

schönherr

# Normen mit Lohnschutzcharakter

RA Dr Stefan Kühteubl  
08.06.2017

# Übersicht

## Vortragsthemen

- Ausgewählte Normen mit Lohnschutzcharakter
  - § 1152 ABGB – „angemessenes Entgelt“
  - § 1155 ABGB – „Entgelt bei unterbliebener Arbeitsleistung“
  - § 10 AÜG – „Ansprüche überlassener AN“
  - § 16 AngG – „Anspruch auf aliquote Remuneration“
  - § 2g AVRAG – „Grundgehalt bei Pauschalentgelt“
  - § 19e AZG – „Abgeltung von Zeitguthaben“
  - §§ 8 AngG, 1154b ABGB, 6 UrlG, 1ff IESG, und viele mehr
- Anwendbarkeit des LSD-BG auf diese Lohnschutznormen (?)

# Angemessenes Entgelt - § 1152 ABGB

- § 1152 ABGB: „Ist im Verträge kein Entgelt bestimmt und auch nicht Unentgeltlichkeit vereinbart, so gilt ein **angemessenes Entgelt** als bedungen.“
- Parallelnorm: § 6 AngG
- Nur anwendbar, wenn keine Entgeltvereinbarung getroffen wurde  
→ kein zwingender Anspruch auf Mindestentgelt
- **Unentgeltlichkeit**
  - Ausdrücklich oder schlüssig
  - Gilt für gesamtes AV oder für bestimmte Leistungen
  - KV sehen zwingend Mindestentgelte vor
- **Im Zweifel: Entgeltlichkeit**

# Angemessenes Entgelt - § 1152 ABGB

- Angemessenes Entgelt
  - Jenes Entgelt, das sich unter Berücksichtigung **aller Umstände** und unter Bedachtnahme auf das ergibt, was unter **ähnlichen Umständen** geleistet wird oder wurde
  - **Ortsübliches Entgelt:** Jenes Entgelt, das im relevanten einheitlichen **Arbeitsmarkt** üblich ist – nicht politische Gemeinde
  - Unangemessenes niedriges Entgelt nicht per se unzulässig, allerdings Beachtung KV, Satzung, Mindestlohntarif bzw Sittenwidrigkeitsgrenze

# Angemessenes Entgelt - § 1152 ABGB

- Entgeltbegriff
  - Alles, was der AN für seine Leistung als **Gegenleistung** bzw für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft erhält
  - Dazu zählen:
    - Überstundenentgelt,
    - Zulagen,
    - Sonderzahlungen,
    - Provisionen, Bonuszahlungen, Prämien,
    - Naturalleistungen etc
  - Kein Entgelt: **Aufwandersatz**

# Angemessenes Entgelt - § 1152 ABGB

## Rechtsprechung

- OGH (28.09.2007, 9 ObA 92/07f) – zu § 6 AngG
- Der Kl war bei der Bekl als technischer Betriebsleiter beschäftigt. AV endete durch AN-Kündigung
- Kl begehrt Zuspruch einer ihm zugesagten **Prämie**
- AG wendet ein, dass nie eine konkrete Vereinbarung über eine Prämie abgeschlossen, sondern eine solche nur in Aussicht gestellt wurde
- Wurde eine Prämie durch Willensübereinstimmung vereinbart, kommt es auf die Vereinbarung der Höhe nicht an
- Es obliegt dem AG, die Höhe der Prämie festzusetzen, unter Bedachtnahme, was unter den gegebenen Umständen für eine Prämie als **angemessen** erscheint
- Anwendung dieser Prinzipien in regulierten Branchen (Banken, Versicherungen etc)?

# Entgelt bei unterbliebener Arbeitsleistung - § 1155 ABGB

- § 1155 Abs 1 ABGB: „Auch für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt dem Dienstnehmer **das Entgelt**, wenn er zur Leistung **bereit** war und durch **Umstände**, die **auf Seite des Dienstgebers** liegen, daran verhindert worden ist.“
- **Zweck:** Keine Überwälzung des **Unternehmerrisiko** auf den AN
- Voraussetzung:
  - Vorliegen eines aufrechten AV,
  - nicht zustande gekommene Dienste,
  - Leistungsbereitschaft des AN und
  - Leistungsverhinderung durch Umstände auf Seiten des AG
- § 1155 ABGB ist **nicht zwingend** und kann daher abbedungen werden; Beachte: Sittenwidrigkeit
- **Unzulässig** zB Arbeit auf Abruf ohne Gegenleistung
- **Praxis:** KV beschränken mitunter den Anspruch nach Höhe und Dauer



# Entgelt bei unterbliebener Arbeitsleistung - § 1155 ABGB

- „Umstand auf Seiten des AG“ – Sphäre des AG
  - Ereignis muss den unternehmerischen Bereich des AG betreffen und sich auf diesen auswirken
  - **Lokalisierungstheorie:** Äußert sich die Ursache der Verhinderung im Bereich (Betrieb) des AG?
  - **Einflusstheorie:** Ist die eigentliche Ursache der Verhinderung dem Herrschaftsbereich des AG zurechenbar, weil von ihm beherrschbar?
  - Judikatur folgt keiner dieser Theorien
- Neutrale Sphäre
- Sphäre des AN, zB Krankheit

# Entgelt bei unterbliebener Arbeitsleistung - § 1155 ABGB

- Sphärentheorie nach der Judikatur

| Sphäre des AG  | Neutrale Sphäre (Anspruchsentfall)     |
|--|--|
| Annahmeverzug durch AG   | Höhere Gewalt („allgemeine Kalamität“) |
| Verzicht auf Dienstleistung;<br>Suspendierung  | Seuchen                                |
| Auflösung des AV   | Hochwasser                             |
| Ereignisse, die die Person des AG, sein Unternehmen, die Organisation und den Ablauf des Betriebs und unternehmerische Tätigkeiten betreffen | Erdbeben                               |
| Rechtswidrige Anordnung von Urlaub   | Allgemeiner Energiemangel              |
| Umstrukturierung des Betriebs  | Streik (?)                             |
| OGH-Entscheidung: Schneefall bei Betrieb im Bergtal/Schlechtwetter im Winter   | Krieg, Revolution, Terror              |

# Entgelt bei unterbliebener Arbeitsleistung - § 1155 ABGB

- Rechtsfolgen
  - Anspruch auf Entgelt, das ihm gebührte, wenn AN die Dienste verrichtet hätte („**Lohnausfallsprinzip**“)
  - Zeitlich unbeschränkter Anspruch
  - **Anrechnungsregel** des AN
    - Was sich der AN durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung erspart oder
    - Durch anderweitige Verwendung erworben bzw
    - Zu erwerben absichtlich versäumt hat

# Entgelt bei unterbliebener Arbeitsleistung - § 1155 ABGB

## Rechtsprechung

- OGH (16.12.2008, 8 ObA 75/08z)
- AN war für den Verkauf von Inseraten für zwei Zeitungen zuständig, deren Herausgeber eine vom AG verschiedene Gesellschaft war. Er erhielt ein Fixum, sowie eine Provision für **tatsächlich akquirierte Inseratenaufträge** und nur bei **vollständiger Bezahlung** durch den Auftraggeber. Herausgeber verfügte Einstellung der Zeitungen – Freistellung des AN und anschließende Kündigung. Der AN erhielt ausschließlich das Fixum, allerdings keine Provision.
- Grundsatz: AN hat Anspruch auf jenes Entgelt (auch Provision), das er üblicherweise erzielt hätte, wenn er gearbeitet hätte
- AG trifft kein Verschulden am Einstellen der Zeitungen (daher § 12 AngG nicht anwendbar). Allerdings: Zurechnung zur Sphäre des AG
- Anspruch nach § 1155 ABGB setzt voraus, dass der AN die Provisionen bei tatsächlicher Arbeit erwirtschaften hätte können
- Provision nur für tatsächlich akquirierte Inseratenaufträge und Bezahlung durch den Auftraggeber → **kein Anspruch**

# Ansprüche überlassener AN - § 10 AÜG

- § 10 Abs 1 AÜG: Die Arbeitskraft hat **Anspruch** auf ein **angemessenes, ortsübliches** Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist. Normen der **kollektiven Rechtsgestaltung**, denen der **Überlasser** unterworfen ist, bleiben **unberührt**.
- Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.
- Darüber hinaus ist auf die im Beschäftigetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten geltenden sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art Bedacht zu nehmen, [es sei denn...].

# Ansprüche überlassener AN - § 10 AÜG

- **Zweck:** Verankerung eines gesetzlich zwingenden Mindestentgeltanspruches für überlassene AN
- AN hat während Überlassung Anspruch auf das **höchste Entgelt** laut
  - Beschäftiger – KV
  - Überlasser – KV
  - Echte BV (freie BV strittig)
  - Arbeitsvertrag
  - Alternativ: angemessenes bzw ortsübliches Entgelt (Praktisch bedeutend nur für jene Fälle, bei denen KV Arbeitskräfteüberlassung nicht gilt)
- Arbeitsrechtlicher **Entgeltbegriff** exkl Aufwandsentschädigungen (in der Lehre strittig!)
- Nicht erfasst: Gewinnbeteiligungen, Abfertigungen etc

# Ansprüche überlassener AN - § 10 AÜG

- KV Arbeitskräfteüberlassung – Punkt IX:
  - Sowohl während der Dauer einer Überlassung als auch in Überlassungsfreien Zeiten (Stehzeiten) darf der Stundenlohn keinesfalls geringer sein als der nach den folgenden Bestimmungen zu zahlende **Mindestlohn**. [...]
  - Für die Dauer der Überlassung besteht Anspruch auf den im Beschäftigerbetrieb **vergleichbaren AN für vergleichbare Tätigkeiten** zu zahlenden **kollektivvertraglichen Lohn** [...], wenn dieser höher ist, als der in Pkt. 1. und 2. geregelte Mindestlohn/Grundlohn. Für den Fall, dass im Beschäftigerbetrieb eine kollektivvertragliche, durch Verordnung festgelegte oder gesetzliche Regelung des Lohnes fehlt, besteht Anspruch auf den im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren AN mit vergleichbaren Tätigkeiten nach **sonstigen verbindlichen Bestimmungen** allgemeiner Art gebührenden Lohn, wenn dieser höher ist, als der in den Pkt. 1. und 2. geregelte Mindestlohn/Grundlohn. [...]

# Ansprüche überlassener AN - § 10 AÜG

## Rechtsprechung

- OGH (28.10.2015, 9 ObA 157/14z) – Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 2 ASGG
- Von einem gewerblichen Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen werden über 100 Arbeiter an ein Krankenhaus überlassen. Die überlassenen AN unterliegen dem KV Arbeitskräfteüberlassung (KVAÜ). Das Stammpersonal unterliegt der Vertragsbedienstetenordnung 1995, der Besoldungsordnung 1994 sowie dem Nebengebührenkatalog der Stadt Wien.
- **Mindestlohn der überlassenen Arbeiter nach KVAÜ liegt über dem Grundlohn der Stammelegschaft**
- Strittig ist, ob zu gewährende Zulagen auf den höheren Mindestlohn angerechnet werden können oder zusätzlich zu diesen gebühren
- OGH: Entgeltbestandteile stehen auch dann zu, wenn Mindestlohn nach KVAÜ über jenem der Stammelegschaft liegt, eine Anrechnung ist nicht zulässig
- Eine Besserstellung der überlassenen AN ist nicht ausgeschlossen



# Anspruch auf Remuneration - § 16 AngG

- § 16 Abs 1 AngG: „Falls der Angestellte **Anspruch** auf eine **periodische Remuneration** oder auf eine andere **besondere Entlohnung** hat, gebührt sie ihm, wenngleich das Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Anspruches gelöst wird, in dem Betrage, der dem Verhältnisse zwischen der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt wird, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.“
- Erfasst sind „periodische“ Remunerationen: zB Urlaubszuschuss; Weihnachtsgeld; Bilanzgeld; Neujahrgeld; Kampagnenprämien; Jahresprämien verschiedener Art, Boni etc
- Gilt für Angestellte, Arbeiter (analog) und uU freie DN
- Zwingendes Recht – Abänderung nur zugunsten des AN

# Anspruch auf Remuneration - § 16 AngG

- **Anspruchsgrundlagen:** AV, KV, BV, sonstige einzelvertragliche Regelungen oder konkludent
- Anspruch wird nach § 16 AngG vorausgesetzt – nicht begründet!
- Gilt für ausscheidende sowie neu eintretende AN
- Unabhängig von der Beendigungsart
- **Aliquotierung:** Anspruch auf Remuneration im Verhältnis der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt wird und der zurückgelegten Dienstzeit
- Berechnung nach Monaten

# Grundgehalt bei Pauschalentgelt - § 2g AVRAG

- § 2g AVRAG: „Enthält der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel das Entgelt als **Gesamtsumme**, [...] **ohne den Grundgehalt oder -lohn** im Sinne des § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG betragsmäßig anzuführen, hat dieser Arbeitnehmer zwingend Anspruch auf den Grundgehalt oder -lohn einschließlich der **branchen- und ortsüblichen Überzahlungen**, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt (Ist-Grundgehalt, Ist-Grundlohn)“.
- Anwendbar auf **alle AV**, die dem AVRAG unterliegen (auch Geschäftsführer bzw leitende Angestellte)
- Gilt für alle Pauschalvereinbarung, die nach dem **01.01.2016** abgeschlossen wurden
- Erfasst sind All-In-Vereinbarungen, Überstundenpauschalen, Leistungspauschalen, Vereinbarung eines Jahresgehalts
- **Nicht** erfasst: Pauschalentgeltvereinbarung für Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Aufwandsersätze

# Grundgehalt bei Pauschalentgelt - § 2g AVRAG

- Grundgehalt
  - Jenes Entgelt, das dem AN für die **Zurverfügungstellung der Arbeitskraft** während der vereinbarten **Normalarbeitszeit** gebührt
  - Angabe des **tatsächlich vereinbarten Grundgehalts**
  - Beachtung gesetzlicher Mindestentgelte (KV, Satzung, Mindestlohntarif)
  - **Betragsmäßige Anführung** in geschuldeter Währung (zB EUR 1.500,00)
  - Verweis auf KV ist **nicht** mehr ausreichend
  - Keine Angabe von anderen Entgeltbestandteilen (SEG-Zulagen)

# Grundgehalt bei Pauschalentgelt - § 2g AVRAG

- Rechtsfolge
  - Zwingender Anspruch auf **Ist-Grundgehalt oder -lohn**, einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlung, der am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt
  - Branche ergibt sich aus der **wirtschaftlichen Tätigkeit** des AG
  - **Ortsüblichkeit**: Üblichkeit am Betriebsort, außer Fehlen eines vergleichbaren AG
  - Vergleichbarkeit der AN anhand der vereinbarten Arbeitsleistung
  - Vergleichbarkeit des AG mittels **Wirtschaftstätigkeit** (zB Betriebsgröße, Beschäftigtenzahl, Umsatzstärke etc)
  - Kollektivvertragsdispositivität
  - (Noch) Keine Judikatur vorhanden

# Abgeltung von Zeitguthaben - § 19e AZG

- § 19e Abs 1 AZG: „Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein **Guthaben** des Arbeitnehmers an **Normalarbeitszeit oder Überstunden**, für die **Zeitausgleich** gebührt, ist das Guthaben abzugelten, soweit der Kollektivvertrag nicht die **Verlängerung der Kündigungsfrist** im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens vorsieht und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird. Der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist die Beendigung einer **Arbeitskräfteüberlassung** gleichzuhalten.“
- § 19e Abs 2 AZG: „Für Guthaben an **Normalarbeitszeit** gebührt ein **Zuschlag von 50%**. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.“

# Abgeltung von Zeitguthaben - § 19e AZG

- Abgeltung von im Beendigungszeitpunkt bestehender **nicht verjährter bzw verfallener** Normalarbeitszeit oder Überstunden
- Verlängerung der Kündigungsfrist, wenn KV dies vorsieht – Auswirkung auf dienstzeitabhängige Ansprüche (!)
- Anwendung bei Beendigung der **Arbeitskräfteüberlassung**
- Gilt auch bei Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch zB längere Durchrechnungszeiträume
- Zuschlag für **Normalarbeitsstunden** in der Höhe von 50%
  - Anwendung § 10 AZG
  - Berechnung des Zuschlags anhand des auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende **Normallohn**s, inkl Zulagen
  - Zahlungen in größeren Abständen sind nicht zu berücksichtigen

# Abgeltung von Zeitguthaben - § 19e AZG

- Kein Anspruch auf Zuschlag, wenn
  - AN ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt
  - Lehre: AN das Zeitguthaben bei Altersteilzeit ohne triftigen Grund nicht verbraucht (Verletzung der Treuepflicht)?
- Zuschlag iHv 50% gilt nach OGH auch für Teilzeitbeschäftigte
- § 19e Abs 2 AZG kollektivvertragsdispositiv: **Zuschlag** kann zur Gänze **ausgeschlossen** werden (OGH 23.11.2006, 8 ObA 63/06g)
- Zweifelhaft, ob Zuschlag auch bei Beendigung der Arbeitskräfteüberlassung gilt
  - Kein ausdrücklicher Verweis auf Abs 1
  - Allerdings Verbindung zwischen beiden Absätzen



## Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

- § 29 Abs 1 LSD-BG: „Wer als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat, **ohne ihm zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelt** unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien, ausgenommen die in § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile, zu leisten, begeht eine **Verwaltungsübertretung** und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe zu bestrafen.[...]“
- **Zweck** des LSD-BG:
  - Herstellung eines **fairen Wettbewerbs** zwischen den Unternehmen
  - Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen
  - Sicherstellung der Abgaben und **Sozialbeiträge**

## Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

- **Ziel laut Materialien:** Einbeziehung des gesamten, dem AN durch **Gesetz, Verordnung oder KV zustehenden Entgelts** in die behördliche Lohnkontrolle nach dem LSD-BG; jede **Überschreitung** soll (potentiell) strafbar sein
- Davon ausgenommen sind lediglich die in § 49 Abs 3 ASVG aufgezählten Entgeltbestandteile:
  - Schmutzzulagen; Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des AV gewährt werden; Beiträge nach BPG etc.
- **Keine explizite Aufzählung** der gesetzlichen Normen, sondern Lohnkontrolle **aller Entgeltbestandteile** (vormals ausschließlich Grundgehalt/lohn)

# Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

## Ist § 29 LSD-BG eine Blankettstrafnorm?

- Eine Blankettstrafnorm ist durch die äußere Trennung von Tatbild und Strafdrohung gekennzeichnet:
  - enthält keinen bzw einen lediglich unvollständigen Tatbestand
  - **verweist** auf Vorschriften eines anderen oder desselben Gesetzes oder einer Verordnung, die damit Teil des Verwaltungsstraftatbestandes werden
- Beispiele § 135 Wr BauO („*Übertretungen dieses Gesetzes ... werden... bestraft.*“)
- Verpflichtung zu einer bestimmten Handlung oder zur Unterlassung einer bestimmten Tätigkeit muss in einer **jeden Zweifel ausschließenden Weise** ablesbar sein
- Jeder berechtigte Zweifel des Normunterworfenen über den Inhalt des pflichtgemäßen Verhaltens muss **ausgeschlossen** sein

# Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

## Ist § 29 LSD-BG eine Blankettstrafnorm?

- VwGH (22.04.1997, 94/11/0303)
- Der Beschwerdeführerin wurde zu Last gelegt, gegen Bestimmungen der
  - Höchstarbeitszeit,
  - Ruhepausen und
  - **Überstundenentlohnung** verstoßen zu haben
- Nach § 28 Abs 1 AZG (aF BGBl Nr 446/1994) waren AG und deren Bevollmächtigte, die den **Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zuwiderhandeln**, [...] mit einer Geldstrafe von S 300,-- bis S 6.000,-- oder mit dem Arrest von drei Tagen bis zu sechs Wochen zu bestrafen
- Bei dieser Bestimmung handelte es sich um eine **Blankettstrafnorm** (§ 28 AZG verwies auf andere Vorschriften des Gesetzes)

# Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

## Ist § 29 LSD-BG eine Blankettstrafnorm?

- Laut VwGH kommen in einem solchen Fall als Übertretungsnormen des § 28 AZG (aF) nur solche in Betracht, die dem Normadressaten ein **ausreichend genau umschriebenes Verhalten verbieten oder gebieten**
- § 10 AZG legt in Abs 1 nur die Höhe eines zivilrechtlichen Anspruches des AN fest und trifft in Abs 2 Anordnungen für dessen Berechnung
- Dem Normadressaten wird **keine bestimmte Verhaltenspflicht** auferlegt
- Die Verpflichtung zur Zahlung des für Arbeitsleistungen gebührenden Entgelts und dessen Fälligkeit ergeben sich aus dem zwischen AG und AN bestehenden **Arbeitsvertrag**
- § 10 AZG enthielt somit **keine Übertretungsnorm** iSd § 28 Abs 1 AZG

# Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

## Ist § 29 LSD-BG eine Blankettstrafnorm?

- Wenn § 29 LSD-BG Blankettstrafnorm wäre...
  - Lohnschutznormen zielen vorrangig darauf ab, einen Anspruch des AN zu sichern, daraus ergibt sich zwar eine korrespondierende Verpflichtung des AG, der „Verpflichtungscharakter“ wird aber nicht unmittelbar im Gesetz angesprochen
  - Es wäre daher fraglich, ob dem Normadressaten in einer jeden Zweifel ausschließbaren Weise erkennbar wäre, dass bei Nichteinhaltung der Lohnschutznormen Strafe droht
- Fazit: Wenn § 29 LSD-BG Blankettstrafnorm wäre, wären die Lohnschutznormen idR nicht erfasst

# Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

## Ist § 29 LSD-BG eine Blankettstrafnorm?

- Vieles spricht aber gegen das Vorliegen einer bloßen Blankettstrafnorm:
  - § 29 Abs 1 LSD-BG verweist auf kein bestimmtes Gesetz
  - § 29 Abs 1 LSD-BG enthält selbst Tatbestand und Rechtsfolge (AG die das laut Gesetz usw gebührende Entgelt nicht leisten sind zu bestrafen)
- Allerdings: Für Verwaltungsstrafnormen gilt das Prinzip der **Vorhersehbarkeit** und **Bestimmbarkeit**
- Teile der Lehre: **Verfassungskonforme Auslegung** und **teleologische Reduktion** des § 29 LSD-BG auf betraglich fixiertes Entgelt geboten
- Diese Auslegung widerspricht dem offenkundigen Zweck des LSD-BG eine möglichst umfassende Lohnkontrolle zu ermöglichen

## Anwendung LSD-BG auf Normen mit Lohnschutzcharakter

| Norm        | Potentieller Verstoß gegen<br>§ 29 Abs 1 LSD-BG                | Strafbarkeit?   |
|-------------|--|---|
| § 1152 ABGB | Nichtgewährung des angemessenen Gehalts/Lohns                  | Nein, nicht ausreichend bestimmt                      |
| § 1155 ABGB | Nichtgewährung des Entgelts bei unterbliebener Arbeitsleistung | Ja – in der Lehre allerdings strittig                 |
| § 10 AÜG    | Nichtgewährung des Mindestentgelts                             | Ja, wenn Entgelt sich aus Gesetz/Verordnung/KV ergibt |
| § 16 AngG   | Keine Aliquotierung bei Auszahlung der Remuneration            | Ja  |
| § 2g AVRAG  | Fehlen des betraglich bestimmten Grundgehalts                  | Nein, nicht ausreichend bestimmt                      |
| § 19e AZG   | Nichtabgeltung des Zeitguthabens                               | Ja  |



# stefan kühteubl

Vortragender

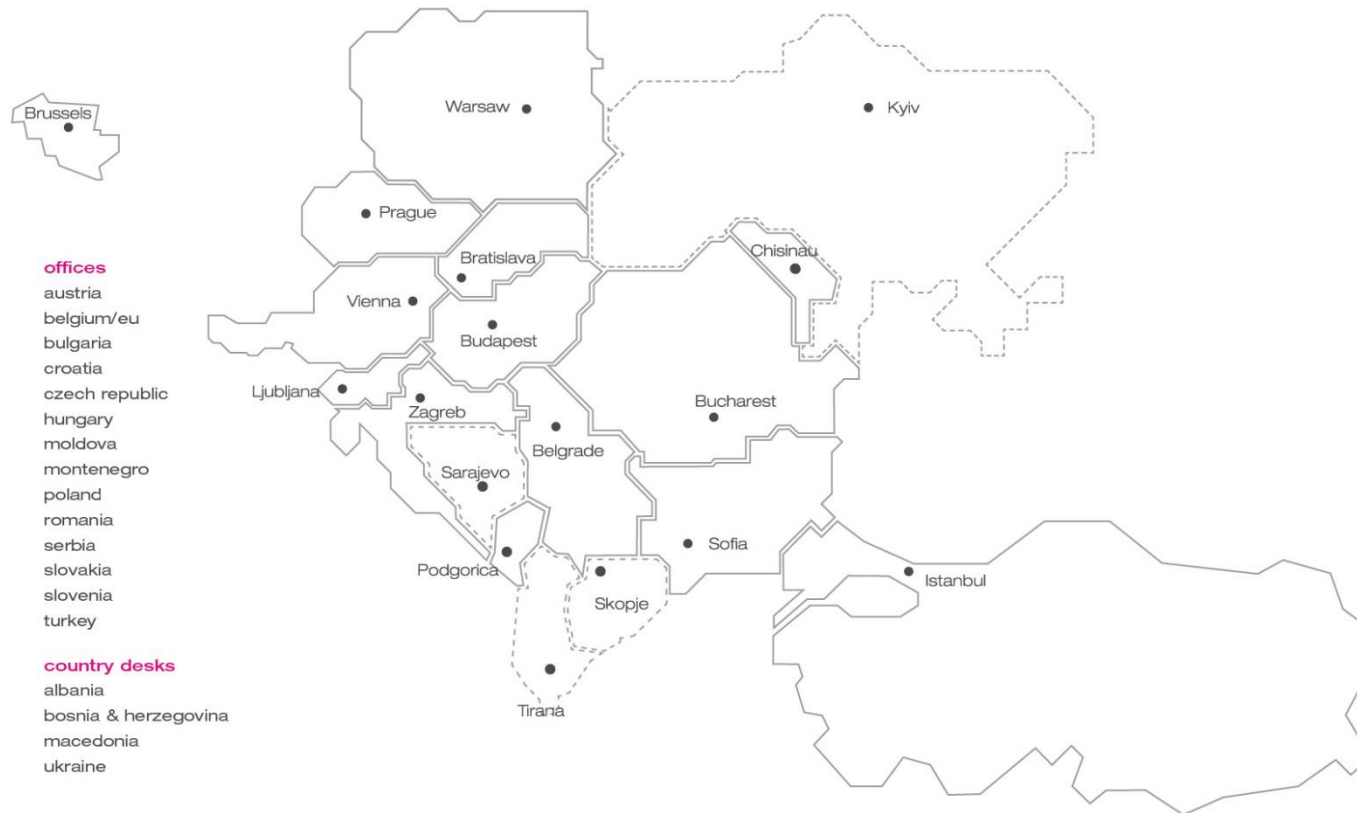


T: +43 1 53437 50486

s.kuehteubl@schoenherr.eu

|                |   |
|----------------|---|
| Position       | Partner, Schoenherr   |
| Practice Areas | Labour & Employment   |
| Education      | University of Vienna (Mag. iur. 1997, Dr. iur. 2004)                      |
| Publications   | Das (wieder) neue Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz, ZAS 2016, 318 |
| Languages      | German, English   |

# schoenherr offices



# schoenherr quotes



CHAMBERS  
EUROPE

Sources say: “The [Schoenherr] lawyers bring total dedication to matters and are absolute experts in their respective fields.”

Chambers Europe

The  
LEGAL  
500

“Schoenherr's clients are in ‘good hands’ when seeking advice on financial restructuring, acquisition and project finance or regulatory matters’.”

Legal 500

CHAMBERS  
EUROPE

“Market-leading Austrian firm with superb expertise in public takeovers and corporate reorganisations, and a strong track record in the energy, banking and insurance sectors. Clients benefit from its specific industry expertise and strong capabilities throughout the CEE and SEE region.”

Chambers Europe

Thank you!

**schönherr**

schoenherr

Schoenherr is one of the top corporate law firms in central and eastern europe. With our wide-ranging network of offices throughout CEE/SEE, we offer our clients unique coverage in the region. The firm has a long tradition of advising clients in all fields of commercial law, providing seamless service that transcends national and company borders. Our teams are tailor-made, assembled from our various practice groups and across our network of offices. Such sharing of resources, local knowledge and international expertise allows us to offer the client the best possible service. [www.schoenherr.eu](http://www.schoenherr.eu)