

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Favoritenstraße 7
1040 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
BMASK-462.203/0003-VII/B/9/2010

Unser Zeichen, BearbeiterIn
MagAch/Fr

Klappe (DW)
39006

Fax (DW)
100262

Datum
11.08.2010

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz)

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Gesetzesentwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Schon seit dem EU-Beitritt besteht bei vielen ArbeitnehmerInnen in Österreich die Befürchtung, dass KollegInnen aus anderen EU-Ländern auf Grund der ArbeitnehmerInnen-freizügigkeit in Österreich arbeiten und wegen des geringen Lohnniveaus ihrer Heimatstaaten ihre Arbeitskraft sehr billig verkaufen. Dadurch könnte eine Situation eintreten bei der EU-Bürger bei Annahme einer Beschäftigung in Österreich wesentlich mehr verdienen als im Heimatland, aber trotzdem zu viel schlechteren Bedingungen arbeiten als schon länger in Österreich ansässige ArbeitnehmerInnen. Diese müssten dann befürchten ihre Arbeitsplätze zu verlieren, wenn sie sich nicht ebenfalls mit schlechteren Bedingungen einverstanden erklären.

Bisher haben sich diese Befürchtungen nicht bewahrheitet. Einerseits weil jene EU-Mitgliedstaaten, für deren Bürger ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit besteht und die ein wesentlich geringeres Lohnniveau aufweisen, relativ weit von Österreich entfernt sind, andererseits durch eine Kombination von nahezu flächendeckenden kollektivvertraglichen Mindestlöhnen und Schutzbestimmungen wie z.B. der Entsenderichtlinie.

Mit dem Beitritt der so genannten neuen Mitgliedstaaten wurden aber viele ArbeitnehmerInnen, die in unmittelbarer räumlicher Nähe zu Österreich leben und ein wesentlich geringeres Lohnniveau haben, zu EU-BürgerInnen. Richtiger Weise hat Österreich diesen die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit bisher verwehrt, was allerdings nicht unbegrenzt möglich war. Einerseits in der Hoffnung, dass das Lohnniveau in den Nachbarländern steigt, ande-

rerseits um den österreichischen Arbeitsmarkt auf diese Situation vorzubereiten. Tatsächlich ist das Lohnniveau, vor allem in den Grenzregionen der neuen Beitrittsländer stark gestiegen, es liegt aber noch immer unter dem österreichischen. Bei der Vorbereitung des Österreichischen Arbeitsmarktes auf den Wegfall der Übergangsbestimmungen für ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit für BürgerInnen neuer Mitgliedstaaten ist ein wesentliches Schutzelement seit längerem überfällig.

Bereits im Jahr 2007 haben die österreichischen Sozialpartner in ihrem gemeinsamen Papier „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ Maßnahmen zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping im Zuge der Arbeitsmarktöffnung für neue Mitgliedstaaten der Europäischen Union gefordert. Auch im aktuellen Regierungsprogramm finden sich diese Vorhaben wieder.

Mit Wegfall der Übergangsbestimmungen werden KollegInnen aus den neuen Mitgliedsstaaten, die in ihren Heimatländern zu wesentlich geringeren Löhnen arbeiten, ihre Arbeitskraft in Österreich anbieten und dabei auf die österreichischen Mindestlohnvorschriften bewusst oder unbewusst wenig Rücksicht nehmen. Dies gilt sowohl für ArbeitnehmerInnen einer ausländischen Firma, die einen Auftrag in Österreich durchführt, als auch für Kolleginnen und Kollegen, die von einem österreichischen Arbeitgeber beschäftigt werden.

Das in Österreich bestehende Mindestlohnsystem hat bisher Lohndumping verhindert obwohl es keine behördliche Kontrolle mit Sanktionen gab und Unterentlohnung nur durch zivilrechtliche Schritte bekämpft werden konnte. Damit wird in Zukunft nicht das Auslangen zu finden sein, da erfahrungsgemäß KollegInnen ausländischer Muttersprache, vor allem wenn sie nur vorübergehend in Österreich tätig sind, größere Scheu davor haben ihre Ansprüche gerichtlich geltend zu machen, als KollegInnen, die in Österreich ansässig sind und die Vorschriften und Gepflogenheiten kennen. Daher müssen – um Billigkonkurrenz und Lohndruck für in Österreich ansässige ArbeitnehmerInnen zu vermeiden – auch jene Arbeitgeber mit Sanktionen belegt werden, die obwohl sie die österreichischen Mindestlohnvorschriften nicht einhalten derzeit keine Konsequenzen zu fürchten haben, da ihre ArbeitnehmerInnen den oft mühevollen Zivilrechtsweg nicht beschreiten. Dies gilt umso mehr für im Ausland ansässige Firmen, die im Zuge so genannter Entsendungen nur vorübergehend einen Auftrag in Österreich ausführen. Diese Firmen werden auch nicht von den Sozialversicherungsträgern kontrolliert, da ihre ArbeitnehmerInnen im Herkunftsland sozialversichert sind.

Wenn nicht wirksam verhindert werden kann, dass eine Firma aus einem neuen EU-Beitrittsland aufgrund geringerer Lohnkosten in Österreich billiger anbieten kann als hier ansässige Betriebe, kann das auch zu massiven Problemen für österreichische Arbeitgeber führen.

Der vorliegende Entwurf schützt sowohl in Österreich ansässige ArbeitnehmerInnen als auch Betriebe vor Billiganbietern und ist daher ausdrücklich zu begrüßen und möglichst rasch umzusetzen.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Es muss gewährleistet sein, dass bei jeder Meldung über das Entgelt (z.B. § 7b Abs 4 Z. 6 AVRAG) in Grundlohn/gehalt, Zulagen, Überstunden, Aufwandsentschädigung, Sonderzahlungsanteil aufgeschlüsselt wird.

Ebenso sollten die Meldungen elektronisch erfolgen, sodass sie auch weiterbearbeitbar und auswertbar sind. Daher wäre es sinnvoll, dass die Meldungen nur noch an eine einzige Stelle (z.B. die WGKK) erfolgen bzw. eingebracht werden. Diese Stelle würde als Verteiler fungieren.

In diesem Zusammenhang wird darauf verwiesen, dass der Begriff "Dienstleistungszentrum bei der Wiener Gebietskrankenkasse" bereits mit § 67c ASVG besetzt ist, eine andere Bezeichnung wäre daher sinnvoll, um Verwechslungen zu vermeiden.

Um zu vermeiden, dass Unternehmen als geringeres Risiko die Nichtmeldung wählen, da sie sonst Gefahr laufen, wegen Unterentlohnung oder Zutrittsverweigerung bestraft zu werden, sollte die Nichtmeldung stärker und strenger sanktioniert werden.

Ebenso sollte die Erbringung der Dienstleistung trotz Untersagung stärker sanktioniert werden. Der typische wirtschaftliche Vorteil könnte mit der Hälfte der Lohn- und Gehaltssumme angenommen werden. Es obliegt dem Täter, den Nachweis zu erbringen, dass der wirtschaftliche Vorteil geringer gewesen ist.

"Erhebliche Unterentlohnung" ist aus Sicht des ÖGB eher im Sinne von „offensichtlicher Unterentlohnung“ zu verstehen. Bei grundsätzlich korrekter Entlohnung sollen arbeitsrechtliche Streitigkeiten weiterhin gerichtlich geklärt werden und nicht zu Verwaltungsstrafen führen. In den Erläuterungen wird aber nur auf §§ 154,155 STGB hingewiesen, wonach eine erhebliche Unterentlohnung erst dann vorliegt, wenn ein auffallendes Missverhältnis gegeben ist. Hier gilt es einen wesentlich strengeren Maßstab anzulegen.

Die Änderungen sollten mit 1.1.2011 in Kraft treten, allein schon um gegenüber der Europäischen Union den Eindruck zu vermeiden, dass es sich um eine Maßnahme gegen die Öffnung des Arbeitsmarktes handelt.

Zu § 7f 2. Absatz ist anzumerken, dass nicht nur die Aufwendungen des Dienstleistungszentrums vom Bund getragen werden sollen, sondern auch die Kosten für die Planung, Errichtung und Ausbildung der dort Beschäftigten.

Zu § 7 f 3. Absatz wird gefordert, dass nicht nur dem Arbeitgeber und den zuständigen gesetzlichen Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen eine Kopie der Anzeige zur Kenntnis gebracht wird, sondern auch den freiwilligen Interessensvertretungen, sowie dem/r einzelnen betroffenen Beschäftigten. Nur mit einer solchen Information kann der/die Betroffene auch von sich aus Schritte gegen den Arbeitgeber einleiten.

Details:

§ 7h Abs. 3 letzter Satz: Diese Regelung muss nach § 7b AVRAG verschoben werden, da sie materiell-rechtlicher Natur ist und nicht Teil einer Strafbestimmung. Konsequenter Weise muss es auch hier auf abweichende Regelungen nicht nur im Kollektivvertrag, sondern auch in Gesetz oder Verordnung ankommen.

In § 7h Abs. 9 AVRAG sollte geklärt werden, welche Bezirksverwaltungsbehörde zuständig ist, wenn mehrere Arbeits-/Einsatz-Orte in Österreich vorliegen. Generell wäre eine einzige bundesweit zuständige Behörde vorzuziehen.

§ 7m: Dass durch das Vorenthalten des zustehenden Bruttolohnes kein wirtschaftlicher Vorteil entstände, ist undenkbar. Die Regelung könnte etwa so formuliert werden: "Wer als ArbeitgeberIn eine Verwaltungsübertretung ... begangen hat, ist zur Bezahlung der, durch das Vorenthalten ... Sozialversicherungsbeiträge oder gesetzlicher lohnabhängiger Abgaben ... erlangten Vermögensvorteile (Differenz zwischen ...) zu verurteilen.

In den EB sollte bei der Beschreibung der erheblichen Unterentlohnung verdeutlicht werden, dass es sich z.B. um Zulagen, Überstunden, usw. handeln kann. Der Absatz der EB "Die Abschöpfung erfolgt nur dann ..." ist missglückt. Gemeint dürfte sein, dass eine Abschöpfung dann nicht erfolgt, wenn durch die zwischenzeitige Erfüllung der arbeitsrechtlichen Ansprüche

In Ergänzung zu den im Entwurf vorgeschlagenen Maßnahmen fordert der Österreichische Gewerkschaftsbund:

- 1) Analoge Regeln müssen zeitgleich für Überlassungen (möglichst im AÜG) vorgesehen werden

Nachstehende Änderungen im AÜG sind jedenfalls erforderlich:

- Die Meldungen müssen einheitlich bei Entsendung und auch bei Überlassung an die Abgaben-Behörden gehen. Unterschiedliche Meldebehörden sind unsinnig und für ehrliche ausländische Firmen verwirrend. Dementsprechend wäre § 17 AÜG anzupassen.
- Die Liste des § 17 Abs. 3 AÜG muss
 - bei Z 2 der Z 4 des § 7b Abs. 4 AVRAG angepasst,
 - bei Z 4 der Z 6 des § 7b Abs. 4 AVRAG angepasst und
 - um die Z 8 – 10 des § 7b Abs. 4 AVRAG ergänzt werden.
- § 20 AÜG (Überwachung ...) ist um die Regelungen des § 7b Abs. 6 – 8 AVRAG zu ergänzen.

- 2) Ausdehnung der im Arbeitsverfassungsgesetz für den Betriebsrat vorgesehenen einschlägigen Kontrollrechte auf alle Personen, die im Betrieb oder auch an einer externen Betriebsstätte bzw. Baustelle tatsächlich tätig sind.
- 3) Neufassung bzw. Erweiterung des ArbeitnehmerInnenbegriffes: Damit kann verhindert werden, dass abhängig Beschäftigte mittels Werkverträgen oder ähnlichen Ver-

tragsformen beschäftigt werden, um arbeits- und lohnrechtliche Vorschriften zu umgehen.



Dr. Sabine Oberhauser
Vizepräsidentin



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär