



REPUBLIK ÖSTERREICH  
Bundesministerium für öffentliche  
Wirtschaft und Verkehr  
Sektion V  
Wirtschaftssektion  
1010 Wien, Annagasse 5

Tel. (0 22 2) 52 76 36/0  
Fernschreib-Nr. 1370-906

Bitte in der Antwort die Geschäftszahl  
dieses Schreibens anzuführen.

GZ 510.051/2-V/1/86

An das

Präsidium des  
Nationalrates

Dr. Karl Renner-Ring 3  
1010 W i e n

BUNDESMINISTERIUM FÜR ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFT UND VERKEHR	
Zl.	GE/9 36
Datum:	2. APR. 1986
Verteilt:	7. APR. 1986

Sachbearbeiter(in)  
Dr. SEDLAK

Klappe/Dw  
312

Ihre GZ/vom

*H. Hajek*

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem  
die Überlassung von Arbeitskräften ge-  
regelt sowie das Arbeitsmarktförderungs-  
gesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz  
geändert wird (Arbeitskräfteüberlassungs-  
gesetz - AÜG)

Das Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr -  
Wirtschaftssektion übermittelt in der Anlage 25 Ausfertigungen  
seiner an das Bundesministerium für soziale Verwaltung abgegebenen  
Stellungnahme zum Entwurf eines Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes.

Blg. 13. März 1986  
Für den Bundesminister:  
WITTMANN

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*[Handwritten signature]*



REPUBLIK ÖSTERREICH  
Bundesministerium für öffentliche  
Wirtschaft und Verkehr  
Sektion V  
Wirtschaftssektion

1010 Wien, Annagasse 5  
GZ 510.051/2-V/1/86

An das

Bundesministerium für  
soziale Verwaltung

Stubenring 1

1010 Wien

Tel. (0 22 2) 52 76 36/0  
Fernschreib-Nr. 1370-906

Bitte in der Antwort die Geschäftszahl  
dieses Schreibens anzuführen.

Sachbearbeiter(in) Dr. Sedlak

Klappe/Dw

Ihre GZ/vom

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

Das Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr  
- Wirtschaftssektion beehrt sich, zum gegenständlichen Gesetzes-  
entwurf nach Befassung der Unternehmungen der verstaatlichten In-  
dustrie folgendes mitzuteilen:

Wenn in den Erläuterungen zum Entwurf die spezifische Schutzwür-  
digkeit überlassener Arbeitskräfte wegen bestehender Mißstände,  
unerwünschte soziale Auswirkungen und soziale Schlechterstellung  
als Gründe zur Schaffung des Gesetzes angeführt werden, so wurde  
von der verstaatlichten Industrie festgestellt, daß auch die der-  
zeitige Rechtslage (Arbeitsmarktförderungsgesetz) den Organen der  
Arbeitsmarktverwaltung die Möglichkeit zum Einschreiten geben  
würde, um Unzulänglichkeiten abzustellen.

Trotz der nunmehr festgelegten grundsätzlichen Zulässigkeit der  
Überlassung von Arbeitskräften, würde der vorliegende Gesetzent-  
wurf im Ergebnis weitgehend auf ein Verbot der Leiharbeit ab-  
zielen, sodaß die bereits 1982 zum seinerzeitigen Gesetzentwurf  
vorgebrachten grundsätzlichen Argumente nach wie vor Geltung  
hätten.

- 2 -

Der vorliegende Entwurf nimmt zwar formell von einer reinen "Verbotsgesetzgebung" Abstand, doch bliebe die Tendenz unverkennbar, durch das Erfordernis von behördlichen Bewilligungen, Meldepflichten, Strafsanktionen usw. die für die Wirtschaft unentbehrliche Einrichtung der Arbeitskräfteüberlassung bürokratisch derart zu erschweren, daß sie letzten Endes beseitigt werden würde. Soweit die Funktion von den Behörden der Arbeitsmarktverwaltung übernommen werden soll, konnten diese nach den bisherigen Erfahrungen den wechselnden Bedürfnissen der Wirtschaft auf diesem Sektor nach Ansicht der verstaatlichten Unternehmen nicht entsprechen und eine spezifische Fachkräfteauswahl bedarfsgerecht und kurzfristig nicht treffen.

Auch die beabsichtigte Anwendung der kollektivvertraglichen und insbesondere der innerbetrieblichen Regelungen des Beschäftigers auf die Leiharbeitskräfte im Sinne eines Günstigkeitsprinzipes erschiene weder wirtschaftlich noch administrativ vertretbar, zumal die verstaatlichte Industrie übereinstimmend der Ansicht ist, daß die als ihre Vertragspartner auftretenden Überlasser von Arbeitskräften absolut seriös wären und die betreffenden Arbeitskräfte sich in regulären Dauerarbeitsverhältnissen befänden - wobei die Kollektivvertragszugehörigkeit branchenunterschiedlich wäre - und, soweit die arbeitsverfassungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, Betriebsräte installiert wären.

Einige der verstaatlichten Unternehmungen erheben ihre Bedenken gegen den Gesetzentwurf nicht nur in ihrer Funktion als Beschäftigter, sondern auch als Überlasser. Dies trifft überall dort zu, wo ohne konkrete Anlagenerrichtung, sonstige betriebliche Zusammenarbeit oder Vorliegen einer Arbeitsgemeinschaft technische Assistenz, know-how-Transfer und Schulung zum Gegenstand von Arbeitskräfteüberlassungsverträgen gemacht wird. Für diese Geschäftszweige wäre der vorliegende Gesetzentwurf bestandsgefährdend.

Massive Einwendungen werden in gleicher Weise für den Bereich von Montageaufträgen gemacht, da die dafür vorgesehene Bewilligung von der "Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes" abhängig gemacht werden und damit jede langfristige Planung des Einsatzes des Spezialpersonals solcher Firmen verunsichern würde.

- 3 -

Übereinstimmend kam bei den Stellungnahmen der verstaatlichten Industrie auch zum Ausdruck, daß die Unternehmungen vielfach unerwünschte Ausweichreaktionen, wie vermehrte Überstundenleistungen, kurzfristige Dienstverträge, Vergabe an Auslandsunternehmen (bei Auslandsaufträgen) setzen würden.

Neben dieser grundsätzlichen Ablehnung des Gesetzentwurfes durch die verstaatlichten Unternehmungen soll zu den einzelnen Bestimmungen noch wie folgt Stellung genommen werden:

#### Zu § 1, Geltungsbereich

Die Erfassung auch arbeitsähnlicher Verhältnisse (freie Dienstverträge, Konsulentenverträge, Werkverträge) führe zu beträchtlicher Rechtsunsicherheit, da es sich hier nicht um "Arbeitnehmer" sondern um Personen handeln würde, die ihre Tätigkeit in persönlicher Selbständigkeit ausführen würden.

#### Zu § 2, Ausnahmen von Geltungsbereichen

Diese Bestimmungen erscheinen den verstaatlichten Unternehmungen zu eng. Die Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmungen, auch wenn es sich nicht um gemeinsam übernommene Aufträge handelt, müßte ausgenommen werden, ebenso die Überlassung von Arbeitskräften an ausländische Beschäftiger bei Tätigkeiten in ausländischen Beschäftigungsorten (Frage des ordre publique).

#### Zu § 4, Grundsätze für die Überlassung

Abs.3: Die Anwendung des Günstigkeitsprinzips könne zu einer Schlechterstellung des Stammpersonals führen, da qualifiziertem Leihpersonal vielfach durch höheres Entgelt Vorteile des Stammpersonals abgegolten werden. Auch könne bei kurzfristigen Beschäftigungen das Entstehen von Versorgungsansprüchen (Firmenpension bei Tod, Arbeitsunfall etc.) zu Auswüchsen führen.

Abs.4: Die Haftung des Beschäftigers als Bürge führe sowohl zu einer ungerechtfertigten Besserstellung der überlassenen Arbeitskraft wie auch zu einer finanziellen Doppelbelastung des Beschäftigers. Beides wäre mit dem Schutz des Arbeitnehmers nicht zu rechtfertigen, dem zur Durchsetzung seiner Ansprüche wie jedem Arbeitnehmer der Rechtsweg offen stünde.

- 4 -

Abs. 5: Hier würden Pflichten des Beschäftigers normiert, denen er mangels eines Arbeitsverhältnisses mit der überlassenen Arbeitskraft teilweise nicht nachkommen könne, z.B. Verantwortlichkeit für die Sozialversicherungsmeldungen, Entgeltfortzahlung, Wahrung des Urlaubsanspruches.

Zu § 5 Abs. 2, Inhalt des Arbeitsvertrages

Mit Rücksicht auf die für die Dienstnehmer freundliche Rechtsprechung in diesen Punkten erschiene das Verbot von Konventionalstrafen, der Vereinbarung von Konkurrenzklauseln bzw. von Befristungen als unsachliche Differenzierung und wäre nicht gerechtfertigt.

Zu §§ 8 - 12

Die im Gesetz häufige Verwendung unbestimmter Begriffe stünde im Widerspruch zur gesetzlichen Determination der Verwaltungsbehörden und würde eine Reihe von Verwaltungsgerichtshofbeschwerden verursachen. Dies sollte nach Ansicht der verstaatlichten Industrie durch eine präzisere Umschreibung der behördlichen Funktionen vermieden werden. Mit Rücksicht auf die jederzeitige Widerruflichkeit der behördlichen Bewilligungen erschienen die kurzen Befristungen auch im Interesse einer Verwaltungsvereinfachung unzumutbar.

Zu § 19, Rechtshilfe

Die Formulierungen dieser Bestimmung scheinen den Anforderungen des § 1 des Datenschutzgesetzes im Hinblick auf die erforderliche Präzisierung von zulässigen Übermittlungen nicht zu genügen, da es sich im Gegenstand ja um teilweise höchst persönliche Daten handelt.

Zu § 20, Verordnungsermächtigung

Durch die Verordnungsermächtigung könne das Gesetz in Richtung eines totalen Verbotes einer Überlassungstätigkeit ausgedehnt werden.

13. März 1986  
SC Dr. Wittmann

F.d.R.d.A.:  
