
LSDB-G: Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping

0 Kommentare

01.06.2011 | Von Mag. iur. Horst Lukanec LL.M. (Tulane)

Schlagworte : [LSDB-G](#) | [Arbeitsmarktöffnung](#) | [Lohndumping](#) | [Sozialdumping](#)

Erschienen in Compliance Praxis 2011, 5 (Heft 2)

Am 1. Mai 2011 wurde der österreichische Arbeitsmarkt für die „EU-8-Staaten“ geöffnet. Zeitgleich trat in Österreich das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) in Kraft. Es soll allen Arbeitnehmern gleiche Lohnbedingungen zusichern, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten und ein Abgleiten in die Armut trotz Arbeit zu verhindern.

Ausländische Arbeitgeber

Ein großer Teil der Bestimmungen richtet sich an ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in Österreich beschäftigen, nach Österreich überlassen oder entsenden. Sie werden zukünftig verwaltungsbehördlich kontrolliert, ob sie ihren Arbeitnehmern den nach österreichischen Standards (nach Kollektivvertrag, Verordnung oder Gesetz) zustehenden Grundlohn auszahlen, der in Österreich vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Eine Definition des Grundlohns findet sich im Gesetz nicht, doch lässt sich aus den Gesetzesmaterialien ableiten, dass darunter der für die erbrachte Arbeitszeit zustehende Grundbezug plus Überstundengrundentgelt, aber ohne sonstige Zulagen oder Zuschläge zu verstehen ist. Bei der Berechnung sind Aufwändersätze oder Sachbezüge, soweit der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt, unberücksichtigt zu lassen.

Für Zwecke der Kontrolle wird bei der Wiener Gebietskrankenkasse das Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung (LSDB) eingerichtet; diese Stelle erstattet gegebenenfalls auch Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde. Die konkreten Erhebungen vor Ort nehmen die Organe der Abgabenbehörden vor, die hierfür auch ein Betretungs-, Einsichts- und Befragungsrecht erhalten. Daneben ist die Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsbehörde im Baubereich für die Kontrolle und gegebenenfalls Anzeige zuständig.

Damit die Behörden die gesetzeskonforme Auszahlung überprüfen können, müssen Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Österreichs nunmehr die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers am Arbeitseinsatzort bereithalten. Erforderliche Lohnunterlagen sind neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen und Lohnnachweise (zB Banküberweisungsbelege) des Arbeitgebers. Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung muss der Beschäftigte die erforderlichen Unterlagen bereithalten, wobei jedoch der ausländische Arbeitgeber als Überlasser dem Beschäftigten die Unterlagen zur Verfügung zu stellen hat. Die Bereithaltung der Unterlagen in deutscher Sprache stellt laut EuGH eine zulässige Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs dar, weil sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses, nämlich Schutz der Arbeitnehmer gegen Lohn- und Sozialdumping, der Unternehmer vor unlauterem Wettbewerb und die Gewährleistung dieses Schutzes, gerechtfertigt ist.

Hohe Verwaltungsstrafen

Die neuen Verwaltungsstrafatbestände sehen empfindliche Geldstrafen vor: Strafbar ist die Verweigerung des Zutritts zur Betriebsstätte oder die Behinderung der Kontrolle (500 Euro bis 10.000 Euro), die

Nichtbereithaltung der erforderlichen Lohnunterlagen (500 Euro bis 10.000 Euro) und die Herbeiführung und Aufrechterhaltung der Unterentlohnung (1.000 Euro bis 50.000 Euro). Die Strafen drohen je Arbeitnehmer und je Delikt. Die Verfolgungsverjährungsfrist beträgt – abweichend von der üblichen sechsmonatigen Frist – ein Jahr ab Beendigung des Delikts. Abgesehen von den oben genannten Strafen ist einem ausländischen Unternehmer, der wiederholt strafbar wird, die Dienstleistung in Österreich für die Dauer mindestens eines Jahres zu untersagen.

Wenn die Strafverfolgung unmöglich oder erheblich erschwert erscheint, kann dem Auftraggeber bzw im Fall der Arbeitskräfteüberlassung dem Beschäftiger mit Bescheid aufgetragen werden, einen Teil des Werklohns oder Überlassungsentgelts als Sicherheit zu erlegen. Dieser Erlag wirkt gegenüber dem Auftragnehmer bzw dem Überlasser schuldbefreiend.

Inländische Arbeitgeber

Darüber hinaus betreffen die geplanten Kontrollen, ob der nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Grundlohn unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geleistet wird, aber auch inländische Arbeitgeber, die vom zuständigen Träger der Krankenversicherung (§§ 26, 30 ASVG) im Falle der Verletzung der Entlohnungsbestimmungen bei der zuständigen Verwaltungsbehörde angezeigt werden können. Die Unterbezahlung kann der zuständige Krankenversicherungsträger etwa im Zuge einer gesonderten Erhebung oder im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung feststellen. Neben den oben genannten Strafen kann in schwerwiegenden Fällen auch der Entzug der Gewerbeberechtigung drohen. Es ist daher auch inländischen Unternehmen anzuraten, genau zu überprüfen, ob ihre Arbeitnehmer korrekt eingestuft sind.

[Mag. iur. Horst Lukanec LL.M. \(Tulane\)](#)

Mag. Horst Lukanec ist Partner bei Binder Grösswang Rechtsanwälte GmbH.

Nähere Infos zum Autor [hier](#).