

§ 2 LSD-BG Wahrer wirtschaftlicher Gehalt – Beurteilungsmaßstab

LSD-BG - Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Ⓞ Berücksichtigter Stand der Gesetzgebung: 13.08.2026

1. (1) Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis, eine grenzüberschreitende Entsendung oder Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhalts maßgebend.
2. (2) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, sind insbesondere die §§ 3 und 4 AUG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften maßgebend.
3. (3) Überschreitet die tatsächliche Entsendung oder Überlassung eines Arbeitnehmers aus dem EWR oder der Schweiz die Dauer von zwölf Monaten, finden auf solche Arbeitsverhältnisse ab diesem Zeitpunkt die österreichischen gesetzlichen und durch Verordnung oder Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsrechtsnormen zur Gänze Anwendung, soweit diese Normen günstiger sind, als die entsprechenden Normen des Entsendestaates. Dabei ist jener Kollektivvertrag heranzuziehen, der am Arbeitsort für vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gilt. Ausgenommen davon sind die Regelungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften und des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGBl. Nr. 282/1990 sowie Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages einschließlich von Wettbewerbsverboten. Legt der Arbeitgeber eine mit einer Begründung versehene Mitteilung in deutscher oder englischer Sprache vor, verlängert sich der Zeitraum nach dem ersten Satz auf 18 Monate. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer ist die Dauer einer Entsendung eines ersetzten Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Die Mitteilung ist gegebenenfalls mit einer Änderungsmeldung im Sinne des § 19 zu übermitteln.
4. (3a) Eine Entsendung im Sinne der Richtlinie (EU) 2020/1057 gilt in Hinblick auf Abs. 3 als beendet, wenn der mobile Arbeitnehmer Österreich im Rahmen einer grenzüberschreitenden Güter- oder Personenbeförderung verlässt. Dieser Entsendezeitraum ist nicht mit früheren Entsendezeiträumen im Zusammenhang mit solchen grenzüberschreitenden Beförderungen desselben mobilen Arbeitnehmers oder eines anderen mobilen Arbeitnehmers, den er ersetzt, zusammenzurechnen.
5. (4) Abs. 3 gilt nicht für Arbeitnehmer im Sinne von § 33d des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972.
6. (5) Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass ihre Fahrer Kenntnis über ihre Rechte und Pflichten gemäß der Richtlinie (EU) 2020/1057 erlangen.

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at