

TOP 3.6.6 Novelle im Bereich Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung und geplante Änderungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht

Abteilung: Sozialpolitik (Gagawczuk)

1. Inhalt des Entwurfs

In Umsetzung des Regierungsprogramms sind im Bereich der **Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung** folgende wesentlichen Maßnahmen vorgesehen:

- Ausweitung der Lohnkontrolle: Vorgesehen ist eine Ausweitung der behördlichen Lohnkontrolle auf sämtliche Entgeltbestandteile im Baubereich; in allen übrigen Bereichen erfolgt eine Kontrolle des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohns samt Sonderzahlungen, wobei, soweit es AÜG-Arbeitsverhältnisse betrifft, auch der Überlassungslohn (samt Referenzzuschlag) in die Lohnkontrolle einbezogen wird.
- Der/die Arbeitnehmer/in soll über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid betreffend Lohndumping informiert werden.
- Nichtbereithalten der Lohnunterlagen: Die Verwaltungsstrafen bei Nichtbereithalten der Lohnunterlagen werden in zweifacher Weise angehoben. Zum einen der Strafrahmen, zum anderen soll klargestellt werden, dass die Strafe wegen Nichtbereithalten der Lohnunterlagen nicht pauschal je Arbeitgeber/in, sondern für jeden/jede Arbeitnehmer/in zu verhängen ist, für den/die die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten werden.
- Neuregelung der Verjährung: Rechtlich ist das Lohndumping weiterhin als Dauerdelikt zu qualifizieren. Der Beginn der Verjährung (drei Jahre für die Verfolgungsverjährung) soll mit der Umstellung auf die korrekte Entlohnung oder mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnen.
- „Nachschärfung“ bei der Sicherheitsleistung: Künftig soll die Erlegung einer Sicherheit in allen Fällen des begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach § 7i AVRAG (dh auch im Fall des Nichtbereithaltens/der Nichtübermittlung der Lohnunterlagen, aber auch im Fall der Vereitelung der Lohnkontrolle) oder § 7b Abs 8 AVRAG (keine Entsendemeldung) zulässig sein. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat über diesen Antrag binnen drei Arbeitstagen nach Einlangen zu entscheiden.
- Verwaltungsstrafevidenz: Das Kompetenzzentrum LSDB soll auch dem/der Auftraggeber/in nach dem Bundesvergabegesetz auf Verlangen Auskunft darüber geben, ob hinsichtlich des/der im Auskunftersuchen genannten Arbeitgebers/Arbeitgeberin eine rechtskräftige Bestrafung nach dem LSDB-G vorliegt oder ihm/ihr eine solche zuzurechnen ist.
- Weiters: Verbesserung der Rechtslage hinsichtlich Zustellung; Klarstellungen beim Entsendebegriff; Ergänzung der Entsendemeldung und Einschränkung des Montageprivilegs auf das Geschäftsfeld des „klassischen“ Anlagenbaus.

Im **Arbeitnehmer/innenschutzrecht** wird mit der vorliegenden Novelle die im Regierungsprogramm vorgesehene Deregulierung vorgenommen:

- Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen;
- Reduktion der verpflichtenden Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses von zweimal pro Jahr auf einmal pro Jahr;

- Klarstellung, dass die Funktion von Präventivfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen vereinbar ist sowie Klarstellung zur Ausbildung.

Die Neuerungen sollen mit 1.1.2015 in Kraft treten.

2. Einschätzung aus AK-Sicht

Die Bundesarbeitskammer begrüßt die geplanten Änderungen im Bereich Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung als Schritt in die richtige Richtung. Ausdrücklich begrüßt wird die Anhebung des Strafrahmens bei Nichtbereithalten der Lohnunterlagen, die Information der Arbeitnehmer/innen über einen ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid, die Einschränkung des Montageprivilegs auf das Geschäftsfeld des „klassischen“ Anlagebaus, die Klarstellung hinsichtlich der Auskunft an dem/der Auftraggeber/in nach dem Bundesvergabegesetz und die „Nachschärfung“ bei der Sicherheitsleistung.

Die vorgesehene Ausweitung der Lohnkontrollen im BUAK-Bereich, auf den Überlassungslohn (im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung) und die Sonderzahlungen (in sonstigen Bereichen) ist zu begrüßen, bleibt jedoch klar hinter dem Regierungsprogramm zurück, welches eine Ausweitung der Kontrolle auf alle Lohnbestandteile für alle Branchen vorsieht. Diese Einschränkung gegenüber dem Programm der Regierung ist nicht nachvollziehbar, verfassungsrechtlich problematisch und sowohl gegen das Interesse der Arbeitnehmer/innen als auch der korrekten Unternehmer/innen in Österreich.

Die geplanten Änderungen im ArbeitnehmerInnenenschutzrecht werden vor allem unter dem Gesichtspunkt eines wirkungsvollen ArbeitnehmerInnenenschutzes abgelehnt. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der geplanten Reduzierung der Anzahl der Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses.