

Österreich: Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - die Neuerungen im Überblick

Ein Überblick zu den aktuellen Entwicklungen

In Umsetzung der EU Entsende-Richtlinie und vor dem Hintergrund der EuGH Rechtsprechung wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz ("LSD-BG") per 1. September 2021 geändert. Zusammenfassend wurden die Anwendbarkeit des LSD-BG eingeschränkt und die Verwaltungsstrafbestimmungen gemildert. Andererseits wurden aber Regelungen bei längerfristigen Entsendungen verschärft. Vor allem nachfolgende Änderungen sollten Sie nun beachten:

1. Neue Voraussetzung für die Anwendbarkeit des LSD-BG

Das LSD-BG sieht massive Pflichten der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Einhaltung der österreichischen Mindestlohnstandards sowie erhebliche Strafen für den Fall der Nichteinhaltung vor. Bisher war oft unklar, welche Sachverhalte überhaupt in den Anwendungsbereich des LSD-BG fallen. Diese Rechtsunsicherheit wurde nun durch die Harmonisierung des Entsendebegriffs mit der EU Entsende Richtlinie zum Teil behoben. Eine Entsendung setzt nun (entsprechend der EU Entsende-Richtlinie) zwingend einen **Dienstleistungsvertrag** zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und dem im Inland tätigen Dienstleistungsempfänger voraus. Damit fallen beispielsweise bloße Messe- oder Seminarbesuche ohne Dienstleistungsvertrag von vornherein nicht unter das LSD-BG.

Zusätzlich wurden weitere ausdrückliche Ausnahmen vom Anwendungsbereich aufgenommen. Das LSD-BG findet nun keine Anwendung mehr auf vorübergehende konzerninterne Entsendungen oder Überlassungen einer besonderen Fachkraft für bestimmte Arbeiten (z.B. Arbeiten bei Lieferung und Inbetriebnahme von Maschinen), längerfristig zu Schulungszwecken entsandte oder überlassene Arbeitnehmer sowie Tätigkeiten von Topverdienern. Dies führt in der Praxis zu begrüßenswerten administrativen Erleichterungen.

2. Einführung des "Günstigkeitsprinzips" bei langfristigen Entsendungen

Arbeitgeber mussten bisher bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern, auf die grundsätzlich ausländisches Arbeitsrecht anwendbar ist, nur zwingende Mindestvorschriften des österreichischen Arbeitsrechts wie z.B. Arbeitszeitregelungen beachten. Bei Entsendungen oder Überlassungen, die länger als 12 Monate dauern, müssen Arbeitgeber nun die österreichischen Arbeitsrechtsnormen grundsätzlich **zur Gänze anwenden**, wenn diese **günstiger sind** ("*cherry picking*"). So sind zusätzlich vor allem Dienstverhinderungsregelungen und kollektivvertragliche Ansprüche auf Dienstfreistellungen zu beachten. Gegebenenfalls ist ein Günstigkeitsvergleich durchzuführen.



Dr. Philipp Maier, LL.M.

Partner
Wien
philipp.maier
@bakermckenzie.com



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc.

Senior Counsel
Wien
simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



Silvia Katharina Samek, LL.M.

Associate
Wien
silvia.samek
@bakermckenzie.com

3. Abmilderung der Verwaltungsstrafbestimmungen

Die neuen Verwaltungsstrafbestimmungen mildern die bisher vorgesehenen horrenden Strafen ab. Insbesondere entfallen die Mindeststrafe sowie die Kumulation von Strafen innerhalb einer Verwaltungsstrafbestimmung, sodass die Strafe nun nicht mehr von der betroffenen Arbeitnehmeranzahl abhängt. Die Geldstrafe beträgt bei Verstößen gegen Melde- und Bereithaltungspflichten bis zu EUR 20.000 bzw. bei Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle sowie bei Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen bis zu EUR 40.000.

Bei Unterentlohnung ist je nach Höhe des vorenthaltenen Entgelts eine Geldstrafe von bis zu EUR 250.000 vorgesehen. In äußerst gravierenden Fällen kann aber sogar eine Geldstrafe von bis zu EUR 400.000 verhängt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist nun die Anwendung eines niedrigeren Strafrahmens im Sinne einer Strafmilderung möglich.

Fazit

Die Änderungen im LSD-BG führen zur Einschränkung der Anwendbarkeit des LSD-BG und zur Milderung der möglichen Verwaltungsstrafen. Bei langfristigen Entsendungen sind jedoch Verschärfungen der Arbeitsbedingungen zu beachten.

Sprechen Sie uns jederzeit gerne an, sollten Sie Fragen zur Anwendung der neuen Normen des **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes** haben oder weitere Informationen benötigen.