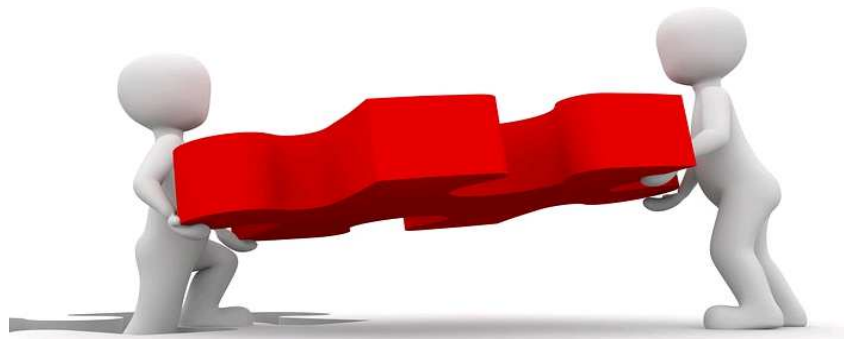


# Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

**WKO** Mödling, 1.3.2017

---

Mag. Stefan Prokopp



# Ziele & Definitionen

---

# Ziele

---

- Gesetzliche Entlohnung von Arbeitnehmern
- Kein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen, die unter Kollektivvertrag zahlen

# Strafen

<b>Meldeverstöße</b>	<b>Erstmalige Tatbegehung</b>	<b>Wiederholungsfall</b>
Pro Arbeitnehmer	€ 1.000 bis € 10.000	€ 2.000 bis € 20.000
<b>Vereitelung von Lohnkontrollen</b>	<b>Erstmalige Tatbegehung</b>	<b>Wiederholungsfall</b>
Pro Arbeitnehmer	€ 1.000 bis € 10.000	€ 2.000 bis € 20.000
<b>Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen</b>	<b>Erstmalige Tatbegehung</b>	<b>Wiederholungsfall</b>
Bis zu 3 AN: pro AN	€ 1.000 bis € 10.000	€ 2.000 bis € 20.000
Ab 4 AN: pro AN	€ 2.000 bis € 20.000	€ 4.000 bis € 50.000
<b>Unterentlohnung</b>	<b>Erstmalige Tatbegehung</b>	<b>Wiederholungsfall</b>
Bis zu 3 AN: pro AN	€ 1.000 bis € 10.000	€ 2.000 bis € 20.000
Ab 4 AN: pro AN	€ 2.000 bis € 20.000	€ 4.000 bis € 50.000

# Unternehmerrisiken

---

- Ruinöse Geldstrafen (Kumulierung)
- Reputation
- **ACHTUNG:** Verständigung Arbeitnehmer von festgestellter Unterentlohnung
  - ⇒ NICHT über Verfahrenseinstellung!!!!
  - ⇒ erhöhtes Risiko von Nachforderungen
- Nachforderungen Abgaben in Prüfungen

# Unternehmerrisiken

---

- Verwaltungsstrafevidenz beim Kompetenzzentrum LSDB
  - ⇒ Nachteil öffentliche Ausschreibungen
- Entzug Gewerbeberechtigung
- Einstufung Scheinunternehmen
  - ⇒ Sozialbetrugsbekämpfung

# Untereentlohnung

---

- Mindestentgelt
  - ⇒ Anspruch auf das nach Gesetz, Verordnung oder **Kollektivvertrag** gebührende Entgelt
- Ausgangspunkt: Brutto!!
- kein Kollektivvertrag → kein Lohndumping

# Untere Lohnung

---

- Kein Lohndumping
  - ⇒ Aufwandsentschädigungen (Reisekosten)
  - ⇒ SV-beitragsfreie Entgelte § 49 Abs. 3 ASVG, z.B.
    - Abfertigung
    - Schmutzzulagen
  - ⇒ Ansprüche gemäß Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag



# Untereentlohnung

---

- Keine Anrechnung von Aufwandsersätzen und Sachbezügen auf kollektivvertragliches Mindestentgelt
  - ⇒ Tagesgelder, Kilometergelder
  - ⇒ Sachbezüge (außer KV-Regelung), zB
    - Dienstwohnungen
    - Privatnutzung eines Firmen-PKW

# Checkliste

Entgelt-Bestandteil	LSD-BG-relevant
Abfertigung alt	Nein
BV-Beiträge	Nein
Erschwerniszulage	Ja, wenn im KV geregelt
Fehlgeldentschädigung	Ja
Feiertagsentgelt	Ja
Gefahrenzulage	Ja
Ist-Lohnerhöhung	Nein, wenn KV nicht unterschritten
Jubiläumsgeld	Ja
Krankenentgelt	Ja
Mehrarbeitsstunden (Teilzeit)	Ja, wenn nicht durch Zeitausgleich ausgeglichen
Nachtzuschläge	Ja
Prämien	Nein, wenn sie freiwillig gewährt werden
Schmutzzulage	Nein

# Checkliste

Entgelt-Bestandteil	LSD-BG-relevant
Sonderzahlungen	Ja
Sonn- und Feiertagszuschläge	Ja
Taggelder	Ja, wenn über EUR 26,40
Überstunden	Ja
Überstundenpauschale	Ja (Jahresbetrachtung)
Urlaubsentgelt	Ja
Urlaubersatzleistung	Ja
Wegzeitvergütung	Ja
Zulagen	Ja, wenn im KV geregelt

# Lohnzahlungszeitraum

---

- Grundsätzlich Monat!!!!
- Innerhalb des Lohnzahlungszeitraumes nicht einzelne Entgelteile, sondern Summe der Entgelte vergleichen
- Anrechnung Überzahlungen nur im selben Lohnzahlungszeitraum

# Sonderzahlungen

---

- Beurteilungszeitraum = Kalenderjahr
- Kein Lohndumping, wenn vollständige  
Auszahlung bis 31.12. des jeweiligen  
Kalenderjahres

# Vermeidung Lohndumping- fällen

---

# Lohndumpingfallen

---

- Keine Anmeldung von Dienstnehmern
  - ⇒ Liegt Lohndumping vor?
  - ⇒ Nachweis der Zahlungen?

# Lohndumpingfallen

---

- Falscher oder keine Anwendung des richtigen Kollektivvertrages
  - ⇒ Zuordnung WKO arbeitsrechtlich bindend
  - ⇒ ABER: falsche Gewerbeberechtigung arbeitsrechtlich nicht bindend
  - ⇒ **TIPP: unnötige Gewerbescheine zurücklegen**



# Lohndumpingfallen

---

- „versteckte“ Dienstverhältnisse
  - ⇒ Werkverträge
  - ⇒ Freie Dienstverträge
  - ⇒ Familienhafte Mittätigkeit
  - ⇒ Freundschaftsdienste
  - ⇒ Schnuppertage
  - ⇒ Praktika und Volontärstätigkeit

# Lohndumpingfallen

---

- Falsche Einstufung
  - ⇒ Gehaltstabelle, Verwendungsgruppe & Berufsjahre
  - ⇒ Tatsächliche Tätigkeit entscheidend
  - ⇒ Vordienstzeiten
    - Schulbildung
    - Holschuld des Arbeitgebers: Verpflichtung nach Vordienstzeiten zu fragen

# Lohndumpingfallen

---

- Falsche Einstufung
  - ⇒ Nachweis durch Lebenslauf, Zeugnisse, Versicherungsdatenauszug der GKK
  - ⇒ Achtung auf Vorrückungen
    - Verwendung
    - Dienstjahre
  - ⇒ **TIPP: Einstufung schriftlich durch Dienstnehmer im Dienstvertrag bestätigen lassen**

# Lohndumpingfallen

---

- Keine KV-Erhöhungen
  - ⇒ kollektivvertraglicher Mindestlohn
  - ⇒ auch für die Berechnung der Zulagen oder Zuschläge
  - ⇒ **TIPP: Fristen im Kalender setzen**

# Lohndumpingfallen

---

- Keine oder unvollständige Zeiterfassung
- Nichtabrechnung von entgeltpflichtigen Arbeitszeiten
  - ⇒ Reisezeiten (aktive und passive?)
  - ⇒ Arbeitsbereitschaften

# Lohndumpingfallen

---

- Fehler Abrechnung der Sonderzahlungen
  - ⇒ Nichteinbeziehung bestimmter Entgelte
  - ⇒ Schnitte bei unterschiedlichen Arbeitszeiten
  - ⇒ Unberechtigte Kürzung bei langem Krankenstand
  - ⇒ Verbotene Rückverrechnung bei Austritt

# Lohndumpingfallen

---

- Keine Auszahlung von kollektivvertraglichen
  - ⇒ Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen
  - ⇒ Erschwernis- und Gefahrenzulagen
    - Gilt nicht für SV-freie Schmutzzulagen

# Lohndumpingfallen

---

- Unbezahlte Mehr- und Überstunden
  - ⇒ Arbeitszeitaufzeichnungen maßgebend
  - ⇒ Gegebenenfalls Schätzungen
  - ⇒ „Stehenlassen“ von Überstunden ohne nachweisliche Zeitausgleichsvereinbarung
  - ⇒ Anwendung falscher Überstundenteiler
  - ⇒ Keine Zuschläge für Mehr- und Überstunden
  - ⇒ Zeitausgleich Überstunden im **Verhältnis 1:1**



# Lohndumpingfallen

---

- All-In und Überstundenpauschale
  - ⇒ Deckungsprüfung
  - ⇒ Periodenübergreifende Beurteilung für Lohndumping
  - ⇒ erst mit Ende des Beobachtungszeitraumes

# Lohndumpingfallen

---

- Keine Entgeltfortzahlung bei Nichtleistungszeiten („Schnitte“)
  - ⇒ Anspruchsprinzip
  - ⇒ Feiertage, Urlaub, Zeitausgleich, Krankheit
  - ⇒ z.B. Über- und Mehrstunden oder Zulagen

# Lohndumpingfallen

---

- **Unterlassene oder verspätete Überweisung des Entgelts**
  - ⇒ Richtige Personalverrechnung genügt nicht
  - ⇒ Selbst bei Insolvenzgefährdung!!!???
  - Vereinbarung mit Dienstnehmern
  
- **Barzahlungen**
  - ⇒ Kein Verbot mit Ausnahme der Baubranche
  - ⇒ **TIPP: unbedingt vermeiden**

# Lohndumpingfallen

---

- Unberechtigter Abzug vom Nettolohn
  - ⇒ unberechtigte Lohnpfändungsabzüge
  - ⇒ unberechtigte Ausbildungskostenrückersätze
  - ⇒ unberechtigte Schadenersatzforderungen

# Strafvermeidung bei Untereentlohnung

---

# Wann ist Lohndumping straffrei?

---

- Tatsächliche Nachzahlung des gesamten nach Gesetz, KV und Verordnung zustehenden Entgelts - **Tätige Reue**
  - ⇒ AUCH
    - vom Lohndumping ausgenommene Bezüge
    - SV-freie Entgelte
  - ⇒ verfallene, verjährte Entgelte
  - ⇒ VOR behördlicher Kontrolle
    - auch im Wiederholungsfall

# Wann ist Lohndumping straffrei?

---

- nach behördlicher Kontrolle
  - ⇒ Tatsächliche Entgeltanzahlung in von GKK, Finanz, BUAK oder Bezirksverwaltungsbehörde festgesetzter Frist UND
  - ⇒ geringe Unterentlohnung (max. 10 %) oder **leichte** Fahrlässigkeit
    - Unterentlohnung maximal 10 %
      - nicht im Gesetz geregelt!!
      - LSDB-Richtlinien 2015
      - Durchschnittsbetrachtung

# Gerichtsentscheidungen

---

- einmal 4,33 %
  - ⇒ geringe Unterentlohnung
  - ⇒ Dauer der Unterentlohnung
  - ⇒ betragliche Höhe der Unterentlohnung
- 16,94 % und 33,86 %
  - ⇒ keine geringe Unterentlohnung
- € 0,77 für 2 Stunden, € 20,81 für 52,5 Stunden
  - ⇒ Keine Bestrafung, geringes Unterschreiten liegt vor



# Tipps

---

- Sorgfalt in Lohn- und Gehaltsabrechnung, zB
  - ⇒ Extern und intern
  - ⇒ Dokumentation
  - ⇒ 4-Augenprinzip
- Einholung schriftlicher Auskünfte
  - ⇒ [https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/7/4/CH3434/CMS1450182056436/lohnschutzrechtliche\\_bestimmungen\\_des\\_avrag.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/7/4/CH3434/CMS1450182056436/lohnschutzrechtliche_bestimmungen_des_avrag.pdf)
  - ⇒ GKK
  - ⇒ WKO, AK
  - ⇒ *Steuerberater, Anwalt*

# Tipps

---

- Anrechnungsvereinbarungen, zB
  - ⇒ Freiwillige Prämien
- Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten für Bereich LSD-BG
  - ⇒ schriftliche Meldung an GKK
  - ⇒ Entlastung Arbeitgeber (NICHT Vorsatz)
- Verstoß
  - ⇒ Vermeidung einer Strafe durch Nachzahlung

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

---

## Wir freuen uns auf Ihre Fragen



# Kontakt Daten

---

Mag. Stefan Prokopp



+43 (2236) 506 220



[Stefan.Prokopp@kps-partner.at](mailto:Stefan.Prokopp@kps-partner.at)



[www.kps-partner.at](http://www.kps-partner.at)