

Mit Wirkung 1.1. 2015 wurde das LSDBG massiv verschärft, mittlerweile ist diese gesetzliche Maßnahme aufgrund seiner weitreichenden Wirkungen deutlich ins Blickfeld der in Österreich tätigen Unternehmen gerückt.

1) Lohnunterlagen am Einsatzort

a) Entsendung von Mitarbeitern durch ausländische Betriebe

Für ausländische Betriebe, die Mitarbeiter nach Österreich entsenden, wurden Bestimmungen zur Bereithaltung der Lohnunterlagen am Arbeitsort sowie die Kontrollbefugnisse der Behörde und die daraus resultierenden Strafen massiv verschärft. Um Lohn- und Sozialdumping zu verhindern, wurde der Behörde die Möglichkeit eingeräumt bereits bei begründetem Verdacht eine Sicherheitsleistung zu verlangen, Betriebsmittel am Einsatzort als Sicherheitsleistung zu beschlagnahmen und im Extremfall die weitere Ausübung ihrer Dienstleistung in Österreich zu untersagen. Diese Verschärfungen erfolgten insbesondere aufgrund der praktischen Erfahrungen auf Baustellen.

b) Inländische Betriebe

In diesem Zusammenhang sei jedoch darauf hingewiesen, dass es **auch für österreichische Betriebe höchst empfehlenswert** ist den Nachweis der Anmeldung der Dienstnehmer bei der Sozialversicherung, den Dienstzettel/Arbeitsvertrag und die Arbeitsaufzeichnungen insbesondere bei Außeneinsätzen mitzuführen, um bei einer allfälligen Kontrolle der Finanzpolizei diese Kontrolle reibungslos abwickeln zu können. In der Praxis führen Baubetriebe meist **am Einsatzort eine Baustellenmappe** mit den entsprechenden Unterlagen mit.

2) Kontrolle des Lohnes

a) Grundsatz

- Für alle Betriebe und somit auch für österreichische Betriebe ist seit 1.1.2015 zu beachten, dass die Kontrolle nicht nur den Grundlohn, sondern alle Entgeltsbestandteile, die durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Verordnung zustehen, umfasst.
 - In der Praxis besonders bedeutsam sind dabei Überstunden und Zeitausgleich, die mit den entsprechenden Zuschlägen zu vergüten bzw. auszugleichen sind, das Lohnausfallsprinzip, nach welchem die Mitarbeiter auch an freien Tagen wie Urlaub, Feiertagen und Krankenstandstagen jenes Entgelt erhalten müssen, welches ihnen auch bei einer Arbeitsleistung an diesem Tag zugestanden wäre und Zulagen, welche in Kollektivverträgen geregelt sind, jedoch nicht bezahlt werden.
- Nicht betroffen sind Entgeltbestandteile, die in einer Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich vereinbart wurden. Entlohnt der Dienstgeber seine Mitarbeiter über das gesetzliche/kollektivvertragliche Mindestmaß hinaus, entsteht de facto ein „Puffer“ im Sinne des LSDBG.

- Zu beachten ist in der Praxis, dass Sachbezüge und Aufwandsersätze nicht für die Bestimmung des kollektivvertraglichen Entgelts herangezogen werden dürfen.

b) Verfahren

Soweit durch den GPLA-Prüfer eine Unterentlohnung festgestellt wird, wird folgendes Verfahren in Gang gesetzt:

- Nachverrechnung der bisher nicht abgeführten Abgaben
- Anzeige durch den GPLA-Prüfer bei der Bezirksverwaltungsbehörde

c) Verhinderung Strafverfahren

- Nachzahlung des vorenthaltenen Entgeltes durch den Dienstgeber an den Dienstnehmer innerhalb der vom GPLA-Prüfer gesetzten Frist oder
- Nachzahlung des vorenthaltenen Entgeltes an den Dienstnehmer vor der Mitteilung an die Bezirksverwaltungsbehörde
- Dies steht allerdings unter der Voraussetzung, dass
 - der Unterentlohnungsbetrag gering ist (nach den bisherigen Erfahrungen ist von einem Toleranzbereich von 3% auszugehen) oder
 - das Verschulden des Arbeitgebers nicht über leichte Fahrlässigkeit hinausgeht.

d) Information Dienstnehmer

Soweit ein Strafbescheid der Behörde ergeht, ist die Krankenkasse bzw. BUAK verpflichtet den Dienstnehmer über den Strafbescheid und somit die Unterentlohnung zu informieren. Selbst bei unbeabsichtigter Unterentlohnung sollte aufgrund der psychologischen Wirkung gegenüber den eigenen Mitarbeitern sehr gut abgewogen werden, inwieweit man es auf ein Strafverfahren ankommen lässt. Beachte dazu insbesondere die Möglichkeit der tätigen Reue (nachstehend in Punkt f) dargestellt)

e) Strafen

Der Strafraumen für Unterentlohnung stellt sich wie folgt dar:

	Bis 3 Dienstnehmer		Über 3 Dienstnehmer	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Erstbegehung	1.000	10.000	2.000	20.000
Wiederholung	2.000	20.000	4.000	50.000
Strafsätze gelten pro unterentlohntem Dienstnehmer !				

Der Strafraumen für das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen wird für alle Betriebe derart verschärft, dass **pro Dienstnehmer** € 500.- bis € 5.000, im Wiederholungsfalle € 1.000.- bis € 10.000.- festgesetzt werden, was insbesondere bei größeren Betrieben zu massiven Strafen führen kann.

Ebenso sanktioniert ist die Nichtübermittlung von Lohnunterlagen bzw. die Behinderung von Kontrollen trotz Aufforderung durch die Behörde.

f) Schadenswiedergutmachung)

Zu den in e) dargestellten Strafen kommt es nicht, soweit

- der Arbeitgeber die Differenz auf die gesamten Entgeltbestandteile vor den Erhebungen der Krankenkasse/BUAK/Finanzbehörde tatsächlich an die Dienstnehmer leistet,
- die Bezirksverwaltungsbehörde kann von einer Strafe absehen, soweit es zu einer Nachzahlung an die Dienstnehmer innerhalb einer zu setzenden Frist kommt und
 - der Unterschreibungsbetrag gering ist oder
 - das Verschulden nicht über leichte Fahrlässigkeit hinausgeht.

Aus diesen Bestimmungen lässt sich leicht die Vorteilhaftigkeit einer Überprüfung der eigenen Lohnverrechnung durch Fachleute ableiten, um sich das Tor der tätigen Reue als Instrument zur Strafverhinderung offen zu halten.

3) Wie bereite ich mich als Unternehmer vor?

Aufgrund der oben dargestellten neuen Regelungen per 1.1. 2015 sollten folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Überprüfung inwieweit die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Entgeltbestimmungen eingehalten werden
- Überprüfungen der Arbeitsaufzeichnungen
- Überprüfung Dienstzettel bzw. Dienstvertrag
- Einführung einer „Baustellenmappe“ für Betriebe mit auswärtigen Arbeiten

4) Unterstützungsmöglichkeiten durch Czepl & Partner

- Hilfestellung bei Überprüfung der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter bzw. Aufzeigen möglicher Differenzen zu arbeitsrechtlichen Ansprüchen
- Überprüfung Dienstverträge
- Stichprobenweise Durchsicht Arbeitszeitaufzeichnungen
- Hilfestellung bei Abrechnung von Nachzahlungen (Insbesondere begünstigte 1/5tel- Besteuerung)
- Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen insbesondere von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie bspw. Gleitzeit, Durchrechnungsmöglichkeiten etc.
- Begleitung bei Überprüfungen bzw. Feststellungen