

~~§ 53 Abs. 4 GO~~~~Abgeordneten~~

Abänderungsantrag

der Abgeordneten Birgit Schatz, Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde zum Bericht des Sozialausschuss über ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 geändert werden – Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014, 319 d. B.) in der Fassung, des Ausschussberichts (334 d.B.)

Antrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Regierungsvorlage betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 geändert werden – Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014, 319 d.B.) in der Fassung, des Ausschussberichts (334 d.B.) wird wie folgt geändert:

1. In Art. 1 Z.2 wird in §7e. Abs. 3 folgender Satz angefügt:

„Eine Ablichtung der Anzeige ist der Abgabenbehörde zum Zweck der Nachverrechnung von Abgaben sowie dem/der von Unterentlohnung betroffenen Arbeitnehmer/in und den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen ehebaldigst zur Kenntnis zu übermitteln.“

2. In Art. 1 Z. 2 wird nach §7o folgender §7p angefügt:

„Verbandsklage

§ 7p. Sofern der/die Arbeitgeber/in die Entgeltansprüche nicht bereits geleistet hat, haben die zuständigen gesetzlichen und freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen gegen den/die Arbeitgeber/in den Anspruch auf Unterlassung der Unterentlohnung.“

3. In Art. 1 Z3 wird in Z.31 die Paragraphenbezeichnung „7o“ durch „7p“ ersetzt.

4. Art. 3 Z1 lautet:

„1. Dem §10 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Eine Sicherheitsvertrauensperson oder ein Betriebsratsmitglied kann nicht rechtswirksam als betriebseigene Präventivfachkraft bestellt werden.““

5. In Art 6 lautet Z 1.:

„1. § 12 Abs. 1 lautet:

„§ 12. (1) Arbeitslos ist, wer

1. eine (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung) beendet hat, und

2. keine neue oder weitere (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung) ausübt.““

Begründung

Grobe Konstruktionsfehler des 2011 in Kraft getretenen Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz wurden mit der vorliegenden Novellierung behoben (vielfach entsprechend der grünen Vorschläge bei Beschlussfassung im April 2011). Dennoch bleiben einige Lücken bestehen, die die Wirksamkeit der Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings – gerade für die Durchsetzung der Interessen für ArbeitnehmerInnen – erschweren bzw. sogar verunmöglichen.

Lohn- und Sozialdumping verunmöglicht fairen Wettbewerb und schädigt das Lohnniveau ganzer Branchen. Es ist daher nicht nur notwendig, die Lohnkontrolle, Strafbestimmungen und Wettbewerbsbedingungen zu verbessern, sondern auch ArbeitnehmerInnen, die praktische Möglichkeit zu geben im Fall von Unterentlohnung den Lohnentfall einzufordern. Die zeitgerechte Information, dass ein begründeter Verdacht auf Unterentlohnung vorliegt (auch über die darin festgestellte Höhe vorenthaltener Löhne), ist dafür Voraussetzung, wird aber derzeit nicht erfüllt.

Diese Problematik besteht seit Einführung des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes und wurde auch von Interessensvertretungen jahrelang kritisiert. Die Arbeiterkammer Oberösterreich und der ÖGB Oberösterreich haben diesbezüglich sogar eine parlamentarische Initiative eingebracht, die genau die Information von betroffenen unterentlohnenden Beschäftigten und eine einheitliche Verfallsfrisdauer auf mind. drei Jahre einfordern.

Zu 1 (§7e. Abs. 3 letzter Satz, AVRAG)

Die Novelle sieht zwar die Information des zuständigen Sozialversicherungsträger an betroffene ArbeitnehmerInnen bei Vorliegen eines Strafbescheids vor. Doch das

Einklagen oder Einfordern zu diesem Zeitpunkt ist praktisch durch zu kurze Verfallsfristen nicht mehr möglich. Diese sind in den einzelnen Kollektivverträgen festgelegt. Im Baugewerbe-KV besteht zum Beispiel eine Verfallsfrist von drei Monaten, im Arbeitskräfteüberlasser-KV können Ansprüche binnen sechs Monaten eingefordert werden. Verfahren bis zum Vorliegen des rechtswirksamen endgültigen Strafbescheides dauern in der Regel länger.

Aus diesem Grund ist es notwendig, die ArbeitnehmerInnen bereits bei einem begründeten Verdacht auf Unterentlohnung zu informieren. Dadurch können sie zeitgerecht ihre Rechte einfordern. Ein weiterer Ansatz ist die Möglichkeit der Verbandsklage.

Zu 2 und 3 (§7p AVRAG)

Den gesetzlichen wie freiwilligen Interessensvertretungen von ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen wird mit dem vorgeschlagenen § 7o (der bereits so ähnlich im Ministerialentwurf 2010, S. 4 enthalten war) die Möglichkeit geboten, die Interessen ihrer Mitglieder im Weg der Verbandsklage durchzusetzen. Dies ist insofern geboten, als die bereits mögliche Verbandsklage nach § 14 Abs. 1 UWG im Fall von Lohn- und Sozialdumping erst dann erfolversprechend eingesetzt werden kann, wenn bereits ein rechtsgültiger Bescheid nach §7i Abs. 5 vorliegt. Zu diesem Zeitpunkt sind in vielen KV enthaltenen Verfallsfristen längst wirksam. Die Schaffung einer eigenständigen Möglichkeit der Verbandsklage in den Schutzbestimmungen gegen Lohn- und Sozialdumping verkürzt daher in der Praxis die Laufzeit von Verfahren und vergrößert die Rechtssicherheit sowohl für die von Lohndumping betroffenen ArbeitnehmerInnen wie auch für das betroffene Unternehmen.

Zu 4 (§10 ASchG)

Die in der vorliegenden Novelle getroffene Klarstellung, dass betriebseigene Präventivfachkräfte bzw. ArbeitsmedizinerInnen auch die Funktion der Sicherheitsvertrauensperson übernehmen können, ist aus mehrfacher Hinsicht problematisch und schwächt letztendlich beide Funktionen.

Die Erfahrung zeigt, dass Sicherheitsvertrauenspersonen einen wertvollen Beitrag für die betriebliche Ausgestaltung des ArbeitnehmerInnenschutzes darstellen und oftmals gemäß ihrer Bezeichnung hohes Vertrauen in den Belegschaften genießen. Dies ist zu hohem Maß durch die klare Zuordnung zur ArbeitnehmerInnenseite rückführbar, die auch zudem durch die EU-Rahmenlinie des Arbeitsschutz (89 /391 /EWG) im Artikel 11 expliziert gefordert ist.

Die Eingebundenheit in Arbeitsprozesse und das Erfahrungswissen aus der Mitte der Belegschaft (z.B. in der Testung von neuen Schutzausrüstungen) gewährleistet die praktische Anknüpfung des ArbeitnehmerInnenschutzes.

Betriebseigene Präventivfachkräfte oder ArbeitsmedizinerInnen sind nach dem ASchG unmittelbar dem Arbeitgeber in Stabsfunktion zu unterstellen (vgl. ASchG §83 (7)). Interessenskonflikte sind daher in der betrieblichen Praxis vorprogrammiert. Zudem wirft die geplante Änderung die Bestellungslogik über Bord: so hat die Betriebsratkörperschaft keinen Einfluss auf Bestellung der Präventivdienste, aber Recht die Bestellung einer SVP zu verhindern (im neuen Fall kann das ein und dieselbe Person sein).

Aus diesem Grund ist es notwendig, die Unvereinbarkeit dieser Funktionen klarzustellen um die Zuordenbarkeit der Sicherheitsvertrauenspersonen auf die ArbeitnehmerInnenseite zu unterstreichen.

Zu 5 (§12 Abs. 1 AIVG)

Mit der Wiederherstellung der für NebenerwerbslandwirtInnen sehr vorteilhaften Bestimmung hinsichtlich des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ist (neuerlich) die Frage der Ungleichbehandlung verschiedener Bevölkerungsgruppen aufgeworfen. Es ist sachlich nicht begründbar, warum LandwirtInnen einer derart günstigen Anrechnungsregelung unterworfen sein können, während Selbständige in derselben Lebenssituation keinen Zugang zu Arbeitslosengeld haben sollen. Der Wegfall des Ausschlusses von Menschen, die einer Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung unterliegen, schafft keinen neuen Zugangstatbestand, sondern ermöglicht Menschen in Krisensituationen deren Überwindung. Auch Selbständige sollen nach Verlust einer unselbständigen Beschäftigung Zugang zu Arbeitslosengeld haben, sofern sie im gegenständlichen Monat keine Einkünfte über der Geringfügigkeitsgrenze erreichen.

The image contains five handwritten signatures in black ink. One signature is on the left side, another is at the top center, a third is on the right side, a fourth is in the middle right, and the fifth is at the bottom center. The signatures are stylized and cursive.