



Deutsche Handelskammer
in Österreich

Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Per E-Mail: vii9@sozialministerium.at

Ihre Zeichen/Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen/Unsere Nachricht vom
TG/BH

Telefon
01 545 14 17-0

Wien, am 11.04.2016

**Stellungnahme zum
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem ein Gesetz zur Bekämpfung von Lohn- und
Sozialdumping- (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - LSD-BG) geschaffen
wird; GZ: BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2016**

Die Deutsche Handelskammer in Österreich als Deutsche Auslandshandelskammer unterstützt grundsätzlich das Vorhaben der Schaffung des LSD-BG mit klarer und übersichtlicher Struktur im Bereich der Arbeitnehmerentsendung und grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung.

Dennoch dürfen wir in dieser Stellungnahme einige Anregungen und Bedenken äußern:

Zu § 1 Abs. 5 LSD-BG

Zu begrüßen ist, dass neben den bisher in § 7 a Abs. 1 a und § 7 b Abs. 1 a AVRAG geregelten Ausnahmen, nunmehr weitere Ausnahmeregelungen gesetzlich normiert werden. Die bisherige intransparente und komplexe Regelung der zusätzlichen Unterscheidung, ob ein grenzüberschreitender Dienstleistungsvertrag vorliegt oder nicht, entfällt durch die Regelung des § 1 Abs. 5 LSD-BG. Dies ist zu begrüßen.

Bei der Ausnahmeregelung des § 1 Abs.5 Ziff. 2 LSD-BG findet sich in den Erläuterungen die Ausführung: „Entsante Vortragende bei einem Seminar oder Seminarleiter sind von diesem Ausnahmetatbestand erfasst, wenn diese Arbeitsleistung von inländischen



**Deutsche Handelskammer
in Österreich**

Arbeitnehmer/innen nicht erbracht werden kann.“ Eine solche Einschränkung findet sich hingegen im Gesetzestext selbst nicht. Zudem stellen sich hier in der Praxis wiederum erhebliche Auslegungsfragen, wann solche Leistungen „nicht von inländischen Arbeitnehmer/innen erbracht werden.“

Insoweit raten wir an, diese Einschränkung weder im Gesetz noch in den Erläuterungen zu normieren. So könnten auch entsandte Vortragende aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden.

Die Aufnahme der Ausnahmeregelungen des § 1 Abs. 5 Ziff. 8 LSD-BG und § 1 Abs. 6 LSD-BG findet generell Zustimmung.

Allerdings stellt sich bei Anwendung des § 1 Abs. 6 LSD-BG wiederum die Frage, wie mit Entsendungen umzugehen ist, welche „einen Monat je Kalenderjahr“ übersteigen, wobei alle weiteren Voraussetzungen des § 1 Abs. 6 LSD-BG vorliegen.

Vor allem bei Konzernentsendungen, bei denen bei Beginn davon ausgegangen wird, dass die Arbeitnehmer höchstens einen Monat im Kalenderjahr entsandt werden, stellt sich die Frage wie bei Überschreiten umzugehen ist. Liegt sodann nach Ablauf des einen Monats eine Entsendung vor? Sind die Meldungen gem. § 19 LSD-BG erst nach Ablauf dieses Monats zu stellen oder rückwirkend?

Zudem wird angeraten bereits im Gesetzestext selbst darauf Bezug zu nehmen, dass die Anwendung des § 10 AÜG unbenommen bleibt. So wird transparent dargestellt, dass es auch beim Konzernprivileg entscheidend auf die Unterscheidung zwischen Entsendung und Überlassung ankommt.



Deutsche Handelskammer
in Österreich

Zu § 7 LSD-BG

Zur weiteren Transparenz raten wir an, in den Gesetzestext aufzunehmen, auf welchen Internetseiten die ausländischen Arbeitgeber die jeweiligen Kollektivverträge abrufen können.

Oftmals ist ausländischen Arbeitgebern nicht bewusst, wo Einsicht in die Kollektivverträge genommen werden kann.

Auch bei der Einordnung in den Kollektivvertrag ist unklar, ob dies aufgrund der Tätigkeit des Arbeitgebers erfolgen soll oder anhand der konkreten Tätigkeit des entsandten Mitarbeiters. U.E. erscheint eine Einordnung anhand der unternehmerischen Tätigkeit sinnvoller, anderenfalls könnten für entsandte Mitarbeiter mit unterschiedlichen Tätigkeiten in Österreich unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen. Dies führt zu einem weiteren erschwerten Aufwand für die betroffenen Arbeitgeber.

Zu § 9 Abs. 1 LSD-BG:

3

Bezugnehmend auf die Regelung des § 9 Abs. 1 S. 2 LSD-BG ist anzuraten, in den Gesetzestext zur Klarstellung mitaufzunehmen, dass diese Regelung ausschließlich den „Erstauftraggeber“ betrifft.

Zudem wäre es ratsam, auch in den Gesetzestext aufzunehmen, dass die Haftung auch für private Auftraggeber/innen gilt, wie in den Gesetzeserläuterungen vorgesehen.

In diesem Bereich besteht für ausländische Auftragnehmer generell die Befürchtung, dass der inländische Auftraggeber den Werklohn erst dann bezahlt, wenn die Fristen der Arbeitnehmer zur Geltendmachung der Haftung abgelaufen sind. Gem. § 9 Abs. 2 endet die Haftung jedoch erst neun Monate nach der Fälligkeit des jeweiligen Entgeltes.

Dies kann faktisch dazu führen, dass der ausländische Auftragnehmer u.U. erst neun Monate nach der Fälligkeit des Entgeltes eines Arbeitnehmers, den Werklohn erhält.

Zwar muss der Arbeitnehmer gem. § 9 Abs. 2 Ziff. 1 LSD-BG spätestens acht Wochen nach Fälligkeit seines Entgeltes die BUAG informieren; die Haftung des Auftraggebers endet erst neun Monate nach der Fälligkeit des jeweiligen Entgeltes.



Dies führt u.E. zu Erschwerungen bei der grenzüberschreitenden Auftragsvergabe, wenn faktisch der ausländische Auftragnehmer 9 Monate auf die Zahlung des Werklohnes warten und daher umfassend in Vorleistung treten muss. Dies stellt insbesondere für KMU eine weitere Erschwerung dar.

Zu § 10 Abs. 1 LSD-BG

Zu begrüßen ist, dass die Generalunternehmerhaftung nur für die Fälle greift, in welchen zumindest ein Teil des Werkauftrages in rechtswidriger Weise weitergegeben wurde.

Zu § 19 Abs. 1 LSD-BG

Zu begrüßen ist die Klarstellung in § 19 Abs. 1 Satz 3 LSD-BG, wonach ausländische Beschäftigte bei einer Entsendung der Mitarbeiter als Arbeitgeber gelten. Damit wird im auch Gesetz klargestellt, dass die Meldepflichten im Rahmen einer innerstaatlichen Überlassung mit anschließender Entsendung der Arbeitnehmer/innen den ausländischen Beschäftigten treffen.

4

Zu § 19 Abs. 2 LSD-BG

Mit dem Entfall der Verpflichtung, die Entsendemeldung grundsätzlich spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme zu tätigen und der dahingehenden Änderung, dass nunmehr die Meldung „vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme“ zu melden ist, ist klargestellt, dass es bei Entsendungen (mit Ausnahme des § 19 Abs. 2 S. 2 LSD-BG) nunmehr ausreichend ist, wenn die Meldung zeitlich vor Beginn der Arbeitsaufnahme erfolgt.

Damit ist es auch ausreichend, wenn der Arbeitnehmer am Vormittag in das Gebiet der Republik Österreich einreist und die Arbeit erst am darauffolgenden Tag um 12.00 Uhr beginnt, wenn die Entsendemeldung an diesem Tag um 11.59 Uhr bei der Zentralen Koordinationsstelle eingelangt.

Zu § 19 Abs. 3 LSD-BG

Bei der Formulierung „nachträgliche Änderungen bei den Angaben sind unverzüglich zu melden“ bleibt offen, wie es sich verhält, wenn der ausländische Arbeitgeber zunächst eine



**Deutsche Handelskammer
in Österreich**

Entsendung meldet, der Arbeitnehmer jedoch aufgrund unvorhersehbarer Umstände die Entsendung nicht durchführt oder die Entsendung früher endet.

Wir regen hier, zur Klarstellung und Transparenz, insbesondere Bezugnehmend auf die Regelung des § 22 Abs. 1 LSD-BG an, ein Formular elektronisch zugänglich zu machen, durch welches der entsprechende Entsendezeitraum verkürzt oder die Entsendung „widerrufen“ werden kann.

Anderenfalls besteht von Unternehmen die Befürchtung, dass obwohl keine Entsendung stattgefunden hat, bei einer Kontrolle der anderen entsandten Arbeitnehmer davon ausgegangen wird, dass hier die Melde- bzw. Lohnunterlagen für eben diesen Arbeitnehmer nicht bereitgehalten werden.

Zu § 19 Abs. 3 Ziff. 3 LSD-BG sowie § 21 Abs. 2 Ziff. 4 LSD-BG

Zustimmung findet darüber hinaus die Möglichkeit, in der Entsendemeldung neben der Ansprechperson gem. § 23 LSD-BG „in Österreich niedergelassene zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Personen“ zu benennen. Allerdings ist hier die Anmerkung zu machen, ob darüber hinaus nicht auch ausländische Handelskammern in diese Regelung aufgenommen werden sollten.

Sowohl die Deutsche Handelskammer in Österreich, wie auch weitere ausländische Handelskammern oder Handelsabteilungen, könnten hier als Ansprechpartner genannt werden. Diese Abteilungen können sodann den österreichischen Behörden aber auch den ausländischen Arbeitgebern gegenüber als Ansprechpartner in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung stehen. Ausländische Handelskammern haben darüber hinaus zum Einen den Kontakt zu Behörden und Institutionen im Heimatland des ausländischen Arbeitgebers wie auch die notwendigen Informationen im Inland. Hier kann durch diese Vernetzung eine Information der Handelskammern über die geltenden Vorschriften in Österreich erfolgen.

Die Deutsche Handelskammer in Österreich ist z.B. die offizielle Vertretung der Deutschen Wirtschaft in Österreich und fördert seit mehr als 60 Jahren die bilateralen Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und Österreich. Die enge Zusammenarbeit mit den deutschen Wirtschaftsverbänden sorgt des Weiteren für eine unternehmens- und marktnahe Vernetzung der Deutschen Handelskammer in Österreich.



Insoweit wäre es zielführend, auch den ausländischen Handelskammern die Möglichkeit zu eröffnen, hier als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Nachdem ausländische Handelskammern einen Sitz in Österreich haben, könnten diese ebenso wie in § 21 Abs. 2 Ziff. 4 LSD-BG für im Inland niedergelassene berufsmäßige Parteienvertreter, die Meldeunterlagen gem. § 21 Abs. 1 LSD-BG sowie Lohnunterlagen § 22 Abs. 1 LSD-BG, bereithalten.

Wir regen daher an, diese Regelungen auch auf ausländische Handelskammern mit Sitz im Inland zu erweitern.

Zu § 19 Abs. 5 und 6

Die Aufnahme der Rahmenquartalsmeldung in den Gesetzestext ist zu begrüßen. Hier wird allerdings zur Klarstellung angeregt in die Entsendeformulare mitaufzunehmen, dass die Kombination einer Rahmenquartals- und einer Sammelmeldung möglich ist.

6

Oftmals werden Arbeitnehmer im Rahmen von Dienstleistungsverträgen in Bezug auf mehrere inländische Auftraggeber innerhalb desselben Zeitraums entsandt. Daher regen wir an, direkt in der Entsendemeldung zu ermöglichen, dass für den jeweiligen Arbeitnehmer eine Rahmenquartalsmeldung unter Angabe mehrerer inländische Auftraggeber getätigt werden kann.

Desweiteren stellt sich hier die Frage, ob auch im Rahmen von solchen Quartals- oder Sammelmeldungen die Möglichkeit besteht, während der „laufenden Entsendung“ eine Nachmeldung dahingehend zu tätigen, dass weitere inländische Auftraggeber, welche zum Zeitpunkt des Entsendebeginns noch nicht feststanden, nachträglich angegeben werden können.

Zu § 21 LSD-BG

Zu begrüßen ist die Streichung der „Unzumutbarkeit“, welche unserer Erfahrung nach faktisch nur in wenigen Ausnahmefällen vorlag.



**Deutsche Handelskammer
in Österreich**

Ebenfalls zu begrüßen ist die Regelung des § 21 Abs. 1 Ziff. 1 LSD-BG, wonach nunmehr auch gesetzlich verankert wird, dass das Beisichführen des Antrages auf Ausstellung des Sozialversicherungsdokumentes A1 ausreichend ist, soweit dem ausländischen Sozialversicherungsträger das Ausstellen der Dokumente (zeitlich) nicht möglich war.

Wiederum darf auch Ihr die Möglichkeit der Einbeziehung ausländischer Handelskammern in die Regelung des § 21 Abs. 2 Ziff. 4 LSD-BG angeführt werden.

Zu § 22 Abs. 1 LSD-BG

Bei der Aufzählung der Lohnunterlagen stellt sich weiterhin die Frage, wie praktisch die Umsetzung der „Banküberweisungsbelege“ verstanden wird. Grundsätzlich sollen hiervon die Belege gemeint sein, die das Konto des ausländischen Arbeitgebers betreffen. Vielfach führen deutsche Arbeitgeber jedoch „Sammelüberweisungen“ durch, auf welchen nicht ersichtlich ist, welche Arbeitnehmer ausgezahlt wurden.

Hier regen wir an, in den Erläuterungen mitaufzunehmen, dass hiervon auch Banküberweisungsbelege der jeweiligen entsandten Mitarbeiter ausreichen, aus welchen ersichtlich ist, dass der ausländische Arbeitgeber das Gehalt angewiesen hat.

Einer Definition bedarf auch die Formulierung „Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts“. Oftmals stellt sich hier die Frage, ob ein entsprechender Arbeitsvertrag, aus welchem sich die Beschäftigungsdauer (u.U. mit Angabe des Geburtsdatums des Mitarbeiters) und die Tätigkeit ergeben, ausreichend erscheint. In Deutschland ist es z.B. schwierig zu eruieren, wie viele anrechenbare Vordienstzeiten der entsandte Mitarbeiter nachweisen kann. Ein Mitführen von sämtlichen beruflichen Zeugnissen (über Ausbildungen bzw. von vorherigen Arbeitgebern) erscheint hier nicht zweckmäßig und zielführend.

Eine klare, für den nachvollziehbare und zweckmäßige Definition wäre hier anzuraten.



**Deutsche Handelskammer
in Österreich**

Zu § 23 LSD-BG

Auch in diesem Zusammenhang darf noch einmal auf die Möglichkeit der Benennung von ausländischen Handelskammern mit Sitz im Inland hingewiesen werden.

Zu 6. Abschnitt: §§ 25-29 LSD-BG

Insgesamt ist hinsichtlich der Strafbestimmungen die Höhe der Strafen anzuführen. Selbst unter Berücksichtigung der generalpräventiven Wirkung werden die jeweiligen Strafhöhen als zu hoch angesehen.

Beispielsweise wäre eine Verwaltungsübertretung gem. § 26 Abs. 1 LSD-BG für jeden Arbeitnehmer von 200 Euro bis 2.000 Euro, im Wiederholungsfall von 400 Euro bis 4.000 Euro durchaus angemessen und würde noch immer der generalpräventiven Wirkung nachkommen.

Vor allem für KMU führt eine erhöhte Berücksichtigung der generalpräventiven Wirkung zu einem erheblichen Umsatzeinbruch und u.U. dazu, dass Aufträge in Österreich nicht mehr übernommen werden. Insbesondere für KMU ist die Beachtung der österreichischen Entsendevorschriften mit einem nicht unerheblichen Aufwand verbunden. Aufgrund der überzogenen Strafraumen, welche bei Wiederholungsfällen auf das Doppelte angehoben werden, könnte dies dazu führen, dass faktisch keine Aufträge in Österreich angenommen werden.

Zu § 31 Abs. 1 LSD-BG

Wir raten hier dringend an, die Untersagung der Dienstleistung nicht auf den Tatbestand des (wiederholten) Verstoßes gegen die Meldepflichten bei Entsendung oder Überlassung auszudehnen. Eine Untersagung der Dienstleistung, wegen nicht Meldung der entsandten Mitarbeiter, selbst wenn sämtliche weitere Vorschriften eingehalten werden, insbesondere keine Unterentlohnung vorliegt, entbehrt jegliches Verständnis. Eine Untersagung der Dienstleistung als „letztes Mittel“ für die Dauer von mindestens einem Jahr, für die Nichttätigung von Meldungen ist auch unter Berücksichtigung der generalpräventiven Wirkung nicht gerechtfertigt.



**Deutsche Handelskammer
in Österreich**

Weitere Anmerkungen

Des Weiteren stellt sich die Frage, wie mit Fällen umzugehen ist, in denen es sich um eine grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung handelt, der ausländische Überlasser allerdings versehentlich die Sachlage als Entsendung eingestuft hat und daher eine Entsendemeldung i.S.d. § 19 Abs. 3 LSD-BG getätigt hat?

Hier wäre eine Regelung dahingehend sinnvoll, dass in solchen Fällen von einer Strafbarkeit i.S.d. § 26 Abs. 1 LSD-LBG abgesehen wird.

Wie bereits eingangs erwähnt befürwortet die Deutsche Handelskammer in Österreich grundsätzlich das Vorgehen gegen Lohn- und Sozialdumping, jedoch darf hierdurch weder der administrative Aufwand noch die Strafhöhe in ein unangemessenes Verhältnis gebracht werden. Die Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings in Österreich darf und soll keinesfalls dazu führen, dass insbesondere KMU aus anderen EU-/EWR-Staaten von der Durchführung von Aufträgen in Österreich absehen.

9

Wir bitten daher höflichst um Berücksichtigung dieser Stellungnahme. Wir übermitteln diese Stellungnahme im Sinne der Einladung vom 09. März 2016 auf elektronischem Wege auch dem Präsidium des Nationalrates.

Mit freundlichen Grüßen

Deutsche Handelskammer
in Österreich