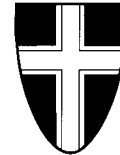


WIENER LANDESREGIERUNG



Dienststelle MD-Verfassungs- und
Rechtsmittelbüro

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82334

MD-VfR - 1421/98

Wien, 28. Juli 1998

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das ArbeitnehmerInnen-
schutzgesetz und Artikel VI des
Bundesgesetzes BGBl. Nr. 450/1994
geändert werden;
Begutachtung;
Stellungnahme

Betrifft	GESETZENTWURF
Zl.	63-GE / 19 98
Datum:	30. Juli 1998
Verteilt	31.7.98 J/

An das
Präsidium des Nationalrates

J. Jankowitsch

Das Amt der Wiener Landesregierung übermittelt in der Beilage
25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu dem im Betreff ge-
nannten Gesetzentwurf.

Für den Landesamtsdirektor:

Beilage
(25fach)

J. Jankowitsch
Dr. Jankowitsch
Obersenatsrat

AMT DER
WIENER LANDESREGIERUNGDienststelle MD-Verfassungs- und
Rechtsmittelbüro

Adresse 1082 Wien, Rathaus

Telefonnummer 40 00-82334

MD-VfR - 1421/98

Wien, 28. Juli 1998

Entwurf eines Bundesgesetzes,
mit dem das ArbeitnehmerInnen-
schutzgesetz und Artikel VI des
Bundesgesetzes BGBl. Nr. 450/1994
geändert werden;
Begutachtung;
Stellungnahme

zu Zl. 61.130/11-3/98

An das
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Zu dem mit Schreiben vom 10. Juni 1998 übermittelten Entwurf
eines Bundesgesetzes, mit dem das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
und Artikel VI des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 450/1994 geändert
werden, wird nach Anhörung des Unabhängigen Verwaltungssenates
Wien wie folgt Stellung genommen:

Zu § 2:

Im Abs. 1 ist eine Definition des Arbeitgeberbegriffes vorgese-
hen. Diese Definition ist nicht EU-konform, weil sie die Defi-
nition des Arbeitgeberbegriffes im Art. 3 lit. b der Richtli-
nie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen
zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der
Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 nicht korrekt
wiedergibt. Nach dieser Richtlinie ist nämlich Arbeitgeber jede

natürliche oder juristische Person, die als Vertragspartei des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb trägt.

Vor allem aber würde die in Rede stehende Definition des Arbeitgeberbegriffes zu erheblichen Rechtslücken führen, welche aus dem unterschiedlichen Regelungsgefüge der einschlägigen EG-Richtlinien einerseits und der einschlägigen österreichischen Bestimmungen andererseits herrühren. Die zitierte EG-Richtlinie definiert nämlich offensichtlich deswegen als Arbeitgeber lediglich die Vertragspartei des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer, weil die Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 grundsätzlich alle Formen von Arbeitskräfteüberlassung auch innerbetrieblicher Art erfaßt. Die letztgenannte Richtlinie gilt nämlich unter anderem gemäß Art. 1 Z 2 wörtlich für „Leiharbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitsunternehmen als Arbeitgeber einerseits und einem Arbeitnehmer andererseits, wobei letzterer zur Verfügung gestellt wird, um für und unter der Kontrolle eines entleihenden Unternehmens und/oder einer entleihenden Einrichtung zu arbeiten“.

Gemäß Art. 8 dieser Richtlinie haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit das entleihende Unternehmen und/oder die entleihende Einrichtung während der Dauer des Arbeitsauftrages für die Bedingungen der Arbeitsausführung verantwortlich ist. Ausnahmeregelungen etwa dahingehend, daß die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb eines Konzerns oder einer Arbeitsgemeinschaft nicht erfaßt wäre, beinhaltet die Richtlinie nicht. Die Fälle, in denen der Arbeitnehmer im Betrieb einer anderen Person beschäftigt wird als derjenigen, mit dem der Arbeitsvertrag besteht, sind damit auf europarechtlicher Ebene grundsätzlich vollständig erfaßt.

Auf österreichischer Ebene ist hingegen der Zusammenhalt zwischen dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zu beachten. Nach der beabsichtigten Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes wäre Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes nur mehr der Vertragspartner des Beschäftigungsverhältnisses. Zwar bestimmt auf der anderen Seite § 6 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, daß für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers dieser als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt. Jedoch bestehen hinsichtlich des Geltungsbereiches des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zahlreiche Ausnahmen. Insbesondere sind gemäß § 1 Abs. 2 Z 4 und 5 leg. cit. folgende Fälle vom Anwendungsbereich des zitierten Gesetzes ausgenommen:

„4. Die Überlassung von Arbeitskräften innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft oder bei der betrieblichen Zusammenarbeit,

- a) zur Erfüllung gemeinsam übernommener Aufträge,
- 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 und des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, sofern die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört.“

In diesen Fällen wäre der Beschäftiger für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften nicht mehr verantwortlich, weil er weder Arbeitgeber im Sinne der mit der vorliegenden Novelle neugeschaffenen Definition wäre noch das Beschäftigungsverhältnis dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz unterliegt.

Daß ein solcher Beschäftiger aber dennoch als Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlich sein muß, ergibt sich bereits aus der praktischen Notwen-

digkeit, daß oft nur diese Person in der Lage ist, für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen tatsächlich Sorge zu tragen. Auch läßt sich aus der Richtlinie 91/383/EWG das Erfordernis ableiten, daß Österreich für alle Formen der Arbeitskräfteüberlassung im Sinn der Richtliniendefinition - insbesondere auch für die vom Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nicht erfaßten inner- bzw. zwischenbetrieblichen Überlassungen - die Verantwortlichkeit des Beschäftigers als Arbeitgeber festlegt.

Es ist daher Vorsorge zu treffen, daß die im § 2 Abs. 1 des Entwurfes vorgesehene Arbeitgeberdefinition auch alle diejenigen Personen einschließt, die - ohne Vertragspartei des Arbeitnehmers zu sein - nicht bereits auf Grund des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes die Verantwortung eines Arbeitgebers tragen.

Zu § 78:

Im Abs. 7 des Entwurfes hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

Bei der Vielfalt an Aufgaben, die die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner zu erfüllen haben, erhebt sich die Frage, ob nicht ergänzend zu den Begehungen noch andere Formen der Betreuung durch Präventivfachkräfte in Betracht zu ziehen sind, etwa telefonische Beratungen und Auskünfte sowie arbeitsmedizinische Untersuchungen, die nicht in der Arbeitsstätte durchgeführt werden können oder müssen. Eine Verpflichtung der Präventivfachkräfte, auch solche ergänzende Leistungen zu erbringen, könnte nämlich dann als fraglich angesehen werden, wenn die Betreuung wie vorgesehen nach dem Wortlaut des Gesetzes auf die Begehungen eingeschränkt wird. Dieser Umstand ist auch für die Gestaltung von Verträgen mit externen Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern von Bedeutung.


Zu § 90:

Im Abs. 1 Z 1 sollte es statt „die Voraussetzungen für die Zulassung der Fachausbildung“ lauten „die Voraussetzungen für die Zulassung zur Fachausbildung“.

Gleichzeitig werden 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme an das Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Für den Landesamtsdirektor:

OMR Dr. Krasa


Dr. Jankowitsch
Obersenatsrat