

Lohn- und Sozialdumping

1. Ausgangslage LSDB- G – ASRÄG 2014 – gültig ab 1.1.2015

Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSDB-G, welches mit 01.05.2011 in Kraft trat, versucht der Gesetzgeber sicherzustellen, dass die in Österreich durch inländische oder ausländische Dienstgeber beschäftigte Arbeitnehmer das ihnen nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Mindestentgelt erhalten. Mit dem nunmehr ab 1.1.2015 in Kraft tretenden Arbeits- und Sozialrechtsänderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014) werden die durch das LSDB-G normierten Strafbestimmungen weiter verschärft.

2. Wer ist vom LSDB-G bzw. vom ASRÄG 2014 betroffen?

Die Maßnahmen und Bestimmungen des LSDB-G bzw. in der Folge des ASRÄG 2014 gelten sowohl für inländische Arbeitgeber/innen, als auch für ausländische Arbeitgeber/innen, die Arbeitnehmer/innen aus dem EWR-Raum sowie aus Drittstaaten zur Dienstleistung nach Österreich entsenden oder überlassen.

3. Was wird kontrolliert?

Anhand der Lohnunterlagen wird überprüft, ob den Arbeitnehmern/innen jener Grundlohn (**ab 1.1.2015: das gesamte dem Arbeitnehmer(der Arbeitnehmerin zustehende 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 Verpflichtungen haben in diesem Zusammenhang ausländische Arbeitgeber/innen zu, da diese alle erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits- bzw. Einsatzort bereithalten müssen.

Die **Verwaltungsstrafen bei Nichtbereit-Halten dieser Lohnunterlagen werden durch das ASRÄG 2014 in zweifacher Weise angehoben**: Einerseits wird der Strafrahmen auf das Niveau des Strafrahmens für Lohndumping angehoben, (€ 1.000,00 bis 10.000,00 bzw. 2.000,00 bis 20.000,00 pro unterentlohntem Arbeitnehmer, bzw. wenn mehr als 3 Arbeitnehmer betroffen sind, erhöht sich der Strafrahmen auf € 2.000,00 bis 20.000,00 bzw. € 4.000,00 bis € 50.000,00), andererseits wird klargestellt, dass diese Strafen pro unterentlohntem Arbeitnehmer, und nicht pauschal je Arbeitgeber verhängt wird.

Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen die/den inländische/n Beschäftiger/in. Die/der ausländische Überlasser/in hat dieser/m jedoch die Unterlagen bereitzustellen.

4. 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/innen** 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/innen** 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.

5. Welche Konsequenzen ergeben sich aus dem LSDB-G?

Anzeige der Unterentlohnung

Leistet die/der Arbeitgeber/in den bei ihr/ihm beschäftigten Arbeitnehmer/innen nicht zumindest den zustehenden Grundlohn, 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/innen betroffen, betrug die Geldstrafe pro Arbeitnehmer/in 1.000 Euro bis 10.000 Euro und erhöhte sich im Wiederholungsfall auf 2.000 Euro bis 20.000 Euro.

Betrifft die Unterentlohnung mehr als drei Arbeitnehmer/innen, so beträgt die Geldstrafe für jede/n Arbeitnehmer/in 2.000 Euro bis 20.000 Euro und 4.000 Euro bis 50.000 Euro im Wiederholungsfall.

Wird bei Unterentlohnung immer eine Anzeige erstattet bzw. eine Strafe verhängt?

Liegt nur eine geringe Unterschreitung des Grundlohns vor oder ist das Verschulden der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers geringfügig, 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 die/der Arbeitgeber/in nachweislich die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten Entgelt und dem gebührenden Entgelt binnen einer bestimmten Frist der/dem Arbeitnehmer/in nachzahlt.

Wurde jedoch bereits einmal von einer Anzeige bzw. von einer Strafe abgesehen, ist bei der erstmaligen Wiederholung einer Unterschreitung des Grundlohnes zumindest die Mindeststrafe zu verhängen. Eine nachgewiesene Nachzahlung des vorenthaltenen Entgeltes ist bei der Strafbemessung strafmildernd zu berücksichtigen.

Weitere Straftatbestände im Zusammenhang mit Kontrollen

MERKUR taxaid Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs GmbH Diefenbachgasse 53/1 - 1150 Wien
T: +43 1 89 22 015-0 F: +43 1 89 22 015-500 E: office@merkur-taxaid.at H: www.taxaid.at

Strafen drohen jedoch nicht nur im Falle einer festgestellten Unterentlohnung. Bei **ausländischen Arbeitgeber/innen** sind auch Verstöße im Zusammenhang mit den von den Organen der Abgabenbehörde durchgeführten Kontrollen zu ahnden.

Strafbar handelt hierbei, wer

- den Zutritt zu Räumlichkeiten oder die Erteilung von Auskünften verweigert
- die Einsichtnahme in die Unterlagen oder die Kontrolle selbst erschwert oder gar behindert
- die Einsichtnahme oder der Übermittlung der Unterlagen verweigert
- die Lohnunterlagen nicht bereithält bzw. im Falle der grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung die Unterlagen nicht dem Beschäftigten bereitstellt

Die dafür vorgesehenen Geldstrafen reichen von 500 Euro bis 5.000 Euro und im Wiederholungsfall von 1.000 Euro bis 10.000 Euro.

In gleichem Ausmaß sind **inländische Arbeitgeber/innen** zu bestrafen, die dem zuständigen Krankenversicherungsträger die Einsichtnahme oder die Übermittlung der Unterlagen verweigern.

Untersagung der Dienstleistung bei ausländischen Arbeitgeber/innen

Liegt gegen eine/n ausländische/n Arbeitgeber/in ein rechtskräftiges Straferkenntnis wegen Unterschreitung des Grundlohnes bei mehr als drei Dienstnehmer/innen oder wegen eines Wiederholungsfalles vor, so hat ihm die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde die weitere Ausübung der Dienstleistung für die Dauer von mindestens einem Jahr zu untersagen. Ein Verstoß gegen diese Untersagung wird mit einer Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro geahndet.

Anordnung einer Sicherheitsleistung – Verhängung eines Zahlungsstopps

Besteht für die Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht, dass die Strafverfolgung oder der Strafvollzug unmöglich oder erschwert sein wird, kann diese per Bescheid eine Sicherheitsleistung anordnen. Hierdurch wird der/dem inländische/n Auftraggeber/in der ausländischen Arbeitgeberin/des ausländischen Arbeitgebers (bei einer grenzüberschreitenden Überlassung der/dem inländischen Beschäftigter/in) aufgetragen, einen Teil des noch zu leistenden Werklohnes (oder des Überlassungsentgeltes) als Sicherheit bei der Behörde zu erlegen.

Durch das ASRÄG 2014 wird diese Möglichkeit der Anordnung einer Sicherheitsleistung oder eines Zahlungsstopps dahingehend verschärft, dass diese nicht nur bei Vorliegen des Verdachtes des Lohndumpings sondern auch in allen Fällen des begründeten Verdachtes des Vorleigens einer Verwaltungsübertretung (z.B. Nicht-Bereithaltung der Unterlagen bei Beschäftigung durch einen ausländischen Arbeitgeber, verpflichtende Übermittlung der Unterlagen), möglich ist.