



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
BMASGK-	SP-GSt	Gagawczuk	DW 12589	DW 412589	29.7.2019
435.005/0020-		Hruška-Frank	12377		
VI/B/1/2019					

Arbeitskräfteüberlassungsgesetz Anregung zur Erlassung einer Verordnung nach § 15 AÜG durch den ÖGB und die GPA-djp

Die Bundesarbeitskammer (BAK) nimmt zu der von Ihnen übermittelten Anregung Stellung.

Das Wichtigste im Überblick:

- Der Vorschlag, eine Verordnung nach § 15 AÜG zu erlassen, wird ausdrücklich begrüßt, um die Zielsetzung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (§ 2 AÜG) weiterhin sicherzustellen.
- Eine gesetzliche Regelung, wonach bei Arbeitskräfteüberlassung der Beschäftigtenanteil generell begrenzt werden soll, muss umgesetzt werden.
- Die Gewährung eines Anspruchs des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf Übernahme ins Stammpersonal nach einiger Dauer der Überlassung muss gewährleistet werden.
- Ein dem § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG gleichwertiger Motivkündigungsschutz bei Beendigung der Überlassung muss eingeführt werden.

Zu den Anmerkungen im Detail:

- Unterlaufen arbeitsrechtlicher Mindeststandards
Arbeitskräfteüberlassung ist eine Form des flexiblen Personaleinsatzes, um Auftragsspitzen abzudecken (vgl Riesenfelder, Danzer & Wenzel 2018, S 47). Anlass für die Anregung zur Erlassung einer Verordnung nach § 15 AÜG ist die aus dem Ruder gelaufene Situation bei Amazon Transport Austria GmbH, wo ca 90 Prozent der ArbeitnehmerInnen als Leiharbeitskräfte beschäftigt werden, was der Zielsetzung leitender arbeitsrechtlicher Normen

entgegenläuft. Am Standort Großebersdorf sind unseres Wissens 14 eigene ArbeitnehmerInnen beschäftigt, denen ein Heer von 150 LeiharbeiterInnen gegenübersteht. Es geht dabei also nicht um die Abdeckung von allfälligen Auftragsspitzen oder ähnlichem, sondern darum die ArbeitnehmerInnen in eine rechtlich schwächere Position zu drängen, arbeitsrechtliche Standards zu unterlaufen und dabei eine arbeitsmarktpolitisch negative Verschärfung billigend in Kauf zu nehmen. Schließlich haben überlassene Arbeitskräfte eine sehr schwache rechtliche Position im Beschäftigterbetrieb. Ihr Einsatz beim Beschäftigter kann durch eine „Rückstellung“ an den Überlasser jederzeit beendet werden, was in aller Regel auch zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. LeiharbeiterInnen sind auf Grund dieser Unsicherheit selbst bei längerer Beschäftigung daran gehindert, ihre Ansprüche geltend zu machen oder einen Betriebsrat zu gründen. Um derartige sozial- und arbeitsmarktpolitisch höchst problematische Zustände zu verhindern und folglich die Zielsetzung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (§ 2 AÜG) sicherzustellen, fordert die BAK schon seit vielen Jahren eine gesetzliche Regelung, wonach bei Arbeitskräfteüberlassung deren Beschäftigtenanteil generell begrenzt werden soll. Darüber hinaus sollte es nach einiger Dauer der Überlassung einen Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf Übernahme ins Stammpersonal geben.

- **Faktische Behinderung der Mitbestimmung**

Da die Bestimmungen zum Schutz gewerkschaftlicher Betätigung und zur Gründung eines Betriebsrats nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber, nicht jedoch bei Beendigung der Überlassung greifen, besteht eine Schutzlücke. Auch wenn davon auszugehen ist, dass eine Beendigung der Überlassung wegen gewerkschaftlicher Betätigung oder Bewerbung zum Betriebsrat sittenwidrig wäre, erachten wir diesbezüglich eine klare gesetzliche Regelung für erforderlich. Die BAK hat daher schon vor Jahren einen dem § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG gleichwertigen Motivschutz bei Beendigung der Überlassung gefordert (siehe dazu die Stellungnahme der BAK vom 3.4.2012, Seite 4 Mitte). Dieser sollte auch bei der lit i) also bei offenbar nicht unberechtigter Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Forderungen greifen. Kündigung oder Beendigung der Überlassung sind jedoch nicht die einzigen möglichen Retorsionsmaßnahmen. ArbeitnehmerInnen müssen auch andere Konsequenzen, wie etwa Versetzung, die Zuweisung unangenehmer Arbeiten, die Zuweisung eines unbeliebten Arbeitsplatzes oder die Hintanreihung bei Lohnerhöhungen, Vorrückungen oder Beförderungen fürchten. Konsequenterweise sollte daher der Motivschutz auf jede Form der Benachteiligung im Arbeitsverhältnis ausgedehnt werden.

Zu Ihren einzelnen Fragen:

- *... ersucht das Sozialministerium um Stellungnahme, welche Systematik hier aus der Interessenvertretung zu Grunde zu legen ist.*

Im Firmenbuch ist bei Amazon Transport Austria GmbH der Geschäftszweig „Erbringung von logistischen Dienstleistungen“ angeführt, im Gewerbeverzeichnis die „Fachgruppe Spedition und Logistik Niederösterreich“ bzw als Berufszweig „Spedition“.

Die Heranziehung des Fachverbandes der WKO „Spedition und Logistik (504)“ ist in Anbetracht der angeführten Eintragungen naheliegend (vgl. Schindler in ZellKomm³ zu § 15 AÜG, Rz 4).

- *... wird um Mitteilung gebeten, ob sich der zu ermittelnden Anteil von überlassenen Arbeitskräften an der Gesamtzahl der Arbeiter bzw. Arbeiterinnen und Angestellten des Wirtschaftsbereiches aus der Sicht auf einen Stichtag oder auf eine Durchschnittsbetrachtung über einen längeren Zeitraum hinweg beziehen soll. Das Sozialministerium geht diesbezüglich aufgrund des Zwecks der Norm davon aus, dass der Beurteilung eine Durchschnittsbetrachtung (Jahresbetrachtung) und nicht eine Momentaufnahme zu Grund zu legen ist.*

Die Auffassung des Sozialministeriums – also eine Jahresbetrachtung – erscheint sinnvoll. Der Stichtag wäre weniger repräsentativ und es würde sich auch die – wahrscheinlich kontroversielle – Frage stellen, welcher Stichtag heranzuziehen ist.

Die Zahlen dafür sollten beim Sozialministerium verfügbar sein, da ab 2014 von einer Momentaufnahme an einem Stichtag auf eine Vollerhebung des Verlaufs jedes einzelnen Arbeitsverhältnisses umgestellt wurde.

- *Da die Bestimmungen des § 15 AÜG keine näheren Regelungen treffen, ersucht das Sozialministerium auch um Mitteilung Ihrer Sichtweise, welcher Anteil an überlassenen Arbeitskräften – gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten – im jeweiligen Bereich als ideal bzw. vertretbar angesehen wird und wie (und durch wen) eine Überprüfung jeweils erfolgen sollte. Ebenso wird um Aussagen zur Dauer der Überlassung ersucht.*

Der im Gesetz angeführte Anteil von 10 Prozent wäre angemessen. Auf Grund der Durchschnittsbetrachtung über ein Jahr hätten die Betriebe die Flexibilität, um etwa im Falle von kurzfristigen Auftragsspitzen die 10 Prozent-Grenze zu überschreiten. Weiters gibt es ja auch die Möglichkeit, dass der Betrieb die Arbeitskräfte selbst befristet beschäftigt.

Sollte zum Zeitpunkt der Erlassung der Verordnung die Grenze von 10 Prozent überschritten sein, dann sollten Übergangsbestimmungen gestaffelt je nach Höhe der Überschreitung vorgesehen werden (zB zwischen 10 und 20 Prozent ein Jahr; zwischen 20 und 30 Prozent ein halbes Jahr und über 30 Prozent drei Monate). Für den Fall, dass die Arbeitsplätze im Betrieb weiterhin bestehen bleiben, sollte den betroffenen Leiharbeitskräften verpflichtend ein Arbeitsvertrag beim Beschäftiger angeboten werden.

Die Überprüfung könnte durch das AMS erfolgen, wobei begleitend dazu die betroffenen Unternehmen zu entsprechenden Meldungen verpflichtet werden sollten.

Zur Frage der Dauer der Überlassung ist darauf hinzuweisen, dass die BAK seit vielen Jahren fordert, dass es nach einer bestimmten Überlassungsdauer (etwa nach 6 Monaten) einen Anspruch der Leiharbeitskraft auf Übernahme ins Stammpersonal geben sollte. Im Übrigen ist überhaupt fraglich, ob längere Überlassungen mit der EU-Recht vereinbar sind (siehe dazu

ausführlich *Schörghofer*, Grenzfälle der Arbeitskräfteüberlassung, 80 ff). In Deutschland etwa wurde in Hinblick auf die EU-LeiharbeitsRL seit April 2017 die Überlassung mit 18 Monaten limitiert.

- *Abschließend ersucht das Sozialministerium um Darlegung ihrer Auffassung, welche Rechtsfolgen im Falle der Erlassung einer diesbezüglichen Verordnung an die Überschreitung der darin festzulegenden Grenzwerte geknüpft werden sollte.*

In der Literatur werden als Rechtsfolgen Strafen gemäß § 22 Abs 1 Z 1 lit a AÜG iVm § 8 Abs 2 AÜG sowie der Entzug der Gewerbeberechtigung gemäß § 135 Abs 5 iVm Abs 4 GewO genannt. Diese Rechtsfolgen sollten an die Überschreitung der Grenzwerte geknüpft werden.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme. Unsere ExpertInnen stehen zur weiteren Besprechung der Sach- und Rechtslage oder für sozialpartnerschaftliche Gespräche sehr gerne zur Verfügung.

Renate Anderl
Präsidentin

Alice Kundtner
iV des Direktors

