungen erfassen. Nicht begünstigt werden soll jedoch die Eingliederung der überlassenen Arbeitskräfte in die Produktion bzw. sonstige Aufgabenerfüllung.

Ein gemeinsamer Auftrag wird nur dann angenommen werden können, wenn sich der Beitrag des arbeitskräfteüberlassenden Arbeitgebers nicht in der bloßen Abstellung der Arbeitskräfte erschöpft, sondern diesen Arbeitgeber auch die wesentlichen Verpflichtungen treffen, die sich aus der Erfüllung eines gemeinsam übernommenen Auftrages (Werkvertrages) ergeben.

Unter diese Ausnahme soll eine Überlassung nur dann fallen, wenn sie ausschließlich auf die Abwicklung der Aufgabe beschränkt ist und gesichert ist, daß die Arbeitskraft nach Beendigung der Entsendung in das Stammunternehmen zurückkehrt.

Die Ausnahmeregelung für Arbeitskräfteüberlassungen bei der betrieblichen Zusammenarbeit soll insbesondere

- die Abwicklung sogenannter „Know-how-Verträge“,
- den Erfahrungsaustausch innerhalb von Konzernen und
- die Überwachung von Tochterunternehmen durch Arbeitskräfte des Stammunternehmens oder von Unternehmen eines Schuldners durch Arbeitskräfte des Kreditgebers

erleichtern.

Die vor allem zwischen Angehörigen der freien Berufe übliche gemeinsame Verwendung von Arbeitskräften im Rahmen von Praxis- oder Kanzleigemeinschaften ist vielfach unvermeidlich und in der Regel unproblematisch. Auch für die Arbeitskräfte ist es in diesen Fällen meist von Vorteil, daß sie nur einen formalen Arbeitgeber haben. Durch die ständige enge räumliche Zusammenarbeit aller Beteiligten scheint gewährleistet, daß der Arbeitskraft keine spezifischen Nachteile aus der Überlassung entstehen.

Z 5 soll jene gemeinnützigen Einrichtungen ausnehmen, die soziale oder karitative Aufgaben erfüllen und Hilfe in besonderen Lebensumständen bieten. Von dieser Ausnahme sollen neben den Einrichtungen der Körperschaften öffentlichen Rechts auch die von der öffentlichen Hand geförderten Vereine und Institutionen, die vorrangig arbeitsmarkt-, familien- oder gesundheitspolitischen Interessen dienen, erfaßt werden.

Z 6 nimmt die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen der Entwicklungshilfe wegen der spezifischen Sach- und Interessenslage von der Anwendung des Gesetzesentwurfes aus. Zu denken ist in diesem Zusammenhang vor allem an die Überlassung von Fachkräften zur Bildung, Ausbildung und Betreuung von Angehörigen der Entwicklungsländer, zur Ausbildung und zum Einsatz von Entwicklungshelfern und Experten, zur Planung und Durchführung von Entwicklungshilfepvorhaben in Entwicklungsländern und zur Ausarbeitung entsprechender Pläne und Studien.

Abs. 3 soll bewirken, daß für die nicht gewerbsmäßige Überlassung zwar der unumgängliche Mindeststandard gewahrt bleibt, aber jene Regelungen, die auf die gewerbsmäßige Überlassung zugeschnitten sind, nur für diese gelten. Die nicht gewerbsmäßige Überlassung soll weitgehend ohne Beschränkungen vor sich gehen können, weil sie in der Regel auch vom Standpunkt der Arbeitskräfte unbedenklich ist.

Zu § 2:

Der Zweck der Regelung soll im Hinblick auf die besondere Bedeutung ausdrücklich hervorgehoben werden. International besteht Einigkeit, daß die „Leiharbeit“ ein integrierender Bestandteil des Arbeitsmarktes ist und dessen gesamte Abläufe beeinflusst. Die arbeitsmarktpolitische Komponente der „Leiharbeit“ kann daher nicht unberücksichtigt bleiben. Gegen Störungen und Verzerrungen des Arbeitsmarktes, insbesondere auch in Teilbereichen, muß Vorsorge getroffen werden. Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt muß — nicht zuletzt zum Schutz aller Arbeitskräfte und zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Wirtschaftsentwicklung — entgegen gewirkt werden. Dem besonderen Schutzbedürfnis der überlassenen Arbeitskräfte im Spannungsverhältnis zwischen Überlasser und Beschäftigter kann nur durch eine entsprechende gesetzliche Regelung Rechnung getragen werden.

Zu § 3:

Die Regelung der Überlassung von Arbeitskräften, die vor allem durch das Dreiecksverhältnis der beteiligten Personen charakterisiert ist, erfordert eine genaue Begriffsabgrenzung. Dazu soll diese Bestimmung dienen. Hervorzuheben ist dabei, daß insbesondere eine Umgehung der zwingenden Vorschriften dieses Gesetzesentwurfes durch ein Ausweichen auf Vertragsbeziehungen, die kein Arbeitsverhältnis, sondern nur ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis begründen, durch eine ausdrückliche Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Verhältnisse vorgebeugt werden soll. Die Umschreibung der Arbeitnehmerähnlichkeit von Personen orientiert sich an der im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985, im § 51 Abs. 3 enthaltenen Definition.

Zu § 4:

Grundsätzlich sollen jene Fälle, in denen ein Werkunternehmer ausschließlich zur Herstellung eines Werkes, für dessen ordnungsgemäßes Zustandekommen er die Verantwortung trägt, Hilfspersonen (Erfüllungsgehilfen) in den Betrieb des Werkbestellers sendet, nicht vom Regelungsbereich des Gesetzesentwurfes erfaßt sein.

Der Abschluß von Werkverträgen soll, soweit er nicht mißbräuchlich zur Umgehung der Ziele der vorgesehenen Regelung erfolgt, keinesfalls erschwert oder verhindert werden. Die im Rahmen von Werkverträgen übliche Verwendung von Erfüllungsgehilfen stellt im allgemeinen keine Überlassung von Arbeitskräften dar. Allen Versuchen, durch den Abschluß eines Werkvertrages die für die Überlassung von Arbeitskräften geltenden gesetzlichen Schranken zu umgehen, soll jedoch vorgebeugt werden.

In diesem Sinne soll mit dieser Bestimmung sichergestellt werden, daß durch die Erweckung eines Anscheines, der nicht auf das Vorliegen einer Arbeitskräfteüberlassung schließen läßt, noch keineswegs die Nichtanwendbarkeit der entsprechenden Gesetzesbestimmungen erreicht werden kann.

Wegen der niemals ganz auszuschließenden Umgehungsversuche soll die wirtschaftliche Funktion der in Frage stehenden Vertragsverhältnisse eingehend geprüft werden und für die Zuordnung zum Tatbestand der Arbeitskräfteüberlassung entscheidend sein.

Der allgemeine Grundsatz des Abs. 1 lehnt sich an die entsprechenden steuerrechtlichen Bestimmungen (zB § 21 Bundesabgabenordnung) an. Abs. 2 befaßt sich speziell mit dem Werkvertrag, der erfahrungsgemäß am häufigsten zur Umgehung der bei der Arbeitskräfteüberlassung zu beachtenden Regeln Verwendung findet. Die für den Werkvertrag typischen Merkmale werden hervorgehoben und für den Fall, daß sie nicht kumulativ vorhanden sind, das Vorliegen des Tatbestandes der Arbeitskräfteüberlassung angenommen. Auch wenn für die Klassifizierung als Werkvertrag an sich bereits die Kombination einzelner dieser Elemente ausreichend sein mag, muß die Erfüllung sämtlicher aufgezählten Merkmale verlangt werden, um der Erfahrung Rechnung zu tragen, daß häufig die Überlassung von Arbeitskräften den eigentlichen Zweck des Werkvertrages bildet.

Z 1 des Abs. 2 stellt darauf ab, daß von den Erfüllungsgehilfen des Werkunternehmers ein völlig eigenständiges Werk erbracht wird oder diese an der Herstellung eines Werkes mitwirken, das sich von allen im Bestellerbetrieb gewöhnlich erbrachten Leistungen deutlich abhebt. Eine Eingliederung in die Produktion des Bestellerbetriebes unter dem Deckmantel der Erfüllung eines Werkvertrages soll ausgeschlossen werden. Die Rück-

führbarkeit des Arbeitsergebnisses auf den Werkunternehmer als dessen Leistung verlangt vor allem die ihm hinsichtlich der Werkentstehung zukommende Dispositionsgewalt.

Zur Erreichung dieses Zieles tragen auch die Bestimmungen der Z 2 und 3 bei. Eine ergänzende Verwendung von Material oder Werkzeug des Werkbestellers, die in der Praxis aus Zweckmäßigkeitsgründen oft unvermeidlich ist, wird zugestanden. Dasselbe gilt für Weisungen des Werkbestellers, mit denen im Regelfall zu rechnen ist, zB die Zuweisung von Räumlichkeiten, die Einschärfung besonderer Rücksichtnahme auf bestehende Einrichtungen, die Warnung vor Gefahrenquellen, schließlich auch vertraglich vereinbarte Spezifikationen, wie etwa die Mitteilung von Wünschen hinsichtlich der farblichen Gestaltung, die Auswahl unter mehreren möglichen Varianten (etwa welche Fliesen, Tapeten, Furniere Verwendung finden sollen) usw. Die zur Erstellung des Werkes erforderlichen fachlichen, organisatorischen und zeitlichen Dispositionen müssen jedoch beim Werkunternehmer verbleiben.

Durch das in Z 4 genannte Erfordernis der Haftung des Werkunternehmers für den Erfolg der Werkleistung soll klargestellt werden, daß der Unternehmer die Gefahr für das von ihm beigegebene Material und für das Werk bis zur Übernahme trägt.

Zu § 5:

Abs. 1 enthält den allgemeinen Grundsatz, daß der Überlasser die Pflichten des Arbeitgebers zu tragen hat. Diese Pflichten treffen ihn in vollem Umfang. Der besondere Hinweis auf die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften dient der Klarstellung, daß die daraus entspringenden Pflichten ihn und nicht den Beschäftigten treffen. Die Pflichten des Arbeitgebers entstehen für den Überlasser nur insoweit, als die überlassene Arbeitskraft in einem Arbeitsvertragsverhältnis zu ihm steht und nicht etwa auch dann, wenn nur ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis gegeben ist. Die Pflichten des Überlassers ergeben sich dann aus der konkreten Gestaltung dieses Verhältnisses.

Abs. 2 legt die örtliche Zuständigkeit der Gebietskrankenkasse fest, bei der die überlassene Arbeitskraft zu melden ist. Sie richtet sich gemäß § 30 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, grundsätzlich nach dem Ort, wo die Beschäftigung ausgeübt wird. In Abweichung davon soll sich im Fall der Überlassung die Zuständigkeit stets nach dem Standort des Überlasserbetriebes bestimmen.

Zu § 6:

Abs. 1 normiert die Verpflichtung des Beschäftigten zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Sie schließt die strafrechtliche Verant-

wortung ebenso mit ein wie auch das Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitskraft bei mangelhaften Arbeitnehmerschutzvorkehrungen. Nicht nur für die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften soll dies gelten, sondern auch für jene Fürsorgepflichten, die sich im allgemeinen aus einem Arbeitsverhältnis ergeben. Damit wird jedenfalls eine gleiche Behandlung der überlassenen Arbeitskräfte mit jenen erreicht, die zum Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis stehen, ohne daß es der Fiktion eines Arbeitsvertrages zwischen dem Beschäftigten und der überlassenen Arbeitskraft bedarf.

Nach Abs. 2 soll den Überlasser die Pflicht treffen, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn er im Rahmen der Erfüllung seiner Obsorgepflichten Kenntnis erlangt, daß beim Beschäftigten die Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflichten nicht eingehalten werden.

Zu § 7:

Durch Abs. 1 sollen die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer haftpflichtrechtlichen Stellung gegenüber dem Beschäftigten allen anderen Arbeitskräften des Beschäftigten gleichgestellt werden.

Abs. 2 stellt hinsichtlich allfälliger Regressforderungen von Sozialversicherungsträgern die überlassene Arbeitskraft einem im Beschäftigterbetrieb tätigen Arbeitnehmer gleich.

Zu § 8:

Diese Vorschrift soll insbesondere dem Schutz der überlassenen Arbeitskräfte dienen. Gemäß Abs. 1 sollen Ansprüche der überlassenen Arbeitskräfte, welche ihnen auf Grund ihrer bereits erbrachten Arbeitsleistungen nach Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zwingend zustehen, vertraglich nicht ausgeschlossen werden können.

Nach Abs. 2 sollen Vereinbarungen zwischen Überlasser und Beschäftigten, welche gegen die Bestimmungen dieses Gesetzesentwurfes verstoßen, verboten sein. Dadurch soll sowohl der Abschluß solcher Vereinbarungen verhindert als auch die Durchsetzbarkeit daraus entspringender Forderungen ausgeschlossen werden. Von dem Verbot sollen insbesondere Vereinbarungen erfaßt werden, welche bei entgeltlicher Überlassung der überlassenen Arbeitskraft den Abschluß eines Arbeitsvertrages für die Zeit nach der Beendigung der Überlassung erschweren oder unmöglich machen.

Zu § 9:

Diese Bestimmung entspricht den analogen Regelungen im Arbeitsmarktförderungsgesetz und im Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975.

Zu § 10:

Durch Abs. 1 sollen der überlassenen Arbeitskraft für den Fall, daß keine kollektivvertraglichen Regelungen bestehen, unabdingbare Mindestansprüche gewährleistet werden. Wegen der erhöhten Gefahr von Unregelmäßigkeiten bei Leihverhältnissen ist auch ein Anspruch auf schriftliche Entgeltabrechnung vorgesehen (Abs. 1).

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen (Abs. 2) soll sicherstellen, daß auch für den Fall, daß keine Beschäftigungsmöglichkeit oder nur eine in geringerem Ausmaß gegeben ist, das Arbeitgeberisiko nicht auf die überlassene Arbeitskraft überwältigt wird. Das im § 11 Abs. 4 Z 1 vorgesehene Verbot der Einschränkung des Entgeltanspruches auf die Beschäftigungsdauer könnte ohne diese Absicherung teilweise umgangen werden. Die mindestens 14tägige Kündigungsfrist (Abs. 5) dient ebenfalls dem Ziel der Vermeidung der Risikoabwälzung auf die Arbeitskraft. Darüber hinaus soll auch sichergestellt werden, daß die Arbeitskraft nicht einseitig durch übermäßig lange Kündigungsfristen an den Überlasser gebunden wird.

Abs. 3 verwirklicht für die Berechnung des Entgeltes der überlassenen Arbeitskräfte das Günstigkeitsprinzip. Kollektivverträge und generelle betriebliche Arbeitsbedingungen im Beschäftigungsbetrieb sollen diesbezüglich Anwendung finden. Kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen für den Beschäftigerbetrieb sollen ebenfalls für die überlassenen Arbeitskräfte gelten. Damit soll die Umgehung derartiger Vereinbarungen durch die verstärkte Hereinnahme überlassener Arbeitskräfte zu wesentlich schlechteren Bedingungen verhindert werden. Diese Bestimmung ist auch geeignet, Wettbewerbsverzerrungen durch den Einsatz von Leiharbeitskräften zu vermeiden.

Zu § 11:

Abs. 1 enthält das Erfordernis eines schriftlichen Vertragsabschlusses zwischen dem Überlasser und der Arbeitskraft für die Überlassung. Die Schriftlichkeit erleichtert einerseits die Klarlegung der Willensübereinstimmung und andererseits die Feststellung der getroffenen Vereinbarung, die Auslegung des Vertrages und die Überprüfung durch die Behörde. Die Schriftform ist allerdings keine Gültigkeitsvoraussetzung, sondern bloße Ordnungsvorschrift. Mit der Nichtigkeit des Vertrages wäre der Arbeitskraft nicht gedient, weil dann unter Umständen komplizierte bereicherungsrechtliche Probleme entstehen.

Ein Verstoß gegen das Gebot des schriftlichen Vertragsabschlusses soll für den Überlasser zur Folge haben, daß er mit einer hohen Geldstrafe rechnen muß und Gefahr läuft, daß ihm die Konzession entzogen oder die Überlassung von Arbeitskräften untersagt wird.

Abs. 3 legt den Mindestinhalt des Arbeitsvertrages fest und bestimmt den Rahmen, der unabhängig von jeder konkreten Überlassung gilt.

Jede zur Überlassung vorgesehene Arbeitskraft soll bereits bei Vertragsabschluß wissen, was sie ungefähr erwartet und womit sie rechnen kann bzw. muß. Besonders wichtig ist für die Arbeitskraft das zu erwartende Arbeitsentgelt, unabhängig von oft ungewissen konkreten Überlassungsmöglichkeiten. Arbeitszeit, Art der Tätigkeit und regionaler Einsatzbereich bedürfen ebenfalls einer vertraglichen Einigung.

Abs. 4 stellt vertragliche Regelungen, welche empfindliche Nachteile für die Arbeitskräfte bringen könnten, unter Verbot. So würde die Beschränkung des Entgeltanspruches auf die Verwendungsdauer im Beschäftigerbetrieb die überlassene Arbeitskraft gegenüber jeder anderen Arbeitskraft, die einen Entgeltanspruch unabhängig von der Arbeitsmöglichkeit hat, erheblich diskriminieren (Z 1).

Die in Z 2 vorgesehene Einschränkung der Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, soll verhindern, daß die Dauer des Arbeitsvertrages von den vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten bestimmt wird. Die Befristung ist nicht schlechthin ausgeschlossen; sie ist zulässig, sofern sie aus anderen Gründen als denen der vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeit ausbedungen wird, dh. eine sachliche Rechtfertigung etwa in der Person der Arbeitskraft findet.

Das Verbot der Konkurrenzklausel (Z 4) kann von entscheidender Bedeutung für das Fortkommen einer Arbeitskraft sein, da sie bei Bewährung im Beschäftigerbetrieb die Möglichkeit hat, unmittelbar nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum Überlasser einen Arbeitsvertrag mit dem Beschäftiger zu schließen und die Vorteile eines festen Arbeitsplatzes zu genießen. Keine Arbeitskraft soll durch Konkurrenzklauseln behindert werden können.

Abs. 5 schränkt die Möglichkeit der Vereinbarung von Konventionalstrafen und Reugeld ein, um ein mit diesen Möglichkeiten zu schaffendes Druckmittel zur Erzwingung der Einhaltung unzumutbarer Bedingungen hintanzuhalten.

Zu § 12:

Diese Bestimmung enthält die für die Sicherung der finanziellen Ansprüche der überlassenen Arbeitskräfte wichtige Regelung, daß der Beschäftiger für diese entsprechend der in seinem Betrieb geleisteten Arbeit als Bürge haftet. Im Sinne des § 1355 ABGB kann der Beschäftiger erst dann belangt werden, wenn der Überlasser gerichtlich oder außergerichtlich gemahnt wurde. Eine gerichtliche Klage gegen den Überlasser ist nicht erforderlich. Nur für den Fall der Insolvenz des

Überlassers soll dies nicht gelten, weil das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, diesbezüglich Vorsorge trifft. Dieser Entfall der Haftung soll jedoch nur dann eintreten, wenn die Befriedigung der finanziellen Ansprüche durch den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds tatsächlich gewährleistet ist.

Zu § 13:

Die Mitteilungspflicht gemäß Abs. 1 Z 1 wird jeweils durch eine formlose schriftliche Mitteilung, die zumindest Angaben über die aufgezählten wesentlichen Umstände enthält, zu erfüllen sein. Die geforderte Angabe der gewöhnlichen Arbeitszeit soll die Möglichkeit, Überstunden wie jede andere Arbeitskraft zu leisten, nicht beeinträchtigen.

Die in Abs. 1 Z 2 vorgesehene Übermittlung einer Durchschrift dieser Mitteilung dient der Vermeidung eingehender Erhebungen der Sozialversicherungsträger bei Überlassern und Beschäftigten und somit der Verwaltungsvereinfachung.

In Ergänzung zu der im § 33 Abs. 1 ASVG idF der 41. Novelle, BGBl. Nr. 111/1986, enthaltenen Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine Meldebestätigung auszuhändigen, soll nach Abs. 1 Z 3 die überlassene Arbeitskraft in Berücksichtigung ihrer besonderen Situation ein Recht auf eine Bestätigung der auf Grund einer neuen Überlassung vorzunehmenden Änderungsmeldung haben.

Abs. 2 soll gewährleisten, daß Arbeitskräfte und Beschäftigte im Falle der Untersagung oder der Endigung der Gewerbeberechtigung etwa durch Entziehung der Konzession oder Zurücklegung der Gewerbeberechtigung ehestens von den damit für sie verbundenen Folgen Kenntnis erhalten.

Zu § 14:

Für die gewerbsmäßigen Überlasser soll die laufende Führung von Aufzeichnungen vorgesehen werden, um sowohl hinsichtlich der Ansprüche der Arbeitskräfte als auch der Beachtung der gesetzlichen Vorschriften genaue Aussagen treffen zu können. Darüber hinaus können diese Daten auch Hinweise auf Entwicklungstrends des Arbeitsmarktes liefern und Anlaß für Schlußfolgerungen geben.

Diesen Intentionen soll auch die Aufbewahrungspflicht für die Arbeitsverträge und die Mitteilungen über die konkreten Arbeitsbedingungen in jedem Einzelfall dienen, deren Dauer der Anregung des Bundeskanzleramtes—Verfassungsdienst folgend in Angleichung an die handels- und genossenschaftsrechtlichen Aufbewahrungsfristen mit sieben Jahren bestimmt wurde.

Die Fachgruppenzugehörigkeit der Beschäftigten ergibt sich aus dem Anhang zur Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/1947, zuletzt geändert durch

das Bundesgesetz BGBl. Nr. 35/1985. Die Fachgruppe des Beschäftigten ist dem Überlasser in der Regel bekannt und im übrigen leicht feststellbar. Um einen größeren administrativen Aufwand für den Überlasser zu vermeiden, soll auf die Anführung der Wirtschaftsklasse des Beschäftigten verzichtet werden. Die Wirtschaftsklasse des Beschäftigten soll daher, auch um den Preis geringfügiger Ungenauigkeiten, weil keine hundertprozentige Deckungsgleichheit erzielbar ist, im Bedarfsfall (vgl. § 16) von der Arbeitsmarktverwaltung für die Aufbereitung von Daten und Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt im Wege statistischer Zuordnung festgestellt werden.

Für die vorgesehenen Aufzeichnungspflichten werden zur einfacheren Handhabung von der Arbeitsmarktverwaltung entsprechende Vordrucke aufzulegen sein. Die halbjährliche Übermittlung der Aufzeichnungen an die Arbeitsmarktverwaltung soll die Durchführung der ihr durch den Gesetzesentwurf übertragenen Kontroll- und Überwachungsaufgaben gewährleisten.

Zu § 15:

Für die nicht konzessionspflichtigen gewerbsmäßigen Überlasser soll eine Anzeigepflicht vorgesehen werden, um der Arbeitsmarktverwaltung einen Überblick und entsprechende Kontrollmöglichkeiten zu verschaffen. Die Anzeige der Überlassung von Arbeitskräften bildet eine Voraussetzung, um feststellen zu können, ob die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden, und um erforderlichenfalls auch gezielte Maßnahmen ergreifen zu können.

Zu § 16:

Damit soll die Möglichkeit eröffnet werden, im Verordnungswege auf heute noch nicht genau abschätzbare nachteilige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen der Arbeitskräfteüberlassung, insbesondere in einzelnen Teilbereichen, angemessen zu reagieren. Im Hinblick auf die Rückwirkungen auf die gewerberechtlich konzessionierten Überlasser soll dem Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie eine Mitkompetenz eingeräumt werden. Die zwingend vorgesehene Anhörung des gemäß § 41 AMFG eingerichteten Beirates für Arbeitsmarktpolitik vor Erlassung einer Verordnung soll darüber hinaus der umfassenden Erörterung der Angelegenheit, insbesondere durch die Arbeitsmarktpartner, dienen und damit die Chance für die Herbeiführung eines Konsenses der maßgeblichen Sozial- und Wirtschaftskräfte in Österreich bieten.

Durch die Hervorhebung einzelner charakteristischer Abgrenzungsmerkmale soll eine flexible Antwort auf die in ständigem Wandel befindlichen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten erleichtert werden.

Die Erfahrungen mit der Arbeitskräfteüberlassung in anderen Ländern zeigen, daß besondere Probleme meist in bestimmten fachlichen Bereichen auftreten oder bestimmte Gruppen von Arbeitskräften betreffen. Je nach Ausgangslage und zu erwartender Entwicklung werden für den betroffenen Bereich die zulässige Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte auf ein vertretbares Ausmaß einzuschränken (Abs. 1 Z 1) oder die Dauer ihrer Beschäftigung zu begrenzen sein (Abs. 1 Z 2).

Wenn sich das Bedürfnis der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich ins Ausland über Einzelfälle hinaus ergibt, soll die Möglichkeit bestehen, diese unter bestimmten Voraussetzungen ohne das Erfordernis einer Bewilligung (§ 17) zuzulassen (Abs. 1 Z 3).

Im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Arbeitskräfteüberlassung soll ihre Einschränkung vom Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Wirtschaftsklasse oder Berufsgruppe (Abs. 2 Z 1) bzw. vom Verhältnis zur Arbeitslosigkeit im betreffenden Sektor (Abs. 2 Z 2) bestimmt werden.

Die Unterlagen für eine allenfalls notwendige Verordnung sollen aus den Aufzeichnungen der Überlasser, die den Beruf der überlassenen Arbeitskräfte und die Fachgruppe der Beschäftigten angeben müssen, gewonnen werden. Die angegebenen Berufe werden dabei vornehmlich nach „Berufsgruppen“ oder „Berufsoberguppen“ (Zusammenfassung mehrerer Berufsgruppen) im Sinne des Berufssystematischen Verzeichnisses zu ordnen sein. Unter Berufsgruppen im Sinne dieser Bestimmung sollen sowohl „Berufsgruppen“ als auch „Berufsoberguppen“ nach dem Berufssystematischen Verzeichnis verstanden werden, weil in manchen Fällen die „Berufsgruppen“ für eine sinnvolle arbeitsmarktpolitische Abgrenzung zu eng sein könnten. Hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Fachgruppe und Wirtschaftsklasse wird auf die Erläuterungen zu § 14 verwiesen.

Mit der Möglichkeit der Anregung zur Erlassung einer Verordnung seitens der gesetzlichen und auf freiwilliger Basis beruhenden Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer soll eine bewährte Form der Initiierung von Maßnahmen im Verordnungswege auch für diesen wichtigen Bereich vorgesehen werden. Es wird dadurch gewährleistet, daß den dringenden Bedürfnissen der Interessenvertretungen, die mit bestimmten Entwicklungen sehr früh und besonders nachhaltig konfrontiert werden, gebührende Aufmerksamkeit entgegengebracht wird (Abs. 3).

Zu § 17:

Diese Bestimmung soll den Einsatz überlassener Arbeitskräfte bei ausländischen Beschäftigten an die Voraussetzung knüpfen, daß der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist und auch keine

arbeitsmarktpolitischen oder volkswirtschaftlichen Nachteile zu befürchten sind.

Der Einsatz überlassener Arbeitskräfte durch einen inländischen Beschäftigten zur betriebseigenen Tätigkeit im Ausland, zum Beispiel zur Montage auf Baustellen des Beschäftigterunternehmens, soll keiner Bewilligungspflicht unterliegen, weil generell anzunehmen ist, daß der Schutz der Arbeitskräfte weiterhin gewährleistet ist und weder arbeitsmarktpolitische noch volkswirtschaftliche Nachteile eintreten.

Auf Antrag des Überlassers soll insbesondere nach Anhörung der gesetzlichen und auf freiwilliger Basis beruhenden Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vom zuständigen Landesarbeitsamt die Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung erteilt werden können. Dadurch soll sowohl eine ausreichende Berücksichtigung aller maßgeblichen Gesichtspunkte und eine differenzierte Behandlung jedes Einzelfalles als auch ein stetiger Überblick über die Entwicklungstendenzen der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitskräften gesichert werden. Bei einer Häufung grenzüberschreitender Überlassungen wird die Möglichkeit einer Verordnungsregelung zu prüfen sein.

Abs. 3 verdeutlicht, daß Überlassungen aus dem Ausland nach Österreich unzulässig sind. Für die gewerbsmäßige Überlassung ergibt sich dieses Verbot bereits zwingend aus § 51 der Gewerbeordnung 1973. Eine Klarstellung erscheint aber insofern zweckmäßig, als ausländischen Überlassern auch solche Überlassungen, die im Inland nicht der Konzessionspflicht unterliegen, verwehrt sein sollen. Dadurch soll Umgehungen des Inländervorbehaltes für Überlasser vorgebeugt werden. Es ist ein wiederholt geäußertes gemeinsames Anliegen der Wirtschaftspartner, die Betätigung ausländischer Überlasser in Österreich ausnahmslos zu unterbinden.

Zu § 18:

Die Untersagungsmöglichkeit soll sicherstellen, daß den nicht konzessionierten Überlassern, die trotz Abmahnung wegen erheblicher oder wiederholter Pflichtverletzungen, insbesondere gegenüber einer Arbeitskraft, ihren Verpflichtungen wieder nicht nachkommen, die Berechtigung zur Überlassung von Arbeitskräften zur Gänze entzogen werden kann. Eine bloße Strafsanktion müßte als ungenügend empfunden werden, weil die erneute Begehung von Delikten dadurch nicht ausgeschlossen werden kann.

Zu § 19:

Diese Bestimmung sieht die Zuständigkeit des Landesarbeitsamtes für die Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung (§ 17) und für die Untersagung der Überlassungstä-

tigkeit (§ 18) vor. Die Stellungnahmen der gesetzlichen und freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die Anhörung des zuständigen Arbeitsinspektorates und des Verwaltungsausschusses beim Landesarbeitsamt sollen zu einer umfassenden Grundlage für die Entscheidung beitragen und die Berücksichtigung wichtiger sozialer und gesellschaftlicher Interessen ermöglichen. Im Untersagungsverfahren soll auch das zuständige Arbeitsinspektorat gehört werden, um näheren Aufschluß über allfällige Verletzungen der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu erhalten. Vor einer Berufungsentscheidung des Bundesministers für soziale Verwaltung soll der Beirat für Arbeitsmarktpolitik angehört werden.

Im Hinblick auf die im Gesetzesentwurf enthaltenen, zu einer Untersagung der Überlassungstätigkeit führenden Gründe, die jedenfalls nachteilige Auswirkungen auf weitere Überlassungen haben, soll nach Abs. 5 die aufschiebende Wirkung bei Berufungen gegen die Untersagung ausgeschlossen werden.

Zu § 20:

Neben den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung sollen gemäß Abs. 1 vor allem auch die Arbeitnehmerschutzbehörden und die Träger der Sozialversicherung entsprechend ihren Zuständigkeiten die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzesentwurfes überwachen.

Der Arbeitsinspektion sind durch das Arbeitsinspektionsgesetz 1974, BGBl. Nr. 143, im allgemeinen alle für eine solche Überwachung notwendigen Kontrollmöglichkeiten und Befugnisse gegenüber Arbeitgebern eingeräumt. Außer der Arbeitsinspektion nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1974 kommen als Überwachungsbehörden noch das Verkehrs-Arbeitsinspektorat nach dem Verkehrs-Arbeitsinspektoratsgesetz, BGBl. Nr. 99/1952, und die Bergbehörde nach dem Berggesetz 1975, BGBl. Nr. 259, in Betracht.

Durch die Übertragung der im Abs. 2 enthaltenen Befugnisse soll eine wirksame und lückenlose Kontrolle gewährleistet werden.

Die Befugnisse gemäß Abs. 3 sollen die Möglichkeit bieten, die tatsächlich beschäftigten Arbeitskräfte und deren Arbeitsbedingungen festzustellen sowie die Kenntnis der der Arbeitskräfteüberlassung zugrunde liegenden Vertragsvereinbarungen zu erlangen.

Zu § 21:

Abs. 1 soll sicherstellen, daß neben den Organen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die bereits auf Grund des Art. 22 B-VG zur Amtshilfe verpflichtet sind, auch alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Rahmen ihres Wirkungsbereiches zur Hilfestellung bei der Erfüllung der im

Gesetzesentwurf vorgesehenen Aufgaben beizutragen haben. Besondere Bedeutung wird dabei der Mitwirkung der Träger der Sozialversicherung und der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zukommen.

Abs. 2 soll die im Hinblick auf das im Datenschutzgesetz, BGBl. Nr. 565/1978, verankerte Grundrecht auf Datenschutz erforderliche gesetzliche Grundlage für die Weitergabe von Daten, die zur Vollziehung des Gesetzesentwurfes unerlässlich sind, bieten.

Zu § 22:

Abs. 1 Z 1 enthält jene Straftatbestände, deren Erfüllung in jedem Fall als schwerer Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen angesehen werden muß. Damit die drohende Strafsanktion wirklich wesentlich zur Vermeidung gesetzwidriger Überlassungen beiträgt, muß sie insbesondere im Wiederholungsfall deutlich spürbare finanzielle Auswirkungen haben. Ohne eine empfindliche Mindeststrafe kann bei diesen Delikten eine präventive Wirkung nicht erwartet werden. Für Verstöße gegen das Arbeitsmarktförderungsgesetz waren bereits bisher Mindeststrafen vorgesehen (vgl. § 48 AMFG). Der breite Strafraum soll eine unterschiedliche Gewichtung der einzelnen Tatbestände je nach den Umständen im konkreten Einzelfall ermöglichen.

Abs. 1 Z 2 hat die Aufgabe, eine reibungslose Überwachungstätigkeit der Behörden sicherzustellen. Wer die Wahrnehmung der Überwachungsaufgaben behindert, indem er seinen gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommt, soll durch namhafte Geldbußen an seine Pflichten erinnert werden.

Abs. 2 soll keineswegs zur Milderung der Geldstrafen anregen. Vielmehr sollen die oft beträchtlichen Erträge aus der Überlassungstätigkeit auch bei der Festsetzung der Strafen Berücksichtigung finden und zu entsprechend hohen Geldbußen Anlaß geben.

Abs. 3 entspricht der Regelung des bisherigen § 48 Abs. 3 AMFG, wobei die Zitierung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes dem geänderten Rechtsbestand angepaßt werden soll.

Zu Art. II:

Zu Z 1:

Wie bereits bisher soll die Überlassung von Arbeitskräften als Vermittlung gelten, wenn der Überlasser nicht die Pflichten des Dienstgebers trägt. Die derzeit noch geltende Formulierung des § 9 Abs. 4 AMFG hat große Auslegungsschwierigkeiten hervorgerufen (vgl. die Ausführungen im Allgemeinen Teil). Mit dem ausdrücklichen Abstellen auf die Pflichten des Dienstgebers sollte es möglich sein, eine Grauzone zwischen der Überlas-

sung von Arbeitskräften im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und der nach dem AMFG verbotenen Arbeitsvermittlung durch Private zu verhindern. Insbesondere sollen die vom Geltungsbereich des Gesetzesentwurfes ausgenommenen Überlassungen bei Verletzung der jeden Arbeitgeber treffenden Pflichten gegenüber den Arbeitskräften dem Vermittlungsverbot des AMFG unterliegen.

Zu Z 2:

Mit der Neufassung des § 48 AMFG soll einerseits klargestellt werden, daß diese Bestimmungen nur zur Anwendung kommen sollen, wenn die Tat nicht bereits gerichtlich oder nach Art. I des Entwurfes (§ 22) strafbar ist und andererseits der Strafrahmen auf das für die schwerwiegendsten Verletzungen der Vorschriften des Art. I vorgesehene Maß angehoben werden, um eine wirksame, die wirtschaftlichen Interessen des Gesetzesbrechers spürbar berührende Strafsanktion sicherzustellen.

Der neue Abs. 2 entspricht dem bisherigen Abs. 3 unter Berücksichtigung der Tatsache, daß an die Stelle des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958 das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 getreten ist. Die im bisherigen Abs. 2 enthaltene Regelung der Verjährungsfrist erscheint im Hinblick auf die eindeutige Bestimmung des § 31 Abs. 2 des Verwaltungsstrafgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950, entbehrlich.

Zu Art. III:

Zu Z 1:

Zur betriebsverfassungsrechtlichen Absicherung der Rechte der überlassenen Arbeitskräfte erscheint es erforderlich vorzusehen, wem gegenüber die Organe der Arbeitnehmerschaft im Beschäftigterbetrieb ihre Befugnisse wahrnehmen können. Sofern Mitwirkungsbefugnisse für überlassene Arbeitskräfte bestehen, wie im Falle längerer Beschäftigung im Beschäftigterbetrieb, sollen die im Abs. 2 aufgezählten Befugnisse den Organen der Arbeitnehmerschaft im Beschäftigterbetrieb auch gegenüber dem Arbeitgeber dieser Beschäftigten, also dem Überlasser, zustehen, es sei denn, daß diese von Organen der Arbeitnehmerschaft im Überlasserbetrieb wahrgenommen werden können oder ausschließlich die Rechtssphäre des Betriebsinhabers des Beschäftigterbetriebes berührt ist. Wenn der Beschäftigter allein die Rechtshandlungen setzt, die zum Einschreiten des Betriebsrates Anlaß geben, soll natürlich nur dieser belangt werden. Das gegenseitige Informationsrecht soll eine gedeihliche Zusammenarbeit der Organe der Arbeitnehmerschaft im Beschäftigterbetrieb und im Überlassungsbetrieb zum Nutzen der überlassenen Arbeitskräfte wie auch der übrigen Arbeitnehmer ermöglichen.

Zu Z 2:

Diese Bestimmung soll vor allem die Berücksichtigung der Interessen der Stammbesellschaft des Betriebes ermöglichen. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, Verhandlungen mit dem Betriebsinhaber über wesentliche mit der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte verbundene Fragen zu führen. Zu denken wäre etwa an die Festlegung von Höchstquoten für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte im Betrieb oder in bestimmten Abteilungen, Vereinbarungen über die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte nur in bestimmten Abteilungen bzw. der Verzicht auf die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte in bestimmten Abteilungen, die Festlegung von Höchst- oder Mindestfristen für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte, Vereinbarung der Zustimmungspflicht bei Überschreiten bestimmter Quoten oder Fristen usw. Wenn über derartige Fragen keine Einigung erzielt werden kann, soll die Befassung der Schlichtungsstelle möglich sein.

Zu Z 3:

Diese Bestimmung sieht ein umfassendes Informations-, Beratungs-, Überwachungs- und Interventionsrecht für den Betriebsrat hinsichtlich der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften vor, wie es im Prinzip bereits anlässlich der Beschlußfassung des § 99 Arbeitsverfassungsgesetz beabsichtigt war. In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage (840 Blg. NR XIII. GP, S 84 und 85) wird ausgeführt: „Unter Einstellung ist jedenfalls der Abschluß des Arbeitsvertrages, im Falle einer Beschäftigung ohne Arbeitsvertrag der Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung im Betrieb zu verstehen (zB Leiharbeiter).“ Da dieses Recht in der Praxis bisher umstritten war, soll es nunmehr ausdrücklich im Gesetz verankert werden.

Zu Z 4:

Diese Änderung soll die Mißachtung der in Art. III Z 3 des Entwurfes eingeräumten Rechte unter Strafsanktion stellen und damit die Beachtung dieser Vorschriften gewährleisten.

Zu Art. IV:

Hier wird die Konzessionspflicht für die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften festgelegt.

Im einzelnen ist folgendes zu sagen:

Zu Z 1:

Die Befähigungsnachweisverordnung für das neu konzessionierte Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften soll vom Bundesministerium für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung erlassen werden.

Bis zum Inkrafttreten der Befähigungsnachweisverordnung ist der Befähigungsnachweis auf Grund der Regelung des § 376 Z 9 Abs. 1 GewO 1973 zu beurteilen.

Zu Z 2:

Hier wird lediglich die Einordnung des neu konzessionierten Gewerbes in die Liste der konzessionierten Gewerbe vorgenommen.

Zu Z 3:

Bei der Einbeziehung der Überlassung von Arbeitskräften in die Konzessionspflicht wurde von folgenden Grundsätzen ausgegangen:

1. Verwendung der gleichen Begriffe wie im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.
2. Der Zugang zu diesem Gewerbe soll nur Österreichern offenstehen (wie konzessionierte Waffengewerbe, allerdings ohne Ausnahmemöglichkeit, die durch die nächste Gewerbeordnungs-Novelle generell eliminiert werden soll).
3. Konzessionserteilung durch den Landeshauptmann nach Anhörung des jeweiligen Landesarbeitsamtes (erste Instanz) bzw. durch den Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für soziale Verwaltung (zweite Instanz). Das Landesarbeitsamt bzw. der Sozialminister wird insbesondere zur Einhaltung der dem Schutz der Arbeitskräfte dienenden Vorschriften, in erster Linie des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, Stellung zu nehmen haben.
4. Anhörungsrecht für die Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und die Kammer für Arbeiter und Angestellte.
5. Die Ausnahmen von der Konzessionspflicht sind auf das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

abgestellt; hiezu kommen noch Ausnahmen, die sich aus der wirtschaftlichen Praxis ergeben und die auch arbeitsmarktpolitisch minder relevant sind. Unter vorübergehenden Überlassungen sollen grundsätzlich nur kurzfristige Überlassungen verstanden werden, die einen unvorhersehbaren dringenden Bedarf an Arbeitskräften in einem Unternehmen desselben Geschäftszweiges überbrücken.

6. Im Rahmen der Zuverlässigkeitsprüfung soll der Gewährleistung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften besonderes Gewicht zukommen.

Zu Z 4:

Die Übergangsbestimmungen sollen sicherstellen, daß in Hinkunft die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften nur mehr auf Grund diesbezüglicher Konzessionen ausgeübt werden darf.

Zu Z 5:

Der neue Abs. 11 des § 22 GewO 1973 macht eine Ergänzung der Vollziehungsklausel der GewO 1973 zugunsten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung erforderlich.

Zu Art. V:

Die Möglichkeit der Erlassung von Verordnungen oder Bescheiden ab dem Tag nach der Kundmachung des Gesetzesentwurfes soll die administrative Bewältigung der mit der Umstellung auf ein neues Regelungssystem zwangsläufig verbundenen Aufgabenstellungen erleichtern.

Die Zuständigkeit für die Vollziehung des Gesetzesentwurfes ergibt sich aus dem Wirkungsbereich der Bundesministerien nach dem Bundesministerengesetz 1986, BGBl. Nr. 76.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Fassung des Entwurfes

Arbeitsmarktförderungsgesetz

§ 9. (4) Als Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt des weiteren auch die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften an Dritte, sofern demjenigen, der die Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, diesen gegenüber dienstgeberähnliche Befugnisse zukommen, ohne daß er entsprechende Pflichten, insbesondere das wirtschaftliche Wagnis, auf längere Dauer und unabhängig davon übernimmt, ob eine Beschäftigung nachgewiesen werden kann.

§ 48. (1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmung des § 9 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes werden, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strenger Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen von 5 000 S bis 20 000 S, im Wiederholungsfalle von 10 000 S bis 40 000 S bestraft.

(2) Die Verjährungsfrist (§ 31 Abs. 2 des Verwaltungsstrafgesetzes — VStG 1950, BGBl. Nr. 172) für Verwaltungsübertretungen gemäß Abs. 1 beträgt sechs Monate.

(3) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1958 zu.

§ 9. (4) Als Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 gilt auch die Überlassung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte, sofern der Überlasser nicht die Pflichten des Arbeitgebers trägt.

§ 48. (1) Wer eine auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit ausübt, die gegen dieses Bundesgesetz (§ 9) oder andere gesetzliche Bestimmungen verstößt, begeht, sofern die Tat weder eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallende noch eine nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. xxx, strafbare Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von 10 000 S bis 50 000 S, im Wiederholungsfalle von 20 000 S bis 100 000 S zu bestrafen.

(2) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609, zu.

Arbeitsverfassungsgesetz

Adressat der Rechte der Organe der Arbeitnehmerschaft

§ 39 a. (1) Die sich aus diesem Bundesgesetz ergebenden Rechte der Organe der Arbeitnehmerschaft richten sich an den Betriebsinhaber, sofern nicht anderes bestimmt ist.

(2) Für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gemäß § 36, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, kann das zuständige Organ der Arbeit-

1046 der Beilagen

23

Geltende Fassung

Fassung des Entwurfes

24

nehmerschaft des Betriebes des Beschäftigers unbeschadet der Interessenvertretung gegenüber dem Betriebsinhaber folgende Befugnisse gegenüber dem Arbeitgeber dieser Beschäftigten gelten machen, soweit ausschließlich Rechte und Pflichten im Beschäftigterbetrieb betroffen sind;

1. Einbehaltung und Abführung der Betriebsratsumlage an den Betriebsratsfonds des Beschäftigers (§ 73 Abs. 3);
2. Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften (§ 89);
3. Intervention (§ 90);
4. Zustimmungsrecht zu Maßnahmen (§ 96 Z 1 und 4 und § 100);
5. Abschluß von Betriebsvereinbarungen (§ 97 Abs. 1 Z 1, 3 und 6);
6. Mitwirkung bei Versetzungen (§ 101);
7. Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (§ 102);
8. Informations-, Stellungnahme- und Anfechtungsrechte bei Kündigungen und Entlassungen (§§ 105, 106).

(3) Bestehen im Betrieb des Arbeitgebers funktionsfähige Organe der Arbeitnehmerschaft, die in anderen Betrieben beschäftigte Arbeitnehmer vertreten, so stehen den Organen im Beschäftigterbetrieb die Befugnisse gemäß Abs. 2 Z 2, 3, 4, 7 und 8 nicht, gemäß Abs. 2 Z 5 und 6 nur insoweit zu, als solche Maßnahmen des Arbeitgebers ausschließlich im Beschäftigterbetrieb wirksam werden. Die Organe im Beschäftigterbetrieb und im Arbeitgeberbetrieb sind aber zur gegenseitigen Information in Angelegenheiten des Abs. 2 berechtigt.

1046 der Beilagen

Betriebsvereinbarungen

§ 97. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1.

2.

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern

§ 99. (1) bis (4)

Betriebsvereinbarungen

§ 97. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1.

- 1 a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, einschließlich der Festlegung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates bei der regelmäßigen betrieblichen Beschäftigung solcher Personen;

2.

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern

§ 99. (1) bis (4)

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme oder Beendigung der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften zu informieren, auf Verlangen ist

Geltende Fassung

Strafbestimmungen

§ 160. (1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 55 Abs. 3, 73 Abs. 3, 85 Abs. 3, 99 Abs. 3 und 4, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 2, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und den hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 15.000 S zu ahnden.

(2) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1.
2. der §§ 73 Abs. 3, 99 Abs. 3 und 4, 103, 104 Abs. 1 und 117 Abs. 1 bis 4 der Betriebsrat,
3.

Fassung des Entwurfes

eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme oder Beendigung einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Es ist ihm Einsicht in die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen dieser Beschäftigung zu gewähren. Die §§ 89 und 92 sind anzuwenden.

Strafbestimmungen

§ 160. (1) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 55 Abs. 3, 73 Abs. 3, 85 Abs. 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 2, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 und 4 und den hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 15 000 S zu ahnden.

(2) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1.
2. der §§ 73 Abs. 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1 und 117 Abs. 1 bis 4 der Betriebsrat,
3.