

47 SN-182/ME

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

GZ 10.161/2-4/97

An das
Präsidium des Nationalrates

in Wien

1010 Wien, den 3. Oktober 1997

Stubenring 1

Telefon (01) 711 00

Telex 111145

Telefax 715 82 58

DVR: 0017001

P.S.K.Kto.05070.004

Auskunft:

Strunz

Klappe: 2257

Betrifft GESETZENTWURF	
Zi.	74-GE/1997
Datum:	6. OKT. 1997
Verteilt:	7. Okt. 1997

Dr. Moser

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes über die Errichtung einer Betriebsgesellschaft für Bundessporteinrichtungen - BSEG und eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundessportförderungsgesetz geändert wird;

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übermittelt in der Beilage 25 Exemplare seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Errichtung einer Betriebsgesellschaft für Bundessporteinrichtungen - BSEG und eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundessportförderungsgesetz geändert wird.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Bundesministerin:

i. V. S c h e e r

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

GZ 10.316/2-4/97

An das
Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2
A-1014 Wien

1010 Wien, den 3. Oktober 1997
Stubenring 1
Telefon (01) 711 00
Telex 111145
Telefax 715 82 58
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.05070.004
Auskunft:
Strunz
Klappe: 2257

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes über die Errichtung einer Betriebsgesellschaft für Bundessporteinrichtungen - BSEG und eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundessportförderungsgesetz geändert wird;

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales nimmt zu dem vom Bundeskanzleramt mit Schreiben vom 16. September 1997, GZ 180.310/135-I/8/97, vorgelegten Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem im Betreff angeführten Gegenstand, wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1 § 5 Abs. 3:

Der Begriff „Bedienstete“ ist durch den Begriff „Arbeitnehmer“ zu ersetzen.

Zu Artikel 1 § 9 Abs. 4:

1. Regelung bezüglich der Anwendbarkeit des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes

Der vorgesehenen Regelung zur Geltung u.a. des Bundesgesetzes über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG), BGBl. Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 47/1997, dürfte ein Mißverständnis zum Regelungsbe-
reich und zur Systematik des ASchG bzw. des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes, BGBl. Nr. 164/1977, zugrunde liegen:

- Das ASchG gilt gem. § 1 Abs. 1 grundsätzlich für die Beschäftigung aller Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (§ 2 Abs. 2 ASchG), außer es liegt eine Ausnahme vom Geltungsbereich im Sinne des § 1 Abs. 2 oder Abs. 3 ASchG vor. Das ASchG gilt - bezogen auf den Entwurf - daher künftig für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen der zu errichtenden BSE-GesmbH.

- Für die Anwendbarkeit oder Nichtanwendbarkeit des ASchG hinsichtlich der Bundesbediensteten ist gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 ASchG auch nicht ausschlaggebend, ob ein öffentlich-rechtliches oder privatrechtliches Dienstverhältnis zum Bund besteht.
- Die Ausnahme vom ASchG-Geltungsbereich in § 1 Abs. 2 Z 2 ASchG gilt nur für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des Bundes, die in Dienststellen, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz anzuwenden ist, beschäftigt werden. Nur Bedienstete des Bundes, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, sind gemäß § 1 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 (ArbIG), BGBl. Nr. 27/1993, vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen. Dies würde - bezogen auf den vorliegenden Entwurf - z.B. für jene Bundesbediensteten gelten, die künftig im - dem BKA als Dienststelle nachgeordneten - Amt der Bundessporteinrichtungen (§ 9 Abs. 1 des Entwurfs) beschäftigt werden und daher dem Bundesbediensteten-Schutzgesetz (BSG) unterliegen.
- Das ASchG gilt auch für die Beschäftigung von Bundesbediensteten, die in Betrieben anderer Personen tätig sind (z.B. dienstzugeteilt, als „lebende Subvention“ oder überlassene Arbeitskräfte), was - wie dem Entwurf entnommen werden kann - künftig z.B. auf die in der BSZ Südstadt beschäftigten Bundesbediensteten zutreffen wird.

Aufgrund der vorgesehenen Formulierung des § 9 Abs. 4 („ausgenommen für die dienstzugeteilten Beamten“) wird aber (iVm § 9 Abs. 2) die Geltung des ASchG für die künftigen Bundessporteinrichtungen dienstzugeteilten Beamten/Beamtinnen dem Wortlaut nach von der derzeitigen Ernennung aus einem bestimmten Planstellenbereich abhängig gemacht (Beamte lt. § 9 Abs. 2 Satz 1 gegenüber Beamten lt. Satz 2 “dienstzugeteilt“).

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf § 9 ASchG, wonach für den Fall, daß eine Überlassung im Sinne des § 9 ASchG vorliegt, für die Dauer der Überlassung die jeweiligen Beschäftiger/Beschäftigerinnen als Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen im Sinne des ASchG gelten und die entsprechenden Pflichten zu erfüllen haben. Eine Überlassung im Sinne des ASchG liegt nur dann vor, wenn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Es ist nicht erforderlich, daß eine Überlassung im Sinne des Arbeitskräfte-Überlassungsgesetzes vorliegt.

- Es besteht daher Verantwortlichkeit des Beschäftigers/der Beschäftigerin für die Einhaltung des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes.

- Für die Einhaltung der Bestimmungen des Verwendungsschutzes (z.B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Mutterschutzgesetz) besteht eine Verantwortlichkeit sowohl der Beschäftigten/Beschäftigteninnen als auch der Überlasser/Überlasserinnen.

Weiters ist auf die Koordinationspflichten gem. § 8 ASchG hinzuweisen.

Die vorgesehene Regelung des § 9 Abs. 4 wäre daher entsprechend umzugestalten bzw. es könnte diese Regelung hinsichtlich des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes zur Gänze entfallen, wodurch Rechtskonformität mit dem ASchG und BSG hergestellt wäre. Eine Umsetzung des § 9 Abs. 4 laut vorliegendem Entwurf erscheint jedoch bedenklich, weil die Regelungssystematik des ASchG nicht berücksichtigt wird und geeignet ist, Rechtsunsicherheiten herbeizuführen.

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales macht darauf aufmerksam, daß - wie den Erläuterungen zu entnehmen ist - die finanziellen Folgen für die Bundessporteinrichtungen, die infolge der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen diesen entstehen werden, bisher unberücksichtigt geblieben sind.

2. Regelung bezüglich der Anwendbarkeit des Arbeiterkammergesetzes

Die Regelungen bezüglich der Anwendbarkeit des Arbeiterkammergesetzes 1992 (AKG) auf die bei den Bundessporteinrichtungen beschäftigten Bundesbeamten/Bundesbeamtinnen hat bloß deklarative Bedeutung, sodaß das AKG nicht geändert wird. Schon aufgrund der geltenden Zugehörigkeitsbestimmungen im AKG ergibt sich, daß die genannten Beamten/Beamtinnen kammerzugehörig sind.

Zweifel könnte es lediglich hinsichtlich der Beamten/Beamtinnen geben, die beim „Amt der Bundessporteinrichtungen“ (§ 9 Abs. 1) selbst verwendet werden; dies jedoch auch nur dann, wenn dieses Amt eine eigene Dienststelle im Sinne des AKG ist, die hoheitliche Aufgaben wahrnimmt. Eine solche Beurteilung setzt allerdings voraus, daß das Amt eine eigene organisatorische Einheit, getrennt von der „Bundessporteinrichtungen Betriebsgesellschaft mbH“ bzw. den einzelnen Bundessporteinrichtungen, ist. Nur wenn das Amt eine solche selbständige Dienststelle und in Vollziehung der Gesetze (als Dienstbehörde) tätig ist, würde sich aufgrund der Ausnahmebestimmung des § 10 Abs. 2 Z 1 lit. a AKG ergeben, daß die dort beschäftigten Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen nicht kammerzugehörig sind. Soweit § 9 Abs. 4 auch diese Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen in das AKG einbezieht, liegt daher eine echte *lex fugitiva*

vor. Die Formulierung des § 9 Abs. 4 legt jedoch den Schluß nahe, daß dies ohnehin nicht beabsichtigt ist; in der genannten Bestimmung wird nämlich auf Beamte/Beamtinnen gemäß § 9 Abs. 2 verwiesen, also auf im Bereich der Bundessporteinrichtungen beschäftigte Beamte/Beamtinnen.

Bildet das Amt hingegen keine organisatorische Einheit, so ist § 9 Abs. 4 jedenfalls lediglich als Klarstellung der Kammerzugehörigkeit aller Bediensteten der „Bundessporteinrichtungen Betriebsgesellschaft mbH“ bzw. der einzelnen Bundessporteinrichtungen zu sehen.

3. Regelung bezüglich der Anwendbarkeit des Arbeitsverfassungsgesetzes

Zur Regelung bezüglich der Anwendbarkeit des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) ist zu bemerken, daß hier zwischen dem I. und II. Teil des ArbVG zu unterscheiden ist. Soweit § 9 Abs. 4 die im Bereich der Bundessporteinrichtungen beschäftigten Beamten/Beamtinnen in den I. Teil des ArbVG (kollektive Rechtsgestaltung) einbezieht, liegt eine Ausdehnung des Geltungsbereiches des ArbVG vor. Dies folgt aus § 1 Abs. 1 ArbVG, wonach die Bestimmungen des I. Teiles nur für Arbeitsverhältnisse gelten, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

Soweit hingegen die genannten Beamten/Beamtinnen in den Geltungsbereich des II. Teiles des ArbVG (Betriebsverfassung) einbezogen werden, ergibt sich dessen Anwendung schon aus dem Charakter der „Bundessporteinrichtungen Betriebsgesellschaft mbH“ bzw. der einzelnen Bundessporteinrichtungen als Betrieb. Hinsichtlich der Interessenvertretung im Betrieb bedeutet dies, daß auch diese Beamten/Beamtinnen zu den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen im Sinne des ArbVG zählen und vom Betriebsrat mitvertreten werden, soweit es sich nicht um Angelegenheiten aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis handelt. Dafür ist an sich ein Organ nach dem Personalvertretungsgesetz zuständig; im Ergebnis bedeutet dies, daß bei einer solchen Konstruktion die Beamten/Beamtinnen doppelt vertreten werden, nämlich durch den Betriebsrat im Verhältnis zum Betriebsinhaber des Betriebes, in dem sie beschäftigt sind, und durch die Personalvertretung im Verhältnis zu ihrem Dienstgeber.

Wenn aber für die genannten Beamten/Beamtinnen die ausschließliche Geltung des ArbVG beabsichtigt ist, ist darauf hinzuweisen, daß dem Betriebsrat damit auch Befugnisse gegenüber dem Dienstgeber Bund zukommen müßten. Dies ist insofern problematisch, als sich einerseits der Betriebsrat nicht ausschließlich aus Beamten/Beamtinnen, die in einem Dienstverhältnis

zum Bund stehen, zusammensetzen wird, andererseits der Betriebsrat kein Organ im Sinne des Personalvertretungsgesetzes ist. Da das ArbVG den Organen der Arbeitnehmerschaft andere Befugnisse und Mitwirkungsrechte als das Personalvertretungsgesetz bietet, könnten im Ergebnis manche Befugnisse der Personalvertretung aufgrund mangelnder Kompetenz der Organe nach dem ArbVG nicht wahrgenommen werden. Will man die dargestellte Doppelvertretung vermeiden und den Betriebsrat zum einzigen Vertretungsorgan sowohl gegenüber dem Betriebsinhaber als auch gegenüber dem Dienstgeber Bund machen, so müsste der Betriebsrat ausdrücklich zu einem Organ im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erklärt werden, dem insoweit dieselben Befugnisse zukommen wie einem Dienststellenausschuß.

Zu Artikel 1 § 10:

Maßgeblich für den Zeitpunkt des Betriebsüberganges ist der Übergang der tatsächlichen Verfügungsgewalt des Veräußerers auf den Erwerber (vgl. Binder, Die österreichische Betriebsübergangsregelung, DRdA 1996,1). Im gegenständlichen Entwurf ist dieser Zeitpunkt nicht genau determiniert.

Weiters sollte in den Erläuterungen klargestellt werden, daß mit Betriebsübergang auf die Bundessporteinrichtungen-Betriebsgesellschaft m.b.H die Vertragsbediensteten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im Sinne des Arbeitsrechtes werden. Soweit die Bediensteten Angestelltentätigkeiten verrichten, gilt das Angestelltengesetz, sofern nicht die günstigeren Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes im Sinne der Betriebsübergangsrichtlinie (BÜ-RL) aufrecht zu erhalten sind. Weiters wäre klarzustellen, daß für neue Dienstverhältnisse jedenfalls Arbeitsrecht anzuwenden ist.

Zu Artikel I § 14:

Da eine Vollzugsklausel betreffend § 10 Abs. 1 fehlt, hat es in der Ziffer 3 zu heißen:

„3. Hinsichtlich des § 9 Abs. 4 und § 10 Abs. 1 der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales;“

Mit freundlichen Grüßen
Für die Bundesministerin:

i. V. S c h e e r

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

