



Praxis-Workshop „Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

März 2015

Ulrike Hoffmann StB

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in diesem Text der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen!

Heutige Themen

Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014

Zwei wichtige Bereiche:

- Arbeitsaufzeichnungen
Erleichterungen ab 01.01.2015
- Lohn- und Sozial Dumping
Weitreichende und erschwerende Änderungen ab 01.01.2015!

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

1

Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014)

beschlossen am 20.11. 2014, gültig ab 01.01.2015

Zwei wichtige Bereiche:

1) Arbeitsaufzeichnungen - Erleichterungen ab 01.01.2015

- Grundlagen zur Arbeitszeit
- Drei wichtige Erleichterungen: Fixe Arbeitszeit, Pausenaufzeichnungen, „Saldoaufzeichnungen“

2) Lohn- und Sozial Dumping

Hier gibt es weitreichende und erschwerende Änderungen:

Als Kriterium zur Prüfung, ob eine Unterentlohnung vorliegt, wird das dem Arbeitnehmer laut Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag **zustehende Entgelt herangezogen!**
(Bisher ist der Grundlohn bzw. das Grundgehalt herangezogen worden)

Massive Anhebung des Strafrahmens, wenn Einsichtnahme in Lohnunterlagen verweigert wird oder diese nicht vorhanden sind!

Arbeitszeit - Übersicht

- **Grundsätzliches zur Arbeitszeit**
- **Unterschied Normalarbeitszeit - Gesamtarbeitszeit**
- **Arbeitszeitaufzeichnungen**
- **Änderungen(Vereinfachungen) seit 01.01.2015**
- **Strafen bei Arbeitszeitverletzungen**
- **Wie können wir Zuschläge vermeiden?**

März 2015

"sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping"

© StB Ulrike Hoffmann

2

Normalarbeitszeit - Gesamtarbeitszeit

Normalarbeitszeit	Gesamtarbeitszeit
§ 3 Arbeitszeitgesetz (AZG)	§ 9 AZG: Höchstgrenzen der Arbeitszeit
8 h pro Tag 40 h pro Woche	10 h pro Tag maximal 50 h pro Woche maximal
Ruhepausen	Maximale Überstundenanzahl
tägliche Ruhezeit	
Ruhezeiten (nach ARG)	

Normalarbeitszeit	Gesamtarbeitszeit
§ 3 Arbeitszeitgesetz (AZG)	§ 9 AZG: Höchstgrenzen der Arbeitszeit
8 h pro Tag 40 h pro Woche	10 h pro Tag maximal 50 h pro Woche maximal
§ 4 Abs. 2 AZG: längeres Wochenende – andere Verteilung	Auch die durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit ist begrenzt (§ 9 Abs. 4 AZG): Im Zeitraum von 17 Wochen darf die durchschnittliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit max. 48 h betragen! Ausnahmen: z. B. sind im KV Gastgewerbe 55 Stunden pro Woche möglich.
Ruhepausen § 11 AZG: ½ h nach 6 h	Maximale Überstundenanzahl: 5h/Woche + 60h Jahreskontingent aber max. 10 Üst. pro Woche (also max. 12 Wochen hindurch)
tägliche Ruhezeit § 12 AZG : mindestens 11 h	
Ruhezeiten: Arbeitsruhegesetz (ARG) Wochenendruhe: 36 h (in die grundsätzlich der Sonntag zu fallen hat) beginnend mit Samstag 13.00 Uhr Ausnahmen: Wochenruhe, Ersatzruhe Feiertagsruhe: 24 h Ausnahmen siehe § 10 Arbeitsruheges.: z. B. Betreuung, Beaufsichtigung, Verpflegung mit Speisen und Getränken in Internaten und Heimen Arbeiten, die dem Brandschutz dienen	Ausnahmen sind in einzelnen KVs möglich oder auch im AZG z. B. vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf (Betriebsvereinbarung, wenn kein Betriebsrat arbeitsmedizinisches Gutachten).

Was ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes?

§ 2 AZG: Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Zur Info: Der Weg von der Stechuhr zum Arbeitsplatz und am Ende vom Arbeitsplatz zur Stechuhr ist Arbeitszeit. Die Zeit des Anziehens der Arbeitskleidung (Umziehen) wäre im Normalfall nicht Arbeitszeit.

Wann entsteht eine Überstunde?

Überstundenarbeit (§ 6 AZG) liegt vor, wenn entweder:

- die Grenzen der wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
- die tägliche Normalarbeitszeit überschritten werden.

**Vorsicht: Laut KV können unterschiedliche Zuschläge sein.
Gefahr von Lohndumping!!**

Arbeitsaufzeichnungen

- **Für wen sind Arbeitsaufzeichnungen zu führen?**
- **Was ist aufzuzeichnen?**
- **In welcher Form?**
- **Wo müssen sie aufliegen?**
- **Wie lange aufbewahren?**
- **Wer ist verantwortlich?**

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

4

Arbeitsaufzeichnungen

Für wen sind Arbeitsaufzeichnungen zu führen?

Arbeitszeitaufzeichnungen sind für aller Arbeiter und Angestellten zu führen. Auch beschäftigte Verwandte und Ehegatten!!! Ausgenommen sind jedoch jene Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich des AZG (siehe § 1 AZG) fallen. Dazu zählen vor allem leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen werden. Ob jemand als leitender Angestellter „gilt“, kommt darauf an, in welchem Umfang dieser bei der Einteilung seiner eigenen Arbeitszeit gebunden ist und ob er diesbezüglich Kontrollen unterliegt. Wenn er stark an Arbeitszeiten gebunden ist, spricht dies gegen die Stellung als leitender Angestellter.

Was ist aufzuzeichnen?

- Lage der AZ
- Dauer der AZ
- Ruhepausen (Beginn und Ende)
- Beginn und Dauer eines Durchrechnungszeitraumes sind festzuhalten

In welcher Form?

- schriftlich (händisch oder elektronisch)
- täglich aktuell
- Ein Zeiterfassungssystem, das biometrische Daten verwendet (z. B. Fingerabdrücke) ist ein Kontrollsystem, das geeignet ist, die Menschenwürde zu berühren. Daher ist es notwendig, um es einführen zu können, die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen (§ 96 Abs. 1 ArbVG).

Wo müssen sie aufliegen?

- Betriebsstätte, wo der AN beschäftigt ist (kann eine Filiale sein)

Wie lange aufbewahren?

- Aufbewahrungsfrist 7 Jahre für GPLA-Prüfungen
(für das Arbeitsinspektorat in der Regel nur 6 Monate)

Wer ist verantwortlich?

Der Arbeitgeber! Er ist auch dann verantwortlich, wenn das Führen der Aufzeichnungen an den Arbeitnehmer übertragen wurde!

Das ist:

- der handelsrechtliche Geschäftsführer (GmbH)
- der Komplementär (KG)
- die Vorstandsmitglieder (AG)
- die Gesellschafter (OG)
- der Obmann (Verein)
- ein verantwortlicher Beauftragter: die Bestellung ist dem Arbeitsinspektorat mitzuteilen. Die Zustimmung des Beauftragten ist bei der Mitteilung nachzuweisen. Der Beauftragte muss für seinen Verantwortungsbereich eine entsprechende Anordnungsbefugnis haben. Er würde dann persönlich haften.

Arbeitsaufzeichnungen – Änderungen 2015

- Entfall von Meldepflichten gegenüber dem Arbeitsinspektorat
- Erleichterungen der Arbeitszeitaufzeichnungen für Arbeitnehmer, die die Arbeitszeit und den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können
- Erleichterung der Aufzeichnung der Ruhepausen
- Erleichterung der Arbeitsaufzeichnungen bei fixer Arbeitszeiteinteilung
- Übermittlung der Arbeitsaufzeichnungen an den Arbeitnehmer

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

6

Arbeitsaufzeichnungen – Änderungen ab 01.01.2015

- **Entfall von Meldepflichten gegenüber dem Arbeitsinspektorat § 11 Abs. 8 bis 10 AZG**
Mehrschichtige Arbeitsweise, Nachtschwerarbeit, Regelungen über Kurzpausen
- **Erleichterungen der Arbeitszeitaufzeichnungen für Arbeitnehmer, die die Arbeitszeit und den Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können: § 26 Abs. 3 AZG**
Es sind nur „Saldenaufzeichnung“ (Dauer der Arbeitszeit) führen, wenn die Arbeitszeit und der Arbeitsort vom Arbeitnehmer weitgehend selbst bestimmt werden kann. (Bedingung „überwiegend außerhalb der Betriebsstätte“ ist mit 1.1.2015 weggefallen)
Teleheimarbeiter: Zusätzlich sind Saldenaufzeichnungen auch bei jenen Arbeitnehmern möglich, die ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung (Heimarbeitsplatz) ausüben.
- **Erleichterung der Aufzeichnung der Ruhepausen: § 26 Abs. 5 AZG**
Die Aufzeichnung von Ruhepausen kann ab 01.01.2015 entfallen, wenn durch
- Betriebsvereinbarung oder
- durch schriftliche Einzelvereinbarung (in Betrieben ohne Betriebsrat)
Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder es den Arbeitnehmern überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes, die Ruhepausen zu nehmen und von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.
Sollte von der schriftlich vereinbarten Pausenregelung abgewichen werden, dann sind diese Pausen aufzuzeichnen.
- **Erleichterung der Arbeitsaufzeichnungen bei fixer Arbeitszeiteinteilung: § 26 Abs. 5a AZG**
Bei Arbeitnehmern, mit einer schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeit (Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung) ist lediglich am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode (im Normalfall monatlich), vom Arbeitgeber, die Einhaltung zu bestätigen.

Nur Abweichungen müssen festgehalten werden! (Andere Lage der Arbeitszeit, Mehr- und Überstunden)

- **Übermittlung der Arbeitsaufzeichnungen an den Arbeitnehmer: § 26 Abs. 8 AZG:**

Wenn der Arbeitnehmer es nachweislich verlangt, dann hat er einmal monatlich Anspruch auf kostenfreie Übermittlung seiner Arbeitsaufzeichnungen.

Vorsicht, bei Nichterfüllung gibt es eine rechtliche Konsequenz:

Verfallsfristen werden gehemmt,

1. solange dem Arbeitnehmer die Übermittlung § 26 Abs. 8 AZG verwehrt wird, oder

2. wenn wegen des Fehlens von Aufzeichnungen § 26 Abs. 9 AZG über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.

Strafen für Arbeitszeitverletzungen (AI)

strafbar sind:

Überschreitung Gesamtarbeitszeit (Tag oder Woche) (AZG §28)

Nichteinhaltung Ruhepausen (AZG §28)

Nicht vorliegen der Aufzeichnungen (AZG §28)

Nichteinhaltung Ruhezeiten (ARG § 27)

Strafrahmen:

72,-- bis 1815,-- pro verletzter Vorschrift pro Arbeitnehmer

"sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping"

März 2015

© StB Ulrike Hoffmann

6

Strafen für Arbeitszeitverletzungen bei Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat

strafbar sind:

Überschreitung Gesamtarbeitszeit (Tag oder Woche) (AZG §28)

Nichteinhaltung Ruhepausen (AZG §28)

Nicht vorliegen der Aufzeichnungen (AZG §28)

Nichteinhaltung Ruhezeiten (ARG § 27)

Strafrahmen:

72,-- bis 1815,-- pro verletzter Vorschrift pro Arbeitnehmer

Es wird für jeden Verstoß eine separate Strafe verhängt, wenn durch den gesetzwidrigen Arbeitseinsatz eines Arbeitnehmers gegen mehrere Vorschriften verstoßen wurde. Die Verstöße werden dann auch noch je betroffenem Arbeitnehmer bestraft.

Wenn beispielsweise bei 10 MA jeweils 3 Vorschriften verletzt wurden:

$3 \times 10 = 30 \quad \times 72,-- \quad = \quad 2.160,--$ Mindeststrafe bis maximal

$3 \times 10 = 30 \quad \times 1.815,-- \quad = \quad 54.450,--$ Höchststrafe

Im Wiederholungsfall oder bei besonders schwerwiegenden Verletzungen bis 3600,-- pro Vergehen möglich!

Wer kontrolliert die Personalverrechnung?

- Dienstgeber
- Dienstnehmer
- Arbeitsinspektorat
- Finanzamt
- Sozialversicherung
- Gemeinde
- BUAK
- Finanzpolizei

März 2015

"sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping"

© StB Ulrike Hoffmann

7

Wer aller kontrolliert die Personalverrechnung?

Dienstgeber

Dienstnehmer: arbeitsrechtliche Ansprüche (Arbeiterkammer)

Arbeitsinspektorat: dem Arbeitsinspektorat ist auf Verlangen Einsicht in die Arbeitsaufzeichnungen zu gewähren. Überprüfung von Arbeitszeitverletzungen.

Finanzamt (Lohnsteuer, DB, DZ) Sozialversicherung (SV-Beiträge) Gemeinde (Kommunalsteuer)	GPLA-Prüfungen	Lohndumping!
---	----------------	---------------------

BUAK: kontrolliert auch **Lohndumping!**

Finanzpolizei: Baustellenkontrollen, Verspätete Anmeldungen, **Lohndumping!**

Wie kann man Überstunden bzw. Zuschläge vermeiden?

- Gleitzeit
- Durchrechnungsmodelle
- Teilzeitkräfte
- Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen
- All-In-Vereinbarungen für Zuschläge
- Arbeitsplatzkontroll-Maßnahmen

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

8

Gleitzeit	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstnehmer kann den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Rahmens selbst bestimmen. - Schriftlich (Einzel- oder Betriebsvereinbarung) - Mindestinhalte: 1. Dauer der Gleitzeitperiode, 2. Gleitzeitrahmen, 3. Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit, 4. Übertragungsmöglichkeiten Zeitguthaben/-schulden - Können die Mitarbeiter überhaupt gleiten? - Sind am Ende der Gleitzeitperiode die Stunden in der Regel ausgeglichen?
Durchrechnungsmodelle	<ul style="list-style-type: none"> - Sind ohne Ermächtigung des Kollektivvertrags nicht zulässig - Schriftliche Vereinbarung - Fixer Arbeitsbeginn und fixes Arbeitsende - Ermöglicht eine unregelmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit über längere Zeiträume
Teilzeitkräfte	<ul style="list-style-type: none"> - Rechtzeitige Stundenanpassungen - 3 Monate (bzw. Kalendervierteljahr)
Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen	<ul style="list-style-type: none"> - Tägliche Normalarbeitszeit darf innerhalb eines vorab festgelegten Zeitraumes angehoben werden § 4 Abs. 3 AZG - Gesetzlicher Einarbeitungszeitraum höchstens 13 Wochen (Ausnahmen möglich – KV!) - Tägliche Normalarbeitszeit max. 10 Stunden
All-In-Vereinbarungen für Zuschläge	<ul style="list-style-type: none"> - Falls eine Überzahlung (über KV-Lohn, bzw. KV-Gehalt) „genutzt“ werden kann. - Schriftliche Vereinbarung - Vorsicht ab 01.01.2015 ist eine Deckungsrechnung wichtig, wegen Lohndumping-Vorschriften.
Arbeitsplatzkontroll-Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Stellenbeschreibungen - Monatliche Kontrolle der Arbeitsaufzeichnungen - Mitarbeitergespräche

Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz

1. Ausgangslage
2. Ziele
3. Wer ist vom LSDB-Gesetz betroffen?
4. Was wird kontrolliert?
5. Wer kontrolliert?

März 2015

"sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping"

© StB Ulrike Hoffmann

9

Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G)

beschlossen 31. März 2011, gültig ab 01.05.2011

1) Ausgangslage

Auszug aus Regierungsvorlage - Vorblatt und Erläuterungen:

Lohn- und Sozialdumping ist eine sozialpolitisch unerwünschte Erscheinung, die nicht nur Arbeitnehmer/innen das ihnen zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung vorenthält, sondern auch einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen untergräbt. Gerade im Zuge der Öffnung des Arbeitsmarktes kann es zu einer Verstärkung dieses negativen Phänomens kommen.

2) Ziele

- Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für inländische und ausländische Arbeitnehmer/innen
- Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit zwischen den Unternehmen und die Verhinderung eines Verdrängungswettbewerbes auf dem Arbeitsmarkt sowie
- Sicherung von Abgaben und Sozialbeiträgen

3) Wer ist vom LSDB-G betroffen?

Die Maßnahmen und Bestimmungen gelten sowohl für inländische Arbeitgeber, als auch für ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer aus dem EWR-Raum sowie aus Drittstaaten zur Dienstleistung nach Österreich entsenden oder überlassen.

Lohndumping-Bestimmungen gelten nicht für freie Dienstnehmer!

(ACHTUNG: diese könnten aber von den Abgabenbehörden zu arbeitsrechtlich echten Dienstverhältnissen „umqualifiziert“ werden!)

4) Was wird kontrolliert?

Anhand der Lohnunterlagen wird überprüft, ob den Arbeitnehmern jener Grundlohn (ab 2015: jenes Entgelt) gezahlt wird, der diesen nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gebührt.

Die für diese Zwecke erforderlichen Unterlagen sind neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel auch Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen sowie Lohnzahlungsnachweise (z.B. Banküberweisungsbelege und/oder Kassa-Ausgangsbelege).

Besondere Regelungen bestehen für ausländische Arbeitgeber/innen!

5) Wer kontrolliert?

Zur Feststellung, ob das jeweils zustehende Entgelt geleistet wird, sind entsprechende Kontrollen gesetzlich vorgesehen.

Die Wiener Gebietskrankenkasse nimmt als Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfung (Kompetenzzentrum LSDB) bei der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen eine zentrale Rolle ein.

Das Kompetenzzentrum LSDB führt auf Basis der Sachverhaltsermittlungen der Organe der Abgabenbehörde (Finanzpolizei – FinPol) die Kontrolle des zustehenden Grundlohns für die **nicht dem ASVG unterliegenden** (nach Österreich überlassenen oder entsendeten) **Arbeitnehmer** durch und verwaltet auch die zentrale Strafevidenz, in der jeder in einem Verwaltungsstrafverfahren im Sinne des LSDB-G erlassene rechtskräftige Bescheid erfasst wird.

Bei den **dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmern** stellt der jeweils zuständige Krankenversicherungsträger im Zuge seiner Überprüfungen fest, ob Unterentlohnung vorliegt.

Für den Bereich des Baugewerbes ist auch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu den entsprechenden Kontrollen berechtigt.

Unterentlohnung und deren Folgen

Arbeitnehmer	GKK	LSDB-G
kann innerhalb gewisser Fristen seine Ansprüche geltend machen	Die GKK kann gemäß „Anspruchsprinzip“ die SV-Beiträge nachfordern, wenn sv-pflichtige Bezugsbestanteile nicht gewährt wurden.	Prüfung durch Sozialversicherungsträger / GPLA → Beurteilung durch GKK oder Kompetenzzentrum LSDB strafrechtliche Anzeige beim Bezirksgericht → Strafen!
	Hohe Zinsen	1) Das Kompetenzzentrum muss auf Verlangen öffentlichen Auftraggebern Auskunft darüber geben, ob hinsichtlich des genannten Arbeitgebers eine rechtskräftige Bestrafung nach dem LSDB-G vorliegt. (Löschung nach 5 Jahren nach Eintritt der Rechtskraft des Bescheides.) 2) Die betroffenen Arbeitnehmer werden über das Vorliegen eines rechtskräftigen Bescheides informiert!

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

11

Information (Stand 20. November 2014):

- In den ersten 3 Jahren wurden ca. 1000 Strafanzeigen erstattet. Davon ca. 50% inländische und 50% ausländische Unternehmen.
- Es wurden insgesamt 20 Mio. Euro Strafgeld verhängt.
- 28.000 Betriebe wurden kontrolliert.
- 17 ausländische Firmen wurden vom österreichischen Markt gesperrt.

Wo sind Lohndumpingkontrollen vorgesehen?

1. Grundlohn
2. Sonderzahlungen
3. Mehr- und Überstunden
4. Sonstige Zuschläge und Zulagen
5. Entgeltfortzahlung -
Schnitzeberechnungen
6. Beendigungsansprüche
7. Sonstige Ansprüche

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

11

Was kommt als Entgeltunterschreitung in Betracht? Wo sind Lohndumpingkontrollen vorgesehen?

1) Grundbezug

KV-Gehalt, KV-Lohn, Lohn/Gehalt gemäß Mindestlohntarif oder Satzung

2) Sonderzahlungen

UZ, WR

3) Mehr- und Überstunden

Überstundengrundlohn bzw. -gehalt, Überstundenzuschläge, Mehrarbeitszuschläge, Sonntagszuschläge, Feiertagszuschläge

4) Sonstige Zuschläge und Zulagen

Schichtzulage, Nachtarbeitszulage, Montagezulage, Erschwerniszulage, Gefahrenzulage, SV-pflichtige Schmutzzulagen, Vorarbeiterzulage gemäß KV, Rufbereitschaftsentgelte gemäß KV

5) Entgeltfortzahlung – Schnitzeberechnungen

Urlaubsentgelt, Krankentgelt, Feiertagsentgelt, sonstige bezahlte Freistellungszeiträume gemäß KV

6) Beendigungsansprüche

Kündigungsschädigung, Urlaubersatzleistung

7) Sonstige Ansprüche

Wegzeitvergütungen usw.

Welche Fragen sollten Sie sich bei den einzelnen unterschiedlichen Bezügen stellen, um das Risiko einer strafbaren Unterentlohnung zu minimieren?

1) Grundbezug

- wird der „richtige“ Kollektivvertrag angewendet?
- wird die „richtige“ Lohn-/Gehaltstabelle im KV verwendet?
- ist die überwiegende Tätigkeit bei der Auswahl der Beschäftigungsgruppe berücksichtigt?
- Sind die Vordienstzeiten bei der Einstufung entsprechend berücksichtigt?
- Sind Ausbildungen bzw. Prüfungen bei der Einstufung berücksichtigt?

2) Sonderzahlungen

- Werden die Sonderzahlungen in der im anzuwendenden KV (Mindestlohntarif) vorgesehenen Höhe gezahlt? (Gehalt, Entgelt, mit oder ohne bestimmte Zulagen usw.)
Eine Unterentlohnung nach § 7i Abs. 5 AVRAG liegt nur dann vor, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlung nicht oder nicht vollständig bis zum 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres geleistet hat.
- Wie ist vorzugehen, wenn der Dienstnehmer unterjährig ein- oder austritt? (Aliquotierungsmöglichkeit? Wartezeiten?)
- Kann bei einem langen Krankenstand laut KV eine Kürzung erfolgen?
- Kann eine Rückrechnung durchgeführt werden? (KV beachten z. B. bei begründeter Entlassung)

3) Mehr- und Überstunden „Arbeitszeitbezogene Unterbezahlung“

Überstundengrundlohn bzw. -gehalt, Überstundenzuschläge, Mehrarbeitszuschläge, Sonntagszuschläge, Feiertagszuschläge

- Liegen Überstunden, Teilzeit-Mehrstunden oder Vollzeit-Mehrstunden vor?
- Wird der richtige Mehr- bzw. Überstundenteiler verwendet?
- Wann wurden die Überstunden geleistet? (untertags, in der Nacht, Sonntag, Feiertag). Sind im KV dafür unterschiedlich hohe Zuschläge vorgesehen?
- Überstunden sind auch dann abzugelten, wenn sie zwar gesetzeswidrig zustande gekommen sind (z. B. höchst zulässige tägliche Arbeitszeit wurde überschritten), wenn sie angenommen worden sind und zuvor keine klaren Anweisungen erteilt wurden ab wann keine Überstunden mehr akzeptiert werden und die Einhaltung des Arbeitszeit- bzw. Arbeitsruhegesetzes nicht überwacht wurde.

4) Sonstige Zuschläge und Zulagen

Werden KV-Zulagen und KV-Zuschläge mit Entgeltcharakter richtig berechnet und gezahlt?

Beispiele: Schichtzulage, Nachtarbeitszulage, Montagezulage, Erschwerniszulage, Gefahrenzulage, SV-pflichtige Schmutzzulagen, Vorarbeiterzulage gemäß KV, Rufbereitschaftsentgelte gemäß KV

5) Entgeltfortzahlung– Schnitzeberechnungen

Werden die „Nichtleistungslöhne“ richtig berechnet?

Das ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer für die Zeiten gebührt, in denen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Unterbleiben der Arbeitsleistung besteht (hauptsächlich: Urlaub, Feiertage, Krankheit).

Urlaubsentgelt, Krankenentgelt, Feiertagsentgelt, sonstige bezahlte Freistellungszeiträume gemäß KV

„Ausfallsprinzip“: regelmäßig gewährte Überstunden, Zulagen, Provisionen usw. sind in der „Schnitte-Berechnung“ zu berücksichtigen.

6) Beendigungsansprüche

Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung (regelmäßig gewährte Überstunden, Zulagen, Provisionen usw. sind mitzurechnen)

7) Sonstige Ansprüche

z. B. Wegzeitvergütungen lt. KV

Besondere Vorsicht!

- Sachbezüge
- Diäten
- Provisionen
- Fälligkeiten
- Zahlungsnachweise

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

12

Besondere Vorsicht!

- Sachbezüge
Keine Anrechnung von Sachbezügen auf das KV-Entgelt für das LSDB- G (es sei denn, der KV bestimmt anderes)
- Diäten
Keine Anrechnung von Diäten auf das KV-Entgelt (es sei denn, der KV bestimmt anderes)
- bei Provisionen: derzeit ist fraglich, ob Fixum unter KV samt Provisionen im Jahresdurchschnitt betrachtet werden kann. **Lohnzahlungszeitraumidentität** müsste vorliegen oder es ist eine **Kompensationsvereinbarung** abgeschlossen, sonst liegt bei monatlicher Unterschreitung des KV Grundgehaltes strafbares Lohndumping vor.
- Sind die Fälligkeiten aller Entgelte exakt berücksichtigt?
- Kann durch Zahlungsnachweise belegt werden, dass das Entgelt auch tatsächlich dem DN zugeflossen ist?

Konsequenzen aus dem LSDB-G (Strafen)

Strafmaß bei Unterentlohnung:

1.000,-- bis 10.000,-- pro Arbeitnehmer

Wenn mehr als drei Arbeitnehmer betroffen sind:

2.000,-- bis 20.000,-- pro Arbeitnehmer

Strafmaß bei Verweigerung der Einsichtnahme oder der Übermittlung der Unterlagen:

Bisher:

500,-- bis 5.000,-- pro Arbeitgeber

Ab 2015:

1.000,-- bis 10.000,-- pro Arbeitnehmer

März 2015

"sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping"

© StB Ulrike Hoffmann

13

Welche Konsequenzen ergeben sich aus einem Verstoß gegen das LSDB-Gesetz?

→ Anzeige der Unterentlohnung

Leistet der Arbeitgeber den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern nicht zumindest den zustehenden Grundlohn (ab 2015: das zustehende Entgelt), liegt eine **Verwaltungsübertretung** vor, welche vom Kompetenzzentrum LSDB, den Krankenversicherungsträgern und der BUAK zwingend bei der jeweils zuständigen **Bezirksverwaltungsbehörde zur Anzeige** gebracht werden muss.

→ Strafmaß bei Unterentlohnung

Sind von der Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer betroffen, beträgt die Geldstrafe :

pro Arbeitnehmer 1.000 Euro bis 10.000 Euro und erhöht sich im Wiederholungsfall auf 2.000 Euro bis 20.000 Euro.

Betrifft die Unterentlohnung mehr als drei Arbeitnehmer, so beträgt die Geldstrafe **für jeden Arbeitnehmer 2.000 Euro bis 20.000 Euro und 4.000 Euro bis 50.000 Euro im Wiederholungsfall.**

→ Weitere Straftatbestände im Zusammenhang mit Kontrollen:

Arbeitgeber, die dem zuständigen Krankenversicherungsträger die Einsichtnahme oder die Übermittlung der Unterlagen verweigern, sind mit folgenden Geldstrafen zu belegen:

bisher:

von 500 Euro bis 5.000 Euro **pro Arbeitgeber**

und im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro

ab 2015:

von 1.000 Euro bis 10.000 Euro pro Arbeitnehmer

und erhöht sich im Wiederholungsfall auf 2.000 Euro bis 20.000 Euro.

Wie bleibt man straffrei?

Der Arbeitgeber entdeckt die Unterentlohnung selbst ... und	Unterentlohnung wird durch die Behörde entdeckt:
leistet die Differenz zum gebührenden Entgelt nachweislich!	Der Arbeitgeber zahlt nachweislich die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten Entgelt und dem gebührenden Entgelt binnen einer bestimmten Frist dem Arbeitnehmer nach und
	es liegt nur eine geringe Unterschreitung des Entgelts vor oder
	das Verschulden des Arbeitgebers ist geringfügig (leichte Fahrlässigkeit)
straffrei	straffrei

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

14

Lohn- und Sozialdumping: Wie bleibt man straffrei?

Der Arbeitgeber entdeckt die Unterentlohnung selbst:

Wenn der Arbeitgeber **vor** einer Erhebung (Abgabenbehörden, GKK, BUAK) die Differenz zum gebührenden Entgelt nachweislich leistet, wird er nicht angezeigt und nicht bestraft (Überweisungsbeleg!)

Unterentlohnung wird durch die Behörde entdeckt:

Liegt nur eine **geringe Unterschreitung** des Entgelts vor **oder** ist das **Verschulden des Arbeitgebers geringfügig (leichte Fahrlässigkeit)**, hat das Kompetenzzentrum LSDB, der zuständige Krankenversicherungsträger oder die BUAK von einer Anzeige bzw. die Bezirksverwaltungsbehörde von der Verhängung einer Strafe abzusehen.

Voraussetzung ist jedoch, dass die Unterentlohnung erstmalig erfolgt ist und der Arbeitgeber nachweislich die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten Entgelt und dem gebührenden Entgelt binnen einer bestimmten Frist dem Arbeitnehmer nachzahlt.

Achtung: im Wiederholungsfall, wird zumindest die Mindeststrafe verhängt.

Im Gesetz wird nicht näher definiert, was unter geringer Unterschreitung des maßgeblichen Entgelts zu verstehen ist.

Daher kann man sich im Moment nur an zwei Entscheidungen orientieren: VwGH 23.10.2014, Ro 2014/11/0071, 4,33% Unterentlohnung lag vor und außerdem war die Zeitdauer der Unterentlohnung minimal und auch die absolute Höhe der Unterentlohnung gering (Euro 44,59 für 6 Dienstnehmer). In diesem Fall hat der VwGH entschieden, dass von der Verhängung einer Strafe abzusehen ist.

VwGH 23.09.2014, Ro 2014/11/0083, Unterentlohnung von 42 Dienstnehmern über mehrere Monate zwischen 6,6% und 12,2%, die Lohnnachzahlung an die Dienstnehmer betrug Euro 18.613,35. Hier hat der VwGH entschieden, dass die Strafe zu verhängen ist, da nicht mehr von einer geringen Unterschreitung des Grundlohns ausgegangen werden kann.

Was ist nachzuzahlen?

Nachzuzahlen ist das gesamte offene arbeitsrechtliche Entgelt!

Auch jene Teile, die nicht der LSDB-G – Kontrolle unterworfen sind (sv-freie Entgeltbestandteile: Reisekosten, Jubiläumsgelder, Abfertigungen usw.) müssen nachgezahlt werden.

Und auch offene Bezüge, die der DN nicht mehr einfordern könnte, weil sie bereits verfallen oder verjährt sind, müssen nachgezahlt werden, wenn er einer Strafe entgehen will.

Verfolgungsverjährung:

Die Frist der Verfolgungsverjährung beträgt 3 Jahre ab der Fälligkeit des Entgelts. Wenn mehrere Lohnzahlungszeiträume betroffen sind, dann beginnt die Verjährungsfrist ab der Fälligkeit des Entgelts für den letzten Lohnzahlungszeitraum. (§ 31 VStG).

Strafbarkeitsverjährung: der Strafbescheid muss innerhalb von 5 Jahren zugehen.

Beispiel: Der Dienstnehmer ist im März 2015 vier Wochen krank. In den vergangenen Monaten wurden regelmäßig Überstunden geleistet und ausgezahlt. Die durchschnittlichen Überstunden werden im Krankenentgelt nicht berücksichtigt. Das Entgelt für März ist am 31.03. fällig. D. h. das Entgelt für März 2015 wurde nicht korrekt berechnet. Die Verfolgungsverjährungsfrist (3 Jahre) beginnt am 01.04.2015 und endet am 31.03.2018. Sollte in diesem Zeitraum eine GPLA-Prüfung stattfinden und die Unterentlohnung entdeckt werden, so muss der Strafbescheid dem Arbeitgeber bis 31.03.2020 zugehen.

Das Kompetenzzentrum LSDB hat Daten eines Strafverfahrens fünf Jahre nach Eintritt der Rechtskraft des jeweiligen Bescheides zu löschen.

Unterliegt NICHT der Lohndumping-Kontrolle:

- Entgeltansprüche aufgrund Betriebs- oder Einzelvereinbarung
- Aufwandsätze
- SV-freie Bezüge

März 2015

„sh Praxis-Workshop Arbeitszeitgesetz und Lohndumping“

© StB Ulrike Hoffmann

15

Folgende Bereiche unterliegen NICHT der Lohndumpingkontrolle:

Prämien, Zulagen Sonderzahlungen usw. auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen (z.B. Dienstvertrag)

Aufwandsersätze: Kilometergelder, Fahrtkostenvergütungen, im Regelfall Tages- und Nächtigungsgelder, sonstige echte Aufwandsersätze

gemäß §49, Abs. 3 ASVG befreite Zuwendungen wie Mankogelder, Schmutzzulagen, Jubiläumsgelder, Prämien für Dienstleistungen, Abfertigungen, Abgangsentschädigungen, Krankengeldzuschüsse aufgrund des KV nach Ausschöpfung des EFZG-Anspruches iHv maximal 49 % des davor gebührenden Entgelts...

wenn kein KV zur Anwendung kommt: das nach § 1152 ABGB vereinbarte bzw. angemessene Entgelt

Sachbezüge