

§ 1 LSD-BG

Franz Schrank

Findet auf die nach Österreich entsandte oder überlassene Fachkraft die Ausnahmebestimmung nach § 1 Abs 6 LSD-BG keine Anwendung, ist im Einzelfall zu prüfen, ob nicht bestimmte Tatbestände des § 1 Abs 5 LSD-BG zur Anwendung kommen.

Literatur:

Gagawczuk, Zum Mindestlohn bei beim grenzüberschreitenden Transitverkehr, DRDA 2016, 404; Gerhartl, Anwendbares Arbeitsrecht bei Auslandsbezug und Eingriffsnormen am Beispiel des LSD-BG, RdW 2016, 761; Jabornegg/Resch, Arbeitsrecht⁵ (2014); Kozak, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (2016); Krömer, Entsendung oder grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung? ecolex 2016, 660; Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht (2006); Rath, Zum Anwendungsbereich des LSD-BG bei grenzüberschreitender Tätigkeit, ecolex 2016, 663; Rebhahn in Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht² (2011); Schöfmann, Auftraggeberhaftung nach § 9 LSD-BG, ecolex 2016, 666; Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁶ (2021); Schrank in Schrank/Mazal, Arbeitsrecht⁴ (2008); Schrank, Harmonisierung des LSD-BG mit der EU-Entsende-RL: Bedeutung und Auswirkungen, RdW 2021/625, 772; Schrank, Kollektivvertragliches Mindestentgelt: Lohndumping-Risiken bei leitenden Angestellten? Systemische Grenzen kollektivvertraglicher Normsetzung, ZAS 2016, 300; Tomandl, Arbeitskräfteüberlassung⁵ (2017); Tomandl in Tomandl/Schrammel, Arbeitsrecht I⁵ (2004); Unterrieder, Konzernentsendungen nach dem neuen LSD-BG, RdW 2016, 621; Wiesinger, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (2016); Windisch-Graetz, Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse im Spannungsfeld von Rom I und Entsenderichtlinie, ZFRV 2015/24; Windisch-Graetz, Probleme des Anwendungsbereiches des LSD-BG, DRDA 2019, 122.

Zur Rechtslage bis 31. 8. 2021 siehe auch die Kommentierungen in der Erstauflage des vorliegenden Werks.

Gliederung

Rz

I. Struktur und Elemente des Geltungsbereichs	1
A. Zur Bedeutung des Geltungsbereichs	1
B. Privatrechtliche Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (Abs 1)	4
1. Arbeitsverhältnisse (Z 1)	4
2. Überlassungsverhältnisse (Z 2)	18
3. Heimarbeitsverhältnisse (Z 3)	22
4. Was bedeuten diese Geltungsbereichsanknüpfungen auch?	25
C. Worauf stellt der Geltungsbereich grundsätzlich nicht ab?	26
1. Geltung bestimmter Gesetze	26
2. Gewöhnlicher Arbeits- oder Einstellniederlassungsort in Österreich	31
3. Art des Arbeitgebers, Beschäftigers oder Auftraggebers?	34
4. Wirksamkeit der Vertragsgrundlagen?	35
D. Ausdrückliche generelle Ausnahmen	37
1. Arbeitsverhältnisse des inländischen und ausländischen öffentlichen Dienstes (Abs 2)	37
2. Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter-Arbeitsverhältnisse? (Abs 3)	40
II. „Eingriffs“erweiterung des Geltungsbereichs: Entsendungen und Überlassungen nach Österreich (Abs 4)	43
A. Unionsrechtliche Grundlagen dieser Erweiterung	43
B. Vereinbarkeit auch der Erstreckung des besonderen amtswegigen LSDB-Sanktionssystems?	49

C. Welche Entsendungen bzw Überlassungen sind erfasst?	54
1. Entsendebegriff? Überlassungen?	54
2. Welche Herkunftsstaaten mit welchen Unterschieden?	63
a) EU und EWR	63
b) Schweizerische Eidgenossenschaft	64
c) Sonstige Drittstaaten	65
III. Ausnahmen von diesen Erweiterungen (Abs 5 bis 8)	66
A. Rechtsfolgen bei Greifen einer Ausnahme?	66
B. Entsendungen geringen Umfangs und kurzer Dauer (Abs 5)	69
1. Grundsätzliches	69
2. Ausschließlichkeit, geringer Umfang und kurze Dauer	72
3. Hinweise zu den einzelnen Ausnahmetatbeständen	82
C. Ausnahmen bestimmter vorübergehender Konzern-Entsendungen (Abs 6)	86
IV. Generelle Entsendeausnahme für qualifizierte Schulungen oder Weiterbildungen in Österreich (Abs 7)	93
V. Generelle LSD-BG-Ausnahmen (Abs 8)	97
A. Mobile Arbeitnehmer im Transport-Transitverkehr (Z 1 und Abs 9)	97
B. Tätigkeit von Topverdiennern (Abs 8 Z 2 und 3)	103
1. Entsandte oder grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer (Z 2)	103
2. Topverdiener mit regelmäßiger Arbeitsort Österreich (Z 3)	108
C. Entsendungen oder Überlassungen bei Austausch-, Aus- und Weiterbildungs- oder Forschungsprogrammen oder als Hochschulvortragender (Abs 8 Z 4)	112
D. Direkte Lieferausnahmen und zugehörige Tätigkeiten durch entsandte Arbeitnehmer des Verkäufers oder Vermieters (Abs 8 Z 5 und 6)	116

I. Struktur und Elemente des Geltungsbereichs

A. Zur Bedeutung des Geltungsbereichs

Die rechtliche und praktische Bedeutung der Normierung des per 1. 9. 2021 zum Teil eingeschränkten Geltungsbereichs in § 1 ist sehr groß: Soweit Arbeitsverhältnisse dem Geltungsbereich unterliegen, greifen nicht nur die materiellen Anforderungen und Schutzmechanismen des LSD-BG, sondern neben massiven Haftungsrisiken (§§ 8 bis 10) auch dessen aktiv-professionelles Gefüge amtswegiger Kontrollen und Sanktionen.

1

Vor allem Unterzahlungen sind nach § 29 Abs 1 je betroffenem Arbeitnehmer hoch verwaltungsstrafbar. Dieses arbeitnehmerkumulative „Kerndelikt“ des LSD-BG wird durch zahlreiche andere eigenständige Melde-, Unterlagenbereithalte- und Kontroll-Vereitelungsdelikte, mit seit 1. 9. 2021 nicht mehr arbeitnehmerkumulativen hohen Strafobergrenzen, begleitet und auch mittelbar abgesichert.

2

So gut wie alle Straftatbestände des LSD-BG sind als „Ungehorsamsdelikte“ iSd § 5 VStG ausgestaltet. Dies hat zur Folge, dass nicht der Staat Verschulden der Verantwortlichen präzisieren und beweisen muss, sondern schon leichte Fahrlässigkeit genügt (auch das „Kerndelikt“ erfordert keine vorsätzlichen Unterzahlungen), Verschulden schlicht unterstellt wird und sich die Verantwortlichen insofern jeweils freibeweisen müssen. Zusätzlich tragen Arbeit-

§ 1 LSD-BG

Franz Schrank

geber bzw Verantwortliche auch das **Risiko des diesbezüglichen Kostenaufwands**. Selbst bei letzlicher Nichtverurteilung wird dieser Aufwand wie in sonstigen Verwaltungs- und Verwaltungsstrafverfahren vom Staat nicht ersetzt, ausgenommen bei gewonnenen Verfahren vor dem VwGH und VfGH.

- 3 Für Arbeitsverhältnisse, die **dem Geltungsbereich des LSD-BG von vornherein nicht unterliegen, gelten dessen besondere materiellen und formellen Anforderungen von vornherein nicht**. Selbst wenn nach dessen Kriterien oder nach anderen Normen Unterzahlungen vorliegen, scheidet daher auch die Strafbarkeit nach diesem Gesetz von vornherein aus.

Für nach Österreich entsandte oder grenzüberschreitend überlassene Arbeitnehmer gilt dies auch dann, wenn sich die Ausnahme nur indirekt aus dem **Fehlen einer Dienstleistungsentsendung iSd Entsende-RL** ergibt, wenn auch keine iSd Art 1 Abs 3 lit b Entsende-RL anzusehende Entsendung in eine „Niederlassung“ in Österreich vorliegt. In solchen Fällen bedarf es keiner weiteren konkreten Ausnahme (ist sie da, erspart sich der Dienstgeber freilich diese Grundprüfung). Per 1. 9. 2021 ist nämlich der **Anwendungsbereich des LSD-BG** – soweit grenzüberschreitende Entsendung(en) betroffen sind – durch den Entfall der früher geltungsbereichsausweitenden Sonderbestimmung des § 2 Abs 3 LSD-BG mit dem Geltungsbereich der Entsende-RL harmonisiert.

Insofern stellt sich die **Frage der Sachlichkeit und damit verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Ausnahmen, insbesondere bei jenen des Abs 2, nicht mehr, soweit keine Wettbewerbssituationen vorliegen**. Aktualisiert wird dadurch aber das dazu widersprüchliche Fehlen von Ausnahmen für tätigkeitsbezogen ebenfalls nicht im klassischen Wettbewerb stehende Inlandsarbeiter (Universitäten, gemeinnützige Organisationen und Vereine).

B. Privatrechtliche Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse (Abs 1)

1. Arbeitsverhältnisse (Z 1)

- 4 Der Geltungsbereich stellt **nicht unmittelbar auf Arbeitnehmer ab**, sondern auf „**Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen**“.

Dieser (schon im AVRAG und noch vor den Lohndumpingbestimmungen gewählte) Ansatz nicht direkten Abstellens auf Arbeitnehmer macht deutlicher sichtbar, dass der **Schwerpunkt des LSD-BG nicht die Schaffung oder Durchsetzung von Ansprüchen für Arbeitnehmer ist, sondern – wie sein Kurztitel und seine besonderen Mechanismen zeigen – primär auf das Bekämpfen von als Lohndumping bezeichnetem Verhalten abzielt**.

- 5 Dem liegt das mit dem Gesetz so bewertete **öffentliche – insbesondere das österreichische arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische – Interesse⁹ am Nichtunterlaufen und an der Nicht-**

9 Ob das LSD-BG als gewähltes Mittel diese Ziele auch realiter erreicht, also die österreichische Wirtschaftskraft und damit den österreichischen Arbeitsmarkt erhalten und stärken wird, ist angesichts der mannigfachen Interdependenzen und auch emotional-psychologischen Wirkungen freilich zu bezweifeln: Mit der Geltung und behördlichen Umsetzung verursacht das Beschäftigen von Arbeitnehmern zur Wahrung realer Chancen auf Strafvermeidung auch heimischen Unternehmen jedenfalls noch höheren Bürokratieaufwand. Damit einher geht die Gefahr abnehmender Konzentration auf das Kerngeschäft. Beides hat durchaus das Potenzial, Wettbewerberfolge zu dämpfen bis zu gefährden. Auch entwickelt sich das ar-

gefährdung der vielschichtigen österreichischen Entgelt- und Arbeitsstandards zugrunde, um im Wettbewerb, insbesondere durch vorübergehendes Hereinarbeiten mit bzw im Wege von Arbeitsverhältnissen, die in den wesentlichen Bereichen Entgelt und Arbeitszeiten niedrigeren Standards unterworfen sind bzw wären, nicht zu unterliegen. Dass in ungleich größtem Umfang auch gewöhnliche Dauerarbeit in Österreich und damit heimische Unternehmen von dieser Bekämpfung erfasst sind, ändert nichts an ihrem Anlass – dem Auslaufen der Freizügigkeitsübergangsfristen per 1. 5. 2011 und dadurch erleichterten Binnenmarktaktivitäten.

Es resultiert offensichtlich aus dem so fehlverstandenen Gleichbehandlungserfordernis, der unionsrechtlichen Freizügigkeit der Arbeitskräfte- und Dienstleistungsfreiheit und den Anforderungen der Entsende-RL durch das (vermeintliche unionsrechtliche) Erfordernis, die Lohndumpingstrafbarkeit müsse zu deren Zulässigkeit auch die Inlands-Arbeitgeber nicht nur bei Entsendungen ins Ausland erfassen, zu entsprechen.

Für reine Inlandssachverhalte kann sich die durchgängig auch für sie normierte Lohndumpingstrafbarkeit aber wohl nicht aus dem Unionsrecht ergeben. Insofern müsste die Strafbarkeit bei Unterzahlungen von aus Österreich ins Ausland entsandten Arbeitnehmern den unionsrechtlichen Anforderungen genügen.

Insofern ist es auch gesetzgeberisch nur konsequent, den schwerpunktmaßenen Gel tungsbereich des LSD-BG formal statt auf Personen direkt auf die Arbeits- bzw Beschäftigungsverhältnisse abzustellen. Dies macht zugleich die Arbeitgeber als jene der beiden Vertragsparteien besser sichtbar, die – über den klassischen öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz hinaus – vor allem auch strafbelastete Normadressaten der zu beachtenden Entgelt- und Arbeitsstandards sind.

Arbeitsverhältnisse meinen und erfassen im Sinne des hier gebotenen arbeitsvertraglichen Arbeitnehmerbegriffs¹⁰ jene Vertragsverhältnisse, deren Leistungsgegenstand und Ablaufsgestaltungen die persönlich fremdbestimmte Erbringung von Arbeit durch Arbeitnehmer ist. Dies auch bei Arbeitserbringung im Homeoffice (§ 2h AVRAG).

Auch Arbeitsverhältnisse sind freilich ein unscharfer Typusbegriff, dessen Vorliegen in Zweifelsfällen im Wege der Gesamtbeurteilung nach dem beweglichen System zu beurteilen ist. Dies, so § 2, unter Bedachtnahme auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes. Dessen allenfalls unrichtige Anwendung durch vom Sozialversicherungs- und Steuerrecht geprägte und sozialisierte Kontrollorgane kann sich jedoch in der Praxis als Einfallstor anderer Arbeitnehmerbegriffe herausstellen. Erfasst ist so oder so jedenfalls die persönlich unselbständige und in der Regel auch wirtschaftlich abhängige Erbringung von nur gattungsbestimmter Arbeit in organisatorischer Eingliederung in den Betrieb des anderen Vertragspartners.

Mangels gesetzlicher Anhaltspunkte auf ein gewolltes Abweichen genügt es hier, auf die üblichen Abgrenzungs- und Wesensmerkmale solcher Vertragsarbeitsverhältnisse hinzuweisen

6

7

beitsmarktpolitisch gewünschte Beschäftigen von Arbeitnehmern angesichts der Straftatbestände und massiven Strafhöhen objektiv wie psychologisch zu „Hochrisiko-Rechtsgeschäften“. Dies kann das Einstellverhalten durchaus negativ beeinflussen und Nachdenken in Richtung Zukäufe und Auslagerungen forcieren.

10 So letztlich auch Kozak, LSD-BG Rz 52.

§ 1 LSD-BG

Franz Schrank

und auf die dazu ergangene aktuelle Rechtsprechung (va zur Abgrenzung von anderen Vertragsformen)¹¹ und Lehre¹² zu verweisen.

Diese nicht auf die besonderen österreichischen Arbeitsrechtsbestimmungen abstellenden Merkmale ermöglichen auch die Erfassung vergleichbarer ausländischer Verhältnisse, die durch die begrenzte Ausweitung des Geltungsbereichs auf dienstleistungsvertragsorientierte Entsendungen oder grenzüberschreitende Überlassungen nach Österreich erforderlich und nach Maßgabe der österreichischen Bewertungsmaßstäbe vorzunehmen ist,¹³ um die erkennbar gewollte Gleichbehandlung zu erreichen.

- 8 Persönlich vorwiegend selbständige freie Dienstverträge bzw Dienstverhältnisse freier Dienstnehmer sind nach Abs 1 Z 1 LSD-BG unzweifelhaft nicht erfasst, daher auch nicht Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften. Nicht ausgenommen sind aber grundsätzlich angestellte Geschäftsführer von Gesellschaften mbH,¹⁴ außer sie werden im Rahmen freier Dienstverträge tätig.

Wertungsmäßig gestützt wird dieses Ergebnis auch durch die erstmals per 1. 1. 2016 erfolgte, sonst ja überflüssige und unverständliche ausdrücklich sinngemäße Anwendung der absoluten Beschäftigungsverbote bei Schwangerschaft auf freie Dienstnehmerinnen iSd § 4 Abs 4 ASVG (§ 1 Abs 5 MSchG).

Das praktische Problem liegt bei den freien Dienstverträgen in ihrer Abgrenzung zu Arbeitsverhältnissen, bei der es in Streitfällen stark auf die jeweiligen behördlichen bzw gerichtlichen

11 Zum arbeitsvertraglichen Arbeitnehmerbegriff aus der jüngeren Vergangenheit va: OGH 25. 11. 2020, 9 ObA 43/20v LE-AS 1.2.1.Nr.9 = RdW 2021, 358 = ecolex 2021, 462 (doch angestellte Journalistin?); OGH 18. 11. 2019, 8 ObA 49/19t ARD 6682/6/2020 = LE-AS 1.2.2.Nr.20 = DRDA-infas 2020, 82 (Universitätslektor Arbeitnehmer?); OGH 18. 6. 2018, 9 ObA 50/18w ARD 6616/8/2018 = LE-AS 1.2.2.Nr.19 = ZAS 2018, 326 (Bildungsberater, Verkauf von Schulungen und Kursen, doch Arbeitnehmer?); OGH 25. 9. 2014, 9 ObA 103/14h LE-AS 1.1.1.Nr.27 = ecolex 2015, 146 = DRDA-infas 2015, 8 (Abgrenzung ehrenamtlicher Vereinsfunktionär); OGH 26. 2. 2014, 9 ObA 152/13p LE-AS 1.1.1.Nr.26 = ARD 6394/6/2014 (schlüssige Änderung zu Arbeitsverhältnis); OGH 29. 1. 2013, 9 ObA 150/12t LE-AS 1.1.1.Nr.25 = ARD 6318/5/2013 = ecolex 2013, 455 = DRDA 2013, 429 = ZAS 2013, 332 (*Körber-Risak*) (Abgrenzung Volontariat); OGH 24. 10. 2011, 8 ObA 17/11z LE-AS 1.1.1.Nr.24 = ARD 6216/2/2012 = ecolex 2012, 252 = RdW 2012, 229 = DRDA 2013, 29 (*Melzer-Azodanloo*) (Personenbetreuung); OGH 26. 1. 2010, 9 ObA 147/09x LE-AS 1.1.1.Nr.21 = ARD 6071/3/2010 (*Adamovic*) = Arb 12.866; OGH 28. 1. 2010, 8 ObA 5/10h LE-AS 1.1.1.Nr.22 = ARD 6093/6/2010 = DRDA 2010, 423 = infas 2010, 128/A50 (Gastronomie-Volontariate?); OGH 16. 1. 2008, 8 ObA 39/08f LE-AS 1.1.1.Nr.17 = ARD 5899/8/2008 (Museums-Vigilant); OGH 19. 12. 2007, 9 ObA 118/07d LE-AS 1.1.1.Nr.16 = wbl 2008, 188 = ARD 5890/5/2008 = ecolex 2008, 456 = Arb 12.728 = DRDA 2009, 406 (*Mosler*) und OGH 18. 10. 2006, 9 ObA 96/06t LE-AS 1.1.1.Nr.14 (Abgrenzung zu freien Dienstverträgen: Welche Ablehnungs- und Vertretungsrechte?).

12 Statt vieler beispielsweise *Tomandl* in *Tomandl/Schrammel*, Arbeitsrecht I⁵, 42–46, *Tomandl*, Arbeitskräfteüberlassung⁵, 15 f mwN, *Marhold/Friedrich*, Österreichisches Arbeitsrecht⁵ (2016), 35 ff und 40 f, *Rebhahn* in *Neumayr/Reissner*, Zeller Kommentar² § 1151 ABGB, *Jabornegg/Resch*, Arbeitsrecht⁵, 9 ff, *Schrank* in *Schrank/Mazal*, Arbeitsrecht⁴, 1–5.

13 Ebenso *Kozak*, LSD-BG § 1 Rz 47, unter Berufung auf Art 2 Abs 2 Entsente-RL.

14 Eine andere Frage ist es, ob auch in Bezug auf sie infolge ihrer funktionellen Arbeitgeberstellung, die sie ja selbst zu Lohndumpingverantwortlichen macht, Lohndumpingstrafbarkeit denkbar ist: Dazu *Schrank*, ZAS 2016, 300.

lichen Sachverhaltsfeststellungen und deren konkrete Würdigung ankommt.¹⁵ Dies ist va auch zum LSD-BG im Hinblick auf die dortigen hohen Strafrisiken zu beachten.

9

Zugleich scheint die Geltungsbereichsbestimmung der Z 2 durch den Verweis auf § 3 Abs 4 AÜG insofern eine bedingte Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs zu normieren, als bei Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte schon bloße Arbeitnehmerähnlichkeit dafür genügt.¹⁶ Dieser Schluss ist aber mit Blick auf die materiellen Anspruchsregelungen im LSD-BG wohl zu weit hergeholt. Vielmehr wird die Ausnahme des § 1 Abs 1 Z 2 einschränkt auf die ja auch im AÜG weithin auf Arbeitnehmer beschränkten materiellen Ansprüche (insb aus dem Kollektivvertrag) zu verstehen sein, was auch vom Wortlaut noch abgedeckt ist. Die Überlassung wirtschaftlich abhängiger freier Dienstnehmer iSd § 4 Abs 4 ASVG, denen es ebenfalls an allen zentralen Ansprüchen des LSD-BG fehlt, kann daher ebenfalls nicht im fiktiven Vollumfang dem LSD-BG unterliegen.

Mit *Tomandl*¹⁷ kann vielmehr schon das AÜG auf arbeitnehmerähnliche Personen nur sinngemäß auf sie angewendet werden und ist daher davon auszugehen, dass schon das AÜG nur jene Probleme regeln will, die nicht durch die Art der Tätigkeit hervorgerufen werden, sondern ausschließlich durch den Wechsel der Person, der gegenüber die Leistung zu erbringen ist. Daher räumt das AÜG, soweit das Gesetz nicht ausdrücklich Abweichendes anordnet, arbeitnehmerähnlichen Personen keine Ansprüche auf Leistungen ein, die nicht zuständen, wenn sie ihre Arbeitsleistung unmittelbar dem Überlasser zu erbringen hätten. Umso mehr muss dies für das LSD-BG gelten.

Damit muss man bei ihnen das Problem va der offenen Lohndumpingflanke – welche normative Entgelthöhe? – nicht fiktiv dahin lösen, das Mindestüberlassungsentgelt über die Anwendung des § 10 Abs 1 dritter Satz AÜG als gesetzlich mittelbar kollektivvertragsbestimmt anzusehen. Auch muss man den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbegriff im Lohndumpingstrafatbestand § 29 Abs 1 AÜG nicht im Sinne dieser maximalen Geltungsbereichserweiterung verstehen.

Dies umso mehr, als Anspruchsfiktionen schon infolge Beschränkung der Ansprüche auf Arbeitnehmer in den §§ 3 bis 6 LSD-BG nicht überzeugen können.¹⁸

15 Vgl dazu OGH 25. 11. 2020, 9 ObA 43/20v LE-AS 1.2.1.Nr.9 = RdW 2021, 358 = ecolex 2021, 462 (doch angestellte Journalistin?); OGH 18. 11. 2019, 8 ObA 49/19t ARD 6682/6/2020 = LE-AS 1.2.2.Nr.20 = DRdA-infas 2020, 82 (Universitätslektor Arbeitnehmer?); OGH 18. 6. 2018, 9 ObA 50/18w ARD 6616/8/2018 = LE-AS 1.2.2.Nr.19 = ZAS 2018, 326 (Bildungsberater, Verkauf von Schulungen und Kursen, doch Arbeitnehmer?), weiters OGH 24. 6. 2016, 9 ObA 40/16x LE-AS 2.7.2.Nr.5 = ARD 6511/6/2016 = ZAS-Judikatur 2016/82 = wbl 2016, 644 = ecolex 2016, 905 (*Windisch-Graetz*) = Arb 13.323 = DRdA 2017, 121/13 (Reiner) (Rechtsberater), und meine Anmerkungen zu den erkennbar unterschiedlichen Beurteilungszugängen von OGH und VwGH in *Schrank*, ZAS 2017, 114 f.

16 In diesem Sinne wohl *Kozak*, LSD-BG § 1 Rz 73, 75, 86, 88, wenngleich er hinsichtlich der Ansprüche sehr zurückhaltend formuliert (zB Rz 78).

17 *Tomandl*, Arbeitskräfteüberlassung³ 29.

18 Dass dies gerade bei einer Strafbestimmung infolge der Anforderungen ausreichend präziser Umschreibung des strafbaren Verhaltens schon nach österreichischem Recht nicht unproblematisch wäre, sei freilich schon hier vermerkt. Überzeugend lässt sich jedoch mE die bloße Geltungsbereichseinbeziehung von nur arbeitnehmerähnlichen Arbeitskräften nicht auf deren Ansprüche ausweiten, insbesondere nicht auf die Urlaubsansprüche (§ 4), gesetzlichen Höchstarbeitszeiten (§ 5) oder kollektivvertragliche Entgeltansprüche (§§ 3, 5, 6 Abs 2, § 29). Mit *Tomandl*, Arbeitskräfteüberlassung³ 29, sind daher schon die AÜG-Bestimmungen so zu verstehen, dass sie „arbeitnehmerähnlichen Personen keine Ansprüche auf Leistun-

§ 1 LSD-BG

Franz Schrank

10 Nicht erfasst sind **Arbeitsleistungen im Rahmen wirksamer anderer Vertragstypen oder anderer Rechtsgrundlagen** als Arbeitsverhältnisse,¹⁹ sei es zulässig unentgeltliche Arbeit, seien es Arbeiten im Rahmen bloßer familiärer oder familienähnlicher Pflichten, seien es Tätigkeiten im Rahmen gesellschafts- oder unternehmensrechtlicher Pflichten, alle diese aber unter Beachtung der wirtschaftlichen Betrachtungsweise des § 2 LSD-BG mit den **damit verbundenen Risiken** aus der Arbeitgeberfunktion, wenn sich derartige Gestaltungen letztlich als Arbeitsverhältnis erweisen.

11 Nicht dem LSD-BG unterliegen auch **österreichische oder ausländische öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse**, also Dienstverhältnisse, die auf hoheitlicher Bestellung und nicht auf privatrechtlichem Vertrag beruhen.

Diese Geltungsbereichsausnahme folgt aus dem Fehlen der nach Abs 1 Z 1 erforderlichen privatrechtlichen Vertragsfundierung, entspricht aber auch den umfassenden besonders dienstgeberbezogenen Ausnahmen des Abs 2 für entsprechende Vertragsbedienstete. Insofern ist die praktische Bedeutung eher gering. Geht man davon aus, dass öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse aktuell eher nur im Kernbereich hoheitlichen Staatshandelns eingesetzt werden, beeinträchtigt diese quasi mittelbare Ausnahme die Zwecke des LSD-BG in Bezug auf das besondere öffentliche Interesse so gut wie nicht, anders als die gesamte Ausnahme auch der vertraglichen Beschäftigungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes, sofern diese im Falle von Entsendungen oder Überlassung nach Österreich nicht für Arbeiten im Rahmen von Dienstleistungsverträgen eingesetzt sind.

Werden Vertragsbedienstete Dritten überlassen (oder im Rahmen von dienstrechtlchen Zuweisungsgesetzen zugewiesen), zu welchen Diensten auch immer, greift zudem die Ausnahme des Abs 2 Z 3.

12 Innerhalb der dem Gesetz unterliegenden vertraglichen Arbeitsverhältnisse kommt es auf die Art der Arbeitsverhältnisse und die Tätigkeitsinhalte nicht an.

Erfasst sind daher **Arbeitsverhältnisse von Arbeitern, Angestellten, Gutsangestellten, Lehrlingen, Journalisten, Hausgehilfen,²⁰ Hausangestellten, Hausbesorgern, Schauspielern sowie grundsätzlich auch von Vertragsbediensteten** außerhalb der Ausnahme des Abs 2.

13 Erfasst wären bzw sind daher schon nach der Z 1 auch land- und forstwirtschaftliche Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse ja ebenfalls auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

Aus verfassungsrechtlichen Kompetenzgründen war **dazu jedoch eine Verfassungsbestimmung erforderlich**. Diese enthält Abs 3.

Soweit in Abs 3 auch die (infolge Änderung der Kompetenzrechtslage, die per 1. 7. 2021 im neuen bundeseinheitlichen LAG 2021 und dem gänzlichen Außerkrafttreten der Landarbeitsord-

gen einräumen, die nicht zuständen, wenn sie ihre Arbeitsleistung unmittelbar dem Überlasser zu erbringen hätten“. Daran kann die bloße Übernahme ihrer Einbeziehung auch in das LSD-BG nichts geändert haben.

19 Siehe dazu die instruktive Aufzählung und Kurzanalyse bei Kozak, LSD-BG § 1 Rz 58–67.

20 Daher ist infolge des umfassenden Arbeitsvertragsbegriffs, weiten Entsendebegriffs (§ 2 Abs 3) und Fehlens einer Ausnahme in § 1 Abs 2 sogar die Mitnahme einer Hausgehilfin zB zur Betreuung von nach Österreich in den Urlaub mitgenommenen Kindern nach Wortlaut und System des Gesetzes erfasst, zumal auch Abs 5 für Derartiges keine Ausnahme enthält und daher auch Lohndumpingstrafen ermöglicht! Stärker lässt sich die teils unerträgliche Rigidität des LSD-BG wohl nicht demonstrieren.

20 Schrank F./Schrank V./Lindmayr, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – Kommentar², LexisNexis

nungen der Bundesländer ihren Abschluss fand, nicht mehr kompetenzerforderlichen) sachnotwendigen Ausnahmen für bestimmte Bestimmungen des LSD-BG (also grundsätzlich für den ganzen besonderen Anspruchsschutz, mit der Gegenausnahme des ersten Satzes zweiter Halbsatz für Entsendungen) vorgesehen sind, macht die Nichtgeltung des besonderen Anspruchsschutzes trotz Nichtausnahme und damit Geltung va des § 29 die Lohndumpingstrafbarkeit für die Land- und Forstarbeiter mit gewöhnlichem Arbeitsort Österreich rechtlich unsicher, außer bei Entsendungen nach Österreich.

Auch Führungskräfteeigenschaft schließt die Geltung des LSD-BG bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwar nicht aus, wohl aber die Lohndumpingstrafbarkeit für angestellte gesetzliche Vertreter (Geschäftsführer), mangels normativ wirksamen Mindestentgelts.²¹

Sie kann aber bei sonstigen arbeitszeitrechtlich leitenden Angestellten oder sonstigen Arbeitnehmern mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis und tätigkeitskausaler Arbeitszeitautonomie (§ 1 Abs 2 Z 8 AZG, § 1 Abs 2 Z 5 ARG) in Bezug auf das normative Mindestentgelt Anwendungsmodifikationen erfordern, zB hinsichtlich besonderer arbeitszeitbezogener kollektivvertraglicher Entgeltnormierungen, insbesondere Überstundenentgelten.²² Um die gesetzlichen Ausnahmen von AZG und ARG nicht zu konterkarieren, müssen diese Modifikationen auch auf die §§ 3 und 5 LSD-BG durchschlagen, da diese ja nur an bestehende normative Ansprüche anknüpfen bzw diese auf Entsendungen nur ausweiten.

Mangels Ausnahme (und unionsrechtlicher Ausnahmemöglichkeit) erfasst der Geltungsbereich auch Teilzeitarbeit jeglichen Ausmaßes, ebenso kurz- und kürzestfristige Dienstverhältnisse, daher zB auch sozialversicherungsrechtlich bloß geringfügig oder fallweise Beschäftigte (§ 5 Abs 2, fallweise iSd seit 2019 aufgehobenen §§ 471b, 471c ASVG).

Auch die Höhe des Entgelts hat für den Geltungsbereich grundsätzlich keine Relevanz, sieht man ab von der seit 1. 9. 2021 geltenden Ausnahme von Topverdienern (Abs 8 Z 2 und 3: mindestens 120 % der ASVG-Höchst-BGl, daher 2021 EUR 6.660 mtl) bzw der früheren Konzern-Entsendungsausnahme des Abs 5 Z 8 LSD-BG in der Stammfassung vor der Novelle 2021 (mindestens 125 % der HBGl, 2021 EUR 6.937,50 mtl).²³ Beträchtlich umfasst diese Topverdiener-Grenze nur das laufende Entgelt ohne die Sonderzahlungen. Dies folgt aus § 49 Abs 2 iVm § 54 ASVG.

Da die neue Topverdiener-Ausnahme – die Materialien begründen dies zu Z 2 damit, dass der festgelegte Bruttopreis über dem höchstmöglichen Lohnansatz nach Kollektivvertrag liege und damit eine Unterentlohnung iSd § 29 LSD-BG ausgeschlossen sei – im System der Ausnahmen in Abs 8 Z 2 Entsendungen oder Überlassungen nach Österreich während der Entsendung oder Überlassung und in den letzten beiden Monaten vorher diese Höhe voraussetzt, aber

²¹ Dazu näher Schrank, ZAS 2016, 300–303 (zusätzlich 305).

²² Schrank, ZAS 2016, 304 ff. Im Ergebnis zwar zum AZG ebenso, aber unter Hinweis auf kollektivvertragliche Bestimmungen zu Überstunden Wiesinger, Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (2016) 14. Zu den Neuerungen bei den Arbeitszeitausnahmen seit der Arbeitszeitreform 2018 siehe grundlegend und hinsichtlich der Details Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁶ (2021) § 1 AZG Rz 39–50.

²³ Die vor 1.9.2021 damit wohl verbundene Diskriminierung inländischer Arbeitgeber und ausländischer Nichtkonzern-Entsendungen mag zwar keine große praktische Bedeutung gehabt haben, war aber rechtlich nicht mit dem geringen Umfang und der kurzen Dauer der Arbeiten vom Tisch zu wischen, nehmen doch diese Kriterien allgemein vom Geltungsbereich des LSD-BG nicht aus, weder innerhalb von Konzernen noch sonst.

§ 1 LSD-BG

Franz Schrank

nun nicht mehr auf Konzernfälle beschränkt ist, galt es auch, eine verfassungswidrige Inländerdiskriminierung in Bezug auf Arbeitsverhältnisse mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich zu vermeiden.

Dies bewirkt erfolgreich die gänzlich neue Topverdiener-Ausnahme des Abs 8 Z 3, da sie weder im Einleitungssatzteil noch im Ausnahmetatbestand selbst eine Entsendung oder Überlassung nach Österreich voraussetzt und daher auf alle Arbeitsverhältnisse mit gewöhnlichem Arbeitsort Österreich anzuwenden ist. Auch die Einengung auf Arbeitnehmer iSd verwiesenen § 14 Abs 1 Z 1 und 2 stellt ohne Zweifel jedenfalls nur auf das ASVG-Unterliegen (Z 1) oder bei Nichtunterliegen auf den gewöhnlichen Arbeitsort in Österreich (Z 2) ab. Erstes ist bei Arbeitnehmern mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich regelmäßig der Fall. Fehlt es ausnahmsweise an der ASVG-Pflicht, genügt der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich.

Zumal sich den Gesetzesmaterialien nichts Gegenteiliges entnehmen lässt (sie schweigen vielmehr zu Abs 8 Z 3) und die Begründung zu Abs 8 Z 2 auch zu Z 3 sachlich passt, folgt daraus, dass seit 1. 9. 2021 auch alle gewöhnlich im Inland tätigen Arbeitnehmer bei Erreichen dieser Topverdiener-Grenze (laufendes Bruttoentgelt) nicht mehr dem LSD-BG unterliegen. Daher hat mangels Anwendbarkeit des Lohndumpingstraftatbestandes auch keine Lohnkontrolle mehr zu erfolgen (die sozialversicherungsrechtliche Anspruchskontrolle nach § 49 Abs 1 ASVG läuft mangels Beitragspflicht über der Höchstbeitragsgrundlage schon vorher leer, wenn auch die Sonderzahlungen die besondere Höchstbeitragsgrundlage erreicht haben).

Gleiches gilt in Bezug auf solche Topverdiener selbstverständlich wohl auch in Bezug auf alle Formaldelikte des LSD-BG.

Eine unzulässige Inländerdiskriminierung ist daher insoweit auszuschließen.

17

Ebenso ist die Frage der unmittelbaren oder über gesetzliche Verweisungen erfolgenden Geltung bzw gesetzlichen Anwendbarkeit eines Kollektivvertrages oder einer Entgeltverordnung (Satzung, Mindestlohnartif) für den Geltungsbereich des LSD-BG ohne Bedeutung, wohl aber schließt ihr Fehlen das Greifen des Lohndumping-Straftatbestands aus, solange keine unmittelbar konkretisierten Mindestentgelte durch Gesetz normiert sind (früher nur im inländischen öffentlichen Dienst, der aber durch Abs 2 als solcher schon vom Geltungsbereich des LSD-BG ausgenommen ist, nunmehr auch Arbeitsverhältnisse zu ausländischen öffentlich-rechtlichen Körperschaften mit gleichartigen zwingenden dienstrechtlichen Vorschriften [Abs 2 Z 5], wobei die Materialien nur auf Körperschaften ausländischer Staaten und vorübergehende Arbeitsleistungen in Österreich abstellen; sie nennen beamtete Hochschullehrer als Beispiel).

Nicht ausgeschlossen scheint jedoch auch ohne normatives Mindestentgelt die Anwendbarkeit aller formellen Melde-, Unterlagenbereithalte- und Kontrolluldungspflichten (Letztere lassen sich allenfalls aus den §§ 12–15 und 27, 28 ableiten, dies mE jedoch nicht überzeugend, wenn die betreffenden Arbeitsverhältnisse als solche vom LSD-BG ausgenommen und daher nicht erfasst sind) und diesbezüglicher Strafbestimmungen.

Auf bloße Lohndumpingkontrollvereitelungen müsste jedenfalls das Fehlen verletzbarer Ansprüche und damit eines berechtigten Kontrollanlasses durchschlagen (insofern kann für indirekte Ausnahmen nicht anderes gelten als für direkte Geltungsbereichsausnahmen, die der Kontrolle und damit auch den diesbezüglichen Straftatbeständen die rechtliche Basis bzw den Rechtsgrund nehmen), wenn das Nichtgreifen konkreter normativer Mindestentgelte auch für die Kontrollorgane plausibel eingewendet wurde, erkennbar feststand oder auf der Hand lag.

2. Überlassungsverhältnisse (Z 2)

Erfasst vom Geltungsbereich des LSD-BG ist grundsätzlich auch die Beschäftigung von Arbeitskräften iSD § 3 Abs 4 AÜG. Zusätzlich sind seit 1. 9. 2021 nach § 2 für die Beurteilung, ob eine Überlassung vorliegt, insbesondere die §§ 3 und 4 AÜG für maßgebend erklärt (vorher war es gewissermaßen nur § 4 Abs 2 AÜG, was offenbar einen sehr weiten, über die Entsende-RL hinausgehenden Überlassungsbegriff signalisierte, der behördlicherseits vielfach zur Umdeutung von Arbeitnehmern, die von ihrem Arbeitgeber bei der Erfüllung von Werkverträgen eingesetzt wurden, in an den Auftraggeber des Werkvertrags überlassene Arbeitnehmer führten und diesen damit in die besonderen LSD-Pflichten für Beschäftiger einbanden, teils freilich zu Unrecht, wie sich letztlich auch im EuGH-Fall *Maksimovic u.a.*²⁴ beim VwGH herausstellte).

Abgrenzungswesentlich ist dabei im Sinne von *Tomandl*, ob der Arbeitnehmer zur Besorgung von betriebseigenen Aufgaben seines Arbeitgebers (= keine Überlassung) oder zur Besorgung betriebseigener Aufgaben des Beschäftiger- bzw Auftraggeberbetriebs (= Überlassung) eingesetzt wird.²⁵

Jedenfalls im Anwendungsbereich des Unionsrechts war jedoch auch vor der Novelle 2021, die durch die nicht mehr eingeschränkte Zitierung des AÜG wohl auf die erforderliche Gesamtbeurteilung abzielt, indem sie den früher auf die einzelnen Umgehungstatbestände verengten Primärfokus durch Verweis auf alle relevanten Begriffsbestimmungen des AÜG in den Gesamtfokus rückt und dadurch die Harmonisierung mit der Begriffswelt der Entsende-RL unterstützt, bereits erforderlich. Für die Abgrenzung von Überlassungsverhältnissen von Direkteinsätzen von Arbeitnehmern des jeweiligen Arbeitgebers ist jedenfalls weiterhin die Judikatur des EuGH zu grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassungen iSD RL 96/71/EG²⁶ schon bei der materiellen Auslegung der §§ 3 und § 4 AÜG zu beachten,²⁷ wozu selbstverständlich auch Abs 2 des § 4 AÜG im Rahmen einer Gesamtbeurteilung aller seiner Elemente gehört. Sie wich von jener des VwGH (30. 5. 2011, 2011/09/0082 ZfVB 2011/1540) beachtlich ab und wurde vom EuGH nicht geteilt.

Im Erk Ra 2017/11/0068 ist freilich der VwGH dem EuGH gefolgt, wonach für die Beurteilung, ob ein Sachverhalt als grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung zu beurteilen ist, aus unionsrechtlicher Sicht „jeder Anhaltspunkt“ zu berücksichtigen und somit unter mehreren Gesichtspunkten (nach dem „wahren wirtschaftlichen Gehalt“) zu prüfen ist²⁸ (vgl zur „Gesamtbeurteilung aller Umstände“ auch Art 4 Abs 1 der Durchsetzungs-RL 2014/67/EU, samt dessen fünftem Erwägungsgrund). Hier entschied der VwGH zur Bearbeitung, insbesondere Lackierung, von Autoteilen auf einen Werkvertrag statt auf eine Überlassung. Zur Gesamtbeurteilung führten in weiterer Folge auch die VwGH-Erkenntnisse Ra 2018/11/0014 (Be-

²⁴ EuGH 12. 9. 2019, C-64/18, *Maksimovic*, ARD 6667/5/2019 = LE-AS 11.14.1.Nr.4 = ZVG 2019, 440 = RdW 2019/615 = ASoK 2019, 416 (*Kager*) = wbl 2019, 626 = ZAS-Judikatur 2019/107 = ÖJZ 2019, 1101 (*Lehofer*) = DRDA 2020, 268.

²⁵ *Tomandl*, Arbeitskräfteüberlassung³ 42.

²⁶ Vgl EuGH 18. 6. 2015, C-586/13, *Martin Meat*, ARD 6454/7/2015 = RdW 2015, 501 = DRDA-infas 2015, 263 = ZAS-Judikatur 2015/96.

²⁷ Vgl. *Krömer*, ecolex 2016, 660 ff (661 f).

²⁸ VwGH 22. 8. 2017, Ra 2017/11/0068, LE-AS 28.1.1.Nr.5 = ARD 6569/5/2017 = RdW 2017, 765 = DRDA 2018, 312 = ZAS-Judikatur 2017, 302.

§ 1 LSD-BG

Franz Schrank

arbeitung ua Biegen von Baustahl),²⁹ Ra 2018/11/0026 und 0027 (Revisionsarbeiten inkl Montage)³⁰ und Ra 2018/11/0061 (Neuerrichtung Produktionsgebäude, Lüftungs-, Sanitär-, Heizungs- und Klimaanlage).³¹ In diesen Entscheidungen finden sich auch die Kriterien präzisiert und beispielhaft auf die Sachverhalte angewendet.

18a Nicht umgeschwenkt auf die Gesamtbeurteilung des EuGH ist für reine Inlandssachverhalte (allerdings ohne LSD-BG-Anlass) jedoch in einem Entgeltstreit jüngst der OGH zu 8 ObA 63/20b („Bügelflaschenreparatur“, Sortieren von Flaschen und Reparieren beschädigter Verschlusskappen).³² Offengelassen hat diese Frage indessen jüngst OGH 9 ObA 60/20v (Ver richtung von Touren zur Müllentsorgung für ein Großkrankenhaus), wenn keiner der Einzel tatbestände des § 4 Abs 2 AÜG zur Gänze erfüllt sei und auch die vorgenommene Gesamt beurteilung zutreffend zu keiner Arbeitskräfteüberlassung führe.³³

Ob es wie bei 8 ObA 63/20b (Bügelflaschenreparatur) wie vorher bei 8 ObA 7/14h (Materialprüfungen als im Wesentlichen bloße Sichtprüfungen im Zuge des Produktionsablaufs)³⁴ für reine Inlandssachverhalte bei der Beurteilung des wahren wirtschaftlichen Gehalts ohne Gesamtbeurteilung dabei bleibt, dass die Erfüllung schon eines der Umgehungstatbestände des § 4 Abs 2 zur Überlassung führt, bei reinen Lohndumping-Inlandssachverhalten seit 1. 9. 2021 tatsächlich zulässig ist, ist wohl zu verneinen, nahm doch der nationale Gesetzgeber die Harmonisierung des gesamten Geltungsbereichs (siehe den Entfall des früheren § 2 Abs 3 und die Materialien) mit der Begriffswelt der Entsende-RL vor, damit insofern also auch für reine Inlandssachverhalte. Was für grenzüberschreitende Entsendungen kein Lohndumping ist, kann infolge Fehlens einer Begriffsabweichung im LSD-BG auch bei Inlandssachverhalten kein Lohndumping sein.

Jedenfalls in solchen Kontexten (also wenn es um die Unterschreitung eines höheren Mindestentgelts eines Beschäftigers und damit um Lohndumping geht) ist wohl auch der Überlassungsbegriff zur Vermeidung einer Inländerdiskriminierung unionsrechtlich zu interpretieren und kann die Arbeitnehmergünstigkeit der Rechtsfolge eines höheren Mindestentgelts den Entfall der Gesamtbeurteilung nicht mehr sachlich rechtfertigen. Strafbares Lohndumping hat vielmehr immer einen auch unionsrechtlichen Bezug.

19 Die besondere Geltungsbereichserfassung der Beschäftigung überlassener Arbeitskräfte überrascht insofern, als diese typischerweise und im Regelfall Arbeitnehmer sind, die schon nach Z 1 dem LSD-BG unterliegen. Dass sich der Gesetzgeber darauf (nicht zuletzt auch im grenz überschreitenden Kontext) nicht verlassen und ihre Einbeziehung jedenfalls absichern möchte, macht die weitere ausdrückliche Präzisierung iSd § 3 Abs 4 AÜG deutlich, nach dessen erstem Satz für den Überlassungskontext schon Arbeitnehmerähnlichkeit genügt.

29 VwGH 22. 8. 2018, Ra 2018/11/0014, LE-AS 28.1.1.Nr.6.

30 VwGH 28. 3. 2018, Ra 2018/11/0026 und 0027, LE-AS 28.1.1.Nr.7.

31 VwGH 13. 12. 2018, Ra 2018/11/0061, LE-AS 28.1.1.Nr.10 = ARD 6645/9/2019.

32 OGH 23. 10. 2020, 8 ObA 63/20b, LE-AS 28.1.1.Nr.11 = ARD 6735/10/2021 = RdW 2021, 198 = DRDA 2021, 325 (*Schindler*) = DRDA-inf 2021, 86 = ZAS-Judikatur 2021/20 = ecolex 2021, 670.

33 OGH 17. 12. 2020, 9 ObA 60/20v LE-AS 28.1.1.Nr.12 = RdW 2021, 201 = DRDA-inf 2021, 179 = ecolex 2021, 577 = ZAS-Judikatur 2021/33.

34 OGH 25. 8. 2014, 8 ObA 7/14h LE-AS 28.1.1.Nr.3 = ARD 6420/8/2014 = ecolex 2015, 59 = DRDA-inf 2015, 14 (*Tinhofer*) = ZAS 2015, 278 (*Sacherer*) = Arb 13.166.