



Bundesministerium für Arbeit, Soziales  
und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien  
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588  
W <http://wko.at>

[vii9@sozialministerium.at](mailto:vii9@sozialministerium.at)  
[begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at)

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sacharbeiter	Durchwahl	Datum
462.203/0008-VII/B/9/2016 9.3.2016	Sp 914/16/Dr. RG, Dr.IS/AW Dr. Gleißner, Dr. Stupar	3712	8.4.2016

**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 Betriebspensionengesetz geändert werden**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wirtschaftskammer Österreich bedankt sich für die Übermittlung der o.a. Gesetzesentwürfe und die Gelegenheit zur Stellungnahme.

#### Zum Entwurf

Österreich hat weltweit ein einzigartiges flächendeckendes Regime an kollektivvertraglichen Mindestlöhnen sowie ein flächendeckendes Kontrollsystem durch Gebietskrankenkassen und Finanzbehörden. Zusätzlich erleichtert wird die Rechtsdurchsetzung für Arbeitnehmer durch die Mitgliedschaft zur Arbeiterkammer mit Rechtsschutz. Daher was das Gesetz gegen Lohn-dumping, jedenfalls aber der scharfe Maßstab Entgelt seit 1.1.2015 überzogen und in der Form nicht notwendig. Insbesondere sollte der Entgeltmaßstab, der Unternehmen massiv verunsichert, ehestmöglich auf den Maßstab Grundlohn zurückgeführt werden. Jedenfalls ist die Strafnachsicht entsprechend den bisherigen LSDBG-RL im Gesetz zu verankern.

Gleichzeitig steht die Wirtschaft unter dem Druck teilweise unfairer Wettbewerber aus dem Ausland. Das zeigt sich auch daran, dass trotz ihrer weit geringeren Anzahl mehr Anzeigen und Strafen auf ausländische als auf inländische Betriebe entfallen. Allerdings gibt es keine Zahlen über den Strafvollzug, weil dieser im Ausland meist kaum möglich ist.

Ganz zentral für einen fairen Wettbewerb, den Schutz der Lohnstandards und die Akzeptanz durch die inländischen Betriebe sind daher

- eine funktionierende Verwaltungszusammenarbeit
- der wirkungsvolle grenzüberschreitende Vollzug von Sanktionen.

Hier trifft der Entwurf zahlreiche Anordnungen, noch wichtiger wird aber das Prozedere in den Herkunftsländern sein.

Zur besseren Durchsetzung zählt etwa auch, dass die Polizei in Problemregionen wie dem Burgenland die Finanzpolizei bei Kontrollen auf Baustellen und Straßen unterstützt.

Begrüßt wird im vorliegenden Entwurf der Versuch, die Bürokratie zu reduzieren. Unter dem Strich erhöht das Gesetz gegen Lohndumping aber den Aufwand der Unternehmen.

Technisch wird der Versuch begrüßt, die komplexe Materie durch Zusammenfassung in einem Gesetz systematischer und übersichtlicher zu machen. Der sprachliche Verzicht auf beide grammatikalische Geschlechter erleichtert Lektüre und Verständnis erheblich. Allerdings steigt die Anzahl an Vorschriften insgesamt wieder einmal, anstatt entsprechend vieler Bekenntnisse zu sinken.

## Zum Entwurf im Einzelnen

### Art. 1 LSD-BG Gesetzestitel

Wir regen einen neutraleren Gesetzestitel an, zB Entgeltgesetz. Das LSD-BG regelt nämlich nicht nur Unterentlohnungsfragen, sondern auch Fragen der Entsendung, Behördenzusammenarbeit, Zustellung etc. Zudem unterliegt seit 1.1.2015 nicht mehr nur das kollektivvertragliche Mindestentgelt, sondern das gesamte Entgelt dem LSD-BG. Von „Dumping“ kann daher nicht mehr per se gesprochen werden. Z.B. wird die StVO auch nicht als „Raser-Bekämpfungsgesetz“ bezeichnet.

### **Ad § 1 Abs 1 Z 2 Arbeitskräfteüberlassung**

Entsprechend den EB ist klarzustellen, dass nur die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung vom LSD-BG erfasst wird.

### **ad § 1 Abs 5 Z. 7 Transit, grenzüberschreitende Tätigkeiten**

Die Aufnahme dieser Ziffer wird begrüßt. Allerdings ist vor allem im grenzüberschreitenden Personenverkehr fraglich, welche Fälle der Terminus „*Transit*“ wirklich abdeckt. (Ununterbrochene Durchfahrt durch Österreich? Abladen von Gästen erlaubt? Übernachtung von Fahrer und Gästen erlaubt?)

Wir fordern, dass Fahrten, in deren Rahmen keine neuen Reisegäste aufgenommen werden, auch als Transitfahrten gelten, weil es hier zu keiner Konkurrenzierung am ö Arbeitsmarkt kommt. Dies sollte zumindest in den Erläuterungen klargestellt werden.

Ebenso wäre eine explizite Ausnahme für kurzfristige Zielverkehre wünschenswert. Ein möglicher Ansatz wäre: „Kurzfristig“ ist bei mobilem Fahrpersonal jede Tätigkeit in Österreich, die den Zeitraum der Fahrtbewegung in Österreich von der Grenze bis zum Zielort/Entladeort/bis zu den Zielorten/Entladeorten und retour zuzüglich 2 Stunden für Ladetätigkeit (Abladen/Aufladen) nicht übersteigt.

Nicht ganz klar ist weiters, wie die Voraussetzung „*von kurzer Dauer*“ im 1. Satz des Absatzes 5 konkret zu verstehen ist. Im aktuellen Erlass (RZ 8) steht dazu: „....*kurzfristige, i. d. R. einbis mehrtägige Arbeiten von geringem Umfang*....“.

Um Rechtssicherheit zu erlangen, wäre es nötig, den Gesetzestext in diesem Sinne zu ergänzen.

### **ad § 1 Abs 5 Z. 2 Ausnahme für Schulungen**

Ausbildungsmaßnahmen von Unternehmen sollten gefördert, nicht erschwert werden. Wir fordern, dass vom Ausnahmekatalog des § 1 LSD-BG auch ausdrücklich kurz- und längerfristige

Schulungen, die praktische Tätigkeiten inkludieren können, erfasst werden. Das würde nicht nur die bisherige Praxis abbilden, sondern wäre den LSDB-RL entsprechend (GZ BMASK - 462.203/0006-VII/B/9/2015).

#### **ad § 1 Abs 5 Z. 8, Abs 6 Konzernausnahmen**

Die Ausnahmen für Konzerne werden ausdrücklich befürwortet. Diese Regelungen sind ein wichtiger Standortfaktor und daher unbedingt notwendig.

Die konkrete Ausgestaltung der Ausnahmen greift allerdings zu kurz: Insbesondere ist die Entlohnungsgrenze des § 1 (5) Z. 8 LSD-BG zu hoch. Die Grenze liegt nämlich mit 6.075 Euro deutlich über fast allen KV-Mindestgehältern, sodass die Ausnahme weitgehend ins Leere geht. In dieser Einkommensdimension ist ein verwaltungsstrafrechtlicher Lohnschutz überzogen, zumal das Einkommensniveau in den Herkunftsstaaten meist deutlich unter dem heimischen liegt.

Wir fordern daher eine Herabsetzung der Entlohnungsgrenze von 125% des 30-fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage auf 75% des 30-fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage und damit auf einen Bruttomonatslohn von 3.645 Euro. Damit wären immer noch praktisch alle echten „Dumpingfälle“ erfasst, weil sogar Projektleiter meist in einem niedrigeren KV-Lohn eingestuft sind. Wer über diesem Wert liegt, hat entweder eine Managementfunktion oder solches Spezialwissen, dass damit keine ins Gewicht fallende Konkurrenzsituation droht.

Aus denselben Gründen sollte die Ausnahme nach § 1 Abs 5 Z. 8 LSD-BG um leitende Angestellte erweitert werden.

Mit „durchwegs“ in § 1 Abs 5 Z. 8 wird ein neuer Begriff aufgenommen. Hier sollte klargestellt werden, ob durchschnittlich gemeint ist oder ob auch Sonderzahlungen eingerechnet werden oder nicht.

Auch die Regelung nach § 1 Abs 6 ist wichtig und wird ausdrücklich begrüßt. Allerdings ist die Beschränkung auf ein Monat je Kalenderjahr zu eng. Wir regen daher an, die Beschränkung „je Kalenderjahr“ zu streichen.

#### **ad § 2 Wahrer wirtschaftlicher Gehalt**

Wir regen die Streichung dieser Bestimmung an, weil sie nichts normiert, was nicht auch sonst gelten würde.

#### **ad § 3 Mindestentgelt, Anzuwendender Kollektivvertrag (KV)**

Nach wie vor ungeklärt ist, nach welchen Kriterien der anzuwendende KV bei einer Entsendung ermittelt wird. Ist auf die Tätigkeit im Inland abzustellen oder auch auf die im Herkunftsstaat bestehende Unternehmensstruktur? Probleme ergeben sich auch bei der Bewertung von unqualifizierten Tätigkeiten.

Eine mögliche Klarstellung könnte sein, dass für die Entscheidung, welcher KV gilt, auf die in Österreich ausgeübte Tätigkeit abzustellen ist, außer diese ist nur eine Hilfstätigkeit bzw. untrennbar mit einer im Ausland erbrachten Haupttätigkeit verbunden.

#### **ad § 4 Abs 5 Verweisung auf BUAG**

Der Verweis des § 4 Abs 5 generell auf die Urlaubsregelungen des BUAG ist zu unpräzise. Wir schlagen vor, den Verweis auf die Urlaubsregelungen des BUAG zu Entsendungen wie folgt einzuschränken:

*„Die Abs 1 bis 4 gelten nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die die §§ 33d-33i BUAG anzuwenden sind.“*

#### **ad § 7 Publikation von KV**

Die Vorschriften zur Publikation eines KV wären thematisch ins ArbVG aufzunehmen. In dem Zusammenhang wird angeregt, die Kundmachungspflicht von KV im Amtsblatt der Wiener Zeitung ersatzlos zu streichen.

#### **ad § 9 Haftung im Baubereich**

Angesichts der Vielzahl bestehender Haftungsmodelle und Hürden für Unternehmen lehnen wir eine weitere Haftung für Fremdverschulden grundsätzlich ab. Das vorliegende Modell ist für uns nur mit den von den Bausozialpartnern verhandelten Eckpfeilern (v.a. Adressatenkreis, Beschränkung auf grenzüberschreitende Sachverhalte) und angesichts der Vorgabe der EU-Durchführungsrichtlinie denkbar. Eine Änderung dieser Eckpfeiler würde zu einer Ablehnung des ganzen Modells durch die Wirtschaft führen.

Bei der Frist zur Meldung des Arbeitnehmers an die BUAK verlässt der Entwurf den Sozialpartnerkonsens und sieht 8 statt 6 Wochen vor. Diese Verlängerung begünstigt tendenziell das kollusive Zusammenwirken von Arbeitnehmer und Entsendebetrieb auf Kosten des Haftenden. Wir fordern daher die zwischen den Bausozialpartnern ursprünglich verhandelte Frist von 6 Wochen ein.

#### **ad § 10 Haftung des öffentlichen Auftraggebers**

Die Regelung lässt offen, ob der öffentliche Auftraggeber in den Ausschreibungsbestimmungen (und damit letztlich im Vertrag) den Regress im Innenverhältnis anders als in § 1359 ABGB geregelt festlegen kann. Ist dies möglich, kann sich der öffentliche Auftraggeber der Haftung leicht entziehen. Wir regen daher an, Abweichungen von § 1359 ABGB für unzulässig zu erklären.

#### **ad § 13 Abs 4 Anrechnung von Zahlungen**

Ein Telos des Gesetzes ist ja, dass Arbeitnehmer im Ergebnis das erhalten, worauf sie aufgrund öffentlichen Rechts Anspruch haben. Daher sind das gebührende Entgelt und das tatsächlich bezahlte Entgelt einander gegenüberzustellen. Begrüßt wird der neutrale Begriff „Zahlungen“ im letzten Satz, weil er Geldleistungen einschließt, die nicht unbedingt als Überzahlung bezeichnet werden.

Allerdings ist die Anrechnung nur „im selben Lohnzahlungszeitraum“ zu restriktiv. Tatsächlich gibt es Fälle, in denen zulässigerweise zeitraumübergreifend gerechnet wird – etwa bei All-In-Verträgen, Überstundenpauschalen oder schwankenden Provisionsentgelten. Die Einschränkung „im selben Lohnzahlungszeitraum“ ist daher zu streichen.

#### **ad § 13 Abs 5 KV-Parteien**

Die zwingende Befassung der KV-Parteien bei begründeten Einwänden gegen das Entgelt (und nicht nur gegen die Einstufung wie bisher) wird begrüßt. Missverständlich ist der Satz: „Die Stellungnahme hat eine gemeinsame zu sein.“ Da die Positionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite nach hL nicht deckungsgleich sein müssen, sollte der Satz gestrichen werden.

### ad § 13 Abs 2 Z 6, 14 Abs 3 Übermittlung der Anzeige

Die Übermittlung der Anzeige an den Arbeitnehmer noch bevor die zuständige Behörde entschieden hat, kann Konflikte auslösen und ist überschießend. Die Übermittlung des Bescheides reicht aus.

### ad §§ 19, 21 Meldung und Bereithalten von Unterlagen

§ 19 Abs 5 (Rahmenmeldung) und 6 (Sammelmeldung) sind wichtige bürokratische Erleichterungen. Nach deutschem Vorbild wäre jedoch die Möglichkeit einer Rahmen- und Sammelmeldung für 6 anstatt für 3 Monate optimal.

Bei mobilen Arbeitnehmern, z.B. Lenkern ist die Angabe des Ortes (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich de facto unmöglich, weil die Tätigkeit die gesamte Reisebewegung auf österreichischem Territorium umfasst. Wir regen daher an, in Z. 8 festzuhalten, dass bei mobilen Arbeitnehmern der/die Zielorte/Entladeorte als Ort der Beschäftigung gelten.

Die bisher nur im Erlass vorgesehene Möglichkeit nach § 21 Abs 2, Unterlagen auch an anderen inländischen Stellen bereitzuhalten, wird begrüßt. Unklar ist, ob für die Zulässigkeit dieser Bereithaltung die genaue Anschrift bereits in der Entsendemeldung gemäß § 19 Abs 3 Z. 9 anzugeben ist: In § 19 Abs 3 Z. 9 werden nämlich die Tochtergesellschaft bzw. die Konzernmutter nicht genannt, die Zweigniederlassung nach Z.2 hingegen schon.

Wichtig ist, dass unter Z 4 auch Bilanzbuchhalter und Personalverrechner *nach dem Bilanzbuchhaltungsgesetz* fallen.

Nach § 21 Abs 2 Z. 4 sind die Unterlagen bis zum Ablauf des folgenden Werktages zu übermitteln. Die Frist von einem Werktag wird im Hinblick darauf, dass sich im Ausland oft andere Feiertage ergeben als im Inland, als problematisch angesehen. Eine Frist von 2 -3 Werktagen wäre wünschenswert.

### ad § 21 Abs 1, 22 Abs 1 Unterlagen in deutscher Sprache

Die Möglichkeit zur Vorlage des Arbeitsvertrages in englischer Sprache wird begrüßt. Allerdings sollte die Vorlage sämtlicher Lohnunterlagen in englischer Sprache möglich sein, was auch durch Art 9 Abs 1 DurchsetzungsRL klar gedeckt ist. Englisch ist die Arbeitssprache in vielen Konzernen und stellt keine Hürde für die kontrollierenden Behörden dar.

### ad § 26 Verstöße

Das Kumulationsprinzip halten wir für überzogen. Die bisherigen Straftatbestände nach AÜG (etwa § 17 Abs 7 AÜG) sind ohne Kumulierung ausgekommen. (Der letzte Satz in den EB dürfte sich auf § 22 Abs 1 Z 2 AÜG beziehen, nicht auf Abs 2). Wir verwehren uns daher dagegen, dass § 26 hier eine neue Kumulierung von Strafen einführt.

### ad § 29 Unterentlohnung

Angesichts des einzigartigen Schutzniveaus in Ö halten wir den Entgeltmaßstab weiterhin für überzogen. Er verursacht enorme Rechtsunsicherheit unter den Unternehmen und hat bisher keinen fairen Wettbewerb garantiert. Der Begriff „Entgelt“ sollte daher durch den Begriff „Grundlohns zuzüglich Sonderzahlungen“ ersetzt werden. Das würde auch dem Titel des Gesetzes entsprechen, weil erst bei einer Unterschreitung des Grundlohns von „Dumping“ die Rede sein kann.

## Entgeltfortzahlungsfälle

Ob Entgeltfortzahlungsfälle als Unterentlohnung gelten, ist in der Literatur umstritten. Die Erläuterungen beziehen sie nunmehr in jedem Fall ein. Diese Regelung trifft in der Praxis meist inländische Unternehmen, da aus dem Ausland entsendete bzw. überlassene Arbeitnehmer in der Regel viel seltener in den Krankenstand gehen. Der Hinweis in den EB ist daher zu streichen (3. Absatz der EB zu § 29).

## Fälligkeit

Strafbar kann nur die Unterentlohnung fälliger Entgelte sein. Die EB verweisen bez. Fälligkeit auf Gesetze und KV. Zu ergänzen sind zulässige Vereinbarungen zur Fälligkeit, um etwa auch Überstundenpauschalen und All-In-Entgelte zu berücksichtigen. Nach hL wird die Deckungsprüfung bei einer Überstundenpauschale erst am Jahresende fällig, vorher kann eine Unterentlohnung gar nicht beurteilt werden (Pfeil in ZellKomm<sup>2</sup> § 10 AZG Rz 21, Felten in Grillberger, AZG<sup>3</sup> (2011) § 10 Rz 3, Schrank Arbeitszeitgesetz<sup>3</sup> § 10 AZG Rz 30, Risak in ZAS 2/2016, 62).

## Absehen von der Anzeige und Strafe

Die LSDB-RL sehen eine Bagatellgrenze von 10% vor (Rz. 52). Angesichts drakonischer Strafen und des scharfen Entgeltmaßstabs ist diese Grenze ganz zentral für die Rechtssicherheit der Unternehmen. Allerdings ist diese Entschärfung direkt im Gesetz zu verankern, weil eine bloße RL keine Sicherheit im Hinblick auf die Judikatur und andere Änderungen bietet und GKK und Bezirksverwaltungsbehörden rechtlich gar nicht bindet. Wir schlagen daher für § 29 Abs 3 Z 1 folgende Formulierung vor:

„1. die Unterschreitung des nach Abs. 1 maßgeblichen Entgelts unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum nicht mehr als 10 Prozent beträgt oder...“

## Abschluss eines Vergleichs

Vergleiche dienen meist der Bereinigung unklarer Sachverhalte und damit der Rechtssicherheit, helfen Gerichtsstreitigkeiten zu vermeiden und reduzieren den Aufwand von Behörden und Gerichten. Im Übrigen entsprechen sie der ö Sozialpartner- und Konsenskultur, zumal sie fast immer unter Mitwirkung von Betriebsrat, ÖGB oder AK zustande kommen. Daher ist es im öffentlichen Interesse, den Abschluss von Vergleichen nicht zu behindern.

Umso unverständlicher ist es, dass entgegen früheren Entwürfen im Begutachtungsentwurf der Entfall der Strafbarkeit bei Vergleichen fehlt. Damit werden diese entwertet, weil direkt (z.B. über eine GPLA) oder indirekt (durch einfache Anzeige) schon verglichene Ansprüche wieder zum Gegenstand eines Verwaltungsstrafverfahrens werden können. Für den Arbeitgeber ist das ein Anreiz, Streitigkeiten bis zu einem rechtskräftigen Erkenntnis auszufechten, weil nur dieses Rechtssicherheit vor einem Verwaltungsstrafverfahren bietet. Daher ist unbedingt der Entfall der Strafbarkeit bei - auch außergerichtlich - verglichenen Ansprüchen vorzusehen.

## Verjährte und verfallene Ansprüche

Der Entwurf sieht eine Strafbarkeitsverjährung von bis zu 5 Jahren und eine Verfolgungsverjährung von 3 Jahren vor. Das ist im Hinblick auf das Regierungsprogramm, das hier eine Entschärfung vorsieht und die VwGH-Judikatur, die die alte Rechtslage - mit damals kürzerer Frist! - korrigiert hat weit überzogen. Insbesondere verwehren wir uns gegen die Aushebelung kollektivvertraglich vereinbarter Verfallsfristen, die der raschen Klärung von Sachverhalten und Geltendmachung von Ansprüchen dienen. Damit entsteht eine Rechtsunsicherheit über Jahre zu-

rückliegende Sachverhalte und Ansprüche, die vor allem inländische Betriebe betrifft, da die Aktivität ausländischer Arbeitgeber meist zeitlich begrenzt ist.

Daher ist entweder die allgemein gültige Einjahresfrist nach § 31 (2) VStG anzuwenden oder die Strafbarkeit auf unverfallene Ansprüche zu beschränken.

### **Überdurchschnittliches Entgelt**

Die Strafbarkeit sollte jedenfalls entfallen, wenn der Arbeitnehmer ein überdurchschnittliches hohes Entgelt bezieht. Die Grenze sollte bei maximal 75% der Höchstbeitragsgrundlage liegen, da ab dieser Einkommenshöhe nicht mehr von Dumping die Rede sein kann und ein verwaltungsstrafrechtlicher Schutz nicht notwendig ist. Siehe dazu auch die Ausführungen zu § 1 Abs 5 Z. 8. Der Entfall verwaltungsrechtlicher Strafbestimmungen bei bestimmten Arbeitnehmergruppen (zB für leitende Angestellte im Arbeitszeitrecht) ist der Rechtsordnung grundsätzlich bekannt und wäre auch für diesen Fall angebracht. Schließlich stehen Entgelte über der Höchstbeitragsgrundlage ohnehin nicht im Fokus der Gebietskrankenkassen.

### **Zahlung der Differenz vor Einschreiten der Behörde**

Unabhängig vom Grad des Verschuldens und dem Ausmaß der Unterentlohnung soll jedenfalls Straflosigkeit vorliegen, wenn das Entgelt vor Einschreiten der Behörde vollständig nachgezahlt wurde. Der Passus „*und die übrigen Voraussetzungen nach dem ersten Satz vorliegen*“ in § 13 Abs 6, 2. Satz und § 29 Abs 3 2. Satz wären daher zu streichen.

### **Entschärfung der Strafhöhe**

Der vorliegende Entwurf verwirklicht nicht nur das Kumulations-, sondern eine Art Potenzierungsprinzip: Denn der hohe Strafraum droht nicht nur je betroffenem Arbeitnehmer, sondern verdoppelt sich sogar bei Betroffenheit von mehr als drei Arbeitnehmern. Die Wirtschaftskammer hält schon das Kumulationsprinzip, das etwa im StGB nicht gilt, für überzogen. Die zusätzliche Verdoppelung ist aber ganz inakzeptabel und angesichts von Strafraum und Kumulierung nicht notwendig. Zumindest die Verdoppelung ist daher zu streichen.

### **Aussetzung des Verfahrens**

Die Klarstellung der Aussetzung bei Gerichtsanhängigkeit des strittigen Anspruchs in § 29 Abs 3 wird begrüßt.

### **ad § 34 Abs 5 Sicherheitsleistung**

In einem Anlassfall verhängte die Bezirksverwaltungsbehörde eine Sicherheitsleistung, die über dem fälligen Werklohn lag. Das ist aus unserer Sicht für den Auftraggeber überschießend, die Sicherheitsleistung (nicht der Zahlungsstopp) sollte sich nur auf fällige Forderungen beziehen, hilfsweise nur auf erbrachte Werkleistungen.

### **Art 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz**

Das Benachteiligungsverbot nach § 7 erscheint angesichts des GIBG und der Auslegung des Kriteriums ethnische Zugehörigkeit unnötig, ist aber vertretbar, weil und sofern es sich ausdrücklich auf Beschwerden und Verfahren im Hinblick auf EU-Freizügigkeitsrechte beschränkt.

### Art 3 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

#### ad § 10 (Ansprüche bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung)

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit und Klarheit schlagen wir vor, dass im nunmehr neu vorgesehenen § 10 Abs 7 auch die Bestimmung des § 10 Abs 6 AÜG bei grenzüberschreitender Überlassung (Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen) für verbindlich erklärt wird. § 10 Abs 7 sollte daher neu wie folgt lauten:

„(7) Abs. 1 bis 6 gelten auch für grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte.“

#### Sozial- und Weiterbildungsfonds

Bei dieser Gelegenheit sollte auch der Handlungsbedarf beim Sozial- und Weiterbildungsfonds berücksichtigt werden: Die Reserven des Fonds haben bereits 20 Mio Euro überschritten, weil die Beiträge der Unternehmen die Ausgaben erheblich übertreffen. Daher sind die Lohnnebenkosten zu senken bzw. jedenfalls nicht auszuweiten: Der Beitragssatz sollte auf das Niveau von 2014 gesenkt werden (0,35%) und auf Arbeiter beschränkt bleiben. Die für 1.1.2017 vorgesehene Ausweitung auf Angestellte ist nicht notwendig und daher zu streichen.

Auf dieser Basis soll die weitere Gebarung evaluiert und die weitere Entwicklung der Fondsbeiträge entschieden werden.

Wir ersuchen um Berücksichtigung und betonen noch einmal, dass dringender Nachbesserungsbedarf insbesondere beim Tatbestand Unterentlohnung besteht.



KommR DI Dr. Richard SCHENZ  
Vizepräsident

Freundliche Grüße



Mag. Anna Maria Hochhauser  
Generalsekretärin