



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für Arbeit, Soziales  
und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2016

Unser Zeichen, BearbeiterIn  
Mag.MM/CI, Müller

Klappe (DW) Fax (DW)  
39180 100467

Datum  
07.04.2016

**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**

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

Wir begrüßen die Intention des Gesetzesentwurfs, mit dem die komplexen Bestimmungen des AVRAG und AÜG in einem eigenständigen LSD-BG zusammengeführt werden sollen.

Folgende Punkte treffen bei uns jedoch auf Kritik:

1.) Zu § 1 Abs 5 Z 7 LSD-BG „Transitverkehr“

Aus unserer Sicht sollte aus dem Gesetzestext deutlicher hervorgehen, dass von der Ausnahme nur der reine Transit erfasst ist. Zwar ist in den Erläuterungen ausgeführt, dass sich die Ausnahme nicht auf die Kapotagetätigkeit erstreckt. Unserer Ansicht nach sollte dies jedoch auch klarer aus dem Gesetzestext hervorgehen.

Außerdem scheint uns eine Gegen Ausnahme für jene Fälle angebracht, in denen Herkunfts- und Zielort zwar außerhalb Österreichs liegen, der Großteil der Transportleistung jedoch in Österreich erbracht wird (etwa ein Schiffstransport von Bratislava nach Passau).

## 2.) Zu § 1 Abs 6 LSD-BG „Konzernprivileg“

Wir haben grundsätzlich keine Einwände gegen die Einführung eines Konzernprivilegs bei bestimmten länderübergreifenden Entsendungen. Wir akzeptieren in diesem Zusammenhang die Höchstgrenze von insgesamt einem Monat pro Jahr, auch wenn hier das von der Entsende-RL vorgesehene Höchstausmaß zur Gänze ausgeschöpft wird. Es ist jedoch keinerlei Meldeverpflichtung vorgesehen. Mangels Meldeverpflichtung ist eine Umgehungskontrolle jedoch gänzlich unmöglich, den Kontrollorganen ist es nicht möglich, festzustellen, seit wann der/die ArbeitnehmerIn nach Ö entsendet wurde.

Wir fordern daher als unumstößliche Voraussetzung für die ein derartiges Konzernprivileg zumindest eine reduzierte, sehr vereinfachte Meldeverpflichtung (Name, Zeitpunkt und Ort der Arbeitsaufnahme in Ö, Dauer der Entsendung sowie dass das Konzernprivileg in Anspruch genommen wird).

Weiters sehen wir zwischen den Begriffen „besondere Fachkräfte“ und „administrative Belange der Projektarbeit“ einen eklatanten Widerspruch. Aus unserer Sicht sind „administrative Belange der Projektarbeit“ der allgemeinen Lebenserfahrung entsprechend lediglich unterstützende Tätigkeiten, die keiner besonderen Fachkenntnis bedürfen und daher den Begriff der „besonderen Fachkräfte“ wieder sehr weit ausdehnen würden. Wir fordern daher die Streichung des Begriffs „administrative Belange der Projektarbeit“.

Auch der Ausnahmetatbestand „Erfahrungsaustausch“ ist aus unserer Sicht zu unbestimmt. Sein tatsächliches Vorliegen ist wohl in der Praxis kaum nachprüfbar. Wir fordern daher auch in diesem Fall die ersatzlose Streichung des Begriffs.

Schließlich ist es für uns auch absolut nicht nachvollziehbar, warum auch Konzernüberlassungen – und nicht lediglich -entsendungen – von der Ausnahme umfasst sein sollen.

Mit der Einführung des LSDB-G wurde das in § 1 AÜG enthaltene Konzernprivileg aus gutem Grund auf innerösterreichische Überlassungen eingeschränkt. Im nun vorliegenden Entwurf zum LSD-BG wird bei bestimmten grenzüberschreitenden Konzernüberlassungen jedoch die gesamte Geltung des LSD-BG ausgeschlossen. Somit auch § 6 Abs 3 LSD-BG, der bestimmt, dass das AÜG auch für grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräfte gilt.

Als lex posterior und lex specialis würde das LSD-BG den § 1 AÜG derogieren. Dies würde zu einem unüberwindbaren Widerspruch und einer gänzlich unklaren Rechtslage führen. Eine sich daraus ergebende faktische Änderung des § 1 AÜG können wir keinesfalls akzeptieren!

Daher fordern wir die Einschränkung des Konzernprivilegs auf Fälle der konzerninternen Entsendung.

## 3.) § 6 Abs 3 LSD-BG „§ 10 AÜG“

Wir begrüßen die Verschiebung des bisherigen § 10a AÜG in das neue LSD-BG.

Im Zuge dessen erfolgte jedoch ein Eingriff in die materiellen Bestimmungen des AÜG: Der neu geschaffene § 10 Abs 7 AÜG (Art 3 des Entwurfs) schließt eine Geltung von § 10 Abs 1a und Abs 6 für Fälle der grenzüberschreitenden Überlassung aus. Jegliche materielle Einschränkung der Geltung des AÜG wird von uns ausdrücklich abgelehnt, somit auch § 10 Abs 7 AÜG!

Beide Absätze galten bisher vollkommen unstrittig auch für aus dem Ausland überlassene Arbeitskräfte. Mehr noch: Sie wurden erst 2012 in Umsetzung der EU-Leiharbeits-RL eingeführt, die sich aber gerade auf grenzüberschreitende Überlassungen bezieht.

Der genannte § 10 Abs 7 AÜG steht weiters in offenem Widerspruch zu § 6 Abs 3 LSD-BG.

Wir fordern daher die Formulierung in § 6 Abs 3 LSD-BG ausdrücklich auf „das AÜG, insb § 10 AÜG“ auszuweiten und den vorgeschlagenen § 10 Abs 7 AÜG ersatzlos zu streichen.

Umgekehrt wäre ein Verweis auf die Bestimmungen des LSD-BG im AÜG (als Ergänzung von in § 1 Abs 5 AÜG) sinnvoll, um den RechtsanwenderInnen künftig tatsächlich eine kompakte Lösung zu bieten.

#### 4.) §§ 9 und 10 LSD-BG „Haftung“

Wir begrüßen die Verschärfung der Haftung für den Baubereich (§ 9) sowie die Verschärfung in anderen Branchen zu einer Haftung als Bürge und Zahler (§ 10).

Nicht nachvollziehbar sind uns jedoch die Einschränkungen des § 10 LSD-BG im Verhältnis zur bisherigen Rechtslage des § 7c AVRAG: Die Einschränkung auf öffentliche Auftraggeber und Sektorenauftraggeber ist sachlich nicht begründbar. Ebenso wenig nachvollziehbar ist die Einschränkung der Haftung auf Fälle der unzulässigen Auftragsweitergabe und damit der Wegfall der Ausfallhaftung nach dem bisherigen § 7c Abs 3 AVRAG. Die diesbezügliche Bestimmung des § 7c AVRAG müssen zumindest inhaltlich unverändert beibehalten und nur hinsichtlich einer schärferen Haftung für die öffentliche Auftragsvergabe ergänzt werden.

Hinsichtlich der Auskunftspflicht ist dringend Klarstellung geboten. Leider ergibt sich auch aus den Erläuterungen keine entsprechende Klarheit. Wir verstehen die Bestimmung derart, dass sämtliche am konkreten Arbeitsort des/der ArbeitnehmerIn tätigen Auftraggeber jedem/jeder ArbeitnehmerIn gegenüber auskunftspflichtig sind, auch wenn sie nicht dessen/deren Arbeitgeber sind. Eine Auskunftspflicht muss sich auch darauf erstrecken, wer im Zuge einer Subvergabe-Kette mit welchen Tätigkeiten/Werken beauftragt war. Verweigert der Auftraggeber die Auskunft, oder erteilt eine falsche Auskunft, unterliegt er der Haftung als Auftraggeber. Dies geht für uns aber nicht zweifelfrei aus dem Wortlaut des § 10 Abs 2 hervor.

Zu eng ist weiters die Einschränkung, dass nur der öffentliche Auftraggeber über die Zulässigkeit der Auftragsweitergabe Auskunft erteilen muss, nicht jedoch ein Subunternehmer.

Schließlich ist die Bestimmung des § 10 Abs 3 für uns logisch nicht nachvollziehbar. Nachdem es sich nach Abs 1 ausschließlich um eine Haftung für Entgeltansprüche von AN des Subunternehmers handelt, ist uns nicht nachvollziehbar, wie diesbezüglich ein haftungsausschließendes Umgehungsgeschäft aussehen soll (eine unzulässige Subvergabe wird durch eine zulässige Vergabe umgangen?). Eine deutlichere Formulierung und entsprechende Erläuterung würde hier Klarheit schaffen.

5.) §§ 13 Abs 2 Z 6 und 14 Abs 3 LSD-BG „Information an ArbeitnehmerInnen“

Gemäß den Erläuterungen soll der/die ArbeitnehmerIn über die „Tatsache der Anzeige informiert und damit in die Lage versetzt werden, nähere Erkundigungen über die Unterentlohnung einzuholen und etwa auch die betriebliche oder überbetriebliche Interessenvertretung und/oder die Kollektivvertragspartner mit der Anzeige befassen zu können.“ Diesen Erläuterungen folgend soll der/die ArbeitnehmerIn lediglich über den Umstand informiert werden, dass eine Anzeige erfolgt ist. Wir bezweifeln jedoch, dass ein/e ArbeitnehmerIn mit einer solchen Mitteilung, ohne inhaltliche Darstellung des der Anzeige zugrundeliegenden Sachverhaltes, seine/ihre Ansprüche auch wirklich einfordert, bzw. sich an die betriebliche oder überbetriebliche Interessensvertretung wendet. Wir regen daher an, im Gesetz klar zu stellen, in welcher Form und vor allem in welchem genauen Umfang bzw. Inhalt eine solche Information an den/die ArbeitnehmerIn zu erfolgen hat.

6.) §§ 13 Abs 4 und 29 Abs 1 LSD-BG „Anrechnung von Überzahlungen“

Wir begrüßen das Bestreben nach einer verständlicheren Formulierung der Anrechnungsbestimmungen. Wir halten jedoch den Wortlaut („Zahlungen, die das nach Gesetz... gebührende Entgelt übersteigen, sind auf allfällige Unterentlohnung ... anzurechnen) für zu weit. Hier muss (wie bsp in Abs 5 letzter Satz) unbedingt klargestellt werden, dass es sich eindeutig um Entgeltzahlungen und nicht etwa Aufwandsersatz oder dgl handelt. Nicht jede Zahlung des Arbeitgebers an den/die ArbeitnehmerIn soll angerechnet werden können, sondern ausdrücklich nur Entgeltzahlungen.

7.) § 22 Abs 1 LSD-BG „Bereithaltung von Lohnunterlagen“

In § 22 Abs 1 LSD-BG soll geregelt werden, dass der Arbeitsvertrag entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten ist. In den Erläuterungen wird diese Einschränkung nochmals mit den Worten „... der Arbeitsvertrag – und nur dieser – auch in englischer Sprache ....“ besonders hervorgehoben und betont. Aufgrund der Textierung des § 22 Abs 1 LSD-BG müssen der Arbeitsvertrag oder Dienstzettel bereitgehalten werden, jedenfalls nicht beide Unterlagen.

Grundsätzlich ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, weswegen der Arbeitsvertrag in einer anderen Sprache als Deutsch bereitgehalten werden darf. Da auch alle anderen Lohnunterlagen verständlicher Weise in deutscher Sprache vorliegen müssen, ist es für uns nicht einsichtig, weshalb dies nicht auch für den Arbeitsvertrag – oder zumindest für jene Punkte daraus, die auch im Dienstzettel zwingend vorgesehen sind – gelten soll. Sollte es jedoch eine sachliche Begründung für diese Ausnahme geben, so erscheint es uns sinnvoll, die doch recht komplizierte Formulierung dahingehend noch einmal zu



verdeutlichen, dass die Ausnahme nur für den Arbeitsvertrag und nicht auch für den Dienstzettel gilt.

8.) § 26 LSD-BG „Verstöße gegen die Bereithaltung von Unterlagen“

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Strafe bei Meldeverstößen und bei Nicht-Bereithaltung der Unterlagen entsprechend angehoben wird, so dass hier kein Umgehungsanreiz mehr geboten ist.

Vor diesem Hintergrund und dem Bestreben einer Harmonisierung ist es uns umso weniger nachvollziehbar, warum der Strafraum für das Nicht-Bereithalten der Unterlagen bei exakt demselben Vergehen in Bezug auf überlassene Arbeitskräfte (§ 26 Abs 2) nur halb so hoch sein soll.

Wir sind daher der Ansicht, dass beide Strafsätze entsprechend angehoben werden müssen.

9.) § 69 LSD-BG „Kontrollplan – Tätigkeitsbericht“

Wir begrüßen ausdrücklich jegliche Maßnahme, die einer besseren Ressourcenausstattung und damit einer effektiveren Gewährleistung von Kontrollen dient. Sowohl der Kontrollplan als auch der vorgeschlagenen Tätigkeitsbericht erscheinen uns als geeignete Maßnahmen.

10.) Änderungen im AVRAG und LAG (Art 2 und 4) – „Benachteiligungsverbot“

Wir begrüßen die vorgeschlagene Änderung.

Um jedoch dem von der Durchsetzungsrichtlinie verlangten Effektivitätsgebot Genüge zu tun, sehen wir es als erforderlich an, auch die Möglichkeit der Geltendmachung eines Kränkungschadens aufgrund einer erfolgten Diskriminierung vorzusehen.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

  
Erich Foglar  
Präsident



  
Mag. Bernhard Achitz  
Leitender Sekretär