

Sissy Hefßl, LL.B./StB MMag. Karl Waser

## Wissenswertes rund um das neue Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

» PVP 2016/54

Zuletzt wurden mit dem **Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014** (ASRÄG 2014, in Kraft getreten am **1. 1. 2015**) die gesetzlichen Regelungen gegen Lohn- und Sozialdumping durch ein umfangreiches Maßnahmenpaket verschärft.

Mit dem kürzlich beschlossenen **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz** (LSD-BG) wird mit Wirkung ab **1. 1. 2017** ein formal **eigenständiges Gesetz** betreffend Lohn- und Sozialdumping in Kraft treten, das insbesondere auch für die Entsendung/Überlassung von **ausländischen Dienstnehmern nach Österreich** von großer Bedeutung ist.

Der vorliegende Beitrag informiert **praxisorientiert** – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – über die **wesentlichen Änderungen** durch das ab 1. 1. 2017 geltende LSD-BG.

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**ASRÄG 2014** ... Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014//**AÜG** ... Arbeitskräfteüberlassungsgesetz//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**LSD** ... Lohn- und Sozialdumping//**LSD-BG** ... Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz//**SV** ... Sozialversicherung

### A) Ausgangslage

Das **ASRÄG 2014** führte per 1. 1. 2015 bereits ein umfangreiches Maßnahmenpaket ein, um Lohn- und Sozialdumping einzudämmen. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen dazu sind derzeit verteilt in diversen Gesetzen – vor allem in den §§ 7 bis 7o **AVRAG**. Dies führte vor allem zu einer **Unübersichtlichkeit** der betreffenden Regelungen und zu **Unklarheit** bei vielen Rechtsanwendern. Deswegen wurde nun ein formal **eigenständiges Gesetz (LSD-BG)** geschaffen, in dem die Rechtsgrundlagen klar und übersichtlich in einem einheitlichen Gesetz dargestellt werden. Die Regelungen in den §§ 7 bis 7o **AVRAG** werden dabei zum größten Teil unverändert übernommen. Vereinzelt enthält das LSD-BG – im Vergleich zur bisherigen Rechtslage – **Verschärfungen**, aber auch **Erleichterungen**. Dieses neue Gesetz wurde am 13. 6. 2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl I 2016/44) und tritt gleichzeitig mit den dadurch notwendigen Änderungen des **AVRAG**, des **AÜG** sowie von diversen anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen **am 1. 1. 2017** in Kraft.

Aufgrund der **strengen Strafbestimmungen** ist es für **Personalverrechner** und **Personalverantwortliche** dringend notwendig, sich mit den neuen LSD-Bestimmungen **vertraut** zu machen.

Wie sich in der Praxis im vergangenen Jahr zeigte, sind von **Unterentlohnungen** auch viele **einheimische Betriebe** betroffen,<sup>1)</sup> auch deshalb, weil die KV regelmäßig komplexe und nicht immer eindeutig zu handhabende Entlohnungsvorschriften vorsehen.

1) <http://www.nachrichten.at/nachrichten/wirtschaft/wirtschaftsraumooe/Lohnverrechner-werden-fuer-Fehler-kuenftig-hart-bestraft;art467,1612294>.

Werden diverse Zulagen nicht gewährt oder **falsche KV-Einstufungen** vorgenommen, kann dies bereits zu einer **Unterentlohnung** und somit zu einer empfindlichen **Verwaltungsstrafe** führen. Äußerst **schwierig** wird die Unterentlohnungsthematik, wenn die Personalverrechnung für **ausländische DG** durchgeführt wird, die **Mitarbeiter nach Österreich** entsenden oder überlassen. Zu

einer besonderen **Herausforderung** wird hier sehr oft bereits die **korrekte Zuordnung** zu einem bestimmten **KV** und – in der Folge – die darauf aufbauende **KV-Einstufung** in die zutreffende Verwendungsgruppe. Da ausländische DG keine Kammermitglieder sind, wird regelmäßig auch **keine beratende Unterstützung** durch die **Wirtschaftskammer** in Anspruch genommen werden können.

## B) Anwendungsbereich des LSD-BG

### 1. Die vom LSD-BG erfassten Beschäftigungsverhältnisse

In § 1 des LSD-BG wird klargestellt, auf **welche Arten** von **DV** das LSD-BG anzuwenden ist. § 1 Abs 1 LSD-BG<sup>2)</sup> lautet (Hervorhebung durch die Autoren):

„Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Arbeitsverhältnisse, die auf einem **privatrechtlichen Vertrag** beruhen,
2. die Beschäftigung von Arbeitskräften im Sinne des § 3 Abs. 4 des **Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes** (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988,
3. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das **Heimarbeitsgesetz** 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.“

Ebenfalls in den Anwendungsbereich des LSD-BG fallen bestimmte, dem **Landarbeitsgesetz** unterliegende DV.

- 2) Das **LSD-BG erweitert** die von der **LSD-Kontrolle erfassten DV**. DV, die unter das **Heimarbeitsgesetz** bzw das **Landarbeitsgesetz** fallen, waren **bisher nicht** von der LSD-Kontrolle erfasst.

Das **LSD-BG** ist auch dann anzuwenden – wie auch schon nach der aktuellen Rechtslage –, wenn Arbeitskräfte aus der **EU**, **EWR**, der **Schweiz** oder einem **sonstigen Drittstaat nach Österreich** entsendet oder überlassen werden, um hier eine Arbeitsleistung auszuüben.

#### ■ Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung?

§ 2 Abs 1 und Abs 2 LSD-BG regeln, dass hinsichtlich der Unterscheidung, ob eine grenzüberschreitende Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, der **wahre wirtschaftliche Gehalt** und nicht die äußere Erscheinungsform maßgebend ist.



#### Hinweis

Anders als im derzeitigen Entsendungsrecht sieht § 2 Abs 3 LSD-BG vor, dass das „Vorliegen einer **Entsendung** im Sinne dieses Bundesgesetzes ... **nicht** den Abschluss eines **Dienstleistungsvertrages** zwischen einem Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich und einem im Inland tätigen Dienstleistungsempfänger **voraussetzt**.“ (Hervorhebungen durch die Autoren)

### 2. Das LSD-BG gilt in folgenden Fällen nicht (Ausnahmefälle)

Bereits derzeit enthält § 7b Abs 1a AVRAG einen umfassenden **Ausnahmekatalog** an Tatbeständen, bei denen keine Entsendung vorliegt, mit der Folge, dass die **zwingenden DN-Ansprüche** sowie **Melde-** und **Bereithaltungsverpflichtungen nicht anzuwenden** sind.

Durch das **neue LSD-BG** wird der bestehende **Ausnahmekatalog** nochmals **ausgeweitet**.



#### Hinweis

Eine ausführliche Information, welche Tätigkeiten **derzeit** gemäß § 7a Abs 1a und § 7b Abs 1a AVRAG zu den **kurzfristigen Arbeiten von geringem Umfang** zählen und damit keine Entsendung darstellen, finden Sie in **PVP 2015/51, 189 (Juli-Heft)**.

Zusätzlich zu den bereits bestehenden LSD-Ausnahmen unterliegen gemäß **§ 1 Abs 5 LSD-BG** ab 1. 1. 2017 nun die folgenden **Tätigkeiten nicht** den **LSD-Bestimmungen**:

- a) Tätigkeiten, die **innerhalb** eines **Konzerns** ausgeübt werden, wenn der DN durchschnittlich ein monatliches **Bruttoentgelt** von mindestens 125 % der 30-fachen täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erhält (= derzeit **€ 6.075,00**).
- b) Tätigkeiten aufgrund von **internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen** an Universitäten/pädagogischen Hochschulen/Fachhochschulen.
- c) **Besondere Fachkräfte**, die aufgrund einer vorübergehenden **Konzernentsendung** für **max 2 Monate** im gesamten **Kalenderjahr** Arbeitsleistungen in Österreich erbringen, sofern diese Arbeitsleistung erfolgt zum Zweck der **Forschung und Entwicklung**, der Abhaltung von **Ausbildungen** durch die Fachkraft, der **Planung der Projektarbeit**, zum Zwecke des **Erfahrungsaustausches**, der **Betriebsberatung**, des **Controlling** oder der **Mitarbeit** in den – für **mehrere Länder** zuständigen – Konzernabteilungen mit zentraler Steuerungs- und Planungsfunktion.



#### Hinweis

Das im Punkt c) angeführte „**Konzernprivileg**“ schließt nur die Anwendung des **LSD-BG** aus. Unverändert anzuwenden ist hingegen das **AÜG** (insb § 10 AÜG).

### C) Entgeltbegriff

Der bisher für die Feststellung einer allfälligen Unterentlohnung maßgebliche **Entgeltbegriff** des AVRAG wird inhaltlich gesehen weitgehend **übernommen** und ist in **§ 3 Abs 1 LSD-BG** geregelt. Demnach hat ein DN mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich **zwingend Anspruch** auf das nach **Gesetz, Verordnung** oder **KV zustehende Entgelt**.

DN mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, deren DG den Sitz im Ausland haben, sowie nach Österreich **entsandte DN** haben zwingend Anspruch auf jenes **gesetzliche**, durch **Verordnung festgelegte** oder **KV-Entgelt**, das am **Arbeitsort vergleichbaren DN von vergleichbaren DG gebührt**.

Vom Entgeltbegriff umfasst sind somit **sämtliche Gehaltsbestandteile**, die das Gesetz, der jeweilige KV oder eine Verordnung vorsehen. **Ausgenommen** von der **Unterentlohnungsprüfung** sind gemäß § 29 Abs 1 LSD-BG lediglich – wie schon nach der bisherigen Regelung im AVRAG – die in § 49 Abs 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile (sog „beitragsfreie Entgelte“).

Entgeltzahlungen, die über dem gebührenden Entgelt liegen (**Überzahlungen**), sind gemäß § 29 Abs 1 Satz 3 LSD-BG auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum **anzurechnen**.



#### Hinweis

§ 29 Abs 1 Satz 3 LSD-BG scheint zwar aufgrund des Entfalls der Notwendigkeit der arbeitsvertrags- oder betriebsvereinbarungsbedingten Überzahlung dem Wortlaut nach günstiger als die aktuelle Bestimmung in § 7i Abs 5 AVRAG, jedoch ergibt sich dadurch letztlich keine Erleichterung, da schon nach der **bisherigen Auslegung** auch „**faktische**“ **Überzahlungen anzurechnen** sind.

Demnach können **Gehaltsbestandteile**, die **nicht** dem **Entgeltbegriff** des LSD-BG unterliegen (zB freiwillige Zuwendungen), auf eine allfällige Unterentlohnung **angerechnet** werden. **Nicht angerechnet** werden können – wie bisher auch – **Aufwandersatz** und **Sachbezüge**.



### Beispiel

Ein **slowenischer DN** wird nach **Österreich** auf eine Baustelle **entsandt**.

Im **1. Schritt** ist zu **prüfen**, auf welcher Basis das für die Unterentlohnungsprüfung **relevante „Mindestentgelt“** zu berechnen ist. Für vergleichbare inländische DN ist bspw der KV für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe anzuwenden.

Im **2. Schritt** ist der slowenische DN aufgrund der Ausbildung und Vordienstzeiten im anzuwendenden KV **korrekt einzustufen**.

Im **3. Schritt** sind die dem slowenischen DN gebührenden gesetzlichen und KV-Entgelte zu ermitteln und auszubehalten:

- ✓ Der KV sieht sowohl eine **13.** als auch eine **14. Lohnzahlung** vor.
- ✓ Des Weiteren sind – je nach Art der Tätigkeit – diverse **Zulagen** und **Zuschläge** (Montagezulage, Erschwerniszulage, Entfernungszulage,...) zu bezahlen.
- ✓ Als Entgelt zu berücksichtigen sind auch die im KV festgelegten **Überstundenzuschläge**, wobei auch die im KV vorgesehene Berechnung für die Überstunden und Sonderzahlungen zu beachten ist.

**Nicht miteinzurechnen** in das Mindestentgelt ist bspw die **Schmutzzulage**, da es sich hierbei um eine SV-beitragsfreie Zulage handelt.

## D) Aliquote Sonderzahlungspflicht auch bei Überlassung

Mit dem ASRÄG 2014 wurde erstmals auch eine Regelung hinsichtlich des Fälligkeitszeitpunktes für Sonderzahlungen – allerdings nur bei Entsendungen – getroffen. Der DG hat dem entsandten DN gemäß § 7b Abs 1 letzter Absatz AVRAG zusätzlich zum laufenden Entgelt auch **aliquot Sonderzahlungen** zu leisten, sofern diese im entsprechenden KV vorgesehen sind.

Diese Bestimmung war laut hA **bisher nicht** auf die **Arbeitskräfteüberlassung** anzuwenden.<sup>3)</sup>

3) Siehe **Rz 18** des Punktes 7.3 der **LSDB-Richtlinie 2015**; BMASK-462.203/0006-VII/B/9/2015 iVm Rz 29 des Punktes 8.5.

Durch die monatliche Leistung der Sonderzahlungen geht jedoch die **begünstigte Besteuerung** (= Steuersatz von 6 % innerhalb des Jahressechstels) bei den Sonderzahlungen (§ 67 EStG) **verloren**. Das LSD-BG regelt in § 3 Abs 4, dass nunmehr **auch** bei der **Überlassung** nach Österreich die im KV vorgesehenen **Sonderzahlungen** jeweils **aliquot** zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten sind. Damit geht nun auch bei Überlassungen ab 1. 1. 2017 die **begünstigte Besteuerung** (= Steuersatz von 6 % innerhalb des Jahressechstels) für solche Sonderzahlungen **verloren**.



### Beispiel

Ein DN (Arbeiter) der spanischen S-CO wird der österreichischen A-Co (Metallgewerbe) überlassen. Es handelt sich um **kein verbundenes** Unternehmen, weshalb die Konzernausnahmeregelung nicht anzuwenden ist. Für den DN ist grundsätzlich der **KV** für die **Arbeitskräfteüberlassung** maßgeblich, jedoch ist auch ein **Referenzvergleich** mit den Bestimmungen des **KV** des **Beschäftigterbetriebes** vorzunehmen.

#### ■ AVRAG (gültig bis 31. 12. 2016)

Laut KV für die Arbeitskräfteüberlassung ist der **Urlaubszuschuss** grundsätzlich bei **Urlaubsantritt** zu entrichten, wobei auch abweichende Regelungen getroffen werden können. Da es sich somit um Zahlungen handelt, die in größeren Zeitabständen erfolgen, kann die **begünstigte Besteuerung** für sonstige Bezüge (= Steuersatz von 6 % innerhalb des Jahressechstels) in Anspruch genommen werden.

#### ■ LSD-BG (gültig ab 1. 1. 2017)

§ 3 Abs 4 LSD-BG legt nun explizit fest, dass **auch** bei **Arbeitskräfteüberlassungen** die **Sonderzahlungen aliquot** für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten sind. Da in der Folge die Zahlung des aliquoten Urlaubszuschusses nun monatlich erfolgt, hat die Besteuerung mit dem **Regelsteuersatz** zu erfolgen.

## E) (Weitere) Verschärfung des Montageprivilegs

### 1. Rechtslage bis 31. 12. 2016

Bereits mit dem ASRÄG 2014 wurde das in § 7b Abs 2 AVRAG geregelte „**Montageprivileg**“ (= **Ausnahme** von der **Verpflichtung** zur **Einhaltung** der österreichischen **Mindestentgeltvorschriften**, sofern die Tätigkeiten nicht länger als 3 Monate andauern) dahin gehend **eingeschränkt**, dass

- ✓ nur mehr Montagearbeiten, Inbetriebnahmetätigkeiten und damit zusammenhängende Schulungen sowie Reparaturen an **Anlagen** (nicht mehr: Maschinen) begünstigt sind,
  - ✓ sofern die **Lieferung** der Anlage an einen Betrieb erfolgt und
  - ✓ die entsprechenden Tätigkeiten **nicht von inländischen DN erbracht** werden können.
- Nicht** umfasst vom Wortlaut der Bestimmung sind **Servicearbeiten** an Anlagen.

### 2. Rechtslage ab 1. 1. 2017

Gemäß § 3 Abs 5 LSD-BG wird das **Montageprivileg** weiter **eingeschränkt**. Demnach wird das Montageprivileg auf jene Fälle von Montagen, Inbetriebnahmen oder Schulungen an Anlagen eingeschränkt, bei denen die **Anlagen im Ausland** durch das **entsendende Unternehmen** oder von einem **konzernzugehörigen** Unternehmen gefertigt wurden.

Im Gegenzug regelt § 3 Abs 5 LSD-BG ausdrücklich, dass nunmehr **auch Servicearbeiten** an solchen Anlagen dem Montageprivileg unterliegen können. Die **maximal** zulässige Dauer der inländischen Arbeiten an solchen Anlagen bleibt wie bisher bei **3 Monaten**.



#### Beispiel

Das österreichische Unternehmen A-Co vergibt einen Auftrag für **Servicearbeiten** an einer Anlage an die **bulgarische B-Co**. Die DN von B-Co sind speziell für diese Service-tätigkeiten ausgebildet, die DN der A-Co können diese Leistungen nicht selber erbringen. Die lokalen Tätigkeiten sollen **2 Monate** dauern.

**Variante a):** B-Co hat die Anlage **nicht** gefertigt.

**Variante b):** B-Co hat die Anlage **gefertigt**.

#### ■ AVRAG (gültig bis 31. 12. 2016)

Nach der bisherigen Rechtslage darf in diesem Fall das **Montageprivileg nicht** angewandt werden, da Servicearbeiten vom Anwendungsbereich des Montageprivilegs ausgenommen sind.

#### ■ LSD-BG (gültig ab 1. 1. 2017)

Im LSD-BG sind grundsätzlich Serviceleistungen umfasst, jedoch muss die Anlage auch vom ausländischen DG gefertigt werden.

**Variante a):** Der ausländische DG hat die Anlage nicht gefertigt → Das **Montageprivileg** kann **nicht** angewandt werden.

**Variante b):** Da die Fertigung der Anlage durch B-Co erfolgte und die Servicearbeiten lediglich 2 Monate andauern, ist das **Montageprivileg anzuwenden**.

## F) Änderungen bei den Bereithalte- und Meldepflichten

### 1. Einheitliche Regelung im LSD-BG

Die Regelungen zu den Bereithalte- und Meldepflichten finden Sie bis 31. 12. 2016 sowohl im AVRAG als auch im AÜG. Ab 1. 1. 2017 sind diese nun einheitlich im LSD-BG geregelt.

### 2. Meldepflichten

In § 7b Abs 3 AVRAG ist gesetzlich geregelt, dass eine **Meldung** über eine Entsendung nach Österreich (= sog **ZKO3-Meldung**) **spätestens 1 Woche vor** der jeweiligen **Arbeitsaufnahme** zu erfolgen hat, und zwar an die „*Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem AVRAG*“ (ZKO). Entsprechendes gilt gemäß § 17 Abs 2 AÜG für Meldungen über eine Überlassung nach Österreich (= sog **ZKO4-Meldung**).

Aufgrund des neuen LSD-BG reicht es **ab 1. 1. 2017** nunmehr aus, dass diese **Meldung vor Arbeitsaufnahme** erfolgt. Die bisher geltende **Wochenfrist entfällt** daher. Die Meldung hat gemäß § 19 LSD-BG – wie bereits bisher – ausschließlich **automationsunterstützt** über die elektronischen Formulare des BMF zu erfolgen.

Nach dem LSD-BG muss ab 1. 1. 2017 in der **ZKO-Meldung** auch eine **Ansprechperson** angeführt werden, die

- ✓ die erforderlichen **Unterlagen** bereitzuhalten hat,
- ✓ Schriftstücke entgegenzunehmen hat („**Poststelle**“) und
- ✓ auch **Auskünfte** zu erteilen hat.

Hierbei muss es sich **entweder** um einen nach **Österreich entsandten DN** oder eine in Österreich niedergelassene und zur **berufsmäßigen Parteienvertretung** befugte Person handeln (siehe § 23 iVm § 19 Abs 3 Z 3 LSD-BG).

Ansonsten wurden die **Inhalte** der Entsendemeldungen nach dem LSD-BG weitgehend aus **§ 7b Abs 4 AVRAG übernommen**.

Die alte „AVRAG-Rechtslage“ sieht keine Vereinfachung vor, wenn Unternehmen innerhalb eines kurzen Zeitraumes mehrere Entsendungen desselben DN durchführen bzw wenn mit mehreren Auftraggebern gleichartige Dienstleistungsverträge abgeschlossen werden. Jede Entsendung ist grundsätzlich gesondert zu melden.<sup>4)</sup>

4) Rz 11 des Punktes 5.2 der LSDB-Richtlinie 2015 sieht die Möglichkeit von **Rahmenmeldungen** für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten vor.

Das neue LSD-BG bietet ab 1. 1. 2017 nunmehr gesetzlich die Möglichkeit von **Rahmen-** und **Sammelmeldungen** an.

#### a) Rahmenmeldung

**Mehrmalige Entsendungen** eines DN aufgrund eines entsprechenden Dienstleistungsvertrages mit einem inländischen Auftraggeber oder Beschäftiger können für einen Zeitraum von **3 Monaten** nun in einer Rahmenmeldung zusammengefasst werden.

#### b) Sammelmeldung

Wird der DN zur Erfüllung von mit **mehreren Auftraggebern** geschlossenen **gleichartigen Dienstleistungsverträgen** eingesetzt, kann nun eine Sammelmeldung abgegeben werden, wenn die Dienstleistungsverträge in einem engen örtlichen und zeitlichen Zusammenhang stehen (siehe § 19 Abs 5 und Abs 6 LSD-BG).

### c) Verdoppelung des Strafrahmens

Im Gegenzug wurde der Strafrahmens für die **Verletzung** der **ZKO-Meldepflichten** und der Pflicht zur **Bereithaltung** des **Nachweises** über die **Sozialversicherungspflicht** im Ausland (zB A1-Formular) und der **ZKO-Meldungen** verdoppelt.

Nach dem AVRAG beträgt die Verwaltungsstrafe bei Verletzung dieser Pflichten € 500,00 bis € 5.000,00 pro DN. Der neue Strafrahmens beträgt nun gemäß § 26 LSD-BG **€ 1.000,00 bis € 10.000,00** pro DN.

## 3. Bereithaltungspflichten von Lohn- und Sozialversicherungsunterlagen

### ■ AVRAG (gültig bis 31. 12. 2016)

Hinsichtlich der **Bereithaltung der Lohnunterlagen** besteht **derzeit** in § 7d AVRAG die Regelung, dass die Lohnunterlagen grundsätzlich am **Arbeits-(Einsatz-)ort** in **deutscher** Sprache bereitzuhalten sind. Sofern die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits-(Einsatz-)ort **nicht zumutbar** ist, ist eine Bereithaltung im Inland sicherzustellen. Im Falle einer Aufforderung zur Übermittlung sind die Lohnunterlagen **binnen 2 Werktagen** abzusenden.

### ■ LSD-BG (gültig ab 1. 1. 2017)

Durch das LSD-BG werden ab 1. 1. 2017 jene **Orte erweitert**, an denen die **Lohnunterlagen** für eine Prüfung **bereitgehalten** werden können.

Zukünftig können die **Lohnunterlagen** alternativ auch

- ✓ bei der inländischen **Zweigniederlassung, Tochter- oder Muttergesellschaft** oder
- ✓ bei einem inländischen berufsmäßigen **Parteienvertreter** (zB Rechtsanwalt oder Steuerberater) hinterlegt werden.

Es muss aber in der **ZKO-Meldung** angeführt werden, **wo** die Lohnunterlagen aufbewahrt werden. Im Zeitpunkt der Erhebung müssen die Unterlagen in **elektronischer Form verfügbar** sein. Die **Zumutbarkeitsregelung** – wie noch in § 7d AVRAG vorgesehen – **entfällt** gemäß § 22 iVm § 21 Abs 2 LSD-BG.

Bei **Entsendungen** trifft die **Bereithaltungspflicht** das **ausländische** Unternehmen.

Bei einer **grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung** trifft hingegen nach § 22 Abs 2 LSD-BG die **Bereithaltungspflicht** den **inländischen Beschäftigten**. Den ausländischen Arbeitskräfteüberlasser trifft keine Bereithaltungspflicht, jedoch hat der Überlasser dem inländischen Beschäftigten die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.



### Hinweis

Der **DV** kann gemäß LSD-BG auch in **englischer** Sprache vorliegen, sämtliche **anderen** Unterlagen müssen weiterhin in **deutscher** Sprache aufbewahrt werden.

## G) Haftungsbestimmungen

### 1. Überblick

Die bisherigen Haftungsregelungen wurden novelliert. Übernommen aus dem AVRAG und erweitert wurde die Generalunternehmerhaftung. Neu hinzu kommt eine Auftraggeberhaftung im Baubereich.

## 2. Generalunternehmerhaftung

In § 10 LSD-BG ist die Generalunternehmerhaftung für Aufträge im **öffentlichen Sektor** geregelt. Demnach **haften Generalunternehmer** bei öffentlichen Aufträgen als **Bürge und Zahler**<sup>5)</sup> für die inländischen Entgeltansprüche von DN von Auftragnehmern mit Sitz in der **EU/EWR** (inkl **Österreich**) oder der **Schweiz**, wenn die **Subvergabe rechtswidrig** erfolgte. Bisher war gemäß § 7a Abs 2 AVRAG nur eine Haftung als Bürge vorgesehen, dafür erfolgte aber keine Einschränkung auf öffentliche Aufträge.

5) Die **strengste** Haftung ist die als Bürge und Zahler. Bei dieser Haftung kann der **Gläubiger frei wählen**, ob er den **Bürgen** oder den **Hauptschuldigen** in Anspruch nehmen will.

## 3. Neue Haftungsregelung im Baubereich

§ 9 LSD-BG regelt ab 1. 1. 2017 eine **Auftraggeberhaftung** für **Entgeltansprüche** im Baubereich. Demgemäß **haftet** somit künftig ein **Auftraggeber**, der Bauleistungen bei einem **ausländischen Unternehmen beauftragt**, für die Zahlung des nach österreichischen Vorschriften zustehenden Mindestentgelts an die entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen, ausländischen DN. Ist der Auftraggeber nicht auch Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten, so greift die Haftung aber nur, wenn der Auftraggeber von der **Nichtzahlung des Entgelts wusste** oder diese aufgrund offensichtlicher Hinweise **ernsthaft** für **möglich** halten musste und sich dennoch damit abfand. Die Haftung wird innerhalb bestimmter Fristen ggf durch die BUAK geltend gemacht.



### Praxistipp

Da die **Haftung** im Baubereich **nur** für **entsandte** oder **grenzüberschreitend überlassene**, ausländische DN gilt, kann diese **Haftung vermieden** werden, wenn der Auftragnehmer **DN mit österreichischem Arbeitsvertragsstatus** einsetzt, da in diesen Fällen **keine Entsendung** vorliegt.

## H) Bagatellgrenze

Die bisher nur in der **LSDB-Richtlinie** vorgesehene 10%-Grenze („**Bagatellgrenze**“ – bis zu dieser Grenze ist die Unterentlohnung als „gering“ anzusehen) wurde auch im **neuen LSD-BG nicht gesetzlich verankert**. Laut **Ministerweisung** (BMASK vom 31. 5. 2016, BMASK-462.203/0019-VII/B/9/2016) ist jedoch die LSDB-Richtlinie **verbindlich** für **alle** Verwaltungsbehörden (neben dem Kompetenzzentrum LSDB auch für die Krankenversicherungsträger und die Bezirksverwaltungsbehörden) anzuwenden.

## I) Vollzug bei grenzüberschreitenden Fällen

Ein massives **Problem** bei den derzeit geltenden Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsbestimmungen stellt der **grenzüberschreitende Vollzug** dar. Ein wesentlicher Schritt für die künftige Umsetzung der diesbezüglichen **grenzüberschreitenden Zusammenarbeit** auf **europäischer Ebene** erfolgt durch die Umsetzung der **Durchsetzungs-Richtlinie**.<sup>6)</sup>

6) RL 2014/67/EU – Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“).



Durch das neue LSD-BG werden ab 1. 1. 2017 neue Regelungen eingeführt, die eine grenzüberschreitende **Zusammenarbeit** in **Ermittlungs-, Straf- und Vollstreckungsverfahren** mit **ausländischen Behörden** gewährleisten sollen.

**Keine** Anwendung finden diese Regelungen jedoch für Entsendungen und Überlassungen aus **Drittstaaten** (inkl der **Schweiz**). Durch Umsetzung der Durchsetzungs-Richtlinie soll zumindest auf europäischer Ebene dem **grenzüberschreitenden Straf- und Vollzugsverfahren** zum Durchbruch verholfen werden.

Geregelt wird in den **§§ 36 bis 67 LSD-BG**

- ✔ die **Zustellung inländischer** behördlicher **Dokumente an ausländische DG im Inland** („Inland zu Inland über Ausland“);
- ✔ die Erwirkung der **Zustellung** und die **Vollstreckung** von Straferkenntnissen und -verfügungen in einem **anderen EU- oder EWR-Vertragsstaat** („EU/EWR-Ausland hilft Österreich“);
- ✔ die **Zustellung** gerichtlicher und verwaltungsbehördlicher Entscheidungen, die **Vollstreckung** verwaltungsbehördlicher Entscheidungen und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen auf Ersuchen eines **anderen EU- oder EWR-Vertragsstaates im Inland** („Österreich hilft EU/EWR-Ausland“).

Vorgesehen ist in § 69 LSD-BG ein jährlicher Kontrollplan durch den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit dem Bundesminister für Finanzen.

## J) Zusammenfassung

1. Für den Bereich der **Konzernentsendungen** enthält das neue LSD-BG eine Reihe von wesentlichen und in der Praxis dringend notwendigen **Erleichterungen**.
2. Umgekehrt werden DN-Entsendungen im **Anlagenbau** und im **Baugewerbe** künftig noch **stärker reguliert**.
3. Sowohl ausländischen Unternehmen als auch inländischen Auftraggebern/Beschäftigten empfehlen wir, sich rechtzeitig mit den **ab 1. 1. 2017 geltenden Änderungen** auseinanderzusetzen.

Foto ICON



### Die Autorin:

**Sissy Heßl**, LL.B. ist Senior Assistant der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH.

✉ [sissy.hessl@icon.at](mailto:sissy.hessl@icon.at)

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Heßl/Sissy](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Heßl/Sissy)

Foto ICON



### Der Autor:

**MMag. Karl Waser** ist Steuerberater und Manager Tax der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH.

✉ [karl.waser@icon.at](mailto:karl.waser@icon.at)

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Waser/Karl](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Waser/Karl)

Die **Beratungsschwerpunkte** der Autoren sind das steuerliche Projektgeschäft in Europa und dem Drittland, internationale Steuerplanung, Verrechnungspreise, Auslandsentsendung sowie Personalverrechnung für Inbound-Entsendungen.