

Was ändert sich mit 1.1.2015?

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Seit 2011 drohen nach diesem Gesetz Verwaltungsstrafen für Unterentlohnung. Mit 1. 1. 2015 ergeben sich drei wesentliche Änderungen: Zum Maßstab für Verwaltungsstrafen wird das (umfassende) Entgelt. Dafür wird die Nachsicht von der Anzeige/Strafe erheblich erweitert. Die Instrumente, um Lohnstandards und Sanktionen auch gegenüber ausländischen Arbeitgebern (AG) durchzusetzen, werden verbessert. Die Änderungen werden im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) und im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) umgesetzt.

Entgelt statt Grundlohn: Bisher war die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns strafbar, nun wird das kollektivvertragliche Entgelt inkl. aller Bestandteile zum Maßstab. Vertraglich oder faktisch gewährte Überzahlungen zählen nicht zum Maßstab. Für die Beurteilung der Unterentlohnung sind Überzahlungen auf kollektivvertragliche und gesetzliche Ansprüche anrechenbar, auch wenn kein All-In vereinbart ist. Bei der Strafbarkeit wird auf die Lohnperiode bzw. die Fälligkeit abgestellt, bei Sonderzahlungen auf das Jahr.

Entfall von Strafe/Anzeige: Die Unterentlohnung ist nicht strafbar, wenn die Differenz schon vor der Kontrolle durch die Behörde nachgezahlt wurde.

Von der Anzeige/Strafe ist auch abzusehen, wenn

- leichte Fahrlässigkeit nicht überschritten wird ODER die Überschreitung gering ist UND
- die Differenz nachgezahlt wird.

Neu ist somit, dass Anzeige/Strafe auch dann entfallen können, wenn der Verstoß nicht erstmalig war.

Lohnunterlagen: Ausl. AG sind wie bisher zur Bereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache verpflichtet. Bei ausl. Arbeitskräfteüberlassern ist der inländische Beschäftigte zur Bereithaltung verpflichtet und nun erstmals auch bei Verstößen strafbar.

Entsendung: Bisher galten ö Lohnstandards und ö Recht nur, wenn ausl. AG ihre AN zur fortgesetzten Arbeitsleitung nach Ö entsandten. Nun gilt ö Recht stets außer bei folgenden *kurzfristigen Arbeiten von geringem Umfang:*

- geschäftliche Besprechungen,
- Teilnahme an Seminaren,
- Messen, Besuch von Kongressen,
- Kultur- und Sportveranstaltungen.

Vorläufige Sicherheit/Sicherheitsleistung: Wenn die Strafverfolgung erschwert ist, also vor allem gegenüber ausl. AG, kann die Kontrollbehörde vor Ort erstmals auch eine Sicherheit (Sachwerte) einheben. In den selben Fällen kann auch dem Auftraggeber des dumpenden Unternehmens aufgetragen werden, den Werklohn an die Behörde zu zahlen (= „Sicherheitsleistung“). Diese schon bisher vorgesehene Möglichkeit wird verbessert.

Information des AN: Die GKK muss den von der Unterentlohnung betroffenen AN über den Strafbescheid bez. Unterentlohnung informieren.

Verantwortlich Beauftragte: Ein verantwortlich Beauftragter haftet persönlich gegenüber Behörden für Verstöße. Das können leitende Organe, Arbeitnehmer (AN), theoretisch auch Externe (Steuerberater) sein. Beauftragte sind der GKK, im Fall von ausl. AG der Zentralen Koordinationsstelle im Finanzministerium schriftlich mitzuteilen.

Verjährung: Die Frist für die Verfolgungsverjährung beträgt nun 3 Jahre ab Fälligkeit bei Unterentlohnung, bei anderen Verstößen 1 Jahr.

Deutsches Mindestlohngesetz

Ab 1. 1. 2015 gilt in Deutschland flächendeckend ein Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde. Dieser gilt grundsätzlich auch für all jene AN, die ö AG in Deutschland einsetzen. Die meisten ö Kollektivvertragslöhne liegen inkl. anteiliger Sonderzahlung über 8,50 Euro. Nur wenn ein für allgemeinverbindlich erklärter deutscher Tarifvertrag zur Anwendung kommt, geht dieser bis 1. 1. 2017 dem Mindestlohn vor.

Unabhängig von der Lohnhöhe müssen alle ausl. AG den Einsatz von AN in Deutschland im Vorhinein dem deutschen Zoll melden. Zusätzlich sind - ähnlich dem österr. Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - Arbeitszeitaufzeichnungen sowie Lohnunterlagen in deutscher Sprache bereitzuhalten.

Formulare und Informationen unter:

www.zoll.de

www.der-mindestlohn-kommt.de/ml/DE/Startseite/start.html

Arbeitszeitgesetz

Mit 1. 1. 2015 ergeben sich drei wesentliche Vereinfachungen bei Arbeitszeitaufzeichnungen:

- Bei AN, die Arbeitszeit und -ort weitgehend selbst bestimmen können, reichen **Saldenaufzeichnungen**, d.h. nicht Beginn, Ende und Ruhepausen sind aufzuzeichnen, sondern z.B. Montag 8 Stunden, Dienstag 9 Stunden, etc.
- Die Aufzeichnung von **Ruhepausen** kann derzeit nur entfallen, wenn die Betriebsvereinbarung das vorsieht und die Ruhepause max. 30 Minuten dauert. In Zukunft kann die Pausenaufzeichnung auch mit Einzelvereinbarung entfallen. Die Vorgabe von 30 Minuten entfällt.
- Bei **fixer Arbeitszeitaufteilung** kann die Aufzeichnung ganz entfallen, nur Abweichungen sind festzuhalten. Einmal im Monat sowie gegenüber dem Arbeitsinspektor ist zu bestätigen, dass es keine Abweichung gab.

Der AN bekommt dafür das **Recht auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnung** einmal pro Monat, wenn er das nachweislich verlangt. Dieses Recht hatten AN schon bisher, wenn auch nicht ausdrücklich. Ansprüche verfallen nicht, solange dem AN die verlangte Übermittlung der Aufzeichnungen verwehrt wird.

Weiters entfällt für AG die kleine Meldepflicht bez. Schichtarbeit und Kurzpausen gegenüber dem Arbeitsinspektor.

Auftraggeberhaftung im Baubereich

Hier konnte die WKÖ zwei wichtige Verbesserungen durchsetzen:

- **Unternehmen ohne AN:** Bisher wurden nur Unternehmen mit AN auf der HFU-Liste geführt. Unternehmen ohne AN unterlagen mangels einer Möglichkeit von Beitragsschulden nicht der Auftraggeberhaftung, weshalb eine Führung auf der HFU-Liste nicht möglich war. Dies wurde von den betroffenen Unternehmen im Wettbewerb oft als nachteilig betrachtet. Ab 1.1.2015 können auch Ein-Personen-Unternehmen auf der HFU-Liste geführt werden, wenn der betreffende Selbständige nach dem GSVG versichert ist und keine Beitragsrückstände nach diesem Gesetz bestehen.
- **Auftragnehmer ohne Dienstgebernummer (DGNR):** Bisher bestand das Problem, dass das Dienstleistungszentrum Haftungsbeiträge nicht entgegennahm, wenn der

Auftragnehmer über keine DGNR verfügte. Damit blieb der Auftraggeber haftbar, wenn der Auftragnehmer nicht angemeldetes Personal (Schwarzarbeiter) einsetzte. Mit der Neuregelung ist ab 1.1.2015 die Abfuhr von Haftungsbeträgen in jedem Fall - d.h. auch bei Auftragnehmern, die keine DGNR haben (z.B. in- und ausländische Ein-Personen-Unternehmen, ausländische Unternehmen ohne in Österreich sozialversichertes Personal) - möglich.

Betriebliches Impulsprogramm des AMS

Nach Auslaufen der mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds finanzierten betrieblichen Förderinstrumente des AMS startet das AMS ab 2015 ein neues „betriebliches Impulsprogramm“. Dieses neue Programm des AMS

- fördert ab 2015 die betriebliche Weiterbildung,
- unterstützt den Aufbau von Qualifizierungsverbänden, einem Netzwerk von Unternehmen, die gemeinsam betriebliche Weiterbildungen durchführen, und
- umfasst Beratungen für Betriebe im Rahmen der Impulsberatung zu wichtigen arbeitsmarktrelevanten Fragen.

Für die nächsten 3 Jahre wird das AMS für dieses Programm 75 Mio Euro zur Verfügung stellen.

Fachkräfteverordnung

Am 1.1.2015 tritt die Fachkräfteverordnung 2015 in Kraft. Insgesamt konnten 11 Berufe (<http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte/fachkraefte-in-mangelberufen.html#c2910>) in diese für die Rot-Weiß-Rot-Karte geltende Mangelberufsliste aufgenommen werden.

Die Verordnung spiegelt die angespannte Situation am österreichischen Arbeitsmarkt wider: Sie ist für das Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 5 Berufe kürzer. Dennoch ist es der Wirtschaftskammer Österreich in den Verhandlungen mit der Arbeitnehmerseite gelungen, auch im höheren Stellenandrangsbereich zwischen 1,6 und 1,8 einige Berufe in den gemeinsamen Vorschlag für die Mangelberufsliste aufzunehmen.

Senkung IESG-Beitrag

Mit 1.1.2015 wird der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) um 0,1 Prozentpunkte von 0,55% auf 0,45% gesenkt. Bereits mit 1.7.2014 wurde der Beitrag zur Unfallversicherung um 0,1 Prozentpunkte von 1,4% auf 1,3% gesenkt. Die beiden von der WKÖ durchgesetzten Schritte bringen eine Entlastung von rund 200 Mio Euro pro Jahr.

Neue Zugangskriterien für die Pflegegeldstufen 1 und 2

Ab 1.1.2015 wird jenen Personen, die einen Antrag auf Gewährung oder Erhöhung des Pflegegeldes stellen, ein Pflegegeld in Höhe der Stufe 1 erst bei einem durchschnittlichen monatlichen Pflegebedarf von mehr als 65 Stunden (bisher mehr als 60 Stunden) und ein Pflegegeld in Höhe der Stufe 2 erst bei einem Pflegebedarf von mehr als 95 Stunden (bisher mehr als 85 Stunden) gebühren. Die neuen Pflegegeldstufen gelten jedoch nicht für Personen, denen bereits vor dem 1.1.2015 ein Pflegegeld der Stufen 1 oder 2 zuerkannt wurde oder die vor dem 1.1.2015 einen Antrag auf Pflegegeld gestellt haben.

Verbesserungen für Selbständige in der Sozialversicherung

Zum Jahresende sind noch drei Verbesserungen gelungen:

- **Flexible Erhöhung der Beitragsgrundlage:** Ab 2016 können Selbständige auf Wunsch, wenn im laufenden Kalenderjahr höhere Einkünfte zu erwarten sind, die

Beitragsgrundlage hinaufsetzen lassen. Damit können sie hohe Beitragsnachzahlungen vermeiden.

- **Monatliche Beitragszahlung:** Die Sozialversicherungsbeiträge werden Selbständigen zur Zeit quartalsweise vorgeschrieben. Zum Stichtag kann das eine größere Belastung sein. Daher können Versicherte ab 2016 auf Wunsch ihre Quartalsbeträge auf Wunsch auch in monatlichen Teilbeträgen einzahlen.
- Unterstützung für unverschuldet in **Not geratene Selbständige:** 2014 hat die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft das Pilotprojekt „Überbrückungshilfe“ erfolgreich gestartet. Damit sollen Selbständige bei der Zahlung ihrer Beiträge unterstützt werden. Diese befristete Unterstützung kommt nun ins Dauerrecht.

ELGA

Voraussichtlich Anfang 2015 wird die ELGA-Verordnung in Kraft treten, die zahlreiche Details zur konkreten Umsetzung wie Struktur, Formate, konkreter Zeitplan, Einrichtung der ELGA-Ombudsstelle festlegen wird. Der Verordnungstext steht noch nicht fest.

Arbeitnehmerschutz

Hier sind drei kleinere Erleichterungen vorgesehen:

- Klargestellt wird, dass Präventivfachkräfte, also Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner, gleichzeitig auch Sicherheitsvertrauenspersonen sein können. Präventivfachkräfte brauchen dazu keine eigene Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson.
- Die Brandschutzgruppe gem. § 44 ArbeitsstättenVO entfällt. Allerdings können Landesgesetze hier Pflichten vorsehen.
- Der für größere Betriebe vorgesehene Arbeitsschutzausschuss muss nur mehr einmal statt zweimal pro Jahr zusammentreten.

Ersthelfer

Seit 2010 besteht auch für kleine Arbeitsstätten mit nur 1 bis 4 AN die Pflicht, Ersthelfer zu bestellen. Kleinbetrieben wurde für die Umsetzung eine Übergangsfrist bis 1. 1. 2015 eingeräumt. Bis 1. 1. 2015 reichte es, wenn der Erst-Helfer nach dem 1.1.1998 eine mindestens sechsstündige Unterweisung in lebensrettenden Sofortmaßnahmen (im Sinne des § 6 der Führerscheingesetz-Durchführungsverordnung) absolviert hat. Ab 1. 1. 2015 ist eine Auffrischung zu absolvieren.

Das bedeutet:

- Ersthelfer, die den 6 Stunden-Kurs zwischen 1998 und Ende 2011 gemacht haben, müssen den Auffrischkurs im Jahr 2015 machen.
- Ersthelfer, die den 6 Stunden-Kurs zwischen 2012-2014 gemacht haben, müssen den Auffrischkurs jeweils 4 Jahre danach machen.

Bis 2019 müssen schließlich alle Ersthelfer ihren Auffrischkurs gemacht haben.