

DAS PV WISSEN

WISSENSWERTES AUS DER PERSONALVERRECHNUNG

» Lohn- und Sozialdumping »

Jetzt wird es richtig teuer: Wer seinen Mitarbeitern – egal ob bewusst oder unbewusst – zu wenig bezahlt, riskiert Nachzahlungen und hohe Strafen. Folgend die wichtigsten Informationen zu diesem komplexen Thema:

Mit 1.1.2015 wurde das bereits bestehende Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz drastisch verschärft.

Die Strafen wurden nicht nur bei einer Unterentlohnung erhöht, sondern es wurden auch Strafen eingeführt, wenn bestimmte andere Entgeltbestandteile nicht abgerechnet wurden, Unterlagen fehlen oder nicht fristgerecht vorgelegt werden.

Relevante Entgeltbestandteile für die Prüfung einer korrekten Entlohnung

Seit 1.1.2015 werden alle „Entgeltbestandteile“, auf die der Dienstnehmer laut Kollektivvertrag (KV) oder Gesetz Anspruch hat, geprüft.

Werden folgende Entgeltbestandteile nicht oder zu gering bezahlt, macht sich der Dienstgeber strafbar:

- Der gesetzliche oder kollektivvertragliche Mindestlohn/-gehalt inklusive Sonderzahlungen;
- Überstundengrundlohn und Überstundenzuschläge, wobei die Arbeitszeitaufzeichnungen mit der Auszahlung übereinstimmen müssen;
- Sozialversicherungspflichtige Zulagen, auf die nach KV oder Gesetz Anspruch besteht (z.B. Montage-, Erschwernis-, Gefahrenzulage);
- Ausfallsentgelt für Urlaub, Krankenstand und Feiertage; regelmäßig gewährte Überstunden oder Zulagen müssen in die Durchschnittsberechnung einfließen.

Nicht relevante Entgeltbestandteile

Folgende Entgeltbestandteile sind für eine Lohndumpingkontrolle nicht vorgesehen:

- Aufwandsersätze wie zum Beispiel Kilometergelder;
- Sozialversicherungsfreie Bezüge wie zum Beispiel Schmutzzulagen oder Entgeltfortzahlung unter 50 %;
- im Dienstvertrag geregelte zusätzliche Sonderzahlungen wie zum Beispiel eine Zielerreichungsprämie;
- Sachbezüge, die nicht auf das Entgelt angerechnet werden;
- Abfertigungen, gesetzliche und freiwillige.

Wer kontrolliert?

Die Finanzpolizei kontrolliert Dienstnehmer direkt an der Arbeitsstelle, ob sie korrekt angemeldet sind.

Der jeweils zuständige Krankenversicherungsträger führt im Zuge einer gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben die Lohndumping-Überprüfungstätigkeit durch.

Im Bereich des Baugewerbes sind auch Organe der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu den entsprechenden Kontrollen berechtigt.



Strafen

Bei einer Unterentlohnung drohen hohe Strafzahlungen. Diese betragen

- bei einem Dienstnehmer bis maximal 3 Dienstnehmern zwischen EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00 je Dienstnehmer und im Wiederholungsfall EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 je Dienstnehmer und
- bei mehr als 3 Dienstnehmern zwischen EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00 je Dienstnehmer und im Wiederholungsfall EUR 4.000,00 bis EUR 50.000,00 je Dienstnehmer.

Zusätzlich werden von der zuständigen Gebietskrankenkasse Beitragszuschläge vorgeschrieben:

- pro Prüfeinsatz EUR 800,00 und
- eine gesonderte Bearbeitungsgebühr von EUR 500,00 für jede nicht vor Arbeitsantritt gemeldete Person.

Bei Nichtvorlage von erforderlichen Unterlagen können Strafzahlungen von EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00 und im Wiederholungsfall von EUR 2.000,00 bis zu EUR 20.000,00 je Dienstnehmer verhängt werden.

Verwaltungsstrafen in derselben Höhe werden dem Arbeitgeber weiters vorgeschrieben, wenn den Kontrollorganen der Zutritt zur Arbeitsstätte, den Aufenthaltsräumen oder die Erteilung von Auskünften verweigert werden.

Beispiel:

Im Zuge einer GLPA- Prüfung wurde festgestellt, dass eine erstmalige Unterentlohnung von 20 Dienstnehmern stattgefunden hat. Es wurde mit den Dienstnehmern z.B. eine Nettovereinbarung getroffen, jedoch wurden die laut Kollektivvertrag zustehenden Zulagen nicht berücksichtigt. Die Mindeststrafe beträgt daher EUR 40.000,00.

Straffreiheit

Im Ausgleich für diese Verschärfung wird die Nachsicht stark ausgeweitet. Es wird erstmals das Prinzip „berater vor strafender Staat“ konkret umgesetzt. Die Anzeige und auch die Strafe für Unterentlohnung (Entgeltunterschreitung) entfällt, wenn

- das Entgelt nur geringfügig unterschritten wird oder nur leichte Fahrlässigkeit vorliegt und der fehlende Betrag nachgezahlt wird.
- es sich um einen wiederholten, geringen Verstoß handelt.
- der Differenzbetrag vor der Kontrolle nachbezahlt wird.

Die Mindeststrafe von derzeit EUR 1.000,00 kann bei kleineren Verstößen unterschritten werden.

Verjährung

Die Verfolgungsverjährung beträgt 3 Jahre ab Fälligkeit des Entgelts, bzw. bei länger andauernder Unterbezahlung ab Fälligkeit des letzten Entgelts.

Die Strafbarkeitsverjährung beträgt in allen Fällen 5 Jahre.

ECA-Tipps zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping-Vergehen:

- *Anmeldung von Arbeitnehmern bei der Gebietskrankenkasse immer vor Dienstbeginn.*
- *Abschluss von schriftlichen Dienstverträgen.*
- *Überprüfung der kollektivvertraglichen Einstufung, anrechenbaren Vordienstzeiten und Entlohnung sowie eine schriftliche Bestätigung der korrekten kollektivvertraglichen Einstufung durch die Mitarbeiter.*
- *Führen von lückenlosen und zeitnahen Aufzeichnungen über die Arbeitszeit und Urlaube, die auch von den Arbeitnehmern schriftlich bestätigt werden.*
- *Bezahlung des zustehenden Entgeltes und Zulagen, auch für Nichtleistungszeiten wie Krankenstand, Urlaub und Feiertage.*