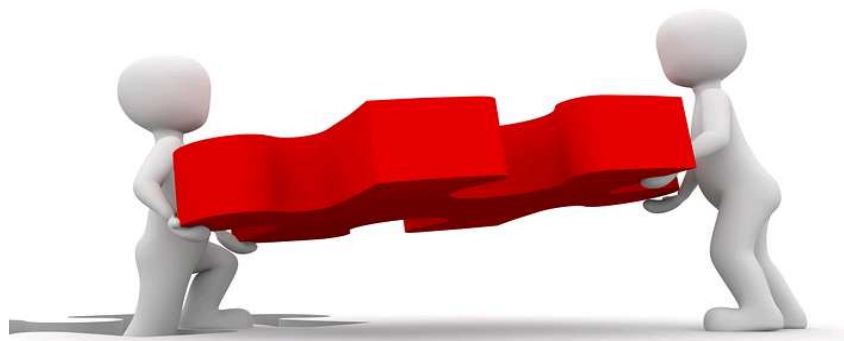


Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

WKO Mödling, 1.3.2017

Mag. Stefan Prokopp



Ziele & Definitionen

Ziele

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

Strafen

Meldeverstöße	Erstmalige Tatbegehung	Wiederholungsfall
Pro Arbeitnehmer	€ 1.000 bis € 10.000	€ 2.000 bis € 20.000
Vereitelung von Lohnkontrollen	Erstmalige Tatbegehung	Wiederholungsfall
Pro Arbeitnehmer	€ 1.000 bis € 10.000	€ 2.000 bis € 20.000
Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen	Erstmalige Tatbegehung	Wiederholungsfall
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
Unterentlohnung	Erstmalige Tatbegehung	Wiederholungsfall
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

Unternehmererisiken

- 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 Entlohnung

- 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 Entgeltzahlung 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
 - ⇒ 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



www.kps-partner.at