



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Präsidium des Nationalrates

Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	67. GE. 9. 89
Datum:	18. OKT. 1989
Verteilt	20. OKT. 1989 <i>Tut</i>

A. Prantner

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Telefon (0222) 501 65

Datum

WR-ZB-4211

Durchwahl 2592

12.10.1989

Betreff:

Entwurf eines Bundesgesetzes zur Regelung
des Glücksspielwesens und über die Änderung
des Bundeshaushaltsgesetzes
(Glücksspielgesetz - GSpG)
S t e l l u n g n a h m e

Der Österreichische Arbeiterkammertag übersendet 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

[Handwritten signature]

Der Kammeramtsdirektor:
iA

[Handwritten signature]

Beilagen



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 29-32 Postfach 534

An das
Bundesministerium
für Finanzen

Himmelpfortgasse 4 - 8
1015 W i e n

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Telefon (0222) 501 65

Datum

26 1100/18-V/14/89

WR/Mag.Weil/Bi/4211

2592

28.9.1989

Entwurf eines Bundesgesetzes zur Regelung
des Glücksspielwesens und über die Änderung
des Bundeshaushaltsgesetzes
(Glücksspielgesetz - GSpG)

Der Österreichische Arbeiterkammertag lehnt den durch das Glücksspielgesetz vorgesehenen Eingriff in Arbeitnehmerschutzbestimmungen auf das Entschiedenste ab. Die hier geplanten Maßnahmen betreffen zentrale Schutzmaßnahmen des Arbeitsrechts und fallen demnach unter die Verantwortlichkeit des Bundesministers für Arbeit und Soziales. In der Regel werden auch derartige Maßnahmen nicht ohne vorherige Befassung der Sozialpartner gesetzt.

Gegen die wesentlichen Bestimmungen des wirtschaftlichen Teiles dieses Gesetzentwurfes bestehen keine Einwendungen. Nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages kann aber bei der Neufassung des Glücksspielgesetzes auf eine Regelung der Kettenbriefspiele nicht verzichtet werden. Aufgrund des stetigen Anstiegs der Häufigkeit dieser Spiele ist es notwendig, sich dieser Problematik bewußt zu werden und diese in den Regelungsgegenstand des Glücksspielgesetzes aufzunehmen.

heh

Zu § 1:

Gemäß § 1 Abs 1 fallen Kettenbriefspiele nicht unter den Begriff der Glücksspiele im Sinne des Glücksspielgesetzes. Dies ist den Erläuterungen zu § 1 ausdrücklich zu entnehmen. Als Begründung dafür wird angeführt, daß in diesem Fall Gewinn und Verlust nicht vom Zufall, sondern vom Akquisitionstalent der Spielteilnehmer abhängen. Damit wird aber die Problematik rund um Kettenbriefspiele vollständig verkannt.

Kettenbriefspiele sind nach Ansicht des österreichischen Arbeiterkammertages dem gleichen Problemkreis zuzurechnen wie Glücksspiele, da hier ebenfalls ein hoher Gewinn bei Leistung eines niedrigen Einsatzes in Aussicht gestellt und dadurch die Spiel Leidenschaft der Teilnehmer ausgenützt wird. Diese Kettenbriefspiele funktionieren alle nach einem pyramidenartigen System der Ausbreitung des Teilnehmerkreises und können daher aufgrund mathematischer Gegebenheiten nicht so funktionieren, wie es von den Veranstaltern versprochen wird. Die Begründung, daß Gewinn und Verlust allein vom Akquisitionstalent der Spieler abhängen, kann nur für die Akquisition der unmittelbar nachfolgenden Teilnehmer herangezogen werden. Die Kette zieht sich aber wesentlich länger, sodaß der Teilnehmer ab einem bestimmten Zeitpunkt überhaupt keine Einflußmöglichkeit mehr auf den Spielverlauf hat. So kann der Teilnehmer auch den Ausfall von Spielern nicht beeinflussen. In der Praxis ergibt dies dann Gewinne für die Veranstalter (Erstgerihten), denen zum Teil nicht unbeträchtliche Verluste weiterer Teilnehmer gegenüberstehen.

Es ist zu beobachten, daß auf professioneller Basis betriebene Kettenbriefspiele - vor allem durch den Einsatz von Computerüberwachungen und Werbeveranstaltungen mit geschulten Werbern - eine stark steigende Tendenz aufweisen und in Zukunft durch den weiteren Ausbau von EDV-Überwachungssystemen, die vor allem eine gewisse Seriosität vermitteln sollen, noch mehr Marktanteile im Glücksspielbereich erreichen werden. In der Schweiz wurde dieser

Problembereich richtig erkannt und Kettenbriefspiele ausdrücklich verboten.

Der Österreichische Arbeiterkammertag schlägt daher vor, Kettenbriefspiele ausdrücklich in den Regelungsgegenstand des § 1 Abs. 1 zu übernehmen oder im Rahmen der Verordnungsermächtigung des § 1 Abs. 2 Kettenbriefspiele dem Glücksspielgesetz zu unterstellen.

Zu § 4 Abs 2:

Nach Auffassung des Österreichischen Arbeiterkammertages ist die Frist von 15 Sekunden pro Spiel noch zu kurz gewählt. Für "Dauerspieler" kann sich dadurch ein Einsatz von 5 1.200.-- pro Stunde ergeben. Bei derartigen Beträgen kann aber nicht mehr von "Bagatellglücksspielautomaten" gesprochen werden. Aufgrund der fehlenden Kontrolle und Aufsicht sollte daher die Spielzeit auf eine Minute erhöht werden.

Zu § 14 Abs 1:

Die Spielbedingungen sollten nicht nur im Amtsblatt zur Wiener Zeitung verlautbart und in den Vertriebsstellen des Konzessionärs zur Einsicht aufgelegt werden, sondern auch zur kostenlosen Mitnahme in allen Vertriebsstellen bereitgehalten werden.

Zu § 15:

Durch § 15 findet ein massiver Eingriff in Arbeitnehmerschutzbestimmungen statt, da die durch § 12 Abs 1 Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden für Arbeitnehmer des Konzessionärs auf 10 Stunden herabgesetzt wird und für weibliche Arbeitnehmer des Konzessionärs eine generelle Ausnahme vom Frauen-Nachtarbeitsgesetz verfügt wird.

Zunächst ist schon erstaunlich, daß hier zentrale Schutzmaßnahmen des Arbeitsrechts, das in die Ministerverantwortlichkeit des Bundesministers für Arbeit und Soziales fällt und in aller Regel nicht ohne vorherige Befassung der Sozialpartner geändert wird, in einem von einem anderen Ressort vorgelegten Entwurf gravierende Eingriffe erfahren sollen. Diese Vorgangsweise hält der Österreichische Arbeiterkammertag für mehr als befremdlich.

Inhaltlich sind beide vom Entwurf angestrebte Maßnahmen schärfstens abzulehnen. Beide Normen, die hier auf die Arbeitnehmer des Konzessionärs keine Anwendung finden sollen, entstammen einem Rechtskomplex, der in seiner Gesamtheit die Aufgabe hat, durch Reglementierung der Lage der Arbeitszeiten den Arbeitnehmern einen Mindeststandard an Lebensqualität zu sichern. Ausnahmen von diesen Mindeststandards werden in den sie regelnden Stammgesetzen (Arbeitszeitgesetz, Frauen-Nachtarbeitsgesetz) vom Gesetzgeber aus gutem Grund nur in engem Rahmen zugelassen. Bei derartigen Ausnahmeregelungen folgt der Gesetzgeber vor allem zwei Leitgedanken: Ausnahmen gibt es nur dann, wenn eine Interessenabwägung unabweisbaren anderen Interessen den Vorrang vor dem Schutzinteresse der Arbeitnehmer zugestehen muß und/oder wenn durch bestimmte Kontrollmechanismen (Genehmigung durch das Arbeitsinspektorat im Einzelfall, Regelung im Kollektivvertrag) sichergestellt wird, daß dem Erholungs- und Ruhebedürfnis der Arbeitnehmer insgesamt - zB durch Ersatzmaßnahmen - Genüge getan ist. Eine Erweiterung der Ausnahmebestimmungen von den geltenden Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen kommt daher für den Österreichischen Arbeiterkammertag erstens nur innerhalb dieser geschlossenen Systematik - also im Arbeitszeitgesetz und im Frauen-Nachtarbeitsgesetz - in Frage und zweitens nur unter der Voraussetzung, daß die oben genannten Kriterien erfüllt sind.

Dafür, daß diese Kriterien erfüllt sind (überwiegende dem Arbeitnehmerschutz entgegenstehende Interessen, behördliche oder kollektivvertragliche Kontrolle, Ausgleich für die Beschränkung des Schutzes), geben die Erläuterungen aber nicht den geringsten Hinweis. Die Feststellung, daß die gesonderte Regelung der Ruhezeiten

sowie die Ausnahme hinsichtlich des Nachtarbeitsverbots für weibliche Arbeitnehmer "aus den vorliegenden Geschäften inhärenten Gründen" erfolge (§ 12), ist eine Leerformel, die einer Sachdiskussion nicht zugänglich ist.

Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, daß - wenn wirklich gerechtfertigter Bedarf an einer Verkürzung der Ruhezeit besteht -, § 12 Abs 2 Arbeitszeitgesetz eine derartige Verkürzung durch Bescheid des Arbeitsinspektorates ermöglicht, wenn die Erholung der Arbeitnehmer durch andere Maßnahmen gesichert ist. Da es sich bei den von § 15 Abs 1 Entwurf erfaßten Arbeitnehmern um die Arbeitnehmer nur eines einzigen (!) Unternehmens handelt, ist diese Ausnahmemöglichkeit durch Bescheid sicherlich ausreichend und es muß eine Regelung mittels Gesetzes, das sich an nur einen Normadressaten richtet, als rechtstechnisch verfehlt und unnötig abgelehnt werden.

Warum weiters der Betrieb von Lotto, Toto, Klassenlotterie udgl. die Nachtarbeit von Frauen über die durch das Frauen-Nachtarbeitsgesetz eröffneten Möglichkeiten hinaus erfordert, ist unerfindlich. Alle dabei anfallenden Tätigkeiten können wohl genauso gut außerhalb der Nachtzeit im engeren Sinne erledigt werden. Das einzige Argument, das für ein nächtliches Durcharbeiten sprechen könnte, wäre, die Spieler so rasch wie möglich über die Höhe ihrer Gewinne zu informieren, da dies ja eine vorgängige Ermittlung der Trefferanzahl voraussetzt. Es kann nun aber sicher nicht behauptet werden, daß das Interesse der Spieler, einen halben oder ganzen Tag früher ihre Neugier befriedigt zu sehen, dem Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Familienleben der weiblichen Arbeitnehmer des Konzessionärs voranzustellen wäre.

Ebenso scharf zurückzuweisen wäre das Argument, eine raschere Gewinnbekanntgabe würde mehr Menschen zum Spielen anregen. Die Erläuterungen selber konzedieren, daß das völlige Unterbleiben von Glücksspielen eigentlich die Ideallösung wäre, daß aber, da der Spieltrieb der Menschen eine gegebene Realität sei, dieser wenigstens in möglichst geordnete Bahnen zu lenken sei. Es kann also

6.

kein Argument für Maßnahmen geben, die den Spieltrieb weiter anregen, insbesondere wenn dies zu Lasten des Arbeitnehmerschutzes geschieht.

Zu § 24 Abs 2:

Die Gründe der Ausschlußmöglichkeiten von der Leistungserbringung sollten im Gesetz ausdrücklich aufgezählt werden.

Zu § 24 Abs 3:

Es ist sinnvoll, daß Personen, die an einem krankhaften Spieltrieb leiden und dadurch ihre Existenz oder die ihrer Familien gefährden, sich auf Antrag bei der Spielbankleitung vom Spielbetrieb ganz oder teilweise ausschließen lassen können. Daß diese Möglichkeit von § 24 Abs 3 mitumfaßt ist, wird in den Erläuterungen (§ 15) auch ausdrücklich erwähnt. Es erscheint nun höchst wünschenswert, dieses Instrument zum Schutz Spielkranker insofern zu verstärken, als die Antragsmöglichkeit ausdrücklich in § 24 Abs 3 aufgenommen wird und dem Antragsteller vor allen Dingen auch ein Rechtsanspruch darauf eingeräumt wird, auf freiwilligen Antrag hin vom Besuch der Spielbanken ausgeschlossen zu werden.

Zu § 25:

Die vom Konzessionär festgelegte Spielordnung sollte nicht nur in geeigneter Weise durch Anschlag bekanntgemacht werden, sondern in der Spielbank kostenlos zur Mitnahme aufliegen.

Zu § 26 Abs 1:

Die Bestimmung, daß Arbeitnehmer des Konzessionärs österreichische Staatsbürger sein müssen, ist abzulehnen. Eine gesetzliche

Ungleichbehandlung von Ausländern darf - auch im Hinblick auf die Bestrebungen Österreichs in Richtung europäische Integration - ausschließlich dort und in dem Ausmaß erfolgen, als es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. In diesem Sinne ist auch das Ausländerbeschäftigungsgesetz gestaltet, das den Zugang für Ausländer zu inländischen Arbeitsplätzen an die Voraussetzung knüpft, daß keine inländischen Bewerber für den Platz zur Verfügung stehen. Der sachliche Grund hierfür ist offensichtlich derjenige, daß ein Staat primär um die Vollbeschäftigung seiner eigenen Staatsangehörigen bemüht sein muß, dafür zu sorgen hat, daß nicht durch ein für die Unternehmer beliebig verfügbares Reservoir an ausländischen Arbeitskräften Druck auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der inländischen Arbeitnehmer ausgeübt wird. Diesen Zielsetzungen würde jedoch durch die Anwendung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, dem der Konzessionär ohnedies unterworfen ist, vollaufgenüge getan. Der Ausschluß nichtösterreichischer Staatsbürger, auch von solchen Personen, die sonst weitgehend österreichischen Staatsbürgern gleichgestellt sind (zB Konventionsflüchtlinge) muß demnach in diesem Fall als sachlich völlig unbegründete Diskriminierung zurückgewiesen werden.

Zu § 26 Abs 2:

Im letzten Satz des Absatzes heißt es: "Der Konzessionär kann seinen Dienstnehmern ... Beiträge zur Cagnotte gewähren". Diese Terminologie ist schärfstens zurückzuweisen. Den Arbeitnehmern wurden Leistungen von ihren Arbeitgebern nur zu Zeiten "gewährt", als Beschäftigungsverhältnisse noch Herrschaftsverhältnisse waren. Im heutigen Arbeitsrecht werden Leistungen zwischen gleichberechtigten Vertragsparteien - respektive in kollektiven Rechtsnormen - vereinbart.

Zu § 26 Abs 4:

Wie nach der bisherigen Rechtslage ist die Aufteilung der Cagnotte unter die Arbeitnehmer des Konzessionärs durch einen

Kollektivvertrag und durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln. Ein derartiger Kollektivvertrag ist auch gemäß den gesetzlichen Normen, durch die der Kollektivvertragsabschluß geregelt wird, zwischen der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Gewerkschaft der Privatangestellten abgeschlossen worden.

Obwohl sich der Wortlaut der Bestimmung insofern nicht geändert hat, meinen die Erläuterungen nunmehr auf Seite 16, daß die Regelung der Cagnotte "im Rahmen eines Kollektivvertrages zwischen der Spielbankunternehmung und einer kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung der Dienstnehmer" zu erfolgen habe. Diese Auslegung der Erläuterungen, daß also an die Stelle einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber die Unternehmung selbst zu treten habe, geht erstens aus dem Gesetzestext in keiner Weise hervor, weshalb hier weiterhin die allgemeinen Regeln im ersten Hauptstück des Arbeitsverfassungsgesetzes gelten müssen, und ist zweitens auch inhaltlich abzulehnen. Die österreichische Rechtsordnung hat sich eindeutig gegen die Kollektivvertragsfähigkeit von einzelnen Arbeitgebern - mit bestimmten engen Ausnahmen - entschieden, weil sie von der Auffassung ausgegangen ist, daß im Rahmen von Kollektivvertragsabschlüssen die großen Verbände besser als Einzelunternehmen geeignet sind, die intensive volkswirtschaftliche und soziale Verzahnung zu berücksichtigen, die letzten Endes zwischen allen Arbeitsverhältnissen existiert. Solange dieser Grundgedanke seine Gültigkeit hat - und dies könnte nur in einer umfassenden Diskussion neu überdacht werden - darf an seiner konsequenten Durchsetzung nicht gerüttelt und die Geschlossenheit des Systems des österreichischen Kollektivvertragsrechts dadurch nicht in Gefahr gebracht werden.

Die Erläuterungen müßten dementsprechend richtiggestellt werden.

Zu § 54 Abs 2:

Gemäß dieser Bestimmung werden Verstöße gegen das Verbot der Teilnahme an ausländischen Glücksspielen, die nicht vorsätzlich begangen worden sind, mit einer Geldstrafe bis zu S 40.000.- geahndet. Es erscheint paradox, wie sich jemand fahrlässig an ausländischen Glücksspielen beteiligen soll. Sollte dies dennoch möglich sein, wäre eine Strafe hierfür aber sicher nicht gerechtfertigt. Umsomehr gilt dies für ein weder vorsätzliches noch fahrlässiges, also schuldloses Handeln. Dem österreichischen Strafrecht und Verwaltungsstrafrecht sind derartige Bestimmungen fremd. § 54 Abs 2 letzter Halbsatz ist daher aus rechtsstaatlichen Erwägungen abzulehnen.

Zu Abschnitt III, Artikel I Abs 2:

Die Umstellungsphase für diejenigen Glücksspielautomaten, deren Spielintervall weniger als 15 Sekunden beträgt, ist zu lang gewählt. Da es sich bei diesen Geräten im Regelfall um technisch hochwertige Spielautomaten handelt, kann eine derartige Umstellung rasch durchgeführt werden. Daher sollte die Frist für die Umstellung auf längere Intervalle maximal ein Jahr betragen.

Der Präsident:

Der Kammeramtsdirektor:

