



Krems, Jänner 2015

## Lohn- und Sozialdumping

### Sehr geehrte Klienten!

Das im Jahr 2011 in Kraft getretene Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping (LSDG-G) wurde entsprechend der Festlegung im Regierungsprogramm evaluiert und überarbeitet. Die Novelle des Gesetzes wurde am 20. November 2014 im Nationalrat beschlossen und tritt mit 1.1.2015 in Kraft.

Nachfolgend dürfen wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen geben:

#### - **Unterentlohnung**

Bisher war die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns strafbar, die Novelle bringt eine Ausweitung der behördlichen Lohnkontrolle. Neu ist die Einbeziehung aller – nicht beitragsfreien – Entgeltbestandteile in die Lohnkontrolle. Das sind z.B. Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Zulagen, Überstundenzuschläge und Zahlungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses. Aber auch das Nichteinbeziehen von Überstundengrundlöhnen in das Feiertags- Kranken- und Urlaubsentgelt ist strafbar. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die Bewertung von Zeitausgleichsguthaben (die Bewertung ist mit einem entsprechenden Zuschlag vorzunehmen) und zwingend schriftliche Vereinbarungen mit den Dienstnehmern bei Gleitzeit.

Für die Beurteilung der Unterentlohnung sind Überzahlungen auf kollektivvertragliche und gesetzliche Ansprüche anrechenbar.

Für die Strafbarkeit ist grundsätzlich die Lohnperiode bzw. die Fälligkeit des Entgelts relevant. Überstundenpauschalen und Sonderzahlungen sind erst am Ende des Betrachtungszeitraumes bzw. Kalenderjahres zu bewerten.

#### - **Lohnunterlagen**

Die vom Arbeitgeber bereitzuhaltenden Lohnunterlagen werden nun ausdrücklich aufgezählt: **Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung.**

Ausländische Arbeitgeber sind wie bisher zur Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache verpflichtet. Bei ausländischen Arbeitskräfteüberlassern ist der inländische Beschäftigte zur Bereithaltung verpflichtet und nun erstmals auch bei Verstößen strafbar. Der Strafraum für die Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen sowie die Verweigerung der Einsichtnahme wird auf 1.000 bis 10.000 Euro verdoppelt und pro Arbeitnehmer angesetzt!



### - Sicherheitsleistung

Wenn die Strafverfolgung erschwert ist, also vor allem gegenüber ausländischen Arbeitgebern, kann der inländische Auftraggeber dazu verpflichtet werden, einen Teil des Auftragsentgelts als Sicherheit bei den Bezirksverwaltungsbehörden zu leisten. Künftig wird die Sicherheitsleistung in allen Fällen des begründeten Verdachtes einer Verwaltungsübertretung nach dem Lohn- und Sozialdumpinggesetz möglich sein.

Die Kontrollbehörden können künftig dem Auftraggeber, bei einer Überlassung dem Beschäftigten bereits unmittelbar nach der Kontrolle schriftlich auftragen, den noch zu leistenden Werklohn oder das noch zu leistende Überlassungsentgelt oder Teile davon nicht zu zahlen (Zahlungsstopp). In der Folge können diese Stellen binnen drei Arbeitstagen bei der Bezirksverwaltungsbehörde anstelle eines Zahlungsstopps die Erlegung einer Sicherheit beantragen. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat darüber innerhalb von weiteren drei Arbeitstagen ab Einlangen des Antrags zu entscheiden.

Gänzlich neu ist, dass die Kontrollbehörden vor Ort auch eine vorläufige Sicherheit (Beschlagnahme von verwertbaren Sachen des Auftragnehmers) verlangen können.

### - Verjährung

Bisher galt eine Verjährungsfrist von 1 Jahr, doch begann diese erst bei Nachzahlung der Unterentlohnung zu laufen, weshalb es daher faktisch nie zur Verjährung kam. Die Frist für die Verfolgungsverjährung beträgt nun 3 Jahre ab Fälligkeit des Entgelts. Bei Nachzahlung des kollektivvertraglichen Entgelts gilt eine einjährige Verjährungsfrist.

### - Entfall von Strafe bzw. Anzeige

Die Unterentlohnung ist nicht strafbar, wenn die Differenz schon vor der Erhebung nachgezahlt wird. Wichtig ist jedoch die vollständige Schadensgutmachung!

Von der Anzeige/Strafe ist abzusehen, wenn

- leichte Fahrlässigkeit nicht überschritten wird ODER die Überschreitung gering ist UND
- die Differenz nachgezahlt wird.

Neu ist somit, dass Anzeige/Strafe auch dann entfallen können, wenn der Verstoß nicht erstmalig war (wichtig v.a. für Großbetriebe).

Bitte denken Sie daher daran, die jeweilige Einstufung Ihrer Mitarbeiter nochmals zu überprüfen, da die Verwaltungsstrafen je Dienstnehmer bis zu EUR 20.000,- bzw. im Wiederholungsfall sogar bis zu EUR 50.000,- betragen können. Ihre Lohnverrechnerin steht Ihnen gerne bei weiteren Fragen zur Verfügung.

## **SAVE THE DATE!**

**5.3.2015 18:00 Uhr referieren dazu:**

- Lohn- und Sozialdumping NEU (Vortrag Dr. Christian Wesener, RA und Experte im Bereich Arbeits- und Sozialrecht)
- Finanzpolizei (Vortrag von Wilfried Lehner, Leiter Finanzpolizei Österreich BMF).
- Selbstanzeige und Grundsätze des FinSTRG (Dr. Thomas Röster, Accurata)