

AUSGEWÄHLTE NEUERUNGEN DES NEUEN LOHN- UND SOZIALDUMPING- BEKÄMPFUNGSGESETZES (LSD-BG)

1. Anwendungsbereich

Bestimmte Tätigkeiten werden ebenfalls vom Geltungsbereich des LSD-BG **ausgenommen**. So bestehen unter anderem Ausnahmen für sehr gut bezahlte Arbeitnehmer (derzeit über EUR 6.225,00 brutto pro Monat), vorübergehende konzerninterne Entsendungen von ausgebildeten Fachkräften zu besonderen Zwecken (max. zwei Monate pro Kalenderjahr), sowie für mobile Arbeitnehmer oder Besatzungsmitglieder in der grenzüberschreitenden Güter- und Personenbeförderung oder auch für Tätigkeiten im Rahmen von internationalen Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen an Universitäten oder Fachhochschulen.

2. Anspruch auf das Mindestentgelt / Urlaub / Arbeitszeit

Eine der zentralen Normen des LSD-BG ist dessen § 3. Dieser sieht vor, dass Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich zwingend Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende **Entgelt** haben.

§ 4 LSD-BG statuiert, dass Arbeitnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts, zwingend Anspruch auf bezahlten **Urlaub** haben.

Ferner gelangen gemäß § 5 LSD-BG zwingend die **Höchstarbeits- und die Mindestruhezeiten** einschließlich der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen, die am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gelten, zur Anwendung.

3. Auftraggeberhaftung in der Baubranche

§ 9 LSD-BG sieht eine neue **Haftungsregelung** für Auftraggeber in der Baubranche vor. Auftraggeber von Bauarbeiten haften dieser Bestimmung zufolge für das Entgelt von nach Österreich entsandten oder grenzüberschreitend nach Österreich überlassenen Arbeitnehmern ihrer Subauftragnehmer.

Von dieser Haftung ist **jeder Auftraggeber von Bauarbeiten** bedroht, dessen Auftragnehmer sich zur Erfüllung von Aufträgen nach Österreich entsandter oder grenzüberschreitend überlassener Arbeitnehmer bedienen. Unter dem Begriff Auftraggeber werden grundsätzlich sowohl natürliche als auch juristische Personen sowie öffentliche Auftraggeber verstanden. Zur Begründung der Haftung ist es wesentlich, dass die entsandten oder grenzüberschreitend überlassenen Arbeitnehmer des Auftragnehmers in Österreich Bauarbeiten erbringen. Auf den konkreten Sitz des Auftragnehmers wird hingegen nicht abgestellt.

Der **Auftraggeber** haftet dem Arbeitnehmer als **Bürge und Zahler**. Ein Fehlverhalten des Auftraggebers muss dabei nicht vorliegen; er haftet – unter Berücksichtigung nachfolgender Ausnahmen – somit **verschuldensunabhängig**.

Die Haftung des Auftraggebers bezieht sich auf das gebührende **Mindestentgelt** und die **Zuschläge nach dem Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG)**. Dabei trifft die Haftung grundsätzlich nur den **unmittelbaren Auftraggeber**.

Ein allfällig **übergeordneter Generalunternehmer** haftet bei einer Auftragskette nur, wenn er bereits vor der Beauftragung von der Nichtbezahlung des Entgeltes wusste oder dies auf Grund der Umstände hätte wissen müssen.

Jene **Auftraggeber, die selbst keine Auftragnehmer von Bauarbeiten** sind, haften nur dann, wenn sie bereits vor der Beauftragung von der Nichtzahlung des Entgeltes wussten, oder dies aufgrund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten mussten und sich damit abfanden. Derartige Auftraggeber können somit nur bei Vorliegen eines Verschuldens zur Haftung herangezogen werden.

Damit es zur Haftung kommen kann, muss der Arbeitnehmer der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) spätestens acht Wochen nach Fälligkeit des Entgeltes über seine offene Entgeltforderung berichten. Die BUAK prüft dann, ob ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und hat sie gegebenenfalls auch das zustehende Entgelt zu berechnen. Die Mitteilung der BUAK an den Auftraggeber begründet die Haftung und deren **Entgeltberechnung begrenzt der Höhe nach die Haftung des Auftraggebers**. Dies bedeutet, dass der Auftraggeber nur für die von der BUAK berechneten Beträge zur Haftung herangezogen werden kann.

Die BUAK hat den Auftraggeber über **die Rückstände zu informieren**. Dies erfolgt unter anderem auch deshalb, damit der Auftraggeber den Werklohn bis zur Höhe des von der BUAK bekanntgegebenen Betrages gegenüber seinem Auftragnehmer zurückbehalten kann. Er hat ein **Leistungsverweigerungsrecht**. Zahlungen des Auftraggebers an den Arbeitnehmer entfalten hinsichtlich des Werklohnanspruches des Auftragnehmers eine schuldbefreiende Wirkung, sofern die Forderung des Arbeitnehmers berechtigt ist. Sollte somit der Auftraggeber eine Zahlung an den Arbeitnehmer tätigen und sich nachträglich herausstellen, dass diese Zahlung zu Unrecht erfolgte, da auch der geltend gemachte Anspruch nicht berechtigt war, so wird der Auftraggeber von seiner Schuld gegenüber seinem Auftragnehmer nicht befreit. Dies birgt ein gewisses Risiko für den Auftraggeber. Der Auftraggeber sollte somit vorkehren, dass der Auftragnehmer einer Auszahlung an den Arbeitnehmer zustimmt.

Die Haftung des Auftraggebers wird zum Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Benachrichtigung durch die BUAK begründet und endet **neun Monate** nach der Fälligkeit des jeweiligen Entgeltes, es sei denn, der Arbeitnehmer macht seine Forderung gegenüber dem Auftraggeber innerhalb dieses Zeitraums gerichtlich geltend.

§ 9 Abs 7 LSD-BG normiert eine **weitere Haftungsregelung**. Weigert sich ein Auftraggeber der BUAK Auskünfte zu erteilen, haftet er bezüglich der weitergegebenen Bauleistungen oder sonstigen Beauftragungen **bis zur Auskunftserteilung** für alle Arbeitnehmer aller in der Auftragskette nachfolgenden Unternehmen.

4. Meldepflicht

Neuerungen gibt es auch zur Meldung der Entsendung bzw. Überlassung. Arbeitgeber und Überlasser mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat oder EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft haben die Beschäftigung von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern und nach Österreich überlassenen Arbeitskräften – wie bisher – zu melden.

Die **Frist von einer Woche für die Meldung der Entsendung oder Überlassung entfällt** allerdings durch das LSD-BG. Die Meldung (ZKO-Meldung) muss nun nur **mehr vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme erfolgen**.

5. Strafbestimmungen

Für die Nichtbereithaltung **von Lohnunterlagen oder die Unterentlohnung** sind **hohe Strafen** vorgesehen. Es sind pro betroffenen Arbeitnehmer **Verwaltungsstrafen von EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00**, im Wiederholungsfall von EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 vorgesehen. Im Falle von mehr als drei betroffenen Arbeitnehmern kann pro Arbeitnehmer eine Geldstrafe von EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 und im Wiederholungsfall von EUR 4.000,00 **bis EUR 50.000,00** verhängt werden.

6. Fazit

Das LSD-BG schafft insbesondere ein neues, grundsätzlich **verschuldensunabhängiges Haftungsregime** für Bauunternehmer. Wie Auftraggeber diese **Haftungsrisiko möglichst wirksam einschränken** können, bleibt im Ergebnis **derzeit noch fraglich**. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung hierzu entwickeln wird.

RA DDr. Alexander Hasch
 RA Mag. Reinhard Kollros
 RAA Mag. Maximilian Hofmaninger