

Vorblatt

Problem:

Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 („Leiharbeitsrichtlinie“) ist bis 5. Dezember 2011 in nationales Recht umzusetzen. Die Richtlinie sieht eine Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit den Arbeitskräften des Beschäftigerbetriebes vor. Diese Gleichbehandlung umfasst die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Beschäftigerbetriebes und schließt auch einen Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen mit ein (wie Gemeinschaftsverpflegung, Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel).

Der Arbeitnehmerschutz für überlassene Arbeitskräfte ist auf Grund mangelnder Koordination zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetrieben oftmals unzureichend.

Ziel:

Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht, insbesondere ausdrückliche Verankerung der Gleichstellung und Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit ArbeitnehmerInnen des Beschäftigers und damit auch des aus der Verpflichtung zur Gleichbehandlung zwingend ableitbaren Diskriminierungsverbotes im Dreiecksverhältnis Überlasser, Beschäftiger und überlassene Arbeitskraft. Anpassung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes und des Landarbeitsgesetzes 1984 an den von der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) geforderten Inhalt.

Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes für überlassene Arbeitskräfte durch Verstärkung der Koordination zwischen Überlasser- und Beschäftigerbetriebe.

Inhalt/Problemlösung:

Sicherstellung der Gleichbehandlung im Dreiecksverhältnis Überlasser, Beschäftiger und überlassene Arbeitskraft. Sicherung der Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit der Stammbesellschaft der Beschäftigerbetriebe hinsichtlich Entgelt, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Zugang zu betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und Information über offene Stellen. Verstärkung der Informationspflichten von Überlasser- und Beschäftigerbetrieben betreffend ArbeitnehmerInnenschutz.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen:

Die gesetzliche Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie hat keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Es wird mit keinen wesentlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort gerechnet.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Bürger/innen vorgesehen.

Die Verstärkung von drei bestehenden Informationspflichten bei Arbeitskräfteüberlassung (§ 9 Abs. 3 Z 1 und Z 2, § 9 Abs. 3 Z 3 und § 9 Abs. 4 ASchG) führen zu einer geringfügigen Erhöhung der Verwaltungslasten für Unternehmen, die Arbeitskräfte überlassen und für Unternehmen, die überlassene Arbeitskräfte beschäftigen. Durch die geänderten Informationsverpflichtungen für Unternehmen werden insgesamt Verwaltungslasten von rund 60 000 Euro pro Jahr für Unternehmen verursacht; im Einzelnen liegen die Verwaltungslasten jeweils unter der Bagatellgrenze.

Die Änderung der Verpflichtung zur regelmäßigen Übermittlung bestimmter Informationen gemäß § 13 Abs. 4 AÜG führt zu keiner Erhöhung der Verwaltungslasten für Unternehmen. Die zeitnähere viermal jährliche elektronische Übermittlung von gemäß § 13 Abs. 2 AÜG erfassten Daten geringeren Umfanges wurde von den zuständigen Interessenvertretern ausdrücklich befürwortet. Zur Entlastung der Arbeitgeber sollen beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger vorhandene Daten herangezogen werden.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Durch die vorgesehene Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit der Stammebelegschaft werden Nachteile der Arbeitskräfteüberlassung so weit wie möglich ausgeglichen.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit dem Entwurf wird die Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit in nationales Recht umgesetzt.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Art. 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984) ist ein Grundsatzgesetz nach Art. 12 B-VG.

Erläuterungen**Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes):****Zu Z 1 und 2 (§ 1 Abs. 2 Z 2 und Abs. 2a AÜG):**

Die Änderung ergibt sich aus der verfassungsrechtlich festgelegten Kompetenzabgrenzung betreffend land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte.

Zu Z 3 bis 10 (§§ 5 Abs. 1, 6a, 7 Abs. 2, 8 Abs. 3, 10 Abs. 1, 3, 6 und 7 sowie 10a AÜG):

Diese Bestimmungen sollen die in der Leiharbeitsrichtlinie verankerte Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften mit jenen des Beschäftigerbetriebes gewährleisten. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für überlassene Arbeitskräfte sollen nach der Leiharbeitsrichtlinie mindestens denjenigen der Stammebelegschaft entsprechen (Artikel 5 Abs. 1 der Leiharbeitsrichtlinie).

Die neue Regelung des § 6a soll gewährleisten, dass auch für die überlassenen Arbeitskräfte trotz des Dreieckverhältnisses zwischen überlassener Arbeitskraft, Überlasser und Beschäftiger die Rechte auf Gleichbehandlung gewahrt bleiben. Diskriminierungsverbote außerhalb von Gleichbehandlungsvorschriften finden sich beispielsweise im § 105 Abs. 3 Z 1 ArbVG.

Durch die Regelung soll erreicht werden, dass überlassene Arbeitskräfte gegen Diskriminierungen den gleichen Schutz genießen wie Stammbeschäftigte.

Die Gleichbehandlungsvorschriften und die Diskriminierungsverbote sind in verschiedenen Gesetzen geregelt (GIBG, BEinstG usw.) und sehen zum Teil unterschiedliche materielle Regelungen und Verfahren vor. Insbesondere in ausgegliederten Betrieben von Gebietskörperschaften gelten zum Teil für verschiedene AN-Gruppen jeweils andere Gesetze (GIBG oder B-GIBG usw.). Durch die offene Formulierung soll sichergestellt werden, dass die der Diskriminierung entsprechenden materiellen und verfahrensrechtlichen Vorschriften, die für vergleichbare Stammarbeitskräfte des Beschäftigers gelten, in gleicher Weise auch für überlassene Arbeitskräfte wirksam werden.

Die Ergänzung des § 7 Abs. 2 dient der Klarstellung der auf Grund der Leiharbeitsrichtlinie gebotenen Gleichstellung und entspricht der bisherigen Judikatur (8 ObA 5/03y).

§ 10 Abs. 1 und 3 sehen eine Gleichstellung überlassener Arbeitskräfte mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Beschäftigerbetriebes betreffend Entgelt und Regelungen der Arbeitszeit und des Urlaubs vor. Diese Definition enthält alle in der RL enthaltenen Arbeitszeitaspekte. Dazu zählen zum Beispiel auch Regelungen betreffend arbeitsfreie Tage oder Mehrarbeit. Der Entgeltbegriff des § 10 ist umfassend zu verstehen. Diese Auslegung im Sinne der Richtlinie entspricht der Auffassung der Expertengruppe zur Umsetzung der RL 2008/104/EG über Leiharbeit, wonach der Entgeltbegriff weit zu interpretieren ist.

Die noch offene Frage möglicher Betriebspensionsansprüche soll während des Begutachtungsverfahrens gelöst werden.

Der im § 10 Abs. 6 geregelte Zugang der überlassenen Arbeitskräfte zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen des Beschäftigerbetriebes entspricht dem Artikel 6 der Leiharbeitsrichtlinie. Überlassene Arbeitskräfte sind auch beim Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmitteln der Stammebelegschaft gleich zu stellen.

Die gemäß Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG zulässige Öffnungsklausel des § 10 Abs. 7 ist nur unter eingeschränkten Bedingungen unter Beachtung des Art. 5 Abs. 5 der RL zulässig. Es darf weder der Gesamtschutz der überlassenen Arbeitskräfte noch die Situation der Arbeitnehmer in den Beschäftigerbetrieben verschlechtert werden und missbräuchliche Anwendungen sind zu verhindern.

Daher sind nur insofern Abweichungen von den in Abs. 1 und 3 normierten Arbeitsbedingungen möglich, als solche auf betrieblicher Ebene auch geregelt werden können.

§ 10a setzt die Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitskräften mit der Stammebelegschaft für die aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte hinsichtlich Urlaub (Abs. 1, wie bisher), Entgelt, Arbeitszeit, Entgeltfortzahlung, Kündigungsbestimmungen und -entschädigung um. Günstigere Regelungen des Heimatstaates bleiben unberührt. Hinsichtlich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall ist dies lediglich eine Klarstellung, da diese Vorschriften ohnedies Eingriffsnormen sind, die auch bei der Entsendung gelten.

Zu den Z 11 bis 13 (§§ 11, 12 und 12a AÜG):

Die Neufassung dieser Bestimmungen soll gewährleisten, dass die überlassene Arbeitskraft fair behandelt werden und über die für sie relevanten Umstände informiert werden. Zweckmäßigerweise sollen die Mitteilungspflichten gegenüber der Arbeitskraft in einer Bestimmung zusammengefasst werden.

Die überlassene Arbeitskraft soll von einem geplanten Ende ihrer Überlassung an einen Beschäftigerbetrieb mindestens 14 Tage vorher informiert werden, sofern diese Überlassung drei Monate oder länger dauert. Dadurch soll die überlassene Arbeitskraft die Möglichkeit haben, sich auf die Situation einzustellen. Nur in jenen Fällen, wo das Ende der Überlassung auf einem weder für den Überlasser noch für den Beschäftiger vorhersehbaren Grund beruht, kann es keine Informationspflicht geben. Unvorhersehbare Ereignisse sind beispielsweise Hochwasser, Sturmschäden oder Erdbeben, die zur Einstellung oder Teileinstellung des Betriebes führen, nicht aber etwa ein Rückgang der Auftragslage beim Beschäftiger oder Überlasser. Es wird davon ausgegangen, dass der Überlasser und der Beschäftiger entsprechende Vorkehrungen (zum Beispiel vertragliche Vereinbarungen) treffen, damit der Überlasser diese Informationspflicht erfüllen kann. Eine Verwaltungsstrafe bei Unterlassung dieser Information soll nicht vorgesehen werden.

Zur Gewährleistung der gebotenen ausreichenden Information der überlassenen Arbeitskraft und deren Gleichbehandlung mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Beschäftigers soll der Beschäftiger verpflichtet werden, den Überlasser entsprechend in Kenntnis zu setzen.

Zu Z 13 (§ 13 AÜG):

Die Neufassung des § 13 soll einerseits eine Vereinfachung der Meldung für die Arbeitskräfteüberlasser, eine effizientere Verwaltung auf Seiten der für die Statistik zuständigen Behörden und zudem einen Mehrertrag an statistischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen ermöglichen. An das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sollen nach dem Entwurf nur mehr die Sozialversicherungsnummern der im letzten Quartal beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte, Beginn und Ende der Überlassungsperioden und die Anzahl der Beschäftigerbetriebe je Fachverband und Bundesland übermittelt werden. Diese Übermittlung hat auf elektronischem Wege, unter Verwendung des dafür vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bereitgestellten Webportals, zu erfolgen. Für eine von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite befürwortete zeitnahe Erfassung hat die Übermittlung quartalsweise im Nachhinein zu erfolgen, wofür jeweils eine nicht erstreckbare Frist von zwei Monaten besteht. Bis spätestens Ende Mai sind daher die Überlassungen der vorangegangenen Monate Jänner, Februar und März, bis spätestens Ende August die Überlassungen der Monate April, Mai und Juni, bis spätestens Ende November die Überlassungen der Monate Juli, August und September und bis spätestens Ende Februar die Überlassungen der Monate Oktober, November und Dezember zu übermitteln. Die zweimonatige Frist gibt den Unternehmen jedenfalls ausreichend Zeit für die erforderlichen Dispositionen zur Erfüllung der gesetzlichen Meldeverpflichtung.

Aus den dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz übermittelten Sozialversicherungsnummern werden über einen Dienstleister bereichsspezifische Personenkennzeichen (Tätigkeitsbereich Arbeit, AR) errechnet, die für sämtliche weitere statistischen und wissenschaftlichen Untersuchungen die Basis für die Verknüpfung mit anderen verarbeiteten Daten bilden. Durch die Verknüpfung mit anderen beim Hauptverband gespeicherten (und für diesen Zweck gleichfalls pseudonymisierten) Versichertendaten (wie Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis) soll eine laufende zeitnahe Statistik der Arbeitskräfteüberlassung ermöglicht werden. Für weitergehende wissenschaftliche und statistische Analysen und Aussagen über den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften dürfen vom Hauptverband auch andere als unter Abs. 4 genannte von ihm verarbeitete Versichertendaten indirekt personenbezogen (bPK-AR) übermittelt werden. Entsprechend der bestehenden Gesetzeslage ist der indirekte Personenbezug zu beseitigen, sobald dieser für die statistische oder wissenschaftliche Untersuchung nicht mehr benötigt wird. Ergebnisse der Untersuchungen sind stets anonymisiert. Da die erforderliche Vorbereitung für die Umstellung der Erhebung längere Zeit beansprucht wird, soll die neue Regelung erst mit 1. Jänner 2013 in Kraft treten.

Zu den Z 14 bis 20 und 24 (§§ 15 Abs. 1, 17 Abs. 3 und Abs. 7, 18, 20 Abs. 1 und 4, 21 Abs. 1 und Abs. 2 Z 3 sowie 26 Z 3):

Hierbei handelt es sich um erforderliche terminologische Anpassungen und Ergänzungen. Für überlassene Arbeitskräfte, für die keine Sozialversicherungspflicht in Österreich besteht, hat nach § 17 Abs. 7 der Beschäftiger die erforderlichen Unterlagen (Sozialversicherungsdokument E 101 nach der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 bzw. A1 nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 am Arbeits- bzw. Einsatzort bereitzuhalten.

Zu Z 21 (§ 22 AÜG):

Die Geldstrafen, deren Wert noch dem Geldwert aus dem Jahr 1988 entspricht, wurden um knapp 40 Prozent erhöht. Diese Erhöhung entspricht eher dem heutigen Geldwert und ist auch moderat, da sie deutlich unter dem Anstieg der Verbraucherpreise (+ 51,1%) der letzten 20 Jahre liegt.

Mit der neu aufgenommenen Strafbestimmung des § 22 Abs. 2 soll die Unterlassung der Meldung durch den ausländischen Überlasser der Unterlassung der Meldung durch den ausländischen Entsender nach § 7b AVRAG gleichgestellt werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984):**Zu Z 1 (§ 4 Abs. 1 LAG):**

In der Auflistung der Bestimmungen, die für Angestellte nicht gelten, werden die neuen Abschnitte 2b und 2c (Z 5 und 6) sowie die Umnummerierung des bisherigen § 40 (Z 7) berücksichtigt.

Zu Z 2 (§ 5a LAG):

Abs. 1 bis 3 enthalten die bisher in § 82 Abs. 1 festgelegten Definitionen, die nunmehr für alle Rechtsbereiche und nicht mehr nur für den Dienstnehmerschutz gelten und daher zentral geregelt werden müssen. Die Einfügung des Wortes „betriebeigene“ ist eine Anpassung an § 3 Abs. 3 AÜG. Diese werden in **Abs. 4 und 5** analog zu § 4 AÜG präzisiert.

Abs. 6 entspricht § 1 Abs. 5 AÜG.

Zu Z 3 (§ 14a Abs. 2 LAG):

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im neuen Abschnitt 4c geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung in § 14a.

Zu Z 4 (§§ 14c und 14d LAG):

Durch diese Bestimmung wird die EU-Entsenderrichtlinie auch im Landarbeitsgesetz 1984 umgesetzt.

§ 14c gilt für ausländische Dienstgeberinnen/Dienstgeber ohne Sitz im EWR oder der Schweiz.

Abs. 1 entspricht § 7a Abs. 3 AVRAG und wurde um die kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen (vgl. § 7b Abs. 1 Z 3 AVRAG) ergänzt.

Abs. 2 entspricht § 7a Abs. 2 AVRAG.

Der Entgeltanspruch nach § 7a Abs. 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 LAG geregelt, für § 7a Abs. 4 AVRAG gibt es im LAG keinen Anwendungsbereich.

§ 14d gilt für ausländische Dienstgeberinnen/Dienstgeber mit Sitz im EWR oder der Schweiz und entspricht § 7b AVRAG mit folgenden Abweichungen:

§ 7b Abs. 1 Z 1 AVRAG ist bereits in § 14a Abs. 2 LAG geregelt, für § 7b Abs. 2 AVRAG gibt es im LAG keinen Anwendungsbereich.

Bei den Abs. 2 bis 8 handelt es sich nicht um Vollziehung von Arbeitsrecht, sondern von Sozialversicherungsrecht. Diese sind daher als unmittelbar geltendes Bundesrecht zu erlassen.

Zu Z 5 (Abschnitt 2b LAG):

Die Regelungen über die Familienhospizkarenz stehen auf Grund eines Redaktionsversehens derzeit im Abschnitt „Betriebliche Mitarbeitervorsorge“. Es ist daher ein eigener Abschnitt zu schaffen.

Zu Z 6 (Abschnitt 2c LAG):

In diesem Abschnitt sind jene Regelungen zur Arbeitskräfteüberlassung enthalten, die als Arbeitsvertragsrecht anzusehen sind bzw. damit in Zusammenhang stehen und daher für Angestellte nicht gelten können. Für Angestellte gelten das AVRAG und die entsprechenden Bestimmungen des AÜG.

Zu § 40:

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe dürfen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer nur dann überlassen, wenn die Überlassung nicht dem Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 135 Abs. 2 Z 1 der

Gewerbeordnung vorbehalten ist. Zulässig ist daher nur die vorübergehende Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern 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 Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

Diese Bestimmung enthält die allgemeinen Regelungen. **Abs. 1** entspricht § 2 Abs. 2 AÜG, **Abs. 2** § 9 AÜG, **Abs. 3 und 4** § 8 AÜG.

Zu § 40a:

Es werden nur die Regelungen des § 16 AÜG über die grenzüberschreitende Überlassung nach Österreich übernommen. Die Überlassung von Österreich in das Ausland bleibt genehmigungsfrei, da die Überlassung in Länder außerhalb des EWR praktisch nicht vorkommt.

Ebenso wird die Verordnungsermächtigung des § 15 AÜG nicht übernommen, da diese Bestimmung totes Recht ist.

Zu § 40b:

Diese Bestimmung entspricht den §§ 5 und 7 AÜG. Kompetenztatbestand ist Sozialversicherungsrecht bzw. Zivilrecht. Die Regelung zur Organhaftpflicht (§ 7 Abs. 1 AÜG) wurde nicht übernommen, da im LAG kein Anwendungsbereich besteht.

Zu § 40c:

Diese Bestimmung entspricht § 14 AÜG. Die Bürgschaftsregelung steht in Zusammenhang mit dem Anspruch auf ein höheres Entgelt, das vergleichbaren Dienstnehmer/innen im Beschäftigerbetrieb gebührt. Es erfolgt daher in Abs. 4 eine Ausnahme analog zu § 40d Abs. 6.

Zu § 40d:

Abs. 1 und 2 entsprechen § 10 Abs. 1 und 2 AÜG. Da es auf Grund der Kollektivvertragsstruktur in der Land- und Forstwirtschaft eher als im Bereich des AÜG dazu kommen kann, dass im Beschäftigerbetrieb ein anderer Kollektivvertrag als im Überlasserbetrieb gilt, wird die Ausnahme des § 1 Abs. 3 AÜG durch **Abs. 6** auf Überlassungen bis zu 14 Tagen eingeschränkt.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich des Urlaubs. Die Bestimmung betreffend Geltung von Arbeitszeitvorschriften des Beschäftigerbetriebes muss für Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellte zur Anwendung kommen und daher in § 55b geregelt werden.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 10 Abs. 4 und 6 AÜG. § 10 Abs. 5 AÜG muss nicht übernommen werden, da es im LAG keine Kündigungsfrist von weniger als 14 Tagen gibt.

§ 11 AÜG wird nicht übernommen, da diese Bestimmung auf die Leiharbeitsunternehmen und somit auf gewerbliche Unternehmen zugeschnitten ist. Gleiches gilt für § 13 AÜG.

Zu § 40e:

Diese Bestimmung entspricht § 10a AÜG mit Ausnahme des Abs. 3. Dieser wurde nicht übernommen, da der Arbeitskräfteüberlassung-KV gemeint ist.

Zu § 40f:

Abs. 1 entspricht § 12 Abs. 1 AÜG. Obwohl diese Bestimmung im AÜG für die nichtgewerbliche Arbeitskräfteüberlassung nicht zur Anwendung kommt, wird sie in das LAG übernommen, da sich je nach Art des Beschäftigerbetriebes die Arbeitszeit (z. B. Melkarbeiten) und sonstige Arbeitsbedingungen grundlegend ändern können. Die Informationspflicht betreffend Arbeitnehmerschutz wird nicht übernommen, da sie bereits im LAG (§ 82) geregelt ist.

Abs. 2 entspricht § 12a AÜG.

Abs. 3 entspricht § 12 Abs. 3 AÜG. Für § 12 Abs. 2, 4 und 5 AÜG besteht im LAG kein Anwendungsbereich.

Abs. 4 entspricht § 12 Abs. 6 AÜG.

Zu § 40g:

Diese Bestimmung entspricht § 6a AÜG.

Zu § 40h:

Diese Bestimmung entspricht § 17 Abs. 1, 2, 3, 6 und 7 AÜG.

Im AÜG wird die Bezirksverwaltungsbehörde als Gewerbebehörde im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung tätig, im LAG im Rahmen der Landesverwaltung.

Die Übernahme des § 17 Abs. 4 AÜG ist aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich, Abs. 5 ist im LAG ohne Anwendungsbereich.

Zu § 40i:

Diese Bestimmung entspricht § 18 AÜG.

Zu § 40j:

Diese Bestimmung entspricht § 19 AÜG.

Zu § 40k:

Diese Bestimmung entspricht § 20 AÜG.

In **Abs. 1** werden die zuständigen Behörden auf Grund der Vorgaben des Art. 12 B-VG auf Landesbehörden eingeschränkt.

Die Pflichten gegenüber SV-Trägern nach **Abs. 4** sind Bundeskompetenz und daher in einem eigenen Absatz als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu regeln.

Zu § 40l:

Diese Bestimmung entspricht § 21 AÜG mit Anpassungen bei den beteiligten Behörden.

Eine vergleichbare Bestimmung für die Interessenvertretungen findet sich in § 120 Abs. 1 LAG, für Sozialversicherungsträger in § 121 Abs. 1 LAG.

Zu Z 7, 8 und 10 (§ 40m, § 54 Abs. 2, § 81 Abs. 4 und § 230 Abs. 3 LAG):

Umnummerierung und Zitat Anpassungen.

Zu Z 9 (§ 55b LAG):

In dieser Bestimmung werden jene Regelungen zusammengefasst, die sowohl für Arbeiterinnen/Arbeiter als auch für Angestellte gelten.

Die Regelung des **Abs. 1** war bisher in § 82 Abs. 2 enthalten. Diese Bestimmung gilt nun für den gesamten Arbeitnehmerschutz, also auch für Arbeitszeit und Verwendungsschutz, und ist daher am Beginn des Abschnittes zu regeln. Sie entspricht § 6 Abs. 1 AÜG.

Abs. 2 entspricht § 6 Abs. 2 AÜG.

Abs. 3 entspricht § 10 Abs. 3 AÜG hinsichtlich Arbeitszeit.

Abs. 4 und 5 entsprechen § 6 Abs. 3 und 4 AÜG.

Zu Z 11 (§ 82 LAG):

Der bisherige **Abs. 1** ist jetzt in § 5a Abs. 1 bis 3 geregelt, der bisherige **Abs. 2** in § 55b Abs. 1. Im Übrigen werden die Änderungen des ASchG (Art. 5) nachvollzogen, soweit sie für das LAG von Bedeutung sind.

Zu Z 12 (§ 202 Abs. 1 LAG):

Diese Regelung entspricht § 97 Abs. 1 Z 1a ArbVG.

Zu Z 13 (§ 204 Abs. 5 LAG):

Diese Bestimmung entspricht § 99 Abs. 5 ArbVG.

Zu Z 14 (§ 237 Abs. 2a und 2b LAG):

Die Ergänzung der Straftatbestände einschließlich der Höhe der Verwaltungsstrafen entspricht § 22 AÜG.

In **Abs. 2a** wird auch die Informationspflicht für ausländische Überlasser aufgenommen.

Abs. 2b betrifft Sozialversicherungsrecht (Art. 10 B-VG) und ist daher gesondert als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu regeln. § 22 Abs. 2 AÜG musste daher in die beiden Absätze eingearbeitet werden.

Die Übernahme des § 22 Abs. 3 AÜG ist kompetenzrechtlich nicht möglich.

Zu Z 15 (§ 285 Abs. 50 LAG):

Keine Inkrafttretensbestimmungen sind für das unmittelbar anwendbare Bundesrecht vorgesehen. Da Strafbestimmungen in Grundsatzbestimmungen erst mit Ausführungsgesetz gegenüber den Betroffenen wirksam werden und Strafbestimmungen im unmittelbar anwendbaren Bundesrecht erst am Tag nach Erscheinen im Bundesgesetzblatt, ist keine Gefahr von rückwirkenden Strafbestimmungen gegeben.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):**Zu Z 1 (§ 99 Abs. 5 ArbVG):**

Die Rechte des Betriebsrates hinsichtlich überlassener Arbeitskräfte werden um Arbeitsschutz, betriebliche Frauenförderung und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf ergänzt.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):**Zu Z 1 (§ 2 Abs. 2 Z 13 AVRAG):**

Zitatkorrektur.

Zu Z 2 (§ 2 Abs. 8 AVRAG):

Siehe Art. 1 Z 9 (§ 11 Abs. 4 AÜG).

Zu Z 3 (§ 7a Abs. 1 AVRAG):

Da die grenzüberschreitende Überlassung umfassend im AÜG geregelt ist, erübrigt sich die Erwähnung im § 7a AVRAG.

Zu Z 5 (§ 19 Abs. 2 AVRAG):

Redaktionelle Anpassung.

Zu Artikel 5 (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes):**Zu Z 1, 2 und 3 (§ 9 Abs. 3, 4 und 5):**

Bereits im Jahr 2004 sind die zuständigen Kollektivvertragspartner übereingekommen, den „Sozialminister zu ersuchen zu überprüfen, wie eine tatsächliche Information der Überlasser über die konkreten persönlichen und gesundheitlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes beim Beschäftigter sichergestellt werden kann. Die derzeit bestehende Regelung (§ 9 Abs. 3 ASchG) hat sich als unzureichend erwiesen bzw. wird in der Praxis kaum befolgt. Insbesondere sollte eine schriftliche Informationspflicht in Betracht gezogen werden.“ (Zitat: Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung, Anhang IV Protokoll vom 7.12.2004, abgeschlossen zwischen dem Allgemeinen Fachverband des Gewerbes, Berufsgruppe „Arbeitskräfteüberlasser“ einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil andererseits.)

Im Jahr 2005 erfolgte ein entsprechendes gemeinsames Ersuchen der zuständigen Sozialpartner um „Änderung der bestehenden Regelung in § 9 Abs. 3 ASchG, sodass eine schriftliche Information über die – insbesondere gesundheitlichen – Anforderungen des Arbeitsplatzes durch den Einsatzbetrieb vor Aufnahme der Arbeit erfolgt. Derzeit werden gerade die Informationen über die gesundheitlichen Bedingungen der zu leistenden Arbeit gar nicht oder unpräzise erteilt. Im Nachhinein können diese Bedingungen aber kaum je festgestellt geschweige denn nachgewiesen werden. Das Gebot der Schriftlichkeit wäre daher geeignet, eine Änderung des Verhaltens der Beschäftigter herbei zu führen.“

Ein Arbeitsschwerpunkt der Arbeitsinspektion zum Thema Arbeitsunfälle hat im Jahr 2006 ergeben, dass sich für überlassene Arbeitskräfte ein um den Faktor fünf höheres Unfallrisiko gegenüber dem Stammpersonal feststellen lässt.

Um Sicherheit und Gesundheitsschutz von Leiharbeiter/innen zu verbessern, ist es notwendig, die Koordination und Information zwischen Überlasser/innen und Beschäftigter/innen zu verstärken. Dies soll vor allem dadurch erreicht werden, dass die schon bisher bestehenden Informationspflichten der Beschäftigter/innen an die Überlasser/innen (§ 9 Abs. 3) künftig nachweislich schriftlich erfüllt werden müssen. Im Hinblick auf die Strafbestimmung des § 130 Abs. 3 ASchG ist die Nachweislichkeit der Übermittlung durchaus auch im eigenen Interesse der Verpflichteten. Zusätzlicher Aufwand ist damit nicht verbunden, weil bei einer Übermittlung per E-Mail der Nachweis (Sendebestätigung) automatisch erfolgt.

Außerdem haben diese Informationen nicht nur vor Beginn der Überlassung zu erfolgen, sondern immer dann, wenn die überlassene Arbeitskraft zu anderen Tätigkeiten herangezogen oder auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden soll, als dies vor der Überlassung mit dem/der Überlasser/in vereinbart worden ist.

Das Gleiche gilt auch für die Informationspflichten der Überlasser/innen gegenüber den überlassenen Arbeitskräften (§ 9 Abs. 4), wobei diese Informationen auch in die Überlassungsmittelungen nach § 12 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes aufgenommen werden können.

In § 9 Abs. 5 erfolgt lediglich eine Klarstellung zur Kostentragung für Eignungs- und Folgeuntersuchungen für überlassene Arbeitskräfte: in § 57 Abs. 1 ist nämlich allgemein normiert, dass

die Kosten von Eignungs- und Folgeuntersuchungen grundsätzlich die Arbeitgeber/innen zu tragen haben. Gemäß § 9 Abs. 2 gilt jedoch für die Dauer der Überlassung der/die Beschäftiger/in als Arbeitgeber/in. Dies könnte so interpretiert werden, als wären die Untersuchungskosten bei Überlassung von den Beschäftiger/innen zu tragen, obwohl gemäß § 9 Abs. 5 die Überlasser/innen für die Durchführung der Untersuchungen Sorge tragen müssen. Es soll daher in § 9 Abs. 5 klargestellt werden, dass (sofern nicht zwischen Überlasser/innen und Beschäftiger/innen vertraglich etwas anderes vereinbart wird) die Kosten der Untersuchungen von den Überlasser/innen zu tragen sind.

Zu Artikel 6 (Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes):

Zu Artikel 7 Z 1 und 2 (§ 2 Abs. 2 lit. e und Abs. 3 lit. c AuslBG):

Mit diesen Änderungen werden die Begriffe „Beschäftigung“ und „Arbeitgeber“ erweitert. In Anpassung an die Änderungen im Landarbeitsgesetz 1984 soll nunmehr auch die Verwendung überlassener Arbeitskräfte nach dem Landarbeitsgesetz 1984 als Beschäftigung im Sinne des AuslBG gelten und der Beschäftiger dem Arbeitgeber gleichzuhalten sein.

Zu Artikel 7 Z 3 (§ 4 Abs. 3 Z 10 und Abs. 5 AuslBG):

Nach der geltenden Regelung sind Beschäftigern im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes Beschäftigungsbewilligungen für grenzüberschreitend überlassene ausländische Arbeitskräfte ohne Arbeitsmarktprüfung zu erteilen, wenn sie bereits über eine spezielle Bewilligung nach 16 Abs. 4 AÜG verfügen. Zur Vermeidung einer unzulässigen Schlechterstellung soll auch das Vorliegen einer speziellen Bewilligung zur grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 40a Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984 die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen ohne neuerliche Arbeitsmarktprüfung ermöglichen.