



landwirtschaftskammer
österreich

Abschrift

An das
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs

Schauflergasse 6
1014 Wien
Tel. 01/53441-8580
Fax: 01/53441-8529
www.lk-oe.at
sozial@lk-oe.at

Dr. Peter Kaluza
DW: 8582
p.kaluza@lk-oe.at
GZ: V/2-072010/A-56

Entwurf eines Bundesgesetzes, 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

Wien, 6. August 2010

Die Landwirtschaftskammer Österreich gestattet sich, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zum Begutachtungsentwurf des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes folgende Stellungnahme zu übermitteln:

Mit dem vorliegenden Entwurf soll das bereits im Regierungsprogramm artikuliert Ziel der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping verfolgt werden. In den dazu geführten Vorgesprächen wurde seitens des BMASK betont, dass es hauptsächlich darum gehe, im Zuge der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes im Jahre 2011 ausländische Arbeitgeber daran zu hindern, sich bei Tätigwerden in Österreich durch Missachtung der Lohn- und Arbeitsbedingungen einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Diese Zielsetzung kann auch bereits dem Vorblatt zum gegenständlichen Entwurf entnommen werden. Allerdings richtet sich der Entwurf ebenso an inländische Arbeitgeber, und es ist zu befürchten, dass diese in der Praxis die Hauptadressaten behördlicher Tätigkeiten auf dieser Rechtsbasis sein werden. Damit würde sich allerdings das Ziel des Schutzes inländischer Betriebe in sein Gegenteil verkehren.

Das im Entwurf vorgesehene Konzept bringt einen ganz grundsätzlichen Paradigmenwechsel bei der Effektuierung des Arbeitsrechts mit sich: Während bisher Lohnfragen im Streitfall in einem kontradiktorischen Verfahren mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer als gleichberechtigten Parteien sowie einem neutralen Entscheidungsträger in der Mitte geklärt werden, soll nach dem Entwurf die Klärung von Lohnfragen (auch ohne Streitfall) im Zuge eines Strafverfahrens mit dem Arbeitgeber als Beschuldigtem erfolgen. Dies verschlechtert prinzipiell die Rechtsposition der Arbeitgeber. Hinzu kommt, dass zahlreiche Detailprobleme etwa im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung oder Überstunden bei der Feststellung einer allfälligen Unterentlohnung zu berücksichtigen sind, die keineswegs aus einem schuldhaften Ver-

2/4

halten des Arbeitgebers resultieren müssen und daher die Durchführung eines Strafverfahrens gegen den Arbeitgeber nicht rechtfertigen. Sollte trotz dieser Bedenken am Grundkonzept des Entwurfes festgehalten werden, so wäre jedenfalls eine Entschärfung dadurch erforderlich, dass die Strafbarkeit auf vorsätzliches Verhalten beschränkt wird, die Strafhöhe sich an der Betriebsgröße orientiert und – wie dies auch in den Vorentwürfen vorgesehen war – die Möglichkeit einer strafbefreienden Nachzahlung eingeräumt wird.

Im Übrigen sollte nicht übersehen werden, dass bereits derzeit zahlreiche Instrumente zur Durchsetzung der Ansprüche von Arbeitnehmern und von Behörden, die an aus dem Dienstverhältnis resultierenden Abgaben berechtigt sind, bestehen. Als Beispiel sei hier auf die Möglichkeiten des § 49 ASVG verwiesen. Diese Instrumente führen schon jetzt dazu, dass mit denselben Tatsachen- und Rechtsfragen sowohl Verwaltungsbehörden als auch Gerichte befasst werden, woraus sich in Einzelfragen unterschiedliche Rechtsprechung der jeweiligen Höchstgerichte ergibt. Die sich daraus ergebenden Erschwernisse für Arbeitgeber im Bemühen, sich gesetzeskonform zu verhalten, würden durch die Umsetzung des vorliegenden Entwurfes noch verschärft.

Unbeschadet der grundsätzlichen Bedenken sollte aus der Sicht der Landwirtschaftskammer Österreich noch auf folgende Detailprobleme besonderes Augenmerk gelegt werden:

Zu Art 1 § 7b AVRAG:

Die Zitierung im Klammersausdruck muss richtig heißen (Sozialversicherungsdokument E 101 bzw. E 102 nach der Verordnung EWG Nr. 1408/71), da bei Verlängerung der Entsendung um maximal weitere 12 Monate die Verwendung des letztgenannten Dokuments vorgesehen ist.

Zu Art 1 § 7e AVRAG

Nach § 7e Abs. 2 Z 1 sind die Organe der Abgabenbehörden berechtigt, die Betriebsstätten, Betriebsräume und auswärtigen Arbeitsstätten sowie die Aufenthaltsräume der Arbeitnehmer/innen ungehindert zu betreten und Wege zu befahren, auch wenn dies sonst der Allgemeinheit untersagt ist. Diese Gesetzesbestimmung eröffnet den kontrollierenden Behörden ein uneingeschränktes Benützensrecht für Wege. Unter Bezugnahme auf die Bestimmung des § 1319a Abs. 1 Satz 2 des ABGB darf jedoch darauf hingewiesen werden, dass im Falle eines Schadeneintrittes bei einer widmungswidrigen Benützung eines Weges und der Erkennbarkeit der Unerlaubtheit der Benützung durch Verbotsschilder, Abschränkung oder sonstigen Absperrung sich der Geschädigte nicht auf den mangelhaften Zustand des Weges

3/4

berufen kann. Eine entsprechende gesetzliche Regelung sollte jedenfalls – auch zur Vermeidung allfälliger Rechtsstreitigkeiten und Haftungen – im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften des ABGB stehen.

Zu Art 1 § 7f AVRAG

§ 7f Abs. 3 Satz 2 sieht vor, dass mit der Anzeige des Dienstleistungszentrums an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde ein bestimmtes Strafausmaß zu beantragen ist. Im Hinblick darauf, dass es sich hier bereits um einen Strafantrag handelt, erscheint die Anordnung im Entwurf zu unbestimmt. Um das Handeln der Verwaltung in diesem Bereich hinreichend zu determinieren, sollten in dieser Gesetzesbestimmung Vorgaben festgelegt werden, an denen sich der Antragsteller bei der Beantragung des Strafausmaßes zu orientieren hat.

Zu Art 1 § 7g AVRAG

Hier werden als Straftatbestände das Unterschreiten des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundgehalts einerseits und das **erhebliche** Unterschreiten des dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin konkret zustehenden Mindestentgelts andererseits festgelegt. Im letzteren Fall soll also die Bestrafung auf Grund eines unbestimmten Gesetzesbegriffes erfolgen, der zwar durch ein in § 7i festgelegtes Gremium zu konkretisieren ist, aber offensichtlich ohne Bindungswirkung für die entscheidende Behörde. Berücksichtigt man zusätzlich die Probleme, die sich bei der Festlegung des konkret zustehenden Entgelts etwa aus der möglichen Anrechnung im Ausland erworbener Qualifikationen ergeben werden, so empfiehlt sich jedenfalls die Streichung dieses zweiten Straftatbestandes.

Zu Art 1 § 7m AVRAG

Zur Abschöpfung des wirtschaftlichen Vorteils wurden seitens des BMJ in den Vorgesprächen grundsätzliche Bedenken vorgetragen, die einen Entfall dieser Bestimmung rechtfertigen würden. Das ergibt sich auch aus der konkreten Ausgestaltung der Bestimmung, die dazu führt, dass mit ein und derselben Frage abwechselnd Gericht und Verwaltungsbehörden befasst werden. Im Gegensatz zur sukzessiven Kompetenz, bei der nach Befassung der Verwaltungsbehörde die Zuständigkeit endgültig auf die Gerichtsbarkeit übergeht, erscheint die vorliegende Konstruktion mit dem verfassungsrechtlichen Prinzip der Gewaltenteilung nicht vereinbar.

4/4

Insgesamt ist daher zu befürchten, dass mit dem vorliegenden Entwurf mehr Probleme im Vollzug des geltenden Arbeitsrechts geschaffen als gelöst werden, sodass das Vorhaben noch einmal grundsätzlich überdacht werden sollte.

Wunschgemäß wird diese Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates in elektronischer Form zugeleitet.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Gerhard Wlodkowski
Präsident der
Landwirtschaftskammer Österreich

gez. Dr. Anton Reinl
i.V. des Generalsekretärs der
Landwirtschaftskammer Österreich