

---

**15076/AB XXIV. GP**

---

**Eingelangt am 03.09.2013**

**Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

## **Anfragebeantwortung**

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 15472/J der Abgeordneten Mag. Johann Maier und Genossinnen** wie folgt:

### **Fragen 1 bis 3:**

Da das zur Beantwortung der Fragestellungen erforderliche Datenmaterial bei den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern nur beschränkt oder überhaupt nicht aufliegt, können hiezu keine aussagekräftigen und seriösen Auswertungen vorgenommen werden.

### **Frage 4:**

Mit Wirkung 1. Jänner 2009 wurde ein Bundeskollektivvertrag für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW abgeschlossen. Zur Frage der Entlohnung führt der Kollektivvertrag aus, dass Lohnübereinkommen auf Landesebene geschlossen werden können. Für Bundesländer, in denen nicht bereits Lohnübereinkommen existieren und in denen von der Möglichkeit eines Lohnübereinkommens mit Landeskollektivvertrag nicht Gebrauch gemacht wird, gilt ein monatlicher Mindestlohn von € 1.000.

Beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) wurden seit dem Jahr 2009 folgende Lohnübereinkommen auf Landesebene hinterlegt:

- Salzburg (gültig ab 1. Jänner 2012): Mindestlohn € 1.050; Regelung der Tagesgelder.
- Steiermark (gültig ab 1. Dezember 2011): Regelung der Tagesgelder.
- Wien (gültig ab Juli 2011): Mindestlohn € 1.000 bis € 1.200; Regelung der Tagesgelder.

### **Fragen 5 bis 7:**

Im Falle einer rechtswidrigen Entgeltvereinbarung sind die Ansprüche – abgesehen vom Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - primär durch den/die betroffe-

ne/n Arbeitnehmer/in beim örtlich zuständigen Arbeits- und Sozialgericht geltend zu machen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Kammern für Arbeiter und Angestellte sowie der Österreichische Gewerkschaftsbund ihren Mitgliedern in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten Rechtsberatung und gegebenenfalls im gerichtlichen Verfahren auch Rechtsschutz gewähren.

Meinem Ressort liegen keine statistischen Daten zur Anzahl der gerichtlichen Streitigkeiten vor.

Kommt es zu Unterschreitungen des kollektivvertraglichen Mindestlohns, so erfüllt dies den Tatbestand der Unterentlohnung nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G). Dazu verweise ich auf die Beantwortung der Fragen 8 und 9.

### **Fragen 8 und 9:**

Eine der wesentlichsten Neuerungen im Arbeitsrecht der letzten Jahre ist das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G). Mit dem LSDB-G aus dem Jahre 2011 wurde eine gesetzliche Grundlage geschaffen, um den österreichischen Arbeitsmarkt vor Billigkonkurrenz, gleichgültig ob aus dem In- oder Ausland, zu schützen. Erstmals ist es in Österreich damit möglich, Löhne behördlich zu kontrollieren und Unterentlohnungen durch Verwaltungsbehörden zu sanktionieren. Bis zur Erlassung des LSDB-G bestand die einzige Möglichkeit für Arbeitnehmer/innen, zu ihren vom/von der Arbeitgeber/inn vorenthaltenen Entgeltansprüchen zu kommen, in einer Klage beim Arbeits- und Sozialgericht. Verständlicher Weise scheuten viele Arbeitnehmer/innen diesen Weg, da sie damit riskierten, in der Folge ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Das wichtigste Ziel des LSDB-G ist die generalpräventive Wirkung für aus- und inländische Arbeitgeber/innen, die Lohnregelungen in Österreich einzuhalten bzw. dass die Arbeitnehmer/innen eine Bezahlung entsprechend den österreichischen Mindeststandards erhalten. Diese Wirkung ist aufgrund der sehr empfindlichen Konsequenzen, die Arbeitgeber/innen zu gewärtigen haben, der zahlreichen Kontrollen und Anfragen bereits zu erkennen.

Auch Arbeitnehmer/innen im Taxi- und Mietwagengewerbe haben nun neben der Möglichkeit, ihre Entgeltansprüche gerichtlich durchzusetzen, einen zusätzlichen Entgeltenschutz durch das LSDB-G. Kontrollen finden selbstverständlich auch in diesem Gewerbebereich statt, bisher sind schon einige Verdachtsfälle aufgetreten, die jedoch noch zu keinen Anzeigen wegen Verstößen gegen das LSDB-G geführt haben.

Bereits im Zuge der Gesetzwerdung des LSDB-G wurden seitens meines Ressorts Initiativen gesetzt, die Kontrollbehörden für eine enge Zusammenarbeit bzw. Abstimmung der Kontrolltätigkeiten untereinander zu gewinnen. Diese Zusammenarbeit wurde auf verschiedenen Ebenen bereits institutionalisiert. Im Zuge der gerade laufenden Evaluierung des LSDB-G soll die Qualität der Behördenzusammenarbeit überprüft und erforderlichenfalls weiter verbessert werden.

Speziell im Hinblick auf die Arbeitsinspektion ist festzuhalten, dass die Arbeitsinspektorate berechtigt sind, bei Verdacht der Übertretung von Vorschriften des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Gewerberechts die zuständigen Behörden zu verständigen. Neben einer Verpflichtung zur Zusammenarbeit besteht auch die immer wieder wahrgenommene Möglichkeit gemeinsamer Kontrollen von Arbeitsinspektion und anderen Einrichtungen.

Die gesamte Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA) wird von der Finanzverwaltung und den Krankenversicherungsträgern gemeinsam abgewickelt. Entsprechende Kontrollmitteilungen werden zwischen den Behörden ausgetauscht und die daraus resultierenden Prüfungshandlungen eingeleitet. Die mit der Finanzverwaltung gemeinsam entwickelte Risikobewertung für die GPLA funktioniert auch in der Taxibranche.

**Frage 10:**

Zur Beantwortung der Frage 10 verweise ich auf die Beilage.

**Fragen 11 und 12:**

Seitens der Sozialversicherungsträger und des Hauptverbandes wie auch seitens meines Ressorts wird jede sinnvolle und zielgerichtete Maßnahme zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit, Schwarzarbeit und sonstigen Unregelmäßigkeiten begrüßt. Inwieweit die von den Anfragestellerinnen und Anfragstellern konkret angeführten Maßnahmen in diesem Sinn zielführend sind, wäre allerdings noch genauer zu prüfen.

Aus Sicht der Arbeitsinspektion ist eine obligatorische Legitimationskarte für Arbeitnehmer/innen im Taxigewerbe nicht erforderlich, da die Arbeitgeber/innen und nicht die Lenker/innen Adressaten/innen der Arbeitnehmerschutzvorschriften sind und Überprüfungen in den Betriebsstätten stattfinden.