

Arbeitsrecht

REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

1010 Wien, den 3.10.1995

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 715 82 57

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

Walter Neubauer

Klappe: 6364

Zl. 51.145/1-1/95

An das
 Präsidium des
 Nationalrates
 Parlament
 1010 Wien

Gesetzentwurf	
Zl.	93 - 6319 P
Datum	5. 10. 95
Verteilt	12. 10. 95

Dr. Hajek

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geändert wird

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfs eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geändert wird, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der

2. November 1995

festgesetzt.

Anlage

Für den Bundesminister:

K n ö f l e r

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 51.145/1-1/95

Bundesgesetz, mit dem das
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)
geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr.
459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr.
450/1994, wird wie folgt geändert:

- 2 -

1. § 7 Abs. 2 lautet:

„(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts zwingend auch für einen Arbeitnehmer, der von einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird. Der Arbeitgeber und dessen Auftraggeber als Unternehmer haften als Gesamtschuldner für die Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß der vorstehenden Bestimmung in Verbindung mit Abs. 1.“

2. Dem § 7 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich, die Arbeitnehmer in den in Abs. 2 angeführten Fällen nach Österreich entsenden, und deren inländische Auftraggeber haben die für die Entgeltermittlung (Abs. 1) notwendigen Unterlagen (z.B. Aufzeichnungen im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen - 91/533/EWG sowie Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung im Entsendestaat) am Arbeits(Einsatz)ort im Inland bereitzuhalten, sofern für den entsandten Arbeitnehmer in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht.

(5) Das Arbeitsinspektorat ist berechtigt, die Arbeitsstelle zu betreten, das Bereithalten der Unterlagen nach Abs. 4 und die Einhaltung der Bestimmungen des Abs. 2 zu überwachen sowie Abschriften von den Unterlagen nach Abs. 4 anzufertigen. Wird ein Verstoß gegen diese Vorschriften festgestellt, kann das Arbeitsinspektorat eine Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde erstatten. Im übrigen haben die Träger der Sozialversicherung die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen und die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen die Einhaltung

der Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, in der geltenden Fassung, hinsichtlich der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer zu überwachen.''

3. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„§ 7a Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde im Falle der Z 1 mit einer Geldstrafe von 5.000,-- bis 20.000,--, im Wiederholungsfall von 10.000,-- bis 40.000,-- und in den Fällen der Z 2 mit einer Geldstrafe von 30.000,-- bis 120.000,--, im Wiederholungsfall von 60.000,-- bis 240.000,-- zu bestrafen,

1. wer als Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich oder als inländischer Auftraggeber (Unternehmer) entgegen § 7 Abs. 4 die erforderlichen Unterlagen nicht bereithält;
2. wer als Unternehmer die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers in Anspruch nimmt, dem das gemäß § 7 gebührende Entgelt vorenthalten wird.''

4. § 14 Abs. 1 Z 1 wird folgende Z 2 angefügt:

„2. § 7 Abs. 2, 4 und 5 und § 7a dieses Bundesgesetzes, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/199., treten mit XXXX in Kraft und sind auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem XXXX ereignen.''

- 4 -

V o r b l a t t

Problem:

Mangelnde Durchsetzbarkeit der in § 7 geregelten Ansprüche von Arbeitnehmern besonders in grenzüberschreitenden Entsendefällen im EU-Bereich, wodurch die Gefahr des Unterlaufens von österreichischen Arbeitsbedingungen erhöht wird.

Zielsetzung:

Vermeidung der durch den freien Dienstleistungsverkehr und die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern drohende Gefahr des Sozial-Dumpings durch eine verbesserte Durchsetzbarkeit der in § 7 AVRAG geregelten Ansprüche.

Inhalt:

Verbesserung der Rechtsdurchsetzbarkeit der in § 7 AVRAG normierten Ansprüche durch Ausdehnung der Haftung für das den Arbeitnehmern gebührende Entgelt auf den Auftraggeber des Arbeitgebers sowie durch Schaffung einer Verwaltungsstrafbestimmung für Verstöße gegen § 7.

Alternativen:

Beibehaltung der bisherigen Rechtslage

EU-Konformität:

Aufgrund der EuGH-Judikatur kann jeder Mitgliedstaat seine nationalen Rechtsvorschriften auf alle in seinem Hoheitsgebiet beschäftigten Arbeitnehmer für zwingend anwendbar erklären und geeignete Durchsetzungsmaßnahmen treffen.

Kosten:

Der Vollzug der Strafbestimmung wird zu einer geringfügigen Kostenbelastung führen. Weiters wird es aufgrund der Erweiterung des Aufgabenbereiches des Arbeitsinspektorates zu einer Mehrbelastung des vorhandenen Personals kommen, wobei derzeit das Ausmaß nicht abgeschätzt werden kann. Dem stehen jedoch die durch die gesetzten Maßnahmen bewirkten positiven Folgen auf dem Arbeitsmarkt bzw. die Vermeidung von zusätzlichen Belastungen in der Arbeitslosenversicherung gegenüber.

Allgemeiner Teil

Seit Inkrafttreten des EWR-Abkommens bzw. seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union werden in Österreich zunehmend Dienstleistungen von ausländischen Unternehmen aus Mitgliedstaaten der EU erbracht, die dabei entweder Arbeitnehmer ständig in Österreich beschäftigen oder zeitlich befristet nach Österreich entsenden.

Da ausländische Unternehmen mangels Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer Österreich nicht den österreichischen Kollektivverträgen unterworfen sind und bei grenzüberschreitenden Entsendungsfällen nach Österreich in der Regel ausländisches Arbeitsvertragsrecht anzuwenden ist, bestand die Gefahr des Unterlaufens von österreichischen Arbeitsbedingungen durch derartige Praktiken.

Im Rahmen des AVRAG wurde daher eine Bestimmung geschaffen, nach der Arbeitnehmer in solchen Fällen Anspruch auf das vergleichbaren Arbeitnehmern in Österreich gezahlte gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt haben.

In der Praxis ergaben sich jedoch Probleme bei der konkreten Durchsetzung der nach § 7 AVRAG gegebenen Ansprüche. So hängt etwa die Geltendmachung dieser Ansprüche von der Klärung schwieriger Fragen des internationalen Prozeßrechtes speziell der Vollstreckbarkeit von Urteilen ab.

Um die Effizienz des § 7 in der Praxis vor allem in Hinblick auf die durch die grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitskräften drohende Gefahr von gespaltene Arbeitsmärkten zu erhöhen und die daraus resultierenden sozialen Spannungen zu vermeiden, erscheint die Realisierung der im Entwurf vorgeschlagenen Maßnahmen geboten.

Bei der Überlassung von Arbeitskräften aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union aus Österreich sind die Bestimmungen

des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, bei der Überlassung von Arbeitskräften vom übrigen Ausland ist auch das Ausländerbeschäftigungsgesetz zu beachten.

Für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe sind die Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes (BVerG), BGBl. Nr. 462/1993, zu beachten. Nach § 22 Abs. 10 BVerG hat sich der Bieter zur Beachtung der österreichischen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften bei der Durchführung des Auftrages zu verpflichten.

Allerdings sei auf die bereits bestehenden Möglichkeiten im Rahmen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb verwiesen, nach dem Unternehmen als Mitbewerber, aber auch Interessenvertretungen (§ 14 UWG - WKÖ, BAK, ÖGB u.a.) gegen den ausländischen Arbeitgeber, der Arbeitnehmern das gemäß § 7 gebührende Entgelt vorenthält, mit Unterlassungsklage (Beseitigungsanspruch) vorgehen können.

Die Zustimmung des Bundes zur Erlassung der Bestimmungen gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Z 1 (§ 7 Abs. 2):

Zur Erhöhung der Effizienz der Regelung des § 7 soll die Einmonatsfrist im Abs. 2 wegfallen.

- 8 -

Die Geltung österreichischer Entgeltregelungen für entsandte ausländische Arbeitnehmer wird für so wichtig erachtet, daß sie international als lex fori auch dann zur Anwendung kommen soll, wenn auf den Sachverhalt im übrigen ausländisches Recht anzuwenden wäre. Durch die Einfügung des Wortes „zwingend“, das der in den internationalen Übereinkommen gebräuchlichen Terminologie entspricht, wird dies nochmals verdeutlicht. So sieht das Römer Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, dem Österreich als nunmehriger EU-Staat beitreten wird, in seinem Artikel 7 vor, daß es zwingende Normen eines Staates geben kann, die auch gegenüber solchen Rechtsverhältnissen Geltung beanspruchen, die an sich einer ausländischen Rechtsordnung unterliegen.

Neben dem ausländischen Arbeitgeber könnte auch der Auftraggeber des ausländischen Arbeitgebers aus der Unterentlohnung des Arbeitnehmers Nutzen ziehen. Hinsichtlich des Begriffes „Auftraggeber“ wird auf die Legaldefinition des § 9 Z 2 BVerG verwiesen, nach der Auftraggeber „jede natürliche oder juristische Person ist, die vertraglich an einen Auftragnehmer einen Auftrag zur Erbringung von Leistungen gegen Entgelt erteilt oder zu erteilen beabsichtigt“.

Um derartige Praktiken von vornherein zu unterbinden, soll künftig auch der Auftraggeber als Nutznießer der Unterentlohnung neben dem Arbeitgeber für die aus § 7 resultierenden Ansprüche haften.

Zu Z 2 (§ 7 Abs. 4 und 5):

Die in dieser Bestimmung begründete Verpflichtung des ausländischen Arbeitgebers zur Bereithaltung von Unterlagen soll die Vollziehbarkeit der §§ 7 Abs. 2 und 7a erleichtern. Dadurch sollen zeit- und kostenaufwendige Ermittlungen der Gerichte oder Verwaltungsbehörden verhindert werden.

Das Arbeitsinspektorat wird zur Kontrolle der Einhaltung des § 7 berechtigt. Dies beinhaltet das Betreten der Arbeitsstelle, das Überwachen der Verpflichtung, die Unterlagen nach Abs. 4 bereitzuhalten, und Abschriften von diesen Unterlagen anzufertigen (vgl. § 8 Abs. 2 ArbIG). Gemäß § 5 Arbeiterkammergesetz sind die Arbeiterkammern berufen, die Arbeitsbedingungen und die arbeitsrechtlichen Vorschriften zu überwachen und mit den Arbeitsinspektoraten auch in diesen Fragen zusammenzuarbeiten.

Zu Z 3 (§ 7a):

Als Maßnahme zur effizienteren Rechtsdurchsetzung und vor allem im Interesse des österreichischen Arbeitsmarktes und der Abwehr von Sozialdumping wird im § 7a des Entwurfs eine Verwaltungsstrafbestimmung geschaffen.

Sanktioniert wird einerseits die Verletzung der in § 7 Abs. 4 normierten Verpflichtung des Arbeitgebers und dessen Auftraggebers zur Bereithaltung von Unterlagen, andererseits wird unter Strafsanktion gestellt, wer als Unternehmer eine Arbeitsleistung entgegennimmt, die nicht entsprechend entlohnt ist.

Die Tat (bezogen auf den ausländischen Arbeitgeber) gilt als im Inland begangen, da der Normverstoß gegen eine Bestimmung der österreichischen Rechtsordnung und im Zusammenhang mit einer Beschäftigung im Inland erfolgt. Der Inlandsbezug der Tat wird daher als für eine Strafverfolgung im Inland ausreichend angesehen.

Neben dem ausländischen Arbeitgeber wird auch derjenige in die Pflicht genommen, der als Unternehmer die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in Anspruch nimmt. Damit soll ein Unterlaufen der Strafnorm durch Umgehungsstrukturen verhindert werden. Als Täter kommt jeder in Betracht, der als Unternehmer die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bloß in

- 10 -

Anspruch nimmt, ohne daß jedoch ein Arbeitsverhältnis zwischen diesem und dem Arbeitnehmer besteht, weil ein Arbeitsverhältnis ausschließlich zum ausländischen Arbeitgeber vorliegt. Darunter fällt auch der inländische Beschäftigte, der sich ausländischer Arbeitskräfte im Wege der Arbeitskräfteüberlassung von einem ausländischen Arbeitgeber bedient.

Der Tatbestand wird bereits dann verwirklicht, wenn auch nur einem Arbeitnehmer das ihm zustehende Entgelt vorenthalten wird.

Der Strafrahmen übersteigt im Interesse des Schutzes des inländischen Arbeitsmarktes den Strafrahmen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (§ 22 AÜG). Der Vollzug der Strafnorm erfolgt durch die Bezirksverwaltungsbehörden (den unabhängigen Verwaltungssenaten in 2. Instanz).