



HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600 DVR 0024279

VORWAHL Inland: 01, Ausland: +43-1

TEL. 711 32 / Kt. 1211

TELEFAX 711 32 3775

ZL. 12-REP-43.00/12 Sd/Ht

Wien, 4. April 2012

An das
**Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz**

[Per E-Mail](#)

An das
Präsidium des Nationalrates

[Per E-Mail](#)

Betr.: Bundesgesetz, mit dem das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz u.a. geändert werden

Bezug: Ihr E-Mail vom 21. Februar 2012,
GZ: BMASK-433.001/0001-VI/AMR/1/2012

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt wie folgt Stellung:

Zu § 5 Abs. 1 AÜG und § 40b Abs. 1 LAG

Die geplante Bestimmung wurde unterschiedlich aufgenommen. Während einige Träger das Thema nicht weiter kommentierten, langten von anderen Versicherungsträgern deutlich ablehnende Stellungnahmen ein. Allgemein erscheint die Bestimmung unpraktisch: Sie kann dazu führen, dass Sozialversicherungs-Meldungen für *einen* Dienstnehmer an *zwei verschiedene Stellen* erstattet werden müssen, wenn (was häufig vorkommt) Dienstgeber/Überlasser und Beschäftiger in zwei verschiedenen Bundesländern ihren Sitz hätten.

Eine solche Rechtslage erscheint unzweckmäßig. Sie würde (für alle Betroffenen!) zu Missverständnissen und unverhältnismäßigen Aufwänden führen (nicht zuletzt durch Abgleichungsarbeiten). Diese stünden wohl kaum in einem Verhältnis

- 2 -

zu den Aufwänden im Vergleich zur Vorgangsweise, die Meldepflicht beim Dienstgeber zu belassen:

Das ASVG überträgt grundsätzlich dem Dienstgeber alle Melde- und Beitragspflichten. Auch Meldungen zu (Nacht-)Schwerarbeitszeiten sind derzeit vom Dienstgeber vorzunehmen. Diese Pflichten des Arbeitgebers – somit des Überladers – werden durch die Überlassung nicht berührt (§ 5 Abs. 1 AÜG).

Weiters ergeben sich folgende Unsicherheiten:

Es ist unklar, wer (Überlader oder Beschäftiger) im Fall des Vorliegens von (Nacht-)Schwerarbeit bereits zu Beginn der Tätigkeit diese zu melden hat. Ist auch in diesem Fall eine getrennte Meldung vorgesehen?

Nicht nachvollziehbar ist, bei wem die Meldungen allenfalls zu urgieren sind. Die Kassen wenden sich bis dato ausschließlich an den Überlader. Unter Berufung auf die nunmehr vorgesehenen Bestimmungen könnte der Überlader jedoch an den Beschäftiger verweisen und somit darauf bestehen, dass dieser die Meldung zu erstatten habe.

Die (Nacht-)Schwerarbeit zieht eine Beitragszahlungsverpflichtung nach sich: Durch die vorgesehene Änderung müssten erstmalig die Melde- und Beitragspflicht von zwei unterschiedlichen Institutionen bzw. Personen getätigter werden.

Aufgrund der neuen Regelung ist weiters unklar, wer für nicht entrichtete Beiträge haftet. Grundsätzlich ist der Überlader der Beitragsschuldner. Aufgrund der nun vorgesehenen Textierung muss er von einer Zahlungsverpflichtung – ohne Meldung des Beschäftigers – jedoch keine Kenntnis haben.

Ebenso verhält es sich bei einer GPLA (gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben): Es sollte nicht Sinn effizienter Gesetzesvollziehung sein, dass Beitragsrechnungen an mehrere Beteiligte verschickt werden. Zum einen an den Beschäftiger aufgrund fehlender (Nacht-)Schwerarbeitsmeldungen und –zahlungen, zum anderen an den Überlader aufgrund sonstiger Melde- und Beitragsverstöße. Darüber hinaus ist es nicht möglich, dass eine Prüfung, die den Überlader als Prüfobjekt hat, auf andere Unternehmen ausgeweitet wird, nur weil diese als Beschäftiger von Dienstnehmern aufscheinen und bei diesen das Vorliegen von (Nacht-)Schwerarbeit zu prüfen ist.

- 3 -

Sinnvoller wäre es daher aus unserer Sicht, dass die Meldung an die Sozialversicherung zur Vermeidung zusätzlicher Verwaltungskosten und der Gewährleistung der Überprüfbarkeit weiterhin durch den Überlasser vorgenommen wird, und diesen auch die Beitragspflicht zur Gänze trifft. Zusätzlich sollte dem Beschäftiger eine Mitteilungspflicht über die Ausübung einer (Nacht-)Schwerarbeit an den Überlasser und bei Unterlassung dieser Mitteilung eine Haftung auferlegt werden.

Lediglich im Falle des Zutreffens der Bestimmungen des § 35 Abs. 2 letzter Satz ASVG sollte der Beschäftiger im Rahmen seiner Funktion als Dienstgeber für die Durchführung der (Nacht-)Schwerarbeitsmeldung verantwortlich sein.

Sollte die Bestimmung in der vorgesehenen Form beibehalten werden, sollte wenigstens der letzte Satz zwecks Klarstellung folgendermaßen ergänzt werden, damit im konkreten Beschäftigungsverhältnis gleicher Informationsstand bei allen Betroffenen hergestellt werden kann und klare Verantwortlichkeiten bestehen:

*„Der Überlasser und die überlassene Arbeitskraft sind von erstatteten Meldungen vom **Beschäftiger** schriftlich in Kenntnis zu setzen.“*

Zu § 6a Abs. 4 AÜG

Diese Bestimmung ist insgesamt äußerst unklar formuliert und sollte daher aus Gründen der Rechtssicherheit konkretisiert werden.

Zu § 10a Abs. 1 letzter Satz AÜG

Die beabsichtigte Regelung, wonach bei der Beurteilung der Angemessenheit des gebührenden Entgeltes auf die sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die im Beschäftigerbetrieb gelten, Bedacht zu nehmen sei, bedarf einer näheren Determinierung. Die Ausführungen in den erläuternden Bemerkungen werden als nicht ausreichend erachtet.

Für Kontrollen im Rahmen der GPLA, die in der Regel im Überlasserbetrieb stattfinden, bedeutet diese Bestimmung, dass im Hinblick auf die Feststellung des Anspruchslohnes einer überlassenen Arbeitskraft dem Prüfer sämtliche entgeltrelevanten Unterlagen des Beschäftigerbetriebes (insbesondere bestehende Betriebsvereinbarungen) zur Verfügung stehen müssen. Eine solche Überprüfung wird daher in der Praxis nur möglich sein, wenn der Beschäftiger tatsächlich seinen Informationspflichten gemäß des neu gefassten § 12a AÜG nachkommt. In diesem Zusam-

- 4 -

menhang wird mit einem erhöhten Prüfaufwand sowie mit einer Zunahme an Streitfällen und Verwaltungsverfahren zu rechnen sein.

Weiters wird darauf hingewiesen, dass in der Textgegenüberstellung in der vorgeschlagenen Fassung der vorletzte Satz zu entfernen wäre.

Auf die am Ende dieses Schreibens dargestellte Stellungnahme der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt wird ergänzend hingewiesen.

Zu § 13 AÜG

Die festgelegten Aufzeichnungs- und verlängerten Aufbewahrungsfristen werden begrüßt.

Zu den §§ 20 und 22 AÜG

Wie sich aus der Praxis im Zusammenhang mit der Vollziehung der entsprechenden Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) zeigt, werden auch die im vorliegenden Entwurf vorgesehenen verschärften Strafbestimmungen noch immer ermöglichen, sich durch Verhinderung einer Kontrolle und Inkaufnahme einer verhältnismäßig geringen Strafe einer deutlich höheren Nachverrechnung von Abgaben und Beiträgen zu entziehen. Dies ist vor allem schon deshalb gegeben, da vor allem im Sozialversicherungsrecht (anders als im Steuerrecht) kaum Möglichkeiten bestehen, bei fehlenden Aufzeichnungen Nachverrechnungen im Schätzungswege durchzuführen.

Sozialversicherungsträger sind im Rahmen von Kontrollen im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung vor allem auf Aufzeichnungen des Beschäftigers angewiesen. Da die Vereitelung einer Kontrolle durchaus auch in dessen (wirtschaftlichem) Interesse liegen kann, erachten wir eine entsprechende Änderung der Sanktionsbestimmungen des AÜG auch gegenüber dieser Gruppe als gerechtfertigt.

Es erscheint daher zweckmäßig, die Strafbestimmungen des AÜG im Zusammenhang mit Kontrollen zumindest analog dem LSDB-G zu gestalten.

Auf die nachfolgend dargestellte Stellungnahme der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt wird ergänzend hingewiesen.

* * *

- 5 -

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt hat sich in ihrer Stellungnahme eingehend auch mit den Rahmenbedingungen des vorliegenden Gesetzesvorhabens auseinandergesetzt.

Diese Stellungnahme sei daher im Originalwortlaut mit dem ausdrücklichen Ersuchen angeschlossen, die darin genannten Überlegungen bei der weiteren Vorgangsweise zu berücksichtigen:



Mit freundlichen Grüßen
Für den Hauptverband:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Müller'.