

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Kapitel „Arbeitsrecht“ als Maßnahme im Bereich der behördlichen Lohnkontrolle die Überarbeitung des LSDB-G vor.

Weiters nennt das Regierungsprogramm im Kapitel „Wachstum und Beschäftigung für Österreich“ unter Entbürokratisierung und Entlastung das Ziel, durch Bürokratie verursachte Kosten und Zeitaufwand massiv zu reduzieren. Eine der dazu vereinbarten Deregulierungsmaßnahmen lautet: „Beauftragte im Unternehmen: Die Liste der Beauftragten wird im Jahr 2014 mit dem Ziel, drei Positionen abzubauen, überarbeitet“.

In Umsetzung des Regierungsprogramms sind im AVRAG im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung folgende wesentlichen Maßnahmen vorgesehen:

- Verwaltungsstrafverfahren nach § 7b Abs. 5 und 8 AVRAG: Derzeit ist die Nichtmeldung einer Entsendung sowie das Nichtbereithalten der Entsendemeldung in Abschrift sowie der Unterlagen über die Anmeldung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zur Sozialversicherung am Arbeitsort sanktioniert. Der Straftatbestand des § 7b Abs. 8 AVRAG wird dahingehend erweitert, dass künftig auch die Nichtübermittlung dieser Unterlagen an die Abgabebehörde verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert wird. Weiters wird klargestellt, dass bei Verwaltungsübertretungen nach § 7b Abs. 5 i.V.m. § 7b Abs. 8 AVRAG die Strafe nicht pauschal je Arbeitgeber/in, sondern für jeden/jede betroffene/n Arbeitnehmer/in zu verhängen ist. Zusätzlich erfolgt die Klarstellung, dass die Abgabebehörde in Verwaltungsstrafverfahren nach § 7b Abs. 5 i.V.m. § 7b Abs. 8 AVRAG Parteistellung hat.
- Ausweitung der Lohnkontrolle: Vorgesehen ist eine Ausweitung der behördlichen Lohnkontrolle auf das gesamte dem/der Arbeitnehmer/in durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien. Die Entgeltkontrolle hat allerdings unter Beachtung des Ausnahmekatalogs des § 49 Abs. 3 ASVG zu erfolgen. Künftig ist damit jede Unterschreitung des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Entgelts verwaltungsrechtlich strafbar. Entgeltbestandteile, die in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Arbeitsvertrag vereinbart wurden, fallen nicht unter die Lohnkontrolle nach § 7 Abs. 5 AVRAG.
- Kompetenzzentrum LSDB: Der Aufgabenbereich des Kompetenzzentrums LSDB wird dahingehend erweitert, dass der/die Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid betreffend Lohndumping zu informieren ist.
- Nichtbereithalten der Lohnunterlagen: Die Verwaltungsstrafen bei Nichtbereithalten der Lohnunterlagen werden in zweifacher Weise angehoben. Zum einen soll der Strafrahmen auf das Niveau des Strafrahmens für Lohndumping angehoben werden, zum anderen soll klargestellt werden, dass die Strafe wegen Nichtbereithalten der Lohnunterlagen nicht pauschal je Arbeitgeber/in, sondern für jeden/jede Arbeitnehmer/in zu verhängen ist, für den/die die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten werden. Weiters wird klargestellt, dass auch die Nichtübermittlung der Lohnunterlagen (sofern dies von der Abgabebehörde verlangt wird) verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert ist.
- Neuregelung der Verjährung im Fall des Lohndumpings: Derzeit ist die Strafverfolgung möglich, solange der/die Arbeitgeber/in nicht den vorenthaltenen Grundlohn nachzahlt, auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirkt keinen Eintritt der Verfolgungsverjährung. Davon abweichend ist künftig vorgesehen, dass der Beginn der Verjährung (Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung) mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit des Entgelts eintritt. Bei einer durchgehenden Unterentlohnung, die mehrere Lohnzahlungszeiträume umfasst, beginnt der Lauf dieser Fristen mit der Fälligkeit des Entgelts der letzten Lohnzahlungsperiode.
- Klarstellung, dass die Bestellung eines/einer verantwortlichen Beauftragte/n nach § 9 Abs. 2 oder 3 VStG für die Einhaltung des AVRAG nur wirksam wird, wenn bei der nach dem AVRAG zuständigen Kontrollstelle eine schriftliche Mitteilung der Bestellung (samt Nachweis der Zustimmung des/der Beauftragten) einlangt.
- Untersagung der Dienstleistung: Die Untersagung der Dienstleistung wird – zusätzlich zum Tatbestand der Unterentlohnung – auch auf die Tatbestände der Behinderung/Vereitelung der Lohnkontrolle sowie den Tatbestand der Nichtübermittlung der Lohnunterlagen ausgeweitet. Es wird

gesetzlich klargestellt, dass der Bescheid über die Untersagung der Dienstleistung auch dem BMWFW und der ZKO elektronisch zu übermitteln ist. Weiters ist vorgesehen, dass das Kompetenzzentrum LSDB und die BUAK in Verfahren nach § 7j AVRAG Parteistellung haben.

- Vorläufige Sicherheit: Vorgesehen ist weiters, dass die Organe der Abgabenbehörden bei Vorliegen eines begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach § 7b Abs. 8 AVRAG (Tatbestand des Nichtbereithaltens oder Nichtübermittels der Entsendemeldung sowie der Unterlagen über die Anmeldung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zur Sozialversicherung), § 7i AVRAG (d.h. auch im Fall des Nichtbereithaltens/Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, aber auch im Fall der Vereitelung der Lohnkontrolle und insbesondere der Unterentlohnung) oder § 7k Abs. 4 AVRAG (Tätigkeit des/der ausländischen Arbeitgebers/in trotz Untersagung) gegen den/die Auftragnehmer/in eine vorläufige Sicherheit nach Maßgabe des § 37a VStG verhängen können und im Fall der Nichtleistung der vorläufigen Sicherheit die Beschlagnahme von verwertbaren und dem/der Auftragnehmer/in gehörenden Sachen verfügen können.
- Sicherheitsleistung und Zahlungsstopp: Der Entwurf sieht in mehrfacher Weise eine „Nachschärfung“ bei der Sicherheitsleistung vor. Nach geltender Rechtslage kann die Erlegung einer Sicherheit durch die Bezirksverwaltungsbehörden – bei begründetem Verdacht – ausschließlich im Fall des Lohndumpings mittels Bescheid angeordnet werden. Künftig soll die Erlegung einer Sicherheit in allen Fällen des begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach § 7b Abs. 8 AVRAG, § 7i AVRAG oder § 7k Abs. 4 AVRAG zulässig sein. Vorgesehen ist zudem, dass die kontrollierenden Stellen (BUAK, Organe der Abgabenbehörden) bei Vorliegen eines begründeten Verdachtes einer der vorgenannten Verwaltungsübertretungen gegen den/die inländische/n Auftraggeber/in zunächst einen Zahlungsstopp verfügen können und unmittelbar nach der Kontrolle bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlegung einer Sicherheit beantragen können; die Bezirksverwaltungsbehörde hat über diesen Antrag binnen drei Arbeitstagen nach Einlangen zu entscheiden. Letztlich ist der Entfall der bestehenden Regelung, die die Sicherheitsleistung auf einen Teil des noch ausstehenden Werklohns beschränkt, vorgesehen. Auch die Thematik der Verhängung einer Sicherheit für den Fall, dass der noch ausstehende Werklohn unter € 5.000 liegt, wurde einer Lösung zugeführt.
- Im Bereich der Verwaltungsstrafevidenz soll einerseits klargestellt werden, dass in der Evidenz auch Strafbescheide nach § 7b Abs. 8 AVRAG und Bescheide nach § 7m AVRAG betreffend die Erlegung einer Sicherheit zu erfassen sind. Andererseits wird klargestellt, dass das Kompetenzzentrum LSDB auch dem/der Auftraggeber/in nach dem Bundesvergabegesetz auf Verlangen Auskunft darüber zu geben hat, ob hinsichtlich des/der im Auskunftsersuchen genannten Arbeitgebers/Arbeitgeberin eine rechtskräftige Bestrafung nach dem LSDB-G vorliegt oder ihm/ihr eine solche zuzurechnen ist.
- Zustellung: Die Zustellungsregelung des § 7o AVRAG, die für Zustellungen an dieser besonderen Abgabestelle gilt, wird dahingehend geändert, dass eine erleichterte Zustellung an den in § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG bezeichnete/n Beauftragten möglich ist. Weiters wird für gewisse Fälle einer erschwerten Zustellung die Möglichkeit vorgesehen, die Benennung eines Zustellbevollmächtigten aufzutragen.

Darüber hinaus sollen im AVRAG folgende Maßnahmen legislativ umgesetzt werden:

- transparentere Regelung des Entsendebegriffs verbunden mit einer gesetzlichen Klarstellung, in welchen Fällen keine Entsendung vorliegt;
- Ergänzung der Entsendemeldung um bestimmte, insbesondere im Hinblick auf die behördliche Lohnkontrolle erforderlichen Angaben; sowie
- Einschränkung des Montageprivilegs auf das Geschäftsfeld des „klassischen“ Anlagenbaus.

Ergänzend zu den geplanten Neuregelungen im AVRAG soll die im Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode vorgesehene Überarbeitung des LSDB-G im BUAG umgesetzt werden. Im Wesentlichen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Anpassung der BUAG-Strafbestimmungen an die Strafbestimmungen im AVRAG.
- Klarstellung des Entsendebegriffs: Um Missverständnissen dahingehend, dass an eine Entsendung ein zeitliches Mindestmaß gebunden wäre, zu begegnen, soll der Terminus „fortgesetzt“ entfallen.
- Zuordnung bestimmter Arbeitgeber/innenfunktionen an den/die Beschäftiger/in ohne Sitz in Österreich, der/die an ihn/sie (im Ausland) überlassene Arbeitskräfte nach Österreich entsendet.

- Ergänzung der Erstmeldung entsandter Arbeitnehmer/innen um bestimmte, für die Durchführung der Kontrollen im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping sowie der Zuschlagsentrichtung an die BUAK erforderliche Angaben.

Im Arbeitnehmer/innenschutzrecht wird mit der vorliegenden Novelle die im Regierungsprogramm vorgesehene Deregulierung vorgenommen; folgende Maßnahmen sollen vorgesehen werden:

- Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen nach den Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften;
- Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr;
- Klarstellung, dass die Funktion von Präventivfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen vereinbar ist sowie Klarstellung zur Ausbildung;
- gleichzeitig werden auch die entsprechenden Regelungen in den Durchführungsverordnungen (Arbeitsstättenverordnung, BGBl. II Nr. 368/1998, Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen, BGBl. Nr. 172/1996) angepasst.

Im Arbeitszeitrecht sind Erleichterungen für die Arbeitgeber/innen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen ebenso vorgesehen, wie das Recht der Arbeitnehmer/innen diese übermittelt zu bekommen.

Die Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes bezweckt die Lösung des Problems, dass Nebenerwerbslandwirte bereits ab einem Einheitswert von 1 500 Euro der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegen, und damit nach einem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes nicht als arbeitslos gelten und daher nach Verlust ihrer unselbständigen Beschäftigung kein Arbeitslosengeld beziehen können, durch eine rückwirkende gesetzliche Klarstellung im Sinne der seinerzeit vom Gesetzgeber beabsichtigten Intentionen. Finanzielle Auswirkungen sind damit nicht verbunden, weil dadurch nur der vom Gesetzgeber beabsichtigte und bis zum Erkenntnis des VwGH unbestrittene Zustand wiederhergestellt wird.

Durch die Gleichstellung von Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld mit der Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes soll in verfassungskonformer Weise eine Gleichstellung hinsichtlich der Anwartschaft und der Bezugsdauer erreicht werden. Damit kann die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes im Wesentlichen wie bisher und zusätzlich auch die Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld berücksichtigt werden. Durch die geringfügige Anhebung des Erfordernisses sonstiger Anwartschaftszeiten von 13 auf 14 Wochen ist diese Neuregelung ohne Mehrkosten möglich.

Die einzelnen vorgeschlagenen Maßnahmen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich der vorliegende Entwurf auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht und Sozialversicherungswesen).

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu Z 1 (§§ 7a und 7b AVRAG samt Überschriften):

Aus Gründen der Rechtssicherheit wird in § 7a Abs. 1 AVRAG sowie in § 7b Abs. 1 Z 1 AVRAG klargestellt, dass Beiträge nach dem BMSVG und Beiträge oder Prämien nach dem BPG von dem Entgeltbegriff i.S.d. §§ 7a und 7b AVRAG nicht erfasst sind. Die Geltung des BMSVG ist auf Arbeitsverhältnisse beschränkt, auf die das österreichische Arbeitsrecht als gesetzliches Arbeitsvertragsstatut Anwendung findet. Die Ausklammerung der Beiträge/Prämien nach dem BPG von dem nach Maßgabe der §§ 7a und 7b AVRAG zu leistenden Entgelt entspricht Art. 3 Abs. 1 lit. c der RL 96/71/EG (Entsende-RL). Nach dieser Bestimmung zählen Leistungen für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme nicht zu dem nach der Entsende-RL zu leistenden Mindestlohnsatz. Im Bereich der Entsendung würde – soweit es die Leistung von Sonderzahlungen betrifft – ein Abstellen der Lohnkontrolle auf den Zeitpunkt der Fälligkeit der Sonderzahlungen nach Maßgabe des fiktiv anzuwendenden Kollektivvertrages mitunter zu einer unverhältnismäßigen Belastung des/der ausländischen Arbeitgebers/Arbeitgeberin führen. Dies insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer/innen für einen kurzen, eine Lohnzahlungsperiode nicht übersteigenden Zeitraum nach Österreich entsandt werden und nach dem nach den §§ 7a und 7b anzuwendendem Kollektivvertrag in dieser Zeit eine Sonderzahlung z.B. im Ausmaß von 6/12 fällig werden würde. Diesfalls wäre von der Lohnkontrolle auch die Sonderzahlung im Ausmaß von 6/12 erfasst. Umgekehrt hätte ein/e ausländischer Arbeitgeber/in keine Sonderzahlung zu leisten, wenn der Zeitraum der Entsendung Lohnzahlungsperioden umfasst, für die

nach dem jeweils maßgeblichen Kollektivvertrag keine Sonderzahlungen zu leisten sind. Um daher eine unverhältnismäßige Belastung der ausländischen Arbeitgeber/innen zu vermeiden, zugleich aber eine Gleichbehandlung mit inländischen Arbeitgeber/innen zu erzielen (so sieht § 16 AngG eine aliquote Auszahlung der Sonderzahlungen bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor), wird daher vorgesehen, dass ausländische Arbeitgeber/innen den entsandten Arbeitnehmer/innen die Sonderzahlungen aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten haben.

Der Entfall des Terminus „fortgesetzten“ vor dem Terminus „Arbeitsleistung“ in den §§ 7a Abs. 1 und 7b Abs. 1 und 3 AVRAG entspricht dem Verständnis des Entsendebegriffs, wonach dieser durch den Terminus „fortgesetzten“ keine Einschränkung erfährt und insbesondere an die Entsendung kein zeitliches Mindestmaß gebunden ist, sondern lediglich zum Ausdruck gebracht wird, dass der/die Arbeitnehmer/in im Rahmen der Entsendung die Arbeitsleistung, die er/sie vor bzw. nach der Entsendung im Heimatstaat erbracht hat bzw. wieder erbringen wird, in einem anderen als dem Heimatstaat erbringt und diese Arbeitsleistung insofern in diesem anderen Staat fortsetzt.

Für den Fall, dass ein/e Beschäftigter/in mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes als Österreich oder ein/e Beschäftigter/in ohne Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes an ihn/sie überlassene Arbeitskräfte zu einer Arbeitsleistung nach Österreich entsendet, gilt er/sie gemäß § 7a Abs. 1 letzter Satz AVRAG in Bezug auf die Verpflichtung zur Bereithaltung und Übermittlung der Lohnunterlagen oder gemäß § 7b Abs. 1 letzter Satz AVRAG in Bezug auf die Verpflichtung zur Entsendemeldung und zur Bereithaltung und Übermittlung der in § 7b Abs. 5 AVRAG genannten Unterlagen sowie der Lohnunterlagen als Arbeitgeber/in und ist er/sie bei Verletzung dieser Verpflichtungen verwaltungsstrafrechtlich zu belangen. In der Praxis werden nämlich oftmals Arbeitskräfte, die von einem/einer Überlasser/in mit Sitz im Ausland an einen/eine Beschäftigter/in mit Sitz in demselben Staat überlassen werden, im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags durch den/die ausländische/n Beschäftigter/in nach Österreich entsandt. In derartigen Fällen ist nicht eindeutig, wer die Entsendemeldung zu erstatten oder die Unterlagen bereitzuhalten bzw. zu übermitteln hat und wer von einer allfälligen Sanktion betroffen ist. So ist etwa nach § 7d Abs. 2 AVRAG nur der Fall der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung, nicht aber der Fall der Entsendung von überlassenen Arbeitnehmer/innen/Arbeitnehmerinnen erfasst. Nun wird – für diese Konstellation – klargestellt, dass der/die entsendende Beschäftigter/in als Arbeitgeber/in nach §§ 7a oder 7b AVRAG angesehen wird und ihn/sie die entsprechenden Verpflichtungen trifft.

Im neuen § 7a Abs. 1a AVRAG finden sich Fälle, in welchen eine Entsendung nicht vorliegt. Es handelt sich dabei um kurzfristige Arbeiten von geringem Umfang, mit welchen weder für inländische Arbeitnehmer/innen noch für inländische Unternehmen eine ins Gewicht fallende Konkurrenzsituation verbunden ist. Durch das Erfordernis der Ausschließlichkeit wird sichergestellt, dass nicht in Zusammenhang mit anderen unter eine Entsendung fallenden Arbeiten doch ein Wettbewerbsvorteil entsteht. So fallen etwa unter die Formulierung „geschäftliche Besprechungen ohne die Erbringung von weiteren Dienstleistungen“ vorgelagerte oder unterstützende Tätigkeiten für eigentliche Arbeiten, wobei diese vorgelagerten oder unterstützenden Tätigkeiten, die zum Beispiel in Verhandlungen bestehen können, mitunter ja auch außerhalb Österreichs erbracht werden könnten. Aber auch konzerninterne Entsendungen können darunter fallen. Ebenso soll die Teilnahme an Seminaren vom Entsendebegriff ausgenommen werden, sofern an einer kurzfristigen Aus- und Weiterbildung ohne Erbringung einer Dienstleistung teilgenommen wird. Entsandte Vortragende bei einem Seminar oder Seminarleiter sind von diesem Ausnahmetatbestand erfasst, wenn diese Arbeitsleistung von inländischen Arbeitnehmer/innen nicht erbracht werden kann. Bei Messen und messeähnliche Veranstaltungen ist deren Unterscheidung zu Märkten oder marktähnlichen Veranstaltungen (vgl. § 16 Abs. 1 ARG) zu beachten, weil Arbeitsleistungen bei letzteren Veranstaltungen sehr wohl unter den Entsendebegriff fallen. Internationale Wettkampfveranstaltungen (internationale Meisterschaften) im Sinne des § 3 Z 6 Bundes-Sportförderungsgesetz 2013 (BSFG 2013) sind solche, die im Rahmen der Bestimmungen des IOC oder des IPC oder des Europäischen Olympischen Comités (EOC) oder einer Organisation der International Organisations of Sports for Disabled (IOSD) oder eines internationalen Sportfachverbands stattfinden oder bei der technische Funktionäre der Wettkampfveranstaltung von diesen benannt werden.

Hinsichtlich der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Arbeitnehmer/innen, die durch Arbeitgeber/innen mit Sitz in einem EU/EWR-Staat nach Österreich entsandt werden, ist zu differenzieren: Erfolgt die grenzüberschreitende Tätigkeit in Österreich ohne Vorliegen eines grenzüberschreitenden Dienstleistungsvertrages i.S.d. Art. 1 Abs. 3 lit. a der Entsende-RL, liegt in den in § 7b Abs. 1a AVRAG angeführten Fällen keine Entsendung vor. Erfolgt in diesen Fällen die grenzüberschreitende Tätigkeit im Rahmen eines grenzüberschreitenden Dienstleistungsvertrages, liegt eine meldepflichtige Entsendung

nach § 7b AVRAG vor; allerdings finden die österreichischen lohnrechtlichen sowie urlaubsrechtlichen Bestimmungen für die Dauer der Entsendung keine Anwendung. Der Gesetzgeber nimmt damit die Ausnahmemöglichkeit nach Art. 3 und 5 der Entsende-RL in Anspruch.

Das sogenannte „Montageprivileg“ (§ 7a Abs. 4 AVRAG bzw. § 7b Abs. 2 AVRAG) wird auf Anlagen eingeschränkt, sodass „Maschinen“ nicht mehr umfasst sind. Anlagen sind selbständige und ortsfeste oder ortsfest benutzte Funktionseinheiten; betrieblich verbundene unselbständige Funktionseinheiten bilden eine Anlage. Zugleich wird durch eine neue Abfolge von Montage, Inbetriebnahme und Reparaturen (keine Servicearbeiten) im Zusammenhang mit der Lieferung von Anlagen klargestellt, dass das Erfordernis, dass diese Arbeiten nicht von inländischen Arbeitnehmer/innen/n erbracht werden können, für alle diese Arbeiten maßgeblich ist. Weiters wird klargestellt, dass das „Montageprivileg“ auch die Entsendung von Arbeitnehmern zur Einschulung des an den gelieferten Anlagen eingesetzten inländischen Personals umfasst. Soweit für das Montageprivileg auf eine Höchstdauer der Arbeiten von acht Tagen abgestellt wird, wird im Gesetzestext selbst klargestellt, dass es sich dabei um acht Kalendertage – also nicht um Werk- oder Arbeitstage – handelt, was den ausdrücklichen Intentionen des Gesetzgebers bei Schaffung dieses Erfordernisses entspricht (vgl. AB 1970 BlgNR 20. GP 5) und offenbar auch nicht strittig ist (vgl. *Binder*, AVRAG² [2010] § 7a, Rz 27).

Weiters wird die in § 7a Abs. 4 letzter Satz AVRAG und § 7b Abs. 2 letzter Satz AVRAG vorgesehene Ausnahme des Baubereichs vom Montageprivileg sprachlich überarbeitet.

Zu § 7b AVRAG:

Nach § 7b Abs. 3 AVRAG hat die Entsendemeldung (ZKO-3 Meldung) an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen (ZKO) künftig ausschließlich elektronisch im Wege der elektronischen Formulare des BMF zu erfolgen. Die Verpflichtung des/der Beauftragten bzw. des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zur Erstattung einer Meldung für den Fall, dass ihm/ihr von dem/der Arbeitgeber/in keine Abschrift der Meldung ausgehändigt wurde, entfällt. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der/die Beauftragte bzw. der/die Arbeitnehmer/in im Regelfall keine Kenntnis über die Verpflichtung haben wird, weil diese inhaltlich eine unternehmerische Tätigkeiten darstellt und der/die Beauftragte bzw. der/die Arbeitnehmer/in gerade im Regelfall kein/e bzw. gerade kein/e Unternehmer/in ist und auch sonst keinen Anlass haben wird, sich mit solch typisch unternehmerischen Tätigkeiten auseinanderzusetzen.

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Bereich der Lohnkontrolle wird – entsprechend der Rechtslage bis zur AVRAG-Novelle BGBl. I Nr. 150/2009 – festgelegt, dass die ZKO-3 Meldungen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse elektronisch zu übermitteln sind

Weiters wird in § 7b Abs. 3a AVRAG klargestellt, dass das BMASK im Rahmen der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik berechtigt ist, auf automationsunterstütztem Weg Einsicht in die von der ZKO geführte Datenbank zu nehmen, wobei die Befugnis zur Einsichtnahme die in § 7b Abs. 3 letzter Satz AVRAG angeführten Daten umfasst.

Die in § 7b Abs. 4 AVRAG enthaltenen näheren Regelungen der Meldung werden mehrfach modifiziert, Zum einen wird klargestellt, dass die Entsendemeldung für jede Entsendung gesondert zu erfolgen hat (keine Vorratsmeldung zulässig) sowie dass auch nachträgliche Änderungen bei den Angaben unverzüglich zu melden sind. Zum anderen sind die erforderlichen Angaben selbst künftig etwas weiter gehalten, insbesondere um die Kontrolltätigkeiten zu erleichtern. So ist künftig etwa,

- zusätzlich zu Namen und Anschrift des/der Arbeitgebers/in auch die Gewerbebefugnis oder der Unternehmensgegenstand des/der ausländischen Arbeitgebers/in und die Umsatzsteueridentifikationsnummer anzugeben,
- nicht nur Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung der einzelnen Arbeitnehmer/innen in Österreich, sondern auch der Zeitraum der Entsendung insgesamt sowie Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer/innen,
- der genaue Ort der Beschäftigung in Österreich, oder
- die Art der Tätigkeit und Verwendung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages

in der Entsendemeldung anzugeben.

Im § 7b Abs. 5 AVRAG wird die Verpflichtung zur Bereithaltung der darin genannten Unterlagen durch den Entfall der alternativ vorgesehenen Verpflichtungen des/der Beauftragten nach § 7b Abs. 4 Z 1 AVRAG bzw. des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin auf den/die Arbeitgeber/in eingeschränkt. Damit wird einerseits die damit zusammenhängende verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung klargestellt. Nach der derzeitigen Formulierung ist nämlich nicht klar, wen bzw. unter welchen Bedingungen die – verwaltungsstrafrechtlich bedeutsame – Verpflichtung trifft. Andererseits werden der/die Beauftragte nach § 7b Abs. 4 Z 1 AVRAG bzw. der/die Arbeitnehmerin aus den oben zu § 7b Abs. 3 dargestellten Erwägungen von typisch unternehmerischen Tätigkeiten befreit.

Weiters wird im Hinblick auf die Möglichkeit der Erstattung der ZKO-3 Meldung auf elektronischem Weg klargestellt, dass der/die Arbeitgeber/in am Arbeitsort nicht unbedingt eine Abschrift der ZKO-3 Meldung (hard copy) bereithalten muss, sondern es soll auch ein elektronischer Zugriff auf die Meldung unmittelbar vor Ort ausreichen. Damit soll der Verwaltungsaufwand der betroffenen Stellen so gering wie möglich gehalten werden.

Die in § 7b Abs. 6 erster Satz AVRAG vorgesehene Kontrollbefugnis der Organe der Abgabenbehörden in Bezug auf die in § 7b Abs. 5 AVRAG vorgesehenen Verpflichtungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin zur Bereithaltung der Unterlagen (Entsendemeldung, Anmeldung zur Sozialversicherung und gegebenenfalls Genehmigung für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer/innen im Sitzstaat des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin) wird mit dem Kontrollbefugnis nach § 7f in letzterer Bestimmung zusammengeführt. Die für den Fall innerhalb eines Arbeitstages wechselnder Arbeits(Einsatz)orte in § 7b Abs. 6 zweiter Satz AVRAG vorgesehene Verpflichtung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin zur Bereithaltung der Unterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort wird in Abs. 5 integriert. Die damit im Zusammenhang stehende Verpflichtung zur Übermittlung der Unterlagen, soweit die Kontrolle an einem der anderen Arbeits(Einsatz)orte stattfindet, wird in modifizierter Weise in § 7f Abs. 1 Z 3 AVRAG integriert. Weiters wird in § 7b Abs. 5 AVRAG auf den – bisher schon in § 7d AVRAG berücksichtigten – Umstand, dass eine Bereithaltung von Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort im Einzelfall nicht zumutbar sein mag, Rücksicht genommen und werden für diesen Fall zugleich eine Verpflichtung zur Bereithaltung der Unterlagen im Inland damit zusammenhängend eine Übermittlungsverpflichtung festgelegt, die auf die Absendung der Unterlagen bis einschließlich des auf die Aufforderung zweitfolgenden Werktags abstellt. Die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort ist etwa dann nicht zumutbar, wenn keine Möglichkeit einer gesicherten Aufbewahrung bzw. Bereithaltung besteht.

Im § 7b Abs. 7 AVRAG (bisher Abs. 8) finden sich die Informationsverpflichtungen in Bezug auf Kollektivverträge. Diese Verpflichtung wird unter anderem durch die Homepage www.kollektivvertrag.at erfüllt.

Im § 7b Abs. 8 AVRAG (bisher Abs. 9) finden sich die Verwaltungsstrafbestimmungen in Bezug auf die Meldeverpflichtung nach Abs. 3 und die Verpflichtung zur Bereithaltung der Unterlagen nach Abs. 5. Korrespondierend mit dem oben zu den Abs. 3 und 5 dargestellten Entfall der Verpflichtungen des/der Beauftragten entfällt auch die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung des/der Beauftragten nach § 7b Abs. 4 Z 1 AVRAG. Weiters wird in § 7b Abs. 8 AVRAG der Verwaltungsstrafatbestand des bisherigen § 7b Abs. 9 Z 1 AVRAG aus Gründen der Rechtssicherheit dahingehend präzisiert, dass die Entsendemeldung nicht nur rechtzeitig, sondern auch vollständig zu erstatten ist. Zugleich wird klargestellt, dass diese Meldepflichten auch für die Meldung über nachträgliche Änderungen der Entsendedaten (Änderungsmeldung) gelten. Im Hinblick auf die bisherigen Erfahrungen aus der Praxis wird in einem neuen § 7b Abs. 8 Z 2 AVRAG festgelegt, dass auch die wissentliche Angabe unrichtiger Daten in der Entsendemeldung (oder der Änderungsmeldung) sanktioniert wird. In § 7b Abs. 8 Z 3 AVRAG wird im Hinblick auf den geänderten § 7b Abs. 5 AVRAG die Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in ergänzt, den Organen der Abgabenbehörden die bereitzuhaltenden Unterlagen vor Ort zugänglich zu machen. In Bezug auf die neu geschaffene Übermittlungsverpflichtung nach § 7b Abs. 5 AVRAG ist in § 7b Abs. 8 Z 4 AVRAG eine eigene Strafbestimmung vorgesehen. Weiters wird klargestellt, dass bei Verwaltungsübertretungen die Strafe nicht pauschal je Arbeitgeber/in, sondern für jeden/jede betroffene/n Arbeitnehmer/in zu verhängen ist.

In der Praxis der Verwaltungsstrafbehörden ist der bisher geltende § 7b Abs. 9 AVRAG dahingehend auszulegen, dass im Falle einer Namhaftmachung eines/einer Beauftragten nach § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG ausschließlich dieser/diese anstelle des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin und nicht neben diesem/dieser für die Einhaltung der sich aus dieser Bestimmung ergebenden Verpflichtungen (Bereithaltung der Meldung ZKO 3 und der Meldung A 1 vor Ort) haftet. Nach der Spruchpraxis der Verwaltungsstrafbehörden wird ein/e derart Beauftragte/r in der Regel für den nach § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG abgegrenzten Bereich als

verantwortlicher Beauftragter im Sinne des § 9 Abs. 2 VStG zu qualifizieren sein. In der Praxis hat sich in diesen Fällen in der Regel herausgestellt, dass es am erforderlichen Zustimmungsnachweis mangelt (vgl. etwa VwSen-253532/)/Wg vom 16.2.2014 oder UVS Steiermark, GZ. 30.15-35/2012, 35.15-7/2012). Allein der Umstand, dass der/die Arbeitgeber/in eine/n Mitarbeiter/in mit der Ausübung des Weisungsrechts beauftragt, reicht für den Übergang der verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit nicht aus. Wie die Praxis zeigt, wurden oft Arbeitnehmer/innen zu Bevollmächtigte/n bestellt, ohne eine tatsächliche Einflussmöglichkeit auf die Einhaltung der Bereithaltungspflichten nach § 7b Abs. 5 i.V.m. Abs. 9 AVRAG zu haben. Ein generelles Entstehen des/der Beauftragten nach § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG würde den vom VwGH zur verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortlichkeit entwickelten Grundsätzen widersprechen. Im Hinblick darauf wird die bisherige, nicht mehr zeitgemäße Strafbarkeit des/der Beauftragten nach § 7b Abs. 1 Z 4 beseitigt. Dies erfolgt durchgängig im Bereich des AVRAG.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass § 7j 10 AVRAG künftig für die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG besondere Voraussetzungen vorsieht.

Zu Z 2 (§§ 7d bis 7m AVRAG samt Überschriften):

Zu § 7d AVRAG:

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung unter anderem die „Verschärfung hinsichtlich der Bereithaltung von Lohnunterlagen“ vor.

Entsprechend dem Regierungsprogramm werden im Abs. 1 erster Satz die von dem/der Arbeitgeber/in bereitzuhaltenden Lohnunterlagen nun ausdrücklich aufgezählt. Damit wird allfälligen Zweifeln dahingehend entgegengewirkt, ob im Einzelfall das Bereithalten gewisser Lohnunterlagen unter Berücksichtigung des im Verwaltungsstrafverfahren eine besondere Determinierung verlangenden Bestimmtheitsgebots des Art. 18 B-VG von § 7d AVRAG umfasst ist. Durch die ausdrückliche Aufzählung der bereitzuhaltenden Lohnunterlagen ist dem/der Normunterworfenen jedenfalls hinsichtlich sämtlicher Lohnunterlagen das gesollte Verhalten eindeutig erkennbar. Dass dieses Verhalten sich nur auf jene Lohnunterlagen bezieht, welche bereits vorliegen können (so werden etwa Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für eine bestimmte Lohnzahlungsperiode im Regelfall nicht vor deren Ende existieren können), versteht sich schon aufgrund von Natur und Zweck der Unterlagen und deren umfassten Nachweise. Weiters wird sprachlich klargestellt, dass während des Entsendezitraums insgesamt („Gesamtentsendezitraum“: also jener Zeitraum, in welchem Arbeitnehmer/innen entsandt werden und somit unabhängig davon, ob einzelne Arbeitnehmer/innen während dieses gesamten Zeitraums entsandt sind) die Lohnunterlagen in Bezug auf alle Arbeitnehmer/innen, die im Gesamtentsendezitraum entsandt sind oder waren, bereitzuhalten sind; diese Verpflichtung umfasst somit auch die Bereithaltung der Lohnunterlagen für jene Arbeitnehmer/innen, deren Entsendung vor dem Ende des Gesamtentsendezitraum geendet hat. Diese Verpflichtung kann zwar auch aus dem bisherigen Gesetzestext abgeleitet werden, in welchem zunächst auf die Überprüfung des dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in gebührenden Entgelts und sodann auf den Zeitraum der Beschäftigung aller Arbeitnehmer/innen insgesamt abgestellt wird. Eine sprachliche Klarstellung scheint jedoch sinnvoll.

Im Abs. 1 zweiter Satz wird die Verpflichtung zur Übermittlung der Lohnunterlagen für den Fall der nicht-Zumutbarkeit der Bereithaltung der Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort neu geregelt. Die Bereithaltung der Lohnunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort ist etwa dann nicht zumutbar, wenn im Erhebungsbereich nach § 7f AVRAG keine Möglichkeit einer gesicherten Aufbewahrung bzw. Bereithaltung besteht. In solchen Fällen hat die Übermittlung nicht mehr innerhalb des extrem kurzen Zeitraums von 24 Stunden zu erfolgen (was auch das Einlangen bei der Abgabenbehörde umfassen wird); vielmehr sind die Unterlagen bis einschließlich des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden, womit unternehmerischen Arbeitsabläufen besser entsprochen wird. Der Termin „Aufforderung“ beinhaltet keine inhaltliche Änderung im Vergleich zum bisherigen Termin „Verlangen“; damit soll lediglich eine Vereinheitlichung der Terminologie mit ähnlichen Aufforderungen hergestellt werden.

Im Abs. 2 entfällt der erste Satz, wonach für den Fall, dass der/die Arbeitgeber/in im Sinne des § 7b Abs. 1 AVRAG eine/n Beauftragte/n nach § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG bestellt hat, diese/n die Verpflichtung nach Abs. 1 trifft. Dadurch hat der/die Arbeitgeber/in keine Möglichkeit mehr, durch Bestellung eines/einer verantwortlichen Beauftragten seine/ihre Verantwortung abzuwälzen. Zugleich wird der/die Beauftragte aus den oben zu § 7b Abs. 3 AVRAG dargestellten Erwägungen von typisch unternehmerischen Tätigkeiten befreit. Weiters wird in Abs. 2 zweiter Satz die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen auf den/die inländische/n Beschäftigte/n eingeschränkt, was im Einklang mit den neuen §§ 7a Abs. 1 letzter Satz und 7b Abs. 1 letzter Satz AVRAG steht, wonach

der/die ausländische Beschäftiger/in in Bezug auf die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen als Arbeitgeber/in gilt und damit bereits ein Anwendungsfall des Abs. 1 vorliegt. Schließlich hat der/die Überlasser/in dem/der Beschäftiger/in die Unterlagen nachweislich bereitzustellen, um etwa Beweisproblemen, die im vorsätzlichen Zusammenwirken von Überlasser/in und Beschäftiger/in ausgenützt werden können, entgegenzuwirken.

Zu § 7e AVRAG:

In den Abs. 1, 3, 4 und 5 wird darauf Bedacht genommen, dass für die verwaltungsstrafrechtliche Bedeutsamkeit der Unterentlohnung das Entgelt im Sinne des § 7i Abs. 5 maßgeblich ist. Detaillierte Ausführungen dazu finden sich unten zu § 7i Abs. 5 AVRAG.

Der besseren Lesbarkeit wegen werden die Ziffern des bisherigen Abs. 1, welche Aufgaben des Kompetenzzentrums Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB) festlegen, in einem neuen Abs. 1a übernommen.

In Abs. 1a Z 2 wird der Aufgabenbereich des Kompetenzzentrum LSDB um Ersuchen an die Organe der Abgabenbehörden, konkret zu bezeichnende Erhebungen auf Grund von begründeten Mitteilungen durch Dritte durchzuführen, erweitert. Begründete Mitteilungen werden dann vorliegen, wenn konkrete Anhaltspunkte in der Mitteilung für einen konkreten Verdacht der Begehung einer Verwaltungsübertretung sprechen. Es kommt also darauf an, dass die Mitteilung geeignet ist, eine entsprechende Vermutung zu stützen. Bloße Behauptungen ohne nähere Ausführungen werden keine begründeten Mitteilungen darstellen. Wenn also die Mitteilung des/der Dritten etwa lediglich anführt, dass ein „Arbeitgeber/in das Entgelt nicht vollständig leistet“ und keine Konkretisierungen in Bezug auf eine/n Arbeitnehmer/in oder bestimmte Arbeitnehmer/innen vornimmt und auch sonst kein konkreter Bezug auf eine bestimmte Unterentlohnung ersichtlich ist, wird sie als nicht ausreichend begründet anzusehen sein.

Durch die neue Z 6 im Abs. 1a hat das Kompetenzzentrum LSDB den/die Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde in Verfahren nach § 7i Abs. 5 AVRAG (betreffend Unterentlohnung) zu informieren, soweit die Anschrift in der Meldung gemäß § 7b Abs. 4 AVRAG oder § 17 Abs. 3 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) angeführt ist. Dabei soll der/die Arbeitnehmer/in über die Tatsache der Bestrafung informiert werden; eine inhaltliche Darstellung soll damit nicht verbunden sein. Die Information hat nach Erlassung des Bescheids zu erfolgen; auf die Rechtskraft des Bescheids kommt es nicht an.

Im Abs. 2 wird festgelegt, dass der Bund dem Kompetenzzentrum LSDB hinsichtlich der im ersten Satz genannten Aufwendungen Zielvorgaben zu geben hat.

Im Abs. 3 dritter Satz wird die Modalität der Übermittlung der Anzeige durch das Kompetenzzentrum LSDB an die Abgabenbehörde geringfügig dahingehend geändert, dass diese auf elektronische Art – anstelle einer Ablichtung – zu erfolgen hat. Weiters wird klargestellt, dass auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Überzahlungen bei den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Entgeltbestandteilen auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen sind.

Abs. 5 erster Satz wird der besseren Lesbarkeit wegen neu gefasst, sodass die Voraussetzungen für das Absehen von der Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde in Ziffern gefasst werden. Die Voraussetzungen werden auch inhaltlich geändert. So wird die Erstmaligkeit der verwaltungsstrafrechtlich bedeutsamen Unterentlohnung nicht mehr gefordert, weil durch die Anhebung des entsprechenden Maßstabs auf das gesamte Entgelt anzunehmen ist, dass in gewissen Fällen trotz einer erneuten Unterentlohnung, die bislang aufgrund des Nichtunterschreitens des Grundlohns gar nicht verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert waren, eine unbedingte Strafwürdigkeit und damit die Notwendigkeit zur Anzeige nicht im vorhinein angenommen werden können. Vielmehr wird sachgerecht darauf abzustellen sein, ob die in § 7 Abs. 5 Z 1 bis 3 AVRAG aufgezählten (objektiven und subjektiven) Voraussetzungen erfüllt sind, wobei wie bisher die Nachzahlung des ausstehenden Entgelts (hier ist der arbeitsrechtliche Entgeltbegriff zu Grunde zu legen) jedenfalls erforderlich ist. Zusätzlich ist erforderlich, dass:

- die Unterschreitung des der Lohnkontrolle unterliegenden Entgelts (siehe dazu den Entgeltbegriff i.S.d. § 7i Abs. 5 AVRAG) unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist, oder
- das Verschulden des/der Arbeitgebers/in oder des/der zur Vertretung nach außen Berufenen oder des/der verantwortlich Beauftragten leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt.

Im Übrigen wird dazu auf die Erläuterungen zu § 7i Abs. 5 AVRAG verwiesen.

Mit Abs. 5 zweiter Satz ist nun auch in jenen Fällen der Unterentlohnung von einer Anzeige abzusehen, in welchen der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz auf das nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt vor der Aufforderung durch das Kompetenzzentrum LSDB nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen.

Im Abs. 5 dritter Satz wird entsprechend der durch das Verwaltungsgerichtsbarkeits-Ausführungsgesetz 2013, BGBl. I Nr. 33/2013, geänderten Rechtslage anstelle des § 21 Abs. 1b VStG i.d.F. vor BGBl. I Nr. 33/2013 der geltende § 25 Abs. 3 VStG für das Kompetenzzentrum LSDB für nicht anwendbar erklärt.

Im Abs. 6 entfällt der letzte Satz, wonach der vom Kompetenzzentrum LSDB zu leistende Kostenersatz für den Fall, dass dieses andere Gebietskrankenkassen mit seiner Vertretung vor einer Bezirksverwaltungsbehörde oder einem Verwaltungsgericht eines Landes beauftragt, durch Verordnung des Bundesministers/der Bundesministerin für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mit Pauschalbeträgen festzusetzen ist, weil die bisherige Praxis keinen Bedarf für einen solch festgesetzten Kostenersatz gezeigt hat.

Zu § 7f AVRAG:

Im Abs. 1 wird die bisher in § 7b Abs. 6 AVRAG vorgesehene Kontrollbefugnis der Organe der Abgabenbehörden in Bezug auf die in § 7b Abs. 5 AVRAG vorgesehenen Verpflichtungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin zur Bereithaltung von Unterlagen (Entsendemeldung, Anmeldung zur Sozialversicherung) integriert. Dementsprechend wird auch die Überschrift weiter gefasst. Weiters wird darauf Bedacht genommen, dass für die verwaltungsstrafrechtliche Bedeutsamkeit der Unterentlohnung das Entgelt im Sinne des § 7i Abs. 5 maßgeblich ist.

Im Abs. 1 Z 1 wird in der Kontrollbefugnis auch das Betreten von Arbeitsstellen ausdrücklich erwähnt, weil es im Einzelfall sein kann, dass der Ort der Kontrolle – etwa bei Arbeiten im Betrieb von Dritten – nicht unter die derzeit genannten Betriebsstätten, Betriebsräume und auswärtigen Arbeitsstätten fällt.

Im Abs. 1 Z 3 werden die von der Kontrollbefugnis umfassten Unterlagen durch den Einschub einer Aufzählung durch einen Klammerausdruck näher spezifiziert. Weiters wird die Kontrollbefugnis durch die Möglichkeit, die Übermittlung von Unterlagen zu fordern, erweitert. Darüber hinaus wird die bestehende Übermittlungsverpflichtung derart modifiziert, dass die Übermittlung nicht mehr innerhalb des extrem kurzen Zeitraums von 24 Stunden zu erfolgen (was auch das Einlangen bei der Abgabenbehörde umfassen wird), sondern die Unterlagen bis einschließlich des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind, womit unternehmerischen Arbeitsabläufen besser entsprochen wird.

Im Abs. 2 wird der Aufgabenbereich der Organe der Abgabenbehörden um die Durchführung von Erhebungen auf Grund von begründeten Mitteilungen durch Dritte (vgl. dazu oben zu § 7e AVRAG) auf Ersuchen des Kompetenzzentrums LSDB erweitert.

Zu § 7g AVRAG:

Im Abs. 1 wird darauf Bedacht genommen, dass für die verwaltungsstrafrechtliche Bedeutsamkeit der Unterentlohnung gemäß § 7i Abs. 5 AVRAG zwischen verschiedenen Arbeitsverhältnissen unterschieden wird.

Der neue § 7g Abs. 1 Z 2 AVRAG stellt klar, dass sich die Kontrollbefugnis der Träger der Krankenversicherung nach dem AVRAG auch auf Arbeitnehmer/innen erstreckt, auf deren Arbeitsverhältnisse das österreichische Arbeitsrecht als gesetzliches Arbeitsstatut (gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich) Anwendung findet, die aber entsprechend Art. 13 der VO (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.4.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit nicht nach dem ASVG versichert sind. Da der/die Arbeitgeber/in seinen Sitz im Inland hat, scheidet eine Kontrolltätigkeit der Organe der Abgabenbehörden in Bezug auf diese Arbeitnehmer/innen aus.

Da im Bereich des AVRAG der arbeitsrechtliche Entgeltbegriff im Sinne des § 7i Abs. 5 AVRAG maßgeblich ist (siehe die Erläuterungen dazu), die Lohnkontrolle aber durch die Träger der Krankenversicherung im Rahmen ihrer Tätigkeit erfolgt, ist festzuhalten, dass in dieser Prüfung auch Entgeltbestandteile im Sinne des § 7i Abs. 5 AVRAG über der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 ASVG einzubeziehen sind.

Weiters wird aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt, dass die für die Prüftätigkeit erforderlichen Unterlagen oder Ablichtungen an den Träger der Krankenversicherung bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Tag abzusenden sind.

Durch den neuen Abs. 3 hat der zuständige Träger der Krankenversicherung den/die Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffende Strafbescheid der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde in Verfahren nach § 7i Abs. 5 AVRAG (betreffend Unterentlohnung) zu informieren. Dabei soll der/die Arbeitnehmer/in über die Bestrafung informiert werden. Die Information hat nach Erlassung des Bescheids zu erfolgen; auf die Rechtskraft des Bescheids kommt es nicht an.

Zu § 7h AVRAG:

§ 7h AVRAG wird in zwei Absätze gegliedert. Abs. 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Gesetzestext, wobei darauf Bedacht genommen wird, dass für die verwaltungsstrafrechtliche Bedeutsamkeit der Unterentlohnung das Entgelt im Sinne des § 7i Abs. 5 maßgeblich ist. Einer Bestimmung, wonach die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) den/die Arbeitnehmer/in über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde wegen Unterentlohnung zu informieren hat, bedarf es im AVRAG nicht, weil der/die Arbeitnehmer/in bereits aufgrund des § 24 Z 3 Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) über eine Anzeige betreffend Unterentlohnung informiert wird.

Die BUAK kontrollierte bisher neben den Organen der Abgabenbehörden bzw. dem Kompetenzzentrum LSDB und dem zuständigen Krankenversicherungsträger Unterentlohnungen im Baubereich. Die Kontrolle des Entgelts im Baubereich soll auch weiterhin u.a. durch die BUAK sowohl für dem ASVG unterliegende Arbeitnehmer/innen als auch für nach Österreich entsandte bzw. überlassene Arbeitnehmer/innen erfolgen.

In § 7h Abs. 2 AVRAG soll nunmehr ausdrücklich die Berechtigung der BUAK normiert werden, das Bereithalten der Unterlagen nach § 7b Abs. 5 AVRAG sowie der Lohnunterlagen nach § 7d (siehe auch die Erläuterungen zu § 7d) zu überwachen. Die BUAK soll zudem berechtigt sein, Einsicht in diese Unterlagen zu nehmen, Abschriften anzufertigen und deren Übermittlung zu fordern. Die Neuregelung dient der weiteren Verbesserung der Lohnkontrolle durch die BUAK.

Zu § 7i AVRAG:

Im neuen Abs. 1 wird auch die Nichtübermittlung von Unterlagen auf Aufforderung der Organe der Abgabebehörde, des zuständigen Trägers der Krankenversicherung oder der BUAK unter Strafantrohung gestellt. Bei Aufforderung der Abgabebehörde handelt es sich um die Fälle der Nichtübermittlung von Lohnunterlagen nach Unzumutbarkeit der Bereithaltung am Arbeits(Einsatz)ort (§ 7d Abs. 1 AVRAG), der Nichtübermittlung von Unterlagen nach § 7b Abs. 5 AVRAG (Entsendemeldung, Anmeldung zur Sozialversicherung und gegebenenfalls Genehmigung für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer/innen im Sitzstaat des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin) und Lohnunterlagen bei Bereithaltungsverpflichtung sowie der Nichtübermittlung bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten, wenn die Kontrolle nicht am ersten Arbeits(Einsatz)ort erfolgt. Die Fälle der Aufforderung durch die BUAK entsprechen im Auslandsbereich jenen der Organe der Abgabenbehörde.

Abs. 2 regelt – anstelle des derzeitigen Abs. 1 – die sogenannten Vereitelungshandlungen, soweit sich diese nicht auf die Unterlagen nach den §§ 7b Abs. 5 und 7d beziehen (für diese Vereitelungshandlung wird eine eigene Strafbestimmung des Abs. 2a geschaffen). Im Falle der Vereitelung bzw. Erschwerung der Kontrollbefugnisse sind von der Strafbarkeit durch den Entfall der Einschränkung auf Arbeitgeber/innen alle Personen umfasst, die entgegen § 7f Abs. 1 AVRAG Vereitelungshandlungen setzen. Weiters werden die Strafraumen angehoben.

Im neuen Abs. 2a findet sich die Vereitelungshandlung des Verweigerns der Einsichtnahme in die in den §§ 7b Abs. 5 und 7d AVRAG genannten Unterlagen, wobei auf jede/n betroffene/n Arbeitnehmer/in abgestellt wird.

Im Abs. 3 findet sich aus systematischen Gründen die bislang in Abs. 1 letzter Satz angeführte Strafdrohung gegenüber Arbeitgeber/innen von dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmer/innen in Bezug auf Vereitelungshandlungen, wobei sich die Strafdrohungen nach Abs. 2a richten.

Abs. 4 betrifft – anstelle des derzeitigen Abs. 2 – das Nicht-Bereithalten von Lohnunterlagen bzw. das Nicht-Bereithalten durch den/die Überlasser/in. Dabei werden die Strafraumen an jene des § 7i Abs. 5 AVRAG betreffend Unterentlohnung angeglichen. In der Praxis hat sich nämlich gezeigt, dass Arbeitgeber/innen oftmals eine Anzeige wegen des mit einer wesentlich geringeren Strafe bedrohten Tatbestands des Nicht-Bereithaltens von Lohnunterlagen in Kauf genommen haben, um

Unterentlohnungen zu „verschleiern“, weil ohne diese Lohnunterlagen eine erfolgsversprechende Anzeige wegen Lohndumping de facto regelmäßig nicht möglich ist. Mit der Anhebung der Strafraumen entfällt die Möglichkeit eines solch „günstigen Freikaufens“. Konsequenterweise wird für die Strafdrohung – wie bei der Unterentlohnung – auf jede/n Arbeitnehmer/in abgestellt. Weiters wird die Strafdrohung gegenüber dem/der Überlassers/in entsprechend der nach § 7d Abs. 2 AVRAG vorgesehenen Verpflichtung des/der Überlassers/in, dem/der Beschäftiger/in die Unterlagen nachweislich bereitzustellen, angepasst. Darüber hinaus wird auch das Nicht-Bereithalten von Lohnunterlagen durch den/die Beschäftiger/in unter Strafe gestellt. Schließlich erfolgt der besseren Lesbarkeit wegen eine Gliederung des Absatzes in Ziffern.

Nach § 32 Abs. 1 Z 2 BUAG begeht ein/e Arbeitgeber/in eine Verwaltungsübertretung, wenn er/sie den ihm/ihr gemäß § 23 BUAG obliegenden Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die Lohnaufzeichnungen gegenüber der BUAK nicht nachkommt. Unter diesen Verwaltungsstraftatbestand wurde bisher auch die Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen nach § 7d AVRAG subsumiert, da bei Nichtbereithalten der Unterlagen auch nicht Einsicht genommen werden kann. Aus Gründen der Rechtssystematik soll nunmehr klargestellt werden, dass das Nichtbereithalten der Lohnunterlagen nach § 7d AVRAG auch im Baubereich unter die Strafbestimmung des § 7i Abs. 4 AVRAG fällt. Dies dient lediglich der Klarstellung und stellt keine Änderung der Rechtslage dar. Die Nichtgewährung der Einsichtnahme in die Lohnunterlagen fällt sowohl unter das Tatbild des § 32 Abs. 2 Z 1 BUAG neu als auch unter § 7i Abs. 2 AVRAG, wobei diese Tathandlung aufgrund der Anordnung im § 32 Abs. 4 BUAG (siehe Art. 5) nach dem AVRAG zu bestrafen ist.

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung unter anderem die „Einbeziehung aller Lohnbestandteile“ vor. Dies wird im § 7i Abs. 5 AVRAG umgesetzt.

§ 7i Abs. 5 AVRAG – anstelle des derzeitigen Abs. 3 – betrifft die verwaltungsstrafrechtlich bedeutsame Unterentlohnung. Die bisherige Einfügung „sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet“ kann im Hinblick auf § 22 Abs. 1 VStG entfallen. Im Sinne des Regierungsprogramms kommt es zu einer Ausweitung der Lohnkontrolle auf alle Entgeltbestandteile. Das gesamte dem/der Arbeitnehmer/in durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien soll in die behördliche Lohnkontrolle nach dem AVRAG einbezogen werden (Entgeltbegriff im Sinne des AVRAG). Da das AVRAG ein arbeitsrechtliches Gesetz ist, kommt der arbeitsrechtliche weite Entgeltbegriff zur Anwendung. Die Entgeltkontrolle hat allerdings unter Beachtung des Ausnahmekatalogs des § 49 Abs. 3 ASVG zu erfolgen. Damit bleiben die in dieser Bestimmung angeführten Entgeltbestandteile (wie etwa Schmutzzulagen, Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, Beiträge nach dem BMSVG oder BPG) von der Lohnkontrolle ausgeklammert. Künftig ist damit jede Unterschreitung des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Entgelts verwaltungsrechtlich strafbar.

Entgeltbestandteile, die in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Arbeitsvertrag vereinbart wurden, fallen nicht unter die Lohnkontrolle nach § 7 Abs. 5 AVRAG. Eine Unterzahlung derartig vereinbarter Entgeltbestandteile fällt nicht unter den Verwaltungsstraftatbestand des Lohndumpings nach § 7i Abs. 5 AVRAG. Umgekehrt wird gesetzlich klargestellt, dass auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Überzahlungen auf allfällige Unterentlohnungen in jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen sind.

Hinsichtlich von Sonderzahlungen für dem ASVG unterliegende Arbeitnehmer/innen liegt eine Unterentlohnung nach § 7i Abs. 5 AVRAG nur dann vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres geleistet hat. Mit dieser Bestimmung wird aufgrund der sehr unterschiedlichen Fälligkeitszeitpunkte oder Berechnungsmethoden bei Sonderzahlungen ein jahresbezogener Prüfzeitraum vorgesehen; die zivilrechtliche Fälligkeit der Sonderzahlungen bestimmt sich weiterhin nach der anspruchsbegründenden Rechtsvorschrift.

Für Arbeitsverhältnisse, die dem Geltungsbereich des BUAG unterliegen ist Folgendes zu beachten: Dem/Der Arbeitnehmer/in gebührt gemäß § 8 BUAG (im Entsendungsbereich in Verbindung mit § 33f BUAG) bei Antritt des Urlaubs ein Urlaubsentgelt, das sich zu 50 % aus dem Urlaubsgeld und zu 50 % aus dem Urlaubszuschuss zusammensetzt. Bei Bauarbeiter/innen sind die Sonderzahlung somit durch den Urlaubszuschuss abgedeckt, sofern nicht weitere Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsremuneration) nach den Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages zustehen.

An der rechtlichen Beurteilung des Verwaltungsstraftatbestandes der Unterentlohnung als Dauerdelikt ändert sich naturgemäß nichts. D.h. das Dauerdelikt der Unterentlohnung ist damit erst mit Beseitigung der Unterentlohnung (Nachzahlung des ausstehenden Entgelts) beendet. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird allerdings gesetzlich klargestellt, dass eine einzige Verwaltungsübertretung vorliegt, wenn die Unterentlohnung durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume umfasst.

In Abs. 7 wird allerdings klargestellt, dass die Frist für die Verfolgungsverjährung im Sinne des § 31 VStG – unabhängig von der Nachzahlung des Entgelts – mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit des Entgelts zu laufen beginnt und drei Jahre beträgt. Umfasst die Unterentlohnung durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume, beginnt die dreijährige Verfolgungsverjährungsfrist ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum der zusammenhängenden Unterentlohnungsperiode zu laufen. Die Frist für die Strafbarkeitsverjährung beträgt fünf Jahre ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit des (letzten) Entgelts. Hinsichtlich von Sonderzahlungen beginnen diese Fristen ab dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres zu laufen.

§ 7i Abs. 5a AVRAG stellt – grundsätzlich nach Vorbild der tätigen Reue im Sinne des § 167 StGB – klar, dass die Strafbarkeit wegen Unterentlohnung nach § 7 Abs. 5 AVRAG nicht gegeben ist, wenn der/die Arbeitgeber/in vor einer Erhebung der jeweils zuständigen Kontrollbehörde nach den §§ 7f bis 7h AVRAG die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem/der Arbeitnehmer/in nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Entgelt – somit vollständige „Schadensgutmachung“ – leistet. Diese Bestimmung ist als Korrelativ zu der Ausweitung der Lohnkontrolle auf sämtliche Entgeltbestandteile zu verstehen. Die „tätige Reue“ nach § 7 Abs. 5 AVRAG setzt voraus, dass das gesamte, dem/der Arbeitnehmer/in zustehende arbeitsrechtliche Entgelt und nicht nur die von der Lohnkontrolle nach § 7i Abs. 5 AVRAG umfassten Entgeltbestandteile vor einer Erhebung nachgezahlt werden. Nachzuzahlen sind im Sinne einer tätigen Reue somit auch etwaige noch offene in § 49 Abs. 3 ASVG angeführte Entgeltbestandteile. Ob der/die Arbeitgeber/in sein/ihr Verhalten bereut oder auch nur sein/ihr Verschulden einbekennt, ist für die Straffreiheit irrelevant, auf die tatsächliche Schadensgutmachung kommt es an.

In § 7i Abs. 6 AVRAG findet sich die – anstelle im derzeitigen Abs. 4 vorgesehene – Regelung im Zusammenhang mit dem Absehen von der Verhängung einer Strafe durch die Bezirksverwaltungsbehörde in Bezug auf die Unterentlohnung. Der besseren Lesbarkeit wegen werden zunächst die Voraussetzungen in Ziffern gegliedert. Die Voraussetzungen für ein Absehen von der Verhängung einer Strafe wegen Unterentlohnung werden auch inhaltlich geändert.

So wird die Erstmaligkeit der verwaltungsstrafrechtlich bedeutsamen Unterentlohnung nicht mehr gefordert, weil durch die Anhebung des entsprechenden Maßstabs auf das gesamte Entgelt anzunehmen ist, dass in gewissen Fällen trotz einer erneuten Unterentlohnung, die bislang aufgrund des Nichtunterschreitens des Grundlohns gar nicht verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert waren, eine unbedingte Strafwürdigkeit und damit die Notwendigkeit zur Anzeige nicht im vorhinein angenommen werden können. Wiederholte Begehungen eines Delikts sind bei der Verschuldensprüfung entsprechend zu berücksichtigen.

Vielmehr wird sachgerecht darauf abzustellen sein, ob die in § 7i Abs. 6 Z 1 bis 3 AVRAG aufgezählten (objektiven und subjektiven) Voraussetzungen erfüllt sind, wobei wie bisher die Nachzahlung des gebührenden Entgelts (hier ist der arbeitsrechtliche Entgeltbegriff zu Grunde zu legen) jedenfalls erforderlich ist. Zusätzlich ist erforderlich, dass:

- die Unterschreitung des der Lohnkontrolle unterliegenden Entgelts (siehe dazu den Entgeltbegriff i.S.d. § 7i Abs. 5 AVRAG) unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering ist, oder
- das Verschulden des/der Arbeitgebers/in oder des/der zur Vertretung nach außen Berufenen oder des/der verantwortlich Beauftragten leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt.

Leichte Fahrlässigkeit im Sinne des § 5 VStG ist dann anzunehmen, wenn der interessierende Fehler gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen unterläuft; schwere bzw. grobe Fahrlässigkeit liegt hingegen im Fall ungewöhnlicher bzw. auffällender Sorglosigkeit vor (vgl. etwa *Wessely*, in *Raschauer/Wessely*, Kommentar zum VStG, § 5 Rz. 12).

- Grobe Fahrlässigkeit ist nur dann anzunehmen, wenn der/die Täter/in die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlicher und auffällender Weise vernachlässigt. Es muss sich um ein Versehen handeln, das mit Rücksicht auf die Schwere und die Häufigkeit nur bei besonders nachlässigen oder leichtsinnigen Menschen vorkommt und sich dabei auffallend aus der Menge der – auch für den Sorgsamsten nicht ganz vermeidbaren – Fahrlässigkeitshandlungen des täglichen Lebens heraushebt. Sie ist dann anzunehmen, wenn sich jemand über grundlegende und leicht erkennbare Vorschriften

hinwegsetzt. Eine grobe Fahrlässigkeit setzt ein Handeln oder Unterlassen voraus, bei dem unbeachtet geblieben ist, was im gegebenen Fall jedem/jeder Person hätte einleuchten müssen und bei dem die erforderliche Sorgfalt nach den Umständen in ungewöhnlich hohem Maß verletzt wurde und ganz einfache und naheliegende Überlegungen nicht angestellt wurden. Dabei wird in der Regel das Bewusstsein der Gefährlichkeit vorausgesetzt (VwGH 26.6.1991, 90/09/0194).

- Bei der Beurteilung des Verschuldens ist auch zu berücksichtigen, dass die Entgeltbe- und -abrechnung komplex und daher fehleranfällig sein kann.
- Bei der Schuldfrage ist zu prüfen, ob der Verstoß gegen die jeweilige Verwaltungsvorschrift dem/der Täterin im Sinne des § 5 Abs. 2 VStG (Rechtsirrtum) vorwerfbar ist. Vorwerfbar und damit schuldhaft handelt nur, wer mit Unrechtsbewusstsein, d.h. im Bewusstsein handelt, dass die Tat gegen die Rechtsordnung verstößt. Vorwerfbar ist der Rechtsirrtum, wenn das Unrecht für den Täter wie für jedermann trotz Unkenntnis der Verwaltungsvorschrift leicht erkennbar gewesen ist.
- Der Rechtsirrtum ist dem/der Täter/in vorzuwerfen, wenn er/sie sich mit den einschlägigen Vorschriften nicht bekannt gemacht hat, obwohl er auf Grund seines Berufes, seiner Beschäftigung oder sonst nach den Umständen dazu verpflichtet gewesen wäre. In diesem Sinn haben sich etwa Arbeitgeber/innen u.a mit den Arbeitnehmerschutzvorschriften bekannt zu machen.
- Kommt der/die Täter/in diesen Erkundigungspflichten nach, so handelt er/sie – mag sein/ihr Verhalten auch rechtswidrig bleiben – nicht schuldhaft. Angesprochen ist hier in erster Linie die Einholung von Auskünften kompetenter Stellen, näheren von – auf vollständigen Sachverhaltsgrundlagen basierenden – Auskünften von in der Sache zuständigen Behörden, aber auch solche anderer kompetenter Institutionen wie z.B. der Träger der Krankenversicherung oder Kammern. Nicht hinreichend sind grundsätzlich Auskünfte unzuständiger Behörden bzw. berufsmäßiger Parteienvertreter. Als nicht vorwerfbar erachtet der VwGH die Rechtsunkenntnis ferner, wenn der/die Beschuldigte sein/ihr Verhalten an der höchstgerichtlichen Rechtsprechung oder – sofern eine solche fehlt – an der Vollzugspraxis der Behörden orientiert. Siehe dazu etwa Wessely, in Raschauer/Wessely, Kommentar zum VStG, § 5 Rz. 18 ff.

Leichte Fahrlässigkeit kann etwa gegeben sein, wenn:

- die Unterentlohnung tatsächlich sehr gering war und auch die Differenz zum zustehenden arbeitsrechtlichen Entgelt tatsächlich nachgezahlt wurde,
- die Rechtsauffassung des/der betroffenen Arbeitgebers/in in der Stellungnahme der Sozialpartner nach § 7e Abs. 4 AVRAG gestützt wird,
- bei Betrachtung eines lohnperiodenübergreifenden Zeitraums (etwa aufgrund einer Überzahlung) keine Unterentlohnung vorliegen würde.

In jenen Fällen, in denen strittige Entgeltfragen gerichtsanhängig sind oder anhängig gemacht werden, kann die Verwaltungsstrafbehörde nach § 38 AVG das Verwaltungsstrafverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung dieser Vorfrage aussetzen. Damit kann die Verwaltungsstrafbehörde die Entscheidung des Gerichts ihrem Verfahren zu Grunde legen.

Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass in allen anderen Verwaltungsstrafverfahren nach dem AVRAG die Frage des Absehens von der Einleitung eines Strafverfahrens nach § 45 VStG zu beurteilen ist.

An dem Umstand, dass das Absehen von der Verhängung einer Strafe mittels Bescheid zu erfolgen hat, was auch der Parteistellung nach § 7i Abs. 8 AVRAG (bisher nach den Abs. 6 bis 8) entspricht, ändert sich nichts.

Wenn der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz auf das nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt vor der Aufforderung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nachweislich leistet und die übrigen Voraussetzungen (Abs. 1 Z 1 bis 3) vorliegen, ist ebenfalls von der Verhängung einer Strafe abzusehen.

Entsprechend dem Umstand, dass § 21 VStG bereits mit Ende Juni 2013 außer Kraft getreten ist und sich eine Nachfolgeregelung in § 45 Abs. 1 Z 4 und letzter Satz VStG findet, wird für Verwaltungsstrafverfahren wegen Unterentlohnung letztere Bestimmung für nicht anwendbar erklärt.

Mit Abs. 7a wird für den Fall, dass der/die Arbeitgeber/in die vorenthaltenen Beträge für die Vergangenheit nachzahlt, festgelegt, dass die kürzeren Verjährungsfristen nach dem VStG unberührt bleiben und die Fristen ab der Nachzahlung zu laufen beginnen. Sollte die Verjährung aufgrund des

Abs. 7 zu einem früheren Zeitpunkt eintreten, ist dieser Zeitpunkt maßgeblich. Ist die Nachzahlung als tätige Reue zu werten, findet Abs. 5a Anwendung.

Im Abs. 8 werden die Parteistellungen der unterschiedlichen Einrichtungen in Verfahren nach § 7i zusammenfassend geregelt. Die Parteistellung der BUAK wird den Kontrollbefugnissen entsprechend erweitert. Die Parteistellung kommt auch dann zu, wenn die Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde nicht durch die die Parteistellung innehabenden Einrichtungen erfolgt ist.

Mit Abs. 9 soll auch weiterhin eine besondere Zuständigkeitsbestimmung bestehen.

Mit dem neuen Abs. 10 wird – ohne dass eine inhaltliche Änderung eintritt – klargestellt, dass für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend ist.

Zu § 7j AVRAG:

§ 7j Abs. 1 AVRAG sieht nach Vorbild des § 23 ArbIG sowie des § 28a Abs. 3 AuslBG vor, dass die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG für die Einhaltung der Bestimmungen des AVRAG erst dann wirksam ist, nachdem eine schriftliche Bestellungsmitteilung samt Zustimmungsnachweis des/der Bestellten bei bestimmten Einrichtungen eingelangt ist. Die Bestellungsmitteilung samt Zustimmungsnachweis ist durch den/die Arbeitgeber/in bzw. Überlasser/in mit Sitz im Ausland an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen sowie durch eine/n Arbeitgeber/in bzw. Beschäftigter/in mit Sitz im Inland an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu übermitteln. Die eingelangten Mitteilungen sind für den Baubereich an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu übermitteln.

Nach § 7j Abs. 2 AVRAG ist der Widerruf der Bestellung oder das Ausscheiden von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG der Stelle mitzuteilen, bei welcher die Mitteilung der Bestellung einzubringen war.

Nach § 7j Abs. 3 AVRAG ist – nach Vorbild des § 24 Abs. 1 lit. e ArbIG – die Nichtmeldung des Widerrufs der Bestellung oder das Ausscheiden des/der verantwortlichen Beauftragten verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert. Der Rücktritt des/der verantwortlichen Beauftragten ist vom Begriff des „Ausscheidens“ erfasst.

Zu § 7k AVRAG:

Der bisherige § 7j AVRAG erhält die Bezeichnung 7k AVRAG. Im Abs. 1 wird die Dauer der Untersagung der Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit mit fünf Jahren begrenzt. Zugleich wird die Untersagung auf die Verwaltungsübertretungen nach § 7i Abs. 2 und 2a (Kontrollvereitelung) § 7i Abs. 4 (Nichtbereithalten der Lohnunterlagen) ausgedehnt, wobei in Hinblick auf § 7i Abs. 2 und 2a die wiederholte rechtskräftige Bestrafung und in Hinblick auf § 7i Abs. 4 die rechtskräftige Bestrafung von mehr als drei Arbeitnehmer/innen oder wiederholte rechtskräftige Bestrafung gefordert wird. Weiters wird ausdrücklich festgelegt, dass nicht nur eine Bestrafung des/der Arbeitgebers/in selbst sondern auch eine dem/der Arbeitgeber/in zuzurechnende Bestrafung eines zur Vertretung nach außen Berufene/n (§ 9 Abs. 1 VStG) oder eines/einer verantwortlichen Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) maßgeblich ist. Für die Bemessung des Zeitraums der Untersagung ist § 19 VStG sinngemäß anzuwenden. Schließlich ist auch eine Übermittlung des Untersagungsbescheids an das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Hinblick auf die an dieses zu erstattende Dienstleistungsanzeige nach § 373a GewO sowie die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen vorgesehen.

Die neuen Abs. 2 und 3 regeln, unter welchen Voraussetzungen von der Untersagung abzusehen ist. Mit diesen Bestimmungen wird auch darauf Rücksicht genommen, dass die Untersagung ebenfalls den Ausschluss von der Teilnahme an Vergabeverfahren bewirkt. In Hinblick auf die nach den vergaberechtlichen Bestimmungen vorzusehenden Möglichkeiten des/der Arbeitgebers/in zur Glaubhaftmachung gewisser Umstände, die ihn/sie dennoch als zuverlässig erscheinen lassen, werden entsprechende Möglichkeiten der Glaubhaftmachung auch für das Untersagungsverfahren vorgesehen. Die Bestimmungen orientieren sich am für das Vergabeverfahren maßgeblichen § 73 Bundesvergabebezugsgesetz 2006 (BVergG 2006).

Der bisherige Abs. 2 erhält die Bezeichnung Abs. 4.

Im neuen Abs. 5 werden dem Kompetenzzentrum LSDB und der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse Parteistellung eingeräumt.

Zu § 71 AVRAG:

Mit dieser Bestimmung wird es den Organen der Abgabebehörden ermöglicht, bei Vorliegen des begründeten Verdachts einer Verwaltungsübertretung nach den §§ 7b Abs. 8, 7i oder 7k Abs. 4 und wenn auf Grund bestimmter Tatsachen anzunehmen ist, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug aus in der Person des/der Arbeitgebers/in oder Überlassers/in unmöglich oder erschwert wird, eine vorläufige Sicherheit im Sinne des § 37a VStG bis zum Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe festzusetzen und einzuheben. Leistet der Betretene die vorläufige Sicherheit nicht, können die Organe der Abgabenbehörden nach Maßgabe des § 37a Abs. 3 VStG verwertbare Sachen, die dem Anschein nach dem Betretenen gehören, als vorläufige Sicherheit beschlagnahmen. Mit der Überweisung der Sicherheit durch den/die Auftraggeber/in oder den/die Beschäftigte/in nach § 7m Abs. 3 AVRAG oder der Erlegung einer Sicherheit nach § 7m Abs. 8 AVRAG durch den/die ausländischen Auftragnehmer/in oder den/die ausländischen Überlasser/in ist eine Beschlagnahme aufzuheben.

Zu § 7m AVRAG:

Das bisherige Instrument der Sicherheitsleistung wird um einen Zahlungsstopp erweitert. Mit diesem kann bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen wie für die Sicherheitsleistung (dazu unten zur Sicherheitsleistung) dem/der Auftraggeber/in oder dem/der Beschäftigte/in schriftlich aufgetragen werden, den noch zu leistenden Werklohn oder das noch zu leistende Überlassungsentgelt oder Teile davon nicht zu zahlen. Durch die sinngemäße Anwendung des § 50 Abs. 6 erster Satz VStG wird klargestellt, dass gegen den Zahlungsstopp ein Rechtsmittel nicht zulässig ist. Die Organe der Abgabenbehörden sowie die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse dürfen einen Zahlungsstopp nur dann auferlegen, wenn eine vorläufige Sicherheit nach § 71 nicht festgesetzt oder nicht eingehoben werden konnte. Der Zahlungsstopp soll verhindern, dass nach einer Kontrolle Zahlungen erfolgen, die dem Auftrag einer Sicherheitsleistung entgegenstehen. Im Zahlungsstopp ist ein bestimmter Betrag zu nennen. Dieser darf aufgrund des Sicherungsinteresses nicht höher sein als das Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe. Vor dem Auftrag des Zahlungsstopps ist eine Eruiierung der Höhe des noch zu leistenden Werklohns oder des noch zu leistenden Überlassungsentgelts durch die Kontrollbehörden nicht erforderlich. Der Zahlungsstopp ist in jenem Ausmaß nicht wirksam, in dem der von ihm genannte Betrag höher ist als der noch zu leistende Werklohn oder das noch zu leistende Überlassungsentgelt. Um die Wirksamkeit des Zahlungsstopps zu sichern, wird normiert, dass eine entgegen dem Zahlungsstopp geleistete Zahlung im Verfahren betreffend eine Sicherheitsleistung als nicht geleistet gilt. Schließlich wird für die Fälle, dass der/die Auftragnehmer/in oder Überlasser/in die vorläufige Sicherheit nachträglich oder eine Sicherheit, ohne dass eine solche festgesetzt wurde, aus eigenem leistet, vorgesehen, dass der Zahlungsstopp von der Bezirksverwaltungsbehörde durch Bescheid aufzuheben und ein allfälliges Verfahren betreffend eine Sicherheitsleistung einzustellen ist.

Mit dem im Abs. 2 normierten Verfahrensablauf und insbesondere mit dem vorgesehenen außer Kraft treten des Zahlungsstopps für den Fall, dass nach Verhängung des Zahlungsstopps nicht binnen drei Arbeitstagen bei der Bezirksverwaltungsbehörde die Erlegung einer Sicherheit nach Abs. 3 beantragt wird, ist sichergestellt, dass entweder über den mit dem Zahlungsstopp verbundenen Eingriff rasch eine behördliche Entscheidung getroffen wird oder eben der Zahlungsstopp hinfällig wird. Bei Stellung des Antrags auf Erlegung einer Sicherheit bedarf es keiner Anzeige im Sinne des § 7e Abs. 3 mit der Beantragung eines bestimmten Strafausmaßes. Im Verfahren nach Abs. 3 haben die antragstellenden Einrichtungen Parteistellung.

Nach geltender Rechtslage kann die Erlegung einer Sicherheit durch die Bezirksverwaltungsbehörden – bei begründetem Verdacht – ausschließlich im Fall des Lohndumpings mittels Bescheid angeordnet werden. Künftig soll die Erlegung einer Sicherheit in allen Fällen des begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach § 7i AVRAG (d.h. neben dem Fall des Lohndumpings etwa auch im Fall des Nichtbereithaltens/Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, aber auch im Fall der Vereitelung der Lohnkontrolle), einer Verwaltungsübertretung nach § 7b Abs. 8 oder § 7k Abs. 4 AVRAG zulässig sein.

Die Sicherheitsleistung ist nun nicht mehr nur auf einen Teil des Werklohns oder Überlassungsentgelts beschränkt, sondern kann den gesamten Werklohn oder das gesamte Überlassungsentgelt umfassen. Neben § 37 VStG wird auch § 37a VStG als unanwendbar erklärt. Die Sicherheitsleistung ist wie bisher dem/der unmittelbaren Auftraggeber/in des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin (Auftragnehmers/Auftragnehmerin) aufzuerlegen.

Im Abs. 6 wird für die Höhe der Sicherheitsleistung lediglich festgelegt, dass sie nicht das Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe übersteigen darf. Die derzeitigen komplizierten Regelungen zum Mindestausmaß der Sicherheitsleistung, die im Übrigen auch bei einem Werklohn oder Überlassungsentgelt von unter € 5.000 die Möglichkeit zur Erlegung einer Sicherheitsleistung vorsehen, entfallen. An dieser Stelle sei festgehalten, dass sich die Sicherheitsleistung schon derzeit gemäß Abs. 3 nur auf den noch zu leistenden Werklohn oder auf das noch zu leistende Überlassungsentgelt bezieht, womit gegenüber dem/der Auftraggeber/in bzw. dem/der Überlasser/in sichergestellt ist, dass diese/r durch die Sicherheitsleistung auch bei bereits erfolgten Zahlungen an seinen/ihren Vertragspartner/in keine höheren Zahlungen als den ursprünglich vereinbarten Werklohn oder das ursprünglich vereinbarte Überlassungsentgelt vorzunehmen hat.

Die Sicherheitsleistung darf nicht höher sein als das Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe. Können aus dem noch zu leistenden Werklohn die Sicherheitsleistung sowie der sich aus § 67a ASVG und § 82a EStG ergebende Haftungsbetrag nicht bedeckt werden, kann der Auftraggeber oder Beschäftigter von seinem Recht zur Leistung des Werklohns an das Dienstleistungszentrum (§ 67c ASVG) jedenfalls Gebrauch machen. Dazu folgende Beispiele:

- Der offene Werklohn beträgt 15.000 Euro, die höchstmögliche Geldstrafe 10.000 Euro. Die Sicherheitsleistung beträgt damit 10.000 Euro. Der Auftraggeber hat nun 10.000 Euro an die Bezirksverwaltungsbehörde zu leisten und kann 3.750 Euro (25 % von 15.000) an das DLZ bezahlen, sodass er dem Auftragnehmer nur mehr die Differenz von 1.250 Euro bezahlen muss und damit insgesamt schuldbefreiend gezahlt hat.
- Der offene Werklohn beträgt 15.000 Euro, die höchstmögliche Geldstrafe 20.000 Euro. Die Sicherheitsleistung beträgt damit 15.000 Euro: Der Auftraggeber kann 3.750 an das DLZ bezahlen und hat die restliche Summe von 11.250 Euro an die BVB zu zahlen. Bezahlt er nur 11.250 an die BVB und an das DLZ nichts, kann die BVB den Restbetrag allerdings einfordern (die AGH besteht dessen ungeachtet weiterhin in voller Höhe).

Im Abs. 9 wird klargestellt, dass die Bezirksverwaltungsbehörde bei Vorliegen der Voraussetzungen für den Verfall der Sicherheit, eine entsprechende Erklärung abzugeben hat (und nicht nur kann).

Zu § 7n AVRAG:

Der bisherige § 7l AVRAG erhält die Bezeichnung § 7n AVRAG. In der Überschrift sowie in den Abs. 1, 2 und 4 wird sprachlich berücksichtigt, dass Bescheide zur Untersagung der Dienstleistung nicht in einem Verwaltungsstrafverfahren erlassen werden. Zugleich werden aufgrund des Umstands, dass die Untersagung der Dienstleistung nunmehr im § 7k Abs. 1 AVRAG (anstelle im § 7j Abs. 1 AVRAG) geregelt ist, die entsprechenden Verweise geändert.

In der Überschrift und den Abs. 1, 2, 4 und 5 werden auch Bescheide, die in Verwaltungsstrafverfahren nach § 7b Abs. 8 AVRAG oder in Verwaltungsverfahren nach § 7m AVRAG (bisher § 7k) erlassen wurden, als für die Evidenz maßgeblich normiert. Zu den für die Evidenz maßgeblichen Bescheiden gehören auch solche, mit denen von der Einleitung oder Fortführung eines Strafverfahrens abgesehen und die Einstellung verfügt bzw. eine Ermahnung erteilt wurde.

Im Abs. 2 wird berücksichtigt, dass auch der Verwaltungsgerichtshof in der Sache entscheiden kann. Auch solche Erkenntnisse für die Evidenz maßgeblich, wobei die Übermittlung durch die Landesverwaltungsgerichte zu erfolgen hat.

Im Abs. 3 entfällt im ersten Satz betreffend die Verpflichtung des Kompetenzzentrums LSDB zur Löschung der Daten eines Strafverfahrens der Begriff „spätestens“ vor der Wendung „fünf Jahre“. Zugleich wird festgelegt, dass für die Ermittlung des entsprechenden Zeitpunkts zur Löschung der Daten der Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung maßgeblich ist, sodass der Zeitpunkt zur Löschung eindeutig festgelegt ist. Weiters wird in einem neuen zweiten Satz für den Fall der Untersagung einer Dienstleistung eine Lösungsverpflichtung ein Jahr nach Ablauf des Zeitraums der Untersagung festgelegt. Dieser Zeitraum von einem Jahr entspricht der allgemeinen Verfolgungsverjährungsfrist nach § 31 Abs. 1 VStG und stellt somit sicher, dass im Hinblick auf eine mögliche Verwaltungsübertretung nach § 7j Abs. 2 AVRAG bis zum Ablauf der Verfolgungsverjährungsfrist die entsprechenden Daten vorhanden sind.

Im Abs. 4 werden im ersten Satz die Verwaltungsgerichte der Länder im Rahmen der Auskunftserteilung neu aufgenommen. Des Weiteren werden mit dem eingefügten neuen dritten Satz auch öffentliche Auftraggeber/innen (somit öffentliche Auftraggeber/innen im Sinne des § 3 des Bundesvergabegesetzes 2006 [BVerG 2006], des § 1 Abs. 2 i.V.m. § 164 BVerG und des § 4 des Bundesvergabegesetzes Verteidigung und Sicherheit [BVerGVS 2012]) für die Beurteilung

vergaberechtlich bedeutender Umstände im Zusammenhang mit Vergabeverfahren (nämlich der beruflichen Zuverlässigkeit im Sinne des § 70 Abs. 1 Z 2 BVergG 2006 bzw. des § 59 Abs. 1 Z 2 BVergGVS 2012) in die Regelung der Auskunftserteilung aufgenommen. Eine allfällige Verpflichtung zur Einholung einer Auskunft durch diese Auftraggeber/innen kann jedoch nur im Rahmen des BVergG 2006 vorgesehen werden; aufgrund der in Artikel 14b B-VG vorgesehenen Verpflichtung zur Einbindung der Länder in das Gesetzgebungsverfahren kann eine entsprechende Novellierung des BVergG 2006 nicht im Rahmen dieser Novelle erfolgen. Weiters wird im letzten Satz normiert, dass ein Jahr nach Ablauf des Zeitraums der Untersagung der Dienstleistung eine Auskunft über diesen Bescheid nicht mehr erteilt werden darf. Der Zeitraum von einem Jahr deckt sich mit jenem nach Abs. 3; auf die entsprechenden Ausführungen zur Verfolgungsverjährungsfrist wird hingewiesen.

Weiters wird im Abs. 4 die Strafbemessung als Zweck für die Auskunftserteilung ausdrücklich genannt. Darüber hinaus werden redaktionelle Klarstellungen vorgenommen (so wird etwa bei der Bezugnahme auf das VStG dessen Terminologie übernommen und werden auch Bescheide, mit denen eine Ermahnung erteilt wurde, ausdrücklich genannt). Schließlich wird im letzten Satz bei der Begrenzung der Auskunftspflicht festgelegt, dass für die Eruiierung des entsprechenden Zeitpunkts, ab dem die Auskunftserteilung unzulässig ist, der Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung maßgeblich ist.

Im Abs. 5 wird bei der Berichterstattung der Bezirksverwaltungsbehörden über verhängte Geldstrafen durch das Ersetzen des Begriffs „Vollstreckung“ durch „Einbringung“ darauf Rücksicht genommen, dass Zwangsmaßnahmen nicht in jedem Fall erforderlich sind. Schließlich wird die Berichterstattung auf die Einbringung der in Verfahren nach § 7m AVRAG erlegten Sicherheiten ausgedehnt.

Zu § 7o AVRAG:

Der bisherige § 7m AVRAG erhält die Bezeichnung 7o AVRAG. Zugleich wird er in zwei Absätze gegliedert. Im Abs. 1 erster Satz ist wie bisher eine besondere Abgabestelle vorgesehen. Dabei werden neben der Arbeitsstelle und Betriebsstätte auch die Betriebsräumlichkeit und Arbeitsstätte als mögliche Abgabestelle genannt, um allfälligen Unklarheiten im Einzelfall aufgrund einer möglich denkbaren Unterscheidung zwischen diesen Begriffen vorzubeugen. Insbesondere bei ausländischen Unternehmen kann die Zustellung am Unternehmenssitz in der Praxis schwierig sein, bei inländischen Unternehmen wird vorrangig am Unternehmenssitz (nach ZustellG) zugestellt. Zu beachten ist, dass von der Festlegung der Abgabestelle die Frage der Wirksamkeit einer beabsichtigten Zustellung an dieser zu unterscheiden ist, wofür die allgemeinen Regeln des ZustellG und die speziellen Regelungen des zweiten und dritten Satzes maßgeblich sind.

Im neuen zweiten Satz des Abs. 1 wird die Möglichkeit der Bezeichnung des/der in § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG bezeichnete/n Beauftragte/n als Empfänger/in in der Zustellverfügung festgelegt. Diese Möglichkeit besteht neben der Möglichkeit der Bezeichnung der Partei des Verfahrens, für die das behördliche Schriftstück inhaltlich bestimmt ist. Da es sich bei dem/der Beauftragten um keine/n Ersatzempfänger/in handelt, kommt es auf dessen/deren Annahmefähigkeit nicht an.

Der neue dritte Satz des Abs. 1 für die Zustellung an den/die in § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG bezeichnete/n Beauftragte/n ist inhaltlich im Wesentlichen dem § 13 Abs. 2 Zustellgesetz nachgebildet. Dabei ist eine Zustellung an den/die Beauftragte/n auch in jenen Fällen wirksam, in welchen in der Zustellverfügung nicht diese/r sondern die Partei des Verfahrens namentlich bezeichnet wurde. Weiters wird – aus Gründen der Klarstellung entsprechend dem Umstand, dass der/die Beauftragte kein Ersatzempfänger/in ist – festgelegt, dass eine wirksame Zustellung an den/die Beauftragte/n auch dann gegeben ist, wenn sich die Partei des Verfahrens nicht regelmäßig an der Abgabestelle aufhält. Für eine wirksame Zustellung an den/die Beauftragte/n bleibt es jedoch bei den allgemeinen Erfordernissen des Zustellgesetzes in Bezug auf dessen/deren regelmäßigen Aufenthalt an der Abgabestelle. Dasselbe gilt bei einer Zustellung an die Partei des Verfahrens direkt. Wenn also etwa an die Partei des Verfahrens direkt zugestellt werden soll, diese aber überhaupt nicht an der Abgabestelle aufhältig ist, weil sie etwa gar nicht nach Österreich kommt, ist keine wirksame direkte Zustellung möglich.

Der Begriff Partei des Verfahrens wird deshalb gewählt, weil es sich dabei im Anwendungsbereich des § 9 VStG nicht um eine/n Arbeitgeber/in handeln wird, die Rechtswirkung des § 9 VStG jedoch nicht für zustellrechtliche Belange maßgeblich ist, weshalb der Begriff des/der Arbeitgebers/in zu eng wäre.

Im neuen Abs. 2 wird unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit eingeräumt, die Namhaftmachung eines/einer Zustellungsbevollmächtigten aufzutragen. Diese Regelung weicht von § 10 Abs. 1 erster Satz Zustellgesetz ab. Ein solcher Auftrag kann bereits während aufrechter Abgabestelle im Sinne des Abs. 1 erster Satz für die Zeit während und nach Bestehen dieser Abgabestelle erteilt werden. Im Übrigen bleibt es jedoch grundsätzlich bei den Regelungen des Zustellgesetzes in Bezug auf den/die Zustellungsbevollmächtigte/n. Weil die Bestimmungen des § 10 Abs. 1 zweiter bis vierter Satz und Abs. 2 Zustellgesetz an den nicht anwendbaren § 10 Abs. 1 erster Satz Zustellgesetz anknüpfen und ihre

direkte Anwendung nicht angebracht erscheint, wird ihre sinngemäße Anwendung angeordnet. Der Hauptanwendungsfall des neuen Abs. 2 wird darin liegen, der Partei des Verfahrens (und nicht dem/der in § 7b Abs. 1 Z 4 AVRAG bezeichneten Beauftragten, welche/r ja mit Beendigung der Entsendung ebenfalls „wegfällt“) noch während des Bestehens der Abgabestelle nach Abs. 1 aufzutragen, für die Zeit nach Bestehen dieser Abgabestelle eine/n Zustellungsbevollmächtigte/n namhaft zu machen. Für die Zustellung dieses Auftrags gelten die Bestimmungen des Abs. 1.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes):

Zu den Z 1 und 2 (§ 13 Abs. 2 Z 2 und Abs. 4 Z 2 AÜG):

In der nach § 13 Abs. 7 AÜG zu erstellenden und zu veröffentlichenden Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung ist auch die Anzahl der Beschäftigter auszuweisen. Um diesen Vorgaben entsprechen zu können, sind die bisherigen Angaben nicht ausreichend, weil eine eindeutige Zuordnung, z.B. bloß anhand der Firmenbezeichnung, nicht möglich ist. Zur eindeutigen Identifizierung der Beschäftigter ist neben der genauen Anschrift einschließlich der Postleitzahl (ohne die eine geografische Zuordnung vielfach nicht möglich ist) auch die Umsatzsteueridentifikationsnummer zwingend erforderlich. Die UID-Nummer verbessert nach Hinweis des BMF auch die Überprüfbarkeit. Die UID-Nummer ist natürlich nur anzugeben, wenn eine solche vorhanden ist.

Zu den Z 3 bis 7 (§ 17 Abs. 2 bis 4, 6 und 7 AÜG):

Mit diesen Änderungen werden die für die Entsendemeldung nach dem AVRAG vorgesehenen Änderungen im Bereich des AÜG nachvollzogen. Das Bundesministerium für Finanzen hält die gesetzliche Verpflichtung zur Meldung im Wege der elektronischen Formulare des BMF für geboten, weil Meldungen per E-Mail einen wesentlichen Mehraufwand nach sich ziehen würden. Die Übermittlung der Meldungen, insbesondere an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, soll künftig nicht im Wege einer Abschrift, sondern elektronisch erfolgen. Auch der Beschäftigter soll nicht unbedingt eine Abschrift der Meldung bereithalten müssen, sondern es soll auch ein elektronischer Zugriff auf die Meldung ausreichen. Damit soll der Verwaltungsaufwand der betroffenen Stellen so gering wie möglich gehalten werden.

Zu den Z 8 und 9 (§ 22 Abs. 1 Z 2 und § 22 Abs. 5 AÜG):

Diese geringfügigen Anpassungen im Bereich der Strafbestimmungen zielen ebenfalls auf eine weitgehende Übereinstimmung mit den geänderten Strafbestimmungen im AVRAG.

Zu den Z 10 und 11 (§ 22a Abs. 1 und § 22c Abs. 1 AÜG):

Die Unterstützungsmöglichkeiten des Sozial- und Weiterbildungsfonds sollen nicht auf überlassungsfreie Zeiten beschränkt sein, da dies die Möglichkeiten der Hilfestellungen für überlassene Arbeitskräfte zu sehr einschränkt. Die bei der gesetzlichen Festlegung der Aufgaben des Fonds gewählte Formulierung beabsichtigte keine derartige Einschränkung, sondern ging bloß vom Regelfall aus, dass Unterstützungsmöglichkeiten während überlassungsfreier Zeiten bestehen. Es soll daher auf Anregung der Sozialpartner gesetzlich klargestellt werden, dass Weiterbildungsmöglichkeiten auch während der Zeit der Überlassung möglich sind, etwa um begonnene Qualifizierungsmaßnahmen bei kurzfristiger Überlassungsmöglichkeit nicht abbrechen zu müssen oder auch Zeiten einer nur teilweisen Überlassung auch für Qualifizierung nutzen zu können. Unter Qualifizierungsmaßnahmen sind nur Maßnahmen mit einem berufsspezifischen, fachlichen Ausbildungsinhalt zu verstehen. Die Maßnahmen müssen geeignet sein, die Einsatzfähigkeit der Arbeitnehmer/innen und damit die Kontinuität ihrer Beschäftigung zu verbessern. Anlern-, Einweisungs- und Einschulungsmaßnahmen für einen konkreten Arbeitsplatz stellen keine Qualifizierung dar.

Zu den Z 12 und 13 (§ 22c Abs. 6 AÜG):

Die Hinzufügung dieser Bestimmungen soll sicherstellen, dass der Sozial- und Weiterbildungsfonds – wie auch dessen Dienstleister – die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen erforderlichen Daten erhält. Zu diesen Daten sollen künftig auch die jeweils geleisteten Beiträge der Überlasserbetriebe gehören, da der Sozial- und Weiterbildungsfonds Leistungen an beantragende Überlasserbetriebe nur in einem angemessenen Verhältnis zu deren Beitragsleistung gewährt.

Zu Z 14 (§ 23 Abs. 17 bis 20 AÜG):

Die Klarstellungen hinsichtlich der Aufgaben des Sozial- und Weiterbildungsfonds sollen rückwirkend mit dessen gesetzlicher Einrichtung erfolgen. Die übrigen Änderungen sollen mit 1. Jänner 2015 in Kraft treten, wobei die geänderten Strafbestimmungen natürlich nur für nach dem 31. Dezember 2014 festgestellte Verwaltungsübertretungen gelten.

Zu Artikel 3 (Änderung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes):**Zu Z 1 (§ 10 Abs. 10 ASchG):**

Es erfolgt die Klarstellung, dass die Funktionen Präventivfachkraft (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner/in) und Sicherheitsvertrauensperson vereinbar sind.

Bereits bisher war dies gängige Auslegung (s. z.B. http://www.arbeitsinspektion.gv.at/svp_kom/svp.htm), nun soll eine gesetzliche Klarstellung erfolgen. Selbstverständlich kann diese Möglichkeit nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich bei den Präventivfachkräften um Arbeitnehmer/innen handelt. Eine Einrechnung der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson in die Präventionszeit ist nicht zulässig. Demgegenüber soll in der Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen zeitgleich klargestellt werden, dass eine Ausbildung als Sicherheitsfachkraft (umfasst mindestens 288 Unterrichtseinheiten, § 1 Abs. 3 SFK-VO) oder als Arbeitsmediziner/in (umfasst mindestens 390 Stunden, § 4 Abs. 3 der Verordnung über die arbeitsmedizinische Ausbildung von Ärztinnen und Ärzten) die viel kürzere, nämlich nur 24 Unterrichtseinheiten dauernde, Ausbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen ersetzt.

Zu Z 2, 3 und 5 (§ 25 Abs. 5, § 32 Abs. 1 Z 2 und § 107 Abs. 3 ASchG):

Für den Fall, dass landesrechtliche Vorschriften nicht ohnehin ausreichende Maßnahmen zum Brandschutz vorsehen, ist im ArbeitnehmerInnenschutzrecht geregelt, dass unter bestimmten Voraussetzungen bescheidmäßig die Bestellung eines Brandschutzbeauftragten (§ 43 der Arbeitsstättenverordnung) – oder falls dies nicht ausreichend erscheint – einer Brandschutzgruppe aufgetragen werden kann (§ 25 Abs. 5 ASchG, § 44 der Arbeitsstättenverordnung). Damit zusammenhängend werden in § 44 der Arbeitsstättenverordnung ausführlich die Organisation und Aufgaben der Brandschutzgruppe sowie die Ausbildung der Mitglieder geregelt. Auf Grund der zur Anwendung kommenden landesrechtlichen Regelungen erscheinen die Bestimmungen zur Einrichtung einer Brandschutzgruppe zu überschießend und sollen als Maßnahme zur Deregulierung entfallen.

Die gesetzlichen Grundlagen für die in der Arbeitsstättenverordnung enthaltenen Regelungen zur Brandschutzgruppe sollen nun mit der vorliegenden Novelle entfallen. Die Übergangsbestimmung in § 107 Abs. 3 ASchG ist bereits seit Erlassung der Arbeitsstättenverordnung obsolet. Eine Novelle der Arbeitsstättenverordnung zum Entfall der Bestimmungen zur Brandschutzgruppe wird zeitgleich erfolgen.

Zu Z 4 (§ 88 Abs. 5 ASchG):

Erfahrungsgemäß ist es in großen Betrieben notwendig, alle für den Arbeitsschutz relevanten Personen, also etwa Arbeitgeber/innen, Präventivfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrat, sonstige Fachleute usw., in bestimmten Zeitintervallen „an einen Tisch zu bringen“. Deshalb ist in § 88 ASchG die Verpflichtung vorgesehen, in Arbeitsstätten mit mindestens 100 Beschäftigten bzw. 250 Beschäftigten, wenn es sich vor allem um Büroarbeitsplätze handelt, eine Plattform dafür einzurichten, nämlich den Arbeitsschutzausschuss (ASA). Der ASA dient im Wesentlichen dem Erfahrungsaustausch, der gegenseitigen Information und Koordination und Erörterung arbeitnehmerschutzrelevanter Themen. Er ist nach Erfordernis, mindestens jedoch zweimal im Kalenderjahr einzuberufen. Da auch unabhängig davon im ArbeitnehmerInnenschutz entsprechende Kommunikations- und Informationsverpflichtungen zwischen den Akteur/innen vorgesehen sind (z.B. § 85 ASchG, § 11 Abs. 3 bis 5 ASchG, § 84 Abs. 3 ASchG), soll im Sinn einer Entbürokratisierung und Deregulierung die verpflichtende Einberufung des ASA auf einmal pro Jahr reduziert werden.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):**Zu Z 1 (Entfall von § 11 Abs. 8 bis 10):**

Im Sinne des Abbaus von Verwaltungslasten soll die Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entfallen, das Arbeitsinspektorat von der Einführung der durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise oder Nachtschwerarbeit zu informieren und Regelungen über Kurzpausen zu übermitteln.

Zu Z 2 bis 4 (§ 26 Abs. 3, 5 und 5a AZG):

Das Regierungsprogramm sieht eine Reihe von Erleichterungen für die Aufzeichnung der Arbeitszeiten vor.

Die Möglichkeit nach Abs. 3, Aufzeichnungen lediglich über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen (Saldenaufzeichnung), war bisher an die Voraussetzung gebunden, dass Arbeitnehmer/innen sowohl die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können, als auch ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen.

Das Erfordernis der überwiegenden Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte soll künftig entfallen, zusätzlich soll die Saldenaufzeichnung auch bei jenen Arbeitnehmer/innen möglich sein, die überwiegend in ihrer Wohnung tätig sind (Teleheimarbeiter/innen), auch wenn sie nicht weitgehend selbst über Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen können.

Der Entfall der Aufzeichnungspflicht für die Ruhepausen nach Abs. 5 wird ebenfalls ausgedehnt. Dies wird zum einen künftig in Betrieben ohne Betriebsrat auch durch schriftliche Einzelvereinbarung ermöglicht und zum anderen entfällt auch die bisherige Beschränkung auf Ruhepausen im Mindestausmaß.

Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit einer fixen Arbeitszeiteinteilung erscheint es nicht erforderlich, dass die Arbeitszeit laufend aufgezeichnet wird. Es wird daher festgelegt, dass künftig die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber lediglich die Einhaltung der schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilung bestätigen müssen und zwar zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode (in der Regel das Monat) sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektorates. Lediglich die Abweichungen von dieser fixen Arbeitszeiteinteilung sind weiterhin laufend aufzuzeichnen (Abs. 5a). Unter Abweichungen sind z.B. Änderungen der Lage der Arbeitszeit oder Mehr- oder Überstunden zu verstehen.

Damit wird die schriftliche Arbeitszeiteinteilung samt Abweichungen zur Arbeitszeitaufzeichnung, auf die sämtliche einschlägigen Vorschriften wie die Einsichtsrechte für die Arbeitsinspektion (Abs. 6), die neuen Bestimmungen der Abs. 8 und 9 (siehe Z 4) sowie die Strafbestimmungen (§ 28 Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 Z 7) zur Anwendung kommen.

Zu Z 5 (§ 26 Abs. 8 und 9 AZG):

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben künftig bei einem nachweislichen Verlangen einmal monatlich Anspruch auf die kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen (Abs. 8). Als rechtliche Konsequenz für die Nichterfüllung dieses Anspruchs wird die Hemmung der Verfallsfristen festgelegt, die solange andauern soll, als die Übermittlung verwehrt wird.

Der neue Abs. 9 enthält daher nunmehr zwei Tatbestände für die Hemmung der Verfallsfristen. Neben dem soeben beschriebenen neuen Tatbestand in der Z 1 wird der bisherige Abs. 8 (Nichteinhaltung von Aufzeichnungspflichten, nunmehr auch hinsichtlich der Aufzeichnung von Abweichungen gemäß Abs. 5a) als Z 2 übernommen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 24 Z 3 BUAG):

Da die behördliche Lohnkontrolle nach dem AVRAG auf sämtliche Entgeltbestandteile ausgeweitet werden soll, ist die Arbeitnehmer/inneninformation entsprechend anzupassen.

Zu Z 2 (§ 31 Abs. 3 BUAG):

Da in § 7b Abs. 3 AVRAG nunmehr wieder die Übermittlung der Entsendemeldungen durch die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse auf elektronischem Wege erfolgt, ist die Berechtigung der Einsicht in die Datenbank der ZKO nicht mehr erforderlich. § 31 Abs. 3 Z 2 entfällt daher.

Zu Z 3 (§ 32 BUAG):

Aufgrund der Zuordnung bestimmter Arbeitgeber/innenfunktionen an den/die Beschäftiger/in ohne Sitz in Österreich (siehe § 33d Abs. 1), der/die an ihn/sie (im Ausland) überlassene Arbeitskräfte nach Österreich entsendet, soll der Adressatenkreis des bisherigen § 32 Abs. 1 Z 2 (= § 32 Abs. 2 Z 1 neu), 3 (= § 32 Abs. 2 Z 2 neu) und 4 (= § 32 Abs. 1 Z 3 neu) um diesen Personenkreis erweitert werden. Unter den Adressatenkreis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin fallen je nach Strafnorm sowohl jene mit als auch jene ohne Sitz in Österreich.

Abgesehen von der oben erwähnten Erweiterung des Adressatenkreises enthalten die Strafbestimmungen des § 32 Abs. 1 keine Änderungen zur bisherigen Rechtslage. Neu hingegen ist – in Anpassung an die entsprechenden Strafbestimmungen des § 7i AVRAG – die Erhöhung des Strafrahmens bei der Nichtgewährung der Einsicht in die Lohnaufzeichnungen und sonstigen Unterlagen gemäß § 23 und bei Verletzung der gemäß § 23a obliegenden Auskunftspflichten und sonstigen Verpflichtungen zur Gewährung der Einsicht in die erforderlichen Unterlagen (siehe § 32 Abs. 2 Z 1 und 2). So droht bei diesen Verwaltungsübertretungen nunmehr eine Geldstrafe von 1 000 € bis 10 000 €, im Wiederholungsfall von 2 000 € bis 20 000 €. Im Fall der Nichtgewährung der Einsicht in die Lohnaufzeichnungen und sonstigen Unterlagen gemäß § 23 gilt der Strafrahmen – wie bisher – pro Arbeitnehmer/in.

In Analogie zu § 7i Abs. 2 AVRAG soll nunmehr auch die Verweigerung, das Erschweren und die Behinderung der Kontrolle als Verwaltungsstraftatbestand aufgenommen werden (siehe § 32 Abs. 2 Z 3).

Die Strafbestimmungen des § 32 sollen nach Abs. 4 nur dann zur Anwendung kommen, wenn die jeweilige Tat nicht den Tatbestand einer Verwaltungsübertretung nach § 7b Abs. 8 und § 7i AVRAG bildet.

In Abs. 5 soll vorgesehen werden, dass die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse analog zu § 7i Abs. 8 AVRAG ausdrücklich ermächtigt wird, gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde Beschwerde beim Verwaltungsgericht und gegen das Erkenntnis oder den Beschluss eines Verwaltungsgerichts Revision beim Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

Zu Z 4 (§ 33d Abs. 1 Z 1 und § 33g Abs. 2 BUAG):

Bisher verwendeten sowohl das BUAG, als auch das AVRAG für die Definition der Entsendung den Terminus „fortgesetzte Arbeitsleistung“. Damit sollte das Vorliegen einer gewissen Kontinuität der Arbeitsleistung zum Ausdruck gebracht werden: Der/die Arbeitnehmer/in setzt im Rahmen einer Entsendung seine/ihre Arbeitsleistung in einem anderen Staat fort und kehrt nach Erbringung dieser Arbeitsleistung im Ausland wieder in den Heimatstaat zurück, um die Arbeitsleistung wiederum dort fortzusetzen. In der Vergangenheit führte die Verwendung des Begriffs der „fortgesetzten Arbeitsleistung“ zu Missverständnissen dahingehend, dass mit einer Entsendung eine gewisse Mindestdauer verbunden wäre. Um solche Interpretationen künftig zu vermeiden, soll der Terminus „fortgesetzt“ nunmehr gestrichen werden.

Zu Z 5 (§ 33d Abs. 1 BUAG):

Ein/e Beschäftigter/in ohne Sitz in Österreich, welche/r an ihn/sie überlassene Arbeitskräfte nach Österreich entsendet, soll in Anlehnung an die §§ 7a Abs. 1 und 7b Abs. 1 AVRAG als Arbeitgeber/in i.S.d. §§ 23, 23a und 33g gelten. Der/die Beschäftigter/in tritt somit an die Stelle des/der Überlassers/Überlasserin als Adressat dieser Arbeitgeber/innen/pflichten.

Zu Z 6 (§ 33g Abs. 1 BUAG):

Die Erstmeldung im Entsendebereich soll in Anlehnung an § 7b Abs. 4 AVRAG um bestimmte, für die Durchführung der Kontrollen im Zusammenhang mit Lohn- und Sozialdumping sowie der Zuschlagsentrichtung an die BUAK erforderliche Angaben ergänzt werden. Beispielsweise sollen konkretere Angaben zum Unternehmen sowie hinsichtlich der überlassenen Arbeitnehmer/innen, den Zeitraum der Entsendung, die Dauer sowie der konkrete Ort der Beschäftigung sowie die Dauer und Lage der Arbeitszeit aufgenommen werden. Insbesondere wird klargestellt, dass auch Teilzeitbeschäftigungen zu melden sind.

Zu Z 7 (§ 33g Abs. 2 BUAG):

Durch die Ausweitung des Verweises auf § 22 Abs. 1a bis 3 soll klargestellt werden, dass die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen von so genannten Folgemeldungen nach § 33g Abs. 2 letzter Satz auch über allfällige Änderungen betreffend Ausmaß und Lage der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung sowie über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren ist.

Zu Z 8 (§ 33g Abs. 4 BUAG):

Zitatanpassungen.

Zu Z 9 (§ 40 Abs. 29 BUAG):

Die Änderungen sollen parallel zu den Änderungen im AVRAG mit 1. Jänner 2015 in Kraft treten, wobei § 32 nur auf Sachverhalte anzuwenden ist, die sich nach dem 31. Dezember 2014 ereignen.

Zu Artikel 6 (Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977):

Zu Z 1 (§ 12 Abs. 1 AIVG):

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 11.12.2013, GZ 2012/08/0133, entschieden:

„Nach § 12 Abs. 1 AIVG ... schließt auch eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung Arbeitslosigkeit aus, selbst wenn nur eine im Sinn des § 12 Abs. 6 AIVG „geringfügige Erwerbstätigkeit“ ausgeübt wurde. Dies gilt auf Grund des Wortlautes des § 12 Abs. 1 Z 2 AIVG auch für eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem BSVG.“

Nachdem das BSVG bereits ab einem Einheitswert von 1 500 Euro eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung vorsieht, hat das zwingend zu berücksichtigende Erkenntnis des VwGH zur Folge, dass nunmehr auch kleine Nebenerwerbslandwirte nicht mehr als arbeitslos gelten und nach Verlust ihrer unselbständigen Beschäftigung keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, weil dieser bei Vorliegen

einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem BSVG mangels Arbeitslosigkeit zu verneinen ist.

Nebenerwerbslandwirte, die aus ihrem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb nur ein geringes Einkommen erwirtschaften können, sind zur Ausübung einer unselbständigen Beschäftigung gezwungen. Sie unterliegen wie andere Arbeitnehmer auch der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung und benötigen für den Fall des Verlustes ihrer unselbständigen Beschäftigung unbedingt eine Absicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit.

Die mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2009 geschaffene Regelung bezweckte keineswegs eine ungerechtfertigte Benachteiligung von Nebenerwerbslandwirten gegenüber anderen Arbeitnehmern, bei denen ein geringfügiges Einkommen aus einer weiteren Erwerbstätigkeit Arbeitslosigkeit und damit den Bezug von Arbeitslosengeld nicht ausschließt.

Es soll daher rückwirkend mit 1. Jänner 2014 eine entsprechende gesetzliche Klarstellung erfolgen. Die Beurteilung der Arbeitslosigkeit von Nebenerwerbslandwirten soll wie bisher davon abhängig sein, ob auf Grund des Einheitswertes ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze zu erwarten ist. Ein solches Einkommen ist keinesfalls bereits ab einem für die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung maßgeblichen Einheitswert von 1 500 Euro zu erwarten, sondern erst wenn drei Prozent des Einheitswertes die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nach dem ASVG (2014 liegt diese bei 395,31 €) übersteigen. 2014 ist bis zu einem Einheitswert von 13 177 € noch von einem geringfügigen Einkommen auszugehen.

Zu den Z 2 und 3 (§ 14 Abs. 4 lit. b und § 18 Abs. 3 AIVG):

Zeiten des Bezuges von Wochen- oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses sowie die Zeit des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes, wenn innerhalb der Rahmenfrist mindestens 13 Wochen sonstige Anwartschaftszeiten liegen, können auf Grund des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes vom 10. Dezember 2013, G 74-75/2013-13, BGBl. I Nr. 3/2014, ab 2015 nicht mehr für die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld berücksichtigt werden, wenn nicht auch Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld berücksichtigt werden, weil die Kinderbetreuung genauso im öffentlichen Interesse liegt. Die übrigen mit arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten gleichgestellten Tatbestände sind auf Grund des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2014 bereits weiterhin wie bisher für die Bezugsdauer zu berücksichtigen.

Mit der vorgeschlagenen Änderung kann im Wesentlichen eine Verschlechterung des Anspruches auf Arbeitslosengeld für Präsenz- und Zivildienstler gegenüber der noch bis Jahresende 2014 geltenden Rechtslage vermieden und eine Verbesserung für Bezieherinnen und Bezieher von Kinderbetreuungsgeld erreicht werden. Durch die verfassungsrechtlich gebotene Gleichstellung von Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld mit Zeiten eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes können diese Zeiten wie auch Zeiten des Bezuges von Wochen- oder Krankengeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses für den Anspruch und für die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Die geringfügige Anhebung des Erfordernisses sonstiger Anwartschaftszeiten von 13 auf 14 Wochen ermöglicht diese Neuregelung ohne Mehrkosten.