

Präsidentenkonferenz der
Landwirtschaftskammern Österreichs

1014 Wien, Schauflergasse 6
Tel. 01/53441-0
Fax: 01/53441-8519
www.lk-oe.at
sozial@lk-oe.at
ZVR-Zahl: 729518421

Mag. Ulrike Österreicher
DW: 8583
u.oesterreicher@lk-oe.at
GZ: II/2-032016/A-19/Ö

Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Per Mail an: vii9@sozialministerium.at

Wien, 11. April 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 Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Heimarbeitsgesetz 1960, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und das Betriebspensionsgesetz geändert werden
BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2016**

Die Landwirtschaftskammer Österreich erlaubt sich zum im Betreff genannten Entwurf folgende Stellungnahme abzugeben:

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz wird seitens der LK Österreich in der derzeit geltenden und in der vorgeschlagenen Form äußerst kritisch gesehen. Die ursprüngliche Intention, unlauteren Wettbewerb aus den neuen EU-Mitgliedstaaten zu unterbinden sowie grobe Unterentlohnung (Unterschreitung des Grundlohnes) zu sanktionieren, entsprang einer gemeinsamen Initiative der Bausozialpartner, wurde aber für alle Branchen nicht nur für ausländische Unternehmen, sondern auch für inländische Unternehmen, festgeschrieben. Die sehr hohen (Mindest)Strafen waren angesichts des Erfordernisses einer entsprechend qualifizierten objektiven und subjektiven Tatseite zwar noch immer drakonisch, aber innerhalb dessen, was noch irgendwie argumentierbar war.

Mit dem SRÄG 2014 (BGBl 94/2014) wurde der Anwendungsbereich des Gesetzes massiv ausgeweitet und sämtliche Lohnbestandteile in die Lohnkontrolle einbezogen. Dies geht nunmehr soweit, dass bereits Formalfehler (zB fehlende schriftliche Durchrechnungsvereinbarungen) zu Strafen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz führen können. Der Strafraum entspricht – zumindest in jenen Bereichen, wo es nicht um die Verkürzung des Grundlohnes geht – aus unserer Sicht keinesfalls mehr dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Insofern ist auch die Bezeichnung als Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz irreführend, da es auch geringe

2/3

Unterentlohnungen/Rechenfehler sanktioniert, die selbst bei Verhängung der Mindeststrafe den Betrieb in den Ruin führen können.

Dieses Gesetz soll sowohl die österreichische Wirtschaft als auch die in Österreich beschäftigten Arbeitnehmer schützen. Ob dieser Zweck erreicht wird, muss angezweifelt werden. Die österreichischen Arbeitgeber werden durch den österreichischen sowie den EU-Gesetzgeber mit immer mehr Vorschriften konfrontiert. Jeder Verstoß gegen derartige Vorschriften wird mit hohen Strafen sanktioniert. Es ist zu befürchten, dass gerade Arbeitgeber, die nur wenige Arbeitnehmer beschäftigen, angesichts der Normen- und Strafhäufung aufgeben und Selbständige von der Ausweitung der Tätigkeit und der Beschäftigung von Arbeitnehmern absehen werden. Aber auch international tätige Konzerne könnten in Anbetracht der in Österreich immer aufwändiger werdenden Verwaltung den Standort Österreich hinterfragen. In Anbetracht der derzeitigen Rekordarbeitslosigkeit sollte die Bundesregierung danach trachten, ein beschäftigungsfreundliches Klima zu schaffen. Ausdrücklich gefordert wird deshalb, dass Unternehmen, die durchschnittlich nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, vom Anwendungsbereich des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes ausgenommen werden.

Zu Art 1 (§ 29 Abs 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz):

Die Höhe der (Mindest)Strafdrohungen wird – soweit es nicht um Grundlohnunterschreitungen (allenfalls inklusive Sonderzahlungen) geht – entschieden abgelehnt, da sie im Verhältnis zum Unrechtsgehalt der Handlung exorbitant hoch ist und Unternehmen in den Ruin führen kann. Ein Landwirt beispielsweise, der für sechs Wochen 100 Erntehelfer beschäftigt, ist im Falle eines Fehlers, der zu einer Abweichung vom Anspruchslohn von 11% führt, mit einer Mindeststrafe von 200.000 Euro bedroht. Dies steht in keinem Verhältnis zum begangenen Unrecht. Derzeit beträgt der Strafraum € 1.000 bis € 10.000 je Arbeitnehmer; wenn mehr als 3 Arbeitnehmer betroffen sind, droht eine Verwaltungsstrafe von € 2.000 bis € 20.000 je Arbeitnehmer. Zumindest die Verdopplung der Strafen muss gestrichen werden. Es würde ein ausreichender Strafraum für schwere Vergehen bleiben. Im Übrigen sollte auch die Beschäftigungsdauer bei Strafzumessung Berücksichtigung finden, da diese ja auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebes widerspiegelt.

Bisher war umstritten, ob Verstöße gegen die Regelungen zur Entgeltfortzahlung als Lohn- und Sozialdumping gelten. In den Erläuternden Bemerkungen wird nunmehr dezidiert angeführt, dass Entgeltfortzahlungsfälle in die Lohnkontrolle einbezogen sind. In der Praxis

3/3

würde dies hauptsächlich inländische Unternehmen treffen. Der Hinweis in den Erläuternden Bemerkungen ist zu streichen.

Zudem können nur fällige Entgelte strafbar sein. In den Erläuternden Bemerkungen wird hinsichtlich der Fälligkeit des zustehenden Entgelts (zB Überstundenvergütung) auf den Kollektivvertrag oder gesetzliche Normen verwiesen. Hingewiesen wird darauf, dass auch vertraglich die Fälligkeit von Entgelten (zB bei All-In-Verträgen oder Überstundenpauschalen) verschoben werden kann. Dies muss Berücksichtigung finden.

Zu Art 1 (§ 29 Abs 3 Z 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz):

Als Richtlinie hinsichtlich geringer Unterschreitung des maßgeblichen Entgelts wurde im Erlass des BMASK festgelegt, dass eine Unterschreitung von 10% straffrei bleiben soll. Hierbei ist zu kritisieren, dass sich entgegen anderslautender Zusagen dieser Wert nicht im Gesetz findet und bei einer Ergreifung eines Rechtsmittels somit keine Geltung hat. Aus Gründen der Rechtssicherheit muss diese Toleranzregel in den Gesetzestext aufgenommen werden.

Zu Art 1 (§ 29 Abs 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz):

Es entspricht einer sozialpartnerschaftlichen Tradition, dass Streitigkeiten in Arbeitsverhältnissen außergerichtlich beigelegt werden, zum Teil sehen Kollektivverträge auch Schlichtungsklauseln vor. Außergerichtliche Vergleiche, die auf Arbeitnehmerseite unter Beiziehung einer Interessenvertretung (Landarbeiterkammer, Arbeiterkammer, Gewerkschaft) abgeschlossen wurden, sollten daher durch die kontrollierenden Behörden anerkannt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Hermann Schultes
Präsident der
Landwirtschaftskammer Österreich

August Astl
Generalsekretär der
Landwirtschaftskammer Österreich