

# Lohn- und Sozialdumping

Am 28. April 2011 wurde im Bundesgesetzblatt (BGBl I 2011/24) das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) bekannt gemacht. Dieses ist gleichzeitig mit der Öffnung des Arbeitsmarktes für die »neuen EU-Staaten« per 1. Mai 2011 in Kraft getreten.

Von Christian Lutz

## Zielsetzung

Der österreichische Gesetzgeber hat sich bereits durch verschiedenste Maßnahmen (vgl. AuftraggeberInnen-Haftungsgesetz) der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping »verschrieben«. Durch diese neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen soll gewährleistet werden, dass in Österreich ein gleicher Arbeitsmarkt und gleiche Lohnbedingungen für Arbeitnehmer für bestehende Arbeitsverhältnisse besteht, insbesondere nach Auslaufen der genannten Übergangsfrist für Staatsangehörige aus den »neuen EU-Mitgliedsstaaten« (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn). Weitere Zielsetzung ist die Sicherung eines fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen samt Sicherstellung der Abgaben und Sozialbeiträge.

## Novelle des AVRAG

Das LSDB-G wurde in das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (kurz: AVRAG) in den §§ 7g bis 7m eingefügt. Vorauszuschicken ist, dass bereits gemäß § 7 AVRAG Arbeitnehmer, die von einem Arbeitgeber (ohne Sitz in Österreich) mit gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich beschäftigt werden, Anspruch auf jenes gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt haben, das an diesem Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern bezahlt wird.

Anders gewendet: Es soll sichergestellt sein, dass auch entsandte Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland jenes Entgelt erhalten, welches am Einsatzort auch österreichischen (vergleichbaren) Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gezahlt wird. Durch diese Bestimmung soll bei-

spielsweise verhindert werden, dass durch die Gründung von Tochtergesellschaften und Aufnahme von Mitarbeitern im angrenzenden EU-Ausland – samt Anwendung der zum Teil günstigeren Abgaben- und Sozialversicherungsbedingungen – diese an österreichische Einsatzorte der Muttergesellschaft »günstig« entsandt werden.

Genau diesem Aspekt, nämlich der Kontrolle des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohns (laut Einstufung und ohne Zulagen) für nach Österreich überlassene und entsandte Arbeitnehmer hat sich dieses Gesetz gewidmet. Die Kontrolle dieser Bestimmungen soll dabei durch ein eigens bei der Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) eingerichtetes »Kompetenzzentrum LSDB« vorgenommen werden.

## Kontrollrechte LSDB

Wie bisher sind die Organe der Abgabenbehörden (KIAB) dazu berechtigt, die Kontrollen an den Einsatz/Beschäftigungsorten vorzunehmen. Die Ergebnisse dieser Kontrollen sind dem bei der WGKK eingerichteten Kompetenzzentrum LSDB zur Mitteilung zu bringen, welches wiederum eine Anzeige bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde bei Unterschreitung des normierten Grundlohns zu erstatten hat. Hinzu kommt, dass den ermittelnden Beamten für ihre durchzuführenden Kontrollen Betretungs-, Einsichts- und Befragungsrechte zukommen.

## Beschäftigungsunterlagen

Um das Ermittlungsverfahren der Behörden entsprechend gewährleisten zu kön-

nen, wurde in den neuen Bestimmungen die Verpflichtung aufgenommen, dass Arbeitgeber (auch Beschäftigter im Sinne der Arbeitskräfteüberlassung) bei Entsendungen und grenzüberschreitenden Überlassungen all jene Unterlagen am Einsatzort in deutscher Sprache bereithalten müssen, welche eine Überprüfung des Grundlohns ermöglichen; dies für die Dauer der Beschäftigung in Österreich.

Den Erläuterungen zum LSDB-G ist zu entnehmen, dass als erforderliche Unterlagen der Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen sowie Lohnaufzeichnungen samt Lohnzahlungsnachweise in Betracht kommen. Die bisherige – erst kurze – Beratungspraxis in diesem Zusammenhang zeigt, dass die einschreitenden Behörden genau die soeben aufgezählten Unterlagen von den überprüften Betrieben verlangen.

Im Baubereich kommt hinzu, dass auch den Beamten der Bauarbeiter- und Urlaubs- und Abfertigungskassen (BUAK) die Kontrollbefugnisse zustehen.

## Verwaltungsstrafen

Die neuen gesetzlichen Bestimmungen sehen empfindliche Verwaltungsstrafen für missachtende Unternehmen vor. Beispielhaft sei erwähnt, dass für den Fall der Unterentlohnung ein Strafrahen von 1.000,- bis 10.000,- €, im Wiederholungsfall von 2.000,- bis 20.000,- € besteht. Sofern mehr als drei Arbeitnehmer betroffen sind, d. h. sobald mehr als drei Arbeitnehmern nicht der (gesetzliche) Grundlohn ausgezahlt wird, beträgt die Geldstrafe für jeden (!) Arbeitnehmer 2.000,- bis 20.000,- €, im Wiederholungsfall 4.000,- bis 50.000,- €. Die Bezirksverwaltungsbehörde kann nur in Ausnahmefällen von einer Strafe absehen, nämlich dann, wenn die Unterschreitung des Grundlohns als gering zu qualifizieren ist.

Wer die genannten Unterlagen in deutscher Sprache am Einsatzort nicht bereithält bzw. die Erhebungen der Organe behindert, hat mit einer Geldstrafe von 500,- bis 5.000,- €, im Wiederholungsfall von 1.000,- bis 10.000,- € zu rechnen.

Hinzu kommt, dass bei wiederholter Bestrafung und/oder bei gravierenden Ver-

**dieBerater**  
Unternehmen Mensch

www.dieberater.com

PREISTRÄGER DES STAATSPREISES FÜR ERWACHSENENBILDUNG

**Erfolgreich im Verkauf**

- KundInnenorientierung
- Verkauf mit Empathie
- Call Center, Innendienst
- Consultative Selling
- Reklamation als Chance
- B to C, B to B

stößen gemäß § 7j AVRAG auch die Untersagung der Dienstleistung von ausländischen Arbeitgebern in Österreich angeordnet werden kann. Des Weiteren kann seitens der einschreitenden Behörden eine Sicherheitsleistung zur Sicherstellung der Durchführung des Verwaltungsstrafverfahrens und des Vollzugs einer Geldstrafe abverlangt werden. Die Untergrenze der Sicherheitsleistung beträgt 5.000,- €.

## Inkrafttreten

Diese neuen gesetzlichen Bestimmungen sind mit 1. Mai 2011 in Kraft getreten und betreffen all jene Sachverhalte, die sich nach dem 30. April 2011 ereignen. Aus der Beratungspraxis kann berichtet werden, dass bereits Anfang Mai 2011, insbesondere im Baubereich, die ersten Kontrollen stattgefunden haben und für die Übermittlung der genannten Unterlagen, sofern diese nicht am Einsatzort auflagen, nur wenige Stunden gewährt wurden.

## Fazit

Mit dem LSDB-G wurde seitens des österreichischen Gesetzgebers ein weiterer Schritt zur Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings gesetzt. Die normierten

Rechte und die Schaffung eines eigenen Kompetenzzentrums werden wohl eine Einhaltung der diesbezüglichen Bestimmungen in Hinkunft (besser) sicherstellen.

Die Verwaltungspraxis hinsichtlich der Verhängung der empfindlichen Verwaltungsstrafen bleibt vorerst abzuwarten, zumal eine Ausschöpfung der normierten Strafrahen wohl insbesondere im KMU-Bereich auch zu einer Insolvenzgefährdung dieser Unternehmen führen könnte, sofern ein Nachweis eines geringen bzw. mangelnden Verschuldens im Verwaltungsstrafverfahren scheitert. □

### Gastautor

Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Equitypartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH.  
Kontakt:  
ch.lutz@hasch.eu

