

# Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn und Sozialdumping –

**Gültig ab 1.1.2015**

Jeder Betrieb, der Arbeitnehmer in Österreich beschäftigt, ist von diesen Kontrollen durch die Gebietskrankenkasse bzw. der LSDB betroffen.

## **Zustehender Grundlohn**

Wer als Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer nicht zumindest den nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehenden Grundlohn unter Beachtung der Einstufungskriterien leistet, macht sich strafbar.

Kriterien für die maßgebliche Einstufung in kollektivvertragliche Lohn- und Gehaltsordnungen sind beispielsweise die vom Arbeitnehmer tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, die Anrechnung von (ausländischen) Vordienstzeiten, Schul- oder sonstige Ausbildungen.

- **Unterentlohnung und Strafbarkeit**

Entgelt statt Grundlohn: Bisher war die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns strafbar. Nun wird auf das Entgelt inklusiver aller Bestandteile als Maßstab angesetzt. Für die Beurteilung der Unterentlohnung sind Überzahlungen auf kollektivvertraglicher und gesetzlicher Ansprüche anrechenbar.

- Es werden künftig alle Lohnbestandteile in Kontrollen einbezogen, so auch Überstunden und Sonderzahlungen

### **Vorsicht!**

Aufwandersatz und Sachbezüge dürfen - soweit der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt auf den Grundlohn nicht angerechnet werden.

## **Welche Unterlagen sind bereit zu halten?**

Jedes Unternehmen ist verpflichtet, den Kontrollorganen zur Überprüfung des zustehenden Grundlohnes:

- Einsicht in die erforderlichen Unterlagen ( Anmeldung bei der GKK, Arbeitsvertrag, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen und Lohnzahlungsnachweise, wie z.B. Banküberweisungsbelege, Einstufungskriterien ) zu gewähren und
- bei Verlangen die erforderlichen Unterlagen oder Abschriften auch ohne Kostenersatz zu übermitteln.

## **Strafen**

Verstöße gegen das Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetz werden von den Kontrollbehörden (Gebietskrankenkasse, Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse, Kompetenzzentrum LSDB) bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zur Anzeige gebracht.

Welche Verwaltungsstrafe verhängt werden kann, hängt von der Art der Gesetzesübertretung sowie von der Möglichkeit der Vollstreckung ab. Folgende Verwaltungsstrafen sind möglich:

- Geldstrafen,
- die Untersagung der Dienstleistung oder
- der Erlag einer Sicherheitsleistung.

## **Strafrahmen**

- € 1.000,- bis € 10.000,- pro Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall € 2.000,- bis € 20.000,- pro Arbeitnehmer)
- Eine Geldstrafe für Unterentlohnung über mehrere Lohnperioden, je mehr desto teurer.
- Nichtbereitstellung der Lohnunterlagen sowie Verweigerung der Einsichtnahme bedeutet ebenfalls € 1.000,- bis € 10.000,- pro Arbeitnehmer. Bei nachträglicher Bereitstellung gibt es **kein** zurückholen der Strafe.

### **Vorsicht!**

Die Verjährungsfrist beträgt ein Jahr und beginnt von dem Zeitpunkt an zu laufen, an dem das strafbare Verhalten aufgehört hat, also erst mit der Beseitigung des rechtswidrigen Zustandes.

**Wir möchten diesen Brief zum Anlass nehmen, um Sie nochmals darauf hinzuweisen, dass die Einstufung und Entlohnung sowie die kollektivvertragliche Erhöhung NUR aufgrund IHRER aktiven Information an uns bei der Personalverrechnung von uns berücksichtigt werden kann. Etwaige Änderungen, die Sie uns NICHT mitteilen, können wir in Ihrer Personalverrechnung NICHT berücksichtigen.**