



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien



BUNDEARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65-0
DVR NR. 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	501 65	Fax	Datum
BMASK- 462.205/0016- VII/B/8/2011	SP-GSt	Mag Dunst	DW 2419	DW 2478		12.5.2011

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Bauarbeitenkoordinationsgesetz und Arbeitsinspektionsgesetz 1993 geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der in seiner Gesamtheit als sehr positiv zu beurteilende Entwurf zielt – neben Änderungen im Organisations- und Verfahrensrecht – vor allem auf eine wirksame Bekämpfung von Sozialbetrug im Baubereich ab. Erreicht werden soll dies im Wesentlichen durch eine

- Erweiterung der Kontrollbefugnisse der BUAK
- Neu vorgesehene Übermittlungspflicht hinsichtlich der An- und Abmeldedaten zur Sozialversicherung
- Errichtung einer webbasierten Baustellendatenbank und
- Verpflichtung der dem BUAG unterliegenden Unternehmen künftig (ab 2014) die Webanwendungen der BUAK zu bedienen (Meldungen, Abrufen von Urlaubsentgelten etc)

Wir weisen darauf hin, dass wir für eine wirksame Bekämpfung von Sozialbetrug darüber hinaus auch die Schaffung einer effizienten Auftraggeberhaftung für Arbeitnehmerforderungen als notwendig erachten.

Allgemeine Einschätzung:

Der vorliegende Entwurf wird hinsichtlich seines zentralen Zieles der wirksamen Bekämpfung von Sozialbetrug im Baubereich aber auch unter Bezugnahme auf die in Aussicht genommenen Änderungen und Vereinheitlichungen im Organisations- und Verfahrensrecht in den wesentlichsten Punkten ausdrücklich begrüßt und befürwortet.

Durch den Ausbau der Kontrollbefugnisse wird die Feststellung, ob ein Unternehmen überhaupt dem BUAG unterliegt, wesentlich erleichtert. Gleichzeitig wird eine ausreichende gesetzliche Grundlage geschaffen um die Voraussetzungen für eine wirksame Kontrolle von Sozialbetrug am Bau zu ermöglichen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der neu geschaffenen Bestimmungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und der damit im Zusammenhang stehenden Einsichtsrechte in Lohnunterlagen nach § 7d AVRAG, umfassender Einsicht in Geschäftsunterlagen, sowie Auskunftsrechten hinsichtlich Subunternehmen und Überlasserbetriebe.

Dem dient letztlich auch die in § 31 Abs 1 BUAG neu vorgesehene Übermittlungspflicht der An- und Abmeldedaten zur Sozialversicherung. Den Erfahrungen der Beratung der Arbeiterkammern folgend, ist zu bedenken, dass durch die Bekanntgabe von Meldedaten alleine noch nicht zwangsläufig auf den tatsächlichen Arbeitgeber der gemeldeten ArbeitnehmerInnen geschlossen werden kann. In vielen Fällen handelt es sich um Anmeldungen bei bloßen Scheinfirmen, zu denen kein arbeitsrechtlicher Bezug besteht. Es wird daher notwendig sein, neben Informationsnetzwerken auch effektive Baustellenkontrollen vor Ort durchzuführen um Sozialbetrug wirksam bekämpfen zu können.

Wie bereits in den Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen des Entwurfs festgehalten, wird mit den neu geschaffenen Kontrollbefugnissen auch ein entsprechender Mehrbedarf an Personal verbunden sein. Die Vorteile, wie höhere Zuschlagseinnahmen, fairere Wettbewerbsverhältnisse und vor allem gerechte Lohnbedingungen rechtfertigen diesen Mehraufwand zweifellos.

Die neu zu schaffende Baustellendatenbank ist in diesem Zusammenhang besonders hervorzuheben, zumal einerseits eine Verknüpfung der Baustellenmeldungen nach ASchG und Vorankündigungen nach BauKG als webbasierte Datenbank aller Baustellen erfolgen soll, andererseits aber auch die Vernetzung mit Behörden (Finanz- und Abgabebehörden und der zuständigen Krankenversicherungsträger) und damit in Zusammenhang stehenden Einsichtsrechten bei der Bekämpfung von Sozialbetrug äußerst förderlich sein werden. Dies ermöglicht insbesondere eine systematische und zielgerichtete Koordination der Kontrollen, welche insbesondere im Hinblick auf die begrenzten Ressourcen von besonderer Bedeutung ist.

Auch ist für die Kontrolle von Baustellen eine rechtzeitige Meldung der Baustelle an die BUAK unerlässlich. Andernfalls würde man Gefahr laufen, für eine Sachverhaltserhebung und Kontrolle immer zu spät zu kommen, weil die ArbeitnehmerInnen in der Regel nur 2-3 Monate auf den Baustellen beschäftigt sind.

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass für eine wirksame Bekämpfung von Sozialbetrug darüber hinaus die Einführung einer effizienten Auftraggeberhaftung für Arbeitnehmerforderungen notwendig ist. Die derzeit bestehende Haftungsbestimmung des § 7c AVRAG ist jedenfalls unzureichend.

Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen im Gesetzesentwurf:

Zu Z 1, 7, 9 und 10 (Einfügung einer Überschrift zu Abschnitt I, §§ 3b, 13, 13h):

Die nunmehr festgeschriebene Unabdingbarkeit der Arbeitnehmeransprüche bedeutet eine Klarstellung insofern, als unter dem Titel „allgemeine Grundsätze“ die Unabdingbarkeit von Arbeitnehmeransprüchen für alle Sachbereiche des BUAG in systematisch korrekter Weise klar gestellt ist, und wird daher ausdrücklich begrüßt.

Zu Z 3 bis 5 (§ 2 Abs 1 lit g, Abs. 2 lit g und Abs. 2a lit g):

Auch die in Z 3 bis 5 des Entwurfs vorgenommenen Klarstellungen zum umfassenden Geltungsbereich der Unabdingbarkeit und zur Qualifikation von Betrieben als Spezialbetriebe, die dem BUAG unterliegen, werden im Hinblick auf die in der Praxis infolge zunehmender Spezialisierung immer häufiger auftretenden Abgrenzungsprobleme ausdrücklich befürwortet.

Zu Z 6 (§ 3a):

Angeregt wird die Ausdehnung des Abtretungsverbot auf „betriebsnahe Personen“ und „nahe Angehörige“ iSd § 25a Abs 3 und Abs 4 BUAG.

Während das in § 3a BUAG vorgesehene Abtretungsverbot von BUAG-Ansprüchen an ihre Arbeitgeber oder an die zur Vertretung von juristischen Personen oder von Personengesellschaften berufene natürliche Personen ausdrücklich begrüßt wird, sollte um Missbrauchsfälle zu vermeiden der vom Zessionsverbot umfasste Personenkreis auf die „dem Betrieb nahestehenden Personen“ im Sinne des § 25a Abs 3 BUAG sowie auf die „nahen Angehörigen“ im Sinne des § 25a Abs 4 BUAG erweitert werden. Erfasst wäre damit auch ein Abtretungsverbot gegenüber Personen, die am Betrieb wesentlich beteiligt sind (§ 25a Abs 3 iVm Abs 5 BUAG) oder die über wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsführung des Betriebes verfügen (leitende Angestellte, Prokuristen) und gegenüber Angehörigen iSd Abs 4. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass das nunmehr vorgesehene Abtretungsverbot durch Zessionen an andere Personen umgangen wird und so der wirtschaftliche Erfolg der in Umgehungsabsicht vorgenommenen Abtretung an diese Personen wiederum dem/der Arbeitgeber/in zugutekommt.

Zu Z 8 (§ 8 Abs 8):

Die Klarstellung, wonach die BUAK im Fall der Direktzahlung, wie bereits bisher praktiziert, sämtliche lohnabhängigen gesetzlichen Abgaben abzuführen hat, wird im Sinne einer kostenschonenden Vereinfachung der Administration von Direktzahlungen begrüßt.

Zu Z 15 (§ 20 Abs 1):

Gegen die geplante Zweckbindung von Gebarungüberschüssen bestehen grundsätzlich keine Bedenken. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dadurch aus der Pflicht genommen werden.

Zu Z 16 (§ 21a Abs 9):

Zur Möglichkeit, dass im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung der Beschäftigerbetrieb die BUAG-Lohnzuschläge mit schuldbefreiender Wirkung an die BUAK leisten kann und unter weiteren Voraussetzungen (Angabe von Überlasser, Arbeitnehmer/in, Zeitraum udgl) für diesen Fall die Haftung gem § 14 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) entfällt wird folgendes angemerkt:

Angesichts der Tatsache, dass im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung immer wieder – mitunter sogar planmäßig und systematisch – arbeitsrechtliche Vorschriften vom Überlasserbetrieb verletzt werden und zudem im Zuge der mit 1. Mai 2011 erfolgten Öffnung des Arbeitsmarktes ein nicht unerhebliches Gefahrenpotential zu erblicken ist, erscheint es zur Sicherung der Ansprüche der BUAK erforderlich, die in § 14 AÜG vorgesehene Haftung des Beschäftigerbetriebes in eine Haftung als „Bürge und Zahler“ gem § 1357 ABGB umzuwandeln.

Auch hierbei ist der Beschäftiger in der Lage freiwillig und unmittelbar die Zahlung der BUAG-Lohnzuschläge zu leisten, kann aber dafür auch umgekehrt von der BUAK direkt in Anspruch genommen werden. Die Zahlung des Beschäftigerbetriebes wirkt schuldbefreiend und kann gem § 1358 ABGB mit dem Überlasser aufgerechnet werden.

Im Zusammenhang mit Leiharbeitsverhältnissen sollte der Anteil der LeiharbeiterInnen in einem Betrieb mit maximal 10 Prozent im Verhältnis zum Stammpersonal begrenzt werden, da ansonsten der zunehmenden Tendenz, Stammarbeitsplätze durch LeiharbeiterInnen zu ersetzen, keine Grenzen gesetzt werden und die Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaften unter Druck geraten.

Zu Z 17 und 26 (§§ 22 Abs 6, 33g Abs 5):

Die vorgesehene Verpflichtung, sich zur Erfüllung von Meldeverpflichtungen künftig dem Internet zu bedienen, wird aufgrund der zu erwartenden Verwaltungsvereinfachung und Kostenersparnis ausdrücklich begrüßt.

Zu Z 18 bis 20 (§§ 23 Abs 2, 23a Abs 3 und 23b):

Die geplanten Änderungen zu den Kontrollbefugnissen der BUAKE werden insbesondere im Hinblick auf den durch den neu geschaffenen § 7d AVRAG entstandenen Anpassungsbedarf hinsichtlich der Lohnunterlagen entsandter oder überlassener ArbeitnehmerInnen begrüßt. Die in § 23b Abs 2 BUAG geplante Auskunftspflicht bezüglich Subunternehmen und die in § 23b Abs 3 BUAG normierte Auskunftspflicht hinsichtlich der Identität und Tätigkeit der überlassenen ArbeitnehmerInnen werden, auch wenn dadurch offenbar in erster Linie die Feststellung der BUAG-Zugehörigkeit erleichtert werden soll, auch im Hinblick auf das in den Erläuterungen genannte Ziel der Eindämmung von Sozialbetrug ausdrücklich befürwortet.

Im Zuge der geplanten Novellierung des § 23a Abs 3 BUAG sollte unseres Erachtens die Formulierung „Arbeiten an der Baustellen“ in „Arbeiten an der Baustelle“ berichtigt werden.

Zu Z 23 (§ 31 Abs 1):

Die vorgesehenen, über das bisherige Ausmaß des § 31 Abs 1 BUAG hinausgehenden, Übermittlungspflichten der Krankenversicherungsträger an die BUAKE, werden als notwendiges Instrumentarium zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialbetrug ausdrücklich begrüßt.

Zu Z 24 (§ 31a):

Die Schaffung einer Baustellendatenbank wird aus den bereits oben erwähnten Erwägungen für unabdingbar angesehen und ausdrücklich befürwortet.

Zu Z 25 (§ 32 Abs 1 Z 3):

Als sehr positiv zur Eindämmung von Sozialbetrug werden auch die neu geschaffenen Auskunftsverpflichtungen von Überlassern bzw Generalunternehmern sowie die damit korrespondierende Ausdehnung der Strafbestimmungen gesehen.

Die Bundesarbeitskammer ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.



Herbert Tumpel
Präsident



Alice Kundtner
iV des Direktors