



Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger

Bundesministerium für **Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz**

T + 43 (0) 1 / 71132-1211
recht.allgemein@hvb.sozvers.at
Zl. REP-43.00/16/0056

Präsidium des **Nationalrates**

Wien, 14. April 2016

Betreff: Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) u.a.

Bezug: Ihr E-Mail vom 9. März 2016,
GZ: BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt wie folgt Stellung:

Der vorliegende Gesetzesentwurf wird begrüßt, die folgenden Anmerkungen sollen dazu beitragen, die praktische Anwendung des Gesetzes zu unterstützen.

Zu Art. 1, Art. 5 Z 1 sowie Art. 6 Z 1 bis 3 ua. - § 1 Abs. 1 Z 3 und § 14 Abs. 1 Z 3 LSD-BG, § 3 Abs. 1 Z 6 ArbIG sowie § 5 Abs. 1 und 5, § 10 Abs. 6 ua. HeimAG – Entgeltkontrolle von Beschäftigten nach dem Heimarbeitsgesetz durch Krankenversicherungsträger

Es wäre zu normieren, dass die Meldungen elektronisch zu erstatten sind.

Zu Art. 1 - § 2 Abs. 2 LSD-BG – Wahrer wirtschaftlicher Gehalt - Beurteilungsmaßstab

Es wäre – zumindest in den Erläuterungen – klarer zu definieren, was unter „vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften“ zu verstehen ist. Die derzeitige Formulierung scheint besonders im Zusammenhang mit ausländischen Normunterworfenen als nicht ausreichend determiniert.

Zu Art. 1 - § 6 Abs. 2 LSD-BG – Ergänzende Regelungen für die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung

Gemäß dem Wortlaut dieser Bestimmung, wären die geltenden Kollektivverträge



Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger

auf alle aus dem Ausland nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte anzuwenden. Dies unabhängig davon, ob dies im Rahmen der entsprechenden Gewerbeberechtigung oder im Rahmen einer konzessionsfreien Arbeitskräfteüberlassung erfolgt.

Sollte die Regelung ausschließlich für gewerblich überlassene Arbeitskräfte gelten, wäre eine entsprechende Präzisierung erforderlich.

Zu Art. 1 - §§ 8 und 9 LSD-BG – Geltungsbereich der (besonderen) Haftungsbestimmungen

Aus Gründen der Rechtssicherheit wäre klarzustellen, ob die normierten besonderen Haftungsbestimmungen für den Baubereich nur für Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat (vgl. § 8 LSD-BG) oder aber auch für Arbeitgeber mit Sitz im EU/EWR-Raum/Schweiz gelten sollen.

Zu Art. 1 - § 9 Abs. 1 letzter Satz LSD-BG – Haftungseinschränkung

Die Wortfolge „*Auftraggeber, der selbst nicht Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten ist*“ ist unverständlich. Laut Erläuterungen ist damit der „Erstauftraggeber“ gemeint. Ist als „Erstauftraggeber“ jener Auftraggeber zu qualifizieren, der selbst keinerlei Arbeiten hinsichtlich der beauftragten Bauarbeiten durchführt? Eine Klarstellung wäre erforderlich. Die Regelung sollte auch mit der Wortwahl des Vergaberechts abgestimmt werden (Subunternehmer).

Weiters wären die Anforderungen an eine haftungsbefreiende Nachforschung zu konkretisieren (z. B. Einholen von Bestätigungen/Informationen beim Arbeitgeber, sonstige Nachforschungen) um Klarheit zu schaffen, wann keine vorwerfbare Unkenntnis vorliegt.

Zu Art. 1 - § 9 Abs. 3 erster Satz LSD-BG – Berechnung offener Entgeltansprüche

Es wären nähere Ausführungen hinsichtlich der Höhe bzw. der Berechnung der offenen Entgeltansprüche erforderlich (bspw. Einsatz in Österreich nur einige Tage, Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, Berücksichtigung von Sonderzahlungen).

Zu Art. 1 - § 9 Abs. 4 LSD-BG

Der Begriff „für die Dauer der Haftung“ wäre zu konkretisieren.

Insbesondere ist unklar, ob sich die Möglichkeit des Auftraggebers, die Zahlung des Werklohns zu verweigern, auch auf den Zeitraum eines (langwierigen) Ge-



Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger

richtsverfahrens erstreckt und wie mit Sonderzahlungen (bzw. deren Fälligkeit) zu verfahren ist?

Unklar ist zudem das Verhältnis zur Bestimmung des § 457 UGB (Abnahme- und Überprüfungsverfahren zur Feststellung der vertragsgemäßen Leistungserbringung ist mit höchstens 30 Tagen ab Empfang der Ware oder ab Erbringung der Dienstleistung festlegt). Sofern die Regelungen des LSD-BG vorgehen, wäre dies in den Erläuterungen klarzustellen.

Zu Art. 1 - § 13 Abs. 2 Z 6 und § 14 Abs. 3 LSD-BG – Information an Arbeitnehmer über erfolgte Anzeige

Es wäre detaillierter festzulegen, in welcher Form und mit welchem Inhalt bzw. in welchem Umfang Arbeitnehmer über eine Anzeige zu informieren sind.

Damit der Arbeitnehmer nähere Erkundigungen einholen bzw. allenfalls Dritte mit dem Sachverhalt befassen kann, wäre eine inhaltliche Darstellung des der Anzeige zugrundeliegenden Sachverhaltes erforderlich.

Zu Art. 1 - § 22 Abs. 1 LSD-BG – Bereithaltung von Lohnunterlagen

Nach dem derzeitigen Wortlaut des ersten und zweiten Satzes kann ein vorliegender Arbeitsvertrag auch in englischer Sprache bereitgehalten werden. Ein Dienstzettel muss jedoch zwingend in deutscher Sprache bereitgehalten werden.

Da die Grenzen zwischen Arbeitsvertrag und Dienstzettel fließend sind kann diese Bestimmung zu Rechtsunsicherheit in der praktischen Umsetzung führen. Eine einheitliche Regelung wäre erforderlich.

Zu Art. 1 - § 24 Abs. 1 Z 2 LSD-BG - Verantwortliche Beauftragte

Es wäre klarzustellen, wodurch sich Zuständigkeit des Trägers der Krankenversicherung bestimmt (z. B. örtlicher Zuständigkeitsbereich des Verantwortlichen entsprechend seiner Bestellung, Betriebssitz des Arbeitgebers, etc.). Die derzeitige Regelung lässt viel Spielraum für Interpretationen und führt zu Rechtsunsicherheit.

Zu Art. 1 - § 27 Abs. 1 und 4 LSD-BG – Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle

Die unterschiedliche Regelung – insbesondere das unterschiedliche Strafausmaß – in Abhängigkeit davon, ob Unterlagen „nicht übermittelt“ werden (Abs. 1) oder aber die „Einsichtnahme“ in die Unterlagen verweigert wird (Abs. 4) ist nicht nachvollziehbar. Ebenso ist nicht verständlich, dass im Zusammenhang mit der



Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger

„Einsichtnahme“ das Erfordernis der Verweigerung (Abs. 4) normiert ist, im Zusammenhang mit der „Übermittlung“ (Abs. 1) jedoch nicht. Beide Verhaltensweisen führen in gleicher Weise zur Vereitelung der Prüfung. Die Bestimmungen führten bereits in der Vergangenheit in Verfahren vor den Strafbehörden bzw. dem Verwaltungsgericht zu unterschiedlichen Interpretationen und Diskrepanzen und in Folge zur Ergreifung von Rechtsmittel durch die Betroffenen sowie zu langwierigen Rechtsverfahren.

Um derartige Probleme künftig zu vermeiden, sollte das Erfordernis der „Verweigerung“ aus Abs. 4 entfernt werden. Stattdessen wäre folgende Textierung vorzusehen: „... *Einsichtnahme in die Unterlagen **nicht gewährt** (alternativ: **nicht ermöglicht**).*“

Weiters wäre – um in der bisherigen Praxis häufig auftretende unterschiedliche Interpretationen zu vermeiden – ausdrücklich zu normieren, an welchem Ort die Einsichtnahme in die Lohnunterlagen zu gewähren ist.

Alternativ könnten die Strafbestimmungen dahingehend umformuliert werden, dass jegliche Handlung, die geeignet ist, die Überprüfung des zustehenden Entgeltes zu vereiteln, zu bestrafen ist.

Ergänzend ist anzumerken, dass der vorgesehene Strafraum für die Vereitelung der Lohnkontrolle nicht ausreicht, um Dienstgeber von rechtswidriger Unterentlohnung abzuhalten. Der Unrechtsgehalt der Nichtvorlage von Lohnunterlagen wird von Behörden und Gerichten als gering eingestuft, da hieraus noch keine konkreten Folgen abgeleitet werden können. Nur durch die Feststellung der Unterentlohnung kann der verursachte „Schaden“ festgestellt und eine angemessene Strafe verhängt werden. Durch die Nichtvorlage von Lohnunterlagen kann die Feststellung einer (hohen) Unterentlohnung verhindert und so einer (viel) höheren Strafe entgangen werden. Eine entsprechende gesetzliche Anpassung scheint angezeigt.

Zudem ist darauf hinzuweisen, dass § 28 Abs. 1 Z 3 Arbeitszeitgesetz (AZG) das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen mit einer Geldstrafe in Höhe von lediglich € 20 bis € 436 ahndet. Wird im Falle einer Überprüfung von Arbeitgebern behauptet, keine Arbeitsaufzeichnungen geführt zu haben, scheidet eine Anzeige nach dem LSD-BG aus. Es kommen dann lediglich die geringeren Strafdrohungen des AZG zur Anwendung. Eine Harmonisierung der Strafbestimmungen wird auch hier angeregt.

Zu Art. 1 - § 29 Abs. 1 vierter Satz LSD-BG – Vorenthalten der Sonderzahlungen

Es wäre klarzustellen, ob das Vorenthalten der Sonderzahlung als eigenes Delikt



Hauptverband der
österreichischen
Sozialversicherungsträger

zu bestrafen ist und dadurch die Strafhöhe ansteigt.

Weiters wäre im Zusammenhang mit der fingierten Fälligkeit der Sonderzahlungen mit 31. Dezember des jeweiligen Jahres festzulegen, wie im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstverhältnisses vorzugehen ist.

Zu Art. 1 - § 35 Abs. 5 LSD-BG – Evidenz über Verwaltungsstrafverfahren

Nach der vorgesehenen Regelung ist eine Untersagung der Dienstleistung ab Rechtskraft für ein Jahr bzw. für zwei Jahre an öffentliche Auftraggeber zu beauskunften. Eine Untersagung kann jedoch für bis zu fünf Jahre ausgesprochen werden.

Die Beauskunftung wäre für die gesamte Dauer der Untersagung vorzusehen. Eine Anpassung der Bestimmung wäre erforderlich.

* * *

Abschließend erlauben wir uns, auf einige formale Fehler bzw. Tippfehler hinzuweisen:

In § 29 Abs. 4 letzter Satz LSD-BG wäre das Wort „nach“ zu entfernen.

In § 19 Abs. 2 letzter Satz und § 31 Abs. 3 letzter Satz LSD-BG wird jeweils nur die weibliche Form „Arbeitnehmerin“ bzw. „Arbeitnehmerinnen“ verwendet. Eine Anpassung wäre erforderlich

In den Erläuterungen zu § 8 LSD-BG müsste im ersten Satz auf „§ 7a Abs. 2 AVRAG“ und nicht auf „§ 7b Abs. 2 AVRAG“ verwiesen werden. Weiters wäre in den Erläuterungen zu § 9 LSD-BG im ersten Satz nach den Worten „von nach“ das Wort „**Österreich**“ einzufügen und zu § 10 LSD-BG im letzten Absatz einmal die Wortfolge „erstreckt sich“ zu entfernen. In den Erläuterungen zu § 24 wäre im ersten Satz auf „§ 7j Abs. 1 AVRAG“ und nicht auf „§ 7 Abs. 10 AVRAG“ zu verweisen.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Hauptverband:

Dr. Josef Probst
Generaldirektor

