

An
Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
z.H. Mag. iur. Erwin Rath
Abt. VII/9
Favoritenstraße 7
1040 Wien

Per E-Mail: vii9@sozialministerium.at
Per E-Mail: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Wien, 8. April 2016
Dr. Enzelsberger / Dr. Kreiter

IV-Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping- (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG) geschaffen wird und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Heimarbeitsgesetz 1960, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und das Betriebspensionsgesetz geändert werden (GZ: BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2016)

Sehr geehrte Damen und Herren!

die Industriellenvereinigung bedankt sich für die Übermittlung des gegenständlichen Begutachtungsentwurfs und erlaubt sich, hierzu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Entwurf im Allgemeinen:

Die Industriellenvereinigung hat bereits im Rahmen der letzten Novelle zum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz nachdrücklich auf die mit diesem Gesetz für seriös wirtschaftende Unternehmen verbundenen Schwierigkeiten hingewiesen. Zwar anerkennt die Industriellenvereinigung die Zielsetzung der Bekämpfung von echten Fällen von Lohndumping, die bestehenden gesetzlichen Regelungen verursachen jedoch für die Unternehmen in der Breite und im hohen Ausmaß zusätzliche Bürokratie. Der seit 1.1.2015 der verwaltungsbehördlichen Prüfung zu Grunde gelegte weite Entgeltmaßstab, die geltenden Strafsanktionen vor allem im Bereich der Fahrlässigkeitsdelikte, aber auch die neu eingeführten verschärften Haftungsbestimmungen, belasten österreichische Unternehmen unverhältnismäßig. Die Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen im Entsendungskontext ist äußerst ressourcen-, zeit- und kostenintensiv.

Vor diesem Hintergrund ist der Abbau von überzogenen Bestimmungen und Rechtsunklarheiten sowie die deutliche Verringerung von bestehenden Verwaltungshürden im LSD-BG aus Sicht der Industriellenvereinigung dringend geboten.

Die Industriellenvereinigung anerkennt zum gegenständlichen Begutachtungsentwurf die Intention, durch einen punktuell erweiterten Ausnahmekatalog und erste Schritte in Richtung eines Abbaus administrativer Hürden, eine stärker treffsichere und praxisgerechtere Anwendbarkeit der Regelungen zu erreichen. Dennoch spricht sich die Industriellenvereinigung vor dem Hintergrund der geschilderten praktischen Schwierigkeiten nachdrücklich dafür aus,

im vorliegenden Entwurf insbesondere auch nachfolgend angeführte Punkte noch zu berücksichtigen:

- Bisher nicht im Gesetzestext abgebildet wurden eine ausdrückliche **Ausnahmebestimmung für länger dauernde Schulungen**.
- Die in § 1 Abs 5 Z 8 vorgeschlagene **Entgeltgrenze** ist zu hoch angesetzt und sollte jedenfalls **abgesenkt** werden.
- Bezüglich § 1 Abs 6 (**Konzernthematik**) ist es dringend geboten, den engen Zeitraum von einem Monat je Kalenderjahr nochmals im Lichte der betrieblichen Bedürfnisse zu überdenken und mit größerer zeitlicher Flexibilität praxisgerechter auszugestalten.
- Gefordert wird auch ein **Strafbarkeitsentfall bei Abschluss eines arbeitsrechtlichen Vergleichs**.
- Auch eine Lösung hinsichtlich der geforderten **Rechtsklarheit bei der Strafnachsicht** im Sinne des bisherigen LSDB-G Erlasses des Sozialministeriums ist dringend notwendig.
- Aus Sicht der Industriellenvereinigung erforderlich sind darüber hinaus **Klarstellungen über die Reichweite des Begriffs „Lohnzahlungszeitraum“** sowie die **Akzeptanz der englischen Sprache** bei sämtlichen vorzulegenden Melde-, Lohn- und Sozialversicherungsunterlagen.

Weiters werden vor allem die im Begutachtungsentwurf vorgeschlagenen **verschärften Haftungsbestimmungen**, die **Anhebung der Strafhöhen** im Bereich der Meldevorschriften sowie die **Einschränkung des Montageprivilegs** von der Industriellenvereinigung klar **negativ** gesehen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass aus Sicht der Industriellenvereinigung **Vollzugsprobleme im Bereich der grenzüberschreitenden Entsendung** nicht auf inhaltliche Defizite der Entsenderichtlinie oder des LSD-BG zurückzuführen sind, sondern an der mangelhaften Durchsetzbarkeit bestehender Regeln im Ausland liegen, insbesondere der Unzulänglichkeiten in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Behörden im In- und Ausland. Aus diesem Grund fordert die Industriellenvereinigung den verstärkten Einsatz der verantwortlichen Ressorts ein, auf eine effiziente und rasche Zustellung und Vollstreckung auch in anderen Mitgliedstaaten hinzuwirken.

Zum Entwurf im Einzelnen:

ARTIKEL 1 – Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

1. Hauptstück: Allgemeine Bestimmungen

Ad § 1 (Geltungsbereich)

Zu Abs 1 Z 2 des § 1 wird unter Verweis auf die Materialien angeregt, auch im Gesetzestext explizit klarzustellen, dass nicht sämtliche, sondern nur **grenzüberschreitende** Arbeitskräfteüberlassungen dem Anwendungsbereich des LSD-BG unterliegen.

Zu Abs 5 des § 1:

Begrüßt wird, dass der Ausnahmenkatalog in **Abs 5** des § 1 erweitert und damit klargestellt wurde, dass in diesen Fällen keine Meldepflicht nach § 19 besteht und auch keine Lohnkontrolle stattfindet. Ausdrücklich befürwortet werden auch die dazu ausführenden allgemeinen Erläuterungen auf Seite 3, die darlegen, dass diese Ausnahmen nicht nur auf Fälle der

Dienstleistungsentsendung, sondern auch auf Fälle des grenzüberschreitenden Personaleinsatzes im Konzern zur Anwendung kommen.

Aus Sicht der Industriellenvereinigung ist allerdings erforderlich, dass die ausschließlich in den erläuternden Bemerkungen angeführte Ausnahmeregelung, wonach für den Fall, dass die unter in Abs 5 („Ausnahmekatalog“) angeführten Ausnahmetatbestände nicht zur Anwendung gelangen, unter Heranziehung des Kriteriums der **Konkurrenzierungsgefahr** (weder für inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch für inländische Unternehmen) das Vorliegen einer Entsendung im Einzelfall zu prüfen ist, ebenfalls eine explizite gesetzliche Verankerung erfährt. Vorgeschlagen wird dazu, den bestehenden Ausnahmekatalog nicht als taxative, sondern als demonstrative Liste auszugestalten. Damit könnten auch jene Fälle legistisch aufgefangen werden, in welchen die Tätigkeit der entsandten bzw. überlassenen Person keine tatsächliche Auswirkung auf den Arbeitsmarkt hat und damit auch keine Konkurrenz für österreichische Unternehmen und Arbeitskräfte besteht.

Kritisch ist anzumerken, dass mit dem aktuellen Entwurf der Ausnahmebestimmung (Arbeiten von geringem Umfang) in § 1 Abs 5 einzig Entsendungen (nicht auch Überlassungen) ausgenommen sind. Angeregt wird, für Unternehmen Lösungen zu finden, die es ihnen für einen effizienten grenzüberschreitenden Personaleinsatz ermöglichen, die in der Praxis aufgrund der Judikatur äußerst schwierige Abgrenzungsfrage, ob eine Entsendung oder Überlassung vorliegt, besser im betrieblichen Alltag bewältigen zu können.

Betreffend **Ziffer 1** ist festzuhalten, dass die Formulierung missverständlich und in der Praxis wenig praktikabel ist, weil nach dem Wortlaut auch die Vornahme von klassischen Annextätigkeiten, wie das Führen eines Telefonats oder das Aktenstudium im Vorfeld oder nach Abschluss des Verhandlungsgesprächs, nicht von der Aufnahme gedeckt sein könnten. Die Industriellenvereinigung regt an, dass im Gesetzestext nicht jegliche Dienstleistungserbringung ausgeschlossen ist, sondern dass als Abgrenzungskriterium zu prüfen ist, ob der Grund des Arbeitseinsatzes in Österreich primär aufgrund einer geschäftlichen Besprechung erfolgt. Ist der Grund des grenzüberschreitenden Arbeitseinsatzes eine geschäftliche Besprechung, sind auch allfällige damit in Zusammenhang stehende Annextätigkeiten miterfasst.

Zu **Ziffer 2**: Österreichische Unternehmen legen großen Wert auf **betriebliche Weiterbildung**. Begrüßt wird daher die explizite Ergänzung des Tatbestands um die Teilnahme an Vorträgen – neben den bisher bereits erwähnten Seminaren. Zu betonen ist allerdings, dass es sich bei betrieblichen Schulungen nicht nur um kurzfristige Theorievorträge und -seminare, sondern auch um längere, praxisnahe Schulungsprogramme handelt. Im Sinne des bestehenden Erlasses des Sozialministeriums (insbesondere Randziffer 26) ist daher aus Sicht der Industriellenvereinigung auch auf gesetzlicher Ebene explizit klarzustellen, dass **länger dauernde Schulungen** vom Anwendungsbereich des LSD-BG ausgenommen sind. Eine derartige gesetzliche Klarstellung würde den Unternehmen Rechtssicherheit bringen und dadurch auch die Bereitschaft der Betriebe steigern, in längerfristige Schulungsprogramme zu investieren. Damit wird nicht nur ein wichtiger Beitrag zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Arbeitskräfte, sondern auch zur langfristigen Sicherung des Forschungs- und Innovationsstandortes Österreich geleistet und werden Arbeitsplätze nachhaltig in Österreich gesichert.

Zu **Ziffer 5** ist festzuhalten, dass die neu gewählte Abgrenzung von kulturellen Veranstaltungen, die von dieser Ausnahmebestimmung erfasst sind, nicht eindeutig erscheint. Diese lässt zusätzliche Rechtsunsicherheiten, die sich als unverhältnismäßig zum erwarteten Prüfungsaufwand darstellen, befürchten.

Die Aufnahme der **Ziffer 8 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in international tätigen Konzernen oder Unternehmen, die eine bestimmte monatliche Bruttoentlohnung erhalten**, wird dem Grunde nach ausdrücklich begrüßt. Positiv gesehen wird insbesondere, dass als Beurteilungskriterium einzig auf eine Entgeltgrenze abgestellt wird, was für die administrative Handhabbarkeit der Ausnahme praxisgerecht erscheint. Inhaltlich spricht sich die Industriellenvereinigung jedoch bei Ziffer 8 dafür aus, die **gewählte Höhe** der erforderlichen monatlichen Bruttoentlohnung von durchwegs mindestens 125 vH des Dreißigfachen der Höchstbeitragsgrundlage für den Kalendertag gemäß § 108 Abs 3 ASVG (dies bedeutet für das Jahr 2016 eine Entgeltgrenze von EUR 6.075) nochmals zu überdenken und **jedenfalls abzusenken**. Zudem wird vorgeschlagen, den unbestimmten Rechtsbegriff „durchwegs“ durch den Terminus „durchschnittlich“ zu ersetzen. Dadurch würde eine leichtere Berechnung der Entgelthöhe – unabhängig von bestehenden unterschiedlichen Eigenheiten von Entgeltsystemen unterschiedlichster Ländern – ermöglicht werden. Darüber hinaus wird angemerkt, dass im Sinne einer Vermeidung von Inländerdiskriminierung, auch heimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab derselben Entgelthöhe vom Anwendungsbereich des LSD-BG ausgenommen werden müssen.

Die Aufnahme der **Ziffer 9 (universitäre Aus- und Weiterbildungsprogramme)** wird ebenfalls für sinnvoll erachtet.

Zu Abs 6 des § 1:

Von besonderer Bedeutung ist die neu geschaffene **Ausnahmeregelung für den grenzüberschreitenden Personaleinsatz im Konzern**, denn das heutige Wirtschaftsleben ist globaler denn je. Konzerne nutzen das vorhandene unternehmensinterne Wissen, Technologie und Humanressourcen über die Ländergrenzen hinweg intensiver als je zuvor. Dies hat auch einen enormen Einfluss auf die Art und Weise, wie Belegschaften und Projektteams weltweit zusammengestellt, organisiert und koordiniert werden. Auch ein steigender Fachkräftemangel in bestimmten Branchen und Märkten erfordert von Unternehmen und Belegschaften zusätzliche Flexibilität im Arbeitsprozess.

In einer globaler werdenden Wirtschaftswelt werden daher zunehmend Auslandsarbeitsersätze, vor allem kürzere, immer mehr. Neue Formen der globalen Mobilität als Reaktion auf geschäftliche Anforderungen und länderübergreifende Teamorganisationen sind am Vormarsch, projektspezifische Kooperationen innerhalb eines Konzerns über Sparten, Produkte, Forschungsbereiche und Märkte hinweg sind eine Selbstverständlichkeit in der täglichen Arbeit geworden.

Die Entscheidung des Begutachtungsentwurfs auf diese neuen Entwicklungen des Wirtschaftslebens Rücksicht zu nehmen, wird daher ausdrücklich begrüßt und hat für die Industrie eine zentrale Bedeutung. Positiv zu beurteilen ist ferner, dass der Entwurf im Rahmen der unionsrechtlichen Möglichkeiten im Bereich des grenzüberschreitenden Personaleinsatzes im Konzern die Abgrenzung von Entsendung und Überlassung nicht als Entscheidungskriterium heranzieht. Im Lichte einer weltweit vernetzten Wirtschaft ist es im Zusammenhang mit dieser Regelung jedenfalls notwendig, sicherzustellen, dass der grenzüberschreitende Einsatz von im Konzern überlassenen Arbeitskräften zur Erfüllung von externen Aufträgen möglich ist.

Die **zeitlich im Begutachtungsentwurf gewählte Beschränkung auf einen Monat pro Kalenderjahr** ist für die betriebliche Praxis allerdings zu eng. Ein weiterer Abbau von bürokratischen und administrativen Hürden ist vielmehr erforderlich, insbesondere ist eine Lockerung des Bezugszeitraums hinsichtlich der Einmonatsfrist pro Kalenderjahr notwendig. Dringend angeregt wird daher, die Wortfolge „je Kalenderjahr“ zu streichen. Auch eine bessere Kompatibilität mit steuerrechtlichen Regelungen wird angeregt.



Inhaltlich nicht nachvollziehbar ist weiters die gewählte Formulierung betreffend **Projektarbeit**. Sinnvoller wäre es, diese Formulierung zu vereinfachen und anstatt „administrative Belange der Projektarbeit“ einfach nur den Ausdruck „Projektarbeit“ zu verwenden. Auch der formale Ausschluss von Unternehmen, bei denen **Überlassungen zum Betriebszweck** des überlassenden Unternehmens gehört, ist aus Sicht der Industrie nicht praxisgerecht. Zudem wird hinsichtlich des Anwendungsbereichs der Ausnahme dringend angeregt, schlicht auf den Terminus „**Fachkraft**“ statt „besondere Fachkraft“ abzustellen, weil je nach Branche und Unternehmen die in einem Konzern entscheidenden Kenntnisse und Fachwissen stark variieren können.

Abschließend sei allgemein angeregt, dass auch im Bereich der Ausländerbeschäftigung eine entsprechende Vereinfachung von Meldepflichten im Ausländerbeschäftigungsgesetz angedacht werden sollte. Ein kohärentes System von Voraussetzungen für Konzernentsendungen und -überlassungen wäre zur Sicherung von Österreich als Arbeits- und Wirtschaftsstandort sehr wünschenswert. Eine Vereinfachung der Bewilligungspflichten für konzerninterne Entsendungen und Überlassungen aus Nicht-EU-Staaten bis zu einem vergleichbaren Zeitraum entsprechend der Ausnahme in § 1 Abs 6 LSD-BG wird daher angeregt.

Ad § 2 (Wahrer wirtschaftlicher Gehalt – Beurteilungsmaßstab)

Zu § 2 Abs 3 sei angemerkt, dass die Umschreibung des Entsendebegriffs des LSD-BG aus Sicht der Industriellenvereinigung in einem Spannungsfeld zur Entsenderichtlinie 96/71/EG steht.

Auch der Mehrwert der sonstigen neu geschaffenen Bestimmung ist nicht erkennbar.

2. Hauptstück: Arbeitsrechtliche Ansprüche und Maßnahmen zu ihrem Schutz

1. Abschnitt: Arbeitsrechtliche Ansprüche

Ad § 3 (Anspruch auf Mindestentgelt)

Wie im bisherigen § 7b AVRAG bleibt im neu formulierten § 3 die Frage offen, wie die Anwendung eines Kollektivvertrags bei einer Entsendung ermittelt werden soll. Die Neuregelung dieses Themenkomplexes sollte zum Anlass genommen werden, Rechtsklarheit in dieser Frage zu schaffen. Erwogen werden sollte insbesondere, verbesserte Auskunftsrechte für grenzüberschreitend tätige Unternehmen zu schaffen, die aufgrund ihres Unternehmenssitzes keine verpflichtende Mitgliedschaft bei einem österreichischen Arbeitgeberverband haben.

Zu Abs 5 des § 3 (Montageprivileg):

Die Klarstellung, dass vom Montageprivileg – neben den Montagearbeiten, Arbeiten zur Inbetriebnahme und den damit verbundenen Schulungen und Reparaturarbeiten – auch **Servicearbeiten** erfasst sind, wird begrüßt.

Nicht nachvollziehbar ist, warum das Montageprivileg, das bereits durch die letzte Novelle massiv eingeschränkt wurde, nun noch stärker in seinem Anwendungsbereich begrenzt werden soll. Abgelehnt wird die Einschränkung des Montageprivilegs auf „**technische**“ **Anlagen**. Diese Änderung würde in erster Linie Abgrenzungsfragen aufwerfen und steht nach Ansicht der Industriellenvereinigung in keinem Verhältnis zum erwarteten Mehraufwand, mit dem Unternehmen dadurch konfrontiert sein könnten. Auch die Beschränkung auf die Lieferung „von im Ausland durch den Arbeitgeber gefertigten Anlagen“ wird negativ gesehen. Vor allem in Konzernkontexten ist zu befürchten, dass im Falle einer verzweigten gesellschafts-

rechtlichen Struktur des Konzerns die Rechtsträger zwischen Lieferanten und Produzenten auseinanderfallen können. Diese Fälle sollten aber jedenfalls erfasst sein.

Ad § 7

Zur Bestimmung „Informationsverpflichtungen der Kollektivvertragsparteien“ ist festzuhalten, dass der Verweis in den Materialien richtigerweise auf § 7b Abs 7 AVRAG anstatt auf § 7b Abs 8 AVRAG lauten müsste.

Generell ist anzumerken, dass die Publikationsvorschriften eines Kollektivvertrags in Zusammenschau mit den Regelungsinhalten im ArbVG zu lesen sind. Diesbezüglich sei angeregt, dass die nach wie vor in § 14 ArbVG für die vertragsschließenden Parteien kostenpflichtige vorgesehene Kundmachungspflicht von Kollektivverträgen im Amtsblatt zur Wiener Zeitung gestrichen werden sollte.

2. Abschnitt: Haftungsbestimmungen

Ad § 8 (Haftung für Entgeltansprüche gegen Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat)

In den dazugehörigen Materialien muss der Verweis dazu richtigerweise auf § 7a Abs 2 AVRAG anstatt auf § 7b Abs 2 AVRAG lauten. Inhaltlich ist zuzugestehen, dass der Entwurf an dieser Stelle zwar ausschließlich schon bisher geltendes Recht transformiert. Dies macht die Regelung aus Sicht der Industrie jedoch nicht praxistauglicher. Vielmehr wird angeregt, das Hauptproblem der Gesamtschuldnerschaft, nämlich die Frage der Tragung des Aufwandes im Innenverhältnis – § 896 ABGB sieht eine Aufteilung der Kosten nach Köpfen vor –, zu überdenken.

Ad § 9 (Besondere Haftungsbestimmungen für den Baubereich)

Nach dem Begutachtungsentwurf soll der Auftraggeber künftig als Bürge und Zahler für auf Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag beruhende Mindestentgeltansprüche der entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seines Auftragnehmers für Arbeitsleistungen im Rahmen der Beauftragung von Bauarbeiten im Sinne des vorgeschlagenen § 3 Abs 6 LSD-BG in Österreich haften. Der Auftraggeber, der selbst nicht Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten ist, haftet nur dann, wenn er vor der Beauftragung von der Nichtzahlung des Entgelts wusste oder diese aufgrund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand.

Festzuhalten ist, dass die gewählte Haftungsregelung sehr weitgehend ist. Zu befürchten ist, dass vor allem für gutgläubige Auftraggeber durch die Neuregelung ein zusätzliches wirtschaftliches Drohpotential entsteht.

Befürwortet wird, dass diese Regelung im Sinne der Umsetzung des Art 12 Abs 2 RL 2014/67/EU sich ausschließlich auf grenzüberschreitende Sachverhalte beschränkt.

Im Lichte der geführten Vorgespräche auf Bausozialpartnerebene kritisch angemerkt sei, dass die gewählte Frist von acht Wochen § 9 Abs 2 Z 1 lang erscheint. Stattdessen wird eine Frist von sechs Wochen angeregt.

Ad § 10 (Haftung des Generalunternehmers für Entgeltansprüche gegen Auftragnehmer mit Sitz in einem EU- oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft)

Bei § 10 LSD-BG handelt es sich um eine Weiterentwicklung der Haftungsbestimmung des bisherigen § 7c AVRAG. Bei der geplanten Neuregelung wird einerseits die Haftung des Generalunternehmers auf die rechtswidrige Weitergabe von Arbeiten im Bereich des öffentlichen Vergaberechts eingeschränkt, andererseits das Ausmaß der Haftung des Generalunternehmens verschärft.

Eine **Generalhaftungsregelung**, wie nunmehr in § 10 LSD-BG angedacht, ist europarechtlich nicht zwingend geboten. Zur Verhinderung von Wettbewerbsnachteilen für die österreichische Wirtschaft, wird der weitere geplante Ausbau der Haftungsregelung, insbesondere die Ausweitung der Generalunternehmerhaftung von einer Haftung als gewöhnlicher Bürge auf eine Haftung als Bürge und Zahler, negativ gesehen. Aus Sicht der Industriellenvereinigung überwiegen die in den erläuternden Bemerkungen angeführten Gründe für die Verschärfung, nämlich eine verbesserte Generalprävention sowie ein erhöhtes Rechtsschutzinteresse, nicht die drohenden Wettbewerbsnachteile für den österreichischen Arbeits- und Wirtschaftsstandort. Auch lässt die Regelung offen, ob der öffentliche Auftraggeber in den Ausschreibungsbestimmungen (mittels vertraglicher Regelungen) den Regress im Innenverhältnis anders als im ABGB vorgesehen, festlegen kann.

3. Abschnitt: Maßnahmen zum Schutz arbeitsrechtlicher Ansprüche

Ad § 12 (Erhebungen der Abgabenbehörden)

Die Kontrollbefugnis der Abgabenbehörden umfasst auch die Möglichkeit, die Übermittlung von Unterlagen zu fordern. Nicht nachvollziehbar sind die Ausführungen der erläuternden Bemerkungen, wonach die Frist für die Übermittlung der Unterlagen im Rahmen dieser Novelle erstreckt werden soll. Bereits nach geltender Rechtslage in § 7f Abs 1 Z 3 AVRAG sind Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweifolgenden Werktags abzusenden. Gerade bei größeren Unternehmensstrukturen erscheint aus Arbeitgebersicht diese Vorlagefrist sehr knapp bemessen und sollte diese gegebenenfalls den betrieblichen Bedürfnissen entsprechend weiter angepasst werden.

Ad § 13 (Kompetenzzentrum LSDB)

Begrüßt wird die sprachliche Klarstellung in § 13 Abs 4 Satz 4 LSD-BG, wonach künftig nicht mehr auf das Wort „Überzahlungen“, sondern auf den Terminus „**Zahlungen**“ Bezug genommen wird. Damit wird die Intention des Erlasses, derzufolge sämtliche Zahlungen, die der AN erhalten hat, unabhängig von der jeweiligen Rechtsgrundlage und einer spezifischen Zuordnung der Überzahlung zu einem bestimmten Entgeltbestandteil, in die Gesamtbetrachtung miteinbezogen.

Kritisch gesehen wird allerdings, dass nach wie vor für diese Betrachtung auf den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum abgestellt wird. Aus Sicht der Industriellenvereinigung zu streichen ist daher die Wortfolge „**im gleichen Lohnzahlungszeitraum**“, damit auch im Gesetzeswortlaut explizit klargestellt ist, dass die Judikatur des OGH, welche insbesondere bei Überstundenpauschalen eine Jahresdurchrechnung vorsieht, auch im Anwendungsbereich des LSD-BG uneingeschränkt zur Anwendung kommt.

Aus Arbeitgebersicht sinnvoll ist, dass das Kompetenzzentrum künftig die Kollektivvertragsparteien nicht nur wie bisher zur Ermittlung der Lohneinstufung nach Maßgabe des jeweili-

gen Kollektivvertrags, sondern allgemein zu Entgeltfragen anhören kann bzw diese bei begründeten Einwendungen des Arbeitgebers anzuhören hat. Da verwaltungsbehördliche Vollzugsorgane teilweise bereits Probleme haben, den „korrekten“ Kollektivvertrag festzustellen, wird angeregt, nicht auf die Kollektivvertragsparteien als solche, sondern allgemeiner auf die zuständigen Interessenvertretungen der AG- und AN-Seite abzustellen, damit auch Fragen der Anwendbarkeit eines Kollektivvertrags geklärt werden können.

Aus Gründen der Rechtssicherheit für in Österreich agierende Unternehmen fordert die Industriellenvereinigung überdies, in den Gesetzestext eine dem Erlass des Sozialministeriums entsprechende **Regelung betreffend die Beurteilungskriterien einer geringen Unterschreitung** gemäß § 13 Abs 6 Z 1 LSD-BG aufzunehmen. Im Detail nähere Ausführungen finden sich dazu unter § 29 LSD-BG.

Ad § 14 (Feststellung von Übertretungen durch den Träger der Krankenversicherung)

Der Verweis in den erläuternden Bemerkungen im letzten Absatz zu § 14 muss korrekterweise „§ 29 LSD-BG“ anstatt „§ 29i LSD-BG“ lauten.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit mit Behörden anderer Staaten

Ad § 18 (Informationsverpflichtung von Arbeitgebern mit Sitz im Inland)

Die in § 18 LSD-BG vorgesehene Informationsverpflichtung von Unternehmen soll nicht zu einem vermehrten bürokratischen Aufwand für Unternehmen führen. Daher plädiert die Industriellenvereinigung dafür, direkte Auskunftersuchen an Unternehmen nur durchzuführen, wenn die Information keinesfalls auf anderem Wege erreicht werden kann.

5. Abschnitt: Formelle Verpflichtungen bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz

Ad § 19 (Meldepflicht bei Entsendung oder Überlassung aus einem EU- oder EWR Mitgliedstaat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft)

Zu § 19 Abs 1:

Ausdrücklich begrüßt wird die Entscheidung, dass die bisherige Verpflichtung, die Entsendung oder Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme der ZKO zu melden, entfällt. Positiv gesehen werden die Erleichterungen hinsichtlich der Erstattung der Entsendemeldung, wie etwa die Rahmen- und Sammelmeldung. Nähere Kommentierung siehe § 19 Abs 5 und 6 LSD-BG.

Angesichts der hohen Strafdrohungen bei Meldeverstößen ist es aus Sicht der Industriellenvereinigung darüber hinaus notwendig, zu hinterfragen, inwieweit die Anwendung des vollen Sanktionsregimes bei bloß kurzfristig verspäteten oder geringfügig nachträglich eingebrachten Meldungen für den Fall, dass eine Nachmeldung noch vor Betretung durch eine Behörde erfolgt, tatsächlich sinnvoll ist. Ein abgestuftes Sanktionsregime erschiene aus Sicht der Industriellenvereinigung geeigneter.

Zu § 19 Abs 3 und 4:

Sowohl die Entsende- als auch die Überlassungsmeldung an die Zentrale Koordinationsstelle waren bereits in der Vergangenheit sehr ausführlich ausgestaltet. Durch die geplante Novelle ist ein weiterer Ausbau dieser Formulare geplant. Im Falle der Beibehaltung eines derart „langen“ Meldeformulars für einen grenzüberschreitenden Personaleinsatz spricht sich die Industriellenvereinigung für eine Reduktion der im Falle einer Lohnkontrolle vorzulegenden sonstigen Dokumente aus. Insbesondere ist nicht erkennbar, weshalb bei Angabe sämt-



licher Informationen zum österreichischen Arbeitseinsatz, inklusive detaillierte Lohneinstufung und Art der Verwendung, zusätzlich auch der Arbeitsvertrag bereitzuhalten ist.

Zudem ist nicht nachvollziehbar, weshalb in § 19 Abs 3 Z 9 LSD-BG und § 19 Abs 3 Z 7 LSD-BG nicht sämtliche Fälle des § 21 Abs 2 LSD-BG genannt werden. Abgesehen von einer Zweigniederlassung, können auch in einer Tochter- oder Muttergesellschaft sowie bei einem in Inland niedergelassenen berufsmäßigen Parteienvertreter Melde- und Lohnunterlagen bereitgehalten werden.

Betreffend Z 8 regen wir an, dass im Falle von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der bzw. die Zielorte bzw. Entladeorte als Ort der Beschäftigung gelten.

Zu § 19 Abs 5:

Angeregt wird, den Einschub „in Erfüllung eines Dienstleistungsvertrages oder Dienstverschaffungsvertrages“ in Abs 5 des § 19 LSD-BG zu streichen. Gerade in Konzernkonstellationen kann es z.B. aus steuerrechtlichen Gründen geboten sein, dass keine Dienstleistungs- oder Dienstverschaffungsverträge abgeschlossen werden. Nach dem aktuellen Wortlaut bestünde die Möglichkeit, Rahmenmeldungen zu erstatten, in diesen Fällen nicht. Auch für längere durchgehende Arbeiten im Konzern soll die Möglichkeit von **Rahmenmeldungen** bestehen. Zudem wäre eine längere Frist, etwa von sechs Monaten, für die eine Rahmenmeldung abgegeben werden kann, erforderlich.

Begrüßt wird die Klarstellung in den erläuternden Bemerkungen, dass nach Ablauf des Zeitraums von drei Monaten – bei Erfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen – neuerlich eine Rahmenmeldung erstattet werden kann.

Zu § 19 Abs 6:

Begrüßt wird die Möglichkeit der Meldung eines Mehrfacheinsatzes in Form einer so genannten **Sammelmeldung**.

Ad § 21 (Bereithaltung von Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und behördlicher Genehmigung)

Zu § 21 Abs 1:

Im Hinblick auf bisherige Rechtsunsicherheiten im Betriebsalltag und im Lichte der im Falle einer Verletzung drohenden Geldstrafen, wird die Intention des Begutachtungsentwurfs, die geltende Regelung des § 7b Abs 5 AVRAG grundlegend zu überarbeiten, begrüßt. Gerade hinsichtlich der Ausstellung von A1/E101-Bescheinigungen ist erfreulich, dass künftig nicht mehr nur ausdrücklich auf diese beiden Formulare abgestellt wird, sondern auch eine zeitgerecht beantragte A1/E101-Bescheinigung in Kombination mit anderen Dokumenten der Nachweispflicht einer bestehenden Sozialversicherung Genüge tun kann.

Weder nachvollziehbar noch praxisgerecht ist allerdings die weiterhin ausschließliche Möglichkeit, deutschsprachige Unterlagen (ausgenommen Arbeitsvertrag) vorzulegen. Entsprechend der nach Art 9 Abs 1 lit a der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie geltenden Bestimmung, wonach Dokumente entweder in (einer) der Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedsstaats „oder in (einer) anderen von dem Aufnahmemitgliedstaat akzeptierten Sprache(n)“ vorgelegt werden können, spricht sich die Industriellenvereinigung dafür aus, dass **sämtliche Melde-, Lohn- und Sozialversicherungsdokumente** (und nicht nur wie im vorliegenden Begutachtungsentwurf der Arbeitsvertrag) **auch in englischer Sprache** vorgelegt werden können. Dies trifft insbesondere auf § 21 Abs 1 Z 1 (Unterlagen über die Anmeldung des/der Arbeitnehmers/in zur Sozialversicherung) zu, weil evident ist, dass ein ausländischer Sozialversicherungsträger, der nicht zeitgerecht das Sozialversicherungsdokument

E101 oder A1 ausgestellt hat, wohl kaum (ausgenommen jene Länder, wo Deutsch als Amtssprache gilt) eine Bestätigung über diese Tatsache in deutscher Sprache aushändigt. Bei der gewählten Gesetzesformulierung ist daher zu befürchten, dass Unternehmen unter Umständen ein gesetzkonformes Verhalten nicht möglich ist. Dies ist vor dem Hintergrund der drohenden verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen bedenklich und sollte daher entsprechend angepasst werden.

Zu § 21 Abs 2:

Im vorliegenden Begutachtungsentwurf ist in § 21 Abs 2 Z 4 LSD-BG vorgesehen, dass die Unterlagen bis zum Ablauf des folgenden Werktages zu übermitteln sind. Die Frist von einem Werktag ist problematisch und sollte auf eine Frist von zwei bis drei Werktagen ausgedehnt werden.

Ad § 22 (Bereithaltung von Lohnunterlagen)

Unternehmen sind vielfach global tätig. Oft wird daher mittlerweile **Englisch** als gemeinsame Arbeits- und Unternehmenssprache verwendet. Aus diesem Grund sollte es auch im Rahmen des LSD-BG ermöglicht werden, Dokumente in englischer Sprache vorzulegen. Die erstmals im Entwurf vorgesehene Option, ein Dokument, konkret den Arbeitsvertrag, in englischer Sprache vorlegen zu können, wird ausdrücklich begrüßt.

Wenngleich positiv zu bemerken ist, dass der Begutachtungsentwurf erstmals die Möglichkeit der Vorlage des Arbeitsvertrags in englischer Sprache vorsieht, ist festzuhalten, dass aus Sicht der Industriellenvereinigung die Vorlage des Arbeitsvertrags im Rahmen des LSD-BG generell als bürokratische Belastung für Unternehmen eingestuft wird, weil die aus dem Arbeitsvertrag ableitbaren Informationen für die Lohnkontrolle ohnehin bereits auf Basis der Entsendemeldung bekannt sind. Mit anderen Worten: aufgrund der extensiven Meldepflichtung gemäß § 19 LSD-BG sind den prüfenden Behörden ohnehin bereits alle notwendigen Informationen für eine Lohn- und Sozialdumpingkontrolle auf Basis der Entsendemeldung bekannt. Die doppelte Anforderung von Informationen zu Gehaltseinstufungen und der beruflichen Verwendung einer Arbeitskraft durch eine Meldung gemäß § 19, als auch die Vorlage eines Arbeitsvertrags oder Dienstzettels, bringt keinen Mehrwert, belastet aber Unternehmen. Daher ist aus Sicht der Industriellenvereinigung die Vorgabe den Arbeitsvertrag bei einem grenzüberschreitenden Personaleinsatz bereitzuhalten im Gesetz ersatzlos zu streichen.

Ad § 23 (Ansprechperson) und § 24 (Verantwortliche Beauftragte)

Nach Art 9 der RL 2014/67/EU können Mitgliedstaaten ausgewählte Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen im Inland vornehmen. Eine verpflichtende Durchführung sämtlicher Maßnahmen ist nicht vorgesehen. Die nationale Entscheidung – zusätzlich zum bereits bestehenden Institut des verantwortlichen Beauftragten ergänzend auch die Funktion der Ansprechperson zu schaffen – erscheint aus Sicht der Industrie vor dem Hintergrund der bereits ohnehin bestehenden zahlreichen bürokratischen Vorschriften fragwürdig.

6. Abschnitt: Strafbestimmungen, Untersagung der Dienstleistung und Evidenz über Verwaltungs(straf)verfahren

Ad § 26 (Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung oder Überlassung)

Angesichts der Tatsache, dass Österreich bereits heute eines der strengsten Vollzugsregime im Bereich des Lohn- und Sozialdumpings besitzt, ist nicht nachvollziehbar, weshalb in § 26



LSD-BG weitere Strafverschärfungen vorgenommen werden sollen. Anstatt materielle Bestimmungen zu verschärfen oder neue zu schaffen, sollte von behördlicher Seite her vielmehr auf eine bessere tatsächliche staatsübergreifende Zusammenarbeit gesetzt werden.

Die geplante Anhebung des Strafausmaßes von einer Geldstrafe in Höhe von EUR 500 – 5.000, im Wiederholungsfall von EUR 1.000 bis 10.000 (vgl § 7b Abs 8 AVRAG), auf nunmehr EUR 1.000 bis 10.000 bzw. im Wiederholungsfall von EUR 2.000 bis 20.000 in § 26 Abs 1 LSD-BG, wird daher von der Industriellenvereinigung abgelehnt. Keine Zustimmung findet ferner die geplante Verschärfung in § 26 Abs 2 LSD-BG, wonach die Strafe künftig für jeden/jede betroffene Arbeitnehmer/in zu verhängen ist. Nicht nachvollziehbar ist weiters, dass die Strafverschärfung in § 26 Abs 1 Z 2 LSD-BG von Wissentlichkeit auf Vorsatz in den erläuternden Bemerkungen gänzlich unkommentiert blieb.

Zudem sei darauf hingewiesen, dass vor dem genannten Strafhintergrund im Falle einer verspäteten oder nachträglichen Meldung vor Betretung durch eine Behörde ein anderes, jedenfalls ein niedrigeres Strafregime zur Anwendung kommen sollte.

Ad § 29 (Unterentlohnung)

Zu § 29 Abs 1:

Gestrichen werden sollte überdies die Wortfolge „**im gleichen Lohnzahlungszeitraum**“, zumal die Judikatur des OGH insbesondere bei **vertraglichen** Überstundenpauschalen eine Jahresdurchrechnung vorsieht und diese Bestimmung die bisherige Judikatur des OGH zu konterkarieren droht. Diese Änderung wäre auch im Lichte des neu gefassten § 34 Abs 4 ASVG sinnvoll. Im ASVG ist eine Sechsmonatsfrist für die Korrektur vorgesehen. § 34 Abs 4 ASVG idF Meldepflicht-Änderungsgesetz (BGBl I Nr 79/2015) lautet:

§ 34 (4) ASVG: Berichtigungen der Beitragsgrundlagen können – wenn die Beiträge nicht durch den Träger der Krankenversicherung nach § 58 Abs. 4 dem Beitragsschuldner/der Beitragsschuldnerin vorgeschrieben werden – innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Beitragsgrundlagenmeldung gilt, ohne nachteilige Rechtsfolgen vorgenommen werden. Kann die Sechsmonatsfrist nach Art und Umfang der Entgeltberechnung nicht eingehalten werden, so ist die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung bis zum 15. des Folgemonats nach Wegfall des Meldehindernisses ohne nachteilige Rechtsfolgen zu erstatten.

Zu § 29 Abs 3:

Begrüßt wird die gesetzliche Klarstellung, dass die Bezirksverwaltungsbehörden Verfahren zu unterbrechen haben, wenn ihre Entscheidung von der Beantwortung einer **Vorfrage im Sinne des § 38 AVG** abhängt.

Negativ festzuhalten ist, dass die **Berücksichtigung von Vergleichen** keinen Eingang in den Begutachtungsentwurf gefunden hat. Erforderlich ist, dass zumindest eine Regelung aufgenommen wird, wonach bei Abschluss von gerichtlichen Vergleichen die Strafbarkeit nach dem LSD-BG entfällt. Darüber hinaus wäre auch die Aufnahme von außergerichtlichen Vergleichen sinnvoll. Dies ist für die Praxis extrem wichtig, weil ansonsten Vergleiche nicht mehr abgeschlossen werden. Das Fehlen einer derartigen Bestimmung ist vor allem deswegen nicht nachvollziehbar, als in solchen Fällen die Verwaltungsstrafbehörde wegen des Grundsatzes der materiellen Wahrheit gerade jenen Sachverhalt ermitteln müsste, den die Parteien vergleichen.

Wenn die Entgeltzahlung vor Einschreiten der Behörde vollständig erfolgt ist, soll unabhängig vom Grad des Verschuldens und dem Ausmaß der Unterentlohnung jedenfalls Straflo-

sigkeit vorliegen. Der Passus „und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen“ ist daher zu streichen.

Eine verbesserte **Rechtsklarheit** ist aus Sicht der Unternehmen auch hinsichtlich der **Voraussetzungen einer Strafnachsicht** dringend erforderlich. Das Gesetz spricht im aktuellen Begutachtungsentwurf wieder lediglich allgemein von der Notwendigkeit einer „**geringfügigen Unterschreitung**“. In der Praxis gibt es aufgrund abweichender verwaltungsstrafrechtlicher Entscheidungen zum Altrecht große Unsicherheit, inwieweit man sich auf den im Zuge der letzten Gesetzesnovelle ergangenen Erlass auch in einem Verwaltungsstrafverfahren erfolgreich berufen kann. Angesichts der bisherigen Judikatur des VwGH droht die Gefahr, dass eine Bezugnahme auf den Erlass wirkungslos bleibt. Die betreffend die Strafnachsicht in den LSD-BG Richtlinien 2015 ausgeführten Klarstellungen sollten daher dringend in das LSD-BG eingefügt werden. Es wird als notwendig erachtet, vor allem die entsprechende Grenze von 10 Prozent, die im Zuge des ASRÄG 2014 seitens BMASK zugesichert wurde, auch im Gesetz zu verankern.

Generell sind zum gewählten **Strafregime** folgende Punkte anzumerken:

Nicht nachvollziehbar angesichts des geltenden Kumulationsprinzips im Verwaltungsstrafrecht ist vor allem die Beibehaltung der Entscheidung des Gesetzgebers, die Unterentlohnung von mehr als drei Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern dem Grunde nach, ohne Beachtung weiterer Faktoren, strenger zu bestrafen. Der Strafraum beträgt 1.000 bis 10.000 EUR je AN; wenn mehr als 3 AN betroffen sind, droht eine Verwaltungsstrafe von 2.000 bis 20.000 EUR je AN. Diese Verdoppelung ist überschießend. Daher ist aus Sicht der Industriellenvereinigung ein Nachdenken über eine Strafverschärfung der falsche Weg; das österreichische System ist in seiner Detailliertheit und Schärfe bereits nach der aktuellen Rechtslage europaweit einzigartig. Stattdessen wird angeregt, Überlegungen anzustellen, die verwaltungsbehördliche Strafbarkeit wegen „Lohndumping“ über einer bestimmten Entgeltgrenze (etwa ab Überschreiten der Höchstbeitragsgrundlage) generell abzuschaffen. Die Nichteinbeziehung bestimmter Arbeitnehmergruppen in den Geltungsbereich eines Gesetzes oder in ein Sanktionsregime ist der Rechtsordnung grundsätzlich bekannt (z.B. leitende Angestellte sind aus dem Arbeitszeitgesetz ausgenommen) und sollte daher auch für den Anwendungsbereich des LSD-BG nochmals geprüft werden. Wenn trotz allem das Strafausmaß beibehalten werden sollte, dann sollte anstatt über die Anzahl der Personen vielmehr über andere Parameter nachgedacht werden. Zu überlegen könnte etwa die Orientierung an der Höhe der Unterentlohnung sein. Zudem sei bei dieser Gelegenheit nochmals angemerkt, dass die Industriellenvereinigung die aufgrund des LSD-BG geltenden langen Strafbarkeitsverjährungsfristen kritisch sieht, weil diese mit den geltenden arbeitsrechtlichen Verfallsfristen im Widerspruch stehen.

Ad § 34 (Zahlungsstopp – Sicherheitsleistung)

Unter Bezugnahme auf unsere Ausführungen zu §§ 21 und 22 LSD-BG wird die explizite Klarstellung in § 34 Abs 4, dass nur deutschsprachige Dokumente vorgelegt werden dürfen, kritisch gesehen.

Ad § 35 (Evidenzregister)

Nicht geteilt wird die Auffassung, dass § 7n Abs 4 letzter Satz AVRAG sich bisher nur auf Auskünfte betreffend öffentliche Auftraggeber bezogen hat. Insoweit wird auch die im Begutachtungsentwurf vorgeschlagene Bezugnahme auf diesen Satz lediglich im Abs 5 und nicht auch im Abs 4 nicht geteilt. Die in Abs 3 2. Satz vorgesehene Ausdehnung der Frist von einem auf drei Jahre nach dem Ablauf des Zeitraumes der Untersagung wird kritisch gesehen.



3. Hauptstück: Durchsetzung von Maßnahmen zum Schutz arbeitsrechtlicher Ansprüche bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Das derzeit in Geltung stehende Lohn- und Sozialdumpingregime umfasst eine Vielzahl von Vorschriften, um unlauterem Wettbewerb durch Lohndumping zu begegnen. Für den Vollzug dieser Vorschriften, insbesondere für die Zustellung von Dokumenten und für die Durchsetzung der wegen Unterentlohnung verhängten Geldstrafen im Ausland, fehlte bisher jedoch ein hinreichend wirksamer Rechtsrahmen. Mit der Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie erfolgt die Schaffung sowohl grundlegender Bestimmungen über Inhalte und Vorgangsweisen einer grenzüberschreitenden behördlichen Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten als auch für die grenzüberschreitende Zustellung und Vollstreckung behördlicher Entscheidungen im Falle von Lohndumping. Um ein erfolgreiches europaweites Wirtschaften zu gewährleisten, ist erforderlich, dass auch die anderen Mitgliedstaaten entsprechende nationale Umsetzungsmaßnahmen zeitgerecht beschließen. Eine der wesentlichsten Voraussetzungen ist dabei, dass sämtliche Mitgliedstaaten das EU-weit bestehende IMI (Binnenmarkt-Informationssystem) ihrem Zweck entsprechend effizient einsetzen.

3. Abschnitt: Erwirkung der Zustellung und Vollstreckung der Entscheidungen inländischer Behörden in einem anderen EU- oder EWR-Vertragsstaat

Ad § 46 (Ersuchen um Zustellung in einem anderen Mitgliedstaat), § 47 Erwirkung der Vollstreckung der Entscheidungen inländischer Behörden in einem anderen EU- oder EWR-Vertragsstaat)

Fraglich ist die Notwendigkeit und auch der damit verbundene Nutzen der jeweils gemäß Abs 3 Z 2 geforderten Übersetzung der zuzustellenden Entscheidung in eine Amtssprache des Mitgliedstaates, in dem der Beschuldigte seinen Sitz oder Wohnsitz hat; dies vor allem betrachtet im Verhältnis mit den dazu gegenüberzustellenden Kosten für den österreichischen Staat. Die Entsendedurchsetzungs-RL verpflichtet die Mitgliedstaaten nicht zu einer Übersetzung der zuzustellenden bzw. zu vollstreckenden Entscheidung. Vielmehr spricht die vorgesehene Verwendung des IMI (Binnenmarkt-Informationssystem) dafür, dass die EU für eine Bearbeitung dieser Thematik mit der Anwendung des IMI, welches durch die Verwendung von standardisierten Eingabefeldern eine Lösung für die Übersetzungsproblematik bietet, ein ausreichendes Tool zur Verfügung gestellt hat. Die verantwortlichen Ressorts sind aufgefordert, sich für einen europaweiten effizienten Einsatz dieses Tools einzusetzen. In Fällen mit Anwendungsproblemen mit IMI ist der mit der Vollziehung des LSD-BG betraute Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz angehalten, entsprechende Verwaltungsübereinkommen mit den betroffenen Mitgliedstaaten zu schließen, um eine Fallbearbeitung dennoch zu ermöglichen.

ARTIKEL 2 – Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Ad Z 1 (§ 7) – Benachteiligungsverbot

Die Industriellenvereinigung sieht die unter Berufung auf RL 2014/54/EU argumentierte Notwendigkeit eines expliziten gesetzlichen Benachteiligungsverbots kritisch. Nach der Literatur kann sich jemand, der sich aufgrund seines nationalen Ursprungs benachteiligt glaubt, ohnehin auf eine Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit berufen (vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) Rz. 13 ff und 131f zu § 17). Auch aus den Materialien zum GIBG kann man ableiten, dass die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes ihre Motivation unter anderem in der Stärkung der europäischen Grundfreiheiten findet (vgl. ErlRV 307

BlgNR XXII. GP, 13 ff). Benachteiligungen von Unionsbürgerinnen und -bürgern etwa bei der Entlohnung oder bei sonstigen Arbeitsbedingungen kann daher mit den bestehenden Instrumenten des Gleichbehandlungsrechts wirksam begegnet werden. Auch das Korrektiv der Sittenwidrigkeit ist in diesem Kontext zu beachten (vgl § 17 GIBG iVm § 879 ABGB, *Löschnigg*, Arbeitsrecht¹² Rz 8/048ff, 9 ObA 200/93). Überdies ist auch die Anwendbarkeit von § 105 Abs 3 Z i ArbVG mitzubedenken. Sofern eine legislative Umsetzung trotz der geschilderten Erwägungen vorgenommen wird, ist der Anwendungsbereich des Benachteiligungsverbots jedenfalls so eng als möglich auszugestalten.

Aus Gründen der Vollständigkeit sei darauf hingewiesen, dass es anstatt von „VO 494/2001“ die Bezugnahme richtigerweise „VO 492/2011“ lauten müsste.

ARTIKEL 3 – Änderung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes

Ad Z 2 (§ 22 Abs 5)

Diese Gesetzesnovelle konzentriert sich auf die Umsetzung von EU-Recht. Nicht nachvollziehbar ist, weshalb gleichzeitig ohne nähere Begründung auch Änderungen im Hinblick auf die Parteistellung in Verwaltungsstrafverfahren nach dem AÜG erfolgen sollen. Sofern gewünscht, sind etwaige Änderungen in diesem Bereich jedenfalls noch weiter zu besprechen, bevor einer gesetzlichen Änderung zugestimmt werden kann.

ARTIKEL 4 – Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Ad Z 1 (§ 13a) – Benachteiligungsverbot

Siehe die Ausführungen zu § 7 AVRAG.

ARTIKEL 5 – Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993

Wie im Geltungsbereich des LSD-BG, gilt auch für die geplante Umsetzung im Rahmen des ArBIG, dass eine möglichst effiziente und nicht überschießende Transformation von EU-Recht anzustreben ist.

ARTIKEL 6 – Änderung des Heimarbeitsgesetzes 1960

Ad Z 4 (§ 26)

Die nun im Begutachtungsentwurf vorgesehene Ausweitung des Ersatzanspruches im Falle der notwendigen Pflege eines Angehörigen ist im Zuge der Vorgespräche nicht thematisiert worden, steht in keinem Zusammenhang mit dem LSD-BG und wird daher kritisch gesehen.

Wir ersuchen um entsprechende Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen
INDUSTRIELLENVEREINIGUNG



Mag. Christoph Neumayer
Generalsekretär



MMag. Dr. Helwig Aubauer
Bereichsleiter Arbeit und Soziales