

Stellungnahme

des Verbandes „Österreichs Personaldienstleister“ (vormals Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung - VZa) zum LSD-BG-Entwurf 2016

Soweit einzelne Bestimmungen nicht kommentiert werden, sind diese nicht speziell für die Branche der Arbeitskräfteüberlassung relevant. Formulierungsvorschläge für geänderte Textpassagen sind im Folgenden fett gedruckt. Soweit lediglich Paragraphen ohne Bezug auf ein Gesetz angeführt sind, beziehen sich diese auf das LSD-BG.

Zu § 1 Abs.6:

Die EB weisen darauf hin, dass das „Konzernprivileg“ lediglich die Nichtanwendung des LSDBG bewirkt, die Geltung des AÜG und damit die Anwendung des § 10 AÜG dadurch nicht ausgeschlossen ist.

Kritik: Die Privilegierung nach § 1 (6) sollte im Gleichklang zum AÜG stehen. Es sollte § 1 Abs. 3 Z 4 AÜG mit § 1 (6) harmonisiert werden. Zu eng ist § 1 Abs. 6, da sich die Ausnahme nur auf besondere Fachkräfte bezieht.

Zu § 2 Abs.2 :

Die Formulierung „*oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften*“ widerspricht § 4 AÜG. Es ist völlig unklar, welche Rechtsvorschriften damit gemeint sein sollen. Aus den EB geht hingegen hervor, dass der Gesetzgeber die zu § 4 Abs. 2 AÜG ergangene Rechtsprechung meint. Unklar ist auch warum in § 2 (2) nur § 4 Abs. 2 AÜG erwähnt wird, obwohl § 4 Abs. 1 AÜG auch auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt abstellt. Da § 4 Abs. 1 und Abs. 2 AÜG eine GLEICHLAUTENDE Regelung vorsieht, ist § 2 Abs.2 des LSDBG entbehrlich.

Vorschlag: § 2 Abs. 2 einfach streichen! Diese Regelung bringt nichts Neues und verwirrt nur, da in § 4 AÜG alles geregelt ist. Zumindest ist die Passage „*oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften*“ ersatzlos streichen.

Zu § 4 Abs. 2:

Der Begriff „grenzüberschreitend überlassene Arbeitskräfte“ (umfasst auch Arbeitskräfte, die von Österreich ins Ausland überlassen werden) sind nicht gleich mit dem Begriff „nach Österreich überlassene Arbeitskräfte“.

Wie die EB zeigen, ist beabsichtigt, dass nach dem Vorbild der §§ 7a und 7b AVRAG der Urlaubsanspruch für nach Österreich entsandte Arbeitnehmer und nach Österreich überlassene Arbeitskräfte geregelt werden soll. In diesem Sinne sollte auch § 4 Abs. 2 formuliert werden:

„Entsandte Arbeitnehmer und **nach Österreich überlassene** Arbeitskräfte haben für die Dauer“

Zu § 6:

Die Übernahme des § 10a (2) AÜG in das LSDBG ist nachvollziehbar. Was in § 6 Abs. 3 AÜG gemeint ist, wenn neben § 10 AÜG auch „vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften“ gelten sollen, ist unklar.

Zu § 8 Abs.2:

Auch hier findet sich der Passus „oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften“. Es ist unserer Erachtens ausreichend die Haftung auf § 14 AÜG zu beschränken.

Der Passus „soweit dies in diesem Gesetz nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist“ ist insofern missverständlich, weil auch Beschäftiger im Sinne des § 8 Abs. 1 Auftraggeber sind und damit gemeint sein kann, dass Beschäftiger nach § 8 Abs. 1 LSDBG und § 8 Abs. 2 iVm § 14 AÜG haften. Durch die derzeitige Formulierung würden § 14 AÜG und § 8 Abs. 1 – wohl auch § 9 im Baubereich - nebeneinander gelten. Ob dies bezweckt ist, ist fraglich.

Vorschlag: § 8 Abs. 2 sollte lauten: „**Abweichend von § 8 Abs. 1 gilt für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung § 14 AÜG.**“

Zu § 9:

In § 9 Abs. 1 sollte – in Übereinstimmung zur Anmerkung zu § 4 Abs. 2 - formuliert werden, dass es sich um die nach Österreich entsandten Arbeitnehmer und nach Österreich überlassenen Arbeitskräfte handelt. Die EB

bestätigen diese Absicht des Gesetzgebers, weshalb diese Richtigstellung vorzunehmen ist.

Im Baubereich wird § 14 AÜG teilweise durch § 9 ersetzt. Das geht ausdrücklich aus § 9 Abs. 9 hervor. Das führt zu dem Ergebnis, dass bei Überlassung im Baubereich auf innerstaatliche Sachverhalte § 14 AÜG anzuwenden ist, während bei grenzüberschreitend überlassenen Arbeitskräften im Baubereich § 9 anzuwenden ist. Das kann unseres Erachtens – bei Vergleich der beiden Haftungsregime - nicht beabsichtigt sein.

Abs. 1 regelt die Haftung für Entgeltansprüche der Arbeitnehmer, Abs. 10 die Zuschläge, die an die BUAG zu entrichten sind.

Die Haftung des Beschäftigers im Anwendungsbereich des BUAG ist gegenüber dem § 14 AÜG eingeschränkt. Eine Haftung für die Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung besteht nach § 9 nicht. Dass eine Haftung nur bei Vorwerfbarkeit im Sinne des § 9 Abs. 1 letzter Satz stattfinden soll, ist ebenfalls eine Lockerung der Haftung im Vergleich zu § 14 AÜG.

Dies führte zu dem kuriosen Ergebnis, dass im Baubereich die Haftung des Auftraggebers (Beschäftigers) gegenüber dem bisherigen § 14 AÜG bei Beauftragung eines ausländischen Überlassers sogar gelockert wird. Derzeit ist beabsichtigt, dass bei innerstaatlicher Arbeitskräfteüberlassung im Baubereich § 14 AÜG und bei grenzüberschreitender Überlassung aus dem Ausland in den Baubereich § 9 gelten soll! Dann wäre im Baubereich die Haftung des (inländischen) Beschäftigers gegenüber ausländischen Firmen geringer als bei Beauftragung inländischer Überlasser. Diesen Zweck kann der Gesetzgeber nicht gewollt haben.

Kritik: Die in § 9 Abs. 2 Z 1 vorgesehene sehr kurze Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen, das Haftungsende nur 9 Monate nach der Fälligkeit des Entgelts in § 9 Abs. 2 sowie die zusätzlichen Anforderungen nach Z 3 bis 4, schränken die Haftung des Auftraggebers erheblich ein. Es ist zu erwarten, dass die Auftraggeber-Haftung im Baubereich nicht im gewünschten Ausmaß greift.

Nicht klar ist überdies, welcher Zeitpunkt in § 9 Abs. 4 mit der Bezeichnung „ab der Begründung der Haftung“ gemeint ist. Die Haftung besteht ex lege bei der Erbringung von Bauleistungen nach § 9 Abs. 1. Ist mit der Formulierung gemeint, dass die Haftung erst dann entstehen soll, wenn diese geltend gemacht wird?

§ 9 Abs. 9 ist dahingehend zu korrigieren, dass § 9 Abs. 1 bis 8 für den Fall gilt, dass nach Österreich Arbeitskräfte überlassen werden. (statt: grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer)

Zu § 16:

Die Zusammenarbeit, die im Wesentlichen dem bisherigen § 21 AÜG entspricht, sollte im Sinne des Datenschutzes präzisiert werden. In Übereinstimmung mit § 6 und 7 DSGVO sollte daher § 16 wie folgt formuliert werden:

„Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres

Wirkungsbereiches den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, die Gewerbebehörden, die Arbeitsinspektorate und die sonst zur Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzes berufenen Behörden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz zu unterstützen und dabei § 6 und § 7 DSG zu beachten.“

Zu § 19:

In § 19 Abs. 4 Z 7 wird eine zusätzliche Verpflichtung für ausländische Überlasser geschaffen. Diese haben die Verpflichtung auch jene Person samt Anschrift bekannt zu geben, bei der die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden.

Kritisch ist, dass etwa bei Wechsel dieser Person oder der Adresse, der Überlasser auch dann bestraft werden kann, wenn die ursprüngliche Meldung richtig war, er aber von dem Wechsel der Person oder dem Aufbewahrungsort der Unterlagen nicht informiert worden ist.

§ 19 Abs. 5 (Rahmenmeldung) und Abs. 6 (Sammelmeldung) sind gute Ideen und eine Erleichterung der Meldepflicht.

Zum AÜG:

§ 1 Abs. 5 AÜG in der aktuellen Fassung lautet: „Dieses Bundesgesetz gilt unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der Europäischen Union (EU), dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Arbeitskräfte. Die Überlassung von

Arbeitskräften aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.“

Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum § 10 Abs. 7 AÜG erforderlich sein soll und was diese Ergänzung bezweckt. Für jene Arbeitskräfte, die nach Österreich überlassen werden, gibt es bereits eine klare Regelung. Für jene Arbeitskräfte, die von Österreich ins Ausland überlassen werden, gilt das AÜG, wenn Österreichisches Recht anzuwenden ist. Sollen die Entlohnungsbestimmungen nach § 10 AÜG auch dann gelten, wenn mit der Arbeitskraft ausländisches Arbeitsrecht vereinbart werden kann?

Notwendige Änderungen im AÜG:

Seit der Einführung des Abschnittes V. im AÜG hat sich gezeigt, dass die in § 22d AÜG vorgesehenen Beiträge, die Überlasser an den SWF zu leisten haben, völlig überhöht sind und die in den SWF gezahlten Mittel trotz massiver Anstrengungen nicht ausgeschüttet werden können. Dies widerspricht dem gesetzlichen Zweck des SWF. Diese Situation hat sich durch die in § 22d Abs. 1 AÜG vorgesehenen Erhöhungen verschärft. Es ist daher zur Entlastung des Fonds und der Wirtschaft dringend eine Anpassung der Beitragshöhe erforderlich. Da der SWF über erhebliche Reserven verfügt, ist überdies eine Aussetzung der Beitragsleistung gesetzlich vorzusehen. Aufgrund des gesetzlichen Zweckes des SWF wird dieser – wie der Vorgängerfonds Aufleb, der kollektivvertraglich verankert war – auf Sozial- und Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitern beschränkt.

Nachstehende gesetzliche Bestimmungen sollten daher wie folgt abgeändert werden (die fettgedruckten Passagen stellen die Änderungen dar):

§ 22d (1) AÜG: „Die Überlasser haben für die von ihnen zum Zweck der Überlassung an Dritte beschäftigten **Arbeiter** einen Beitrag an den Fonds zu entrichten. Der Beitragssatz beträgt im Jahr 2013 0,25 vH, im Jahr 2014 0,35 vH, im Jahr 2015 0,6 vH und ab 2016 0,8 vH der Beitragsgrundlage. **Ab dem Jahr 2019 beträgt der Beitragssatz 0,15 vH der Beitragsgrundlage.** Die Beitragsgrundlage ist die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, geltende allgemeine Beitragsgrundlage bis zur

Höhe der gemäß § 45 ASVG festgelegten Höchstbeitragsgrundlage. Von Sonderzahlungen (§ 49 Abs. 2 ASVG) sind Sonderbeiträge an den Fonds mit dem jeweils gleichen Hundertsatz zu entrichten.“

§ 23 (15) AÜG: „Die Verpflichtung zur Beitragsleistung gemäß § 22d Abs. 1 und 2 tritt hinsichtlich überlassener Arbeiter mit 1. Jänner 2013 in Kraft. **Für die Jahre 2017 und 2018 wird die Verpflichtung zur Beitragsleistung gemäß § 22d Abs. 1 und 2 ausgesetzt.**“

Der Nebensatz in § 23 (15) „und hinsichtlich überlassener Angestellter mit 1. Jänner 2017.“ wird ersatzlos gestrichen.

WICHTIG: Der Sozial- und Weiterbildungsfonds ist derzeit als „staatlicher Fonds“ unter Aufsicht des Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gestellt (§ 20 Abs. 1 AÜG). Die gesetzlich verpflichtende Beitragsleistung in § 22d Abs. 1 und 2 AÜG führt neben der Bestimmung des § 22d Abs. 7 AÜG dazu, dass Leistungen aus dem Fonds als „staatliche Förderungen (Mittel)“ im Sinne des Art 107 Abs. 1 AEUV anzusehen sind. An Unternehmen geleisteten Förderungen für Aus- und Weiterbildung unterliegen

daher der “de-minimis-Verordnung“. An Unternehmen können daher max. EUR 200.000,-- in drei Steuerjahren ausgeschüttet werden, obwohl diese oft Beträge aufbringen, die diesen Betrag ein Vielfaches übersteigen und Förderungen für Weiterbildungen benötigen würden.

Es ist daher notwendig, den SWF so gesetzlich umzugestalten, dass die Anwendung der „de-Minimis-Verordnung“ vermieden wird. Nur dann kann eine Förderung der Unternehmen für Aus- und Weiterbildung in einem angemessenen Verhältnis zu ihren Beitragsleistungen ermöglicht und eine nachhaltige Aus- Und Weiterbildung der Arbeitnehmer der Branche gewährleistet werden.

Wien; 8.4.2016



Mag. Klaus Lercher, MBA

ÖSTERREICHS PERSONALDIENSTLEISTER

Präsident