



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Hohe Strafen für Lohn- und Sozialdumping

Bei Entlohnung unter dem Kollektivvertrag drohen dem Arbeitgeber hohe Verwaltungsstrafen.

■ Mit dem am 1. Mai 2011 in Kraft getretenen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) hat der Gesetzgeber im Arbeitsrecht einen neuen Weg beschritten. Erstmals ist die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Mindestentgelts mit einer Verwaltungsstrafe sanktioniert. Hintergrund ist die Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für EU-Bürger aus Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Polen und den drei baltischen Staaten. Doch das LSDB-G gilt auch für die Beschäftigung österreichischer Arbeitnehmer durch inländische Arbeitgeber.

Bereits seit dem Ende der 90er Jahre haben ausländi-

sche Arbeitgeber ihre nach Österreich entsandten Dienstnehmer (zumindest) nach dem einschlägigen Kollektivvertrag zu entlohnen. So muss etwa eine ungarische Schlosserei ihren Beschäftigten für die bei einem österreichischen Auftraggeber erbrachten Leistungen (zumindest) den Mindeststundenlohn des Kollektivvertrags für das Schlossergewerbe zahlen.

Trotz dieser zwingenden gesetzlichen Anordnung ist davon auszugehen, dass die nach Österreich entsandten Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine höhere Entlohnung in der Regel nicht gerichtlich geltend machen. In der Praxis konnten daher ausländische Unternehmen

vom niedrigeren Lohnniveau in ihrem Heimatstaat weiterhin profitieren, also Lohndumping betreiben.

Unterentlohnung durch falsche KV-Einstufung

Die behördliche Kontrolle soll nun ein wesentlich wirksameres Instrument zur Durchsetzung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter darstellen. Für die nach Österreich entsandten (oder überlassenen) Arbeitnehmer wurde bei der Wiener Gebietskrankenkasse das „Kompetenzzentrum LSDB“ eingerichtet, das den den Arbeitnehmern zustehenden Grundlohn kontrolliert.

Die Sachverhaltserhebungen vor Ort werden aller-

dings von Organen der Finanzbehörden (ehemals: KLAB) durchgeführt. Dazu sieht das Gesetz Betretungs-, Auskunfts- und Einsichtsrechte dieser Organe vor. Für eine Überprüfung haben die ausländischen Arbeitgeber bzw. ihre Beauftragten die Lohnunterlagen (Arbeitsvertrag, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnzahlungsnachweise) in deutscher Sprache am Arbeitsort bereitzuhalten.

Wird eine Unterentlohnung festgestellt, so ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten. Bei geringer und erstmaliger Unterschreitung des zustehenden Grundlohns oder nur geringfügigem Verschulden

des Arbeitgebers hat eine Anzeige zu unterbleiben, sofern die Lohndifferenz fristgerecht nachgezahlt wird. Die Strafen betragen 1000 bis 10.000 Euro pro Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall 2000 bis 20.000 Euro). Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, so erhöht sich der Strafrahmen auf 2000 bis 20.000 Euro für jeden Arbeitnehmer (bei Wiederholung 4000 bis 50.000 Euro). Im letzteren Fall oder bei wiederholtem Verstoß wird dem ausländischen Arbeitgeber überdies die Tätigkeit in Österreich für mindestens ein Jahr untersagt. Um die Einbringung der Geldstrafe gegenüber dem ausländischen Arbeitgeber si-

cherzustellen, kann die Behörde den österreichischen Vertragspartner zur Überweisung des vereinbarten Werklohns verpflichten.

Zur Vermeidung einer europarechtswidrigen Diskriminierung ausländischer Dienstleister gilt das Gesetz auch für österreichische Dienstgeber. Die Überprüfung wird vom örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger durchgeführt. Zu einer Unterentlohnung kann es etwa durch falsche Einstufung im Kollektivvertrag kommen. Möglich ist eine Unterschreitung, aber auch durch eine zu geringe Überstundenpauschale. ■

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte (www.mosati.at)