



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

Bundesministerium für **Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz**

T + 43 (0) 1 / 71132-1211  
recht.allgemein@hvb.sozvers.at  
Zl. REP-43.00/14/0146 Ht

Präsidium des **Nationalrates**

Wien, 17. September 2014

Betreff: Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das  
Arbeitskräfteüberlassungsgesetz u. a. geändert werden

Bezug: Ihr E-Mail vom 22. Juli 2014,  
GZ: BMASK-462.203/0021-VII/B/9/2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt wie  
folgt Stellung:

#### **Zu § 7a Abs. 1a und § 7b Abs. 1a AVRAG**

Die Bestimmungen lassen einen großen Interpretationsspielraum zu. In den Er-  
läuterungen sind etwa auch konzerninterne Entsendungen genannt, welche im  
Gesetzeswortlaut nicht enthalten sind. Eine Klarstellung wäre erforderlich.

Auch der Terminus „kurzfristige Arbeiten von geringem Umfang“ wäre beispiele-  
weise durch Festlegung einer zeitlichen Obergrenze zu präzisieren.

#### **Zu § 7e Abs. 1, § 7g Abs. 1 sowie § 7i Abs. 5 AVRAG**

Im Gesetzestext wird als Maßstab zur Prüfung von Unterentlohnung für BUAG-  
Arbeitsverhältnisse das zustehende „Entgelt“ normiert. Abweichend davon ist für  
die übrigen Arbeitsverhältnisse nach wie vor nur der „Grundlohn“ – nunmehr  
samt Sonderzahlungen – maßgeblich.

Der Begriff „Grundlohn“ umfasst jedoch nur den Grundbezug ohne beispielswei-  
se Zulagen und Zuschläge. Er entspricht somit nicht dem Begriff „Entgelt“.



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

Diese Differenzierung ist problematisch. Aus Sicht des Hauptverbandes sollte daher im Sinne der Rechtseinheitlichkeit der Entgeltbegriff des § 49 ASVG zu Grunde gelegt werden.

Der Begriff „Sonderzahlungen“ wäre jedenfalls zu präzisieren. Der Gesetzestext ist hier zu unbestimmt. Beispielsweise ist die Berechnung der Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration in den verschiedenen Kollektivverträgen unterschiedlich geregelt. Unklar ist auch, ob bereits die Leistung jenes Teiles der Sonderzahlung, welcher dem Grundlohn entspricht, zu Straffreiheit führt.

#### **Zu § 7e Abs. 2 zweiter Satz AVRAG**

Die normierte Zielvorgabe hinsichtlich der Aufwendungen könnte zu einer „Deckelung“ des Kostenersatzes bzw. zu einer Abwälzung der Kosten für den Betrieb des Kompetenzzentrums LSDB auf die Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) führen.

Die Bestimmung wird daher entschieden abgelehnt.

Wie bereits eingangs erwähnt, wären der WGKK alle durch den Betrieb des Kompetenzzentrum LSDB entstehenden Kosten im Hinblick auf die gesetzlich angeordneten Aufgaben vom Bund zu ersetzen. Denkbar sind lediglich Zielvorgaben hinsichtlich der Arbeitsabläufe.

#### **Zu § 7e Abs. 5 letzter Satz AVRAG**

Der Zweck dieser Regelung ist offenbar eine Bestimmung über die Zurechenbarkeit von Bestrafungen zum Dienstgeber, wenn sie in dessen Einflussbereich stattfinden, aber keine Anzeige durch das Kompetenzzentrum zu erfolgen hat. Den Erläuterungen ist hierzu nichts Näheres zu entnehmen.

Einerseits wäre auch ohne diese ergänzende Bestimmung davon auszugehen, dass eine Nachzahlung vor Aufforderung durch das Kompetenzzentrum LSDB (bzw. den Träger der Krankenversicherung) den Arbeitgeber nicht schlechter stellen kann, als eine Nachzahlung nach Aufforderung.

Andererseits folgt aus der ergänzenden Bestimmung als *argumentum e contrario*, dass bei Nicht-Vorliegen der Voraussetzungen des ersten Satzes eine Nachzahlung von Lohndifferenzen, die vor Einleitung einer Prüfhandlung vorgenommen wird, jedenfalls – mit allen verwaltungsstrafrechtlichen Konsequenzen – zur Anzeige gebracht werden muss. Konkret würde dies bedeuten, dass jede



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

verspätete Lohnzahlung (also auch Verspätungen von nur ein paar Tagen) innerhalb der Verjährungsfrist zwingend strafrechtlich zu ahnden ist.

Der Text sollte überarbeitet werden, eine Klarstellung in den Erläuterungen wäre erforderlich.

### **Zu § 7g Abs. 2 AVRAG**

Für die Übermittlung der Unterlagen bzw. Ablichtungen wäre eine Frist zu normieren (vgl. bspw. § 7d Abs. 1).

### **Zu § 7i Abs. 1 bis 4 AVRAG**

Die Anpassung der Strafbestimmungen ist grundsätzlich positiv zu bewerten.

Die Transferierung des Begriffes „Einsichtnahme“ aus § 7i Abs. 1 letzter Satz in einen eigenen Abs. 3 ist nicht nachvollziehbar. Unverständlich ist, warum in § 7i Abs. 1 letzter Satz ausschließlich die Verweigerung der Übermittlung mit einer Strafe pro Arbeitnehmer geahndet werden soll, die Verweigerung der Einsichtnahme gemäß Abs. 3 jedoch pauschal und mit einem anderen Strafraumen. Die Unterscheidung scheint sachlich nicht gerechtfertigt. Es darf keine Auswirkung auf die zu verhängende Strafe haben, ob der Arbeitgeber aufgefordert wurde die Unterlagen zu übermitteln oder Einsicht in die Unterlagen zu gewähren.

Zu den Erläuterungen zu § 7i Abs. 3 AVRAG ist anzumerken, dass diese nur zum Teil richtig sind, da nicht beide Vereitelungshandlungen des Abs. 1 letzter Satz in den neuen Abs. 3 transferiert wurden, sondern lediglich die Verweigerung der Einsichtnahme.

Da für die im Entwurf gewählte Textierung sachlich keine Notwendigkeit besteht, wird vorgeschlagen, den letzten Satz des § 7i Abs. 1 AVRAG in der bisherigen Form zu belassen und Abs. 3 in der vorgeschlagenen Form zu streichen. Alternativ wäre anzudenken, beide Vereitelungshandlungen in Abs. 2 anzuführen und den Text des Abs. 2 des Entwurfes in Abs. 3 überzuführen.

Eine weitere Klarstellung ist im Zusammenhang mit der Verweigerung der Übermittlung von bzw. Einsichtnahme in die Unterlagen notwendig: Die Strafen von den Bezirksverwaltungsbehörden sind pro Arbeitnehmer zu verhängen. Von diesem Ansatz ist auch in der Zukunft auszugehen, die Erläuterungen zu dieser Bestimmung sollten dies deutlicher machen.

Anzumerken ist, dass die Nicht-Übermittlung der Unterlagen an die Gebietskrankenkasse gemäß § 7g Abs. 2 AVRAG hinsichtlich der Strafhöhe nicht an den Strafraumen bei Unterentlohnung angeglichen wurde. Durch Weigerung der



Hauptverband der  
österreichischen  
Sozialversicherungsträger

Übermittlung der Unterlagen kann somit der höhere Strafraumen bei Unterentlohnung umgangen werden. Es wäre daher erforderlich, die Strafbestimmungen im Falle der Nicht-Übermittlung von Unterlagen an jene der Unterentlohnung anzupassen.

#### **Zu § 7i Abs. 7 AVRAG**

Laut Entwurf gilt nunmehr die strafbare Tätigkeit einer Unterentlohnung als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber das gebührende Entgelt für einen neuen Lohnzahlungszeitraum zum Fälligkeitszeitpunkt leistet oder das Arbeitsverhältnis beendet wird. Die Frist für die Verfolgungsverjährung beträgt drei Jahre, die Frist für die Strafbarkeitsverjährung fünf Jahre.

Dazu ist festzuhalten, dass gemäß § 68 ASVG GPLA-Prüfungen bei Meldepflichtverletzung fünf Jahre zurück erfolgen können.

#### **Zu § 7i Abs. 10 letzter Satz AVRAG**

Im Sinne eines verwaltungsökonomischen Vorgehens wird vorgeschlagen, anstelle der für den Baubereich normierten Weiterleitungspflicht eine unmittelbare Mitteilungsverpflichtung an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zu normieren.

#### **Zu § 7k Abs. 1a AVRAG**

Im dritten Satz müsste es anstelle „die in Abs. 1 genannten“ richtig die „**im ersten Satz genannten**“ heißen.

Mit freundlichen Grüßen  
Für den Hauptverband:

Dr. Josef Probst  
Generaldirektor