

# **Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping**

Vortrag im Rahmen der  
**Arbeitsrechtlichen Praxisdialoge**  
Salzburg, 26. 1. 2012

*Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil*

# Übersicht

---

- 1. Problemstellung:  
Wer ist betroffen?**
- 2. Unterschiedliche Regelungsansätze**
- 3. Ergänzung durch das „*Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*“**
- 4. Vorläufiges Fazit**
- 5. Perspektiven**

# 1. Problemstellung

Um einen großen Auftrag bewerben sich **zwei inländische** und **zwei ausländische** Unternehmen. Ihre Angebote **unterscheiden** sich nur in der Kalkulation der **Personalkosten**:

**A** hält sich an **österreichisches** Arbeits-, Sozialversicherungs (SV)- und Steuerrecht

**B** zahlt **nicht** KollV-Lohn/Überstunden bzw. SV-Beiträge oder beschäftigt **illegale** Arbeitskräfte aus dem Ausland

**C** aus **anderem EU-Staat**: hält sich an dortiges (gründigeres) Recht und beruft sich auf **Dienstleistungsfreiheit**

**D** aus **Drittstaat**: muss sich dort kaum um Arbeits-, SV- und Steuerrecht kümmern

**„Lohn- und Sozialdumping“**

# 1. Wer ist betroffen?

---

- ArbeitnehmerInnen (AN), denen Ansprüche vorenthalten werden
- Seriöse Unternehmen/Arbeitgeber (AG)
- Fairer Wettbewerb
- AN in anderen Unternehmen, deren Arbeitsplätze gefährdet werden
- Versichertengemeinschaft in der Sozialversicherung
- Gemeinschaft der SteuerzahlerInnen

**→ Lohn- und Sozialdumping betrifft letztlich uns alle!**

---

## 2. Unterschiedliche Regelungsansätze

### 1. **D:** wird weitestmöglich vom Markt ferngehalten:

- Gewerberecht ( 14 GewO 1994); Fremdenrecht (NAG)
- **Arbeitsrecht: Bewilligung** für grenzüberschreitende **Arbeitskräfteüberlassung** nach 16 (4) - (7) AÜG

### oder österreichischem Recht unterworfen:

- **Gewöhl. Arbeitsort in Ö: Ö-Arbeitsrecht** anzuwenden (Art 8 Rom I-VO), aber Rechtswahl bzw. keine KollV-Unterworfenheit für AG ohne Sitz in Ö: **7 AVRAG:**

*„Beschäftigt ein AG ohne Sitz in Ö, der nicht Mitglied einer KollV-fähigen Körperschaft in Ö ist, einen AN mit gewöhnlichem Arbeitsort in Ö, ... hat dieser AN **zwingend Anspruch zumindest** auf jenes ... **KollV- Entgelt**, das am Arbeitsort ... **vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt.**“*

## 2. Unterschiedliche Regelungsansätze (2)

- Vorübergehende **Entsendung nach Ö**: wichtige Teile Ö-Arbeitsrecht anwendbar ( 10, 10a AÜG; 7a AVRAG:  
„(1) 7 gilt ... **zwingend** auch für einen AN, der von einem **AG ohne Sitz** in einem Mitgliedstaat des **EWR** ... im Rahmen einer **Arbeitskräfteüberlassung** oder zur ... fortgesetzten Arbeitsleistung nach Ö **entsandt** wird.  
(2) Der AG nach Abs. 1 und dessen **Auftraggeber** als Unternehmer haften als **Gesamtschuldner** für die ... Entgeltansprüche des AN.  
(3) Ein entsandter AN ... **zwingend Anspruch** auf 1. bezahlten **Urlaub** nach 2 Urlaubsgesetz ...; 2. ... Einhaltung der **KollV ... Arbeitszeitregelungen**.  
(4) [Ausnahme für **Montagearbeiten** für drei Monate: Entgelt bzw. acht Tage: Urlaub, Arbeitszeit, aber **nicht** für **Bauwirtschaft!**]“
- **SV-Recht: Beschäftigung in Ö** ( 3 ASVG)

### ? **Rechtsdurchsetzung?**

## 2. Unterschiedliche Regelungsansätze (3)

---

- 2. B: unterliegt Ö-Recht: Durchsetzung insb. über:**
- **Arbeitsrecht** überwiegend **relativ zwingend**
  - **Kollektivrechtlicher Schutz:** Mindeststandards idR. durch KollV, Betriebsvereinbarung
  - Vertretung durch **Betriebsrat**, „Kollektives Klagerecht“
  - **Illegale Ausländerbeschäftigung:** Gleiche Ansprüche wie auf Grund gültigen Arbeitsvertrags ( 29 *AuslBG*)
  - **SV-Recht:** **Pflichtversicherung** knüpft an **fakt.** Beschäftigung und **Anspruchslohn** an, Meldung vor Aufnahme
  - „**Sozialbetrug**“; **Generalunternehmerhaftung** in Bau-  
branche (20%; außer „HFU-Liste“, 67a ff *ASVG*)

## 2. Unterschiedliche Regelungsansätze (4)

### 3. C: unterliegt zunächst nicht Ö-Recht:

- Gewöhnlicher Arbeitsort im Ausland
- EU-Dienstleistungsfreiheit: keine Beschränkungen
- Eingriffsnormen (Art 9 Rom I-VO): zB. AZG, MSchG
- **Entsende-RL 96/71/EG**: Umsetzung insb. **AÜG, AVRAG**:

„ 7b. (1) Ein AN, der von einem **AG** mit Sitz in ... **EWR-Mitgliedstaat** ... nach Ö entsandt wird, hat ... für die Dauer der Entsendung **zwingend Anspruch** auf 1. zumindest jenes ... **KollV Entgelt**, das am Arbeitsort vergleichbaren AN ... gebührt; 2. **bezahlten Urlaub** nach 2 UrlG ...; 3. die Einhaltung der **KollV-Arbeitszeitregelungen**; 4. Bereithaltung der **Aufzeichnung** ... über die für ... sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen ...“

### ? **Rechtsdurchsetzung?**



# 3. Ergänzung durch *LSDB-G*: Übersicht

- **Ende Übergangsfrist** für „neue“ Mitgliedstaaten (BUL/ROM: 31.12.2013) mit **1. 5. 2011: Keine Beschränkung** für Entsendung/**Überlassung/Beschäftigung** nach/in Ö
- ➔ **BGBl I 2011/24**: Änderungen im **AVRAG**, **IESG**, **LArbG** (Verfassungsbestimmung!), **AÜG** und **ASVG**
- ➔ **Kontrollen** des „Grundlohns“ für AN, egal ob sie **ASVG** unterliegen ( 7f, g AVRAG: Finanzpolizei; zustd. GKK) oder nicht ( 7e AVRAG: Kompetenzzentrum bei WrGKK)
- ➔ **Lohnunterlagen** in Deutsch bereithalten ( 7d AVRAG)
- ➔ **Verwaltungsstrafen, Untersagung, Sicherheitsleistung** durch Beschäftiger ( 7i – 7k AVRAG)

### 3. Ergänzung durch *LSDB-G*: Probleme

„ **7i.** (3) Wer als AG eine/n AN *beschäftigt* (hat), *ohne* ihm/ihr zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag *zustehenden Grundlohn* unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien *zu leisten*, begeht eine *Verwaltungsübertretung* und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen, ...“

- **„Grundlohn“**: nur Grundgehalt + Überstd.zuschl. (EBRV) oder weiter Entgeltbegriff (inkl. Zulagen, SZ) wie 7–7b?
- ➔ **Zweck** (nicht: Dumping in gew. Bereichen, sonst gleichheitswidrig): **weit**: ~ „regelmäßiges Entgelt“, Analogieverbot
- **Verwaltungsstrafen**: bis 3 AN: € 1.000 – 10.000, >3 AN: € 2.000 – 20.000 (jeweils pro AN – Dauerdelikt?) **hoch**
- ➔ gelten für **alle AG**

# 3. Ergänzung durch *LSDB-G*: Probleme (2)

**Aber:** **7i (4): Straffreiheit**, wenn „*Unterschreitung gering oder Verschulden ... geringfügig, ... AG ... Differenz ... gebührenden Entgelt binnen .... nachweislich leistet ... Unterschreitung das erste Mal ...*“

**Sicherheitsleistung:** ( **7k AVRAG:** „(1) Liegt der *begründete Verdacht ... vor und ... anzunehmen, dass die Strafverfolgung ... Strafvollzug aus Gründen ... in der Person des AG ... oder des Überlassers ... unmöglich oder wesentlich erschwert* sein werde, *kann* die Bez.verw.beh. dem *Auftraggeber/... Beschäftiger* durch Bescheid auftragen, einen Teil des ... *Werklohnes/Überlassungsentgeltes als Sicherheit zu erlegen...“*)

- mind. € 5.000, gg. Auftragnehmer/Überl. schuldbefreiend;
- ➔ **Keine Differenzierung**, aber Praxis: **Sitz im Ausland** wird unmöglich machen/wesentlich erschweren – **überschießend? Beschränkung Dienstleistungsfreiheit?**

# 3. Ergänzung durch *LSDB-G*: Probleme (3)

- **Nur für ausländische AG:** insb.
- **Bereithaltung der Lohnunterlagen** in deutsch
- **Untersagung Dienstleistung** ( § 7j AVRAG:  
*„(1) Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde **hat** dem AG ... die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von **mindestens einem Jahr zu untersagen**, wenn ... wegen Unterschreitung des Grundlohns **von mehr als drei AN** ... oder gemäß § 7i Abs. 3 wegen ... **Wiederholung** rechtskräftig bestraft wurde. ...“*)
- ➔ Inländische AG: **Entzug der Gewerbeberechtigung** ( § 87 (1) Z 3 GewO: *„schwerwiegender Verstöße ... erforderliche Zuverlässigkeit nicht“*; **Strafhöhe:** bis € 3.600/LSD: bis 20.000!)
- ➔ Unverh.mäßige **Beschränkung Dienstleistungsfreiheit?**

## 4. Vorläufiges Fazit

---

- ⇒ **Abschottung** und **Prohibition** nicht mehr möglich
- ⇒ und **EU-rechtlich nicht zulässig**
- ⇒ Bisherige Lösungen leiden aber nur teilweise an EU-rechtlichen Beschränkungen
- ⇒ Regelungen insb. im *AÜG*, *AuslBG* oder *AVRAG* sind oft unnötig **bürokratisch** und **schwer vollziehbar**
- ⇒ vielfach **halbherzig**, manchmal jedoch **überschießend**
- ⇒ und **nicht** mit verwandten Regelungen **abgestimmt**
- ⇒ **Rechtsdurchsetzung** auch im Inland **schlechter**: zB. kurze Verfallsfristen, Abbau von Kündigungsbeschränkungen, Diskreditierung kollektivrechtl. Schutzmechanismen

## 5. Perspektiven

---

- **Vorschriften gegen Lohn- und Sozialdumping notwendig und sinnvoll**
- aber nachhaltiger Schutz nur durch **bessere/effektivere Vorschriften**
- Auf **nationaler** Ebene insb.: Bei zwingenden Ansprüchen keine/längere/später beginnende (vgl. § 26 Abs 8 AZG) Verfallsfristen; verstärkte Auftraggeberhaftung (vgl. § 7c AVRAG, § 14 AÜG); Ausbau kollektiver Klagerechte ...
- Auf **internationaler/EU-Ebene**: grenzüberschreitende KollV oder Mindestlohnsysteme
- **Gemeinsame Wirtschafts-, -Finanz- und -Sozialpolitik**

# **Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping**

**Danke  
für Ihr Interesse!**

walter.pfeil@sbg.ac.at