



LOHN- UND SOZIALDUMPING- BEKÄMPFUNGSGESETZ

Informationen für Betriebsräte
zu den gesetzlichen Neuerungen

Stand: Oktober 2015

ooe.arbeiterkammer.at

AK
Oberösterreich



Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

**„Gemeinsam für eine erfolgreiche
Bekämpfung von Lohn- und
Sozialdumping“**

Den Beschäftigten in Österreich werden von den Unternehmen jährlich Millionen vorenthalten. Dabei geht es um falsche Einstufungen, nicht oder unrichtig verrechnete Überstunden und Zulagen, Sonderzahlungen oder Diäten und Kilometergelder.

Die Unterentlohnung hat nicht nur unmittelbare Folgen, sondern auch langfristige Auswirkungen. Entgeltvorenhaltungen führen auch zu geringeren Ansprüchen aus der Sozialversicherung. Zudem verschaffen sich diese Unternehmen einen unlauteren Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern – was zu einer Lohnspirale nach unten und zu Sozialdumping führt.

Zu Beginn des Jahres 2014 hat die AK Oberösterreich daher gemeinsam mit ÖGB und Gewerkschaften eine Bürgerinitiative zur Bekämpfung der Unterentlohnung gestartet. Diese Initiative hat mit der Erweiterung des Prüfumfanges, der Verschärfung des Strafkataloges und der Einführung von Informationspflichten bereits erste wichtige Erfolge gebracht.

Damit nicht genug: Um eine wirksame Umsetzung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes überprüfen zu können, brauchen wir eure Unterstützung. Bitte meldet uns, wenn bei euch im Betrieb eine Beitragsprüfung stattgefunden hat, damit wir die Umsetzung des neuen Gesetzes überwachen und den von Lohn- und Sozialdumping betroffenen Arbeitnehmern/-innen zu ihrem Recht verhelfen können.

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

BEHÖRDLICHE LOHNKONTROLLE UND WIRKSAME STRAFEN BEI UNTERENTLOHNUNG

Seit 2011 gilt in Österreich das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDBG), mit dem eine behördliche Lohnkontrolle eingeführt wurde. Bei Unterentlohnung werden Verwaltungsstrafen fällig. Dieses in Europa einzigartige Gesetz wurde ab 1.1.2015 treffsicherer gestaltet, in dem die Kontrolle erweitert und die Strafen verschärft wurden.

Wenn bei Betriebs- oder Beitragsprüfungen Unterentlohnungen festgestellt werden, müssen Krankenversicherungsträger (GKK) und/oder die Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) die betroffenen Beschäftigten nun darüber informieren.

► Was wird kontrolliert?

Bis 31.12.2014 war die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns strafbar. Seit 1.1.2015 macht sich der Arbeitgeber strafbar, wenn er seinen Beschäftigten nicht zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt leistet:

- unter Beachtung der Einstufungskriterien
- inklusive aller Entgeltsbestandteile, also zusätzlich zur Entlohnung für die Normalarbeitszeit und dem Überstundengrundlohn samt Zuschlag, alle Zulagen wie z.B. Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren- oder Montagezulage sowie etwaige Zuschläge wie z.B. der Referenzzuschlag für Leiharbeit, etc.
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) müssen bis zum 31. 12. des jeweiligen Kalenderjahres geleistet werden.
- Nichtleistungslöhne wie z.B. Urlaubs-, Kranken- und Feiertagsentgelt
- inklusive Urlaubersatzleistung und Kündigungsentschädigung

Überzahlungen auf Basis des Arbeitsvertrages oder einer betrieblichen Übung werden nicht kontrolliert. Für die Beurteilung der Unterentlohnung sind Überzahlungen auf kollektivvertragliche und gesetzliche Ansprüche nur in dem Monat anrechenbar, für den sie gezahlt wurden.

In diesem Sinne sind auch Entgeltbestimmungen wie All-in-Entgelt oder Überstundenpauschalen zu prüfen – eine Unterentlohnung ist auch dann gegeben, wenn mit der Überzahlung (Differenz zwischen vereinbartem bzw. kollektivvertraglichem Grundlohn zum Gesamtbezug) oder mit der Pauschalab-

geltung nicht sämtliche Überstunden oder sonstige Ansprüche (Zulagen usw.) abgedeckt sind. Diese mögliche „Unterdeckung“ ist von den Unternehmen – und auch von den Betriebs- bzw. Beitragsprüfern – regelmäßig zu prüfen, dementsprechende Differenzansprüche sind nachzuverrechnen.



▶ **Welche Entgeltbestandteile sind vom LSDBG ausgenommen?**

Nicht auf das Mindestentgelt angerechnet werden sonstige Entgeltbestandteile, die auf Basis einer freiwilligen oder einzelvertraglichen Vereinbarung beruhen und – soweit der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt – beitragsfreie Bezüge nach dem allgemeinen Sozialversicherungsrecht. Dazu zählen:

- ▶ Prämien und Provisionen
- ▶ Aufwandersätze (z.B. Tages- und Nächtigungsgelder, Kilometergeld)
- ▶ Sachbezüge
- ▶ Schmutzzulagen, soweit sie nicht der Einkommenssteuerpflicht unterliegen
- ▶ Vergütungen, die bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden (z.B. freiwillige oder gesetzliche Abfertigungen, Abgangsschädigungen)
- ▶ Jubiläumsgeschenke
- ▶ Beiträge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz.

▶ **Wer kontrolliert?**

Die Kontrolle, ob das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt bezahlt wird, erfolgt

- ▶ für in Österreich sozialversicherte Arbeitnehmer/-innen durch die GKK.

▶ für nach Österreich überlassene oder entsandte Arbeitnehmer/-innen durch das „Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung“ bei der Wiener Gebietskrankenkasse. Die Kontrolle in den Betrieben oder sonstigen Arbeitsstellen werden von der Finanzpolizei durchgeführt.

- ▶ für Arbeitnehmer/-innen, die unter den Geltungsbereich des Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz fallen, auch durch die BUAK.

Liegt eine Unterentlohnung vor, so hat die kontrollierende Stelle Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, die die konkrete Strafe verhängt.





► **Wie wird kontrolliert?**

Arbeitgeber/-innen sind verpflichtet, den Kontrollorganen zur Überprüfung des zustehenden Entgelts Einsicht in die erforderlichen Unterlagen (Arbeitsvertrag, Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnzettel, Lohnaufzeichnungen, Lohnzahlungsnachweise, Banküberweisungsbelege etc.) zu gewähren und bei Verlangen die erforderlichen Unterlagen oder Abschriften auch ohne Kostenersatz zu übermitteln.

Ausländische Arbeitgeber/-innen sind verpflichtet, die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung am Arbeitsort bereit zu halten. Ist dies nicht zumutbar, sind sie jedenfalls im Inland

bereitzuhalten und bei Aufforderung durch die Kontrollbehörde bis zum Ablauf des zweitfolgenden Werktags an diese abzusenden.

Die Kontrollbehörden haben weitgehende Betretungs-, Auskunft- und Einsichtsrechte. Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung müssen die erforderlichen Lohnunterlagen dem Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Dieser ist verpflichtet, sie gegenüber der Kontrollbehörde bereitzuhalten.

► **Welche Strafen drohen?**

Bei Unterentlohnung, Vereitelung der Kontrolle sowie Nichtbereithalten oder Nichtübermittlung der Lohnunterlagen drohen Verwaltungsstrafen:

- ▶ Unterentlohnung oder Nichtbereitstellung der Lohnunterlagen von höchstens drei Arbeitnehmern/-innen: für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer 1000 bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall 2000 bis 20.000 Euro
 - ▶ Unterentlohnung oder Nichtbereitstellung der Lohnunterlagen von mehr als drei Arbeitnehmern/-innen: für jede Arbeitnehmerin/jeden Arbeitnehmer 2000 bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall 4000 bis 50.000 Euro
 - ▶ Nichtübermittlung der Lohnunterlagen: 500 bis 5000 Euro, im Wiederholungsfall 1000 bis 10.000 Euro
 - ▶ Vereitelung der Kontrolle: 1000 bis 10.000 Euro, im Wiederholungsfall 2000 bis 20.000 Euro
- Ausländischen Unternehmen kann bei Unterentlohnung von mehr als drei Arbeitnehmern/-innen, wiederholter Unterentlohnung oder wiederholter Vereitelung der Lohnkontrolle auch die weitere Dienstleistung in Österreich für die Dauer von mindestens einem Jahr bis zu höchstens fünf Jahren untersagt werden.



► **Vorläufige Sicherheit**

Bei Vorliegen eines dringenden Verdachts kann die Finanzpolizei von ausländischen Unternehmen als vorläufige Sicherheit einen Geldbetrag bis zum Höchstmaß der angedrohten Geldstrafe oder ersatzweise verwertbare Sachen beschlagnahmen, wenn die Strafverfolgung oder der Strafvollzug voraussichtlich unmöglich oder wesentlich erschwert ist.

► **Information der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Wird nach festgestellten Unterentlohnungen eine Anzeige von der GKK oder BUAK bei der Bezirksverwal-

tungsbehörde eingebracht, sind seit einer Gesetzesänderung vom Juli 2015 gleichzeitig die betroffenen Arbeitnehmer/-innen darüber zu informieren. Die Information enthält nur die Tatsache der Erstattung der Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde, aber keine Angaben über die Höhe der Unterentlohnung.

Falls eine Kollegin oder ein Kollege eine derartige Information erhält, sollten umgehend weitere Schritte zur Klärung offener Ansprüche gesetzt werden. Die Betroffenen sollten unbedingt zur Rechtsberatung in die Arbeiterkammer bzw. zu den Gewerkschaften kommen.





► **Achtung: Keine Anzeige oder Bestrafung**

Bei geringfügiger (geringer als zehn Prozent) oder leicht fahrlässiger Unterentlohnung UND vollständiger Nachzahlung offener Entgeltdifferenzen ist von einer Anzeige oder Bestrafung abzusehen. Wenn das Entgelt bereits vor den Erhebungen der zuständigen Stellen nachgezahlt wurde, wird nicht mehr bestraft.

RECHTE VON BETRIEBSRÄTEN LAUT ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) beinhaltet wesentliche Überwachungs- und Einsichtsrechte von Betriebsräten/-innen. Sie haben das Recht, zur Überwachung der Einhaltung bestehender Entgeltbestimmungen in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer/-innen und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen. Zu den Mitwirkungsrechten zählen auch die Interventions- und Informationsrechte der Betriebsrätinnen und Betriebsräte. So sind Geschäftsleitungen verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten berühren, Auskunft zu erteilen.

Ähnlich wie bei Betriebsbegehungen bzw. -überprüfungen durch das Arbeitsinspektorat sind Betriebsräte/-innen über Beitrags- und Betriebsprüfungen durch Gebietskrankenkasse oder Finanzbehörde (GPLA-Prüfung) zu informieren bzw. beizuziehen. Zudem raten wir, das vierteljährliche Beratungsgespräch (Wirtschaftsgespräch) zu nutzen und entsprechende Informationen einzuholen: Wurde eine GPLA-Prüfung vorgenommen? Zu welchem Ergebnis kamen dabei die Beitrags- bzw. Betriebsprüfer/-innen?

Kam es zu Beitragsnachverrechnungen oder wurden Unterentlohnungen festgestellt?

► **Wir brauchen eure Unterstützung!**

Die Arbeiterkammer wird die Anwendung des neuen LSDBG überwachen und sich für eine wirksame Umsetzung einsetzen. Dazu benötigen wir die Mithilfe der Betriebsräte/-innen, um Informationen über Beitragsprüfungen in den Betrieben und mögliche Verdachtsfälle zu erhalten. Betriebsräte/-innen sollen die AK und die Gewerkschaften informieren, wenn der Verdacht besteht, dass Arbeitnehmer/-innen im Unternehmen, im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter/-innen oder Arbeitnehmer/-innen im Rahmen eines Dienstleistungs- oder Werkvertrages im Betrieb beschäftigt werden und nicht das kollektivvertragliche Mindestentgelt erhalten. Um eine wirksame Umsetzung des LSDBG überprüfen zu können, sollte der AK und den Gewerkschaften auch gemeldet werden, wenn im Betrieb eine Beitragsprüfung stattgefunden hat.

WIE KANN DIE MELDUNG ERFOLGEN?

Diese wichtigen Informationen könnt Ihr jederzeit an eure Gewerkschaft und/oder an die AK Oberösterreich, Abteilung Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung, weitergeben oder unter [ooe.arbeiterkammer.at/betriebspruefung](https://www.ooe.arbeiterkammer.at/betriebspruefung) eintragen und uns schicken.

Arbeiterkammer Oberösterreich,

Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, +43 (0)50 6906-2323, kbi@akooe.at

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, +43 (0)5 0301-26000, oberoesterreich@gpa-djp.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)

Weingartshofstraße 2, 4020 Linz, +43 (0)732 654266, office@goed-ooe.at

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GDG-KMSfB)

Weingartshofstraße 2, 4020 Linz, +43 (0)732 654 246, oberoesterreich@gdg-kmsfb.at

Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)

Weingartshofstraße 2, 4020 Linz, +43 (0)732 602 010, oberoesterreich@gbh.at

Gewerkschaft VIDA

Weingartshofstraße 2, 4020 Linz, +43 (0)732 653 397, oberoesterreich@vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)

Dürerstraße 15, 4030 Linz, +43 (0)1 53444-44585, gpf.oberoesterreich@gpf.at

Gewerkschaft PRO-GE

Weingartshofstraße 2, 4020 Linz, +43 (0)732 653 347, oberoesterreich@proge.at

**Informationen und Rückmeldungen bitte an die
AK Oberösterreich**

Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

Tel. +43 (0)50 6906-2323

Fax +43 (0)50 6906-2880

E-Mail kbi@akoee.at

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für
Oberösterreich, Nummer 83/2015,
ZL.-Nr.: GZ 02Z033937M, AK-DVR 0077747.
Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für
Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40,
4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0
Hersteller: Druckerei Mittermüller GmbH, Oberrohr 9, 4532 Rohr

ooe.arbeiterkammer.at



AK
Oberösterreich