

**Stellungnahme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zum
Grünbuch der Europäischen Kommission „Ein moderneres Arbeitsrecht für die
Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“**

I. Vorbemerkungen:

Ziel des Grünbuches ist es, eine europaweite Debatte darüber einzuleiten, wie durch die Weiterentwicklung des Arbeitsrechts positive Wirkungen im Hinblick auf die Lissabon-Ziele erzielt werden können, nachhaltiges Wachstum und gleichzeitig mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Dieses Ziel ist zu begrüßen.

Durch die Modernisierung des Arbeitsrechts sollen die europäischen Arbeitsmärkte flexibler im Sinne einer besseren Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmer/innen und Unternehmer/innen gestalten werden. Flexible Arbeitsmärkte werden als ein wirksames Mittel gesehen, den Herausforderungen der Globalisierung, aber auch der zunehmenden Alterung der europäischen Gesellschaften wirksam begegnen zu können. Durch eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse darf eine „Anregung der Wirtschaftstätigkeit“ und eine Steigerung der Produktivität der europäischen Arbeitnehmer/innen und Unternehmen erwartet werden. Anpassungsfähigere Arbeitnehmer/innen und Unternehmer/innen können schneller auf wirtschaftliche Herausforderungen antworten und sind damit gegenüber ihren Konkurrenten im Vorteil. Flexiblere Arbeitnehmer/innen tragen damit zu niedrigeren Arbeitskosten bei, da insgesamt effizienter und mehr produziert werden kann.

Die zusätzliche Flexibilisierung der Arbeitsmärkte soll im Zeichen der „flexicurity“ von statten gehen. Flexicurity kommt im Zusammenwirken von Arbeitsrecht einerseits und Systemen der sozialen Sicherheit andererseits zum Tragen. Da Arbeitsrecht zum Teil auf europäischer, zum Teil auf nationaler Ebene normiert wird, die Ausgestaltung der Systeme der sozialen Sicherheit jedoch auf nationaler Ebene geregelt wird, könnte bei isolierter Betrachtung der Eindruck entstehen, man wolle mit der aktuellen Diskussion um eine Modernisierung des Arbeitsrechts eine Flexibilisierung erreichen, ohne Sicherheitsaspekte angemessen zu berücksichtigen. Es wird davon ausgegangen, dass dem "security-Aspekt" in der kommenden Mitteilung der Kommission zu Flexicurity gebührend Rechnung getragen wird.

Im Grünbuch wird auf das Problem der segmentierten Arbeitsmärkte hingewiesen und die Vermutung angestellt, dass Arbeitnehmer/innen Beschäftigungsschutzgesetze weniger schätzen, sondern sich lieber „gut gestalteten Unterstützungssystemen für Arbeitslose mit aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen“ anvertrauen würden bzw., dass starre Regulierungen in den Standardarbeitsverträgen Arbeitnehmer/innen entmutigen würden, in dem sie zuwenig Anreize bieten, selbst nach „Chancen für mehr Flexibilität“ in der Beschäftigung zu suchen.

Beschäftigungsschutzregelungen haben für den/die einzelne Arbeitnehmer/in die Funktion, den Verlust des Arbeitsplatzes, der nach wie vor die Grundlage für die wirtschaftliche und soziale Existenz des/der Arbeitnehmer/in ist, eventuell zu verhindern oder zumindest zeitlich hinaus zu schieben. Künftig muss der Schutz des Menschen und die Stärkung seiner Beschäftigungsfähigkeit im Mittelpunkt stehen, und nicht mehr der Schutz des Arbeitsplatzes selbst.

Ein modernes Arbeitsrecht hat sowohl geänderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen, als auch geänderte Lebensgewohnheiten und Beschäftigungsformen sowie soziale Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

II. Zu den Fragen des Grünbuchs:

1. Welche Punkte sollten Ihrer Ansicht nach auf der Agenda einer sinnvollen Arbeitsrechtsreform ganz oben stehen?

Die grundsätzliche Aufgabe des Arbeitsrechts ist es, Mindestnormen zum Schutz des wirtschaftlich Schwächeren und in seiner Existenzgrundlage weitgehend vom Lohn abhängigen unselbständig Beschäftigten zu schaffen. Gleichzeitig sollte das Arbeitsrecht die Wettbewerbs- bzw. Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und insbesondere der KMU berücksichtigen. Im Mittelpunkt muss künftig der Schutz des Menschen und die Stärkung seiner Beschäftigungsfähigkeit stehen, und nicht mehr der Schutz des Arbeitsplatzes selbst. Dies sollten die Leitgedanken bei der Modernisierung des Arbeitsrechts sein.

Unbefristete und stabile Arbeitsverhältnisse sind eine der wesentlichen Grundlagen für die materielle Absicherung der Arbeitnehmer/innen und tragen damit gesamtwirtschaftlich gesehen zur Sicherung der für das Gedeihen der Volkswirtschaft essentiellen Binnenmarktnachfrage bei.

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein Anliegen, das nicht von der konkreten Ausgestaltung eines unselbständigen Beschäftigungsverhältnisses abhängig sein kann. Die für eine konkrete Beschäftigung spezifischen Präventionsmaßnahmen müssen jedenfalls zur Anwendung kommen.

Die Anwendbarkeit der EU-Richtlinien auf diesem Gebiet setzt ja auch nicht an der Form eines Arbeitsvertrags an, sondern bereits an der Unselbstständigkeit der Beschäftigung.

Um auch in neuen Formen von Beschäftigung die Rechte auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu wahren, muss aus dieser Perspektive heraus neuen Beschäftigungsformen der Arbeitnehmerbegriff weitest möglich zugrunde gelegt werden.

Die österreichische Bundesregierung beabsichtigt einen modernen, einheitlichen Arbeitnehmerbegriff in allen relevanten Rechtsmaterien zu schaffen.

Als weitere Maßnahmen im Sinne „guter Arbeit“ beabsichtigt die österreichische Bundesregierung, folgende Arbeitsrechtsreformen durchzuführen:

- Eine Neukodifizierung des Arbeitsrechtes zur Beseitigung der derzeitigen Rechtszersplitterung sowie zur Schaffung eines Arbeitsvertragsrechts nach den Vorschlägen der Sozialpartner.
- Die Einführung eines branchenübergreifenden Mindestlohnes auf Basis eines Generalkollektivvertrages in Höhe von 1.000 Euro als Begleitmaßnahme zur Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung.
- Die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung.
- Den Ausbau der Bildungskarenz als wichtiges Instrument der Qualifizierung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

- Die Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts und die Vereinfachung flexibler Arbeitszeitmodelle, die im Interesse beider Vertragsparteien liegen.
- Die verbesserte Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit.
- Die Schaffung von Kostengerechtigkeit zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit durch faire Abgeltung der im betrieblichen Interesse eingebrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten, um die Zerlegung von Vollzeit Arbeitsplätzen in nicht Existenz sichernde Teilzeitplätze einzudämmen.
- Die Ergreifung von wirkungsvollen Maßnahmen gegen die Scheinselbständigkeit.

Zur Verbesserung der sozialen Absicherung selbständiger Erwerbsformen, für die auf Grund der damit verbunden persönlichen Selbständigkeit das Arbeitsrecht nicht den passenden rechtlichen Rahmen bilden kann, sind in Österreich Schritte zur weiteren Verbesserung der sozialen Absicherung geplant.

Grundsätzlich sind schon derzeit alle Erwerbsformen in die Sozialversicherung einbezogen, d.h. nicht nur "echte" Arbeitnehmer (über der Geringfügigkeitsgrenze), sondern auch freie Dienstnehmer, Werkvertragnehmer und Neue Selbständige unterliegen in Österreich der Pflichtversicherung.

Zur Verstärkung der sozialen Absicherung der atypisch Beschäftigten und Selbständigen ist darüber hinausgehend geplant, freie Dienstnehmer sozialversicherungsrechtlich völlig mit regulären Arbeitnehmern gleichzustellen und sie in das geltende Abfertigungsrecht sowie in die Arbeitslosenversicherung einzubeziehen. Für Selbständige soll ein Zukunftsvorsorgemodell erarbeitet und die Möglichkeit der Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung unter Wahrung der bisher erworbenen Ansprüche eröffnet werden.

Auf europäischer Ebene wäre voranzutreiben:

- Die rasche Verabschiedung der Leiharbeitsrichtlinie und der Arbeitszeitrichtlinie.
- Die Klärung der grenzüberschreitenden Aspekte des Arbeitsverhältnisses. Um Wettbewerbsverzerrungen und die Umgehung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu Lasten der Arbeitnehmer/innen zu verhindern, müssen

Arbeitnehmerschutzvorschriften auch im Verhältnis zu transnational tätigen Entsendeunternehmen durchgesetzt werden können.

2. Kann eine Anpassung des Arbeitsrechts und der Tarifverträge zur Erhöhung der Flexibilität und der Beschäftigungssicherheit sowie zur Verringerung der Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen? Wenn ja, wie?

Die Erhöhung der Flexibilisierung und die Verringerung der Segmentierung berühren nicht nur Fragen des Arbeitsrechts, sondern auch des Sozialrechts und der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In einer sozialpartnerschaftlich organisierten Gesellschaftsform kann die Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes nur in diesem Gesamtkontext gesehen werden. Die Flexibilisierung kann keine einseitige Anforderung an die Beschäftigten sein, sondern soll auch unter den Aspekten der Arbeitszeitflexibilisierung für die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten gesehen werden. Auch gilt es, geschlechtsspezifische sowie altersspezifische Problematiken auf dem Arbeitsmarkt zu beleuchten.

Festzuhalten ist, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Flexibilität unter gleichzeitiger Wahrung der Beschäftigungssicherheit unmittelbar miteinander verknüpft werden können. Im österreichischen Arbeitszeitrecht wurde z.B. die Möglichkeit im Arbeitsruhegesetz eröffnet, durch Kollektivvertrag dann Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe zulassen zu können, wenn dies einerseits zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie andererseits zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist. Eine solche Koppelung könnte als Vorbild für weitere Flexibilisierungsmaßnahmen dienen, wobei grundsätzlich den Sozialpartnern bei der Einführung weiterer Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht eine große Bedeutung eingeräumt werden sollte.

3. Wirken die geltenden Regelungen, seien es Gesetze oder Tarifverträge, hemmend oder fördernd für Unternehmen und Beschäftigte, die die Chancen zur Erhöhung der Produktivität nutzen und sich an die Einführung neuer Technologien und an die mit dem internationalen Wettbewerb verbundenen Veränderungen anpassen wollen? Wie können die für die KMU relevanten

Regelungen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der angestrebten Ziele verbessert werden?

Das Arbeitsrecht hat die Funktion, das strukturelle Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen (zumindest zum Teil) auszugleichen und für möglichst faire Bedingungen in der Arbeitswelt zu sorgen. Gleichzeitig sollte das Arbeitsrecht die Wettbewerbs- bzw. Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und insbesondere der KMU berücksichtigen. Zu berücksichtigen ist jedoch auch, dass das, was in einem einzelnen Unternehmen kurzfristig eine höhere Produktivität ermöglicht, nicht selten in einem Spannungsverhältnis steht zum Ziel der nachhaltigen Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität. Wird z.B. durch für die Arbeitnehmer/innen nicht planbare Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert, so werden sich die negativen Effekte (niedrige Geburtenraten, à la longue u. U. Arbeitskräftemangel etc.) in der Kostenrechnung des Unternehmens nicht zu Buche schlagen. In Summe hat so ein Handeln aber für die Gesamtwirtschaft negative Folgen. Ähnliches gilt für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz etc.

Eine Möglichkeit, den arbeitsrechtlichen Rahmen insbesondere für KMU zu verbessern, wäre aus österreichischer Sicht eine Kodifikation des Arbeitsrechtes bzw. eine Durchforstung des Verwaltungsaufwandes für Unternehmen, die sich aus diesen Gesetzen ergeben und die Fragestellung, inwieweit ein bestehender Verwaltungsaufwand unter Abschätzung der damit verbundenen Ziele eventuell minimiert werden könnte.

4. Wie könnte die Aufnahme befristeter oder unbefristeter Arbeitsverhältnisse arbeitsrechtlich oder tarifvertraglich erleichtert werden, sodass im Rahmen der zu Grunde liegenden Arbeitsverträge ein höherer Grad an Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig aber auch eine angemessene Beschäftigungssicherheit und ein angemessener sozialer Schutz gewährleistet werden?

Eine Reform des Arbeitsrechts darf dessen Charakter als Schutzrecht nicht in Frage stellen und muss Vorteile für Arbeitnehmer/innen und Unternehmen gleichermaßen beinhalten.

Die Reduzierung von arbeitsvertraglichen Schutzstandards (z.B. Kündigungsfristen) kann nur erfolgen, wenn im Bereich der Arbeitsmarktpolitik bzw. Arbeitslosenversicherung hinreichende kompensatorische Maßnahmen getroffen werden, die ein Verbleiben auf dem Arbeitsmarkt erleichtern und fördern.

Begleitend sind flexible Kinderbetreuungseinrichtungen, Verkehrsinfrastruktureinrichtungen etc. zu berücksichtigen. Die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses kann bei nicht entsprechenden Rahmenbedingungen erschwert werden.

5. Wäre es hilfreich, über eine Kombination von flexibleren Kündigungsschutzgesetzen und gut durchdachten Unterstützungsleistungen für Arbeitslose nachzudenken, sowohl in Form von Lohnersatzleistungen (d. h. passiver Leistungen der Arbeitsmarktpolitik) als auch von aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik?

und

6. Welche Rolle könnten Gesetze und/oder von den Sozialpartnern ausgehandelte Tarifverträge spielen im Hinblick auf die Förderung des Zugangs zur Ausbildung und die Erleichterung von Übergängen zwischen verschiedenen Vertragsformen mit dem Ziel, eine zunehmend bessere Beschäftigungssituation im Laufe eines durchgehend aktiven Berufslebens zu erlangen?

Festzuhalten ist, dass das österreichische Kündigungsrecht grundsätzlich liberal ausgestaltet ist, was sich unmittelbar aus dem Umstand erschließt, dass pro Jahr fast die Hälfte aller Arbeitsverhältnisse in Österreich beendet wird. Das österreichische Kündigungsrecht sieht auf der arbeitsvertragsrechtlichen Ebene Kündigungstermine und -fristen vor, eine Kündigung muss - im Gegensatz zu anderen Mitgliedstaaten - nicht begründet werden (freies Kündigungsrecht). Für

bestimmte Personengruppen bestehen besondere Kündigungsschutzregelungen, beispielsweise für Menschen mit Behinderungen.

Mit der so genannten Bildungskarenz im § 11 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) wurde bereits Ende der 90iger Jahre eine Regelung geschaffen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen beitragen soll. Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, eine bis zu einem Jahr dauernde Karenzvereinbarung zu treffen, die dem/der Arbeitnehmer/in erlaubt, für eine begrenzte Zeit aus dem Arbeitsverhältnis auszusteigen (während der Bildungskarenz werden die beiden Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich die Verpflichtung zur Arbeitsleistung und zur Entgeltzahlung, aufgehoben aber nicht das Arbeitsverhältnis beendet) um sich der Weiterbildung widmen zu können.

Als wichtiges Instrument der Qualifizierung und der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit plant die österreichische Bundesregierung den weiteren Ausbau dieser Bildungskarenzregelungen. So sollen die Anspruchsvoraussetzungen erleichtert, das Weiterbildungsgeld angehoben und zeitlich flexiblere Formen auf Basis einer vorherigen qualifizierten Beratung ermöglicht werden.

Eine Erleichterung der Übergänge zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen sollte durch eine zusätzliche sozialrechtliche Absicherung erzielt werden, damit die jeweiligen Vertragsformen sowohl für Unternehmer/innen als auch für Arbeitnehmer/innen attraktiver gestaltet werden.

Zur Verbesserung der sozialen Absicherung selbständiger Erwerbsformen, für die auf Grund der damit verbunden persönlichen Selbständigkeit das Arbeitsrecht nicht den passenden rechtlichen Rahmen bilden kann, sind in Österreich Schritte zur weiteren Verbesserung der sozialen Absicherung geplant.

7. Ist bei den in den Mitgliedstaaten geltenden juristischen Definitionen von Beschäftigung und Selbständigkeit größere Klarheit erforderlich, um "bona-fide" - Übergänge zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit und umgekehrt zu erleichtern?

Ja (vgl. Frage 1).

8. Braucht man einen Grundstock an Vorschriften, welche die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten, unabhängig von der Form ihres Arbeitsvertrags, regeln? Wie würden sich derartige Mindestanforderungen Ihrer Ansicht nach auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und auf den Arbeitnehmerschutz auswirken?

Das reguläre unbefristete Vollzeitverhältnis soll in Österreich und in Europa auch in Zukunft die Norm bleiben.

Mindestvorschriften auf Gemeinschaftsebene unabhängig von der Form des Arbeitsvertrags wurden auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bereits erlassen. Die EU-Richtlinien über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmer/innen bei der Arbeit stellen nicht auf die Form des Arbeitsvertrags sondern auf die Beschäftigung ab (siehe Art. 2 bis 4 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG). Zu einer Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gemeinschaftsrechts im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz allgemein auf wirtschaftlich abhängige Erwerbstätige ist anzumerken, dass diese gemäß Art. 137 EGV nur im Verhältnis zwischen Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen erfolgen kann.

Soziale Sicherheit ist weiters nicht nur für Arbeitnehmer/innen wichtig, sondern auch für Selbständige. Zur Verbesserung der sozialen Absicherung von atypisch Beschäftigten und Selbständigen sind in Österreich insbesondere die Einbeziehung der Selbständigen in die Arbeitslosenversicherung unter Wahrung der bisher erworbenen Ansprüche sowie die sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung der freien Dienstnehmer/innen mit regulären Arbeitnehmer/innen inklusive Einbeziehung in das geltende Abfertigungsrecht sowie in die Arbeitslosenversicherung geplant (siehe auch Frage 1).

9. Sollten Ihrer Ansicht nach die Verantwortlichkeiten der einzelnen Parteien in mehrseitigen Arbeitsbeziehungen eindeutiger geregelt werden, um festzulegen, wer für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten verantwortlich ist? Wäre die Anordnung einer nachrangigen Haftung eine wirksame und praktikable Möglichkeit, um diese Verantwortlichkeiten bei der Einbeziehung von Subunternehmern sicherzustellen? Wenn nein, sehen Sie andere

Möglichkeiten, einen angemessenen Arbeitnehmerschutz in „dreiseitigen Arbeitsverhältnissen“ zu gewährleisten?

Besonders bei dreiseitigen Arbeitsverhältnissen – also insbesondere bei Leiharbeitsverträgen – bestehen große Anforderungen an die Transparenz in Hinblick auf die Geltung der Arbeitsbedingungen. Die Festlegung der Verantwortlichkeiten bei mehrseitigen Arbeitsbeziehungen sollte daher klar geregelt werden. Die Anordnung einer nachrangigen Haftung ist ein tauglicher Ansatzpunkt.

Diese Festlegung der Verantwortlichkeiten ist durch das österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgesetz gewährleistet. Gemäß § 14 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes haftet der Beschäftiger für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung als Bürge bzw. zumindest als Ausfallsbürge.

Im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich (siehe Art. 5 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG). Nach Art. 8 der Leiharbeitsrichtlinie 91/383/EWG ist für die Dauer der Überlassung das Leiharbeitsunternehmen verantwortlich für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der entliehenen Arbeitnehmer/innen. Art. 8 der Leiharbeitsrichtlinie 91/383/EWG hat sich in der Praxis bewährt.

10. Halten Sie es für notwendig, den Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern zu klären?

In Österreich regelt das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) den Status von überlassenen Arbeitnehmern. Sinnvoll wäre aber eine europaweite Klärung in Form einer Richtlinie.

11. Wie könnten Mindestanforderungen im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeitszeit so geändert werden, dass sie sowohl zu mehr Flexibilität für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer führen, als auch zu einem höheren Schutzniveau für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer? Mit welchen Aspekten der Arbeitszeitorganisation sollte die Gemeinschaft sich vorrangig befassen?

Wesentlich im Bereich der Arbeitszeitorganisation auf europäischer Ebene ist eine Definition derjenigen Zeiten, die zwar im Betrieb verbracht werden, in denen jedoch keine tatsächlichen Arbeitsleistungen vorgenommen werden. Diese Zeiten sollten weder Arbeitszeit noch Ruhezeit darstellen, sondern als inaktive Zeiten definiert werden.

Weitergehende Flexibilisierungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation sollten der Gestaltungsmöglichkeit der Sozialpartner überlassen bleiben, da diese auf neue Herausforderungen in den jeweiligen Branchen sehr flexibel reagieren (können) und einen Interessenausgleich zwischen Sicherheits- und Gesundheitsschutz und Flexibilisierung anstreben.

12. Wie können die Arbeitnehmerrechte von Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen mit einem grenzüberschreitenden Bezug, insbesondere von Grenzgängern, überall in der Gemeinschaft gewährleistet werden? Besteht Ihrer Ansicht nach Bedarf an einer einheitlicheren Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ in den EU-Richtlinien, um sicherzustellen, dass diese Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsrechte unabhängig davon wahrnehmen können, in welchem Mitgliedstaat sie arbeiten? Oder sind Sie der Ansicht, dass der Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten in dieser Frage nicht beschränkt werden sollte?

Wie bereits zu Frage 1 ausgeführt, sollten grenzüberschreitende Aspekte des Arbeitsverhältnisses immer mit berücksichtigt werden.

Im Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes ist bei Arbeitsverhältnissen mit grenzüberschreitendem Bezug nicht die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ (Art. 3 lit. a der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG) bzw. die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer/innen und Selbständigen das primäre Rechtsproblem, sondern das Fehlen von gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften als Rechtsgrundlage für eine grenzüberschreitende Strafverfolgung in Verwaltungssachen gegen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland.

13. Halten Sie eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden für erforderlich, um das gemeinschaftliche Arbeitsrecht

wirksamer durchsetzen zu können? Können Ihrer Ansicht nach die Sozialpartner bei dieser Zusammenarbeit eine Rolle spielen?

und

14. Bedarf es Ihrer Auffassung nach auf EU-Ebene weiterer Maßnahmen, um die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit zu unterstützen?

Eine verstärkte Verwaltungszusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden regional und grenzüberschreitend bei der Durchsetzung von Vorschriften über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist grundsätzlich zweckmäßig.

Allerdings sind die Möglichkeiten einer verstärkten Verwaltungszusammenarbeit zur wirksameren Durchsetzung des Arbeitsrechts auf internationaler Ebene durchaus begrenzt. Weit effektiver wäre es, die Durchsetzbarkeit verwaltungsbehördlicher Sanktionsmöglichkeiten in anderen Mitgliedsstaaten durch ein entsprechendes Rechtsinstrument auf EU-Ebene sicher zu stellen. Eine diesbezügliche Unterstützung der Europäischen Kommission wäre der wirksameren Durchsetzbarkeit des Arbeitsrechts auf internationaler Ebene äußerst förderlich.

Die österreichischen Arbeitsschutzvorschriften gelten nur für den Schutz unselbständig Beschäftigter, Arbeitgeber/innen sind verpflichtet Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten. Seit der EU-Erweiterung im Jahr 2004 häufen sich vor allem auf Baustellen und im Transportsektor Fälle, in denen Personen für andere Arbeitsleistungen erbringen und sich selbst bei dieser Arbeitsleistung als Selbständige deklarieren. Bestehen für die Arbeitsinspektion Zweifel an der Selbständigkeit (Einsatz der Arbeitsmittel, Weisungen, Grad der Integration in ein Unternehmen), so erfolgt eine Abklärung. Grundsätzliche Vorgangsweise der Arbeitsinspektion zur Abklärung des Sachverhalts (Kriterien der Arbeitnehmereigenschaft) ist die Prüfung von Unterlagen und anderer Tatsachenbeweise, bei ausreichenden Anhaltspunkten erforderlichenfalls die Klärung der Arbeitnehmereigenschaft in einem Verwaltungsstrafverfahren gegen den mutmaßlichen Arbeitgeber als Beschuldigten sowie die Zusammenarbeit der Arbeitsinspektion mit anderen Behörden (Sozialversicherungsträger, Finanzämter). Hat der mutmaßliche Arbeitgeber seinen Sitz jedoch im Ausland, dann ist eine Durchsetzung der Vorschriften über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei

der Arbeit (Arbeitsschutzvorschriften) rechtlich derzeit mangels gemeinschaftsrechtlicher Vorschriften als Rechtsgrundlage für eine grenzüberschreitende Strafverfolgung in Verwaltungssachen nicht möglich (siehe dazu die Stellungnahme zu Frage 12).