

Vorblatt

Ziel(e)

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer
- Verbesserung der Durchsetzbarkeit und Effektivität der Regelungen des LSD-BG

In Umsetzung des Regierungsprogramms und der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (im Folgenden: Änderungsrichtlinie zur Entsende-Richtlinie) sind im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung folgende wesentlichen Maßnahmen vorgesehen:

- Regelung zur umfassenden Anwendung des österreichischen Arbeitsrechts auf nach Österreich grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer ab einer Dauer der Entsendung oder Überlassung von 12 bzw. 18 Monaten mit Ausnahme der in der Richtlinie genannten Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Beendigung des Arbeitsvertrages (§ 2 Abs. 3 LSD-BG);
- Anwendung von gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwandsatzregelungen auf nach Österreich grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer in dem von der Änderungsrichtlinie vorgegebenen Ausmaß (§ 3 Abs. 7 LSD-BG);
- Regelung, dass den nach Österreich grenzüberschreitend entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Unterkünfte den Anforderungen der einschlägigen Bestimmung der Arbeitsstättenverordnung, BGBl. Nr. 368/1998 in der geltenden Fassung, entsprechen müssen (§ 3 Abs. 8 LSD-BG);
- Festlegung, dass Auslassungen bei der Information auf der nach Art. 5 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems ("IMI-Verordnung") einzurichtenden Website als Milderungsgrund nach dem Verwaltungsstrafgesetz 1991, BGBl. Nr. 52/1991 in der geltenden Fassung, im Rahmen von Verwaltungsstrafverfahren zu werten sind (§ 25a LSD-BG).
- Informations- und Mitteilungsverpflichtung des Beschäftigten im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassungen (§ 12a Abs. 2 und 3 AÜG).

In Umsetzung des Regierungsprogramms und vor dem Hintergrund der Judikatur der Urteile des EuGH in den Rechtssachen Maksimovic ua, C-64/18 sowie Cepelnik, C 33/17 sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen der §§ 26 bis 29 LSD-BG, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber betreffen;
 - Neuregelung der Sicherheitsleistung nach § 34 LSD-BG, die uU vom Auftraggeber eines grenzüberschreitend tätigen Dienstleistungserbringers aus einem anderen EU-Mitgliedstaat zu leisten ist..
- Eine weitere wesentliche Änderung ist die Anpassung des Entsendebegriffes des LSD-BG an den Entsendebegriff nach der Entsende-RL und die damit verbundene Einschränkung des Anwendungsbereiches des LSD-BG.

Zudem erfolgen aus der Verwaltungspraxis sich als erforderlich herausgestellte und zum Teil redaktionelle Anpassungen in einzelnen Bestimmungen des LSD-BG.

Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz bedarf es aufgrund von Novellen zu anderen Bundesgesetzen Zitat Anpassungen und einer Umformulierung.

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Meldung zur Verlängerung der Dauer der Entsendung über 12 Monate hinaus

- Überarbeitung der Strafbestimmungen im LSB-BG

Aus der gegenständlichen Maßnahme ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen auf den Bund, die Länder, die Gemeinden oder auf die Sozialversicherungsträger

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen dienen ua. der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Datenschutz-Folgenabschätzung gem. Art 35 EU-Datenschutz-Grundverordnung:

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit
 Vorhabensart: Bundesgesetz
 Laufendes Finanzjahr: 2021
 Inkrafttreten/ Wirksamwerden: 2021

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben trägt dem Wirkungsziel "Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen" der Untergliederung 20 Arbeit im Bundesvoranschlag des Jahres 2021 bei.

Problemanalyse

Problemdefinition

In Umsetzung des Regierungsprogramms und der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (im Folgenden: Änderungsrichtlinie zur Entsende-Richtlinie) sind im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung folgende wesentlichen Maßnahmen vorgesehen:

- Regelung zur umfassenden Anwendung des österreichischen Arbeitsrechts auf nach Österreich grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer ab einer Dauer der Entsendung oder Überlassung von 12 bzw. 18 Monaten mit Ausnahme der in der Richtlinie genannten Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Beendigung des Arbeitsvertrages (§ 2 Abs. 3 LSD-BG);
- Anwendung von gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwändersatzregelungen auf nach Österreich grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer in dem von der Änderungsrichtlinie vorgegebenen Ausmaß (§ 3 Abs. 7 LSD-BG);
- Regelung, dass den nach Österreich grenzüberschreitend entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Unterkünfte den Anforderungen der einschlägigen Bestimmung der Arbeitsstättenverordnung, BGBl. Nr. 368/1998 in der geltenden Fassung, entsprechen müssen (§ 3 Abs. 8 LSD-BG);
- Festlegung, dass Auslassungen bei der Information auf der nach Art. 5 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems ("IMI-Verordnung") einzurichtenden Website als Milderungsgrund nach dem Verwaltungsstrafgesetz 1991, BGBl. Nr. 52/1991 in der geltenden Fassung, im Rahmen von Verwaltungsstrafverfahren zu werten sind (§ 25a LSD-BG).
- Informations- und Mittelungsverpflichtung des Beschäftigers im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassungen (§ 12a Abs. 2 und 3 AÜG).

In Umsetzung des Regierungsprogramms und vor dem Hintergrund der Judikatur der Urteile des EuGH in den Rechtssachen Maksimovic ua, C-64/18 sowie Cepelnik, C 33/17 sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen der §§ 26 bis 29 LSD-BG;
- Neuregelung der Sicherheitsleistung nach § 34 LSD-BG.

Eine weitere wesentliche Änderung ist die Anpassung des Entsendebegriffes des LSD-BG an den Entsendebegriff nach der Entsende-RL und die damit verbundene Einschränkung des Anwendungsbereiches des LSD-BG.

Zudem erfolgen aus der Verwaltungspraxis sich als erforderlich herausgestellte und zum Teil redaktionelle Anpassungen in einzelnen Bestimmungen des LSD-BG.

Im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz bedarf es aufgrund von Novellen zu anderen Bundesgesetzen Zitanpassungen und einer Umformulierung.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Die Änderungs-Richtlinie (EU) 2018/957 ist umzusetzen. Ebenso sind die betroffenen Regelungen des LSD-BG hinsichtlich der Urteile des EuGH in den Rechtssachen Maksimovic ua, C-64/18 sowie Cepelnik, C 33/17 anzupassen. Ein Unterlassen dieser Maßnahmen hätte einerseits ein Vertragsverletzungsverfahren und andererseits eine massive Beeinträchtigung der Effektivität der Regelungen des LSD-BG zur Folge. Es besteht keine Alternative zur Umsetzung dieser Maßnahmen.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2024

Evaluierungsunterlagen und -methode: Die Evaluierung der mit dieser Novelle neu geschaffenen Bestimmungen ist mit den für die Kontrolle bzw. die Durchführung der Verwaltungsstrafverfahren zuständigen Behörden und den Sozialpartnern durchzuführen.

Ziele

Ziel 1: Verbesserung der Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer

Beschreibung des Ziels:

Folgende Bestimmungen der Änderungs-Richtlinie sind umzusetzen:

Regelung zur umfassenden Anwendung des österreichischen Arbeitsrechts auf nach Österreich grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer ab einer Dauer der Entsendung oder Überlassung von 12 bzw. 18 Monaten mit Ausnahme der in der Richtlinie genannten Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Beendigung des Arbeitsvertrages (§ 2 Abs. 3 LSD-BG);

- Anwendung von gesetzlichen, durch Verordnung festgelegten oder kollektivvertraglichen Aufwändersatzregelungen auf nach Österreich grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer in dem von der Änderungsrichtlinie vorgegebenen Ausmaß (§ 3 Abs. 7 LSD-BG);

- Regelung, dass den nach Österreich grenzüberschreitend entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Unterkünfte den Anforderungen der einschlägigen Bestimmung der Arbeitsstättenverordnung, BGBl. Nr. 368/1998 in der geltenden Fassung, entsprechen müssen (§ 3 Abs. 8 LSD-BG);

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die angeführten Bestimmungen sind nicht umgesetzt. Arbeitnehmer, die nach Österreich grenzüberschreitend entsandt worden sind, kommen nicht in den Genuss der ihnen aufgrund der Richtlinie zustehenden Rechte.	Die relevanten Bestimmungen der Richtlinie sind umgesetzt worden. Arbeitnehmer kommen in den Genuss dieser Rechte.

Ziel 2: Verbesserung der Durchsetzbarkeit und Effektivität der Regelungen des LSD-BG

Beschreibung des Ziels:

Nach dem Urteil des EuGH vom 12. September 2019, Maksimovic ua, C-64/18 sind die österreichischen Strafbestimmungen zu den formalen Verpflichtungen nach den §§ 26 bis 28 unverhältnismäßig und damit unionsrechtswidrig. Der VfGH hat sich in einer Vielzahl an Entscheidungen, erstmals in jener vom 15.10.2019, Ra 2019/11/0033 bis 0034 der Ansicht des EuGH angeschlossen. Gleiches gilt für den VfGH. Im Sinne dieser Judikatur sind die Strafbestimmungen zu überarbeiten. Das hatte zur Folge, dass die Strafnormen nur noch in einem sehr eingeschränkten Ausmaß zur Anwendung gekommen sind. Die Bekämpfung von Lohndumping durch Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer nach Österreich grenzüberschreitend entsandt oder überlassen haben, konnte zum Teil nicht mehr mit der gebotenen Effektivität vorgenommen werden. Mit der Neuregelung der Bestimmungen wird dieses Manko behoben.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Durch die Nichtanwendbarkeit der Strafbestimmungen infolge der Urteile des EuGH, VfGH und VfGH kann die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping nicht mehr mit der gebotenen Effektivität durchgeführt werden.	Durch EU-konforme Neuregelung der Strafbestimmungen können diese wieder zur Gänze angewendet werden. Die Effektivität der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping ist gegeben; die Strafbestimmungen können ihre general- und spezialpräventive Wirkung wieder entfalten.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Meldung zur Verlängerung der Dauer der Entsendung über 12 Monate hinaus

Beschreibung der Maßnahme:

Mit dem § 2 Abs. 3 wird klargelegt, dass grundsätzlich ab dem Zeitpunkt, ab dem die Entsendung/Überlassung die Dauer von zwölf Monaten überschreitet die österreichischen gesetzlichen und durch Verordnung oder Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsrechtsnormen zur Gänze Anwendung finden, soweit diese Normen günstiger sind als die entsprechenden Normen des Entsendestaates. Dabei ist jener Kollektivvertrag heranzuziehen, der am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gilt.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Regelungen etwa zur Pflegefreistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Betreuung von nahen Angehörigen sind auch auf grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht anzuwenden.	Regelungen etwa zur Pflegefreistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Betreuung von nahen Angehörigen sind auch auf grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuwenden, wenn die entsprechenden Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 LSD-BG vorliegen.

Maßnahme 2: Überarbeitung der Strafbestimmungen im LSB-BG

Beschreibung der Maßnahme:

In Umsetzung des Regierungsprogramms und vor dem Hintergrund der Judikatur der Urteile des EuGH in den Rechtssachen Maksimovic ua, C-64/18 sowie Cepelnik, C 33/17 sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Überarbeitung der Verwaltungsstrafbestimmungen der §§ 26 bis 29 LSD-BG;
- Neuregelung der Sicherheitsleistung nach § 34 LSD-BG.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Strafbestimmungen der §§ 26 bis 29 LSD-BG und die Regelung über die Sicherheitsleistung werden von den Verwaltungsstraftbehörden aufgrund der EuGH-Judikatur nicht angewendet.	Die Strafbestimmungen der §§ 26 bis 29 LSD-BG und die Regelung über die Sicherheitsleistung werden nach dem Inkrafttreten der Neuregelung von den Verwaltungsstraftbehörden angewendet.

Abschätzung der Auswirkungen

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Auswirkungen auf die allgemeine oder berufliche Bildung, die Erwerbstätigkeit und/oder das Einkommen von Frauen und Männern

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die allgemeine oder berufliche Bildung, die Erwerbstätigkeit und/oder das Einkommen von Frauen und Männern.

Erläuterung

Die Neuregelungen zum LSD-BG sollen sicherstellen, dass Arbeitgeber die lohnrechtlichen Bestimmungen in Kollektivverträgen oder Mindestlohntarifen einhalten. Aufgrund eines Urteils des EuGH zu bestimmten Strafbestimmungen des LSD-BG mussten diese Regelungen EU-konform gestaltet werden. Im vorliegenden Entwurf ist dies vorgenommen worden.

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

Erläuterung

Die in der Novelle vorgesehenen Maßnahmen dienen einerseits der Umsetzung der Änderungs-Richtlinie zur Entsende-Richtlinie in einigen wenigen Punkten. Diese ergänzen die bestehenden Regelungen, die bereits einen entsprechend gut ausgebauten Schutz für grenzüberschreitend nach Österreich entsandte oder überlassene Arbeitnehmer bieten.

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatzverordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Gleichstellung von Frauen und Männern	Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen	<ul style="list-style-type: none"> - Bildung: ab 10 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Erwerbstätigkeit: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Einkommen: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 5.9 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 1602893953).