

Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz

Zweck des LSDB-G

- Arbeitskräften soll das zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung gesichert werden
- Sicherung eines fairen Wettbewerbs zwischen Unternehmen
- Sicherung der Abfuhr der Lohnabgaben

Maßnahmen des LSDB-G

- Ausweitung der behördlichen Lohnkontrollen
- **bis 31.12.2014** war die Unterschreitung des KV Grundlohns strafbar
- **ab 01.01.2015** ist strafbar, wenn der Arbeitnehmer nicht zumindest des ihm nach Gesetz, Verordnung oder KV zustehende Entgelt unter
 - Beachtung der Einstufungskriterien
 - inkl. aller Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen etc. zusätzlich zum Lohn/Gehalt für die Normalarbeitszeiterhält

Grundlagen eines optimierten Personalmanagements

- genaue Kenntnis aller arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlagen
zB Angestellten-, Arbeitszeit-, Urlaubs-, Entgeltfortzahlungs-,
Mutterschutzgesetz usw.
vor allem aber des **BRANCHENKOLLEKTIVVERTRAGES**
- Erstellung eines optimierten Dienstvertrages d. h.
 - was **muss** in diesem geregelt werden
 - Dienstgeber, Dienstnehmer
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer, Beendigung
 - Entlohnung
 - Dienstort, Dienstverwendung, Einstufung
 - Anzuwendende kollektivvertragliche Rechtsquellen
 - Anzurechnende Vordienstzeiten
 - Arbeitszeit, Urlaubsanspruch
 - MV-Kasse

– was **soll/kann** zB in diesem geregelt werden:

- Durchrechnungszeit
- Urlaubsverbrauch
- Meldefristen bei Dienstverhinderung
- Sachbezüge
- tägliche Ruhepausen
- Kündigungsvereinbarungen
- Arbeits- und Verschwiegenheitspflicht
- Konkurrenzklausel, Konventionalstrafe

- Gesetzeskonforme Zeitaufzeichnungen (§ 26 AZG)
 - Arbeitgeber ist verpflichtet diese zu führen
 - Arbeitgeber kann diese Tätigkeit dem Arbeitnehmer übertragen.
Verantwortlich für die Aufzeichnungen ist aber dennoch der Arbeitgeber!

Was muss aus den Aufzeichnungen hervorgehen?

- Beginn und Ende der Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit, tägliche Ruhezeit, wöchentliche Ruhezeit)
- bei Durchrechnungszeiten muss auch Beginn und Dauer festgehalten werden
- Beginn und Ende der Ruhepausen
 - Entfällt, wenn durch Betriebsvereinbarung (in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung), Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder es den ArbeitnehmerInnen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.
- Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind vom Dienstgeber und Dienstnehmer zu unterzeichnen!

TIPP:

Sonderregelung bei fixen Arbeitszeiten!

Abweichungen von der fixen Planarbeitszeit sind laufend aufzuzeichnen!

Optimierte Personalabrechnung

- muss im Einklang mit Arbeitsvertrag und Zeitaufzeichnungen stehen
- muss alle SV und steuerlichen Vorschriften berücksichtigen
- soll alle SV und steuerlichen Begünstigungen beinhalten
- Aktualisierung des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrechtes und des Kollektivvertrages beachten

TIPP – nicht vergessen!!

- Vorrückungen laut Kollektivvertrag
- Jubiläumsgelder
- Entgelt für Ausfallszeiten

Das Ausfallsentgelt soll den Arbeitnehmer während bestimmter berechtigter Abwesenheiten (Krankenstand, Urlaub, Feiertage, sonstige Dienstverhinderungen) einkommensmäßig so stellen, als hätte er die Arbeitsleistung erbracht (zB regelmäßige Überstunden)

Entgeltbestandteile welche hinsichtlich des LSDB-G der Entgeltkontrolle unterliegen

- **Zulagen**

- jene, die für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft gebühren (Erschwerniszulage, Gefahrenzulage)
- Ausnahme: steuer- und beitragsfreie Schmutzzulage

- **Zuschläge**

- Mehr- und Überstundenzuschläge
- Überstundenpauschale
- Nachtzuschläge
- Sonn- und Feiertagszuschläge

- **Sonderzahlungen**

- zu niedrige Sonderzahlungen
- eine Unterentlohnung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber diese nicht oder nicht vollständig bis zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres geleistet hat

Vorsicht!

Ausnahme: der Sonderzahlungsanspruch ist noch nicht gegeben
(zB Gastgewerbe – 2 Monatsfrist)

Verjährungsfristen für Strafbarkeit nach LSDB-G

- bis 31.12.2014 – 1 Jahr ab Fälligkeit des Anspruches
- ab 01.01.2015 – 3 Jahre ab Fälligkeit des Anspruches
- bei durchgehender Unterentlohnung beginnt der Fristenlauf mit Fälligkeit des Entgeltes der letzten Lohnzahlungsperiode
- bei Sonderzahlungen beginnt die Verjährungsfrist ab Ende des jeweiligen Kalenderjahres

Kontrollbehörden

Örtlich zuständige Krankenversicherungsträger

- für die Überprüfung des Grundlohns
- ab 01.01.2015 Entgelt von Arbeitnehmer die dem ASVG unterliegen (§ 7g AVRAG)

Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)

- für im Baubereich tätige Arbeitnehmer ist auch die BUAK zu entsprechenden Kontrollen befugt (§ 7h AVRAG)

Wiener GKK als Kompetenzzentrum LSDB

- zuständig für die Überprüfung des Grundlohns
- ab 01.01.2015 Entgelt von Arbeitnehmer die **nicht** dem ASVG unterliegen
- unmittelbar durch die Finanzpolizei (§ 7e AVRAG)

Welche Unterlagen müssen bei Kontrollen zur Verfügung gestellt werden?

- Arbeitsvertrag – Dienstzettel (**unterschrieben!!**)
- Arbeitszeitaufzeichnungen (**unterschrieben!!**)
- Lohnabrechnung
- Lohnkonten
- Überweisungsbelege
- Lohnzahlungsnachweise
- Unterlagen betreffend der Einstufung
- Konten aus der Finanzbuchhaltung

Wann ist von einer Strafanzeige (auch im Wiederholungsfall) abzusehen

- geringfügige Unterschreitung des zu leistenden Mindestentgeltes (Bagatellgrenze)
 - Bis 31.12.2014 – 3 %
 - Ab 01.01.2015 – 10 %
- höchstens leicht fahrlässiges Verschulden des Arbeitgebers oder des nach außen zur Vertretung befugten Organ an der Unterentlohnung
- Rechtsauffassung des betroffenen Arbeitgebers wird in der Stellungnahme der KV Parteien gestützt
- bei Betrachtung eines Lohnperioden übergreifenden Zeitraums zB aufgrund einer Überzahlung würde keine Unterentlohnung vorliegen

- nachweisliche und vollständige Leistung des dem Arbeitnehmer nach dem kollektivvertraglichen Lohnvorschriften zustehenden Entgelts nach Aufforderung binnen einer festgesetzten Frist
- wird der Fehlbetrag vor einer behördlichen Kontrolle geleistet entfällt die Strafbarkeit
- Schuldeingeständnis oder Reue des Arbeitgebers sind bedeutungslos

Information des Arbeitnehmers über Strafbescheid

- der Arbeitnehmer wird über den Strafbescheid des Arbeitgebers wegen Unterentlohnung informiert
- es erfolgt lediglich eine Information an den Arbeitnehmer über die tatsächliche Bestrafung. Er erhält nicht den Bescheid!
- Information nach Erlassung des Strafbescheides. Die Rechtskraft des Bescheides ist unbedeutend
- Information erfolgt in deutscher Sprache



Strafbestimmungen

	AVRAG ASRÄG 2014
Unterentlohnung bis 3 AN Geldstrafe in €	1.000,00 – 10.000,00 je Arbeitnehmer
	W 2.000,00 – 20.000,00 je Arbeitnehmer
Unterentlohnung über 3 AN Geldstrafe in €	2.000,00 – 20.000,00 je Arbeitnehmer
	W 4.000,00 – 50.000,00 je Arbeitnehmer



Stolpersteine

- Zeitausgleich ohne Vereinbarung im Arbeitsvertrag
- Zeitausgleich für Überstunden im falschen Verhältnis (Bloß 1:1)
- mündliche Gleitzeitvereinbarung (ohne schriftliche Einzelvereinbarung (zB im Arbeitsvertrag) bzw. Betriebsvereinbarung)
- ungültige Durchrechnungsvereinbarungen (ohne KV, Ermächtigung)
- nicht ausgeglichene Unterdeckung bei All in Gehalt, oder Überstundenpauschalen
- nachträgliche Umqualifizierung eines Werkvertrages oder freien Dienstverhältnisses in ein echtes Dienstverhältnis (zB Mietköche)