

An das
Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Wien, 11. April 2016

GZ: BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2016

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, größte Interessensvertretung der ArbeitgeberInnen im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich, bedankt sich für die Übermittlung des Begutachtungsentwurfes eines Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) und erlaubt sich, fristgerecht nachstehende Stellungnahme zu übermitteln.

Die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH begrüßt die geplante Schaffung eines formal neuen Gesetzes und damit die Herauslösung der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungs-Regelungen aus dem AVRAG, um klarere Konturen und ein stärkeres Bewusstsein für diesen Bereich zu schaffen. Allgemein sollte aber der administrative Aufwand für die Unternehmen in einem angemessenen Rahmen bleiben.

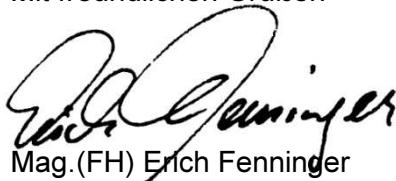
Als Kollektivvertragspartner halten wir die Klarstellung in § 7 LSD-BG, dass die Kollektivvertragsparteien den von ihnen abgeschlossenen Kollektivvertrag lediglich in elektronischer Form zugänglich zu machen haben, für äußerst sinnvoll.

Auch die Beibehaltung der Nachsichtregelungen sowie die Möglichkeit bei leichter Fahrlässigkeit keinerlei Sanktion zu verhängen, erscheint gerade für kleine Organisationen wichtig. Dies gilt auch für die Vereinfachung bei den Regelungen für die Anrechnung von Überzahlungen. Insbesondere werden auch die Regelungen des § 13 und 29 LSD-BG in Bezug auf die Anhörung der KV-Parteien zur Beurteilung des Entgeltes bzw zu Auslegungsfragen des Kollektivvertrages befürwortet. Allerdings sollte es für eine Straffreiheit ausreichend sein, wenn auch nur eine Stellungnahme der Sozialpartner vorliegt, die mit der Rechtsmeinung

des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin übereinstimmt. Auch die Sozialpartner können die Bestimmungen in den von ihnen abgeschlossenen KV nur auslegen. Oftmals können komplexe Einstufungs- und Entgeltfragen nur durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung gelöst werden. In der Praxis hält sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin an die Rechtsauslegung der KV-Parteien. Liegen unterschiedliche Stellungnahmen vor, müsste er/sie bei jeder Auslegungsfrage mit unterschiedlichen Stellungnahmen der Sozialpartner um einer Bestrafung zu entgehen, das Arbeits- und Sozialgericht anrufen. Dies ist aus unserer Sicht nicht zielführend. Aus diesem Grund wäre es angemessener, bei Vorliegen einer Stellungnahme auch nur einer KV-Partei, welche die Rechtsansicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin stützt, eine Straffreiheit zu gewährleisten.

Abschließend ersucht die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH diese Stellungnahme zur Kenntnis zu nehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Mag.(FH) Erich Fenninger
Schriftführer



Wolfgang Gruber
Vorstandsvorsitzender