



LOHN- UND SOZIALDUMPING-BEKÄMPFUNGSGESETZ



Mit 01.01.2017 ist das neue Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft getreten und gilt für alle Sachverhalte, die sich nach dem 31.12.2016 ereignen.

1. ALLGEMEINES

Mit diesem Gesetz wurden die Regelungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping aus dem Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) herausgelöst und in ein formal neues Gesetz, das LSD-BG, übertragen.

Neben der **Einbindung von Heim- und Landarbeitern** in das Lohnkontrollgefüge wurde auch eine Harmonisierung mit den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) durchgeführt.

Im Zusammenhang mit **grenzüberschreitenden Entsendungen nach Österreich** wurde der Ausnahmekatalog präzisiert bzw. erweitert. Weiters wurden einige Anpassungen im Bereich der Entsendungsmeldungen sowie bezüglich der Bereithaltung der Entsendeformulare und Lohnunterlagen am Arbeitsort vorgenommen. Die Strafrahmen für Verstöße wurden beibehalten.

Im **Baubereich** wurde eine **Auftraggeberhaftung** zur Absicherung der Lohnansprüche für grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitnehmer geschaffen.

2. GRENZÜBERSCHREITENDER PERSONALEINSATZ

Im Gegensatz zur alten Rechtslage, welche für die Durchführung der **Entsendungsmeldung** eine Frist von einer Woche vor Beginn der Entsendung vorgesehen hat, ist nunmehr festgelegt, dass die Entsendung bzw. Überlassung **vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme** zu erfolgen hat (§ 19 Abs 2 LSD-BG). Die Meldung hat an die Zentrale Koordinationsstelle zur Bekämpfung der illegalen Ausländerbeschäftigung zu erfolgen und ist zwingend automationsunterstützt durchzuführen.

Grundsätzlich hat die Meldung **für eine jede Entsendung gesondert** zu erfolgen. Besteht ein Dienstleistungsvertrag, ein Dienstverschaffungsvertrag oder ist innerhalb von Konzernen der wiederholte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitnehmern vereinbart, kann vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme eine Meldung der Entsendungen/Überlassungen in Bezug auf einen inländischen Auftraggeber/Beschäftigter jeweils für einen Zeitraum von drei Monaten erstattet werden (Rahmenschuldung, § 19 Abs 5 LSD-BG).

Ist der entsandte Arbeitnehmer im Rahmen der Erfüllung mehrerer, mit verschiedenen Auftraggebern abgeschlossener Dienstleistungsverträge tätig, können in der Entsendungsmeldung alle Auftraggeber angeführt werden, sofern die Erfüllung der Dienstleistungsverträge in einem engen örtlichen und sachlichen Zusammenhang erfolgt (Sammelmeldung, § 19 Abs 6 LSD-BG).

Bereitzuhaltende Unterlagen

Die Arbeitgeber mit Sitz in einem EU/EWR-Staat oder der Schweiz haben die entsendungsrelevanten Unterlagen (insbesondere **A1-Formular** und **Entsendungsmeldung**) **während des Entsendungszeitraumes am Arbeitsort im Inland bereitzuhalten** bzw. den Abgabenbehörden oder der BUAK unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Können die Sozialversicherungsunterlagen nicht vorgelegt werden - etwa weil der ausländische Träger das A1-Formular noch nicht ausgestellt hat - sind gleichwertige in deutscher Sprache verfasste Unterlagen bereitzuhalten (zB Antrag auf Ausstellung des A1-Formulars oder Bestätigung des zuständigen Sozialversicherungsträgers). Bei innerhalb des Arbeitstages wechselnden Arbeitsorten sind die Unterlagen am ersten Arbeitsort bereitzuhalten oder elektronisch zugänglich zu machen.

Für die ausländischen Arbeitgeber besteht nunmehr aber auch die Möglichkeit, die relevanten Unterlagen bei einer in der Entsendungsmeldung gesondert bekannt gegebenen „Ansprechperson“, bei einer im Inland bestehenden eingetragenen Zweigniederlassung, an der der Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt, oder bei einer inländischen selbständigen Tochter- bzw. Muttergesellschaft eines Konzerns bereitzuhalten oder zugänglich zu machen. Weiters können diese Unterlagen auch bei einem berufsmäßigen Parteivertreter (Rechtsanwalt, Wirtschaftstreuhänder, Notar) aufbewahrt werden (§ 21 Abs 2 LSD-BG).

Zusätzlich müssen die **folgenden Lohnunterlagen** bereitgehalten oder zugänglich gemacht werden: Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend der LohnEinstufung. Der Arbeitsvertrag kann auch in englischer Sprache vorliegen, ansonsten sind diese Unterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Zu beachten ist, dass die **Bereithaltungspflicht** auch für im **Ausland ansässige Arbeitgeber** gilt, welche dauerhaft Arbeitnehmer im Inland beschäftigen und somit keine Entsendung vorliegt (§ 22 LSD-BG).

Wiederholte **Verstöße gegen die Meldevorschriften** können zur Untersagung der Dienstleistung führen (§ 31 LSD-BG). Erfolgt eine Entsendung/Überlassung nicht aus einem EU/EWR-Staat bzw. der Schweiz, sondern aus einem Drittstaat, ist nach wie vor keine Meldung zu erstatten.

3. AUSNAHMEN VOM LSD-BG

Die bereits bestehenden Ausnahmen wurden konkretisiert bzw. ergänzt. Das LSD-BG findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich zur Erbringung von näher im Gesetz beschriebenen Arbeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer nach Österreich entsendet wird. Neben den bereits bisher gesetzlich anerkannten Ausnahmen (zB **geschäftliche Besprechungen** ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen; **Teilnahme an Messen** und Vorträgen usw.) wurden folgende Ausnahmetatbestände neu aufgenommen:

- Die **Tätigkeit als Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns**, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens EUR 6.225,00 (Wert 2017) erhält.
- **Vorübergehende Konzernentsendungen** von Fachkräften bei Vorliegen eines Dienstleistungsvertrages, wenn die konzerninternen Einsätze zum Zweck der Forschung und Entwicklung, der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, der Planung der Projektarbeit oder zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controlling oder der Mitarbeit im Bereich von für mehrere Länder zuständigen Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion erfolgen.
- Die Tätigkeit darf insgesamt **zwei Monate im Kalenderjahr** nicht übersteigen.

4. ÜBERNAHME DER REGELUNG HINSICHTLICH LOHNDUMPING

Im Wesentlichen wurde die alte Rechtslage unverändert übernommen. Wie bisher wird das gesamte dem Arbeitnehmer durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien in die behördliche Lohnkontrolle einbezogen. Weiters bleiben bestimmte Entgeltleistungen gemäß § 49 Abs 3 ASVG (zB Schmutzzulagen, Abfertigungen usw) ausgenommen. Entgeltbestandteile, die in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Arbeitsvertrag vereinbart wurden, sind von den Lohndumpingbestimmungen nicht erfasst. Ausdrücklich wurde nunmehr im Gesetz festgehalten, dass sämtliche Entgeltzahlungen, welche das durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt übersteigen, auf allfällige Unterentlohnungen im Lohnzahlungszeitraum anzurechnen sind (§ 13 Abs 4 LSD-BG). Somit sind auch nicht auf Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag beruhende Entgeltleistungen anrechenbar.

Für **Pauschalentgeltvereinbarungen** gilt weiterhin, dass eine Unterentlohnung nur dann eintritt, wenn am Ende des Beobachtungs-/Deckungszeitraumes die Pauschale bzw Überzahlung nicht ausreichend war, die tatsächlich erbrachten Mehrleistungen auch abzudecken. Im Zusammenhang mit den Sonderzahlungen liegt eine Unterentlohnung nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlungen nicht oder nicht vollständig bis zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres geleistet hat.

Die **Verfolgungsverjährungsfrist von 3 Jahren** und die Strafbarkeitsverjährungsfrist von 5 Jahren bleiben unverändert und beginnen mit der Fälligkeit des Entgelts zu laufen. Umfasst die Unterentlohnung durchgehend mehrere Lohnzahlungszeiträume, beginnt die Verfolgungsverjährungsfrist ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum.

5. HAFTUNGSREGELUNGEN

Inländische Auftraggeber haften für die Entgeltansprüche der von einem in einem Drittstaat ansässigen Arbeitgeber entsandten Arbeitnehmer als Bürge und Zahler. Das bedeutet, dass sich die entsandten Arbeitnehmer aussuchen können, ob sie sich hinsichtlich offener Entgeltansprüche an ihren ausländischen Arbeitgeber oder dessen inländischen Auftraggeber wenden (§ 8 LSD-BG).

Generalunternehmer, welche Auftragnehmer eines öffentlichen Auftraggebers sind, haften nunmehr ebenso als Bürge und Zahler, wenn sie entgegen gesetzlicher oder vertraglicher Vereinbarungen einen Teil ihres Auftrages an in der EU/EWR oder Schweiz niedergelassene Unternehmen weitergegeben haben.

Bei grenzüberschreitend entsandten oder überlassenen Arbeitnehmern haftet nunmehr der Auftraggeber für die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer im Baubereich als Bürge und Zahler. Der Auftraggeber, der nicht selbst Auftragnehmer der beauftragten Bauleistungen ist (Bauherr), haftet nur dann, wenn er von der Nichtzahlung des Entgelts wusste oder diese aufgrund offensichtlicher Hinweise ernstlich für möglich halten musste und sich damit abfand.

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigeigbig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. dbv-Verlag, 8010 Graz, Geidorfgürtel 24, Klientenmagazin 01/2017.

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis treuhand gmbh** wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1