

ANTRAG 2
der ÖAAB-FCG-BAK-Fraktion an die 168. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 28. November 2019
in Kärnten

**Effektiver gesetzlicher Schutz vor unbegrenzter
Arbeitskräfteüberlassung**

Der vom ÖGB in der Öffentlichkeit und in den Medien dargestellte Fall, wonach bei Amazon Transport Austria GmbH am Firmensitz in Großebersdorf beinahe 90% der Mitarbeiter als überlassene Arbeitnehmer beschäftigt sind, macht deutlich, welche gravierenden Fehlentwicklungen die Arbeitskräfteüberlassung in Österreich genommen hat. Die ursprüngliche Zwecksetzung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, nämlich der Wirtschaft die Möglichkeit zum flexiblen Einsatz zusätzlicher Arbeitskräfte bei Auftragsschwankungen zu eröffnen, ist völlig in den Hintergrund getreten. Immer wieder verdrängt die Arbeitskräfteüberlassung die Stammebelegschaft beinahe vollständig, überlassene Arbeitskräfte werden in Unternehmen zu „Regelarbeitnehmer“.

Überlassene Arbeitskräfte befinden sich in besonders prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die allgemeinen Probleme in dieser Branche - Nichtbezahlung von Stehzeiten, Druck auf einvernehmliche Auflösung bei Auftragsverlust und Krankenstand, keine Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Erledigung der schlechter bezahlten Arbeiten, keine Verankerung in der Stammebelegschaft, um nur die Wichtigsten zu nennen - können als allgemein bekannt vorausgesetzt werden. Darüber hinaus befinden sich überlassene Arbeitskräfte insofern in „verstärkter persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit“, als sie Gefahr laufen bei jeglichem „Nichtgefallen“ an den Überlasser „zurückgestellt“ zu werden. Dies ist oftmals mit dem sofortigen Verlust des Arbeitsplatzes verbunden, da die Überlasser ihre Arbeitnehmer regelmäßig mit der Drohung des gänzlichen Ausschlusses von zukünftigen Beschäftigungen zu einvernehmlichen Auflösungen zwingen.

Selbstverständlich wirkt sich ein hoher Anteil an überlassenen Arbeitnehmern auch negativ auf die Arbeitsbedingungen der, sich in extremer Unterzahl befindlichen, „Stammarbeitnehmer“ aus, die tagtäglich erleben, dass der Betrieb beinahe ausschließlich mit überlassenen Arbeitskräften geführt wird und sohin wohl auch ihr Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber/Beschäftiger jederzeit entbehrlich sein kann.

Da man die Gefahr derartiger negativer Entwicklungen der Arbeitskräfteüberlassung bereits bei Schaffung des AÜG erkannt hat, wurde § 15 AÜG geschaffen, wonach – kurz zusammengefasst durch Verordnung die Arbeitskräfteüberlassung eingeschränkt werden kann, falls der Anteil der überlassenen Arbeitskräfte mehr als 10% der Belegschaft beträgt.

Der Fall von Amazon Transport Austria GmbH hat aber weiters deutlich aufgezeigt, dass § 15 AÜG derartige Schwächen aufweist, dass die Zwecksetzung dieser Bestimmung, nämlich auf nachteilige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen der Arbeitskräfteüberlassung angemessen reagieren zu können, in Wahrheit nicht erreicht werden kann.

Um nur die wichtigsten Problematiken der derzeitigen Regelung zu nennen. Es stellt sich zunächst die Frage, für welchen „Bereich“ der Schwellwert von 10% überschritten sein

muss; eine Verordnungsermächtigung für einzelne oder eine Gruppe von Mitgliedern einer gesetzlichen Interessenvertretung oder einer freien Berufsvereinigung wäre bei nüchterner Lesart des Gesetzestexts nicht gedeckt und mit dem Wesen einer Verordnung als eine allgemein-abstrakte Rechtsquelle nicht vereinbar. Weiters fehlt – falls doch einmal eine Verordnung erlassen werden könnte – eine sanktionierbare Rechtsfolge, falls ein Betrieb gegen diese Verordnung verstoßen sollte, wird doch dieser Fall im Strafkatalog des § 22 AÜG nicht aufgezählt. Weiters bleibt offen, für welchen Zeitraum oder Zeitpunkt ein allfälliges Überschreiten der Schwellwertgrenze vorliegen muss und durch wen und wie eine Überprüfung der Einhaltung einer erlassenen Verordnung erfolgen soll.

Dies führt zum Ergebnis, dass § 15 AÜG faktisch totes Recht und eine nicht vollziehbare Norm darstellt, die ihrem wichtigen Anspruch nicht gerecht werden kann.

Die wichtigen Ziele des § 15 AÜG sind aktueller denn je und müssen daher in der österreichischen Rechtsordnung weiterhin, aber effektiver verankert werden, nachdem sich § 15 AÜG als eine, bei Schaffung dieses Gesetzes zwar gut gemeinte, aber letztlich zahnlose Bestimmung erwiesen hat.

Es bedarf daher einer eigenen gesetzlichen Regelung im AÜG, die generell den Anteil von überlassenen Arbeitskräften auf ein Zehntel der Gesamtzahl der unselbständig beschäftigten Arbeiter oder Angestellten bei allen Arbeitgebern begrenzt und bei dessen Überschreiten effektive Verwaltungsstrafen drohen. Weiters bedarf es der Einführung eines gesetzlichen „Prekaritätszuschlags“ nach dem Vorbild Frankreichs, wonach die überlassene Arbeitskraft als Abgeltung für die Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes einen 10%igen Lohnzuschlag erhält.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz dazu auf, einen Gesetzesvorschlag einzubringen, wonach die wichtigen Ziele des § 15 AÜG in einer effektiven, sowie sanktionier- und kontrollierbaren und gesetzlich unmittelbar für alle Arbeitgeber geltenden Regelung umgesetzt werden, wobei der Anteil der überlassenen Arbeitnehmer auf 10% der Gesamtzahl der Mitarbeiterschaft zu begrenzen ist. In diesem Gesetzesvorschlag ist auch ein 10%iger Lohnzuschlag als Prekaritätszuschlag für überlassene Arbeitskräfte vorzusehen.

Die Abgeordneten zum Nationalrat werden ersucht, einem derartigen Gesetzesvorschlag ihre Zustimmung zu erteilen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig