

TOP 3.6.5 Novelle im Bereich Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung –aktuelle Entwicklungen

Abteilung Sozialpolitik (Walter Gagawczuk)

1. Hintergrund zur Novelle des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes

Im Sommer 2014 hat das Sozialministerium einen Begutachtungsentwurf zu einer Novelle des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes ausgesendet. Dieses hat viele Änderungen zum Inhalt mit dem Ziel die Effektivität der Bekämpfung von Lohndumping zu erhöhen.

Wesentliche Punkte des Entwurfs sind: Ausweitung der behördlichen Lohnkontrolle; Information des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin über einen sein/ihr Arbeitsverhältnis betreffenden Strafbescheid; Verschärfung der Strafen bei Nichtbereithalten der Lohnunterlagen, Nachschärfung bei der Sicherheitsleistung, Möglichkeit im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe Auskünfte aus der Verwaltungsstrafevidenz zu erhalten, Einschränkung des Montageprivilegs auf das Geschäftsfeld des „klassischen“ Anlagenbaus sowie Neuregelung der Verjährung und Klarstellungen beim Entsendebegriff.

Bei der Ausweitung der Lohnkontrolle war eine Ausweitung auf sämtliche Entgeltbestandteile nur im Baubereich vorgesehen. Im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung sollten der Überlassungslohn (samt Referenzzuschlag) in die Lohnkontrolle einbezogen werden, in allen übrigen Branchen neben dem Grundlohn die Sonderzahlungen.

Die Bundesarbeitskammer hat in ihrer Stellungnahme die geplanten Änderungen im Bereich Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung als Schritt in die richtige Richtung begrüßt. Die nur teilweise vorgesehene Ausweitung der Lohnkontrollen wurde kritisiert.

2. Aktueller Stand (26.9.2014)

Im Mittelpunkt der Verhandlungen nach Ende der Begutachtung standen insbesondere drei Punkte: Ausweitung der Entgeltkontrolle auf alle Branchen, Nachsichtsregelung und Verjährung.

In Bezug auf diese drei Punkte wurde folgendes Ergebnis erzielt, welches bei der Regierungsklausur am heutigen Tag auf der Tagesordnung steht:

- **Ausweitung der behördlichen Lohnkontrolle:** Das gesamte durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag geregelte Entgelt soll in die Kontrolle nach dem LSDBG einbezogen werden. Entgeltbestandteile, die in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Arbeitsvertrag vereinbart wurden, fallen nicht unter die Entgeltkontrolle nach dem LSDBG. Die Entgeltkontrolle hat unter Beachtung des sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriffs zu erfolgen.
- **Sonderzahlungen:** Aufgrund der sehr unterschiedlichen Fälligkeitszeitpunkte bei Sonderzahlungen (zB Abstellen auf den Urlaubsantritt oder andere Zeitpunkte) sollen der Entgeltkontrolle nicht diese Fälligkeitszeitpunkte sondern ein Fälligkeitszeitraum zugrunde gelegt werden. Grenzüberschreitend nach Österreich entsandte und überlassene Arbeitnehmer/innen sollen einen eigenen Sonderzahlungsanspruch erhalten.
- **Nachsicht von der Bestrafung bei Unterentlohnung:** Klarstellung, dass die Nachsicht auch bei wiederholter Unterentlohnung bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen gewährt werden kann; Anhebung der Bagatellgrenze (Nachsicht bei geringer Unterschreitung) von 3 Prozent auf 10 Prozent.

- **Neuregelung der Verjährung im Fall des Lohndumpings:** Der Beginn der Verjährung (Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung) soll mit Eintritt der Fälligkeit statt wie bisher mit Nachzahlung des ausstehenden Entgelts zu laufen beginnen; die Dauer der Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre (bisher 1 Jahr, aber erst ab Nachzahlung).

3. Beurteilung des Ergebnisses aus Sicht des Büros

Beim zentralen Punkt, nämlich der Ausweitung der Lohnkontrolle auf alle Lohnbestandteile in allen Branchen entspricht das Ergebnis unseren Forderungen und dieser Punkt wäre somit auch erfolgreich in unserem Sinne gelöst. Ein Lohndumpen durch Nichtbezahlung von Zulagen, Zuschlägen oder Sonderzahlungen steht dann so wie die Unterschreitung des Grundlohns unter verwaltungsstrafrechtlicher Sanktion.

Die Nachsichtsregelung wird ausgeweitet. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund zu sehen, dass nunmehr alle Lohnbestandteile erfasst sind und daher Arbeitgeber wesentlich schneller im Bereich der sanktionierten Unterbezahlung liegen. Es bleibt in allen Fällen der Nachsicht jedoch, dass diese nur bei Nachzahlung des gebührenden Entgelts erfolgen kann.

Die Verjährungsfrist für die Verfolgungsverjährung mit drei Jahren wird ausreichend sein, damit auch eine Kontrolle durch die GPLA sichergestellt ist.