

*Rechtsanwalt*  
*Dr. Rainer Kurbos*

*Roseggerkai 5*  
*A-8010 Graz*  
*☎ 82 77 22*

**PER E-MAIL AN: VII9@bmask.gv.at**

An das  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz

Stubenring 1  
1010 Wien

*Kanzlei*  
*Mo-Fr 9-12 Uhr*  
*Mo-Do 15-17 Uhr*  
*und nach Vereinbarung*  
*DIK 043.9061*  
*Fax 82 77 22 16*  
*Steierm. Bank u. Sparkassen AG*  
*Kontokonto 1100-811171*  
*ANU 28146903*

*Mein Zeichen 1/67*

BMASK.720.doc

*Graz, am 22.07.2010*

*Betrifft* GZ: BMASK-462.203/0003-VII/B/9/2010  
Stellungnahme zum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zum Entwurf des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes übermittle ich folgende

**STELLUNGNAHME:**

**1. Zum Vorblatt:**

Die Auswirkungen auf die **Verwaltungslasten für die Unternehmer** werden falsch angegeben. Es werden massive neue und zusätzliche Verwaltungslasten für österreichische Unternehmen verursacht!

Ausländische Unternehmen müssen unterschiedslos für jegliche Beschäftigte (!) ihre Lohnunterlagen in die deutsche Sprache übersetzen und vor Ort vorhalten!

**Als Retorsionsmaßnahme ist zu befürchten, dass von österreichischen Unternehmen das Mitführen von Lohnunterlagen des jeweiligen (auch Führungs-!) Personales in der jeweiligen Landessprache (!) gefordert wird, wodurch die ganze österreichische Exportwirtschaft schwer geschädigt wird.**

**Schon der Export nach Ungarn käme zum Erliegen, wenn jeder Österreicher, der (als Dienstnehmer) nach Ungarn will, seine jeweiligen Lohnunterlagen in ungarischer Sprache mitführen müsste!**

**Alle Lohnunterlagen aller Unternehmer müssten täglich auf die Baustelle bzw. den jeweiligen Verwendungsort gebracht werden.**

Hier wäre zumindest vorzuschlagen, dass der Zugriff auf die Lohnunterlagen wahlweise (im § 7 d) auch Internet/EDV-unterstützt ausreicht, wobei noch immer fragwürdig bleibt, wieweit eine solche weltweite österreichische Lohntransparenz durchsetzbar ist!

Überhaupt scheint übersehen worden zu sein, dass die Bestimmungen unterschiedslos für z.B. Konzernbedienstete, Diplomaten, etc. überhaupt jegliche ausländische Unternehmung gelten, auch dort, wo (z.B. bei Bankbediensteten) die Unterschreitung von Mindestlohnbestimmungen wenig wahrscheinlich ist. Nach dem vorgeschlagenen Text müssten beispielsweise auch Angehörige von Wirtschaftsdelegationen, Dienstnehmer, die nach Österreich nur einreisen, um geschäftliche Verhandlungen zu führen, überhaupt alle, die Arbeitnehmer/innen auch nur für stunden- oder tageweise dauernde Aktivitäten nach Österreich schicken, für die Dauer der jeweiligen Beschäftigung deutschsprachige Lohnunterlagen am ersten Arbeits-(Einsatz-)ort vorhalten.

Man überlege nur, wenn etwa ein ausländischer Interessent an österreichischen Industrieprodukten beispielsweise aus China sämtliche Lohnunterlagen der ganzen Delegation für die Dauer der Anwesenheit am ersten Verhandlungs-/Einsatzort vorhalten muss und welche internationalen Komplikationen entstehen, wenn dann pro Kopf der Delegation EUR 100.000,00 Geldstrafe verhängt werden.

**In dieser Form stellt die vorgeschlagene Regelung auch eine nachhaltige Gefährdung des Wirtschaftsstandortes Österreich dar!**

Außerdem, welchen Sinn hat es, wenn Unterlagen in deutscher Sprache vorgehalten werden müssen, aber die entsandten Bediensteten bei einer Kontrolle nicht Deutsch sprechen?

Wie sollen denn dann die Unterlagen überhaupt auf der Baustelle gefunden werden?

Konsequenterweise müsste man dann wohl zumindest die ununterbrochene Anwesenheit einer deutschsprachigen Auskunftsperson fordern.

Außerdem besteht die Gefahr, dass die ganze Regelung als Handelshemmnis unzulässig, weil überschießend, ist, sodass vorgeschlagen wird, dass auch die Bereithaltung in jeder anderen EU-Amtssprache hinreicht (ausgenommen Griechisch wegen schlechter Lesbarkeit der dortigen Schriftzeichen?).

Außerdem muss verlangt werden, dass der Beauftragte oder Beschäftigte seinen Sitz im Inland haben muss, weil was nützt es, wenn der zur Bereithaltung Verpflichtete seinen Sitz beispielsweise in Griechenland hat.

**Es besteht ein ungerechtfertigtes Risiko für österreichische Unternehmer, die Subunternehmer beschäftigen, als Beschäftigter hier in ein unüberschaubares Haftungsrisiko verwickelt zu werden**

## **2. Frächter:**

Diese müssten nach dem vorgeschlagenen § 7 d bei jeder Fahrt durch Österreich alle Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Ort des Grenzübertrittes bereithalten und allerdings nur für die Dauer der Beschäftigung (d.h. Durchfahrt).

Damit müssten also sämtliche ausländischen Spediteure und Frachtführer, überhaupt jeder, der ein Transportmittel betreibt, das die österreichische Grenze überschreitet (z.B. auch Fluggesellschaften) am Übertrittspunkt einen „Lohnagent“ beschäftigen?

Im Fall von ausländischen Fluglinien wären daher geeignete Vorschriften vorzusehen, um die Angelegenheit nicht zum Luftgeschäft zu machen.

## **3. Lehrlingsfeindlichkeit:**

§ 7 f (3) würde (nach dem Vorblatt) so auszulegen sein, dass Sonderformen wie Lehrlingsentschädigung oder Entgelte für Praktikanten/Praktikantinnen irrelevant wären.

Demgemäß wäre es nicht möglich, dass ein ausländisches Unternehmen Lehrlinge nach Österreich entsendet oder in Österreich beschäftigt.

**Das Verbot der Lehrlingsbeschäftigung durch ausländische Unternehmen, nicht aber durch inländische Unternehmen, stellt ein unhaltbares Handelshemmnis dar und ist unmittelbar gemeinschaftsrechtswidrig.**

Muss aber akzeptiert werden, dass ausländische Unternehmen Lehrlinge entsenden (wobei die Entsendestadt Bedingungen für Lehrlinge hinsichtlich Anmeldung etc. gelten), so ist doch vollkommen klar erkennbar, dass bei Missbrauchsabsicht nur noch Lehrlinge im ersten Lehrjahr und Praktikanten entsendet werden.

Damit erweist sich die ganze, durchgängig verfassungswidrige Konstruktion auch noch als überhaupt nicht geeignet, die intendierten Ziele zu erreichen!

## **4. Lehrlingsfeindlichkeit für Inländer:**

Im § 7 g wird auf das niedrigste Grundgehalt/Mindestentgelt laut Kollektivvertrag abgestellt, was jeglicher Form von Sonderentlohnungen wie Lehrlingsentschädigung, Praktikantengehälter, aber auch neue Selbstständigkeit, die arbeitsrechtlich durchaus zulässig vereinbart werden können, unterschiedslos unter Strafe stellt!

## **5. Verstoß gegen die Bundesländerkompetenzen und das bundesstaatliche Prinzip:**

Die Einrichtung eines Dienstleistungszentrums bei der Wiener Gebietskrankenkasse, das österreichweit Behördenfunktionen erfüllt (und zu dessen Gunsten die Verwaltungsstrafen fließen sollen) widerspricht dem föderalen Prinzip und beeinträchtigt die Rechte der anderen Bundesländer massiv.

## **6. Verstoß gegen das gewaltenteilende Prinzip und Richtervorbehalt für schwerwiegende Konsequenzen und Strafen (sowohl im B-VG als auch in der MRK):**

Geldstrafen von bis zu EUR 100.000,00 dürfen nur durch einen Richter verhängt werden. Ebenso verletzt eine Verjährungsfristverlängerung von sechs Monaten auf fünf Jahre den Richtervorbehalt.

Auch ein einjähriges Berufsverbot (§ 7 j) oder eine Abschöpfung (§ 7 m) wären nur durch den Zivil- oder Strafrichter, nicht aber eine Verwaltungsbehörde zulässig! Die geplanten Maßnahmen untergraben daher die verfassungsgesetzliche Gewaltenteilung.

## **7. Die Strafbestimmungen des § 7 h EUR 5.000,00 bis EUR 50.000,00/EUR 10.000,00 bis EUR 100.000,00 sind für sich genommen, aber auch und besonders wegen der auf fünf Jahre verlängerten Verjährungsfrist und der Anordnung im § 7 h (6), dass Zuwiderhandlungen je betroffenem Arbeitnehmer als eigene Verwaltungsübertretung gelten, als exzessiv und damit Verletzung des Richtervorbehalts, sowohl der MRK, als auch des B-VG zu betrachten.**

Geldstrafen zugunsten des Dienstleistungszentrums Wiener GKK [§ 7 h (8)] verletzt auch Finanzausgleichs- und Finanzverfassungsbestimmungen.

## **8. UWG-Klage bei Lohndumping!**

Zur Sicherung von berechtigten Unterlassungsansprüchen (d.h. nach grundsätzlicher Revision des vorgeschlagenen Gesetzestextes) ist die Verbandsklage ein Schritt in die richtige Richtung.

Wenn man aber vom Gedanken ausgeht, dass eine planmäßige Unterentlohnung auch den redlichen Wettbewerb stört, so wäre darüber hinaus noch das UWG zu ergänzen, indem jedem einzelnen Mitbewerber eine Unterlassungsklage (mit Beweislastumkehr für die angemessene Entlohnung) eingeräumt wird.

Dazu würde es ausreichen, gesetzlich festzulegen, dass eine Unterentlohnung auch unlauteren Wettbewerb darstellt, was ggf. gerade noch unter den in Anspruch genommenen Kompetenztatbestand fallen kann.

Allerdings wäre es dann erforderlich, zur Sicherstellung der Verfahrenskosten die Sicherheitsleistungen gemäß § 7 k heranzuziehen und entsprechend die Pfändung des Werklohnes und/oder Entgeltes des Beschäftigers auszudehnen! Z. B. durch eine EV („Geldarrest“) wenn die Einbringlichkeit, z. B. bei ausländischen Unternehmern gefährdet ist

Diese Konstruktion hätte den Vorteil, dass überall dort, wo der unlautere Wettbewerb besonderen Wettbewerbsdruck auf den redlichen Wettbewerb entwickelt, jeder Unternehmer selbst ohne unerträgliches Kostenrisiko die Initiative ergreifen kann.

Allerdings wären in diesem Fall dann ca. 50 neue Richterplanstellen erforderlich, wenn man davon ausgeht, dass dem dahinterliegenden Gedanken der Effizienzsteigerung durch Teilprivatisierung der Rechtsdurchsetzung in diesem Bereich breiterer Raum eingeräumt wird. Freilich wird dieser Aufwand leicht durch die höheren Gerichtsgebühren (die Ziviljustiz ist „aktiv!“) wieder hereingebracht!

## 9. Vergabegesetzliche Vorschriften:

Völlig übersehen wurde, § 125 BVergG dahingehend anzupassen, dass die Vergabekontrolleinrichtungen die permanente Stellungnahme der Unterausschüsse des § 7 i über die Erheblichkeit von Unterentlohnungen zwingend bei der vergaberechtlichen Preisprüfung und der Nachprüfung von Ausscheidenstatbeständen heranzuziehen haben.

Die öffentliche Hand war nämlich in der Vergangenheit häufig indirekter Nutznießer von Lohn- und Sozialdumping, indem ein großer Teil des Vorteiles dieser im Prinzip problematischen Beschäftigungsformen durch niedrigere Preise für öffentliche Bauvorhaben weitergegeben worden sind.

Insoweit ist auch die Darstellung im Vorblatt, dass keine finanziellen Auswirkungen erwartet werden, unrichtig.

Es muss bei Umsetzung einer auch nur annähernd wirksamen Maßnahme zur rigiden Verteidigung einer Lohnordnung in Österreich damit gerechnet werden, dass das, was an Unterentlohnung abgewehrt werden kann, zum großen Teil als höherer Preis für öffentliche Aufträge budgetwirksam wird.

Es ist daher mit Mehrkosten von wenigstens EUR 1,5 Mrd. pro Jahr durch dieses Gesetz zu rechnen, zumindest besteht aber Bedarf, eine entsprechende Studie über die tatsächlichen Wirkungen von Lohn- und Sozialdumping zu erarbeiten.

Je mehr sich bei dieser Studie herausstellt, dass tatsächlich ein gesellschaftliches Problem vorliegt, desto mehr wird es notwendig sein, auch den budgetwirksamen

Anteil dieser Maßnahmen zu berechnen, bevor eine derartige einschneidende Änderung der Wirtschaftsverfassung Österreichs beschlossen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Kurbos