

Frau Sektionschefin Prof.
 Dr. Mag. Eva-Elisabeth Szymanski
 Zentralarbeitsinspektorat

Wien, am 9. 8. 2010
 Mag. AG/gm

Ergeht per Mail an: VII9@bmaskgv.at
 Ergeht cc per Mail an: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

**Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz);
 GZ: BMASK-462.203/0003-VII/B/9/2010**

Sehr geehrte Frau SC Prof. Dr. Szymanski!

Wir bedanken uns für die Übermittlung des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz) und nehmen wie folgt Stellung:

Zum Entwurf im Allgemeinen:

Die Industriellenvereinigung ist sehr verwundert über die Vorgehensweise und die Vorlage des gegenständlichen Entwurfes:

Die Motivation der im Regierungsprogramm vorgesehenen Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping ist, Unterentlohnungsrisiken anlässlich einer Wanderungsbewegung von EU-Bürgern ab Herstellung der EU-Arbeitskräftefreizügigkeit ab Mai 2011 zu vermeiden.

Der vorliegende Entwurf, verfolgt dieses Vorhaben nicht nur mit völlig überschießenden und untauglichen Methoden, sondern hat nun insbesondere eine Gruppe zum Ziel, die das Regierungsprogramm in keinster Weise treffen wollte: Nämlich eine Vielzahl österreichischer Unternehmen und Betriebe, die nun mit dem Risiko untragbarer bürokratischer Lasten belegt und exorbitanten Verwaltungsstrafen bei Verstößen gegen das Gesetz konfrontiert würden.

Der vorliegende Entwurf verkennt völlig, dass sich die überwiegende Mehrheit der österreichischen Arbeitgeber völlig korrekt verhält, dass die inländischen Rechtsdurchsetzungsmöglichkeiten (Interessensvertretungen, ordentlicher Zivilrechtsweg) beispielhaft sind und die mögliche Gefahr eines Lohndumpings - wenn überhaupt - infolge der Herstellung der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit von Arbeitgebern aus den EU-Staaten kommen könnte. Viel zielführender wäre es, das Instrument der Verwaltungsstrafvollstreckung grenzüberschreitend viel stärker zu nutzen und effizienter zu gestalten. Im Regierungsprogramm ist dies vorgesehen und trotz mehrmaliger Urgenz bei den Beratungen im Ministerium nicht entsprechend weiterbehandelt worden.

Die Industriellenvereinigung akzeptiert nicht, dass die zahlreichen begründeten Bedenken, die in den einzelnen Arbeitsgesprächen vorgebracht wurden, kaum Niederschlag gefunden haben und lehnt den Entwurf in vorliegender Form als überzogen und verfehlt ab.

Zu den Punkten im Einzelnen:

Ad § 7d:

Die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen zur Ermittlung des Mindestentgelts wie in diesem Entwurf vorgesehen, geht nach unserer Meinung weit über die bisher geltenden Dokumentationspflichten des AVRAG hinaus.

Die Anmerkungen in den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf, wonach keine neuen oder zusätzlichen Verwaltungslasten für Unternehmen verursacht werden, sind in keinster Weise nachvollziehbar und realitätsfern.

Der in den Arbeitsgesprächen signalisierten möglichen Zustimmung zu dieser Verpflichtung lag stets die Annahme zugrunde, dass es sich bei dem Begriff Mindestentgelt um das nach dem Kollektivvertrag zustehende niedrigste Grundgehalt handelt.

Um alle Unterlagen zur Ermittlung des Mindestentgelts bereitstellen zu können, müssten detaillierte Aufgabenbeschreibungen, Anwesenheitslisten, Dienstpläne etc. stets bereitgehalten werden, was einen völlig unzumutbaren und überschießenden Verwaltungsaufwand bedeuten würde.

Die Regelung wird von uns entschieden abgelehnt.

Ad §7e:

Gegen die Ermittlungs- und Betretungsbefugnisse der Abgabenbehörden bestünden grundsätzlich keine Einwände, allerdings nur insoweit, als mit der Kontrolle der Mindestlöhne die Kontrolle des nach dem Kollektivvertrag zustehenden niedrigsten Grundgehalts gemeint ist.

Ad §7f:

Die Schaffung eines Dienstleistungszentrums bei der Wiener Gebietskrankenkasse wird von uns insbesondere in Zeiten notwendiger Strukturstraffungen, Verwaltungsvereinfachung und Kostensenkungen in der öffentlichen Verwaltung als unnötig, teuer und bürokratisch abgelehnt.

Zur Ermittlung des nach dem Kollektivvertrag zustehenden niedrigsten Grundgehalts reichen die bestehenden Behörden und Strukturen völlig aus.

Ad §7g:

Selbstverständlich spricht sich die ohnehin sehr gut entlohnende Industrie gegen Lohn- und Sozialdumping aus. Der vorliegende Entwurf sieht aber zusätzlich zu einem einfachen und effizienten Verfahren der Verwaltungsstrafe bei Unterschreiten des niedrigsten Grundgehalt eine ineffiziente sowie unnötige Bürokratie bei einer erheblichen Unterschreitung des zustehenden Mindestentgelts vor.

Die Ermittlung des zustehenden Mindestentgelts ist in vielen Fällen sehr schwierig und aufgrund der Komplexität der einzelnen Kollektivverträge schlicht nicht einfach zweifelsfrei festzustellen. Mit gutem Grund ist die Beurteilung dieser Fragen den Arbeits- und Sozialgerichten übertragen, die objektiv umfangreiche Ermittlungsverfahren durchführen und Entscheidungen treffen. Darauf haben wir in den Beratungen immer wieder hingewiesen.

Aus unserer Sicht soll Lohndumping bei einem Verstoß gegen das nach dem Kollektivvertrag zustehende niedrigste Grundgehalt verwaltungsstrafrechtlich geahndet werden, dafür bereits bei der geringfügigsten Unterschreitung.

Damit würde sichergestellt, dass die „schwarzen Schafe“ bestraft werden und nicht jene Unternehmen, die die Einstufungen nach den Kollektivverträgen möglicherweise unrichtig beurteilen.

Außerdem würde ein solches Verfahren von den bereits bestehenden Behörden in vollkommener Rechtssicherheit durchgeführt werden können. Die Beschreitung des Zivilrechtsweges steht in Österreich jedem/r einzelnen in- und ausländischen ArbeitnehmerIn offen.

Ad §7h:

Die vorgeschlagenen Strafen und Strafhöhen werden als unverhältnismäßig hoch und überschießend abgelehnt. Diese enormen Strafmöglichkeiten in diesem Ausmaß geben außerdem ein falsches Bild an die Öffentlichkeit ab. Sie suggerieren eine Bekämpfungsnotwendigkeit besonders gravierender Missstände in Unternehmen, was in keinsten Weise der Praxis in Österreich entspricht.

Insbesondere der Fall des § 7h Abs. 3 bildet aus den zuvor genannten Gründen ein nicht sanktionswürdiges Verhalten ab.

Ad §7i:

Die Einrichtung eines Unterausschusses wird als unnötig abgelehnt, da für uns schon die Prüfung der Erheblichkeit einer Unterentlohnung nicht in Frage kommt. Ein derartiger Unterausschuss würde zudem ein Beiziehen von Experten notwendig machen und damit unnötige Kosten zur Folge haben.

Ad §7j bis 7l:

Gegen die Punkte bestehen keine Bedenken, sofern nur die Unterschreitung des nach dem Kollektivvertrag zustehenden niedrigsten Grundgehalt einen Straftatbestand darstellt.

Ad §7m:

Die Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils bei einer Verwaltungsübertretung nach § 7h Abs 3 wird jedenfalls entschieden abgelehnt. Ein solches Vorgehen ist im österreichischen Arbeitsrecht bisher einerseits völlig unbekannt, andererseits lässt sich der wirtschaftliche Vorteil nicht oder nur unter unverhältnismäßig hohem Aufwand berechnen.

Eine Sanktion bei Verstoß durch eine erhebliche Unterschreitung des zustehenden Mindestentgelts lehnen wir aus den zuvor genannten Gründen ohnehin ab.

Ad §7n:

Die Einrichtung einer Klagsmöglichkeit in Form einer Verbandsklage wird entschieden abgelehnt.

Die ArbeitnehmerInnen werden in Österreich bestens durch gesetzliche und freiwillige Interessenvertretungen sowie durch Betriebsräte vertreten. Die Beschreitung des Rechtsweges ist jedem Einzelnen unbenommen.

Wird das Instrument der Verbandsklage geschaffen, besteht die Gefahr, dass es einerseits zu einer Überlastung der Gerichte durch das massenhafte Einbringen von Klagen auf Verdacht (nach dem Motto: die Interessenvertretungen sollen sehen, was sie für mich als Arbeitnehmer noch herausholen können) kommen könnte, andererseits kann dadurch der soziale Friede nicht unwesentlich gestört werden. Die im Betrieb so notwendige Gesprächsbasis zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung wird unnötiger Weise aufs Spiel gesetzt.

Zu den weiteren Punkten besteht aus unserer Sicht kein Ausführungsbedarf.

Wir ersuchen, unsere Bedenken zu den einzelnen Punkten zu berücksichtigen und deutlich zwischen jenen Unternehmen zu unterscheiden, die absichtlich Löhne vorenthalten und der überwiegenden Anzahl an Betrieben, die völlig rechtskonform ArbeitnehmerInnen auch in Bezug auf Lohn bzw. Gehalt beschäftigen.

Sollte entgegen unseren Argumenten dennoch eine Entgeltsprüfung dahingehend durchgesetzt werden, dass eine erhebliche Unterschreitung des zustehenden Mindestentgelts geprüft wird, so plädieren wir für eine Einschränkung dieser Prüfungen nur auf mögliche Risikobereiche analog der Generalunternehmerhaftung im Baubereich (AVRAG).

Wenn gegenüber ausländischen Arbeitgebern anlässlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Mai 2011 ein deutliches Signal gesetzt werden soll, ist es hinreichend, die Unterschreitung des jeweils gültigen niedrigsten Grundgehalts zu sanktionieren.

Wir treten zudem weiterhin für zügige Verbesserungen in der grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung wie im Regierungsübereinkommen vorgesehen (effektives EU-weites Verwaltungsstrafvollstreckungsabkommen) sowie für die Einrichtung eines kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodell ein.

Mit freundlichen Grüßen
Industriellenvereinigung

Dr. Wolfgang Tritremmel

Mag. Andreas Gruber