



Industriellenvereinigung

Präsidium
des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zi. 84	-GE/19. 17
Datum:	2. DEZ. 1997
Verteilt	2.12.1997

Wien, 28.11.1997
Dr.Du/lc

Dr. Kager

**Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-
Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das
Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden**

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu obigem
Gesetzentwurf.

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

Dr. W. Tritremmel

Dr. F. Dungal

Beilagen



Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wien, 28.11. 1997

Dr. Du/lc

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-
Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Arbeits-
und Sozialgerichtsgesetz geändert werden - Zl. 51.145/18-1/97

Wir danken für die Übermittlung des obigen Entwurfes und gestatten uns, hiezu wie folgt
Stellung zu nehmen:

1. Zum AVRAG

Zu § 7 a Abs 2:

Die schon anlässlich der Verabschiedung des Antimißbrauchsgesetzes vorgebrachten grundsätzlichen Bedenken gegen das Prinzip der Solidarhaftung bleiben auch bei der im Entwurf vorgesehenen Beschränkung auf den Bereich außerhalb des EWR aufrecht. Die Beibehaltung dieses Haftungsprinzips könnte allenfalls bei Erreichen einer befriedigenden Gesamtlösung diskutiert werden.

Zu § 7 a Abs 3:

Hinsichtlich des entsandten Arbeitnehmern einzuräumenden Urlaubsanspruches halten wir eine Aliquotierung des Differenzanspruches ab Beginn der Entsendung entsprechend ihrer Dauer für angezeigt. Regelungen für dem BUAG unterliegende Arbeitnehmer sollten vom Ergebnis der hiezu laufenden Sonderverhandlungen abhängig gemacht werden.

Zu § 7 b Abs 1:

Die Bereithaltung des Dienstzettels am Ort des Arbeitseinsatzes gem Z 3 soll dem entsandten Arbeitnehmer nach den Erläuterungen vor allem die gerichtliche Durchsetzung seiner Ansprüche in Österreich erleichtern. Angesichts der sich schon aus der einschlägigen EU-Richtlinie ergebenden umfassenden Informationspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer ist eine zusätzliche Regelung jedoch nicht erforderlich.

Zu § 7 b Abs 3:

Nach den aus der Praxis mitgeteilten Erfahrungen ist die vorgesehene Meldung der Beschäftigung spätestens einen Monat vor Arbeitsaufnahme nicht durchführbar. Wir treten daher für eine Streichung dieser Frist ein. Darüber hinaus erscheint es mehr als problematisch, dem einzelnen Arbeitnehmer Arbeitgeberpflichten aufzubürden und darüber hinaus allfällige Fehlhandlungen unter Strafe zu stellen.

Zu § 7 c:

Statt der bisherigen, dem Recht der EU widersprechenden Solidarhaftung für Entgeltansprüche grenzüberschreitend entsandter oder überlassener Arbeitnehmer aus dem EWR-Bereich soll nach dem Entwurf eine Bürgenhaftung des inländischen Auftraggebers für den Baubereich bestehen, unabhängig davon, ob der Auftragnehmer aus dem Inland oder einem anderen EWR-Staat stammt. Eine solche Regelung muß mit allem Nachdruck zurückgewiesen werden. Sie liefe darauf hinaus, den EU-widrigen Rechtszustand bei den Anwendungsfällen der Entsenderichtlinie dadurch sanieren zu wollen, daß ohne jedes soziale Schutzbedürfnis inländische Unternehmen im Zusammenhang mit - zahlenmäßig weit überwiegenden - Leistungserbringungen ohne Auslandsbezug mit untragbaren Zusatzhaftungen belastet werden. Diese Regelung kann auch nicht durch allfällige Probleme bei der Durchsetzung von Rechtsansprüchen der ausländischen Arbeitnehmer gerechtfertigt werden. Zur Diskussion von Lösungen, die diesen Schwierigkeiten Rechnung tragen, sind wir allerdings nach wie vor bereit.

2. Zum AÜGZu § 1 Abs 2 Z 5:

Die Klarstellung zum sogenannten Konzernprivileg wird grundsätzlich begrüßt. Vor einer endgültigen Regelung sollte allerdings an Hand der in Frage kommenden Fallkonstellationen

noch überprüft werden, ob durch den Hinweis auf ausländisches Recht bedingte Rechtsunsicherheiten bezüglich der heranzuziehenden Konzerndefinition und allfällige Ungleichbehandlungen insbesondere österreichischer Konzernunternehmen vermieden werden könnten.

Die in den Erläuterungen enthaltenen Ausführungen zu Überlassungen als Betriebszweck sind als ungerechtfertigte Einschränkung des Konzernprivilegs abzulehnen.

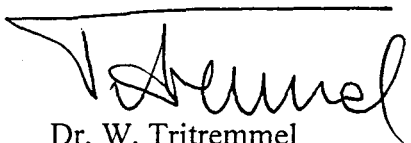
Zu §§ 12 a, 13 Abs 6, 17 Abs 2:

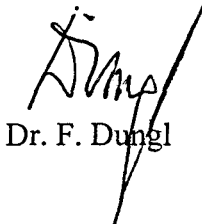
Die hier vorgesehenen zusätzlichen Verpflichtungen für Beschäftigter bzw Überlasser werden abgelehnt, da sie sich zum Teil auf nicht von der Richtlinie betroffene Überlassungsvorgänge beziehen, zum Teil zu nicht gerechtfertigten Doppelverpflichtungen führen.

25 Exemplare dieser Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG


Dr. W. Tritremmel


Dr. F. Dugl