



DER STANDARD

Der Staat kontrolliert den korrekten Lohn

Der Standard/Bundesland
Seite 14 / 20. Juni 2016 / Auflage: 78115

CMS

A PRODUCT OF APA-DEFACTO
[CLIPPING]
SERVICE

Der Staat kontrolliert den korrekten Lohn

Wer Arbeitnehmern zu wenig bezahlt, muss mit hohen Verwaltungsstrafen rechnen. In anderen Bereichen bringt das neue Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping ab 2017 hingegen Erleichterungen und Klarstellungen.

Christoph Wolf, Daniela Krömer

Wien – Knapp eineinhalb Jahre nach den letzten umfassenden Änderungen wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) vom Nationalrat runderneuert – erstmals als formal eigenständiges Gesetz, das in seinen rund 70 Paragraphen einiges Altbekanntes, aber auch zahlreiche Änderungen enthält.

Mit dieser am 1. 1. 2017 in Kraft tretenden Änderung hat das LSD-BG nun endgültig den Wandel von einem Gesetz zur Kontrolle der Lohnbedingungen von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern hin zur Kontrolle aller in Österreich tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vollzogen. Und dies nicht mehr mit den Mitteln des Zivilrechts, sondern mit jenen des Verwaltungsstrafrechts. Man kann daher durchaus von einer Verstaatlichung der Lohnkontrolle sprechen.

Zwei Höchstgerichte

Die Folgen dieser Änderung sind noch nicht absehbar: Bisher haben die Arbeitsgerichte, und an ihrer Spitze der Oberste Gerichtshof, zu den Fragen des Entgeltrechts eine vielfach gefestigte Judikatur entwickelt und somit Rechtssicherheit geschaffen. Damit ist es nun erst einmal vorbei. Denn nun sind auch die Verwaltungsgerichte, und an ihrer Spitze der Verwaltungsgerichtshof, für diese Fragen zuständig.

Es ist also nicht ausgeschlossen, dass OGH und VwGH in denselben Fragen zu unterschiedlichen

Ergebnissen kommen. So könnte etwa die Frage, welcher Kollektivvertrag im Einzelfall auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist oder wie ein konkreter Arbeitnehmer kollektivvertraglich richtig einzustufen ist, verschieden beantwortet werden.

Diese Problematik wird im Einzelfall dadurch etwas entschärft, indem ein Verwaltungsstrafverfahren immer dann auszusetzen ist, wenn vorher oder gleichzeitig ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht geführt wird. Bei arbeitsgerichtlichen Verfahren, die nach einem verwaltungsstrafrechtlichen Verfahren geführt werden, ist das allerdings nicht der Fall.

Von der Novelle des LSD-BG ist der zwingende Anspruch der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer auf das gesetzliche/kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt, unberührt geblieben. Darüber hinaus finden sich im LSD-BG aber zahlreiche neue Regelungen, Erleichterungen wie auch Verschärfungen.

Eine Neuerung mit schwer abzuschätzenden Konsequenzen ist der Einzug des Beurteilungsmaßstabs des „wahren wirtschaftlichen Gehalts“ in das LSD-BG. Dieser Begriff war bisher dem Steuer- und Sozialversicherungsrecht vorbehalten, im Arbeitsrecht nur im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung bekannt, und wurde von den Verwaltungsbehörden nicht immer nachvollziehbar eingesetzt. Dieser Beurteilungsmaßstab wird nun im LSD-BG für die Prüfung von Arbeitsverhältnissen und grenzüberschreitenden Entsendungen bzw. Überlassungen genutzt.

Auftraggeberhaftung am Bau

Eine deutliche Verschärfung im LSD-BG ist die Schaffung einer Auftraggeberhaftung für den Baubereich zur Absicherung der Lohnansprüche von grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmern. Sie trifft nicht nur Unternehmer, sondern auch öffentliche und private (!) Auftraggeber.

Erleichterungen hingegen finden sich bei der Durchführung von Entsendungen nach Öster-

reich, etwa im Rahmen der verpflichtenden Meldungen. Auch Entsendungen zwischen Konzernunternehmen innerhalb der EU werden zukünftig unter bestimmten Voraussetzungen vom LSD-BG ausgenommen. Besonders hervorzuheben sind hier Arbeitnehmer in international tätigen Konzernen und Unternehmen, die eine monatliche Bruttoentlohnung von durchwegs mindestens 125 Prozent der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs 3 ASVG (Stand 2016: 6075 Euro) verdienen.

Auch vorübergehende Konzernentsendungen besonderer Fachkräfte nach Österreich werden erleichtert. Übersteigen diese insgesamt zwei Monate je Kalenderjahr nicht und erfolgen diese (1.) zum Zweck der Forschung und Entwicklung, der Abhaltung von Ausbildungen durch die Fachkraft, der Planung der Projektarbeit oder (2.) zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controllings oder Mitarbeit im Bereich von für mehrere Länder zuständigen Kon-

zernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion, sind sie vom LSD-BG ausgenommen. Die Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) sind auf diese Sachverhalte aber weiterhin anzuwenden.

Darüber hinaus bringt das LSD-BG für die Praxis bedeutsame Klärungen, etwa bei der bisherigen Rechtsunsicherheit bei Pauschalvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen, Überstundenpauschalen). Es ist nun klar, dass bei Pauschalentlohnungen eine Unterentlohnung nur dann gegeben ist, wenn die Überstunden am Ende des Beobachtungszeitraums im Zuge der Deckungskontrolle (i. d. R. am Jahresende) nicht abgegolten werden.

Weiters kommt es zu empfindlichen Erhöhungen der schon bisher zum Teil hohen Verwaltungsstrafen. In Zukunft kann die Nichtbeachtung der Vorschriften bereits bei geringfügigen Fehlern zu schmerzhaften Strafen führen.

DR. CHRISTOPH WOLF ist Partner, **MAG. DANIELA KRÖMER** Associate bei CMS in Wien. vienna@cms-rrh.com



Bei Bauprojekten haften in Zukunft öffentliche und private Auftraggeber für die Lohnansprüche von Arbeitnehmern, die aus dem Ausland entsandt wurden. Die Entsendung von Fachkräften innerhalb von Konzernen wird hingegen erleichtert.

Foto: APA / Roland Schlager