

Strenge Regelungen gegen Lohn- und Sozialdumping im Zuge der Arbeitsmarktöffnung

Mit **1. Mai 2011** öffnet sich der österreichische Arbeitsmarkt für **Arbeitnehmer** und Unternehmer aus den „neu beigetretenen“ Mitgliedstaaten **Ungarn, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland** und **Litauen**. Da damit zusammenhängend verstärktes **Lohn- und Sozialdumping** befürchtet wird, tritt mit 1.5.2011 das **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G)** in Kraft. Neben aus dem Gesetzestitel ableitbaren Maßnahmen werden etwa auch die Sicherung des fairen wirtschaftlichen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen sowie die **Sicherstellung** der vorgegebenen **Abgaben** und Sozialbeiträge angestrebt. Die Regelungen gelten nicht nur für **grenzüberschreitende Tätigkeiten nach Österreich** - es wird befürchtet, dass in Österreich tätige ausländische Arbeitgeber von einer Mindestentlohnung abweichen könnten - sondern auch für in Österreich ansässige Arbeitgeber. Neben verschiedenen **Kontrollmechanismen** sehen die Bestimmungen auch **strenge Strafen** bei Lohn- und Sozialdumping vor.

Die Kontrollbestimmungen sehen vor, dass **Lohnunterlagen in deutscher Sprache** in Österreich vom Arbeitgeber bereitgehalten werden müssen, um eine Überprüfung des nach österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Mindestentgelts zu ermöglichen. Dazu zählen z.B. **Arbeitsvertrag** und Lohnzahlungsnachweise. Die operative Kontrolle vor Ort wird von Mitarbeitern der **Finanzpolizei** durchgeführt, denen auch das Recht zukommt, Personenbefragungen durchzuführen. Die Finanzpolizei stellt also den tatsächlich bezahlten Lohn fest.

Für die **Koordination** bzgl. Kontrollen und Sanktionen ist die **Wiener Gebietskrankenkasse** (WGKK) zuständig. Sie ermittelt durch Gegenüberstellung der Erhebungsergebnisse durch die Finanzpolizei und dem korrekten Grundgehalt, das sich aus Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag ergibt, ob Lohn- und Sozialdumping vorliegt und **erstattet** gegebenenfalls **Anzeige**. Für die **Baubranche** werden diese Funktionen auch von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse übernommen. Die WGKK führt überdies eine

korrespondierende Verwaltungsstrafevidenz.

Die Anzeigen wegen Lohn- und Sozialdumping werden von der Bezirksverwaltungsbehörde mit **hohen Geldstrafen** belegt - Straffreiheit ist nur bei erstmaligem Vergehen möglich und wenn bloß **geringfügiges Verschulden** des Arbeitgebers vorliegt und es sich auch betragsmäßig um ein geringes Abweichen von der vorgeschriebenen Entlohnung handelt. Es ist dann nur die **Differenz** in einer angemessenen Frist **nachzuzahlen**. Die Geldstrafen bei nicht bloß geringfügiger Unterentlohnung belaufen sich auf 1.000 bis 10.000 EUR pro Arbeitnehmer (bei maximal drei unterentlohnten Arbeitnehmern) und im **Wiederholungsfall** auf 2.000 bis 20.000 EUR pro Arbeitnehmer. Bei **mehr als drei** unterentlohnten Arbeitnehmern erhöht sich die Strafe auf 2.000 bis 20.000 EUR bzw. **4.000 bis 50.000 EUR** im Wiederholungsfall. Außerdem ist ein **Straftatbestand** erfüllt wenn der **Finanzpolizei** der **Zutritt** zu Arbeitsstätte, Betriebsräumen etc. **verwehrt** wird (500 bis 5.000 EUR, 1.000 bis 10.000 EUR im Wiederholungsfall) oder wenn die **Lohnunterlagen nicht gesetzeskonform** bereitgehalten werden - der Strafraum gilt wie bei der Zutrittsverweigerung. Neben der Geldstrafe bei Lohndumping bei mehr als drei Arbeitnehmern bzw. grundsätzlich im Wiederholungsfall kommt es auch zu einem **Ausübungsverbot** der Tätigkeit **in Österreich** für den (ausländischen) Arbeitgeber für zumindest ein Jahr. Bei Missachtung folgt wiederum eine Geldstrafe von 2.000 bis 20.000 EUR.