

## 450 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVII. GP

Ausgedruckt am 19. 2. 1988

# Regierungsvorlage

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

Der Nationalrat hat beschlossen:

## ARTIKEL I

### Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

#### Abschnitt I

##### Allgemeine Bestimmungen

###### Geltungsbereich

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

(2) Ausgenommen vom Geltungsbereich der Abschnitte II bis IV dieses Gesetzes ist

1. die Überlassung von Arbeitskräften durch oder an den Bund, ein Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband;
2. die Überlassung von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräften;
3. die Überlassung von Arbeitskräften durch Erzeuger, Verkäufer oder Vermieter von technischen Anlagen oder Maschinen, wenn
  - a) zur Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur von technischen Anlagen oder Maschinen oder
  - b) zur Einschulung von Arbeitnehmern des Beschäftigers
 die überlassenen Arbeitskräfte als Fachkräfte erforderlich sind und der Wert der Sachleistung überwiegt;
4. die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit

- a) zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder
- b) zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, der Forschung und Entwicklung, der Ausbildung, der Betriebsberatung oder der Überwachung oder
- c) in Form einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft;

5. die Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, und des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, sofern die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört;
6. die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen sozialer Dienste öffentlicher oder öffentlich geförderter Einrichtungen;
7. die Überlassung von Arbeitskräften bei der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshilfegesetz, BGBl. Nr. 474/1974.

(3) Der Abschnitt III (§§ 10 bis 14) dieses Bundesgesetzes ist nur auf die konzessionspflichtige Überlassung von Arbeitskräften anzuwenden.

###### Zweck

§ 2. (1) Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz bewirkt

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

(2) Für jede Überlassung von Arbeitskräften gilt, daß keine Arbeitskraft ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden darf.

(3) Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

#### Begriffsbestimmungen

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

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

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

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

#### Beurteilungsmaßstab

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

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

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

#### Abschnitt II

#### Allgemeine Grundsätze

##### Arbeitgeberpflichten

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

(2) Als Beschäftigungsstandort (§ 30 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955) gilt

1. bei einem inländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Überlassers und
2. bei einem ausländischen Überlasser der Standort des Betriebes des Beschäftigers.

#### Arbeitnehmerschutz

**§ 6.** (1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Hinsichtlich des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes, gilt weiterhin auch der Überlasser als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(3) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers obliegen die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftiger.

(4) Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald er weiß oder wissen muß, daß der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

#### Haftungsbeschränkung

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

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

#### Vereinbarungen zum Nachteil der Arbeitskraft

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

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

#### Streik und Aussperrung

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

## 450 der Beilagen

3

**Abschnitt III****Besondere Bestimmungen****Ansprüche der Arbeitskraft**

**§ 10.** (1) Die Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Ist die Arbeitskraft nachweislich zur Leistung bereit und kann sie nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit. War das tatsächliche Beschäftigungsmaß der Arbeitskraft während der letzten 13 Wochen überwiegend höher als die vereinbarte Arbeitszeit, so gebührt durch 14 Tage Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen. Dies gilt nicht, wenn für die Dauer eines von vornherein mit einem bestimmten Kalendertag befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer eine längere als die ursprünglich vorgesehene Arbeitszeit vereinbart wird.

(3) Während der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften des im Beschäftigerbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrags auch für die überlassene Arbeitskraft.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation der Arbeitskraft für diese Tätigkeit zu beurteilen.

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

**Vertragliche Vereinbarungen**

**§ 11.** (1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluß einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat:

1. die Höhe des Entgeltes, die Zahlungstermine und die Urlaubsansprüche;
2. ein bestimmtes zeitliches Ausmaß der Arbeitsverpflichtung und die Gründe für eine allfällige Befristung;
3. die Kündigungsfristen;
4. die voraussichtliche Art der Arbeitsleistung;

5. die Bundesländer oder die Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll.

(2) Verboten sind insbesondere Bedingungen, welche

1. den Anspruch auf Arbeitsentgelt auf die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers einschränken;
2. die Arbeitszeit wesentlich unter dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsmaßes festsetzen oder ein geringeres Ausmaß der Arbeitszeit für überlassungsfreie Zeiten festlegen;
3. bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung dem Arbeitgeber das Recht zur Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit einräumen;
4. das Arbeitsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen;
5. die Verfalls- oder Verjährungsvorschriften verkürzen;
6. die überlassene Arbeitskraft für die Zeit nach dem Ende des Vertragsverhältnisses zum Überlasser, insbesondere durch Konventionalstrafen, Reugelder oder Einstellungsverbote, in ihrer Erwerbstätigkeit beschränken.

(3) Vereinbarungen, die sonstige Konventionalstrafen oder Reugeld vorsehen, sind nur insoweit zulässig, als sie nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Überlasser an der Einhaltung der jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen hat, eine unbillige finanzielle Belastung der überlassenen Arbeitskraft bewirken.

(4) Über die Vereinbarung ist der Arbeitskraft ein Dienstzettel auszustellen, der die in Abs. 1 Z 1 bis 5 genannten Angaben enthalten muß. Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels oder entspricht dieser nicht der Vereinbarung, so ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten.

**Mitteilungspflichten**

**§ 12.** (1) Der Überlasser ist verpflichtet, der Arbeitskraft vor jeder Beschäftigung in einem anderen Betrieb die für die Überlassung wesentlichen Umstände, insbesondere den Beschäftiger, die voraussichtliche Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers und das Entgelt, das für die Dauer der Überlassung gebührt, mitzuteilen und ehestmöglich schriftlich zu bestätigen.

(2) Bei Endigung der Gewerbeberechtigung hat der Überlasser unverzüglich jede überlassene Arbeitskraft und jeden Beschäftiger nachweislich schriftlich zu informieren.

**Aufzeichnungen**

**§ 13.** (1) Der Überlasser hat ab Aufnahme der Überlassungstätigkeit laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen.

- (2) Die Aufzeichnungen haben zu enthalten:
1. Namen, Geburtsdaten, Geschlecht und Staatsbürgerschaft der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Arbeitern und Angestellten;
  2. Namen der Beschäftiger und deren gesetzliche Interessenvertretung, bei Zugehörigkeit zur Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft auch deren zuständige Fachgruppe nach der Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/1947,
  3. Beginn und Ende der Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft.

(3) Der Überlasser hat die Aufzeichnungen gemäß Abs. 2 sowie die Ausfertigungen der Dienstzettel gemäß § 11 Abs. 4 und der Mitteilungen gemäß § 12 bis zum Ablauf von drei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(4) Der Überlasser hat dem zuständigen Landesarbeitsamt (§ 19 Abs. 1) einmal jährlich zum Stichtag Ende Juli folgende Daten, geordnet nach den gesetzlichen Interessenvertretungen und Fachgruppen der Beschäftiger, zu übermitteln:

1. Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte, gegliedert nach Geschlecht, Staatsbürgerschaft, Arbeitern und Angestellten,
2. Anzahl der Beschäftiger,
3. Anzahl der laufenden Überlassungen, gegliedert nach ihrer bisherigen Dauer in solche bis einen Monat, bis drei Monate, bis sechs Monate, bis ein Jahr und über ein Jahr.

#### Bürgschaft

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

(2) Hat der Beschäftiger seine Verpflichtungen aus der Überlassung bereits dem Überlasser nachweislich erfüllt, haftet er nur als Ausfallsbürge (§ 1356 des ABGB).

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

#### Abschnitt IV

#### Gemeinsame Bestimmungen

##### Verordnungsermächtigung

§ 15. (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales kann nach Anhörung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten

durch Verordnung festlegen, daß für den Bereich bestimmter gesetzlicher Interessenvertretungen der Beschäftiger oder für bestimmte Fachgruppen

1. die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers nur bis zu einem bestimmten Anteil
  - a) der unselbstständig Beschäftigten,
  - b) der Arbeiter oder
  - c) der Angestellten
 des Betriebes zulässig ist;
2. die zulässige Dauer der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb eines Beschäftigers beschränkt wird;
3. die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in bestimmte Staaten zulässig ist.

(2) Voraussetzung für die Erlassung einer Verordnung gemäß Abs. 1 Z 1 und 2 ist, daß in dem von der Verordnung erfaßten Bereich der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte mehr als ein Zehntel der Gesamtzahl der unselbstständig Beschäftigten, der Arbeiter oder der Angestellten beträgt.

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

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

#### Grenzüberschreitende Überlassung

§ 16. (1) Die Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist nur zulässig, wenn eine Verordnung gemäß § 15 Abs. 1 Z 3 besteht oder ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

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

(3) Die Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 4 erteilt wurde.

(4) Die Bewilligung der Überlassung von Arbeitskräften vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag des Beschäftigers erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Arbeitskräfte ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und

## 450 der Beilagen

5

3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer bewirkt.

(5) Die Bewilligung nach Abs. 4 darf nicht erteilt werden, wenn der Beschäftiger

1. gegen die Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen eines Arbeitgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.

(6) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.

(7) Die Bewilligung nach Abs. 4 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.

## Anzeigepflicht

**§ 17.** Der Überlasser, der gemäß § 323a Abs. 2 Z 1 der Gewerbeordnung 1973 keine Konzession benötigt, hat die Überlassung von Arbeitskräften spätestens bis zum Ablauf des auf die erstmalige Überlassung folgenden Monates dem zuständigen Landesarbeitsamt anzugezeigen.

## Untersagung

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

(2) Die Untersagung ist nur innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt zulässig, in dem die zuständige Behörde von dem Sachverhalt Kenntnis erhalten hat, welcher die Untersagung rechtfertigt.

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

## Zuständigkeit und Verfahren

**§ 19.** (1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Arbeitskräften von Österreich in das Ausland ist bei dem nach dem Sitz des Betriebes zuständigen Lan-

desarbeitsamt einzubringen. Über diesen Antrag sowie über die Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften entscheidet das zuständige Landesarbeitsamt.

(2) Vor der Entscheidung ist der beim Landesarbeitsamt gemäß § 44 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, errichtete Verwaltungsausschuß anzuhören; im Falle der Untersagung der Überlassung von Arbeitskräften überdies das zuständige Arbeitsinspektorat oder die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes zuständige Behörde.

(3) Über Berufungen gegen Bescheide des Landesarbeitsamtes entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

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

(5) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung vom Ausland nach Österreich ist beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzubringen. Über diesen Antrag sowie über den Widerruf der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung vom Ausland nach Österreich entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten.

(6) Vor der Entscheidung gemäß Abs. 5 sind die gesetzlichen Interessenvertretungen und die kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anzuhören.

## Überwachung und Auskunftspflicht

**§ 20.** (1) Der Bundesminister für Arbeit und Soziales, die Landesarbeitsämter und die Arbeitsämter sowie hinsichtlich der dem Arbeitnehmerschutz dienenden Bestimmungen die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden und hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen die Träger der Sozialversicherung sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zu überwachen.

(2) Die Überlasser und die Beschäftiger von Arbeitskräften haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden und Sozialversicherungsträgern auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

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

#### Amtshilfe

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

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

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsbürgerschaft, den Beschäftigungsstandort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Arbeitskraft,
  2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes des Überlassers und
  3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung, die Fachgruppe und den Sitz des Betriebes des Beschäftigers
- übermitteln.

#### Strafbestimmungen

**§ 22.** (1) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen

1. mit Geldstrafe von 10 000 S bis 50 000 S, im Wiederholungsfall von 20 000 S bis 100 000 S, wer
  - a) als Überlasser oder Beschäftiger gesetzwidrige Vereinbarungen trifft (§§ 8 und 11 Abs. 2) und deren Einhaltung verlangt,
  - b) Arbeitskräfte in von Streik oder Aussperzung betroffene Betriebe überläßt (§ 9),
  - c) als Überlasser oder Beschäftiger an einer unzulässigen grenzüberschreitenden Überlassung (§ 16) beteiligt ist,
  - d) trotz Untersagung der Überlassungstätigkeit (§ 18) Arbeitskräfte überläßt;
2. mit Geldstrafe bis zu 10 000 S, im Wiederholungsfall von 5 000 S bis 20 000 S, wer
  - a) die Erstattung der Anzeige (§ 17) unterläßt,

- b) eine Arbeitskraft ohne Ausstellung eines Dienstzettels, der den Vorschriften des § 11 entspricht, überläßt,
  - c) die Mitteilungspflichten (§ 12) nicht einhält, wenn dadurch die Gefahr eines Schadens für die Arbeitskraft besteht,
  - d) die gemäß § 13 zu führenden Aufzeichnungen oder die zu übermittelnden statistischen Daten nicht oder mangelhaft vorlegt;
3. mit Geldstrafe bis zu 10 000 S, im Wiederholungsfall von 5 000 S bis 20 000 S, wer als Überlasser oder Beschäftiger den zur Überwachung berufenen Behörden und Trägern der Sozialversicherung auf deren Aufforderung
- a) die für die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes erforderlichen Auskünfte nicht erteilt (§ 20 Abs. 2 Z 1),
  - b) die für diese Überprüfung benötigten Unterlagen nicht zur Einsicht vorlegt (§ 20 Abs. 2 Z 2),
  - c) die Anfertigung von Abschriften, Auszügen oder Ablichtungen dieser Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 2 Z 3),
  - d) den Zutritt zum Betrieb oder die Einsicht in die die Arbeitskräfteüberlassung betreffenden Unterlagen verwehrt (§ 20 Abs. 3).

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

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

#### ARTIKEL II

##### Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 616/1987, wird wie folgt geändert:

1. § 9 Abs. 4 lautet:

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

2. § 48 lautet:

„(1) Wer eine auf Arbeitsvermittlung gerichtete Tätigkeit ausübt, die gegen dieses Bundesgesetz (§ 9) oder andere gesetzliche Bestimmungen verstößt, begeht, sofern die Tat weder eine in die Zuständigkeit der Gerichte fallende noch eine nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. XXX, strafbare Handlung bildet, eine Verwal-

## 450 der Beilagen

7

tungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe von 10 000 S bis 50 000 S, im Wiederholungsfall von 20 000 S bis 100 000 S zu bestrafen.

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

## ARTIKEL III

**Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes**

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 321/1987, wird wie folgt geändert:

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

„1a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind;“

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

„(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 89 bis 92 sind sinngemäß anzuwenden.“

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

## ARTIKEL IV

**Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes**

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. XXXXX, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 3 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Als im Inland beschäftigt gelten auch Personen, die gemäß § 16 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. XXXXX, bei einem inländischen Betrieb beschäftigt werden.“

2. Dem § 35 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei den im § 3 Abs. 3 letzter Satz genannten Personen gilt der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes als Dienstgeber.“

## ARTIKEL V

**Änderung der Gewerbeordnung  
1973**

Die Gewerbeordnung 1973, BGBl. Nr. 50/1974, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 259/1975, 253/1976, 233/1978, 66/1979, 223/1980, 486/1981, 619/1981, 630/1982, 185/1983, 567/1983 und 269/1985 sowie der Kundmachungen BGBl. Nr. 379/1978, 101/1986 und 289/1986 wird wie folgt geändert:

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

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

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

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

**„Überlassung von Arbeitskräften“**

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

(2) Der Konzessionspflicht unterliegen nicht

1. die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften an Beschäftiger, welche die gleiche Erwerbstätigkeit wie der Überlasser ausüben, unter der Voraussetzung, daß der Charakter des Betriebes des Überlassers gewahrt bleibt, bis zur Höchstdauer von sechs Monaten im Kalenderjahr, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Arbeitskräfte zusammenzählen sind;
2. die Überlassung von Arbeitskräften durch Erzeuger, Verkäufer oder Vermieter von technischen Anlagen oder Maschinen, wenn
  - a) zur Inbetriebnahme, Wartung oder Reparatur von technischen Anlagen oder Maschinen oder
  - b) zur Einschulung von Arbeitnehmern des Beschäftigers

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

3. die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit
  - a) zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder

- b) zum Zwecke des Erfahrungsaustausches, der Forschung und Entwicklung, der Ausbildung, der Betriebsberatung oder der Überwachung oder
- c) in Form einer Kanzlei- oder Praxisgemeinschaft;
- 4. die Überlassung von Arbeitskräften zwischen Konzernunternehmen innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, und des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, sofern die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört;
- 5. die Überlassung von Arbeitskräften bei der Entwicklungshilfe nach dem Entwicklungshilfegesetz, BGBl. Nr. 474/1974.

#### Besondere Voraussetzungen

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

- 1. die Erbringung des Befähigungsnachweises,
- 2. bei natürlichen Personen die österreichische Staatsbürgerschaft und ihren Wohnsitz im Inland,
- 3. bei juristischen Personen und Personengesellschaften des Handelsrechtes
  - a) ihren Sitz oder ihre Hauptniederlassung im Inland und
  - b) wenn die Überlassung von Arbeitskräften im Verhältnis zu den anderen wirtschaftlichen Betätigungen des betreffenden Rechtsträgers keine nur untergeordnete Bedeutung hat, die österreichische Staatsbürgerschaft der Mitglieder der zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organe oder der geschäftsführungs- und vertretungsbefugten Gesellschafter und deren Wohnsitz im Inland.

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

- 1. gegen die Vorschriften des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes verstoßen hat oder
- 2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
- 3. Verpflichtungen eines Arbeitgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder des Sozialversicherungsrechtes ergeben, erheblich verletzt hat.

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

#### Zuständigkeit

**§ 323c.** Zur Erteilung einer Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften ist in erster Instanz der Landeshauptmann und in zweiter Instanz der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales zuständig.

#### Verfahren

**§ 323d.** (1) Vor der Erteilung der Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften hat die Behörde die zuständige Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft, die zuständige Kammer für Arbeiter und Angestellte und das zuständige Landesarbeitsamt aufzufordern, innerhalb einer Frist von sechs Wochen Gutachten über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Erteilung der Konzession abzugeben. Gegen den Bescheid, mit dem die Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften erteilt wird, steht jeder dieser Stellen jeweils dann das Recht der Berufung zu, wenn die Entscheidung ihrem fristgerecht abgegebenen Gutachten widerspricht oder wenn sie nicht gehört worden ist.

(2) Die zuständige Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft, die zuständige Kammer für Arbeiter und Angestellte oder das zuständige Landesarbeitsamt sind berechtigt, die Entziehung der Konzession für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften zu beantragen. Vor der Erlassung eines Bescheides über einen solchen Antrag hat die Behörde die im ersten Satz genannten Stellen aufzufordern, innerhalb einer Frist von sechs Wochen Gutachten über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Entziehung der Konzession abzugeben; dies gilt nicht für jene Stelle, die den Antrag auf Entziehung der Konzession gestellt hat. Gegen einen Bescheid auf Grund eines solchen Antrages steht jeder der im ersten Satz genannten Stellen jeweils dann das Recht der Berufung zu, wenn die Entscheidung ihrem Antrag oder ihrem fristgerecht abgegebenen Gutachten widerspricht oder wenn sie nicht gehört worden ist.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß für Verfahren betreffend die Genehmigung der Bestellung eines Geschäftsführers oder eines Filialgeschäftsführers oder die Genehmigung der Übertragung der Ausübung des Gewerbes an einen Pächter und für Verfahren betreffend den Widerruf nach § 91 Abs. 1.“

4. § 376 Z 36 lautet:

„36. (Zu § 323a:)

(1) Personen, die zu einer Tätigkeit, die durch § 323a an eine Konzession gebunden wurde (Überlassung von Arbeitskräften), am 30. Juni 1988 berechtigt sind, bedürfen zur weiteren Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Zeitpunkt einer Konzession gemäß § 323a in einem ihrer bisherigen Tätigkeit sachlich entsprechenden Umfang. Diese Konzession ist zu erteilen, es sei denn, daß die Voraussetzungen für eine Entziehung der Konzession (§§ 87 bis 89, 91 Abs. 2) vorliegen, wenn sie

- a) nachweisen, daß sie ihre nunmehr an eine Konzession gebundene Tätigkeit während der Zeit vom 1. Juli 1987 bis 30. Juni 1988 befugt ausgeübt haben,
- b) selbst oder durch einen Geschäftsführer (§ 39) oder Pächter (§ 40) den Befähigungsnachweis (§ 323b Abs. 1 Z 1) erbringen,
- c) im Falle, daß sie juristische Personen oder Personengesellschaften des Handelsrechtes sind, ihren Sitz oder ihre Hauptniederlassung im Inland haben,
- d) um die Konzessionserteilung spätestens am 30. September 1988 ansuchen.

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

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

„12. im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales hinsichtlich des § 22 Abs. 11 und des § 323c, soweit diese Bestimmungen die Mitwirkung dieses Bundesministers vorsehen.“

## ARTIKEL VI

### S chlußbestimmungen

#### Wirksamkeitsbeginn

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1988 in Kraft.

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

#### Vollziehung

1. Mit der Vollziehung der Art. I bis IV dieses Bundesgesetzes sind betraut:

- a) hinsichtlich des § 7 Abs. 1 in bezug auf das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz der Bundesminister für Justiz;
- b) hinsichtlich des § 15 und des § 16 Abs. 3 bis 7 der Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten;
- c) hinsichtlich des § 19 Abs. 2 und des § 20, soweit das Verkehrs-Arbeitsinspektorat berufen ist, der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr;
- d) hinsichtlich des § 19 Abs. 2 und des § 20, soweit die Bergbehörden berufen sind, der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten;
- e) hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

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

**VORBLATT****Problem:**

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

**Ziel:**

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

**Lösung:**

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

**Alternativen:**

Grundsätzliches Verbot jeder Überlassungstätigkeit mit wirtschaftlichem Vorteil.

**Kosten:**

Geringfügiger Mehrbedarf an zusätzlichen Planstellen der Arbeitsmarktverwaltung, der Arbeitsinspektorate und der Gewerbebehörden.

## 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 Blg.NR XI. GP, S. 19) sollte bei der Abgrenzung des Begriffes „Arbeitsvermittlung“ Unklarheiten und nach der damaligen Absicht auch der Möglichkeit einer Umgehung der Vermittlungsvorschriften vorgebeugt werden. Als Beispiel dafür nennen die Erläuterungen die Erscheinung der gewerbsmäßig ausgeübten „Zurverfügungstellung von Arbeitskräften“.

Aus den Erläuterungen ergibt sich vor allem die Absicht, diese Form der Zurverfügungstellung von Arbeitskräften der den Dienststellen der 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.

Als Beispiel einer verbotenen Zurverfügungstellung von Arbeitskräften wird in den Erläuterungen vor allem auf die Tätigkeit der sogenannten Chauffeurhilfsdienste, die sich mit der gewerbsmäßigen Überlassung von Kraftfahrern befassen, hingewiesen. Bei der Ausformulierung des der Arbeitsvermittlung gleichzuhaltenden Überlassungstatbestandes stellte der damalige Gesetzgeber vor allem auf jenen seiner Ansicht wesentlichen Umstand dieser Tätigkeit ab: auf die Nichtübernahme der einer Arbeitgeberstellung entsprechenden Pflichten, insbesondere die Übernahme des wirtschaftlichen Wagnisses, auf längere Zeit und unabhängig davon, ob eine Beschäftigung nachgewiesen werden kann. Die beabsichtigte Eindämmung der Überlassung von Arbeitskräften in Form der gewerbsmäßigen Zurverfügungstellung von Arbeitskräften gelang jedoch nicht. Vielmehr ist bezüglich der 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 Auswuchsercheinungen zu verhindern (vgl. Punkt 4 des Allgemeinen Teiles).

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

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

#### 2. Begriffsbestimmungen

Bei der Zurverfügungstellung oder Überlassung von Arbeitskräften an Dritte handelt es sich vorwiegend um jene unter Begriffen wie „Personalbereitstellungsunternehmen“, „Unternehmen für Zeitarbeit“, „Personalagenturen“, „Personal-Leasing“ oder „Aushilfsdienste“ in Erscheinung tretenden Formen von Zurverfügungstellungen bzw. Überlassungen („Verleihungen“), die auf Grund gewerbe rechtlicher Vorschriften, insbesondere auf Grund von Gewerbeberechtigungen lautend in der Regel auf die „Zurverfügungstellung von Arbeitskräften“, ausgeübt werden. Daneben gibt es aber auch jene Erscheinungsformen, in deren Rahmen nur gelegentlich und nicht gewerbsmäßig solche Überlassungen von Arbeitskräften getätigten 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 Gesetzentwurf 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 Gesetzentwurf verzichtet, wenngleich im einzelnen die dem traditionellen Sprachgebrauch angehörigen Begriffe gelegentlich verwendet werden.

### 3. Arbeitsmarktpolitische Grundproblematik der Überlassung von Arbeitskräften

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

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

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

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

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

### 4. Die gegenwärtige Situation

Es gibt gegenwärtig rund 400 registrierte Gewerbescheine für Personalbereitstellungsunternehmen, wovon schätzungsweise etwa die Hälfte gewerblich genutzt werden. 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 zuletzt vorgenommenen Erhebung im Rahmen der Arbeitsmarktvorschau 1985 werden für das Jahr 1984 rund 70 000 Leiharbeitsverhältnisse ausgewiesen. Allein die längerfristigen Leiharbeitsverhältnisse entsprechen Vollarbeitsplätzen von etwa 25 000 Arbeitern und 12 000 Angestellten.

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

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

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

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

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

**Die überlassenen Arbeitskräfte**

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

Arbeitsverträge weisen häufig eine Risikoabwälzung des Überlassers auf den Arbeitnehmer auf, zB wird das Risiko einer geringeren Einsatzmöglichkeit als 40 Wochenstunden auf den Arbeitnehmer überwälzt, zuschlagspflichtige Wochen- oder Nachtarbeit, wenn sie innerhalb der 40 Wochenstunden liegt, nicht abgegolten, außerdem werden zum Teil Vollstundenprämien und Pönalzahlungen vereinbart.

In einem richtungsweisenden Erkenntnis hat der Oberste Gerichtshof am 27. Jänner 1987, 14 Ob 224/86, festgestellt, daß die Beschränkung des Entgeltanspruches der überlassenen Arbeitskräfte bei gegebener Arbeitsbereitschaft auf die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung eine verbotene Risikoabwälzung darstellt und der Überlasser in einem derartigen Fall den Tatbestand der unerlaubten Arbeitsvermittlung verwirklicht.

## 5. Die Grundsätze der Neuregelung

Absoluter Vorrang der Neuregelung soll der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung der überlassenen Arbeitskräfte zukommen. Die gewerbsmäßigen Überlassungsunternehmen sollen der Konzessionierungspflicht durch die Gewerbebehörden unterliegen. Für jene Unternehmen, die für die (vorübergehende) Überlassung von Arbeitskräften keiner Konzession bedürfen, soll eine Anzeigeverpflichtung gegenüber der Arbeitsmarktverwaltung bestehen. Dazu soll noch eine wirkungsvolle Überwachung der Überlassungstätigkeit in Verbindung mit empfindlichen Sanktionsdrohungen treten. Dadurch soll gewährleistet werden, daß auch für die Arbeitskräfte der Überlassungsun-

ternehmen jener soziale Standard Wirklichkeit wird, der für den Großteil der sonstigen Arbeitnehmer selbstverständlich und in einem modernen Wohlfahrtsstaat unverzichtbar ist.

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

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

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

Die Anzeigepflicht der in beschränktem Ausmaß im Rahmen eines sonstigen Gewerbes betriebenen Arbeitskräfteüberlassung in Verbindung mit der Möglichkeit der Untersagung ist geeignet, eine Kontrolle und Eingriffsmöglichkeit auch in diesem wichtigen Bereich zu bieten.

Für die sonstige nicht konzessionspflichtige Überlassung von Arbeitskräften soll zwar keine Anzeigepflicht vorgesehen werden, jedoch die Gelung der zum Schutz der Arbeitskräfte unerlässlichen Bestimmungen (Abschnitte II und IV). Für die konzessionspflichtige gewerbsmäßige Überlassung sollen wegen der hier besonders deutlichen gegensätzlichen Interessenlage zwischen Überlassern und Arbeitskräften noch weitere Absicherungen erfolgen (Abschnitt III).

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

Andererseits soll dem Bundesminister für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten die Möglichkeit eingeräumt werden, durch Verordnung für bestimmte Teilbereiche Sonderregelungen zu schaffen, wenn nachteilige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen auf dem Gebiete der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften auftreten.

## 6. Verfassungsrechtliche Überlegungen

Der Gesetzentwurf regelt einen Teil des Bereiches „Arbeitsvermittlung“ sowie die dem Überlassungsverhältnis eigenen arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Beschäftiger und ist somit 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 Änderungen der Gewerbeordnung beruhen naturgemäß auf dem Kompetenztatbestand „Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie“ des Art. 10 Abs. 1 Z 8.

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

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

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

Soweit die Vollziehungsaufgaben nach diesem Gesetzentwurf 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 Arbeit und Soziales lagen bei seinen Überlegungen zu einer gesetzlichen Neuregelung der Überlassung von Arbeitskräften vor allem zwei von ihm in Auftrag gegebene Studien vor:

„Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung — Verbot oder Regelung“ von o. Universitätsprofessor Dr. Gerhard Schnorr (Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht — Band 10) und „Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung

im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung“ von Dr. Walter Geppert (Band 3 der Rechts- und sozialwissenschaftlichen Schriftenreihe der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien).

Überdies ist die von der Allgemeinen Fachgruppe des Gewerbes der Wiener Handelskammer in Auftrag gegebene Studie „Ökonomische und soziale Aspekte der Personalbereitstellung“ von Universitätsdozent Dr. Gerhard Clemenz, Mag. Doris Grünwald und Dr. Stephan Mikinovic, welche auch weitere Literaturhinweise enthält, zu erwähnen.

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

## 8. Vorgeschichte des Gesetzentwurfs

Im Jahre 1977 wurde ein Gesetzentwurf zur Begutachtung ausgesandt, der ein umfassendes Verbot der Leiharbeit vorsah. Wegen mangelnder Zustimmung unterblieb eine weitere Behandlung dieses Gesetzentwurfs.

Im Jahre 1982 wurde neuerlich ein Gesetzentwurf zur Begutachtung ausgesandt, der ein generelles Verbot der Leiharbeit mit Ausnahmen in sozial unbedenklichen und wirtschaftlich notwendigen Fällen anstrebt. Dieser Entwurf enthielt bereits sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen zum Schutz der überlassenen Arbeitskräfte. Auch diesem Gesetzentwurf blieb jedoch weitgehend die Zustimmung versagt.

Im Dezember 1985 ging jener Gesetzentwurf in die Begutachtung, der als Ausgangspunkt für alle weiteren Bemühungen zur gesetzlichen Regelung der Leiharbeit angesehen werden kann. Er versuchte die Probleme der Leiharbeit nicht mehr mit einem grundsätzlichen Verbot, sondern primär mit arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften zum Schutz der überlassenen Arbeitskräfte und einem strengen Konzessionierungsverfahren für die gewerblichen Personalbereitsteller zu lösen.

Auf der Grundlage dieses Begutachtungsentwurfs und der in der Begutachtung vorgebrachten Anregungen, Kritiken und Verbesserungsvorschläge wurde eine Ministerratsvorlage erstellt und am 1. Juli 1986 als Regierungsvorlage erstmals dem Parlament zugeleitet (1046 Blg.NR XVI. GP).

Eine parlamentarische Behandlung unterblieb jedoch wegen des vorzeitigen Endes der Legislaturperiode. Es wurde daher die Gelegenheit wahrgenommen, auf der Basis der genannten Regierungsvorlage unter Einbeziehung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten in Gespräche mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Vereinigung Österreichischer Industrieller; Österreichischer Arbeiterschaftstag, Österreichischer Gewerkschaftsbund) einzutreten, um jene Rechte, hinsichtlich derer bis-

## 450 der Beilagen

15

her noch keine völlige Übereinstimmung erzielt worden war, einer einvernehmlichen Regelung zuzuführen. Mit dem nunmehr vorliegenden Gesetzentwurf sollte ein tragfähiger Kompromiß zwischen den maßgeblichen Interessengruppen gefunden werden sein.

### 9. Finanzielle und personelle Auswirkungen

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

### B. Besonderer Teil

#### Zu Art. I

##### Zu § 1:

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

Abs. 2 Z 1 und 2 enthalten im wesentlichen die verfassungsrechtlich gebotenen Ausnahmen. Im Hinblick auf die generelle Ausnahme der Überlassung von Arbeitskräften durch den Bund oder ein Land wird auch die Zuweisung von Bundes- oder Landeslehrern an Privatschulen als „lebende Subventionen“ gemäß den § 17 ff. des Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 244/1962 idF BGBl. Nr. 290/1972, und gemäß den §§ 4 ff. des land- und forstwirtschaftlichen Privatschulgesetzes, BGBl. Nr. 318/1975, von diesem Gesetzentwurf nicht berührt. Auch die Tätigkeit der land- und forstwirtschaftlichen Maschinen- und Betriebshilferinge wird durch diesen Gesetzentwurf nicht eingeschränkt.

Abs. 2 Z 3 bis 7 enthalten jene Ausnahmen, die aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sind. Für alle diese Fälle ist charakteristisch, daß die Arbeitskraft von ihrem Arbeitgeber nicht ständig, sondern nur vorübergehend aus besonderen Anlaßfällen einem Dritten zur Erbringung von Arbeitsleistungen in dessen Betrieb überlassen wird.

Z 3 sieht eine Ausnahme für im Wirtschaftsleben unbedingt erforderliche Überlassungen von Fachkräften im Zusammenhang mit technischen Anlagen oder Maschinen vor. Eine besondere zeitliche Nähe zu einer bestimmten Lieferung ist hierbei nicht erforderlich. Allerdings muß der Wert der Sachleistung überwiegen. Zur Sachleistung zählt

auch die Software. Die Überlassung einer Bürokrat gemeinsam mit dem Verkauf oder der Vermietung einer Schreibmaschine wäre hingegen eindeutig als unzulässiger Umgehungsversuch der zwingenden Vorschriften des Gesetzentwurfs zu werten.

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

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

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

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

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

Die Beschränkung der Ausnahmeregelung auf einige genau umschriebene Sachverhalte erfolgt, um keine Möglichkeiten für Umgehungen der Vorschriften des Gesetzentwurfs zu eröffnen. Die Ausnahmeregelung soll vor allem die betriebliche Zusammenarbeit erleichtern und daher die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer gemeinsamen Einrichtung sowie die Entsendung an ein beteiligtes Unternehmen, zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge oder zum Zweck der Verbesserung der Produktionsvoraussetzungen erfassen. Nicht begünstigt werden soll jedoch die Eingliederung der überlassenen Arbeitskräfte in die Produktion bzw. sonstige Aufgabenerfüllung.

Die Ausnahmeregelung für Arbeitskräfteüberlassungen bei der betrieblichen Zusammenarbeit soll insbesondere die Abwicklung sogenannter „Know-how-Verträge“ und die Überwachung von Tochterunternehmen durch Arbeitskräfte des Stammunternehmens oder von Unternehmen eines Schuldners durch Arbeitskräfte des Kreditgebers erleichtern.

Ein gemeinsamer Auftrag (lit. a) wird nur dann angenommen werden können, wenn sich der Beitrag des arbeitskräfteüberlassenden Arbeitgebers nicht in der bloßen Abstellung der Arbeitskräfte erschöpft, sondern diesen Arbeitgeber auch die wesentlichen Verpflichtungen treffen, die sich aus der Erfüllung eines gemeinsam übernommenen Auftrages (Werkvertrages) ergeben. Eine Ausnahme nach dieser Bestimmung soll weiters nur dann gegeben sein, wenn die Überlassung ausschließlich auf die Abwicklung der Aufgabe beschränkt ist und gesichert ist, daß die Arbeitskraft nach Beendigung der Entsendung in das Stammunternehmen zurückkehrt.

Die vor allem zwischen Angehörigen der freien Berufe übliche gemeinsame Verwendung von Arbeitskräften im Rahmen von Praxis- oder Kanzleigemeinschaften (lit. c) ist vielfach unvermeidlich und in der Regel unproblematisch. Auch für die Arbeitskräfte ist es in diesen Fällen meist von Vorteil, daß sie nur einen formalen Arbeitgeber haben.

Durch die ständige enge räumliche Zusammenarbeit aller Beteiligten scheint gewährleistet, daß der Arbeitskraft keine spezifischen Nachteile aus der Überlassung entstehen.

Z 5 berücksichtigt die besonderen wirtschaftlichen Gegebenheiten innerhalb eines Konzerns. Die Definition des Konzerns ergibt sich aus § 15 Aktiengesetz sowie § 115 GesmbHG, der 1980 wortgleich dem § 15 Aktiengesetz nachgebildet wurde:

„Sind rechtlich selbständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leistung zusammengefaßt, so bilden sie einen Konzern; die einzelnen Unternehmen sind Konzernunternehmen.“

Steht ein rechtlich selbständiges Unternehmen auf Grund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar unter dem beherrschenden Einfluß eines anderen Unternehmens, so gelten das herrschende und das abhängige Unternehmen zusammen als Konzern und einzeln als Konzernunternehmen.“

Diese Ausnahme soll jedoch nicht für konzessionspflichtige Überlassungsunternehmen gelten, die einem Konzern eingegliedert sind.

Z 6 soll jene gemeinschaftsbezogenen Einrichtungen ausnehmen, die soziale oder karitative Aufgaben erfüllen und Hilfe in besonderen Lebensumständen bieten. Von dieser Ausnahme sollen neben

den Einrichtungen der Körperschaften öffentlichen Rechts auch die von der öffentlichen Hand geförderten Vereine und Institutionen, die vorrangig arbeitsmarkt-, familien- oder gesundheitspolitischen Interessen sowie der Erhaltung bzw. Verbesserung der sozialen, kulturellen oder soziokulturellen Umwelt dienen, erfaßt werden.

Der Begriff „im Rahmen sozialer Dienste“ soll umfassend verstanden werden und die vielfältigen Formen von Leistungen für die Gemeinschaft einschließen. Als „sozialer Dienst“ ist vor allem auch die Eröffnung bzw. Erhaltung von Beschäftigungsmöglichkeiten aus sozialen Erwägungen zu betrachten. Jede uneigennützige Hilfestellung für sozial Bedürftige oder gesellschaftlich Benachteiligte durch öffentlich geförderte Vereine oder Einrichtungen soll unter diese Bestimmung fallen. Auch Umweltschutz- und Kulturinitiativen, die eine soziale Funktion erfüllen, werden als „soziale Dienste“ zu werten sein.

Z 7 nimmt die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen der Entwicklungshilfe wegen der spezifischen Sach- und Interessenlage 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 Entwicklungshilfevorhaben in Entwicklungsländern und zur Ausarbeitung entsprechender Pläne und Studien.

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

## Zu § 2:

Der Zweck der Regelung soll im Hinblick auf die besondere Bedeutung ausdrücklich hervorgehoben werden. International besteht Einigkeit, daß die „Leiharbeit“ ein integrierender Bestandteil des Arbeitsmarktes ist und dessen gesamte Abläufe beeinflußt. Die arbeitsmarktpolitische Komponente der „Leiharbeit“ kann daher nicht unberücksichtigt bleiben. Gegen Störungen und Verzerrungen des Arbeitsmarktes, insbesondere auch in Teilbereichen, muß Vorsorge getroffen werden.

Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt muß — nicht zuletzt zum Schutz aller Arbeitskräfte und zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Wirtschaftsentwicklung — entgegengewirkt werden. Dem besonderen Schutzbedürfnis der überlassenen

## 450 der Beilagen

17

Arbeitskräfte im Spannungsverhältnis zwischen Überlasser und Beschäftiger kann nur durch eine entsprechende gesetzliche Regelung Rechnung getragen werden.

Abs. 2 stellt zur Vermeidung von Mißverständnissen klar, daß die Überlassung von Arbeitskräften auch weiterhin nicht ohne Zustimmung der Arbeitskräfte erfolgen darf. Anders ist die Sachlage nur, wenn der Vertrag mit der Arbeitskraft die Überlassung ausdrücklich vorsieht. In diesem Fall ist eine gesonderte Zustimmung zu jeder einzelnen Überlassung nicht erforderlich. Bei Verletzung des im Abs. 3 festgelegten Grundsatzes wird der Überlasser mit der Einleitung eines Konzessionsentziehungsverfahrens zu rechnen haben. Überdies werden Überlasser bzw. Beschäftiger mit Verwaltungsstrafen belegt werden können, wenn sie versuchen, betriebliche Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Beschäftigers zu deren Nachteil zu verändern und überlassene Arbeitskräfte als billige Alternative einzusetzen.

**Zu § 3:**

Die Regelung der Überlassung von Arbeitskräften, die vor allem durch das Dreiecksverhältnis der beteiligten Personen charakterisiert ist, erfordert eine genaue Begriffsabgrenzung. Dazu soll diese Bestimmung dienen.

Hervorzuheben ist dabei, daß insbesondere einer Umgehung der zwingenden Vorschriften dieses Gesetzentwurfes durch ein Ausweichen auf Vertragsbeziehungen, die kein Arbeitsverhältnis, sondern nur ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis begründen, durch eine ausdrückliche Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Verhältnisse vorgebeugt werden soll. Die Umschreibung der Arbeitnehmerähnlichkeit von Personen orientiert sich an der im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985, im § 51 Abs. 3 enthaltenen Definition.

**Zu § 4:**

Diese Bestimmung soll eine Orientierungshilfe zur Verhinderung von Umgehungen bieten.

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

Der Abschluß von Werkverträgen soll, soweit er nicht mißbräuchlich zur Umgehung der Ziele der vorgesehenen Regelung erfolgt, keinesfalls erschwert oder verhindert werden. Die im Rahmen von Werkverträgen übliche Verwendung von Erfüllungsgehilfen stellt grundsätzlich keine Überlassung von Arbeitskräften dar. So wird etwa die Gestaltung von Werbe- und Infoständen oder von

Auslagen in der Regel nicht als Überlassung zu werten sein, sondern als „echter“ Werkvertrag. Allen Versuchen, durch den Abschluß eines Werkvertrages die für die Überlassung von Arbeitskräften geltenden gesetzlichen Schranken zu umgehen, soll jedoch vorgebeugt werden.

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

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

Der allgemeine Grundsatz des Abs. 1 lehnt sich an die entsprechenden steuerrechtlichen Bestimmungen (zB § 21 Bundesabgabenordnung) an.

Abs. 2 befaßt sich speziell mit dem Werkvertrag, der erfahrungsgemäß am häufigsten zur Umgehung der bei der Arbeitskräfteüberlassung zu beachtenden Regeln Verwendung findet. Sofern ein für den Werkvertrag typisches Merkmal nicht vorhanden ist (Z 1, 2 und 4) oder ein für den Werkvertrag völlig untypisches Merkmal (Z 3) gegeben ist, wird das Vorliegen des Tatbestandes der Arbeitskräfteüberlassung angenommen. Auch wenn für die Klassifizierung als Werkvertrag an sich bereits die Kombination einzelner für den Werkvertrag typischer Sachverhaltselemente ausreichend sein mag, muß zur Abgrenzung von der Arbeitskräfteüberlassung die Erfüllung sämtlicher im Regelfall zutreffenden Merkmale (einschließlich des Fehlens bestimmter, auf eine Arbeitskräfteüberlassung hinweisenden Sachverhaltselemente) verlangt werden, um der Erfahrung Rechnung zu tragen, daß häufig die Überlassung von Arbeitskräften den eigentlichen Zweck des Werkvertrages bildet.

Z 1 des Abs. 2 stellt darauf ab, daß von den Erfüllungsgehilfen des Werkunternehmers ein völlig eigenständiges Werk erbracht wird oder diese an der Herstellung eines Werkes mitwirken, das sich von allen im Bestellerbetrieb gewöhnlich erbrachten Leistungen deutlich abhebt. Eine Einbindung in die üblichen Arbeitsgänge 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 Ziels tragen auch die Z 2 und 3 bei. Aber nicht jede Benutzung von Geräten soll die Einstufung als Überlassung zur Folge haben, sondern nur jene, die bei Würdigung aller

Umstände des konkreten Falles das Vorliegen des Tatbestandes der Überlassung von Arbeitskräften erhärtet.

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

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

#### Zu § 5:

Abs. 1 enthält den allgemeinen Grundsatz, daß der Überlasser die Pflichten des Arbeitgebers zu tragen hat, wenn die überlassene Arbeitskraft in einem Arbeitsvertragsverhältnis zu ihm steht. Wenn nur ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis gegeben ist, ergeben sich die Pflichten des Überlassers aus der konkreten Gestaltung dieses Verhältnisses.

Der besondere Hinweis auf die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften dient der Klarstellung. Für die grenzüberschreitende Überlassung vom Ausland nach Österreich sieht Artikel IV des Gesetzentwurfes in Abänderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes vor, daß die Erfüllung der sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen grundsätzlich dem Beschäftiger obliegt. Abs. 2 legt den Beschäftigungsstandort im Sinne des ASVG fest. Bei einem inländischen Überlasser soll der Standort dieses Betriebes maßgeblich sein, um einen kontinuierlichen Versicherungsverlauf bei einem zuständigen Sozialversicherungsträger zu ermöglichen. Hat der Überlasser keinen Standort im Inland, soll der Standort des Betriebes des Beschäftigers maßgeblich sein.

#### Zu § 6:

Abs. 1 normiert die Verpflichtung des Beschäftigers zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Sie schließt die strafrechtliche Verantwortung ebenso mit ein wie auch das Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitskraft bei mangelhaften

Arbeitnehmerschutzvorkehrungen. Nicht nur für die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften soll dies gelten, sondern auch für jene Fürsorgepflichten, die sich im allgemeinen aus einem Arbeitsverhältnis ergeben (Abs. 3). Damit wird jedenfalls eine gleiche Behandlung der überlassenen Arbeitskräfte mit jenen erreicht, die zum Beschäftiger in einem Arbeitsverhältnis stehen, ohne daß es der Fiktion eines Arbeitsvertrages zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft bedarf.

Aus Abs. 2 ergibt sich, daß für den technischen Arbeitnehmerschutz nur der Beschäftiger allein verantwortlich ist. Für die übrigen Bereiche des Arbeitnehmerschutzes, die unter dem Begriff des persönlichen Arbeitsschutzes zusammengefaßt werden können, wie insbesondere den Arbeitszeitschutz und den besonderen Personenschutz, kann allerdings der Überlasser nicht aus der Verantwortung entlassen werden, sei es, weil er die Arbeitskraft an mehrere Beschäftiger überläßt oder weil nur ihm als Arbeitgeber besondere persönliche Umstände der Arbeitskraft bekannt sind und ihm daher die Aufgabe zukommen muß, die Beschäftiger auf die daraus hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften sich ergebenden Konsequenzen aufmerksam zu machen.

Nach Abs. 4 soll den Überlasser die Pflicht treffen, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn er im Rahmen der Erfüllung seiner Obsorgepflichten Kenntnis erlangt, daß beim Beschäftiger die Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflichten nicht eingehalten werden.

#### Zu § 7:

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

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

#### Zu § 8:

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

Nach Abs. 2 sollen Vereinbarungen zwischen Überlasser und Beschäftiger, welche gegen die Bestimmungen dieses Gesetzentwurfes verstößen, verboten sein. Dadurch soll sowohl der Abschluß

solcher Vereinbarungen verhindert als auch die Durchsetzbarkeit daraus entspringender Forderungen ausgeschlossen werden. Von dem Verbot sollen insbesondere Vereinbarungen erfaßt werden, welche der überlassenen Arbeitskraft den Abschluß eines Arbeitsvertrages für die Zeit nach der Beendigung der Überlassung erschweren oder unmöglich machen.

Nach der Judikatur des OGH zu § 879 ABGB gelten verbotene Bedingungen als dem Vertrag nicht zugesetzt.

#### Zu § 9:

Diese Bestimmung entspricht den analogen Regelungen im Arbeitsmarktförderungsgesetz und im Ausländerbeschäftigungsgesetz und verfolgt den gleichen Zweck wie diese.

#### Zu § 10:

Durch Abs. 1 sollen der überlassenen Arbeitskraft vor allem für den Fall, daß keine kollektivvertraglichen Regelungen bestehen, unabdingbare Mindestansprüche gewährleistet werden. Bei der Beurteilung der Angemessenheit des Entgeltes soll das einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Beschäftigerbetriebes zustehende kollektivvertragliche Entgelt berücksichtigt werden. Dadurch soll sowohl die zunehmende Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte zu wesentlich schlechteren Bedingungen als auch die Verzerrung des Wettbewerbes durch den Einsatz von Leiharbeitskräften zurückgedrängt und das Prinzip „Gleiche Löhne für gleiche Arbeit“ wenigstens annähernd verwirklicht werden.

Abs. 2 soll eine Abwälzung des Beschäftigungsrisikos auf die Arbeitskraft verhindern. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen soll das Risiko eines für die Arbeitskraft nicht zu erwartenden plötzlichen Einkommensabfalles nach längeren Phasen mit überwiegender wöchentlicher Mehrarbeit herabsetzen und damit den Anreiz für den Überlasser, ein geringeres Beschäftigungsausmaß zu vereinbaren, vermindern. Das im § 11 Abs. 2 Z 1 und 2 vorgesehene Verbot der Einschränkung des (vollen) Entgeltanspruches auf die Beschäftigungsduauer könnte ohne diese Absicherung teilweise umgangen werden. Die mindestens 14tägige Kündigungsfrist (Abs. 5) dient ebenfalls dem Ziel der Vermeidung der Risikoabwälzung auf die Arbeitskraft. Darüber hinaus soll auch sichergestellt werden, daß die Arbeitskraft nicht einseitig durch übermäßig lange Kündigungsfristen an den Überlasser gebunden wird.

Abs. 3 verfolgt den Zweck einer weitgehenden Gleichstellung der überlassenen Arbeitskräfte mit den Arbeitnehmern des Beschäftigers. Kollektivver-

tragliche Arbeitszeitregelungen für den Beschäftigerbetrieb sollen grundsätzlich auch für die überlassenen Arbeitskräfte gelten.

Abs. 4 gibt Hinweise zur Einstufung der überlassenen Arbeitskraft. Neu überlassene Arbeitskräfte sollen jedenfalls wie kurzfristig neu eingestellte Arbeitnehmer des Beschäftigers behandelt werden.

#### Zu § 11:

Abs. 1 enthält das Erfordernis des Abschlusses einer ausdrücklichen Vereinbarung zwischen dem Überlasser und der Arbeitskraft für die Überlassung. Die Festhaltung der wesentlichen Bedingungen in einem Dienstzettel (Abs. 4) erleichtert die Klarlegung der Willensübereinstimmung, die Auslegung der getroffenen Vereinbarung und die Überprüfung durch die Behörde.

Ein Verstoß gegen das Gebot der Ausstellung eines den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Dienstzettels soll für den Überlasser zur Folge haben, daß er mit einer spürbaren Geldstrafe rechnen muß und Gefahr läuft, daß ihm die Konzession entzogen wird.

Das Recht der Arbeitskraft, bei Unklarheiten über die grundlegenden Arbeitsbedingungen die Überlassung abzulehnen, dient ihrem Schutz und stellt ein wirksames Mittel dar, um den Überlasser zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu bewegen, ohne daß die Behörde in jedem Fall einschreiten muß.

Die gesetzliche Festlegung des Mindestinhaltes der Vereinbarung, der unabhängig von jeder konkreten Überlassung gilt, entspricht den Erfordernissen der Praxis. 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. Wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit, Art der Tätigkeit und regionaler Einsatzbereich bedürfen ebenfalls einer vertraglichen Einigung.

Abs. 2 stellt vertragliche Regelungen, welche empfindliche Nachteile für die Arbeitskräfte bringen könnten, unter Verbot. So würde die Beschränkung des Entgeltanspruches auf die Verwendungsduauer im Beschäftigerbetrieb die überlassene Arbeitskraft gegenüber jeder anderen Arbeitskraft, die einen Entgeltanspruch unabhängig von der Arbeitsmöglichkeit hat, erheblich diskriminieren (Z 1). Ebenso wäre die Festlegung eines geringeren Arbeitszeitausmaßes für überlassungsfreie Zeiten ein unzumutbarer Nachteil für die Arbeitskraft. Z 2 soll auch krasse Abweichungen des vereinbarten und des tatsächlichen Beschäftigungsausmaßes verhindern. Die Anführung eines bestimmten Zahlenverhältnisses wurde unterlassen, weil sie die Kalku-

lation der (erlaubten) Abweichungen ermöglichen und daher gerade den Mißbrauch begünstigen könnte, der verhindert werden soll. Die Verbote der Z 1 und 2 sollen dazu beitragen, dem Überlasser die Abwälzung des Arbeitgeberrisikos auf die Arbeitskraft unmöglich zu machen.

Auch Z 3 soll eine ungerechtfertigte Benachteiligung der Arbeitskraft verhindern. Die Möglichkeit zur Anordnung von Mehrarbeit in besonderen Situationen im Einklang mit den jeweils geltenden Arbeitszeitvorschriften wird dadurch nicht berührt.

Die in Z 4 vorgesehene Einschränkung der Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, soll verhindern, daß die Dauer des Arbeitsvertrages von den vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten bestimmt wird. Die Befristung ist nicht schlechthin ausgeschlossen; sie ist insbesondere zulässig, wenn sie im Interesse der Arbeitskraft liegt. Die Gründe für die Befristung müssen aus dem Dienstzettel über die Vereinbarung ersichtlich sein (Abs. 1 Z 2 und Abs. 4).

Das Verbot der Konkurrenzklause (Z 6) kann von entscheidender Bedeutung für das Fortkommen einer Arbeitskraft sein, da sie bei Bewährung im Beschäftigerbetrieb die Möglichkeit hat, unmittelbar nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum Überlasser einen Arbeitsvertrag mit dem Beschäftiger zu schließen und die Vorteile eines festen Arbeitsplatzes zu genießen. Keine Arbeitskraft soll durch Konkurrenzklauseln behindert werden können.

Abs. 3 schränkt die Möglichkeit der Vereinbarung von Konventionalstrafen und Reugeld ein, um ein mit diesen Möglichkeiten zu schaffendes Druckmittel zur Erzwingung der Einhaltung unzumutbarer Bedingungen hintanzuhalten.

#### Zu § 12:

Die Mitteilungspflicht gemäß Abs. 1 wird jeweils durch eine formlose Mitteilung, die zumindest Angaben über die aufgezählten wesentlichen Umstände enthält, zu erfüllen sein. Die geforderte Angabe der voraussichtlichen Arbeitszeit im Betrieb des Beschäftigers soll die Möglichkeit, Überstunden wie jede andere Arbeitskraft zu leisten, nicht beeinträchtigen. Die Arbeitskraft soll jedoch erfahren, wie lange die Überlassung voraussichtlich dauern wird, welche tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu erwarten ist und ob etwa Schichtarbeit vorgesehen ist.

Auf die in der ersten Regierungsvorlage enthaltene Verpflichtung zur Übermittlung der Mitteilungen an die Träger der Krankenversicherung wurde im Hinblick auf die gemäß § 34 Abs. 1 ASVG bestehende Verpflichtung zur Meldung von Änderungen verzichtet.

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

#### Zu § 13:

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

Diesen Intentionen soll auch die Aufbewahrungspflicht für die Arbeitsverträge und die Mitteilungen über die konkreten Arbeitsbedingungen in jedem Einzelfall dienen, deren Dauer aus administrativen Gründen lediglich mit dem unbedingt erforderlichen Zeitraum von drei Jahren bestimmt wurde. Die Aufbewahrungspflicht hinsichtlich der Mitteilungen kann auch durch Speicherung auf elektronischen Datenträgern erfüllt werden.

Die Fachgruppenzugehörigkeit der Beschäftiger ergibt sich aus dem Anhang zur Fachgruppenordnung, BGBl. Nr. 223/1947, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 35/1985. Die Fachgruppe des Beschäftigers ist dem Überlasser in der Regel bekannt und im übrigen leicht feststellbar. Um einen größeren administrativen Aufwand für den Überlasser zu vermeiden, soll auf die Anführung der Wirtschaftsklasse des Beschäftigers verzichtet werden.

Für die vorgesehene Stichtagserhebung werden zur einfacheren Handhabung von der Arbeitsmarktverwaltung entsprechende Vordrucke aufzulegen sein. Die dadurch gewonnene Datenbasis soll die Kontrolle der Entwicklung der Überlassungstätigkeit erleichtern. Der Stichtag entspricht jenem der Erhebung der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft über „Unselbständig Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft“.

#### Zu § 14:

Diese Bestimmung enthält die für die Sicherung der finanziellen Ansprüche der überlassenen Arbeitskräfte wichtige Regelung, daß der Beschäftiger für diese entsprechend der in seinem Betrieb geleisteten Arbeit als Bürg haftet. Im Sinne des § 1355 ABGB kann der Beschäftiger erst dann belangt werden, wenn der Überlasser gerichtlich oder außergerichtlich gemahnt wurde. Eine gerichtliche Klage gegen den Überlasser ist nicht erforderlich (Abs. 1). Wenn der Beschäftiger aber die Kosten der Überlassung bereits dem Überlasser

## 450 der Beilagen

21

vergütet hat, haftet der Beschäftiger nur als Ausfallsbürge. Die Arbeitskraft muß demnach zuerst den Überlasser klagen und vergeblich gegen ihn Exekution führen, sofern dieser nicht unbekannten Aufenthaltes ist, bevor sie den Beschäftiger belangen kann (Abs. 2). Für den Fall der Insolvenz des Überlassers sollen diese Regelungen nicht gelten, weil das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, diesbezüglich Vorsorge trifft. Entfall der Haftung soll jedoch nur dann eintreten, wenn die Befriedigung der finanziellen Ansprüche durch den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds tatsächlich gewährleistet ist (Abs. 3).

Zusätzlich zur Sicherung der Ansprüche der Arbeitskraft soll die Bürgenstellung den Beschäftiger zu einer sorgfältigen Auswahl des Überlassers anregen.

**Zu § 15:**

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

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

Die Erfahrungen mit der Arbeitskräfteüberlassung in anderen Ländern zeigen, daß besondere Probleme meist in bestimmten fachlichen Bereichen auftreten oder bestimmte Gruppen von Arbeitskräften betreffen. Eine tätigkeitsbezogene oder berufsorientierte Differenzierung der Gruppen der Arbeiter bzw. der Angestellten wurde im Hinblick darauf, daß entsprechende Zuordnungen wegen der immer deutlicher hervortretenden Tendenz zu relativ weiten, nicht klar abgegrenzten Berufsfeldern schwer möglich sind, unterlassen.

Je nach Ausgangslage und zu erwartender Entwicklung werden für den betroffenen Bereich die zulässige Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte auf ein vertretbares Ausmaß einzuschränken (Abs. 1 Z 1) oder die Dauer ihrer Beschäftigung zu begrenzen sein (Abs. 1 Z 2).

Wenn sich das Bedürfnis der Überlassung von Arbeitskräften von Österreich ins Ausland über Einzelfälle hinaus ergibt, soll die Möglichkeit bestehen, diese unter den im Abs. 3 bezeichneten Voraussetzungen ohne das Erfordernis einer Bewilligung (§ 16) zuzulassen (Abs. 1 Z 3).

Im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Arbeitskräfteüberlassung soll ihre Einschränkbarkeit vom Anteil der überlassenen Arbeitskräfte an der Gesamtzahl der Beschäftigten im von der Verordnung erfaßten Bereich (Abs. 2) bestimmt werden.

Die Unterlagen für eine allenfalls notwendige Verordnung sollen einerseits aus den Stichtagsbefragungen der Überlasser gewonnen werden, andererseits aus Erhebungen der jeweiligen gesetzlichen Interessenvertretungen, insbesondere der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft über „Unselbstständig Beschäftigte der gewerblichen Wirtschaft“. Bei Heranziehung dieser Studie als Vergleichsbasis können wegen des übereinstimmenden Stichtages 1. Juli Verzerrungen durch saisonale Schwankungen ausgeschlossen werden. Darüber hinaus kann auf die jeweils letzte verfügbare nicht landwirtschaftliche Bereichszählung des Österreichischen Statistischen Zentralamtes zurückgegriffen werden.

Mit der Möglichkeit der Anregung der Erlassung einer Verordnung seitens der gesetzlichen und auf freiwilliger Basis beruhenden Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer soll eine bewährte Form der Initiierung von Maßnahmen im Verordnungswege auch für diesen wichtigen Bereich vorgesehen werden. Es wird dadurch gewährleistet, daß den dringenden Bedürfnissen der Interessenvertretungen, die mit bestimmten Entwicklungen sehr früh und besonders nachteilig konfrontiert werden, gebührende Aufmerksamkeit entgegengebracht wird (Abs. 4).

**Zu § 16:**

Der Einsatz überlassener Arbeitskräfte bei ausländischen Beschäftigern soll an die Voraussetzung geknüpft werden, daß der Schutz der Arbeitskräfte gewährleistet ist und auch keine arbeitsmarktpolitischen oder volkswirtschaftlichen Nachteile zu befürchten sind (Abs. 1 und 2).

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

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

Abs. 3 verdeutlicht, daß Überlassungen aus dem Ausland nach Österreich grundsätzlich unzulässig sind. Für die gewerbsmäßige Überlassung ergibt sich dieses Verbot bereits zwingend aus § 51 der Gewerbeordnung 1973. Eine Ausnahme gemäß Abs. 4 kann daher nur unter besonderen Voraussetzungen und nur im Einvernehmen mit dem Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten bewilligt werden. Bei den Gesprächen über den Gesetzentwurf kamen die Wirtschaftspartner überein, die Betätigung ausländischer Überlasser in Österreich nur in Ausnahmefällen und nur unter besonders strengen Voraussetzungen zuzulassen. Wenn jedoch sowohl arbeitsmarktliche als auch volkswirtschaftliche Gründe den Einsatz besonders qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte erfordern, soll ausnahmsweise eine Bewilligung erteilt werden können. Die Beschäftigung der ausländischen Arbeitskräfte ist jedoch ungeachtet dessen nur zulässig, wenn der Beschäftiger über eine Beschäftigungsbewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz für die überlassene ausländische Arbeitskraft verfügt. Eine Bewilligungserteilung kommt überdies nur in Betracht, wenn der Beschäftiger nicht gegen arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften verstossen hat (Abs. 5). Das Ausmaß der grenzüberschreitenden Überlassung ist in der Bewilligung zeitlich und personell zu begrenzen (Abs. 6). Bei Wegfall der Bewilligungsvoraussetzungen ist die Bewilligung zu widerrufen (Abs. 7).

Die Bestimmungen des § 16 gelten für alle grenzüberschreitenden Überlassungen, nicht nur für jene, an denen ein Überlasser beteiligt ist, der nach den österreichischen Rechtsvorschriften konzessionspflichtig ist bzw. wäre.

#### Zu § 17:

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

#### Zu § 18:

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

#### Zu § 19:

Diese Bestimmung sieht im Abs. 1 die Zuständigkeit des Landesarbeitsamtes für die Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Österreich in das Ausland (§ 16 Abs. 2) und die Untersagung der Überlassungstätigkeit (§ 18) vor. Die Anhörung des Verwaltungsausschusses beim Landesarbeitsamt soll zu einer umfassenden Grundlage für die Entscheidung beitragen und die Berücksichtigung wichtiger sozialer und arbeitsmarktpolitischer Interessen ermöglichen. Im Untersagungsverfahren soll auch die zuständige Arbeitnehmerschutzbehörde gehört werden, um näheren Aufschluß über allfällige Verletzungen der Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu erhalten (Abs. 2).

Berufungsbehörde ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales (Abs. 3).

Im Hinblick auf die im Gesetzentwurf enthaltenen, zu einer Untersagung der Überlassungstätigkeit führenden Gründe, die jedenfalls nachteilige Auswirkungen auf weitere Überlassungen haben, soll nach Abs. 4 die aufschiebende Wirkung bei Berufungen gegen die Untersagung ausgeschlossen werden.

Die Abs. 5 und 6 regeln die Vorgangsweise hinsichtlich der grenzüberschreitenden Überlassung vom Ausland nach Österreich, die ausschließlich in ganz wenigen besonders gelagerten Fällen bewilligt werden soll. Dieser Ausnahmecharakter wird dadurch unterstrichen, daß eine Bewilligungserteilung nur im Einvernehmen des Bundesministers für Arbeit und Soziales und des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten in Betracht kommt. Die Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zielt auf eine Abstimmung mit den für Belange des Arbeitsmarktes wesentlichen wirtschaftlichen Kräften.

#### Zu § 20:

Neben den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung sollen gemäß Abs. 1 vor allem auch die

## 450 der Beilagen

23

Arbeitnehmerschutzbehörden und die Träger der Sozialversicherung entsprechend ihren Zuständigkeiten die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzentwurfes überwachen.

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

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

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

**Zu § 21:**

Abs. 1 soll sicherstellen, daß neben den Organen des Bundes, der Länder und Gemeinden, die bereits auf Grund des Art. 22 B-VG zur Amtshilfe verpflichtet sind, auch alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Rahmen ihres Wirkungsbereiches zur Hilfestellung bei der Erfüllung der im Gesetzentwurf vorgesehenen Aufgaben beizutragen haben. Besondere Bedeutung wird dabei der Mitwirkung der Träger der Sozialversicherung und der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zukommen.

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

**Zu § 22:**

Abs. 1 Z 1 enthält jene Straftatbestände, deren Erfüllung in jedem Fall als schwerer Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen angesehen werden muß. Damit die drohende Strafsanktion wirklich wesentlich zur Vermeidung gesetzwidriger Überlassungen beiträgt, muß sie insbesondere im Wiederholungsfall deutlich spürbare finanzielle Auswirkungen haben. Ohne eine empfindliche Mindeststrafe kann bei diesen Delikten eine präventive Wirkung nicht erwartet werden. Für Verstöße gegen das Arbeitsmarktförderungsgesetz waren bereits bisher Mindeststrafen vorgesehen (vgl. § 48

AMFG). Der breite Strafrahmen soll eine unterschiedliche Gewichtung der einzelnen Tatbestände je nach den Umständen im konkreten Einzelfall ermöglichen.

Abs. 1 Z 2 sanktioniert die Übertretung weiterer wichtiger Vorschriften.

Abs. 1 Z 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. 2 soll keineswegs zur Milderung der Geldstrafen anregen. Vielmehr sollen die oft beträchtlichen Erträge aus der Überlassungstätigkeit auch bei der Festsetzung der Strafen Berücksichtigung finden und zu entsprechend hohen Geldbußen Anlaß geben.

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

**Zu Art. II****Zu Z 1:**

Wie bereits bisher soll die Überlassung von Arbeitskräften als Vermittlung gelten, wenn der Überlasser nicht die Pflichten des Dienstgebers trägt. Die derzeitig noch geltende Formulierung des § 9 Abs. 4 AMFG hat große Auslegungsschwierigkeiten hervorgerufen (vgl. die Ausführungen im Allgemeinen Teil). Mit dem ausdrücklichen Abstellen auf die Pflichten des Dienstgebers sollte es möglich sein, eine Grauzone zwischen der Überlassung von Arbeitskräften im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und der nach dem AMFG verbotenen Arbeitsvermittlung durch Private zu verhindern. Insbesondere sollen die vom Geltungsbereich des Gesetzentwurfes ausgenommenen Überlassungen bei Verletzung der jeden Arbeitgeber treffenden Pflichten gegenüber den Arbeitskräften dem Vermittlungsverbot des AMFG unterliegen.

**Zu Z 2:**

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

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

### Zu Art. III

#### Zu Z 1:

Diese Bestimmung soll vor allem die Berücksichtigung der Interessen der Stammbelegschaft 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.

Normativ einwirkungsfähige Arbeitsbedingungen können durch eine solche Betriebsvereinbarung nur insoweit festgelegt werden, als derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarung zulässig sind. Insbesondere soll über den bisherigen Umfang des § 97 hinaus der Betriebsvereinbarung damit keine zusätzliche Kompetenz zur Regelung von Entgeltfragen eröffnet werden. Es sollen beispielsweise Vereinbarungen über die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften in einzelnen Abteilungen oder die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen an überlassene Arbeitskräfte getroffen werden können. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang etwa an die Festlegung von Höchstquoten für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte nur in bestimmten Abteilungen bzw. der Verzicht auf die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte in bestimmten Abteilungen, die Festlegung von Höchst- oder Mindestfristen für die Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte, Vereinbarung der Zustimmungspflicht bei Überschreiten bestimmter Quoten oder Fristen usw. Wenn über derartige Fragen keine Einigung erzielt werden kann, soll die Befassung der Schlichtungsstelle möglich sein.

#### Zu Z 2:

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

der Praxis bisher nicht unumstritten war, soll es nunmehr ausdrücklich im Gesetz verankert werden.

#### Zu Z 3:

Diese Änderung soll die Mißachtung der in Art. III Z 2 des Entwurfes eingeräumten Rechte unter Strafsanktion stellen und damit die Beachtung dieser Vorschrift gewährleisten.

### Zu Art. IV

Art. IV schließt eine bisher bestehende Lücke hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht für aus dem Ausland überlassene Arbeitskräfte. Da diese in der Regel keinen Wohnsitz in Österreich begründen und überdies meist in irgendeiner Form in ihrem Heimatstaat weiterversichert werden, waren sie bisher in Österreich nicht versicherungspflichtig, was insbesondere bei Krankheit oder Unfall sehr ungünstige Auswirkungen für die betroffenen Arbeitskräfte hatte und insgesamt zu einer problematischen Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitskräften führte. In Zukunft soll, soweit zwischenstaatliche Abkommen nicht anderes vorsehen, die Sozialversicherungspflicht für die grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräfte gegeben sein und den Beschäftiger treffen.

### Zu Art. V

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

Im einzelnen ist zu den Regelungen des Art. V folgendes zu sagen:

#### Zu Z 1:

Die Befähigungsnachweisverordnung für das neu konzessionierte Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften soll vom Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales erlassen werden.

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

#### Zu Z 2:

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

#### Zu Z 3:

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

1. Es werden die gleichen Begriffe wie im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz verwendet.
  2. Der Zugang zu diesem Gewerbe soll nur Österreichern offenstehen. Bei juristischen Personen und Personengesellschaften des Handelsrechtes müssen die zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organe bzw. die geschäftsführungs- und vertretungsbefugten Gesellschafter die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, wenn die Überlassung von Arbeitskräften im Verhältnis zu den sonstigen wirtschaftlichen Betätigungen des Unternehmens nicht nur in untergeordnetem Umfang ausgeübt wird.
  3. Die Konzessionerteilung erfolgt durch den Landeshauptmann (erste Instanz) bzw. durch den Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales (zweite Instanz). Im Hinblick auf die Bestimmung des § 361 Abs. 1 ist auch für die Konzessionsentziehung der Landeshauptmann (erste Instanz) bzw. der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales (zweite Instanz) zuständig. Diese Zuständigkeit im Entziehungsverfahren kommt auch durch das Klammerzitat des § 361 Abs. 1 im § 323 b Abs. 3 zum Ausdruck.
  4. Sowohl im Konzessionerteilungsverfahren als auch im Entziehungsverfahren wird dem Landesarbeitsamt, der Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Kammer für Arbeiter und Angestellte ein Anhörungsrecht eingeräumt; dieses soll sowohl im auf Antrag eingeleiteten als auch im amtswegig durchgeföhrten Entziehungsverfahren zustehen. Den genannten Stellen wird für den Fall einer dem jeweiligen Gutachten widersprechenden Entscheidung oder der Nichteinräumung des Anhörungsrechtes sowohl im Konzessionerteilungsverfahren als auch im Entziehungsverfahren ein Berufungsrecht eingeräumt.
- Die dargelegten Regelungen des Anhörungs-, Berufungs- und Antragsrechtes im Entziehungsverfahren sollen auch im Verfahren betreffend die Genehmigung der Bestellung eines Geschäftsführers oder eines Filialleiters oder die Genehmigung der Übertragung der Ausübung des Gewerbes an einen Pächter und für Verfahren betreffend den Widerruf nach § 91 Abs. 1 gelten.
5. Die Ausnahmen von der Konzessionspflicht sind auf das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz abgestellt; hiezu kommen noch Ausnahmen, die sich aus der wirtschaftlichen Praxis ergeben und die auch arbeitsmarktpolitisch minder relevant sind (§ 323 a Abs. 2 Z 1).

Unter vorübergehenden Überlassungen im Sinne des § 323 a Abs. 2 Z 1 sollen grundsätzlich nur kurzfristige Überlassungen verstanden werden, die einen unvorhersehbaren, dringenden Bedarf an Arbeitskräften in einem Unternehmen desselben Geschäftszweiges überbrücken. Schwierigkeiten bei der Auslegung des Begriffes „vorübergehende Überlassung“ sollen durch die Festsetzung einer Höchstdauer für derartige Überlassungen vermieden werden.

6. Im Rahmen der Zuverlässigkeitssprüfung soll der Gewährleistung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften durch den Gewerbetreibenden besonderes Gewicht zukommen. Die Verletzung von sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmer- schutzrechtes oder dem Sozialversicherungs- recht ergebenden Arbeitgeberverpflichtungen soll dann zur Abweisung des Konzessionsan- suchens mangels Vorliegen der erforderlichen Zuverlässigkeit führen, wenn es sich um wesentliche Verstöße gegen die genannten Vorschriften handelt (arg. erheblich verletzt).

#### Zu Z 4:

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

Von der Voraussetzung der Innehabung der österreichischen Staatsbürgerschaft für die Erlangung der Konzession durch Personen, die vor Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zur Ausübung des Gewerbes der Überlassung von Arbeitskräften berechtigt waren und das Gewerbe im Laufe des letzten Jahres tatsächlich ausgeübt haben, soll unter dem Gesichtspunkt möglichster Schonung wohlerworbener Rechte abgesehen werden.

#### Zu Z 5:

Der neue Abs. 11 des § 22 GewO 1973 macht eine Ergänzung der Vollziehungsklausel der Gewerbeordnung 1973 zugunsten des Bundesministers für Arbeit und Soziales erforderlich.

#### Zu Art. VI

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

Die Zuständigkeit für die Vollziehung des Gesetzentwurfes ergibt sich aus dem Wirkungsbereich der Bundesministerien nach dem Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76, in der Fassung des Art. I des Bundesgesetzes vom 12. März 1987, BGBl. Nr. 78.

## Textgegenüberstellung

### Geltende Fassung

### AMFG

#### § 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) Zu widerhandlungen gegen die Bestimmungen des § 9 Abs. 5 dieses Bundesgesetzes werden, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengerer 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 gilt auch die Überlassung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte, sofern der Überlasser nicht die Pflichten des Arbeitgebers trägt.

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

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

### ArbVG

### 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. ....
- 1 a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind;

**Geltende Fassung****Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern****§ 99. (1) bis (4)****Strafbestimmungen**

**§ 160.** (1) Zu widerhandlungen 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 strengerem Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 15 000 S zu ahnden.

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

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

§ 3. ....

(3) Als im Inland beschäftigt gelten unbeschadet und unvorgreiflich einer anderen zwischenstaatlichen Regelung insbesondere nicht die Dienstnehmer inländischer Betriebe für die Zeit ihrer dauernden Beschäftigung im Ausland, die ausschließlich für den Dienst im Ausland bestellten Reisenden, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, und Dienstnehmer, die sich in Begleitung eines Dienstgebers, der im Inland keinen Wohnsitz hat, nur vorübergehend im Inland aufhalten. Die Dienstnehmer eines ausländischen Betriebes, der im Inland keine Betriebsstätte (Niederlassung, Geschäftsstelle, Niederlage) unterhält, gelten nur

**Fassung des Entwurfes****Mitwirkung bei der Einstellung von Arbeitnehmern****§ 99. (1) bis (4)**

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften zu informieren, auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskräfte und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 89 bis 92 sind sinngemäß anzuwenden.

**Strafbestimmungen**

**§ 160.** (1) Zu widerhandlungen 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 bis 4 und den hiezu erlassenen Durchführungsbestimmungen sind, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengerem Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 15 000 S zu ahnden.

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

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

**ASVG**

§ 3. ....

(3) Als im Inland beschäftigt gelten unbeschadet und unvorgreiflich einer anderen zwischenstaatlichen Regelung insbesondere nicht die Dienstnehmer inländischer Betriebe für die Zeit ihrer dauernden Beschäftigung im Ausland, die ausschließlich für den Dienst im Ausland bestellten Reisenden, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, und Dienstnehmer, die sich in Begleitung eines Dienstgebers, der im Inland keinen Wohnsitz hat, nur vorübergehend im Inland aufhalten. Die Dienstnehmer eines ausländischen Betriebes, der im Inland keine Betriebsstätte (Niederlassung, Geschäftsstelle, Niederlage) unterhält, gelten nur

### Geltende Fassung

dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Beschäftigung (Tätigkeit) von einem im Inland gelegenen Wohnsitz aus ausüben und sie nicht auf Grund dieser Beschäftigung einem System der sozialen Sicherheit im Ausland unterliegen.

### § 35. . . . .

(2) Bei den nach § 4 Abs. 1 Z 4 und 5 Pflichtversicherten sowie den nach § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c Teilversicherten gilt der Träger der Einrichtung, in der die Ausbildung bzw. Unterbringung erfolgt, bei den nach § 4 Abs. 1 Z 8 Pflichtversicherten der Versicherungsträger, der die berufliche Ausbildung gewährt, bei den nach § 4 Abs. 1 Z 9 Pflichtversicherten die Entwicklungshilfeorganisation, bei der die Versicherten beschäftigt oder ausgebildet werden, als Dienstgeber. Bei Heimarbeitern (§ 4 Abs. 1 Z 7) gilt als Dienstgeber der Auftraggeber im Sinne der gesetzlichen Vorschriften über die Heimarbeit, auch wenn sich der Auftraggeber zur Weitergabe der Arbeit an die Heimarbeiter einer Mittelperson bedient.

### Fassung des Entwurfs

dann als im Inland beschäftigt, wenn sie ihre Beschäftigung (Tätigkeit) von einem im Inland gelegenen Wohnsitz aus ausüben und sie nicht auf Grund dieser Beschäftigung einem System der sozialen Sicherheit im Ausland unterliegen. Als im Inland beschäftigt gelten auch Personen, die gemäß § 16 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. XXXXX, bei einem inländischen Betrieb beschäftigt werden.

### § 35. . . . .

(2) Bei den nach § 4 Abs. 1 Z 4 und 5 Pflichtversicherten sowie den nach § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c Teilversicherten gilt der Träger der Einrichtung, in der die Ausbildung bzw. Unterbringung erfolgt, bei den nach § 4 Abs. 1 Z 8 Pflichtversicherten der Versicherungsträger, der die berufliche Ausbildung gewährt, bei den nach § 4 Abs. 1 Z 9 Pflichtversicherten die Entwicklungshilfeorganisation, bei der die Versicherten beschäftigt oder ausgebildet werden, als Dienstgeber. Bei Heimarbeitern (§ 4 Abs. 1 Z 7) gilt als Dienstgeber der Auftraggeber im Sinne der gesetzlichen Vorschriften über die Heimarbeit, auch wenn sich der Auftraggeber zur Weitergabe der Arbeit an die Heimarbeiter einer Mittelperson bedient. Bei den im § 3 Abs. 3 letzter Satz genannten Personen gilt der Beschäftiger im Sinne des § 3 Abs. 3 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes als Dienstgeber.