Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

per E-Mail: vi1@bmask.gv.at

Zl. 13/1 12/41

BMASK-433.001/0001-VI/AMR/1/2012
BG, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden

Referent: Hon.-Prof. Dr. Georg Schima, Rechtsanwalt in Wien

Sehr geehrte Damen und Herren!

Ergänzend zu der bereits am 28.2.2012 abgegebenen Stellungnahme erlaubt sich der Österreichische Rechtsanwaltskammertag folgende

S t e l l u n g n a h m e

zu übermitteln:

Inhalt

I. ALLGEMEINES 2
II. Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes) 2
1. Zu § 1 AÜG 2
2. Zu § 5 AÜG 2
3. Zu § 6a AÜG 2
4. Zu § 7 Abs 2 AÜG 4
5. Zu § 8 AÜG 4
6. Zu § 10 AÜG 5
7. Zu § 10a AÜG 6
8. Zu den § 11 bis 13 AÜG 7
9. Zu § 15 AÜG 7
10. Zu den §§ 17 bis 21 AÜG 7
11. Zu § 22 AÜG 7
III. Änderungen des Landarbeitsgesetzes 8
IV. Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes 8
V. Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz 8

VI. Änderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.....8
VII. Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes 8

I. ZIELSETZUNG

Am 19. November 2008 trat nach über sechsjähriger Vorlaufzeit die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit in Kraft. Die Richtlinie war von den Mitgliedstaaten bis spätestens 5. Dezember 2011 umzusetzen. Einem Teil des in Österreich bestehenden Umsetzungsbedarfs wurde der Gesetzgeber bereits durch das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (BGBl I 24/2011) gerecht. Nunmehr soll durch den vorliegenden Gesetzesentwurf die österreichische Rechtslage vollständig an die Richtlinienvorgaben angepasst werden.

II. ZU ARTIKEL 1 (ÄNDERUNG DES ARBEITSKRÄFTE-ÜBERLASSUNGSGESETZES)

1. Zu § 1 AÜG

§ 1 Abs 2 Z 2 AÜG wird durch die Novelle insofern eingeschränkt, als die Ausnahme vom Anwendungsbereich des AÜG nicht mehr für alle „Arbeitskräfte“ nach dem Landarbeitsgesetz 1984 gelten soll, sondern nur noch für Arbeiter. Für Angestellte nach dem Landarbeitsgesetz 1984 bestimmt ein eigens einzufügender Abs 2a, dass auf diese nur die §§ 6 und 10 Abs 3 nicht zur Anwendung kommen.

Diese Änderung hat kompetenzrechtliche Gründe und ist nachvollziehbar, auch wenn sie die Regelungen weiter verkompliziert.

2. Zu § 5 AÜG

Durch einen im Gesetzesentwurf vorgesehenen, neu einzufügenden Satz wird in § 5 Abs 1 AÜG dem Beschäftiger – als Ausnahme vom Grundsatz, dass die Arbeitgeberpflichten an sich beim Überlasser verbleiben - die Pflicht auferlegt, den Meldepflichten nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) nachzukommen, wobei der Überlasser und die überlassene Arbeitskraft von dieser Meldung zu verständigen sind. Diese Vorschrift ist insofern sinnvoll, als der Beschäftiger näher an den für die Meldung notwendigen Informationen ist.

3. Zu § 6a AÜG

Der neu einzufügende § 6a dient der Umsetzung des Art 5 Abs 1 lit b der Leiharbeitsrichtlinie. Demnach sind für die Dauer der Überlassung jene beim Beschäftiger geltenden Regelungen einzuhalten, die der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und sonstiger Verhinderung von Diskriminierung dienen.

Der im Gesetzesentwurf vorgeschlagene § 6a setzt die Richtlinienbestimmung sehr umfassend um, weil er den Beschäftiger zum Dienstgeber für Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbelangen macht. Demnach soll die Auswahl der zu „entleihenden“ Arbeitskräfte diskriminierungsfrei erfolgen und auch eine Beendigung

der Überlassung nicht auf diskriminierenden Gründen beruhen. Der Überlasser wird durch den geplanten § 6a nicht nur verpflichtet, bei einer allfälligen Diskriminierung durch den Beschäftiger Abhilfe zu schaffen, er muss sich vielmehr auch eine Diskriminierung durch den Beschäftiger in gewisser Weise zurechnen lassen, wenn zB der Beschäftiger die Überlassung aus diskriminierenden Gründen beendet und der Überlasser in der Folge das Arbeitsverhältnis beendet.

Das könnte dazu führen, dass der Überlasser, wenn er, um gegen die diskriminierenden Handlungen (zu denken wäre zB an sexuelle Belästigung) Abhilfe zu schaffen, die überlassene Arbeitskraft zurückholt, diese dann aber, mangels anderer Beschäftigungsmöglichkeiten kündigt, sich den Vorwurf einer diskriminierenden Beendigung gefallen lassen müsste. Der Überlasser könnte sich dann nur gemäß dem im Gesetzesentwurf vorgesehenen § 6 Abs 5 AÜG am Beschäftiger schadlos halten.

Die eben beschriebene, mögliche Rechtsfolge ist wohl zu weitgehend und auch von der Richtlinie keineswegs verlangt, so dass sich eine entsprechende Klarstellung im AÜG empfehlen würde. Insbesondere hinsichtlich der Beendigung der Überlassung (§ 6a AÜG) lässt der Entwurf nämlich noch einiges im Unklaren: Die Rechtsfolgen der Antidiskriminierungsbestimmungen (also insbes die §§ 12 und 26 GlBG) würden auch dann eintreten, wenn der Beschäftiger eine Überlassung aus diskriminierenden Gründen (zB ethnische Zugehörigkeit der Arbeitskraft) beendet. Vertragspartner des Beschäftigers aus dem Überlassungsvertrag ist der Überlasser, aus dem Gleichbehandlungsgesetz berechtigt ist aber nur die überlassene Arbeitskraft.

Setzt sich die überlassene Arbeitskraft gegen eine diskriminierende Beendigung der Überlassung erfolgreich zur Wehr, hätte das zur Konsequenz, dass die Überlassung weiterlaufen würde. Der Überlasser hätte hingegen keine Möglichkeit, auf dieses Vorgehen Einfluss zu nehmen, sondern müsste die Fortdauer der Überlassung (auch wenn er mit der Beendigung einverstanden wäre) gegen sich wirken lassen.

Dies ist nur ein Beispiel möglicher negativer, aus dem vorgeschlagenen § 6a AÜG resultierender Rechtsfolgen. Auch im Rahmen der Auswahl der zu entleihenden Arbeitskräfte könnte es zu gravierenden Interpretationsschwierigkeiten kommen. Sinnvoll wäre es daher, § 6a AÜG auf den Zweck der entsprechenden Richtlinienbestimmung zu reduzieren und den Beschäftiger – ähnlich wie in § 6 AÜG – nur insoweit zum Arbeitgeber zu erklären, als dieser für die Einhaltung der Gleichbehandlungsvorschriften gegenüber der überlassenen Arbeitskraft auch tatsächlich (besser) sorgen kann. Insbesondere muss dem Beschäftiger natürlich die Verpflichtung zukommen, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für Abhilfe gegen gleichbehandlungswidrige Verhaltensweisen (zB sexuelle Belästigung oder Belästigung) zu sorgen. Umgekehrt sollte aber der Überlasser stärker in die Pflicht genommen werden, wenn er von diskriminierenden Vorfällen beim Beschäftiger Kenntnis hat (oder haben müsste). Insbesondere sollte der Überlasser analog zu § 6 AÜG (auch) in diesen Fällen verpflichtet sein – je nach Schwere der Diskriminierung - die Überlassung unverzüglich zu beenden und nicht nur – wie derzeit vorgeschlagen – für „angemessene Abhilfe zu sorgen“.

4. Zu § 7 Abs 2 AÜG

Nach der im Gesetzesentwurf vorgeschlagenen Bestimmung soll, nicht wie bisher im Verhältnis zwischen Beschäftiger und Arbeitskraft nur § 332 Abs 5 ASVG zur Anwendung kommen, sondern auch das Dienstgeberhaftungsprivileg des § 333 ASVG. Diese Änderung ist durchaus zu begrüßen und entspricht der bereits bestehenden Lehre[1] und Rechtsprechung[2].

5. Zu § 8 AÜG

Im Gesetzesentwurf wird in einem neuen Absatz 3 zu § 8 AÜG eine Definition von verbotenen Umgehungsvereinbarungen eingefügt. Verboten sollen demnach insbesondere die missbräuchliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur Umgehung gesetzlicher Bestimmungen, Vereinbarungen, die den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen des Beschäftigerbetriebes beschränken und Vereinbarungen sein, wonach die Arbeitskraft für die Überlassung oder für die Übernahme durch den Beschäftiger ein Entgelt zu leisten hat.

Mit der ersten Verbotsbestimmung soll wohl die Gleichschaltung der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der Dauer der (konkreten) Überlassung verhindert werden. Dieses Verbot ist der Richtlinie aber nicht zu entnehmen. Vielmehr ist es in anderen Mitgliedstaaten sogar üblich, dass das Arbeitsverhältnis auf die Dauer der Überlassung befristet wird. Auch in Deutschland wurde durch eine Reform im Jahr 2003 das Gleichschaltungsverbot abgeschafft. Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Verbotsbestimmung entspricht daher dem alleinigen Willen des österreichischen Gesetzgebers. Von Teilen der Lehre wurde ein Verbot der Gleichschaltung der Dauer der Überlassung mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses und somit der Entfall der Weiterbeschäftigung der Arbeitskraft während Stehzeiten bereits vor dem Gesetzesentwurf aus den Zielen des AÜG abgeleitet[3].

Unklar ist im Gesetzesentwurf auch, wie weit das Umgehungsverbot gelten soll. Bei einer strengen Auslegung würde das Verbot jede (wohl auch eine einvernehmliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses zeitnah zum Ende einer Überlassung verbieten. Hinsichtlich Arbeitgeberkündigungen ist diese Bestimmung insofern obsolet, als der Arbeitskräfteüberlasser-Kollektivvertrag eine (bloß) aufgrund des Endes der Überlassung erfolgende Kündigung ohnehin für rechtsunwirksam erklärt und gewisse für Arbeiter geltende Kündigungsfristen vorschreibt. Für Angestellte sind ohnehin die langen Kündigungsfristen nach § 20 AngG zu beachten, womit eine Gleichschaltung der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit jener der Überlassung vermieden wird.

Die zweite Verbotsbestimmung betrifft den Zugang der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen des Beschäftigerbetriebes gemäß dem im Gesetzesentwurf vorgesehenen § 10 Abs 6 AÜG (siehe dazu weiter unten). Die Leiharbeitsrichtlinie schreibt in Art 6 Abs 4 den Zugang der überlassenen Arbeitnehmer zu Gemeinschaftseinrichtungen des Beschäftigers vor. Die

---

[1] Vgl *Schwarz* in *Sacherer/Schwarz*, AÜG² 172.
[2] Vgl OGH 23. 1. 2003, 8 ObA 5/03y.
[3] Vgl zB *Schwarz* in *Sacherer/Schwarz*, AÜG² 220.

Verbotsbestimmung dient somit der Durchsetzung dieser Bestimmung und ist nicht zu beanstanden.

Die dritte und letzte Verbotsbestimmung hat ihren Ursprung ebenfalls in der Leiharbeitsrichtlinie. Diese verbietet gem Art 6 Abs 3 das Verlangen eines Entgelts durch den Überlasser vom Arbeitnehmer für die Überlassung oder im Falle der Übernahme durch den Beschäftiger.

Der laut Entwurf geplante § 8 Abs 3 AÜG setzt die Verbotsbestimmungen der Richtlinie überschießend um. Wie eingangs erwähnt, findet die Richtlinie grundsätzlich nur auf gewerbsmäßige Arbeitskräfteüberlassung Anwendung. Warum die Umsetzung der RL-Bestimmungen in § 8 AÜG erfolgt, der auch auf alle anderen Formen von Arbeitskräfteüberlassung (zB vorübergehende Konzernüberlassungen, Überlassungen innerhalb eines geförderten Ausbildungsprogramms, etc) anwendbar ist, ist nicht nachvollziehbar und wird auch in den Materialien nicht begründet. Eine diesbezügliche Änderung ist daher jedenfalls zu empfehlen. Die Einfügung der Verbotsbestimmungen ist auch insofern systemwidrig, als die Z 2 des geplanten § 8 Abs 3 AÜG auf § 10 Abs 6 verweist, der wiederum nur bei gewerbsmäßiger oder grenzüberschreitender oder nicht vorübergehender Konzernüberlassung zur Anwendung kommt.

Eine weitere Systemwidrigkeit ergibt sich auch aus dem Wort „*insbesondere*“ im geplanten § 8 Abs 3 AÜG: Während Abs 2 des § 8 Abs 2 AÜG von Vereinbarungen zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger spricht, bezieht sich der geplante Abs 3 Z 3 auf Vereinbarungen zwischen Überlasser und Arbeitskraft. Es ist daher zu empfehlen, die Ziffern 1 und 2 des geplanten Abs 3 in Abs 2 einzufügen und aus der Ziffer 3 einen Abs 3 zu bilden.

Dabei ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass die betreffenden Verbotsbestimmungen <u>systemkonform in den Abschnitt III einzufügen</u> wären.

6. Zu § 10 AÜG

Art 5 Abs 1 der Richtlinie sieht vor, dass den überlassenen Arbeitskräften die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen während der Überlassung zustehen müssen, die ihnen zustehen würden, wenn sie vom Beschäftiger unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

§ 10 Abs 1 AÜG soll laut Gesetzesentwurf im Vergleich zur derzeitigen Fassung der Bestimmung insofern geändert werden, als nicht nur auf im Beschäftigerbetrieb geltende gesetzliche oder kollektivvertragliche Mindestentgelte Bedacht genommen werden muss, sondern auch auf „*sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art*“. Laut den Erläuternden Bemerkungen soll der geänderte § 10 Abs 1 AÜG zu einer Gleichstellung der überlassenen Arbeitnehmer mit der Stammbelegschaft führen. Was unter „sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art“ zu verstehen ist, wird in den Erläuternden Bemerkungen hingegen nicht erklärt. In erster Linie werden darunter wohl Betriebsvereinbarungen, zu betrieblicher Übung verfestigte freie Betriebsvereinbarungen bzw sonstige betriebliche Übungen zu verstehen sein.- Offensichtlich wird durch die Neuformulierung des § 10 Abs 1 AÜG

kein Anspruch auf die im Unternehmen individuell geleisteten Überzahlungen begründet

Eine vollkommene Gleichstellung mit „vergleichbaren Arbeitnehmern“ wird daher nicht erreicht; eine solche wird von der Richtlinie aber wohl auch nicht verlangt[4].

Der im Gesetzesentwurf vorgesehene Abs 6 zu § 10 AÜG setzt den in der Richtlinie vorgesehenen Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Gemeinschaftseinrichtungen des Beschäftigers um. Die in der Richtlinie genannten Beispiele, was unter „Gemeinschaftseinrichtungen“ insb zu verstehen ist (Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel), sollten in den ersten Satz der Bestimmung eingearbeitet werden, um nicht den Eindruck zu erwecken, dass sich die sachlich gerechtfertigte unterschiedliche Behandlung auf diese Beispiele bezieht.

Der geplante Abs 7 zu § 10 AÜG enthält eine Öffnungsklausel, wonach die Kollektivvertragsparteien vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichende Bestimmungen vorsehen können, wenn der Gesamtschutz der überlassenen Arbeitskräfte gewahrt bleibt. Durch die im Entwurf vorgesehene Einschränkung der Öffnungsklausel auf Kollektivvertragsparteien, die auch die Stammbelegschaft jener Betriebe erfassen, in die die meisten Arbeitskräfte überlassen werden, sollte auch verhindert werden können, dass – wie es in Deutschland aufgrund einer ähnlichen Möglichkeit zur Abweichung vom Gleichbehandlungsgebot geschehen ist – sogenannte „Dumpingkollektivverträge“ abgeschlossen werden, die das Lohnniveau in den Beschäftigerbetrieben weit unterschreiten.

7. Zu § 10a AÜG

Laut dem Gesetzesentwurf wird in den bestehenden § 10a AÜG ein Abs 2 eingefügt. Dieser sieht gewisse Mindeststandards des österreichischen Arbeitsrechts vor, die bei grenzüberschreitenden Überlassungen zur Anwendung kommen sollen, soweit sie günstiger sind, als die Vorschriften des Heimatstaates. Dazu zählen die Entgeltfortzahlung, die Kündigungsfristen und -termine, sowie die Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und die Kündigungsentschädigung. Hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist anerkannt, dass es sich dabei um Eingriffsnormen handelt; dasselbe gilt für den sich aus dem Mutter- oder Behindertenschutz ergebenden besonderen Entlassungsschutz[5]. Kündigungsfristen (soweit sie nicht besonders im AÜG vorgesehen sind), sowie die Kündigungsentschädigung sind aber wohl keine Eingriffsnormen. Dabei ist zu beachten, dass die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften in den Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie fällt. Zu dieser wird vertreten, dass sie die anwendbaren „Eingriffsnormen“ im koordinierten Bereich abschließend regelt[6]. Eine Ausweitung des anzuwendenden Rechts des „Gaststaates“, wie sie der aktuelle Gesetzesentwurf im Wege der Kündigungsfristen und Kündigungsentschädigung vorsieht, ist daher europarechtlich bedenklich. Bei den gesetzlichen Regelungen über Kündigungsfristen und -termine sowie über die Kündigungsentschädigung handelt es sich schon deshalb nicht um Eingriffsnormen, weil diesen Bestimmungen

[4] *Schindler*, DRdA 2009, 177.
[5] Vgl *Schwimann*, wbl 1994, 223.
[6] EuGH C-319/06; OGH 20.1.2012, 8 ObA 47/11g.

das öffentliche Interesse fehlt. Eine zu starke Ausweitung des auf grenzüberschreitende Sachverhalte anzuwendenden Arbeitsrechts kann daher in Konflikt mit der Dienstleistungsfreiheit geraten.

Ein laut Entwurf darüber hinaus einzufügender Abs 3 sieht vor, dass für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich gültige Kollektivverträge auch auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden sind. Da die Bestimmungen der Leiharbeitsrichtlinie jenen der Entsenderichtlinie vorgehen, sind für die Zeiten der Überlassung jedenfalls die Bestimmungen des Beschäftigerkollektivvertrags anzuwenden. Eine Anwendung des Arbeitskräfteüberlasser-Kollektivvertrages und somit ein Anwendungsbereich für diese Bestimmung ist wohl nur hinsichtlich der Stehzeiten möglich. Zu den §§ 11 bis 13 AÜG.

Der Gesetzesentwurf sieht eine Neufassung der §§ 11 bis 13 AÜG vor, wodurch es insbesondere zu mehr Übersichtlichkeit hinsichtlich der Informationspflichten und zu einer Vereinfachung der Meldepflichten kommen soll. Die geplanten Regelungen sind dabei grundsätzlich zu befürworten.

Der geplante § 11 Abs 2 Z 7 bedeutet aber eine Wiederholung des geplanten § 8 Abs 3 AÜG. Sinnvoll wäre es daher, § 8 Abs 3 Z 3 in § 11 Abs 2 AÜG einzufügen.

8. Zu § 15 AÜG

Die vorgeschlagenen Änderungen betreffen nur terminologische Anpassungen und Ergänzungen.

9. Zu den §§ 17 bis 21 AÜG

Auch der vorgeschlagene geänderte § 17 AÜG betrifft vorrangig terminologische Anpassungen; darüber hinaus werden einige nicht gravierende Änderungen bei den Meldepflichten eingeführt. Dasselbe gilt für die §§ 18 bis 21 AÜG.

10. Zu § 22 AÜG

Der Entwurf sieht eine Anpassung der seit dem Inkrafttreten des AÜG unveränderten Geldstrafen an den heutigen Geldwert (Erhöhung um ca 40%) vor. Diese Anpassung ist zu begrüßen, weil auch die Richtlinie wirksame und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die Richtlinienbestimmungen vorsieht.

Zu beachten ist aber, dass die in § 22 AÜG vorgesehenen Sanktionen nicht für die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gelten. Halten sich Überlasser oder Beschäftiger nicht an diese Vorschriften, ist die überlassene Arbeitskraft auf den Zivilrechtsweg verwiesen; andere Sanktionen haben Überlasser oder Beschäftiger nicht zu befürchten. Das ist vor dem Hintergrund der Richtlinie wohl nicht ausreichend und sollte daher wohl entsprechend angepasst werden.

III. ÄNDERUNGEN DES LANDARBEITSGESETZES

Die vorgesehenen Änderungen bewirken eine weitgehende Anpassung der Regelungen für Landarbeiter an die Bestimmungen des AÜG, weshalb auf die entsprechenden Ausführungen verwiesen werden kann.

IV. ÄNDERUNG DES ARBEITSVERFASSUNGSGESETZES

Durch die vorgeschlagene Änderung des § 99 Abs 5 ArbVG wird das Mitwirkungsrecht bei der Einstellung überlassener Arbeitskräfte erweitert, wonach bei diesem Mitwirkungsrecht nunmehr auch Aspekte des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Frauenförderung Berücksichtigung finden sollen.

V. ÄNDERUNG DES ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZES

Durch die Einfügung eines Abs 8 zu § 2 werden überlassene Arbeitskräfte vom Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels nach § 2 AVRAG ausgenommen. Dies verhindert eine Verdoppelung der Regelungen, weil überlassenen Arbeitskräften schon nach dem AÜG ein Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels zusteht. Auch aus dem Anwendungsbereich des § 7a AÜG werden grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassungen ausgenommen, weil sich deren Behandlung allein nach dem AÜG richtet. Diese Änderungen dienen daher der Vereinheitlichung und sind zu befürworten.
Die weiteren Änderungen betreffen terminologische Anpassungen.

VI. ÄNDERUNGEN DES ARBEITNEHMERINNENSCHUTZGESETZ

Die vorgeschlagenen geringfügigen Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dienen der Verbesserung der Arbeitssicherheit der überlassenen Arbeitskräfte beim Beschäftiger, ohne einen gravierenden Mehraufwand für den Beschäftiger oder den Überlasser zu verursachen und sind daher zu befürworten.

VII. ÄNDERUNG DES AUSLÄNDERBESCHÄFTIGUNGSGESETZES

1. Zu § 2 AuslBG

Durch die im Gesetzesentwurf vorgesehene Bestimmung werden die Regeln des Ausländerbeschäftigungsgesetzes auf überlassene Arbeitskräfte nach dem Landarbeitsgesetz ausgeweitet.

2. Zu § 4 AuslBG

Für Beschäftiger, die bereits über eine spezielle Bewilligung nach § 16 Abs 4 AÜG verfügen, soll die Arbeitsmarktprüfung bei der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte entfallen. Dieselbe Erleichterung ist für überlassene Arbeitskräfte nach dem Landarbeitsgesetz vorgesehen.

Die Erleichterung ist wohl für Überlassungen von Drittstaatsangehörigen durch Überlasser, die ihren Sitz innerhalb des EWR haben, nicht benachteiligend. Für

diese Überlassungen ist gem § 16a AÜG keine gesonderte Bewilligung nach § 16 AÜG notwendig, für die Beschäftigung der überlassenen Drittstaatsangehörigen ist aber dennoch eine Beschäftigungsbewilligung notwendig. Im Ergebnis ist in beiden Fällen (Überlassung eines Drittstaatsangehörigen aus dem EWR-Ausland und Überlassung eines Drittstaatsangehörigen aus einem Drittstaat) nur einmal eine Arbeitsmarktprüfung vorzunehmen, so dass die Regelungen ausgewogen erscheinen.

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag ersucht um entsprechende Berücksichtigung dieser ergänzenden Stellungnahme und der aus seiner Sicht notwendigen Modifikationen des vorliegenden Gesetzesentwurfes.

Wien, am 10. April 2012

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

Dr. Rupert Wolff
Präsident