

„Neuaufgabe“ eines Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes – LSD-BG

Nr. 05 vom 30. März 2016

Inhalt

Das Sozialministerium hat einen Begutachtungsentwurf für ein eigenständiges Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) veröffentlicht. Neben der Verlagerung der LSDB-Bestimmungen aus dem AVRAG bzw. AÜG in das neu geschaffene LSD-BG enthält der Entwurf auch wesentliche inhaltliche Änderungen, die ab 01.01.2017 gelten sollen.

Für den Inhalt verantwortlich:

Margit Müllner
Kerstin Eisner

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte direkt an Ihren zuständigen KPMG Berater.



Nach einem Begutachtungsentwurf des Sozialministeriums vom 11.03.2016 sollen die zentralen Bestimmungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping aus dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) und dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) herausgelöst und klarer und strukturierter in einem eigenen Gesetz (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG) verankert werden.

Inhaltlich enthält der Begutachtungsentwurf folgende Änderungen, die ab 01.01.2017 in Kraft treten sollen (unsere Broschüre zu den geltenden Bestimmungen finden Sie [hier](#)):

- Der Geltungsbereich des LSD-BG bezieht sich auch auf Hausgehilfen, Landarbeiter, Heimarbeiter und (durch den Verweis auf § 3 Abs 4 AÜG) auf überlassene arbeitnehmerähnliche Personen.
- Von der Anwendung des Montageprivilegs sollen nur mehr technische Anlagen erfasst sein, die vom ausländischen Arbeitgeber gefertigt wurden.
- Der Ausnahmen für bestimmte kurzfristige Arbeiten von geringem Umfang sollen erweitert bzw. präzisiert werden:
 - Nach derzeitigem Recht ist zu unterscheiden, ob derartige Arbeiten im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und einem Dritten oder außerhalb eines solchen erbracht werden. Im ersten Fall sind die Verpflichtungen iZm der Bekämpfung des Lohn- und Sozialdumpings teilweise zu beachten, nur im letztgenannten Fall entfallen sie zur Gänze.
 - Diese Differenzierung soll zukünftig nicht mehr gelten: Liegt ein Ausnahmetatbestand vor, dann entfallen die angeführten Verpflichtungen auch dann zur Gänze, wenn die Arbeitsleistung auf einem Dienstleistungsvertrag basiert.

Herausgeber: KPMG Alpen-Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft,
www.kpmg.at

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die KPMG übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. KPMG übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

© 2016 KPMG Alpen-Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft,
österreichisches Mitglied des KPMG-Netzwerks
unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International
Cooperative („KPMG International“), einer juristischen
Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle
Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind
eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

- Der Ausnahmekatalog wird um folgende kurzfristige Arbeiten von geringem Umfang ergänzt:
 - Tätigkeiten mobiler Arbeitnehmer oder als Besatzungsmitglieder in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung im Transitverkehr,
 - Tätigkeiten von Arbeitnehmern in international tätigen Konzernen oder Unternehmen, mit einem monatlichen Mindestbezug iHv brutto EUR 6.075,00 (Wert 2016; 125 % des 30fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG),
 - Tätigkeit im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten oder Fachhochschulen.
- Das LSD-BG soll außerdem nicht anzuwenden sein, wenn nur eine vorübergehende, einen Monat je Kalenderjahr nicht übersteigende Entsendung oder Überlassung von besonderen Fachkräften (Spezialkenntnisse vom aufnehmenden Konzernunternehmen sind unerlässlich) vorliegt.
- Voraussetzung ist aber, dass die Überlassung nicht zum Betriebszweck des überlassenden Unternehmens gehört und der Einsatz konzernintern zum Zweck des Erfahrungsaustausches, der Betriebsberatung, des Controlling oder der Mitarbeit in Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion erfolgt.
- Zukünftig soll auch die Bereithaltung der Lohnunterlagen bei einem berufsmäßigen Parteienvertreter (zB Steuerberater, Rechtsanwalt) möglich sein, wobei der Dienstvertrag – nicht aber die anderen Lohnunterlagen – in englischer Sprache ausreichen soll (derzeit muss auch der Dienstvertrag in deutscher Sprache aufliegen).
- Derzeit müssen Entsendungen bzw Überlassungen eine Woche vor Arbeitsaufnahme an die ZKO gemeldet werden. Künftig reicht die Erstattung der Meldung vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme. Die Meldepflichtung gilt nun aber auch dann, wenn ein Arbeitgeber mit Sitz in Österreich einen Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort im Ausland nach Österreich „entsendet“.
- Das Strafausmaß für Meldeverstöße sowie die Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen wird verdoppelt! Meldeverstöße sind schon bei bedingtem Vorsatz strafbar (nach derzeitigem Recht sind nur wissentlich unrichtig erstattete Meldungen strafbar).
- Es wird klargestellt, dass (sämtliche) Überzahlungen auf das zustehende Entgelt (ausgenommen die nach § 49 Abs 3 ASVG beitragsfreien Entgeltbestandteile) auf auffällige Unterentlohnungen im Lohnzahlungszeitraum anzurechnen sind.
- Die Verpflichtung zur monatlichen Auszahlung der Sonderzahlungen im Falle grenzüberschreitender Entsendungen nach Österreich soll künftig auch für grenzüberschreitende Überlassungen gelten.
- Das LSD-BG enthält besondere Haftungsbestimmungen für den Baubereich: Der österreichische Auftraggeber haftet demnach als Bürge und Zahler für Mindestentgeltansprüche des entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen Arbeitnehmers seines Auftragnehmers. Diese Haftung ist nicht auf unternehmerische Auftraggeber beschränkt; sie kann daher auch Private treffen.

- Das LSD-BG enthält auch neue Regelungen zur grenzüberschreitenden Behördenzusammenarbeit.

Sollte es im Zuge der Gesetzgebung des LSD-BG im Vergleich zum vorliegenden Begutachtungsentwurf zu wesentlichen Änderungen kommen, werden wir Sie informieren. Nach In-Kraft-Treten der neuen Bestimmungen werden wir unsere Broschüre entsprechend aktualisieren.