

Merkblatt „Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G)

Die LSDB-Richtlinien ab 1.1.2015 sind generell anzuwenden. Auf Sachverhalte vor dem 1.1.2015 sind die LSDB-Richtlinien 2011 anzuwenden, soweit nicht für diese Zeiträume die LSDB-Richtlinien günstigere Bestimmungen vorsehen.

Auf die Problemstellung der Auslandsentsendung, Arbeitskräfteüberlassung sowie Erntehelfer wird in diesem Merkblatt nicht eingegangen. Sollten Sie einen solchen Fall haben, muss das von Fall zu Fall abgeklärt werden.

Inhaltlich lässt das Gesetz gegen Unterentlohnung (AVRAG) wenig Spielraum. Dennoch regelt der Erlass wesentliche Aspekte.

Wesentlich ist die 10 % Bagatellgrenze. Gering ist somit die Unterschreitung von maximal 10 % des Monatsentgelts. Bei einer mehrmonatigen Unterschreitung zählt die durchschnittliche Unterschreitung bezogen auf den betreffenden Zeitraum.

Ist also die Unterschreitung geringfügig oder beruht sie auf leichter Fahrlässigkeit, kann die Anzeige bzw. Strafe durch Nachzahlung des Fehlbetrags abgewendet werden.

Prinzipiell kann die Behörde (meist im Zug einer Lohnabgabenprüfung) bei einer Unterentlohnung Anzeige erstatten. Leider können aber auch Dritte (Betriebsrat, Interessensvertretungen) mit einer ausreichenden Begründung (bloße Behauptung reicht nicht) die Anzeige einreichen.

Was ist Unterentlohnung?

Unterentlohnung liegt vor wenn das tatsächlich bezahlte Entgelt geringer ist, als das kollektivvertraglich zustehende Entgelt. Unter Entgelt versteht man Geld- und Sachbezüge auf die ein Dienstnehmer Anspruch hat. Somit ist also nicht nur das reine Grundgehalt sondern auch diverse Zulagen sowie auch die Sonderzahlungen gemeint. In der Entgeltkontrolle nicht erfasst sind sozialversicherungsfreie Entgelte nach § 49 Abs. 3 ASVG (Schmutzzulagen, Abfertigungen etc.).

Beim tatsächlichen bezahlten Entgelt zählen Überzahlungen dazu. Das heißt auch freiwillige Prämien sind anrechenbar.

Nicht angerechnet werden Aufwandsersätze und Sachbezüge.

Bei vollständiger Nachzahlung vor Erhebung der zuständigen Kontrollbehörde ist keine Strafbarkeit gegeben! D.h. wenn sich ein Prüfer ankündigt könnte die Nachzahlung noch bis kurz vor dem tatsächlichen Beginn der Prüfung erfolgen.

Ist eine Nachzahlung nicht möglich (z.B. Dienstverhältnis beendet und Dienstnehmer nicht auffindbar) kann die Schadensgutmachung nur durch gerichtliche Hinterlegung der Schuld geleistet werden. Eine bloße Verwahrung zuhause oder auf separatem Konto ist unzureichend.

Strafhöhe bei Unterentlohnung

Bis zu 3 Arbeitnehmer EUR 1.000,- bis EUR 10.000,- im Wiederholungsfall EUR 2.000,- bis EUR 20.000,-.

Ab 4 Arbeitnehmer EUR 2.000,- bis EUR 20.000,- im Wiederholungsfall EUR 4.000,- bis EUR 40.000,-.

PRO ARBEITNEHMER!!!!

Strafhöhe bei Nichtbereithaltung der Unterlagen

Strafrahmen EUR 1.000,- bis EUR 10.000,- im Wiederholungsfall EUR 2.000,- bis EUR 20.000,-.

Bei Nichtübermittlung am 2. Werktag nach Aufforderung durch den KV-Träger

Strafrahmen EUR 500,- bis EUR 1.000,- im Wiederholungsfall EUR 1.000,- bis EUR 10.000,-.

Als Lohnunterlagen gelten:

- Lohnzettel
- Lohnzahlungsnachweise
- Lohnaufzeichnungen
- Arbeitszeitaufzeichnungen
- Unterlagen zur Lohneinstufung

Sonderfragen

Laut überwiegender Rechtsmeinung ist das Vorenthalten für Nichtleistungszeiten (Urlaub, Krankenstand, Feiertag) ebenfalls Lohndumping. Es ist daher ab sofort zu empfehlen, die Schnitte der Überstunden in Zeiten des Urlaubs bzw. des Krankenstands hineinzurechnen. **Dies kann von uns aber nur richtig durchgeführt werden, wenn uns die Zeiten der Urlaube und der Krankenstände gemeldet werden!**