

XXIV. GP.-NR
1927 /A
ANTRAG **15. Mai 2012**

der Abgeordneten Birgit Schatz, Karl Öllinger, Freundinnen und Freunde

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz hinsichtlich der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping geändert

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitsvertragsrechts-Änderungsgesetz, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2011, wird wie folgt geändert:

1. In § 7e Abs. 1 werden die Worte *„nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag in Österreich zustehenden Grundlohns unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien“* durch die Worte *„nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts“* ersetzt.

2. In § 7e Abs. 3 werden die Worte *„den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien“* durch die Worte *„das nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt“* ersetzt.

3. § 7e Abs. 3 lautet der letzte Satz:

„Eine Ablichtung der Anzeige ist der Abgabenbehörde zum Zweck der Nachverrechnung von Abgaben sowie dem/der von Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmer/in und den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen zur Kenntnis zu übermitteln.“

4. In § 7e Abs. 4 werden im ersten Satz die Worte *„unter Beachtung der Einstufungskriterien zustehenden Grundlohns“* sowie im letzten Satz die Worte *„kollektivvertraglichen Grundlohns“* jeweils durch die Worte *„nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts“* ersetzt.

5. In § 7e Abs. 5 werden im ersten Halbsatz die Worte *„zustehenden Grundlohns unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien“* sowie im letzten Halbsatz das

Wort „Grundlohns“ durch die Worte „nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts“ ersetzt.

6. § 7f erhält die Überschrift: „Erhebung zur Kontrolle des nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts“

7. In § 7f Abs. 1 wird das Wort „Grundlohns“ durch das Wort „Entgelts“ ersetzt.

8. In § 7g Abs. 1 werden die Worte „zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn“ durch die Worte „zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt“ ersetzt.

9. In § 7h werden die Worte „den nach Gesetz, Kollektivvertrag oder Verordnung zustehenden Grundlohn“ durch die Worte „das nach Gesetz, Kollektivvertrag oder Verordnung zustehende Entgelt“ ersetzt.

10. In § 7i lauten die Absätze 1 bis 3:

§ 7i. (1) Wer als Arbeitgeber/in entgegen § 7f Abs. 1 den Zutritt zu den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer/innen und das damit verbundene Befahren von Wegen oder die Erteilung von Auskünften verweigert oder die Einsichtnahme in die Unterlagen oder die Kontrolle sonst erschwert oder behindert, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen. Wurden in den Betriebsstätten, Betriebsräumen und auswärtigen Arbeitsstätten sowie den Aufenthaltsräumen der Arbeitnehmer/innen höchstens drei Arbeitnehmer/innen angetroffen, beträgt die Geldstrafe 1.000 Euro bis 10.000 Euro pro angetroffenen Arbeitnehmer/innen, im Wiederholungsfall 2.000 Euro bis 20 000 Euro pro angetroffenen Arbeitnehmer/innen, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4.000 Euro bis 50.000 Euro pro angetroffenen Arbeitnehmer/innen. Lässt sich auf Grund der Erschwerung oder Behinderung die Zahl der anwesenden Arbeitnehmer/innen nicht feststellen, so ist die Höchststrafe zu verhängen.

(2) Wer als Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 oder als Beauftragte/r im Sinne des § 7b Abs. 1 Z 4 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält oder als Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Lohnunterlagen dem/der Beschäftigte/r nicht bereitstellt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen. Sind von Nichtbereithaltung bzw. Nichtbereitstellung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei

Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall 4 000 Euro bis 50 000 Euro.

„(3) Wer als Arbeitgeber/in eine/n Arbeitnehmer/in beschäftigt oder beschäftigt hat, ohne ihm/ihr zumindest das nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührende Entgelt zu leisten, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet. Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer/innen betroffen, beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in das zehnfache bis zwanzigfache, im Wiederholungsfall für jede/n Arbeitnehmer/in das zwanzigfache bis dreißigfache der gesamten festgestellten Unterentlohnung, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in das zwanzigfache bis dreißigfache, im Wiederholungsfall für jede/n Arbeitnehmer/in das vierzigfache bis sechzigfache der gesamten festgestellten Unterentlohnung.“

11. § 7i Abs. 4 erster Satz wird folgender Satz vorangestellt:

„Stellt die Bezirksverwaltungsbehörde eine Unterschreitung des nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts zu, so ist der/die von der Unterschreitung betroffene Arbeitnehmer/in von der Höhe der festgestellten Unterschreitung in Kenntnis zu setzen.“

12. In § 7i Abs. 4 wird jeweils das Wort „Grundlohns“ durch die Worte „nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts“ ersetzt.

13. § 7j Abs.1 lautet wie folgt:

„§ 7j. (1) Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat dem/der Arbeitgeber/in die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von mindestens einem Jahr zu untersagen, wenn der/die Arbeitgeber/in wegen Unterschreitung des nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts von mehr als drei Arbeitnehmer/innen gemäß § 7i Abs. 3 oder wegen Nichterfüllung der Meldeverpflichtung nach § 18 Abs. 12 AuslBG in mehr als drei Fällen nach § 28 Abs. 1 Z 5 lit. a AuslBG wegen erstmaliger oder einer weiteren Wiederholung rechtskräftig bestraft wurde.“

14. In § 7l Abs. 4 wird nach dem Wort „Finanzen“ ein Beistrich und die Worte „vergebende Stellen für Auftraggeber nach § 3 Bundesvergabegesetz zur Überprüfung von Angeboten nach diesem Gesetz“ eingefügt.

15. Nach § 7m wird folgender § 7n eingefügt:

„Verbandsklage

§ 7n. Sofern der/die Arbeitgeber/in die Entgeltansprüche nicht bereits geleistet hat, haben die zuständigen gesetzlichen und freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen gegen den/die Arbeitgeber/in den Anspruch auf Unterlassung der Unterentlohnung.“

Begründung:

Das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping, seit Mai 2011 in Kraft, stellt mit Sicherheit einen bedeutenden Fortschritt in der österreichischen Gesetzgebung dar. Obwohl es – als Ergebnis sozialpartnerschaftlicher Kompromisse – in wichtigen Bereichen keine volle Schutzwirkung entfalten kann, so fixierte es immerhin erstmals eine behördliche Zuständigkeit zum Schutz von ArbeitnehmerInnen bei der Durchsetzung ihrer Entgeltansprüche gegenüber Arbeitgeber

Nach einem Jahr in Kraft muss festgestellt werden, dass leider alle im Zuge der Beschlussfassung angesprochenen Kritikpunkte an der mangelhaften Ausgestaltung einiger Schutzelemente berechtigt waren. Dazu zählt etwa die Reduktion der Schutzwirkung auf den Grundlohn und damit das Außerachtlassen allfällig zustehender Zuschläge, aber auch die Tatsache, dass in Österreich ansässige Betriebe im Fall von Lohn- und Sozialdumping mit deutlich geringeren Rechtsfolgen zu rechnen haben als etwa ausländische Betriebe oder es im Zuge öffentlicher Ausschreibungen für die ausschreibende Behörde faktisch unmöglich ist, zu erfahren, ob ein Unternehmen wegen Lohn- und Sozialdumping vorgemerkt und daher von einem Ausschreibungsverfahren auszuschließen ist.

Auch wenn das LSDB-G auf eine Einigung der Sozialpartner zurückgeht, hat die Politik die Verantwortung, von ihr zu beschließende Maßnahmen problemgerecht, zielführend und wirksam zu gestalten. Die Notwendigkeit der vorgeschlagenen Änderungen ergibt sich aus den Erfahrungen beim praktischen Vollzug.

Zu 1., 2., 4., 5., 6., 7., 8., 9. und 12. (§§ 7e Abs. 1, 7e Abs. 3, 7e Abs. 4, 7e Abs. 5, 7f, 7g Abs. 1, 7h, 7i Abs. 3 sowie 7i Abs. 4 AVRAG)

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz stellt nicht auf das einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer nach österreichischem Recht tatsächlich zustehende Entgelt ab, sondern nur auf den Grundlohn. Auf diese Weise bleibt das Vorenthalten von Zuschlägen auf Grund bestimmter Tätigkeiten oder Tätigkeiten mit bestimmten Werkstoffen, aber auch von Zuschläge für Überstunden außer Betracht. Es ist auf diese Weise möglich, ArbeitnehmerInnen bis zu 50% (fallweise auch mehr) des nach der österreichischen Rechtsordnung zustehenden Entgelts vorzuenthalten, ohne unter die Strafbestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes zu fallen.

Der Abänderungsantrag stellt sicher, dass alle Bestandteile des Entgelts unter den Schutz des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes fallen.

Zu 3., 11. und 15. (§§ 7e Abs. 3, 7i Abs. 4 sowie 7n AVRAG)

Lohn- und Sozialdumping schädigt viele Menschen auf unterschiedliche Art und Weise. Zu allererst geschädigt wird die Person, die für ihre Arbeit nicht das ihr zustehende Entgelt erhält. Geschädigt sind aber auch Sozialversicherungsträger, denen ihnen zustehende Sozialversicherungsbeiträge vorenthalten werden. Geschädigt werden letztlich aber alle ArbeitnehmerInnen und auch alle Unternehmen, die sich an das geltende Recht halten. Sie werden von Lohn- und Sozialdumping betreibenden Unternehmen in einen unlauteren Wettbewerb gezwungen. Es ist somit notwendig, die Betroffenen in die Lage zu versetzen, gegen die sie betreffenden Konsequenzen aus Lohn- und Sozialdumping entsprechen vorzugehen.

Neben dem zuständigen Sozialversicherungsträger und der Abgabenbehörde sind von einer Anzeige nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz auch die betroffenen ArbeitnehmerInnen sowie die gesetzlichen Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in Kenntnis zu setzen. Dies stellt die im Initiativantrag gewählte Formulierung sicher. Die vorgeschlagene Formulierung ermöglicht, dass betroffene ArbeitnehmerInnen wie die Interessensvertretung von einer Anzeige, die ArbeitnehmerInnen überdies auch von der Ausfertigung eines Strafbescheids der zuständigen Bezirkshauptmannschaft und über die darin festgestellte Höhe vorenthaltener Löhne unterrichtet werden.

Den gesetzlichen wie freiwilligen Interessensvertretungen von ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen wird mit dem vorgeschlagenen § 7n (der bereits so ähnlich im Ministerialentwurf enthalten war) die Möglichkeit geboten, die Interessen ihrer Mitglieder im Weg der Verbandsklage durchzusetzen. Dies ist insofern geboten, als die bereits mögliche Verbandsklage nach § 14 Abs. 1 UWG im Fall von Lohn- und Sozialdumping erst dann erfolgversprechend eingesetzt werden kann, wenn bereits ein rechtsgültiger Bescheid nach §7i Abs. 3 vorliegt. Die Schaffung einer eigenständigen Möglichkeit der Verbandsklage in den Schutzbestimmungen gegen Lohn- und Sozialdumping verkürzt daher in der Praxis die Laufzeit von Verfahren und vergrößert die Rechtssicherheit sowohl für die von Lohn- und Sozialdumping betroffenen MitarbeiterInnen wie auch für das betroffene Unternehmen.

Zu 10. (§ 7i Abs. 3 AVRAG)

Es erscheint als sinnvoll, die zu verhängende Strafhöhe in Relation zum vorenthaltenen Entgeltteil zu setzen (etwa vergleichbar dem Verkürzungszuschlag im Finanzstrafverfahren). Diese Regelung ist dort besonders wirksam, wo gezielt in großem Ausmaß und über einen längeren Zeitraum hinweg Lohn- und Sozialdumping betrieben wurde. Einmaliges, geringes Unterschreiten des nach österreichischem Recht zustehenden Entgelts hingegen führt zu geringer Strafe, die im Übrigen durch Nachzahlung des vorenthaltenen Entgelts abgewendet werden kann. Im Übrigen ist es dringend notwendig, die Strafhöhen für Behinderung der Einsichtnahme durch die zuständige Behörde bzw. für Nichtbereithaltung der notwendigen Unterlagen deutlich zu erhöhen, da diese ein Schlupfloch zur Umgehung einer Bestrafung wegen Lohn- und Sozialdumping darstellen. Es kann nicht hingenommen werden, dass der Schutz der ArbeitnehmerInnen durch gezielte Obstruktion des Arbeitgebers unterlaufen wird.

Zu 13. (§ 7j Abs. 1 AVRAG)

Das gegenwärtig geltende Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz macht es für Unternehmen, die Lohn- und Sozialdumping zu betreiben gedenken, attraktiv, entsandte ArbeitnehmerInnen nicht dem Gesetz entsprechend zu melden. Sie können auf diese Weise zum einen unter Umständen mit einer niedrigeren Strafe wegen verspäteter Meldung nach dem AuslBG rechnen, müssen aber jedenfalls nicht befürchten, von einer Untersagung der Erbringung einer Dienstleistung nach § 7j Abs. 1 betroffen zu werden. Das verstößt sehr wahrscheinlich gegen europäisches Recht, da Lohn- und Sozialdumping betreibende Unternehmen mit Sitz in Österreich wesentlich schwächere Rechtsfolgen fürchten müssen als derartige Unternehmen mit Sitz im Ausland. Es ist nicht einzusehen, warum ein Lohn- und Sozialdumping betreibendes Unternehmen bei gleichem Tatbestand geringere Rechtsfolgen zu befürchten hat als andere. Die rechtliche Besserstellung österreichischer Lohndumper, die aus der offenkundigen Wirkungslosigkeit der Gewerbeordnung entspringt, ist unsachlich und nicht gerechtfertigt. Lohn- und Sozialdumping ist grundsätzlich schädigend, unabhängig davon, wer es betreibt. Die nunmehr vorgeschlagene Formulierung stellt sicher, dass jedes Lohn- und Sozialdumping unter den selben Regelungen verfolgt wird.

Zu 14. (§ 7l Abs.1 AVRAG)

Nach § 68 Abs. 1 Z 5 und 6 Bundesvergabegesetz sind AngebotslegerInnen vom Vergabeverfahren auszuschließen, wenn sie nachweislich arbeits- und sozialrechtliche Normen nicht erfüllt oder Sozialversicherungsbeiträge etc. nachweislich nicht abgeführt haben. Damit sind auch Unternehmen auszuschließen, die auf Grund eines Verstoßes gegen das Lohn- und Sozialdumpinggesetzes in die Evidenz nach § 7l aufgenommen werden. Aus diesem Grund ist es notwendig, die Aufzählung der auskunftsberechtigten Stellen um vergebende Stellen zu erweitern. Ein Auskunftsrecht kommt diesen nur zu, wenn tatsächlich ein Vergabeverfahren geführt und ein Unternehmen ein Angebot gelegt hat.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.

Gleichzeitig wird die Abhaltung einer ersten Lesung binnen 3 Monaten verlangt.

