

REPUBLIC ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE VERWALTUNG

1010 Wien, den 15. Dezember 1985
Stubenring 1
Telefon 75 00 Telex 111145 oder 111780
Auskunft

Dr. Peter Heit

Klappe 6266 Durchwahl

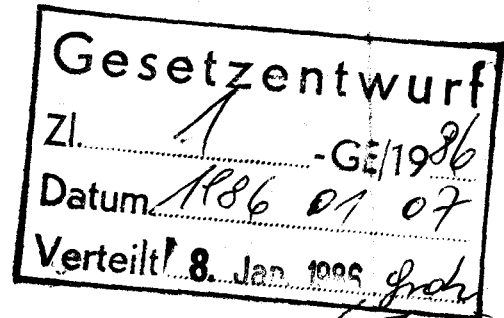
Zl. 34.401/5-2/85

An das

Präsidium des Nationalrates

Parlament

1014 W i e n



H. Hajek

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG);

Aussendung zur Begutachtung

Mit Beziehung auf die Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 13. Mai 1976, GZ 600.614/3-VI/2/76, vom 16. Mai 1978, GZ 600.614/2-VI/2/78, und vom 10. August 1985, GZ 602.271/1-V/6/85, werden anbei 25 Ausfertigungen des gleichzeitig den zur Begutachtung berufenen Stellen zugeleiteten Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG) samt Erläuterungen übermittelt. Die Frist für die Abgabe von Stellungnahmen endet mit dem 21.2.1986.

Beilagen:

Gesetzesentwurf samt
Erläuterungen

Für den Bundesminister:

S t e i n b a c h

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

[Handwritten Signature]

Bundesgesetz vom, mit dem
die Überlassung von Arbeitskräften
geregelt sowie das Arbeitsmarktför-
derungsgesetz und das Arbeitsver-
fassungsgesetz geändert wird
(Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

A r t i k e l I

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

=====

Geltungsbereich

§ 1. Dieses Bundesgesetz regelt die Überlassung von
Arbeitskräften im Rahmen von Arbeitsverhältnissen oder
arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen durch natürliche
oder juristische Personen oder durch Personenmehrheiten
(Überlasser) zur Arbeitsleistung an Dritte (Beschäfti-
ger), sofern die überlassenen Arbeitskräfte nicht nur
mit unternehmenseigenen Aufgaben des Überlassers be-
schäftigt werden.

Ausnahmen

§ 2. (1) Ausgenommen vom Geltungsbereich des Art. I sind Überlassungen von Arbeitskräften, die Bedienstete des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes sind.

(2) Art. I ist nicht anzuwenden

1. auf Zwischenmeisterverhältnisse;

2. auf Erzeuger, Verkäufer oder Vermieter von technischen Anlagen oder Maschinen, wenn

a) zur Inbetriebnahme, Bedienung, Wartung oder Reparatur von technischen Anlagen oder Maschinen oder

b) zur Einschulung von Arbeitnehmern des Beschäftigers

die überlassenen Arbeitskräfte als Fachkräfte erforderlich sind, und bei Vermietung überdies die Sachmiete gegenüber der Überlassung von Arbeitskräften im Vordergrund steht;

3. auf vorübergehende Überlassungen von Arbeitskräften im Rahmen der betrieblichen Zusammenarbeit oder einer Arbeitsgemeinschaft

a) zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder

b) zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, der Instruktion, der Ausbildung oder der Überwachung;

4. auf Überlassungen von Arbeitskräften im Rahmen der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshilfegesetz, BGBl.Nr. 474/1974.

Beurteilungskriterien

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

(2) Eine Überlassung von Arbeitskräften liegt insbesondere auch dann vor, wenn die Arbeitskräfte in Erfüllung von Werkverträgen ihres Arbeitgebers in fremden Betrieben arbeiten, ohne daß sie alle nachstehenden Voraussetzungen erfüllen, nämlich

1. ein von deren Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken,
2. ihre Arbeit im wesentlichen mit Material und Werkzeug ihres Arbeitgebers leisten,
3. nicht organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und keiner wesentlichen Weisungsberechtigung des Werkbestellers unterliegen, und
4. ihr Arbeitgeber für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(3) Im Zweifel hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß keine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt.

Grundsätze für die Überlassung

§ 4. (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft nur mit deren Zustimmung und nach Abschluß eines schriftlichen Vertrages mit der Arbeitskraft überlassen. Der Mangel der Schriftform hat keine Wirkung auf die Gültigkeit des Vertragsinhaltes.

(2) Der Überlasser hat die Pflichten eines Dienstgebers im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu tragen.

(3) Während der Dauer der Überlassung hat der Überlasser auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb des Beschäftigers geltenden Gesetze und Verordnungen sowie die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung und sonstige generelle betriebliche Vereinbarungen, die für vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb des Beschäftigers gelten, insoweit anzuwenden, als sie für die Arbeitskraft günstiger sind.

(4) Der Beschäftiger haftet für Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft aus dem Arbeitsverhältnis im Ausmaß der in seinem Betrieb geleisteten Arbeitsstunden als Bürge. Im Falle einer Insolvenz des Überlassers haftet dieser allein für die Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft.

(5) Der Beschäftiger ist während der Dauer der Überlassung für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich. Neben dem Beschäftiger ist der Überlasser strafbar, wenn die Übertretung mit seinem Wissen begangen wurde.

(6) Im Verhältnis zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft gelten das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, BGBl.Nr. 80/1965 idF BGBl.Nr. 169/1983, das Amtshaftungsgesetz, BGBl.Nr. 20/1949 idF BGBl.Nr. 537/1984, und das Organhaftpflichtgesetz, BGBl.Nr. 181/1967 idF BGBl.Nr. 537/1984.

(7) Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft sowie zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, deren Zweck die Umgehung zwingender arbeits- oder sozialrechtlicher Bestimmungen ist, sind nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt zu beurteilen.

(8) Die Gebühren für die Errichtung des Vertrages sind vom Überlasser zu tragen.

Inhalt des Arbeitsvertrages

§ 5. (1) Der Vertrag zwischen dem Überlasser und der Arbeitskraft (Arbeitsvertrag) hat jedenfalls zwingend vorzusehen:

1. die Höhe des Arbeitsentgeltes und die Zahlungsweise,
2. eine Kündigungsfrist von mindestens 14 Tagen, sofern nicht durch Gesetz oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung eine längere Frist einzuhalten ist,
3. die Arbeitszeit,
4. die Art der Arbeitsleistung und
5. den in Aussicht genommenen Beschäftigungsort.

(2) Der Vertrag gemäß Abs. 1 darf keine Bestimmungen enthalten, daß

1. das Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen wird,
2. der überlassenen Arbeitskraft bei Vertragsverletzung eine Konventionalstrafe oder ein Reugeld auferlegt wird,
3. der Anspruch auf Arbeitsentgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Beschäftigerbetrieb eingeschränkt wird oder
4. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Überlasser in ihrer Erwerbstätigkeit beschränkt wird.

Widersprechende Vereinbarungen gelten als nicht beige-
setzt.

(3) Vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb sind der zu überlassenden Arbeitskraft die für die Überlassung wesentlichen Umstände, wie Art der Tätigkeit, Ort und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung sowie die anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung und sonstigen generellen betrieblichen Vereinbarungen, nachweislich schriftlich mitzuteilen.

Rechtswirkungen unerlaubter Überlassung

§ 6. Verträge zwischen Überlassern und Beschäftigern (Überlassungsverträge), die eine Überlassung von Arbeitskräften zum Inhalt haben, die durch dieses Bundesgesetz nicht gedeckt ist, sind nichtig. Die Ansprüche der überlassenen Arbeitskräfte werden dadurch nicht berührt.

Streik und Aussperrung

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

Voraussetzungen für die Überlassung von Arbeitskräften

§ 8. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften bedarf einer Bewilligung (§ 9), sofern sie

1. gewerbsmäßig als Haupterwerbstätigkeit,
2. gewerbsmäßig im Rahmen einer sonstigen Erwerbstätigkeit und innerhalb dieser in erheblichem Ausmaß, oder
3. gewerbsmäßig als Nebentätigkeit ohne Bezug zu einer sonstigen Erwerbstätigkeit nicht nur in geringem Ausmaß,

ausgeübt wird.

(2) Als gewerbsmäßig gilt die Überlassung von Arbeitskräften, wenn diese selbständig, regelmäßig und in der Absicht betrieben wird, einen Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen.

(3) Erhebliches Ausmaß im Sinne des Abs. 1 Z 2 liegt jedenfalls vor, wenn mehr als ein Viertel der Beschäftigten des Betriebes des Überlassers im Betrieb eines oder mehrerer Beschäftigter tätig ist.

(4) Im Falle des Abs. 1 Z 2 darf die Überlassungstätigkeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag ausgeübt werden, wenn der Antrag auf Erteilung einer Bewilligung bis zum Ablauf des nach dem erstmaligen Zutreffen der Voraussetzungen folgenden Monats gestellt wird.

(5) Geringes Ausmaß im Sinne des Abs. 1 Z 3 liegt nur vor, wenn sowohl der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten als auch die absolute Zahl der überlassenen Arbeitskräfte gering ist.

Bewilligung der Arbeitskräfteüberlassung

§ 9. (1) Inländischen natürlichen oder juristischen Personen oder Personenmehrheiten, die gemäß § 8 einer Bewilligung bedürfen, ist auf Antrag die Bewilligung zur Überlassung oder die Verlängerung der Bewilligung zu erteilen, wenn es die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zuläßt und der Antragsteller

1. persönlich zuverlässig und geeignet ist;
2. die für die ordnungsgemäße Durchführung der Überlassungstätigkeit notwendige organisatorische Ausstattung, insbesondere einen für die Ausübung der Tätigkeit geeigneten festen Betriebsitz, hat;
3. eine die Ansprüche der Arbeitskräfte sicherstellende finanzielle Grundlage hat;
4. nachweist, daß Inländer die Geschäftsführung und die Kontrolle über die Geschäftsführung ausüben;
5. glaubhaft macht, daß die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sowie jene im Bereich des Arbeitnehmerschutzes eingehalten werden können;
6. in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung nicht Arbeitskräfte entgegen den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes überlassen hat;

7. nicht gegen die Vorschriften des Sozialversicherungsrechtes, über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, über die Arbeitsvermittlung oder des Arbeitnehmerschutzes verstoßen hat und die arbeitsrechtlichen Pflichten eingehalten hat;
8. nicht gegen die Vorschriften dieses Bundesgesetzes, insbesondere gegen § 4 Abs. 1 bis 3 oder gegen § 5, verstoßen hat;
9. im Falle des § 8 Abs. 1 Z 2 den Antrag innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 gestellt hat.

(2) Bei juristischen Personen oder Personenmehrheiten ist weiters Voraussetzung, daß sie nach inländischem Recht gegründet worden sind sowie ihren Sitz, ihre Hauptverwaltung und Hauptniederlassung im Inland haben.

(3) Wenn verantwortliche Beauftragte zur Vertretung nach außen befugt sind, sind die Voraussetzungen des Abs. 1 Z 1 und 5 bis 8 auch von diesen zu erbringen.

(4) Persönlich zuverlässig ist jedenfalls nicht, wer an gesetzwidrigen Überlassungen beteiligt war.

(5) Die Errichtung oder Verlegung von Zweigstellen oder Betriebsstätten bedarf einer gesonderten Bewilligung. Diese ist auf Antrag nur zu erteilen, wenn hinsichtlich der Zweigstelle oder Betriebsstätte die Voraussetzungen der Abs. 1 bis 3 erfüllt sind. Die Schließung einer Zweigstelle oder Betriebsstätte ist dem zuständigen Landesarbeitsamt (§ 13) mitzuteilen.

Geltungsdauer der Bewilligung

§ 10. (1) Die Bewilligung ist

1. bei erstmaliger Antragstellung auf ein Jahr,
2. bei erstmaliger Verlängerung auf drei Jahre und
3. bei einer weiteren Verlängerung auf jeweils fünf Jahre

zu erteilen.

(2) Der Antrag auf Verlängerung der Bewilligung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Geltungsdauer der erteilten Bewilligung einzubringen; in einem solchen Fall gilt die bisherige Bewilligung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert.

Auflagen und Bedingungen

§ 11. (1) Die Bewilligung ist mit Auflagen

1. zur Sicherstellung der Zielsetzungen dieses Bundesgesetzes, insbesondere der für die Ausübung der Überlassungstätigkeit festgesetzten Voraussetzungen,
 2. zur Gewährleistung der Errichtung eines Betriebsrates im Betrieb des Überlassers und
 3. zur Überwachung der Überlassungstätigkeit
- zu verbinden.

(2) Die Bewilligung kann, sofern es im Hinblick auf die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes oder wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen zweckdienlich ist, mit weiteren Auflagen, insbesondere zur Durchführung und Unterstützung von Maßnahmen arbeitsmarktpolitischer oder berufsfördernder Art, verbunden werden.

(3) Die Bewilligung kann unter aufschiebender Bedingung erteilt werden, wenn einzelne Voraussetzungen für die Erteilung der Bewilligung noch nicht erfüllt sind und die Erfüllung dieser Voraussetzungen binnen angemessener Frist wahrscheinlich ist.

Widerruf der Bewilligung

§ 12. (1) Die Bewilligung nach § 9 ist zu widerrufen, wenn

1. der Antragsteller im Antrag auf Erteilung der Bewilligung über wesentliche Tatsachen falsche Angaben gemacht oder solche Tatsachen verschwiegen hat oder
2. der Überlasser die ihm auf Grund dieses Bundesgesetzes obliegenden Verpflichtungen gegenüber einer Arbeitskraft erheblich oder wiederholt verletzt hat.

(2) Die Bewilligung kann unter Abwägung der Beeinträchtigung der Ziele des Gesetzes gegenüber den mit einem Eingriff in bestehende Verhältnisse verbundenen Nachteilen widerrufen werden, wenn

1. die Voraussetzungen, unter denen die Bewilligung erteilt wurde (§ 9), sich wesentlich geändert haben oder die auf Grund von Erklärungen oder Nachweisen des Antragstellers angenommenen Umstände nicht bzw. nicht mehr zutreffen oder
2. der Bewilligungsinhaber die bei der Bewilligungserteilung festgesetzten Auflagen nicht innerhalb der gesetzten Frist erfüllt.

(3) Bei der Ausübung des in Abs. 2 eingeräumten freien Ermessens ist insbesondere auf die Zahl der gefährdeten Arbeitsplätze, den zu erwartenden volkswirtschaftlichen Schaden und die Beeinträchtigung der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer Bedacht zu nehmen.

(4) Der Widerruf gemäß Abs. 2 wird nach Ablauf des dritten Monates nach Zustellung des Widerrufsbescheides wirksam.

(5) Die Arbeitsverträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Arbeitskräften werden durch den Widerruf der Bewilligung nicht berührt. Die Arbeitskräfte sind jedoch berechtigt, die sofortige Vertragslösung zu erklären.

(6) Für die Überlassungsverträge gilt § 920 ABGB.

Zuständigkeit und Rechtsmittel

§ 13. (1) Über den Antrag auf Erteilung und Verlängerung der Bewilligung und über deren Widerruf entscheidet das nach dem Wohnsitz bzw. Sitz des Antragstellers örtlich zuständige Landesarbeitsamt, für Zweigstellen oder Betriebsstätten das nach deren Sitz örtlich zuständige Landesarbeitsamt.

(2) Vor der Entscheidung ist eine Stellungnahme der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einzuholen sowie das zuständige Arbeitsinspektorat und der beim Landesarbeitsamt gemäß § 44 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl.Nr. 31/1969 i.d.F. BGBl.Nr. 61/1983, errichtete Verwaltungsausschuß anzuhören.

(3) 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.

(4) Die Berufung gegen den Widerruf hat keine aufschiebende Wirkung. Diese kann vom Landesarbeitsamt nach Anhörung des Verwaltungsausschusses zuerkannt werden.

Informationspflicht des Überlassers

§ 14. Der Überlasser hat nachweislich jede überlassene Arbeitskraft und jeden Beschäftigten unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Bewilligung zu unterrichten.

Anzeigepflicht

§ 15. (1) Der Überlasser, der Arbeitskräfte gewerbsmäßig überläßt, jedoch keiner Bewilligung bedarf, hat die Ausübung dieser Tätigkeit spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monats dem nach dem Sitz des Betriebes zuständigen Landesarbeitsamt anzuzeigen.

(2) Die Anzeige hat den Betriebsgegenstand, die Beschäftigtenzahl sowie die Anzahl und den Beschäftigungsort der überlassenen Arbeitskräfte anzugeben. Darüber hinaus hat sie die berufliche Tätigkeit der überlassenen Arbeitskräfte zu enthalten und in welchem Wirtschaftszweig sie eingesetzt werden.

Führung von Aufzeichnungen

§ 16. (1) Der Überlasser, der Arbeitskräfte gewerbsmäßig überläßt, 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, erlernten und zuletzt vor der erstmaligen Überlassung ausgeübten Beruf der überlassenen Arbeitskräfte,
2. Bezeichnung des Beschäftigers, gegliedert nach Wirtschaftszweigen,
3. Zahl und Dauer der Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft,
4. Ort der Beschäftigung,
5. Art der Tätigkeit im Betrieb des Beschäftigers.

(3) Der Überlasser hat die Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 sowie Ausfertigungen der Arbeitsverträge und der Mitteilungen gemäß § 5 Abs. 3 bis zum Ablauf von fünf Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

Untersagung

§ 17. (1) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat auf Antrag des nach dem Sitz des Betriebes zuständigen Landesarbeitsamtes oder der zuständigen Arbeitnehmerschutzbehörde dem Überlasser, der gemäß § 15 Abs. 1 der Anzeigepflicht unterliegt, die Überlassungstätigkeit innerhalb von zwei Monaten zu untersagen, wenn der Überlasser die ihm auf Grund dieses Bundesgesetzes obliegenden Verpflichtungen gegenüber einer Arbeitskraft erheblich oder wiederholt verletzt hat.

(2) Im Verfahren nach Abs. 1 hat das Landesarbeitsamt Parteistellung. Gegen Bescheide von Verwaltungsbehörden, die in letzter Instanz ergangen sind, ist der Bundesminister für soziale Verwaltung berechtigt, Beschwerde wegen Rechtswidrigkeit an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

Überwachung und Auskunftspflicht

§ 18. (1) Zur Überwachung der Einhaltung der Vorschriften dieses Bundesgesetzes sind das Bundesministerium für soziale Verwaltung, die Landesarbeitsämter und die Arbeitsämter sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bestimmungen die Arbeitnehmerschutzbehörden zuständig.

(2) Die Überlasser und die Beschäftiger von Arbeitskräften haben den im Abs. 1 genannten Behörden auf deren Verlangen alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und ihnen die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen; die Behörden sind auch befugt, Abschriften bzw. Ablichtungen dieser Unterlagen sowie Auszüge aus denselben anzufertigen oder vom Überlasser oder Beschäftiger auf dessen Kosten anzufordern.

(3) Die Überlasser und die Beschäftiger haben erforderlichenfalls den im Abs. 1 genannten Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

Rechtshilfe

§ 19. (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 das Bundesministerium für soziale Verwaltung, die Landesarbeitsämter, Arbeitsämter und die Arbeitnehmerschutzbehörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach diesem Bundesgesetz zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, daß sie den zur Durchführung dieses Gesetzes berufenen Behörden erforderlichenfalls Daten über (vermeintliche) Überlasser, Beschäftigter und überlassene Arbeitskräfte, Angaben über Beschäftigungsort und berufliche Verwendung, Dauer der Überlassung, Arbeitszeit und Entlohnung bekanntgeben.

Verordnungsermächtigung

§ 20. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik durch Verordnung festlegen, daß für bestimmte Wirtschaftszweige, bestimmte Tätigkeiten oder bestimmte Gruppen von Arbeitskräften

1. Bewilligungen der Überlassungstätigkeit nicht zu erteilen sind;
2. bestehende Bewilligungen zu widerrufen sind;
3. die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften in bestimmten Wirtschaftszweigen oder bei bestimmten Berufsgruppen nur in einem bestimmten Prozentsatz zur Belegschaftsstärke eines Betriebes zulässig ist;
4. die Überlassung von Arbeitskräften nur bei Vorliegen besonderer Umstände, wie Vertretung eines infolge Krankheit oder Urlaubs vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers, zur Bewältigung eines vorübergehenden erhöhten Bedarfes an Arbeitnehmern oder in Fällen eines Notstandes zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Menschen oder Maschinen, zulässig ist;
5. die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland bzw. vom Ausland nach Österreich wegen dringender volkswirtschaftlicher oder regionalwirtschaftlicher Bedürfnisse oder wichtiger öffentlicher Interessen zeitlich, regional und zahlenmäßig begrenzt zulässig ist.

(2) Voraussetzung für eine Verordnung gemäß Abs. 1 ist, daß die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter besonderer Bedachtnahme auf den betroffenen Teilarbeitsmarkt oder die strukturelle Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen die Verordnungsregelung auf Dauer oder für einen bestimmten Zeitraum erfordert.

(3) Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 zu beantragen.

(4) Eine Verordnung im Sinne des Abs. 1 Z 2 ist nicht früher als sechs Monate nach Verlautbarung im Bundesgesetzblatt in Kraft zu setzen.

Grenzüberschreitende Überlassung

§ 21. (1) Der Bundesminister für soziale Verwaltung kann auf Antrag des Beschäftigers nach Anhörung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Einzelfall die Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich bei Vorliegen besonderer arbeitsmarktpolitischer, volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Erfordernisse erteilen.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland durch den Überlasser.

Strafbestimmungen

§ 22. (1) Wer

1. eine bewilligungspflichtige Überlassungstätigkeit ohne Bewilligung gemäß § 9 ausübt,
2. eine Arbeitskraft beschäftigt, deren Arbeitgeber der Bewilligungspflicht unterliegt, jedoch über keine Bewilligung gemäß § 9 verfügt,
3. eine Arbeitskraft an einen von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb überläßt,
4. eine überlassene Arbeitskraft in einem von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb beschäftigt,
5. nach Untersagung der Überlassungstätigkeit Arbeitskräfte überläßt,
6. eine Arbeitskraft beschäftigt, deren Arbeitgeber die Überlassungstätigkeit untersagt war, oder
7. an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung beteiligt ist,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 50 000 S bis 100 000 S, im Wiederholungsfall von 100 000 S bis 300 000 S zu bestrafen.

(2) Wer

1. die Erstattung der Anzeige unterläßt,
2. die Erfüllung der Auflagen unterläßt,
3. eine Arbeitskraft einem anderen Betrieb überläßt, ohne daß er der Arbeitskraft die für die Überlassung im Betrieb des Beschäftigers wesentlichen Umstände mitgeteilt hat,
4. eine Arbeitskraft überläßt, ohne daß er mit der Arbeitskraft einen schriftlichen Vertrag, der die inhaltlichen Erfordernisse des § 5 erfüllt, abgeschlossen hat, oder
5. eine sonstige ihm auf Grund dieses Bundesgesetzes obliegende Verpflichtung gegenüber einer Arbeitskraft verletzt,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 20 000 S bis 50 000 S, im Wiederholungsfall von 50 000 S bis 300 000 S zu bestrafen.

(3) Wer den zur Überwachung berufenen Behörden (§ 18) auf deren Verlangen

1. die für eine Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen über die Überlassung von Arbeitskräften erforderlichen Auskünfte nicht erteilt,
2. die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen zur Einsicht nicht vorlegt,
3. die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verhindert oder deren Anforderung nicht nachkommt, oder
4. den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt,

begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 20 000 S, im Wiederholungsfall von 10 000 S bis 50 000 S zu bestrafen.

(4) Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe nach Abs. 1 bis 3 ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten wirtschaftlichen Gewinn Bedacht zu nehmen.

(5) Im Verwaltungsstrafverfahren nach Abs. 1 bis 3 kommt dem Landesarbeitsamt Parteistellung zu. Gegen Bescheide von Verwaltungsbehörden, die in letzter Instanz ergangen sind, ist der Bundesminister für soziale Verwaltung berechtigt, Beschwerde wegen Rechtswidrigkeit an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

(6) Die Eingänge aus den gemäß Abs. 1 bis 3 verhängten Geldstrafen fließen dem Reservefonds gemäß § 64 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl.Nr. 609, zu.

A r t i k e l I I

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 ohne Einschränkung gilt auch die Überlassung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Auf diese Art der Vermittlungstätigkeit sind die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl.Nr. , anzuwenden. Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland und vom Ausland nach Österreich ist verboten, soweit sie nicht unter die Ausnahmestimmungen des § 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes fällt oder gemäß § 20 oder § 21 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes für zulässig erklärt worden ist."

2. § 48 lautet:

"(1) Wer eine auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit, die durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes (§ 9) oder andere gesetzliche Bestimmungen nicht gedeckt ist, ausübt, begeht, sofern die Tat weder eine nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz noch eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallende strafbare Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von 50 000 S bis 100 000 S, im Wiederholungsfalle von 100 000 S bis 300 000 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."

A r t i k e l I I IÄnderung des Arbeitsverfassungsgesetzes
=====

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl.Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz GBG1.Nr. 55/1985, wird wie folgt geändert:

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

"Adressat der Rechte der Organe
der Arbeitnehmerschaft

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

(2) Bestehen Mitwirkungs- und Vertretungsrechte für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer (§ 36), die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, so richten sich diese Rechte an den Arbeitgeber dieser Beschäftigten, soweit nicht

1. diesbezügliche Mitwirkungs- und Vertretungsrechte von in Funktion stehenden Organen der Arbeitnehmerschaft im Betrieb des Arbeitgebers wahrgenommen werden können, oder
2. der Betriebsinhaber allein auch für die in seinem Betrieb beschäftigten, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehenden Arbeitnehmer rechtswirksame Handlungen setzt."

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

"1a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, 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 Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, 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 rechtlichen Grundlagen dieser Beschäftigung zu gewähren. Die §§ 89 bis 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

Übergangsbestimmungen

=====

(1) Alle bisher erteilten Gewerbeberechtigungen zur Ausübung der Tätigkeit der Überlassung (Zurverfügungstellung) von Arbeitskräften erlöschen mit Ablauf des dritten Monates nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

(2) Natürliche oder juristische Personen oder Personenmehrheiten (Überlasser) mit Wohnsitz bzw. Sitz im Inland, welche die Tätigkeit der Überlassung von Arbeitskräften auf Grund einer Gewerbeberechtigung seit mindestens zwei Jahren bis zum Tag der Kundmachung in einem gemäß Art. I § 8 bewilligungspflichtigen Ausmaß ausgeübt haben, dürfen diese Tätigkeit nach Maßgabe des Abs. 3 weiter ausüben, wenn sie

1. die für die Zulässigkeit der Überlassung von Arbeitskräften geltenden Bestimmungen des § 9 Abs. 4 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes in der bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes geltenden Fassung eingehalten haben, und
2. sie die Bewilligung zur Überlassung von Arbeitskräften bei dem nach dem Sitz ihres Betriebes zuständigen Landesarbeitsamt spätestens drei Monate nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes beantragen.

(3) Der Antrag gemäß Abs. 2 Z 2 kann ab dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag eingebracht werden. Wird der Antrag fristgerecht gestellt, so darf die Überlassungstätigkeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag ausgeübt werden.

(4) Wird der Antrag auf Erteilung einer Bewilligung abgelehnt, so werden alle längerfristigen Überlassungsverträge mit Ablauf des dritten Monats nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung unwirksam. Der Überlasser hat nachweislich jeden betroffenen Beschäftigten unverzüglich über die ablehnende Entscheidung und ihre Rechtswirkungen zu unterrichten.

(5) Die Arbeitsverträge zwischen dem Überlasser und den überlassenen Arbeitskräften werden durch die Ablehnung der Bewilligung nicht berührt. Der Überlasser hat jedoch nachweislich jede überlassene Arbeitskraft unverzüglich über die ablehnende Entscheidung und ihre Auswirkungen zu unterrichten.

(6) Für das Arbeitsverhältnis zwischen dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft sowie für die Rechtsbeziehungen zum Beschäftigten gelten Art. I §§ 4 und 5 sinngemäß.

(7) Die Verpflichtung gemäß Art. I § 15 gilt als erfüllt, wenn die Anzeige innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erfolgt.

(8) Die Strafbestimmungen des Art. I finden auf die Übergangsfälle insoweit Anwendung, als Überlassungen nach den Bestimmungen dieses Artikels verboten sind.

A r t i k e l V

Schlußbestimmungen

=====

Wirksamkeitsbeginn

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Kraft. in

(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

Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 18, soweit das Verkehrs-Arbeitsinspektorat berufen ist, der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr;
2. hinsichtlich des § 18, soweit die Bergbehörden berufen sind, der Bundesminister für Handel, Gewerbe und Industrie;
3. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für soziale Verwaltung.

V O R B L A T T

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. Organisatorische und finanzielle Ausstattung und Zuverlässigkeit der "Verleiher" sind oft nicht in jenem Maß vorhanden, welches für eine ordnungsgemäße Überlassungstätigkeit unerlässlich ist.

Ziel:

Schaffung eines umfassenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes für überlassene Arbeitskräfte. Steuerung des Zuganges gewerbsmäßiger Überlassungsunternehmen. Ausbau der Kontrolle der Überlassungstätigkeit.

Lösung:

Gesetzliche Regelungen für jede Art der Überlassung von Arbeitskräften. Für die gewerbsmäßige Überlassung Einführung einer Anzeigeverpflichtung und einer Bewilligung ab einem bestimmten Ausmaß der Überlassungstätigkeit. Für alle überlassenen Arbeitskräfte soll durch zwingende arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften in Verbindung mit strengen Kontrollmaßnahmen ein wirksamer Schutz gewährleistet werden.

Alternativen:

Grundsätzliches Verbot jeder Überlassungstätigkeit mit wirtschaftlichem Vorteil.

Kosten:

Aufwendungen für zusätzliche Planstellen für den Vollzugsbereich 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 Seite 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 Arbeitsmarktverwaltung 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.

- 2 -

Als Beispiel einer verbotenen Zurverfügungstellung von Arbeitskräften wird in den Erläuterungen vor allem auf die Tätigkeit der sog. Chauffeurhilfsdienste hingewiesen, die sich mit der gewerbsmäßigen Überlassung von Kraftfahrern befassen. Bei der Ausformulierung des der Arbeitsvermittlung gleichzuhaltenden Überlassungsstatbestandes stellte der damalige Gesetzgeber vor allem auf jenen Umstand ab, welcher seiner Ansicht nach das Wesen dieser Tätigkeit ausmacht. Es handelt sich um 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 Geschäftstätigkeit 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 Auswucherscheinungen 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 hierfür keine Beschäftigungsbewilligung 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 gewerberechtlicher 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 gebraucht werden.

3. Arbeitsmarktpolitische Grundproblematik der Überlassung von Arbeitskräften

Die arbeitsmarktpolitische Grundproblematik der dargestellten Beziehungen zwischen Überlasser, Beschäftiger und überlassener Arbeitskraft liegt darin, daß sie von der wirtschaftlichen Funktion her nichts anderes als die Vermittlung von Arbeitskräften darstellen. 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 Funktion den Arbeitssuchenden Arbeitsmöglichkeiten aufzuzeigen und andererseits in wirtschaftlicher Funktion für die Deckung des Bedarfes an Arbeitskräften Vorsorge zu tragen.

§ 9 Abs. 1 AMFG bezeichnet als Arbeitsvermittlung darum auch jene Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zu dem Zweck der Begründung von Arbeitsverhältnissen zusammenzuführen. Das Gesetz verlangt lediglich ein Tun in diese Richtung; der angestrebte Erfolg muß mithin nicht eintreten. Auch ohne ihn liegt daher Arbeitsvermittlung vor. Daß es nicht auf die tatsächliche Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen den zusammengeführten Personen ankommt, ergibt sich auch aus § 10 lit. b und c AMFG, wonach niemand gezwungen werden kann, eine ihm angebotene Arbeit anzunehmen oder eine ihm vermittelte Arbeitskraft einzustellen.

Die Arbeitsvermittlung vermittelt demnach keine Arbeitsverhältnisse, sondern nur Arbeitskräfte und Arbeitsplätze. Ihr sind daher vor allem die sich aus der Zusammenführung Arbeitssuchender mit Anbietern von Arbeitsplätzen ergebenden Funktionen und nicht die Vermittlung von Arbeitsverhältnissen wesentlich.

Das im § 9 Abs. 1 AMFG enthaltene Tatbestandsmerkmal "zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses zusammenzuführen" engt lediglich den Umfang der staatlichen Stellen vorbehaltenen Arbeitsvermittlung auf die Vermittlung von abhängiger Arbeit ein. Die im Rahmen einer solchen Arbeit zu erbringende Arbeitsleistung wird von der Arbeitskraft in der Regel in persönlicher Abhängigkeit zum Arbeitgeber erbracht. Das wesentlichste Merkmal dafür ist die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers hinsichtlich des Arbeitsablaufes. Gerade das trifft auch auf die Überlassung von Arbeitskräften zu. Die Arbeitskraft wird vom Überlasser dem Beschäftiger zeitweilig zur von diesem geleiteten Arbeitsleistung überlassen. Hieraus ergibt sich, daß die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften abhängige Arbeit zuweist und daher funktionell betrachtet Arbeitsvermittlung darstellt. Tatsächlich handelt es sich bei den von Überlassenen Arbeitskräften erbrachten Tätigkeiten auch um Arbeiten, die üblicherweise im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden.

§ 10 lit. g AMFG bestimmt, daß Arbeitssuchende nur zu Arbeiten vermittelt werden dürfen, 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 Beschäftigten. 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 Beschäftigtenbetriebe 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 Beschäftigten 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 Mindestarbeitsbedingungen und Mindestlöhne geschützt,
- * genießen keinen ausreichenden Schutz durch die Betriebsverfassung im Beschäftigterbetrieb und meist auch keinen betriebsverfassungsrechtlichen Kündigungsschutz im gewerbsmäßigen Überlasserbetrieb, in dem wegen der Art der Tätigkeit der überlassenen Arbeitskräfte kaum je ein Betriebsrat errichtet wird,

- 9 -

- * verlieren alle Rechte auf Grund eines Dauerarbeitsverhältnisses durch in der Regel befristet abgeschlossene Arbeitsverträge mit dem Überlasser (z.B. 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 Überlassens an den Arbeitnehmer auf, die bereits gesetzwidrig ist oder zumindest den Intentionen des Arbeitsrechtes entgegensteht, z.B. wird das Risiko einer geringeren Beschäftigung als 40 Wochenstunden auf den Arbeitnehmer überwältzt, zuschlagspflichtige Wochen- oder Nachtarbeit, wenn sie innerhalb der 40 Wochenstunden liegt, nicht abgegolten, außerdem werden zum Teil Vollstundenprämien und Pönalzahlungen vereinbart.

5. Die Grundsätze der Neuregelung

An die Stelle der bisher im § 9 Abs. 4 AMFG enthaltenen Regelung soll nunmehr ein Gesetz treten, welches das Problem der Arbeitskräfteüberlassung einer umfassenden und differenzierten Lösung zuführt. Es sollen grundsätzlich alle Überlassungen erfaßt werden, gleichgültig ob sie unentgeltlich oder gewerbsmäßig getätigt werden. Absoluter Vorrang soll der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung der überlassenen Arbeitskräfte zukommen.

- 10 -

In diesem Zusammenhang soll auch die betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der überlassenen Arbeitskräfte klargestellt werden. Schließlich sollen alle gewerbsmäßigen Überlassungsunternehmen je nach dem Stellenwert der Arbeitskräfteüberlassung für das einzelne Unternehmen einer Bewilligungspflicht oder zumindest einer Anzeigeverpflichtung unterliegen. 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 unwirksam sein, Ansprüche der in den Beschäftigterbetrieben fix angestellten 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.

Unternehmen mit einem nennenswerten Anteil an gewerbsmäßigen Überlassungen werden einer Bewilligungspflicht unterworfen. Die Bewilligung kann nur erlangt werden, wenn eine Reihe von Voraussetzungen gegeben sind. So muß etwa ein fester Betriebssitz und eine ausreichende finanzielle Grundlage nachgewiesen werden, womit "Hinterzimmerpraktiken" unmöglich werden.

Die beschränkte Geltungsdauer der Bewilligungen und die sorgfältige Kontrolle der Tätigkeit der Überlassungsunternehmen in Verbindung mit der Möglichkeit des Widerrufes der Bewilligung und der Verhängung empfindlicher Geldstrafen soll eine weitgehende Beseitigung von Mißständen bringen.

Die Anzeigepflicht und die Untersagungsmöglichkeit jener gewerblichen Überlasser, die nur nebenbei in geringerem Umfang Arbeitskräfte überlassen, sind geeignet, eine Kontrolle und Eingriffsmöglichkeit auch in diesem wichtigen Bereich zu bieten, ohne jede einzelne Überlassung einer Arbeitskraft durch ein Unternehmen, das Arbeitskräfte für gewöhnlich nur auf eigenen Arbeitsplätzen beschäftigt, der Bewilligungspflicht unterwerfen zu müssen.

Für die nicht gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften soll zwar weder eine Bewilligungs- noch eine Anzeigepflicht vorgesehen werden, jedoch eine volle Geltung der dem Schutz der Arbeitskräfte dienenden Bestimmungen.

Bestimmte wirtschaftliche Vorgänge, bei denen typischerweise die charakteristischen Probleme der Arbeitskräfteüberlassung nicht auftauchen, wären ausdrücklich vom Regelungsbereich des Gesetzes auszunehmen.

Andererseits soll dem Bundesminister für soziale Verwaltung die Möglichkeit eingeräumt werden, durch Verordnung für bestimmte Teilbereiche Sonderregelungen zu schaffen, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes diese erfordert.

6. Verfassungsrechtliche Überlegungen

a) Grundrechtsproblematik

Insofern die Überlassung von Arbeitskräften eine zu Erwerbszwecken ausgeübte Tätigkeit ist, berührt jede sie beschränkende oder gar verbietende Gesetzesregelung zwei für das Wirtschaftsleben in Betracht kommende Grundrechte: nämlich Art. 6 und Art. 18 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger 1867 (StGG).

Art. 6 Abs. 1 StGG bestimmt, daß "jeder Staatsbürger .. unter den gesetzlichen Bedingungen jeden Erwerbszweig ausüben kann". Nach Art. 18 StGG steht es "jedermann frei, seinen Beruf zu wählen und sich für denselben auszubilden, wie und wo er will", wodurch die Ansprüche auf Freiheit der Berufswahl und Berufsausbildung gewährleistet sind.

Nach der Rechtssprechung des Verfassungsgerichtshofes (vgl. VfGHSlg. 3168, 3468, 3838, 4011, 4019, 4828, 5440, 5611 usw.) fällt unter die Freiheit der Berufswahl nur der innere Vorgang der Willensbildung im Hinblick auf die Berufswahl, das ist das sich Entscheiden für einen bestimmten Beruf. Die Ausübung dieses Berufes in einer bestimmten Art und Weise wird dagegen als "freie Betätigung im gewählten Beruf" aus dem Begriff der Berufswahl ausgeschieden. Sie wird vom Verfassungsgerichtshof unter dem Aspekt des Art. 6 Abs. 1 StGG (Erwerbsbetätigung) geprüft und damit dem in dieser Vorschrift enthaltenen Gesetzesvorbehalt unterstellt.

- 13 -

Die Freiheit, jeden Beruf bzw. - was dasselbe ist - jeden Erwerbszweig auszuüben, ist nach Art. 6 Abs. 1 StGG nur unter den gesetzlichen Bedingungen gewährleistet. Zufolge des ausdrücklichen Vorbehaltes des Gesetzes sind sowohl Beschränkungen als auch Verbote bestimmter Erwerbstätigkeiten möglich. Der Verfassungsgerichtshof (vgl. VfGHSlg. 3092, 3359, 4163, 5966) hat bereits mehrmals hervorgehoben, daß der Verfassungsgesetzgeber durch den vorerwähnten Vorbehalt den einfachen Gesetzgeber ermächtigt hat, die freie Ausübung eines Erwerbes oder Berufes durch Gesetz einzuschränken oder überhaupt zu unterbinden. Die Beurteilung der öffentlichen Interessen, die entweder zur Beschränkung oder zum Verbot eines bestimmten Erwerbszweiges führen, ist dabei dem einfachen Gesetzgeber überlassen. Der Gesetzgeber ist auch berechtigt, eine Regelung der Ausübung der Berufe derart vorzunehmen und vorzuschreiben, daß die Berufsausübung nur unter gewissen Voraussetzungen erlaubt oder unter bestimmten Umständen verboten ist. Zur Funktion und Handhabung des Gesetzesvorbehaltes gehört eben, daß durch ihn ein ausreichender Schutz der Gemeinschaftsinteressen sichergestellt werden soll.

Nach der österreichischen Verfassungslage kann der einfache Gesetzgeber die Überlassung von Arbeitskräften mithin verbieten oder ihre Ausübung von der Erteilung einer behördlichen Bewilligung abhängig machen. Ein entsprechendes Gesetz verstößt nach ständiger Judikatur erst dann gegen Art. 6 StGG, wenn ihm "die versteckte Absicht innewohnt, die Ausübung eines Erwerbszweiges unmöglich zu machen" (VfGHSlg. 3968). Da im vorliegenden Fall jedoch eine Sonderform der Arbeitskräftevermittlung aus einem Schutzbedürfnis verschiedener Gemeinschaftsinteressen heraus geregelt wird, wird dieses Grundrecht nicht verletzt.

b) Kompetenzlage

Der Gesetzesentwurf regelt einen Teil des Bereiches "Arbeitsvermittlung". Als Teil der Gesamtheit der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist "Arbeitsvermittlung" primär dem Kompetenztatbestand 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 Ersetzung des Begriffes "Arbeiterrecht" durch den Begriff "Arbeitsrecht" brachte auch eine Kompetenzausweitung, weil dadurch unter anderem Materien aus den Kompetenztatbeständen "Zivilrechtswesen" und "Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie" zum Kompetenztatbestand des Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG gewandert sind. Nachdem der Kompetenztatbestand des Art. 12 Abs. 1 Z 6 nicht verändert worden ist, sind auch die vormals gewerberechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit Land- und Forstarbeitern nun unter den Kompetenztatbestand "Arbeitsrecht" zu subsumieren.

Lediglich die Überlassung von Bediensteten der Gebietskörperschaften oder eines Gemeindeverbandes mußte wegen Art. 21 B-VG aus dem Regelungsbereich des Gesetzesentwurfes ausgeschlossen bleiben.

- 15 -

Ergänzend kann für die Bundeskompetenz zur "Arbeitsvermittlung" auch der Tatbestand "Sozialversicherungswesen" des Art. 10 Abs. 1 Z. 11 B-VG herangezogen werden. Bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Kompetenzartikel am 1.10.1925 war "Arbeitsvermittlung" integrierender Bestandteil der Vollziehung der dem Bereich "Sozialversicherungswesen" zugehörigen Arbeitslosenversicherung. Wohl ist nunmehr der Begriff "Arbeitsvermittlung" im Verhältnis zu dem, was damals von den Arbeitsämtern vollzogen wurde, ausgedehnt, eine qualitative Änderung ist damit aber nicht eingetreten.

Die Ausdehnung gegenüber der vom Arbeitsmarktförderungsgesetz in der derzeit geltenden Fassung geregelten Materie besteht im wesentlichen darin, daß nunmehr Teile in den Regelungsbereich des Arbeitsmarktförderungsgesetzes bzw. des gegenständlichen Gesetzesentwurfes integriert werden sollen, die derzeit als erlaubte gewerbsmäßige Arbeitsvermittlung in der spezifischen Art der Tätigkeit im Sinne des § 9 Abs. 4 AMFG unter den Regelungsbereich der Gewerbeordnung 1973 (GewO), BGBl.Nr. 50/1974, fallen. Ist derzeit die Überlassung von Arbeitskräften in ihrer erlaubten - von der Gewerbeordnung umfaßten - Form nicht "Arbeitsvermittlung", wird nunmehr auch dieser Teil der "Arbeitsvermittlung" zugeordnet. Eine kompetenzrechtliche Verschiebung tritt hiemit nur insofern ein, als die jetzt dem Tatbestand der "Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie" (Artikel 10 Abs. 1 Z. 8 B-VG) zugehörige Materie zu einer des "Arbeitsrechtes" bzw. "Sozialversicherungswesens" (Art. 10 Abs. 1 Z. 11 B-VG) wird. Somit stellt die Rückführung des von der Gewerbeordnung umfaßten Teiles, nämlich die gewerbsmäßig betriebene Überlassung von Arbeitskräften in den Bereich, der ihr wirtschaftlich und funktional entspricht, nur eine Verschiebung innerhalb der Kompetenztatbestände des Art. 10 Abs. 1 B-VG dar.

- 16 -

Für die im Gesetzesentwurf enthaltene Regelung über die Bewilligungserteilung eröffnet Art. 10 Abs. 1 Z 8 B-VG die Bundeskompetenz. Neben den bereits angeführten Kompetenztatbeständen werden durch die im vorliegenden Entwurf enthaltenen Regelungen zu den Überlassungsverträgen 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 Studie 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.

Ferner wurde eine von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften erstellte vergleichende Studie der in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften über die "Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung" herangezogen (erschieden in der Reihe Sozialpolitik der Kommission der Europäischen Gemeinschaften - Heft Nr. 25 aus 1976).

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 seinerzeit im Begutachtungsverfahren eingelangten Stellungnahmen sowie im Hinblick auf die immer dringlicher werdenden Vorkehrungen hinsichtlich eines sozial- und arbeitsrechtlichen Schutzes für die überlassenen Arbeitskräfte soll nunmehr eine Lösung im Wege einer gesetzlichen Regelung aller Überlassungstatbestände mit behördlichen Bewilligungsvorbehalt für bestimmte Arten von Überlassungstätigkeiten gefunden werden.

8. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Durch den Gesetzesentwurf treten keine finanziellen Mehrleistungen ein. In personeller Hinsicht wird wegen der mit dem Zulassungs-, Verlängerungs- und allfälligen Widerrufsverfahrens verbundenen administrativen Mehrbelastung sowie wegen der nach dem Gesetzesentwurf unerläßlich erscheinenden Kontrollmaßnahmen jedenfalls für die unmittelbar davon betroffenen Bundesstellen ein personeller Mehrbedarf entstehen, dessen genaues Ausmaß zur Zeit noch nicht abschätzbar ist, sich aber gewiß in einem vertretbaren Rahmen bewegen wird.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I

Zu § 1:

Mit dieser Bestimmung soll eine umfassende Regelung der sogenannten "Leiharbeitsverhältnisse" erreicht werden, von der lediglich die im § 2 taxativ aufgezählten Sachverhalte ausgenommen sein sollen. Insbesondere soll einer Umgehung der zwingenden Vorschriften des Gesetzentwurfes durch ein Ausweichen auf Vertragsbeziehungen, die kein Arbeitsverhältnis, sondern nur ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis begründen, durch eine ausdrückliche Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Verhältnisse vorgebeugt werden.

Hingegen sollen jene Fälle, in denen ein Unternehmer ausschließlich zur Herstellung eines Werkes, für dessen ordnungsgemäßes Zustandekommen er die Verantwortung trägt, Hilfspersonen (Erfüllungsgehilfen) in den Betrieb des Bestellers sendet, nicht vom Regelungsbereich des Gesetzes erfaßt sein. Die Wahrnehmung unternehmenseigener Sachaufgaben bleibt daher unberührt.

- 19 -

Der Abschluß von Werkverträgen soll, soweit er nicht mißbräuchlich zur Umgehung der Zielsetzungen 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, die der Zusammenführung von Arbeitsuchenden mit Arbeitgebern und damit der Arbeitsvermittlung gleichzuhalten wäre. Allen Versuchen, durch den Abschluß eines Werkvertrages die für die Überlassung von Arbeitskräften geltenden gesetzlichen Schranken zu umgehen, soll jedoch vorgebeugt werden (vgl. zu § 3).

Neben der grundsätzlichen Klärung des Geltungsbereiches enthält diese Bestimmung auch bereits die zentralen Begriffe des vorliegenden Entwurfes, nämlich "Überlasser", "Beschäftigter" und "überlassene Arbeitskraft".

Zu § 2:

Abs. 1 enthält die verfassungsrechtlich gebotenen Ausnahmen.

Im Hinblick auf die im Abs. 1 verfügte generelle Ausnahme von Bediensteten des Bundes oder eines Landes 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 enthält jene Ausnahmen, die aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sind.

- 20 -

Z 1 stellt klar, daß der Gesetzentwurf nicht auf Zwischenmeisterverhältnisse anzuwenden ist. Für diese trifft nämlich das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl.Nr. 105/1961, ausreichend Vorsorge.

Z 2 sieht eine Ausnahme für im Wirtschaftsleben unbedingt erforderliche Überlassungen von Fachkräften im Zusammenhang mit technischen Anlagen oder Maschinen vor. Sofern diese nur vermietet werden, muß allerdings die Sachmiete den Wert der Überlassung von Arbeitskräften wesentlich übersteigen. Die Überlassung einer Bürokräft gemeinsam mit der Vermietung einer Schreibmaschine wäre beispielsweise eindeutig als unzulässiger Umgehungsversuch der zwingenden Vorschriften des Gesetzentwurfes zu werten. Wenn Bedienungspersonal, das über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügbar ist, kann eine Bedienung der Maschine durch eigens beigestellte Kräfte nicht als erforderlich angesehen werden. Meist wird in diesen Fällen auch der nach objektiven Kriterien zu messende Wert der Mietleistung den Wert der Überlassung von Arbeitskräften nicht übersteigen.

Von der Regelung der Z 2 sollen auch Mischformen der Vertragstypen Kauf und Miete (z.B. Leasing, Franchising) umfaßt werden.

Unter technischen Anlagen sind 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 Gütern und Personen (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. 941 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XII.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 ohne Einschränkungen möglich sein, weil die Gewerbeausübung in diesen Fällen zum Unterschied von der nicht mehr zugelassenen Vermietung von Kraftfahrzeugen unter Beistellung eines Lenkers durch die Erfüllung von echten Werkverträgen erfolgt (vgl. zu § 1).

Der Einsatz land- und forstwirtschaftlicher Maschinen im Rahmen von Maschinen- und Betriebshilferingen bei deren Mitgliedern wird auch für den Fall, daß dabei unselbständige Landarbeiter zum Einsatz kommen, im Hinblick auf die vom Auftragnehmerbetrieb übernommene Haftung für das Arbeitsergebnis meistens als einwandfreier Werkvertrag zu werten sein und daher nicht erst auf Grund dieser Ausnahmebestimmung von den Regelungen dieses Gesetzesentwurfes unberührt bleiben.

Z 3 berücksichtigt die Erfordernisse der wirtschaftlichen Praxis und nimmt einige Fälle der Arbeitskräfteüberlassung aus, sofern beim Überlasser und beim Beschäftigten ein über die bloße Überlassung hinausgehendes gemeinsames wirtschaftliches Ziel im Vordergrund steht. Für diese Fälle ist charakteristisch, daß die Arbeitskraft von ihrem Arbeitgeber nicht ständig, sondern nur vorübergehend und nur aus besonderen Anläßfällen 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 Entwurfes zu eröffnen. Die Ausnahmeregelung soll vor allem eine Überlassung von Arbeitskräften zwischen Arbeitgebern untereinander oder an eine gemeinsame Einrichtung wie im Falle einer Arbeitsgemeinschaft oder der Entsendung an ein beteiligtes Unternehmen, zum Beispiel an ein Konzernunternehmen oder eine GmbH. & Co.KG, zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Instruktion oder der Überwachung zulassen.

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

- 23 -

Als vorübergehend ist eine Überlassung anzusehen, wenn sie ausnahmsweise und ausschließlich auf die Abwicklung der Aufgabe beschränkt ist, und der erklärte Wille besteht, daß die Arbeitskraft nach Beendigung der Entsendung in das Stammunternehmen zurückkehrt.

Die Ausnahmeregelung für Arbeitskräfteüberlassungen zwischen Arbeitgebern untereinander im Rahmen der betrieblichen Zusammenarbeit soll insbesondere

- * die Abwicklung sogenannter "Know-how-Verträge",
- * den Erfahrungsaustausch innerhalb von Konzernen,
- * die Durchführung von Maßnahmen, die von einem Rationalisierungsunternehmen vorgeschlagen wurden, oder
- * die Überwachung von Tochterunternehmen durch Angestellte des Stammunternehmens oder von Schuldnerunternehmen durch Angestellte des Kreditgebers

erleichtern.

Z 4 nimmt die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen der Entwicklungshilfe wegen der spezifischen Sach- und Interessenslage von der Anwendung des Gesetzentwurfes 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.

Zu § 3:

Mit dieser Bestimmung soll sichergestellt werden, daß durch die Verwendung einer Bezeichnung, die nicht auf das Vorliegen eines Arbeitskräfteüberlassungsverhältnisses 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.

Während Abs. 1 den allgemeinen Grundsatz enthält, befaßt sich Abs. 2 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 in anderem Zusammenhang bereits die Kombination einzelner dieser Elemente ausreichend sein mag, muß, um wirklich mit Sicherheit ausschließen zu können, daß eigentlich die Überlassung von Arbeitskräften im Vordergrund steht, die Erfüllung sämtlicher aufgezählten Merkmale für die Annahme des Vorliegens eines Werkvertrages verlangt werden.

- 25 -

Z 1 des Abs. 2 stellt darauf ab, daß von den Erfüllungsgehilfen des Werkunternehmers ein völlig eigenständiges Werk erbracht wird, 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 Rückführbarkeit 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. Das selbe gilt für Weisungen des Werkbestellers, mit denen im Regelfall zu rechnen ist, zum Beispiel die Zuweisung von Räumlichkeiten, die Einschränkung 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 Werkunternehmen verbleiben.

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

Abs. 3 sieht eine Beweislastumkehr für solche Fälle vor, in denen starke Indizien für das Vorliegen einer Überlassung von Arbeitskräften sprechen, die Behörde im Hinblick auf die vornehmlich im Bereich des Arbeitgebers liegenden typischen Gestaltungsinhalte im einzelnen jedoch trotzdem nur schwer in der Lage ist, den letzten Beweis für die Richtigkeit dieser Annahme zu liefern. Allerdings wird dieser Beweislastumkehr im Verwaltungsstrafverfahren wegen der nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes durch Art. 6 Abs. 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention, BGBl.Nr. 210/1958, auch für das Verwaltungsstrafverfahren verfassungsrechtlich gebotenen Unschuldsvermutung keine wesentliche Bedeutung zukommen.

Insbesondere hinsichtlich der Erfüllung der Voraussetzungen für die Bewilligungserteilung wie auch bezüglich der Rechte der betroffenen Arbeitskräfte wird die Umkehr der Beweislast wichtig sein. Der Arbeitgeber wird durch diese Bestimmung dazu verhalten, Beweismittel, die sich in seiner Hand befinden, herauszugeben. Ohne die Umkehr der Beweislast könnte er sich in vielen Fällen darauf beschränken, die von der Behörde vermuteten Zusammenhänge zu bestreiten und die entscheidenden Beweismittel im Verwaltungsverfahren vorenthalten.

Zu § 4:

§ 4 enthält die allgemeinen Grundsätze, die für jede Überlassung - gleichgültig ob unentgeltlich oder gewerbsmäßig - gelten sollen.

- 27 -

Abs. 1 enthält die Forderung nach ausdrücklicher Zustimmung der zu überlassenden Arbeitskräfte sowie nach einem schriftlichen Vertragsabschluß. Keine Arbeitskraft soll gegen ihren Willen überlassen werden können. Die Schriftlichkeit erleichtert 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 Maßnahmen nötig wären. Ein Verstoß gegen das Gebot des schriftlichen Vertragsabschlusses hat für den Überlasser zur Folge, daß er mit einer hohen Geldstrafe rechnen muß und Gefahr läuft, daß seine Bewilligung nicht mehr verlängert oder sogar widerrufen wird (vgl. zu den §§ 9,12 und 22) bzw., wenn keine Bewilligungspflicht besteht, die Überlassungstätigkeit untersagt wird (vgl. zu § 17).

Abs. 2 stellt klar, daß die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten den Überlasser treffen.

Abs. 3 verwirklicht das Günstigkeitsprinzip hinsichtlich der Geltung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen im Beschäftigterbetrieb für die überlassenen Arbeitskräfte. 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. Zur Anwendung kommen sollen jeweils jene Regelungen, die für Arbeitnehmer des Beschäftigterbetriebes gelten, welche gleiche oder ähnliche Tätigkeiten verrichten oder für die in anderer Weise vergleichbare Anforderungen gelten.

Abs. 4 enthält die für die Sicherung der finanziellen Ansprüche der überlassenen Arbeitskräfte wichtige Regelung, daß der Beschäftiger für diese entsprechend dem Ausmaß der in seinem Betrieb geleisteten Tätigkeit als Bürge haftet. Nur für den Fall der Insolvenz des Überlassers soll dies nicht gelten, weil das Insolvenzentgeltsicherungsgesetz, BGBl.Nr. 324/1977, diesbezüglich Vorsorge trifft und der Griff auf den Beschäftiger als Bürgen für die überlassenen Arbeitskräfte dagegen weniger vorteilhaft wäre.

Abs. 5 normiert die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung des Beschäftigers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Nicht nur für die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften soll dies gelten, sondern auch für jene Obsorgepflichten, die sich im allgemeinen aus einem Arbeitsverhältnis ergeben. Damit wird jedenfalls eine gleiche Behandlung der überlassenen Arbeitskräfte mit jenen erreicht, die zum Beschäftiger selbst in einem Arbeitsverhältnis stehen, ohne daß es der Fiktion eines Arbeitsvertrages zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft bedarf. Ebenso verantwortlich soll der Überlasser sein, der nichts gegen ihm bekannte Übertretungen unternimmt. Diese Bestimmung erscheint wesentlich, weil den überlassenen Arbeitskräften sowohl vom Beschäftiger als auch vom Überlasser jeder vorgegebene Schutz zukommen soll.

Abs. 6 stellt die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer haftpflichtrechtlichen Stellung gegenüber dem Beschäftiger allen anderen Arbeitskräften des Beschäftigers gleich.

Abs. 7 bekräftigt den Grundsatz, daß Vereinbarungen zwischen einem Überlasser und einer Überlassenen Arbeitskraft wie auch zwischen einem Überlasser und einem Beschäftigten stets nach der tatsächlichen wirtschaftlichen Funktion zu beurteilen sind (vgl. auch zu § 3). Wenn einer Vereinbarung eigentlich ein Sachverhalt zu Grunde liegt, der die Anwendung bestimmter arbeits- oder sozialrechtlicher Vorschriften zwingend nach sich zieht, kann diese somit auch durch eine anders lautende Vereinbarung nicht ausgeschlossen werden.

Abs. 8 belastet den Überlasser mit der Gebührenpflicht für die Vertragserrichtung.

Zu § 5:

Diese Bestimmung enthält zwingende Vorschriften für die Gestaltung des einzelnen Vertrages.

Abs. 1 legt den Mindestinhalt des Arbeitsvertrages fest und bestimmt den Rahmen, der unabhängig von jeder konkreten Überlassung gilt. Die gemäß Abs. 3 mitzuteilenden Bedingungen im einzelnen Überlassungsfall dienen einerseits der weiteren Konkretisierung der Vertragsvereinbarungen und dürfen andererseits natürlich nicht in Widerspruch zum Vertragsinhalt stehen. Für die Arbeitskräfte günstigere Arbeitsbedingungen sind jedoch zulässig und werden wegen der Vorschrift des § 4 Abs. 3 vielfach auch geboten sein.

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 und die Sicherheit einer zumindest vierzehntägigen Kündigungsfrist, die gemeinsam mit den Vorschriften des Abs. 1 Z 1 und 3 verhindern soll, daß der Arbeitskraft das volle unternehmerische Risiko aufgebürdet wird. Arbeitszeit, Tätigkeit und Beschäftigungsort sind weitere unverzichtbare Punkte einer vertraglichen Einigung.

Abs. 2 verbietet Regelungen, die Nachteile für die Arbeitskräfte bringen könnten. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses würde ebenso wie die Beschränkung des Entgeltanspruches auf die Verwendungsdauer im Beschäftigerbetrieb eine Abwälzung des Unternehmerrisikos auf die Arbeitskräfte ermöglichen (Z 1). Eine Vereinbarung von Konventionalstrafen oder Reugeld zu Lasten des schwächeren Vertragspartners soll verboten werden, um jedes Druckmittel zur Erzwingung der Einhaltung unzumutbarer Bedingungen hintanzuhalten (Z 2).

Von entscheidender Bedeutung für das Fortkommen einer Arbeitskraft kann es sein, daß 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 oder gegängelt werden können (Z 4).

Die Mitteilungspflicht gemäß Abs. 3 wird jeweils durch eine formlose schriftliche Mitteilung, die zumindest Angaben über die aufgezählten wesentlichen Umstände enthält, zu erfüllen sein.

Zu § 6:

Vereinbarungen zwischen Überlassern und Beschäftigten, die unzulässige Überlassungen betreffen, sollen keine Rechtsverbindlichkeit haben. Dadurch soll sowohl der Abschluß derartiger Verträge hintangehalten als auch die Durchsetzbarkeit von Forderungen aus derartigen Verträgen ausgeschlossen werden. Diese Vorschrift soll insbesondere dem Schutz der überlassenen Arbeitskräfte dienen. Ansprüche der überlassenen Arbeitskräfte aufgrund ihrer bereits erbrachten Arbeitsleistungen, z.B. auf Bezahlung entsprechend dem im Beschäftigterbetrieb geltenden Kollektivvertrag, sollen durch die Nichtigkeit des Überlassungsvertrages nicht beeinträchtigt werden.

Zu § 7:

Diese Bestimmung soll verhindern, daß in Arbeitskämpfe eingegriffen wird und die Auseinandersetzungen dadurch verschärft bzw. die Kräfteverhältnisse verschoben werden. Nachdem der Arbeitsmarktverwaltung gemäß § 11 AMFG zur Gewährleistung der strikten Neutralität die Vermittlung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, untersagt ist, muß eine entsprechende Beschränkung selbstverständlich auch für die Überlassung von Arbeitskräften gelten.

Zu § 8:

Grundlage für die Überlassungstätigkeit soll in Zukunft eine Bewilligung sein.

Die Bewilligungspflicht soll jedoch nicht für jede einzelne Überlassung gelten. Für nicht gewerbsmäßige Überlassungen erscheint eine derartige strenge Zulassungsvoraussetzung nicht angemessen. Aber auch gewerbsmäßige Überlassungen sollen im Sinne einer im Wirtschaftsleben doch mitunter wünschenswerten Flexibilität in einem vertretbaren Ausmaß ohne Bewilligung möglich sein. Eine ausnahmslose Bewilligungspflicht muß natürlich für alle Unternehmen gelten, welche die Arbeitskräfteüberlassung als Haupterwerbstätigkeit ausüben. Auch für jene Unternehmen, die branchenfremde Arbeitskräfte "verleihen", kann der bewilligungsfreie Raum nicht über ein Mindestmaß hinausgehen, das gerade die Überlassung einiger weniger Arbeitskräfte, der insgesamt kein besonderes Gewicht zukommt, ermöglicht.

Abs. 1 Z 1 betrifft Überlassungsunternehmen, die ausschließlich die Tätigkeit der Überlassung von Arbeitskräften durchführen, und darüber hinaus jene, für die die Überlassung von Arbeitskräften unbestreitbar die Haupterwerbstätigkeit darstellt.

Abs. 1 Z 2 erfaßt jene gemischten Unternehmen, die im Rahmen eines oder mehrerer Wirtschaftszweige, welche das Unternehmen betreibt, in erheblichem Ausmaß Arbeitskräfte überlassen. Gedacht ist hierbei an Bauunternehmen, die nebenher Bauarbeiter "verleihen" oder metallverarbeitende Unternehmen, die auch Metallarbeiter überlassen.

Abs. 1 Z 3 soll auch jene Unternehmen in die Bewilligungspflicht einbeziehen, die zwar einen eigenen Betrieb führen, aber - vom Wirtschaftszweig dieses Betriebes her gesehen - völlig branchenfremde Arbeitskräfte überlassen. Während in den Fällen des Abs. 1 Z 2 die Überlassung von Arbeitskräften zum Teil auch mit Auftrags-

schwankungen für den eigenen Betrieb zusammenhängen und durchaus im Interesse der Arbeitskräfte nach einem kontinuierlichen Arbeitsverhältnis zum selben Unternehmen gelegen sein kann, besteht in den in Abs. 1 Z 3 erfaßten Fällen ein eigener Stock von Arbeitskräften, der nur für Überlassungen einsetzbar ist. Ein Beispiel dafür wäre ein Bauunternehmen, das auch Schreibkräfte überläßt. Wenn die Überlassungstätigkeit ein geringes Ausmaß überschreitet, soll für derartige Unternehmen bereits eine Bewilligungspflicht bestehen. Ohne diese Einschränkung könnten Großunternehmen mit einer Vielzahl von Beschäftigten ungehindert mit zahlreichen völlig branchenfremden Arbeitskräften auf dem Leiharbeitsmarkt auftreten und die Bewilligungspflicht zu einem bloßen Zugangshemmnis für kleine Unternehmen machen, das ihnen Konkurrenten erspart.

Abs. 2 enthält die Definition der Gewerbsmäßigkeit auf der Grundlage der Gewerbeordnung 1973, BGBl.Nr. 50/1974. Aus Gründen der Klarheit des Gesetzesentwurfes wurde von einer Verweisung auf § 1 Abs. 2 der Gewerbeordnung 1973 abgesehen. Für die nähere inhaltliche Bestimmung der einzelnen Elemente der Gewerbsmäßigkeit werden die Legaldefinitionen im § 1 Abs. 3 bis 5 der Gewerbeordnung 1973 als Anhaltspunkte dienen können. Gewerbsmäßigkeit ist jedenfalls nur gegeben, wenn eine Überlassungstätigkeit sowohl selbständig und regelmäßig als auch in der Absicht, einen Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen, ausgeübt wird. Vor allem die Verdienstabsicht ist geeignet, einen gewissen Interessensgegensatz zwischen den Überlassern und den überlassenen Arbeitskräften deutlich werden zu lassen, der besondere Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitskräfte notwendig macht. Bei den verschiedenen Formen von Überlassungstätigkeiten, bei denen eine Verdienstabsicht der

Überlasser fehlt, wie insbesondere bei gemeinnützigen Einrichtungen, die öffentliche Förderungen erhalten und sozialpolitischen oder vergleichbar bedeutsamen öffentlichen Zwecken dienen, wird daher auch bei regelmäßiger Überlassungstätigkeit keine Gewerbsmäßigkeit vorliegen.

Abs. 3 bestimmt das Höchstausmaß der bewilligungsfreien gewerbsmäßigen Überlassungen mit einem Viertel der Beschäftigten des Überlasserbetriebes.

Abs. 4 soll verhindern, daß ein Unternehmen durch das plötzliche Erreichen der Schranke der Bewilligungspflicht in seinem kontinuierlichen wirtschaftlichen Ablauf gestört wird. Ein unvorhergesehener vorübergehender Auftragsmangel könnte etwa die Überlassung einer größeren Zahl von Arbeitskräften für eine gewisse Zeit angezeigt erscheinen lassen. In diesem Fall soll es genügen, wenn während eines angemessenen Zeitraumes nach der erstmaligen Überschreitung der Bewilligungsgrenze ein Antrag gestellt wird, um bis zur rechtskräftigen Entscheidung im bewilligungspflichtigen Ausmaß überlassen zu dürfen. Für die Überlassung branchenfremder Arbeitskräfte (Abs. 1 Z 3) kommt eine derartige Begünstigung naturgemäß nicht in Frage.

Abs. 5 soll sicherstellen, daß derartige Überlassungen ohne Bewilligung nur in einem völlig unbedeutenden Ausmaß getätigt werden können.

Zu § 9:

Für jene Unternehmen, die unter die Bewilligungspflicht fallen, sollen sowohl für die Erstbewilligungen als auch für die Verlängerungen strenge Voraussetzungen gelten. Gemäß Abs. 1 soll ein Anspruch auf eine Bewilligung nur

gegeben sein, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die beabsichtigte Überlassungstätigkeit vertretbar erscheinen läßt und der Antragsteller alle geforderten Voraussetzungen erfüllt.

Z 1 soll sicherstellen, daß nur Personen, deren persönliche Eignung außer Streit steht, eine Bewilligung erhalten können. Vor allem die Bewährung in der bisherigen beruflichen Tätigkeit wird für die Beurteilung der persönlichen Zuverlässigkeit eine Rolle spielen.

Z 2 betrifft das Erfordernis einer angemessenen organisatorischen Grundausstattung, zu der vor allem auch ständig verfügbare Räumlichkeiten gehören.

Z 3 verlangt wegen des in der Regel mangelnden Sachsubstrates ausreichende finanzielle Sicherheiten. Diese könnten jeweils etwa durch den ungefährdeten Bestand einer Kapitalgesellschaft, Bankeinlagen in gewisser Höhe, unbelastete Grundstücke von beträchtlichem Wert, Beteiligungen an erfolgreichen Unternehmen, Pfandbriefe, Schuldverschreibungen, Investitionsanleihen und dergleichen erbracht werden.

Z 4 soll verhindern, daß ausländische Personalbereitstellungsunternehmen auf den österreichischen Arbeitsmarkt Einfluß nehmen können, und auch gleichzeitig Gewähr bieten, daß im Falle von Gesetzesverstößen eine Zugriffsmöglichkeit auf die Verantwortlichen besteht.

Z 5 betrifft sowohl die Bescheinigung, daß ausreichende Vorkehrungen für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsrechts, Sozialversicherungsrechts und des Arbeitnehmerschutzes getroffen werden, als auch, daß im bis-

herigen Berufsleben keine Vorfälle zu verzeichnen waren, die Zweifel an der künftigen Einhaltung der Vorschriften berechtigt erscheinen lassen.

Z 6 versagt all jenen die Bewilligung, die in den letzten zwei Jahren unzulässige Überlassungen getätigt haben.

Z 7 schließt die Erteilung einer Bewilligung an Personen aus, die ihren sozialversicherungsrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder arbeitnehmerschutzrechtlichen Pflichten nicht nachgekommen sind, unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben haben oder die Lohnsteuer nicht ordnungsgemäß einbehalten und abgeführt haben.

Z 8 bewirkt, daß niemand eine Bewilligung erhalten kann, der gegen die Grundsätze für die Überlassung oder - im Falle der Verlängerung der Bewilligung - gegen die zwingenden Vorschriften über den Inhalt des Arbeitsvertrages (§ 5 Abs. 3) verstoßen hat.

Z 9 verweigert jenen "Mischbetrieben" die Bewilligung, die die Grenze der Bewilligungspflicht überschritten und nicht fristgerecht die Bewilligung beantragt haben.

Abs. 2 stellt für juristische Personen und Personenmehrheiten zusätzliche Voraussetzungen auf. Für diese gilt vor allem das oben zu Z 4 Gesagte.

Abs. 3 soll sicherstellen, daß alle zur Außenvertretung berechtigten Personen ohne Unterschied unabhängig davon, ob sie für natürliche oder juristische Personen oder Personenmehrheiten tätig werden und unabhängig vom Vertragsverhältnis, dem sie ihre Vertretungsmacht verdanken, alle für den Nachweis der persönlichen Integrität und Eignung maßgebenden Voraussetzungen erfüllen.

- 37 -

Abs. 4 stellt klar, daß die Mitwirkung an gesetzwidrigen Überlassungen die persönliche Zuverlässigkeit ausschließt.

Abs. 5 beinhaltet die Bewilligungspflicht für Zweigstellen bzw. Betriebsstätten, um auch für diese den allgemein erforderlichen Standard zu gewährleisten. Die Schließung einer Zweigstelle oder Betriebsstätte soll dem Landesarbeitsamt zur Kenntnis gebracht werden, um allenfalls notwendige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, z.B. verstärkte Betreuungsbemühungen für jene Arbeitskräfte, die bisher dieser Zweigstelle oder Betriebsstätte zugeordnet waren, treffen zu können.

Zu § 10:

Abs. 1 sieht eine gestaffelte Bewilligungsdauer vor. Zunächst soll die Bewilligungsdauer nur ein Jahr gelten. Wenn ein Jahr lang im Rahmen der Gesetze überlassen wurde, soll die Verlängerung auf drei Jahre erteilt werden und nach mindestens vierjähriger Bewährung auf jeweils fünf Jahre. Voraussetzung für jede Verlängerung ist aber, daß die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Bewilligung der Arbeitskräfteüberlassung zuläßt.

Der Vorteil gegenüber einer unbeschränkten Geltungsdauer besteht darin, daß jeder Beteiligte von der periodischen Überprüfung Kenntnis hat und von vornherein damit rechnen muß, daß bei geänderten Voraussetzungen keine Bewilligung mehr erteilt wird. Der Widerruf der Bewilligung kann dadurch auf besonders wichtige Anlässe beschränkt werden.

Abs. 2 soll einerseits der Behörde Gelegenheit zu einer eingehenden Überprüfung geben und andererseits die Kontinuität der Überlassungstätigkeit ermöglichen.

Zu § 11:

Abs. 1 enthält die Verpflichtung der Behörde, bestimmte Auflagen vorzuschreiben.

Abs. 2 ermöglicht die Festsetzung zusätzlicher Auflagen, z.B. die Verpflichtung zur Weiterbildung und Höherqualifizierung der überlassenen Arbeitskräfte.

Abs. 3 soll verhindern, daß die Erteilung einer Bewilligung abgelehnt werden muß, wenn eine Voraussetzung noch nicht gegeben ist, mit deren Erfüllung aber rasch zu rechnen ist. Durch die Bewilligung unter aufschiebender Bedingung kann ein neuerliches Verfahren unterbleiben. Die Bewilligung wird allerdings erst dann Geltung erlangen, wenn die Erfüllung der Bedingung behördlich bestätigt ist.

Zu § 12:

Abs. 1 verpflichtet die Behörde zum Widerruf der Bewilligung, wenn diese erschlichen oder eine dem Schutz der Arbeitskräfte dienende Verpflichtung entweder einmal erheblich oder mehrmals in geringerem Maße mißachtet wurde. Jede Verkürzung der Rechte der Arbeitskräfte des Überlassers soll zum Entzug der Bewilligung führen, sofern sie nicht bloß als einzelne geringfügige Verfehlung gesehen werden kann, welche die persönliche Zuver-

lässigkeit des Überlassers bzw. seiner verantwortlichen Beauftragten (vgl. zu § 9) nicht in Frage stellt.

Abs. 2 soll den Widerruf der Bewilligung aus ordnungspolitischen Gründen ermöglichen. Zu denken wäre etwa an den Fall, daß keine ausreichende finanzielle Grundlage mehr vorhanden ist, die organisatorische Ausstattung sich als unzureichend erweist, oder gegen im § 9 erwähnte Vorschriften verstoßen wurde, die keine unmittelbare Verletzung von Pflichten gegenüber den Arbeitskräften darstellen.

Der Behörde soll ein freies Ermessen eingeräumt werden, wobei sie eine Abwägung zu treffen hat, bei der mögliche Folgewirkungen des Widerrufs in Bezug zur Beeinträchtigung der Ziele des Gesetzesentwurfes bei Verzicht auf den Widerruf zu setzen sind. Durch die beispielhafte Erwähnung einzelner absehbarer Folgewirkungen soll dem verfassungsrechtlichen Gebot, daß dem Verwaltungsgewichtshof die nachprüfende Kontrolle, ob das Ermessen im Sinne des Gesetzesentwurfes geübt wurde, möglich sein muß, entsprochen werden (Abs. 3).

Abs. 4 nimmt auf die vielfältigen Auswirkungen des Widerrufs Rücksicht und gibt Zeit zur geordneten Beendigung der Überlassungstätigkeit. Allerdings soll diese Begünstigung nur für den Widerruf aus ordnungspolitischen Gründen gelten. Der zwingende Widerruf gemäß Abs. 1 soll sofort rechtskräftig sein.

Abs. 5 verdeutlicht, daß durch den Widerruf der Bewilligung die Gültigkeit der Arbeitsverträge nicht erlischt. Der Überlasser wird die Arbeitskräfte unter Einhaltung der jeweils zutreffenden Frist kündigen müssen, sofern diese nicht die sofortige Vertragslösung erklären.

Abs. 6 stellt klar, daß für die Verträge zwischen Überlasser und Beschäftigter der im § 920 ABGB festgelegte Grundsatz der "verschuldeten Unmöglichkeit" gilt. Der Beschäftigter wird demnach entweder Schadenersatz wegen Nichterfüllung für den entgangenen Vorteil fordern oder vom Vertrag zurücktreten können, wobei sein Anspruch auf Ersatz des ihm auf Grund bereits getätigter eigener Aufwendungen entstandenen Schadens unberührt bleibt (vgl. § 921 ABGB). Nur für den Fall, daß ausschließlich die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, ohne daß der Überlasser zu dieser beigetragen hat, den Widerruf der Bewilligung erforderlich gemacht hat, wird der Beschäftigter keinen Schadenersatzanspruch haben, weil die Unmöglichkeit der Vertragserfüllung in diesem Fall weder auf das Verschulden des Überlassers noch auf einen vom Überlasser zu vertretenden Zufall zurückzuführen ist.

Zu § 13:

Diese Bestimmung sieht die Zuständigkeit des Landesarbeitsamtes für die Bewilligungserteilung vor. Die Stellungnahmen der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie die Anhörung des zuständigen Arbeitsinspektorates und des Verwaltungsausschusses sollen zu einer umfassenden Grundlage für die Entscheidung beitragen und die Berücksichtigung wichtiger gesellschaftlicher Interessen ermöglichen. Vor einer Berufungsentscheidung soll daher auch der Beirat für Arbeitsmarktpolitik angehört werden.

Abs. 4 räumt dem Landesarbeitsamt die Möglichkeit ein, nach Anhörung des Verwaltungsausschusses einer Berufung aufschiebende Wirkung zuzuerkennen.

Zu § 14:

Diese Bestimmung soll sicherstellen, daß die überlassenen Arbeitskräfte und die Beschäftigten sofort über den Wegfall der Bewilligung in Kenntnis gesetzt werden.

Zu § 15:

Für alle gewerbsmäßigen Überlasser, die nicht unter die Bewilligungspflicht fallen, soll eine Anzeigepflicht vorgesehen werden, um der Arbeitsmarktverwaltung einen Überblick und entsprechende Kontrollmöglichkeiten zu verschaffen. Die in der Anzeige enthaltenen Informationen sollen Rückschlüsse darauf zulassen, ob die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden und erforderlichenfalls auch gezielte Maßnahmen möglich machen.

Zu § 16:

Für alle 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.

Zu § 17:

Die Untersagungsmöglichkeit soll sicherstellen, daß auch jenen Überlassern, die zur Überlassungstätigkeit keiner Bewilligung bedürfen, sondern diese nur anzeigen müssen, bei Pflichtverletzungen gegenüber einer Arbeitskraft gewissermaßen die Berechtigung zur Überlassung von Arbeitskräften entzogen werden kann. Eine bloße Strafsanktion müßte als ungenügend empfunden werden, weil die erneute Begehung von Delikten dadurch nicht ausgeschlossen werden kann und auch eine unangemessene Besserstellung gegenüber den bewilligungspflichtigen Überlassern darstellen würde.

Die Parteistellung des Landesarbeitsamtes soll dazu dienen, das Sachwissen und den Rechtsstandpunkt der Arbeitsmarktverwaltung im Verfahren mit Nachdruck einzubringen. Durch die Möglichkeit der Verwaltungsgerichtshofbeschwerde durch den Bundesminister für soziale Verwaltung soll die abschließende Klärung grundsätzlicher Rechtsfragen und somit eine einheitliche Rechtsanwendung gesichert werden.

Zu § 18:

Neben den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung sollen vor allem auch die Arbeitnehmerschutzbehörden die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen 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-Arbeitsinspektorsgesetz, BGBl.Nr. 99/1952, die Bergbehörde nach dem Berggesetz 1975, BGBl.Nr. 259, sowie die Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach dem Landarbeitsgesetz, BGBl.Nr. 287/1984, 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 zu Grunde liegenden Vertragsvereinbarungen zu erlangen.

Zu § 19:

Abs. 1 soll sicherstellen, daß neben den Organen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die bereits auf Grund des Art. 22 B-VG zur Rechtshilfe 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 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 Gesetzentwurfes unerlässlich sind, bieten.

Zu § 20:

Diese Bestimmung soll die Möglichkeit eröffnen, auf heute noch nicht abschätzbare Entwicklungen des Arbeitsmarktes, insbesondere in einzelnen Teilbereichen, angemessen zu reagieren.

Durch die Hervorhebung einzelner charakteristischer Abgrenzungsmerkmale und ein abgestuftes Eingriffsinstrumentarium soll eine flexible Antwort auf die in ständigem Wandel befindlichen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten erleichtert werden. Falls erforderlich sollen differenzierte Steuerungs- und Korrekturmechanismen eingesetzt werden können.

Die Erfahrungen mit der Arbeitskräfteüberlassung in anderen Ländern zeigen, daß besondere Probleme meist in bestimmten Wirtschaftszweigen auftreten, mit bestimmten Fähigkeiten verbunden sind oder bestimmte Gruppen von Arbeitskräften betreffen. Je nach Ausgangslage und zu erwartender Entwicklung werden für den betroffenen Bereich keine Bewilligungen zur Überlassung von Arbeitskräften zu erteilen bzw. bestehende Bewilligungen zu widerrufen, Höchstquoten für überlassene Arbeitskräfte in einem Betrieb festzusetzen oder der Einsatz überlassener Arbeitskräfte von besonderen Voraussetzungen abhängig zu machen sein.

- 45 -

Wenn sich die Notwendigkeit der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich ins Ausland oder vom Ausland nach Österreich über Einzelfälle hinaus ergibt, soll die Möglichkeit bestehen, diese in begrenztem Umfang ohne das Erfordernis einer Erlaubnis zuzulassen.

Die Erlassung einer Verordnung wird jedenfalls unumgänglich sein, wenn in einem Wirtschaftssektor Monopolisierungstendenzen auftreten und Arbeitskräfte fast nur mehr von Überlassungsunternehmen angeboten werden oder große Teile der Belegschaften aus überlassenen Arbeitskräften bestehen.

Neben der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes soll auch die für einen ganzen Teilbereich charakteristische Nichteinhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen die Erlassung einer Verordnung rechtfertigen können. Der in diesem Gesetzentwurf im Vordergrund stehende Schutz der überlassenen Arbeitskräfte läßt eine Eingriffsmöglichkeit bei ständiger Verletzung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen unabdingbar erscheinen.

Wenn mit einer Besserung der Situation in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist, soll auch die dauernde Geltung einer Verordnung vorgesehen werden können.

Mit dem Antrag für die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer soll eine bewährte Form der Initiierung administrativer Maßnahmen 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.

Die zwingend vorgesehene Anhörung des gemäß § 41 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl.Nr. 31/1969 idF BGBl.Nr. 185/1985, eingerichteten Beirates für Arbeitsmarktpolitik soll der umfassenden Erörterung der Angelegenheit dienen und die Chance für die Herbeiführung eines Konsenses der maßgeblichen Wirtschaftskräfte in Österreich bieten.

Für den Fall des Widerrufs bestehender Bewilligungen soll zwischen Kundmachung und Inkrafttreten der Verordnung eine Spanne von wenigstens sechs Monaten liegen, um eine geordnete Beendigung der Überlassungstätigkeit ohne Beeinträchtigung der österreichischen Wirtschaftsentwicklung und ohne Schaden für die einzelnen Wirtschaftssubjekte zu ermöglichen.

Zu § 21:

Diese Bestimmung soll den doch in Einzelfällen mitunter durchaus sinnvollen und notwendigen Einsatz von Arbeitskräften, deren Arbeitgeber sich im Ausland befindet, in Österreich sowie den Einsatz österreichischer Arbeitskräfte bei ausländischen Beschäftigern möglich machen.

Allerdings wird verlangt, daß sowohl arbeitsmarktpolitische als auch volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Gründe für die grenzüberschreitende Überlassung sprechen. In Frage kommen wird vor allem der Einsatz von Spezialisten, die auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind bzw. - für die Überlassung ins Ausland - im Inland nicht benötigt werden.

- 47 -

Auf Antrag des österreichischen Beschäftigers bzw. Überlassers soll nach Anhörung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vom Bundesministerium für soziale Verwaltung die bescheidmäßige Erlaubnis 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 gesichert werden. Bei einer Häufung notwendiger grenzüberschreitender Überlassungen wird die Möglichkeit einer Verordnungsregelung zu prüfen sein. Vor allem wird der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente, etwa gezielter Schulungsmaßnahmen, zu überlegen sein.

Die Erteilung einer Erlaubnis wird jedenfalls nur in Betracht kommen, wenn der angestrebte Zweck mit Hilfe arbeitsmarktpolitischer Mittel nicht oder nicht rasch genug erreicht werden kann.

Zu § 22:

Abs. 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 deutlich spürbare finanzielle Auswirkungen haben.

Abs. 2 erfaßt jene Tatbestände, deren Rechtswidrigkeit zwar auch klar auf der Hand liegt, deren Unrechtsgehalt aber bei bloß einmaligem Verstoß doch geringer anzusetzen ist. Bei hartnäckiger Mißachtung der in diesem Absatz genannten gesetzlichen Vorschriften wäre aber eine Begünstigung gegenüber der ersten Deliktsgruppe nicht angemessen. Daher soll im Wiederholungsfall derselbe Strafraum gelten. Z 5 soll vor allem die Einhaltung der im § 4 festgelegten Verpflichtungen gegenüber den überlassenen Arbeitskräften sichern.

Abs. 3 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. 4 soll keineswegs zur Milderung der Geldstrafen Anlaß geben. 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. 5 beabsichtigt, dem Landesarbeitsamt Parteistellung und dem Bundesminister für soziale Verwaltung gegen letztinstanzliche Entscheidungen der Verwaltungsstrafbehörden das Recht der Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof einzuräumen. Das Landesarbeitsamt hätte nämlich keine Möglichkeit, einen letztinstanzlichen Bescheid beim Verwaltungsgerichtshof zu bekämpfen, weil es als Behörde durch den Bescheid nicht in einem subjektiven Recht verletzt werden kann. Eine Beschwerdeführung

kommt daher nur gemäß Art. 131 Abs. 2 auf Grund einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung in Betracht, die hiemit geschaffen werden soll. Die Beschwerde soll sich gegen die objektive Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides richten und der Klärung grundsätzlicher Rechtsfragen dienen. Die Parteistellung des Landesarbeitsamtes im Verwaltungsstrafverfahren soll die Berücksichtigung der aus arbeitsmarktpolitischer Sicht maßgeblichen, sachlichen und rechtlichen Argumente gewährleisten (vgl. zu § 17).

Abs. 6 entspricht der Regelung des bisherigen § 48 Abs. 3 AMFG, wobei die Zitierung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes dem geänderten Rechtsbeistand anzupassen wäre.

Zu Art. II

Zu Z 1:

Diese Bestimmung führt im wesentlichen den Teil der Arbeitskräfteüberlassung, der zuvor vom Regelungsbereich der Gewerbeordnung umfaßt war, wieder begrifflich der "Arbeitsvermittlung" im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes zu.

Die gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung in ihrer erlaubten, d.h. vom Geltungsbereich des AMFG, weil begrifflich von der Arbeitsvermittlung abgetrennt, bisher ausgenommenen Form konnte als freies, den Anmeldegesetzen im Sinne des § 6 Z 3 GewO zuzuzählendes Gewerbe oder als Nebentätigkeit von Gewerbetreibenden gemäß §§ 33 bis 36 bzw. als gemäß § 2 Abs. 1 Z 10 GewO nicht unter die Gewerbeordnung fallende Berufsausübung (Rechtsanwälte, Ziviltechniker etc.) betrieben werden.

Diese Bereiche werden nunmehr dort zugeordnet, wo der wirtschaftlich-funktionale Zusammenhang vom Tatsächlichen her gegeben ist. Da die Erscheinungsform der gewerbmäßigen Arbeitskräfteüberlassung in die Funktion und den Ablauf des Arbeitsmarktes eingreift, soll diese Rückführung im Sinne der Änderung des § 9 Abs. 4 vorgenommen werden.

Bei der Formulierung "Arbeitskraft" wurde bewußt nicht auf "Arbeitnehmer" eingeschränkt, um so auch jene rechtlichen Beziehungen zwischen Überlasser und überlassener Arbeitskraft, die nicht den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zuzuordnen sind, miteinzubeziehen. Arbeitskräfteüberlassung im Sinne dieses Gesetzesentwurfes liegt somit auch dann vor, wenn aus irgendeinem Grunde ein gültiger Arbeitsvertrag zwischen Überlasser und Arbeitskraft nicht zustande gekommen ist (z.B. wegen mangelnder Beschäftigungsbewilligung für Ausländer) oder nicht mehr vorliegt (befristeter Arbeitsvertrag ist abgelaufen) oder ein Arbeitsvertrag deshalb überhaupt nicht gegeben ist, weil ein wesentliches Element nicht vorliegt (z.B. persönliche Abhängigkeit gegenüber dem Überlasser). Es genügt demnach das Vorliegen irgendeines Verpflichtungsverhältnisses zwischen Überlasser und überlassener Arbeitskraft, sofern es die Verfügung über die Arbeitstätigkeit einer Person in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Inhalt hat.

Grundsätzlich sollen alle Überlassungen, auch wenn sie nur unentgeltlich, gelegentlich oder in Einzelfällen getätigt werden, dem Regelungsbereich des Gesetzesentwurfes (Art. I) zugeordnet werden.

- 51 -

Neben der Überlassung von Arbeitskräften mit ausschließlicher Inlandsberührung haben in den letzten Jahren vor allem die Überlassungen von ausländischen Arbeitskräften an inländische Beschäftigte im grenzüberschreitenden Verkehr durch ausländische Überlassungsunternehmen oder auch durch ausländische Einrichtungen, die im Rahmen sogenannter öffentlicher Funktionen mit der Überlassung von Arbeitskräften beauftragt sind, an Umfang zugenommen. Bei diesen Beschäftigungen handelt es sich in der Regel um Formen, die nicht im Einklang mit den im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen zu beachtenden allgemeinen und besonderen sozial- und arbeitsrechtlichen Grundsätzen stehen. Dies auch schon deshalb nicht, weil es sich nicht um die im zwischenstaatlichen wirtschaftlichen Verkehr üblicherweise vorkommenden Formen der Überlassung von Arbeitskräften meist in Verbindung mit Lieferungen von Anlagen oder Maschinen, sondern um solche handelt, bei denen ausschließlich die Überlassung von Arbeitskräften im Vordergrund steht.

Künftighin soll sowohl die Überlassung von ausländischen Arbeitskräften ins Inland als auch die Überlassung von inländischen Arbeitskräften ins Ausland (in Anlehnung an die schon für den Vermittlungsbereich geltenden Grundsätze - vgl. § 9 Abs. 1 AMFG) im Sinne dieser Bestimmung geregelt werden.

Der rechtspolitische Ansatzpunkt für die nunmehr ausdrückliche Regelung der grenzüberschreitenden Überlassung von Ausländern nach Österreich findet sich schon in den Erläuterungen zum Ausländerbeschäftigungsgesetz, wonach "jede Form der Zurverfügungstellung von Ausländern zu Erwerbszwecken unterbunden werden soll" (vgl. auch Punkt 1 des Allgemeinen Teiles der Erläuterungen dieses Gesetzesentwurfes).

Die grenzüberschreitende Überlassung soll in Zukunft verboten sein, soweit sie nicht auf Grund einer ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage (Art. I, §§ 20 oder 21 des Gesetzesentwurfes) zulässig ist. Die gemäß Art. I § 2 des vorliegenden Gesetzesentwurfes von der Anwendung des Art. I ausgenommenen Überlassungstatbestände sollen von diesem Verbot jedoch nicht betroffen sein. Ob und inwieweit ausländische Arbeitskräfte, deren Überlassung zu einem inländischen Beschäftigten nicht unter diesen Gesetzesentwurf fällt (Erfüllungsgehilfe im Rahmen eines Werkvertrages) bzw. davon ausgenommen ist (Art. I § 2), auf dem inländischen Arbeitsmarkt tätig werden dürfen, wird ausschließlich nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl.Nr. 218/1975, zu beurteilen sein. Die im Bereich der zwischenstaatlichen Sozialversicherung bestehenden Regelungen werden hiedurch nicht berührt. Für alle anderen Überlassungen vom Ausland ins Inland wird primär zu prüfen sein, ob eine Verordnung gemäß Art. I § 20 des Entwurfes die Überlassung ermöglicht oder ein positiver Bescheid gemäß Art. I § 21 erlassen wurde. Daneben werden die Vorschriften des Ausländerbeschäftigungsgesetzes auf jeden Fall zu erfüllen sein, um eine überlassene ausländische Arbeitskraft beschäftigen zu dürfen.

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, klarzustellen, an wen sich die Organe der Arbeitnehmerschaft im Beschäftigterbetrieb zu richten haben. Sofern Mitwirkungs- und Vertretungsrechte für überlassene Arbeitskräfte bestehen wie im Falle längerer Beschäftigung im Beschäftigterbetrieb, sollen diese Rechte von den Organen der Arbeitnehmerschaft im Beschäftigterbetrieb gegenüber dem Arbeitgeber dieser Beschäftigten, also dem Überlasser, wahrgenommen werden können, es sei denn, daß Organe der Arbeitnehmerschaft im Überlasserbetrieb bestehen oder ausschließlich die Rechtssphäre des Betriebsinhabers des Beschäftigterbetriebes berührt ist. Wenn der Beschäftigter die Rechtshandlungen setzt, die zum Einschreiten des Betriebsrates Anlaß geben, soll natürlich dieser belangt werden.

Zu Z 2:

Diese Bestimmung soll vor allem die Berücksichtigung der Interessen der Stammbesetzungschaft 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, wäre die Befassung der Schlichtungsstelle möglich.

Zu Z 3:

Diese Bestimmung sieht ein umfassendes Informations-, Beratungs-, Überwachungs- und Interventionsrecht für den Betriebsrat hinsichtlich der Beschäftigung von Arbeitskräften, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, vor. Die in dieser Bestimmung eingeräumten Rechte sollen für alle im Betrieb befindlichen Arbeitskräfte gelten unabhängig davon, ob sie unter den Arbeitnehmerbegriff des § 36 subsumierbar sind. Es erscheint notwendig, dem Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes das Recht einzuräumen, die Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu überwachen.

- 55 -

Der Betriebsrat soll insbesondere auch über die Beschäftigung von Erfüllungsgehilfen im Rahmen eines Werkvertrages in Kenntnis gesetzt werden. Dadurch soll unter anderem der Gebrauch von Werkverträgen zur Umgehung zwingender gesetzlicher Bestimmungen verhindert 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 Vorschrift gewährleisten.

Zu Art. IV

Abs. 1 stellt klar, daß alle Gewerbeberechtigungen, welche die Überlassung von Arbeitskräften betreffen, drei Monate nach Inkrafttreten des Gesetzesentwurfes erlöschen sollen.

Abs. 2 soll eine geordnete Überleitung aller gewerbmäßigen Überlasser, die nach dem Gesetzesentwurf unter die Bewilligungspflicht fallen, ermöglichen, sofern sie bereits mindestens zwei Jahre vor dem Tag der Kundmachung im Besitz der Gewerbeberechtigung waren und die Überlassungstätigkeit bis zum Tag der Kundmachung ausgeübt haben. Diese Einschränkung erscheint erforderlich, um eine Flut von Neuanmeldungen im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens hintanzuhalten.

Jeder Überlasser, der die Vorschriften des § 9 Abs. 4 in der bisher geltenden Fassung eingehalten hat und spätestens drei Monate nach Inkrafttreten des Entwurfes einen Antrag auf Erteilung einer Bewilligung zur Überlassung von Arbeitskräften stellt, soll die Überlassungstätigkeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über seinen Antrag fortsetzen können (Abs. 3). Wird dieser Antrag abgelehnt, so sollen alle Überlassungsverträge mit längerer Dauer drei Monate nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung unwirksam werden. Damit sich alle Beteiligten rasch auf die neue Lage einstellen und die erforderlichen Dispositionen treffen können, hat der Überlasser unverzüglich jeden Beschäftigten und jede überlassene Arbeitskraft über die Ablehnung und ihre Folgen zu unterrichten. Die Arbeitsverträge mit den überlassenen Arbeitskräften sollen durch die Ablehnung nicht berührt werden. Wenn der Überlasser keine Möglichkeit hat, die Arbeitskräfte in einem eigenen Betrieb zu beschäftigen, wird er sie daher kündigen müssen (Abs. 4 und 5).

Während der Überleitungsphase sollen die sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften des Art. I § 4 und 5 des Entwurfes bereits Anwendung finden (Abs. 6).

Die Anzeigeverpflichtung für die nicht bewilligungspflichtigen Überlasser soll innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzesentwurfes erfüllt werden müssen (Abs. 7).

Soweit Verstöße gegen jene Vorschriften vorliegen, die nach den vorhergehenden Absätzen von den Überlassern in der Überleitungsphase zu beachten sind, sollen die Straftatbestände des Art. I § 22 des Entwurfes auch auf Übergangsfälle angewendet werden. Beispielsweise wird die Nichteinhaltung der Bestimmungen des Art. I § 5, etwa durch die Aufnahme einer Konkurrenzklausel in den Arbeitsvertrag, gemäß Art. I § 22 Abs. 2 Z 4 zu bestrafen sein.

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. Durch die Ermöglichung einer abschließenden Bearbeitung von Bewilligungsanträgen bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes kann die zeitliche Verzögerung der Erledigung durch das Zusammentreffen einer Fülle von Anträgen verringert und ein rascher Aufbau der im Entwurf vorgesehenen Ordnung gesichert werden.

Die Zuständigkeit für die Vollziehung des Gesetzesentwurfes ergibt sich aus dem Wirkungsbereich der Bundesministerien nach dem Bundesministeriengesetz 1973, BGBl.Nr. 389.

Textgegenüberstellung:

Arbeitsmarktförderungsgesetz

geltende Fassung

§ 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 strengeren 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.

Fassung des Entwurfes

§ 9. (4) Als Tätigkeit im Sinne des Abs. 1 ohne Einschränkung gilt auch die Überlassung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Auf diese Art der Vermittlungstätigkeit sind die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl.Nr. , anzuwenden. Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland und vom Ausland nach Österreich ist verboten, soweit sie nicht unter die Ausnahmestimmungen des § 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes fällt oder gemäß § 20 oder § 21 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes für zulässig erklärt worden ist.

§ 48. (1) Wer eine auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit, die durch die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes (§ 9) oder andere gesetzliche Bestimmungen nicht gedeckt ist, ausübt, begeht, sofern die Tat weder eine nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz noch eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallende strafbare Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von 50 000 S bis 100 000 S, im Wiederholungsfalle von 100 000 S bis 300 000 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

geltende Fassung

Fassung des Entwurfes

Adressat der Rechte der Organe
der Arbeitnehmerschaft

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

(2) Bestehen Mitwirkungs- und Vertretungsrechte für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer (§ 36), die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, so richten sich diese Rechte an den Arbeitgeber dieser Beschäftigten, soweit nicht

1. diesbezügliche Mitwirkungs- und Vertretungsrechte von in Funktion stehenden Organen der Arbeitnehmerschaft im Betrieb des Arbeitgebers wahrgenommen werden können, oder
2. der Betriebsinhaber allein auch für die in seinem Betrieb beschäftigten, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehenden Arbeitnehmer rechtswirksame Handlungen setzt.

Betriebsvereinbarungen

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

1.
2.

Betriebsvereinbarungen

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

1.

1a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, einschließlich der Festlegung von Mitwirkungsrechten des Betriebsrates bei der regelmäßigen betrieblichen Beschäftigung solcher Personen;

2.

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern

Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern

§ 99. (1) bis (4)

§ 99. (1) bis (4)

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme oder Beendigung der Beschäftigung von Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, 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 rechtlichen Grundlagen dieser Beschäftigung zu gewähren. Die §§ 89 bis 92 sind anzuwenden.

Strafbestimmungen

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.

§ 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

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

1.

1.

2. der §§ 73 Abs. 3, 99 Abs. 3 und 4, 103, 104

2. der §§ 73 Abs. 3, 99 Abs. 3 und 4, 103, 104

abs. 1 und 117 Abs. 1 bis 4 der Betriebsrat,

Abs. 1 und 117 Abs. 1 bis 4 der Betriebsrat,

3.

3.

