WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
W http://wko.at

Bundesministerium für Arbeit,
soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

vi1@bmask.gv.at

begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sacharbeiter	Durchwahl	Datum
433.001/0001-VI/AMR/1/2012 21.2.2012	Sp 783/12/Dr.RG/AW Dr. Gleißner	4288	4.4.2012

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Wirtschaftskammer Österreich bedankt sich für die Übermittlung des oben genannten Entwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Zum Entwurf im Allgemeinen

Die internationale Wirtschaftswelt hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten stark gewandelt: Die Produktionsbedingungen erfordern eine immer zielgenauere Erbringung der Leistung, sei dies die Herstellung von Vormaterialien, deren Zusammenbau und Weiterlieferung an die Händler, die Errichtung und Montage von Bauwerken, etc. Die Produktions- und Vertriebsketten sind inzwischen global. Schwankungen in der Nachfrage oder Probleme bei Zulieferern wirken sich sofort auf die gesamte Kette aus. Kürzere Produktlebenszyklen, sich rasch ändernde Kundenpräferenzen und globaler Wettbewerbsdruck erhöhen die Unsicherheit und verkürzen die Planungshorizonte. In der Folge steigt insbesondere in der Produktion der Bedarf an Flexibilität.

Demgegenüber ist es aber in kaum einem Wirtschaftsbereich in den letzten Jahren gelungen, mit den Gewerkschaften eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu vereinbaren, die diesen Vorgaben auch nur annähernd entspricht. Das ist auch insofern unverständlich, als sich in der Wirtschaftskrise zuletzt gezeigt hat, dass flexible Arbeitszeiten, insbesondere eine längerfristige Durchrechnung Arbeitsplätze sichern.

Vor diesem Hintergrund ist die – international wie in Österreich - zunehmende Nutzung von Zeitarbeit zu sehen. Im Gegensatz zu allen anderen Ländern existieren in Österreich aber flächendeckende Kollektivverträge zum Schutz überlassener Arbeitskräfte. Das bedeutet, dass eine Überlassung in Branchen, deren KV unter dem Niveau der Überlasser-KV liegen, in Österreich (und nur hier!) nicht stattfindet.

Das Referenzzuschlagssystem des KV Arbeitskräfteüberlasser und die Aufwandsentschädigungen können in der Praxis dazu führen, dass überlassene Arbeitskräfte einen höheren Entgeltanspruch haben als Stammarbeitnehmer. In diesen Fällen kommt es immer wieder dazu, dass eine überlassene Arbeitskraft den Wechsel in ein direktes Beschäftigungsverhältnis ablehnt.

Art 5 Abs 3 EU-RL sieht hinsichtlich Rechtszweck und Formulierung („…Tarifverträge aufrechtzuerhalten…") eindeutig die Berücksichtigung von Tarifverträgen vor. Von Teilnehmern sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite an den seinerzeitigen Verhandlungen zur EU-Leiharbeitsrichtlinie wurde berichtet, dass man sich darüber einig war, dass die Richtlinie aufgrund dieser Absicherung in Österreich praktisch keine Bedeutung haben würde.

Im Gegensatz dazu berücksichtigt der vorliegende Entwurf diese europaweit einzigartige Rechtslage nicht. Der Entwurf ignoriert insbesondere, dass die KV-Partner mit dem System der Referenzzuschläge die betriebliche Ebene pauschal und damit handhabbar und rechtssicher abgelten wollten. Damit verschiebt der Entwurf das Verhandlungsgleichgewicht klar zu Lasten der Arbeitgeberseite und gefährdet die österreichische KV-Kultur.

Dazu kommt, dass die neue Auflösungsabgabe – wohl vom Gesetzgeber beabsichtigt – die Branche besonders stark trifft. In dem Zusammenhang wird gefordert, dass die Auflösungsabgabe zumindest dann entfällt, wenn eine überlassene Arbeitskraft vom Beschäftigerbetrieb übernommen wird.

Der Entwurf geht in einigen Punkten über die umzusetzende RL deutlich hinaus (Golden Plating), berücksichtigt das hohe österreichische Schutzniveau nicht und schafft Wettbewerbsnachteile für die heimische Wirtschaft. In diesen Punkten wird der Entwurf abgelehnt.

Zum Vorblatt / Erläuternde Bemerkungen

Die Darstellung der Verwaltungskosten im Vorblatt ist nicht nachvollziehbar. Wir rechnen aufgrund der vielen neuen (schriftlichen) Melde- und Informationspflichten für Überlasser und Beschäftiger und der Bürokratie, infolge der im Entwurf vorgesehenen Berücksichtigung der Betriebsebene, mit einem Vielfachen des angegebenen Betrags. Auch ist es viel zu optimistisch, wenn mit keinen Auswirkungen auf Beschäftigung und Wirtschaftsstandort gerechnet wird.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes:

<u>Zu Artikel 1 (AÜG):</u>

Zu Z 3 (§ 5 Abs 1)

Die Änderung schafft mehr administrative Probleme als sie löst: Denn insbesondere im Bau kommen sehr viele kurzfristige Überlassungen für Auftragsspitzen vor. Es ist nicht praktikabel und weder für Beschäftiger noch für Krankenversicherungsträger eine Vereinfachung, wenn im folgenden Feber eine Unzahl an Schwerarbeitszeiten von z.B. jeweils zwei Wochen gemeldet werden. Die KV-Träger würden für ein und denselben Arbeitnehmer häufig eine Vielzahl von Meldungen verschiedener Beschäftiger erhalten.

Wir regen daher an, dass die Meldepflicht des Beschäftigers grundsätzlich nur gegenüber dem Überlasser gelten soll, in eventu, dass eine Meldeverpflichtung des Beschäftigers an die SV-

Träger nur dann besteht, wenn der konkrete Arbeitnehmer während des gesamten Kalenderjahres vom Beschäftiger beschäftigt wurde.

Zu Z 4 (§ 6a)

Diese Bestimmung wird in mehrfacher Hinsicht kritisiert:

Systematisch würde die Regelung ausschließlich in den Bereich der reglementierten Überlassung (Abschnitt 3. §§ 10 bis 14 AÜG) gehören. Eine Regelung für alle Arten der Überlassung würde der bisherigen Intention der Ausnahme der nichtreglementierten Überlassung widersprechen.

Die vorbehaltslose Ausdehnung der Gleichbehandlungsvorschriften wirft insbesondere beim BEinstG Fragen auf: Wer ist Adressat für die Pflichtzahlen? Wer ist zahlungsverpflichtet bei einem Unterschreiten? In den EB sollte klargestellt werden, dass sich die Ausdehnung des Gleichbehandlungsgebots nur auf Ansprüche des AN bezieht, nicht auf die Regelungen zur Ausgleichstaxe.

Der Absatz 4 ist gleichheitsrechtlich höchst problematisch und systemwidrig, da er das Verschuldensprinzip ausschaltet. Er sollte gänzlich gestrichen werden.

Zu Z 6 (§ 8 Abs. 3)

Es ist klar, dass Missbräuche und die Umgehung gesetzlicher Bestimmungen verpönt sind. Die ausdrückliche Untersagung in § 8 Abs 3 Z 1 schafft hier Rechtsunsicherheit, weil ihr ein „Mehrwert" zugeschrieben werden kann, der inhaltlich völlig offen bleibt, aber strafbewehrt ist (§ 22 Abs 1 Z 1 lit a). **Die Z 1 sollte daher gestrichen werden.**

In der Z 2 bzw. § 10 Abs 6 sollten vom Überlasser zur Verfügung gestellte Wohlfahrtseinrichtungen berücksichtigt werden (Vermeidung der Doppelversorgung). Zumindest sollten die EB das als Fall nennen, in dem eine Ungleichbehandlung durch den Beschäftiger gerechtfertigt ist. Auch kurzfristige Überlassungen sollten hier genannt werden.

Wir gehen davon aus, dass die Z 3 ein allfälliges auch nach der RL erlaubtes (Vermittlungs)Entgelt zwischen Überlasser und Beschäftiger unberührt lässt.

Zu Z 7 (§ 10 Abs. 1)

Abs 1 übernimmt mit den „sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art" einen Begriff der Leiharbeits-RL. Der im österreichischen Arbeitsrecht unbekannte und unbestimmte Terminus wird in der Praxis zu heilloser Konfusion führen. Die RL dürfte darunter, wenn überhaupt, nur echte Betriebsvereinbarungen verstehen (Art 3 lit f Bedingungen, die … „festgelegt" … sind). Auch der englische Text („general provisions") spricht eindeutig für rein normative Rechtsquellen.

Allerdings könnten theoretisch auch freie Betriebsvereinbarungen, sonstige generelle Regelungen, ja sogar betriebliche Übungen darunter verstanden werden. In der Praxis wäre völlig unklar, worauf sich das Gleichbehandlungsgebot bezieht und welche Vereinbarungen, (teilweise nirgendwo festgehaltene) Übungen, etc. der Beschäftiger dem Überlasser mitteilen muss. Rechtsunsicherheit und Verwaltungsaufwand wären kaum vorstellbar. **Daher sollte in § 10 der Ausdruck „sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art" jeweils ersetzt werden durch „Betriebsvereinbarungen gemäß § 29 ArbVG".**

Zu Z 9 (§ 10 Abs. 7)

Der Entwurf sieht zwar eine Abweichungsmöglichkeit per KV vor, die aber in der bestehenden Form viel zu restriktiv ist und daher aus mehreren Gründen abgelehnt wird:

Zunächst fällt auf, dass die Möglichkeit der kollektivvertraglichen Abweichung zwar richtigerweise Entgelt und sonstige Arbeitsbedingungen umfasst. Doch bezieht sie sich nur auf die betriebliche Ebene und schränkt diese noch auf „betriebliche Vereinbarungen" ein. Sollte damit gemeint sein, dass nur mehr echte Betriebsvereinbarungen durch KV abgeändert werden können, so lehnen wir dies kategorisch ab. Worauf immer sich die Gleichbehandlung auf betrieblicher Ebene bezieht – im Sinne der Rechtssicherheit sollten das nur echte Betriebsvereinbarungen sein -, sie muss 1:1 kollektivvertraglich abdingbar sein. Die Passage „aufgrund betrieblicher Vereinbarungen" ist daher zu streichen.

Ziffer 1: Die **Z 1** zielt offenbar darauf ab, die Hoheit einzelner Teilgewerkschaften über KVs für die Arbeitskräfteüberlassung abzusichern. Natürlich liegt es in der Sphäre der Berufsvertretung der Arbeitnehmer, wer auf Arbeitnehmer-Seite kontrahiert. **Doch lehnen wir die Einschränkung aus mehreren Gründen ab:**

Zunächst sichert die Systematik des Arbeitsverfassungsgesetzes die Zulassung von kollektivvertragsfähigen Körperschaften auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ausreichend ab. Zudem ist die Einschränkung in der Leiharbeits-RL nicht vorgesehen und in ihrer Wirkung unklar: Weder Normunterworfene noch kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite können feststellen, ob ein KV wirksam abweichen kann oder nicht.

Die Statistik des BMASK (Stichtagserhebung vom 31. Juli 2011) weist beispielsweise für den FV NE-Metallindustrie 8.689 überlassene Arbeitskräfte aus, während im FV Maschinen und Metallwarenindustrie nur 4.639 Überlassene beschäftigt sein sollen. Aufgrund der in diesen Fachverbänden beschäftigten Arbeitnehmer (NE-Metall: rund 4.500, FMMI: rund 105.000, Stand Ende 2011) wird klar, dass die Zahlen des BMASK nicht stimmen können. Der Bau scheint hier als zweitstärkster Beschäftiger-Fachverband auf, sodass zumindest auf Arbeiter-Seite keine Gewerkschaft für alle drei stärksten FV zuständig ist und damit keine Gewerkschaft mit abweichender Wirkung kontrahieren könnte.

Die Einschränkung ist rechtlich höchst unsicher und möglicherweise damit sogar verfassungswidrig: Die Wirtschaft ist dynamisch, Beschäftigtenzahlen ändern sich. Was ist die Rechtsfolge, wenn eine Gewerkschaft die Voraussetzung nicht mehr erfüllt, eine andere sie erstmals erfüllt?

Ziffer 2: In der Ziffer 2 wird der Schutz vor Missbrauch im Zusammenhang mit aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnisse geregelt, der in der Richtlinie (Art. 5 Abs. 3) ebenfalls nicht angeführt ist. Wir lehnen eine derartige Regelung im Gesetz ab, weil die KV-Parteien im Rahmen ihrer Autonomie die KV-Inhalte selbst entscheiden sollen.

In **Ziffer 3** wird verlangt, dass „der KV ausdrücklich bestimmt, eine abweichende Anordnung zu treffen". Damit wird der aktuelle KV insoweit außer Kraft gesetzt, als er im Vergleich zu betrieblichen Regelungen jeglicher Art ungünstigere Bestimmungen vorsieht. Das erzwingt unzumutbare Günstigkeitsprüfungen, ob im Einzelfall der betriebliche Lohn oder gemäß Überlasser-KV bezahlt werden muss.

Die Ziffer 3 wird daher abgelehnt, weil sie – wie auch in der Einleitung ausgeführt – weder Intention und Wortlaut der RL („Tarifverträge aufrechterhalten") noch die besondere Rechtslage in Österreich berücksichtigt. Dass der wichtigste KV die betriebliche Ebene durch Refe-

renzzuschläge pauschal abgilt, wird ignoriert. Damit verschiebt der Entwurf das Verhandlungsgewicht einseitig zulasten der Arbeitgeber.

Gleichzeitig entsteht eine dreifache Begünstigung zulasten der Betriebe: Zunächst ist der höhere KV heranzuziehen (das macht überlassene Arbeitskräfte teurer als Stimmmitarbeiter in niedriger entlohnenden Branchen). Dann ist der Referenzzuschlag hinzuzurechnen, selbst wenn im Beschäftigerbetrieb Überzahlungen nicht üblich sind. Zuletzt sind zusätzlich betrieblich gewährte Entgelte zu berücksichtigen. Hier stellt sich die Frage, warum die betriebliche Ebene zweimal – nämlich pauschal UND nun auch betriebsindividuell – berücksichtigt werden muss. Wenn sich der Gesetzgeber für Zweiteres entscheiden sollte, entfällt die Existenzberechtigung für die kollektivvertragliche pauschale Form.

Damit schießt Österreich weit über das Niveau der RL und aller anderen EU-Staaten hinaus (Golden Plating). Insbesondere gegenüber dem wichtigsten Wirtschaftspartner Deutschland entsteht ein erheblicher Wettbewerbsnachteil, weil dort keine der erwähnten Absicherungen existieren – keine flächendeckenden Kollektivverträge, deutlich niedrigere Tariflöhne und keine Referenzzuschläge [die allgemein verbindlichen Mindestlöhne liegen in D zwischen 7,01 und 8,19 Euro pro Stunde, in Ö inkl. Zuschlag für die Metallindustrie zwischen 9,03 und 15,08 Euro] und keine zusätzlichen Kaufpreise für die AG-Seite, weil bestehende Kollektivverträge als Abweichung vom Gleichbehandlungsgebot gelten.

Vor diesem Hintergrund können wir uns allenfalls folgende Formulierung vorstellen:

„Durch KV können abweichende Regelungen vom § 10 Abs. 1 und 3 geregelt werden. Bestehende kollektivvertragliche Regelungen stellen eine Abweichung von § 10 Abs. 1 und 3 dar."

Diese Formulierung berücksichtigt die besondere österreichische Rechtslage und stellt Arbeitnehmer immer noch weit besser als in den anderen EU-Staaten, insbesondere Deutschland.

Betriebspensionsansprüche: Die EB zu § 10 kündigen eine Regelung zu Betriebspensionen an. Aus unserer Sicht ist noch nicht eindeutig geklärt, ob Beiträge zu Betriebspensionen zum Entgeltbegriff zählen. Die RL sagt dazu nichts, verwendet aber den Begriff „Arbeitsentgelt" und nicht „Entgelt". Die Meinung einer in den EB zitierten Expertengruppe ist nicht durchdacht und reicht daher nicht aus. Denn Betriebspensionsregelungen sind mit dem Dreiecksverhältnis in der Arbeitskräfteüberlassung, aber auch mit deren Wesen systematisch und praktisch unvereinbar. Betriebspensionsregelungen eignen sich für langjährige, gleichbleibende Beziehungen und dienen der Mitarbeiterbindung. Die Überlassung ist vor allem ein Instrument für Auftragsschwankungen und daher gerade nicht auf die Bindung zwischen Beschäftiger und Arbeitskraft gerichtet. **Sollte der Gesetzgeber Betriebspensionsansprüche unter den Begriff des Arbeitsentgelts subsumieren, sollten diese ausdrücklich vom Gleichbehandlungsgebot ausgenommen werden** (gemäß Art 5 Abs 2 RL möglich).

Zu Z 11 (§ 11)

Grundsätzlich kopiert § 11 Abs 1 des Entwurfs § 2 AVRAG. Allerdings sind die Erleichterungen gemäß § 2 Abs 5 und 6 AVRAG nicht übernommen: Analog dieser Vorschrift ist unbedingt vorzusehen, dass einzelne Angaben auch durch Verweis auf Gesetz oder Kollektivvertrag erfolgen können und dass diesbezügliche Änderungen keine Mitteilungspflicht auslösen.

Zu Z 12 (§ 12)

§ 12 Abs 1 Z 8 und 9: Zu ergänzen ist <u>erstmaliger</u> Arbeitsantritt bzw. <u>erstmalige</u> Arbeitsaufnahme.

Das „erstmalig“ bezieht sich nur auf einen Beschäftiger. Wechselt das Einsatzfeld beim Beschäftiger selbst, erfährt das der Arbeitnehmer vom Beschäftiger, hier sollte nicht der Überlasser zur Information verpflichtet sein.

Abs 4: Die Information über offene Stellen macht bei kurzfristigen Überlassungen und bei Saisonbranchen keinen Sinn, die Pflicht sollte erst bei Überlassungen von mehr als einem Jahr greifen.

Abs 6: Abs 6 geht neuerlich über die RL hinaus. Der Überlasser muss die überlassene Arbeitskraft mindestens 14 Tage vor dem Ende der Überlassung informieren. **Die Pflicht sollte gestrichen werden.** Sie ist zwar nicht strafbewehrt, kann aber doch unabsehbare Rechtsfolgen auslösen, etwa für Schadenersatzansprüche, möglicherweise auch die Arbeitspflicht und damit zusammenhängende Beendigungen. **Wenn sie doch beibehalten wird, ist sie auf Überlassungen von mindestens 12 Monaten zu beschränken.**

Die Ausnahme von unvorhersehbaren Ereignissen, die nicht im Einflussbereich von Überlasser und Beschäftiger liegen, und die dazugehörigen EB sind zu restriktiv. Im Gesetzestext muss ausreichen, dass ein Ereignis nicht rechtzeitig vorhersehbar war. In den EB sind folgende weitere Beispiele für Ausnahmen von der Informationspflicht aufzunehmen: Der Ausfall eines Lieferanten, der Konkurs eines Beteiligten, die Folgen etwa der Lehman-Pleite sind ebenso unvorhersehbare Ereignisse mit gravierenden Folgen für Einsätze. Im Bau können bekanntlich Wetterverhältnisse kurzfristig Einsätze beenden. Gravierendes Fehlverhalten der Arbeitskraft kann die Weiterbeschäftigung im Beschäftigerbetrieb unzumutbar machen, etc.

Zu Z 14 (§ 13)

Bez. der Stichtagserhebung ist sicherzustellen, dass alle Bereiche erfasst sind. Insbesondere sind auch die nicht durch Kammern oder Berufsvereinigung vertretenen Bereiche, also etwa die Gebietskörperschaften, Gesundheits- und Sozialwesen, etc., differenziert und nicht als Restgröße auszuwerten.

Angesichts des gesteigerten Meldeaufwands für die Betriebe und der Sensibilität der Daten soll das Gesetz anführen, dass ausschließlich folgende Daten veröffentlicht werden dürfen:
- Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten
- Anzahl der Überlasser
- Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte (Arb/Ang, m/w, Ausl/Inl) gegliedert nach dem Bundesland, in dem die überlassene Arbeitskraft beschäftigt wird und den Fachverbänden bzw. sonstigen gesetzlichen Interessenvertretungen oder Wirtschaftssektoren, denen der Beschäftiger angehört
- Dauer der jeweiligen Überlassungen (bis zu einem Monat, ein Monat bis drei Monate, drei Monate bis sechs Monate, sechs Monate bis zwölf Monate, zwölf Monate bis 36 Monate, über 36 Monate)
- Anzahl und Dauer der Dienstverhältnisse

Abs 3, 8: Die Aufbewahrungsfrist wird von 3 auf 5 Jahre verlängert. 3 Jahre entsprachen der Verjährungsfrist. Die Ausweitung verursacht Mehrkosten und wird daher kritisch gesehen.

Abs 5: Eine verspätete Meldung einer Nichtmeldung gleichzusetzen, ist angesichts der erhöhten Meldefrequenz und der angehobenen Strafen überzogen. Die Passage ist zu streichen bzw. in eventu ein wesentlich geringeres Strafmaß festzulegen.

Zu § 14

Eines der wenigen Arbeitgeberanliegen ist im Entwurf nicht berücksichtigt. Im Baubereich führen § 14 AÜG und die Auftraggeberhaftung zu einer Kumulierung der Haftung für Beschäftiger, die Auftraggeber sind. § 14 sollte im Bereich der Auftraggeberhaftung nicht anwendbar sein, weil die GKK und die Finanz hier ohnehin ein Haftungskapital haben (25% des Werklohns). Zumindest ist vorzusehen, dass Beiträge, die der Beschäftiger im Rahmen der Auftraggeberhaftung an das Kompetenzzentrum geleistet hat, auf die DG-Beiträge des Beschäftigers angerechnet werden.

zu Z 15 (§ 15)

Die Verordnungsermächtigung erscheint nicht mehr zeitgemäß und widerspricht auch den Intentionen der RL, die sich gegen Einschränkungen und Verbote (Art 4) richtet. Falls § 15 dennoch beibehalten wird, sollte eine gemeinsame Kompetenz von BMASK und BMWFJ vorgesehen werden, weil eine allfällige Einschränkung der Arbeitskräfteüberlassung auch wirtschaftspolitische Aspekte samt Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort hat.

Zu Z 19 (§ 18 Abs 2)

Der Entfall des Abs 2 stellt eine erhebliche Verschärfung dar.

Zu Z 22 (§ 22)

Die Erhöhung der Strafen wird im Hinblick auf die erweiterten Straftatbestände und die kürzlichen Verschärfungen durch das Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping negativ gesehen..

Zu Z 23 (§ 23)

Die Umsetzung der geplanten Änderungen ist für die Unternehmen enorm aufwändig und erfordert auch Vertragsänderungen zwischen den Beteiligten. Daher wird vorgeschlagen, das Gesetz erst mit 1. 1. 2013 in Kraft zu setzen.

<u>Zu Art. 5 (ASchG)</u>

Zu Z 1 Abs. 9

Die vorgeschlagene Umstellung auf Schriftlichkeit wird abgelehnt, da sie nur Bürokratie erzeugt und nicht geeignet ist, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern. Denn der Überlasser verfügt im Regelfall nicht über die technischen Kenntnisse, um die übermittelten Dokumente zu beurteilen. Auch schießt eine Informationspflicht bei jeder Änderung weit über das Ziel hinaus. Nach dem Sinn der Bestimmung kann eine Übermittlung nur bei sicherheitsrelevanten Änderungen der Verwendung in Frage kommen.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüße

i.V.

Dr. Christoph Leitl
Präsident

Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin

i.V. KommR Dipl.-Ing. Richard Schenz
Vizepräsident