

Lohn- und Sozialdumping: Begriff und Überprüfung

Begriff - Kontrollbehörden - zustehender Grundlohn - notwendige Unterlagen - Verfahren

Begriff

Lohn- und Sozialdumping wird durch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) bekämpft. Das Gesetz soll Arbeitnehmern das zustehende Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung sichern und einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen ermöglichen.

Die Kontrollorgane überprüfen daher, ob jeder Arbeitnehmer, der in Österreich beschäftigt ist, das ihm zustehende Entgelt erhält.

Vorsicht!

Von den Kontrollen sind daher nicht nur Arbeitgeber in Österreich, sondern auch ausländische Arbeitgeber betroffen, die ihren Firmensitz nicht in Österreich haben und ihre Arbeitnehmer nach Österreich entsenden oder überlassen.

Kontrollbehörden

Die österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) überprüft jene Unternehmen, die nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) versicherte Mitarbeiter beschäftigen.

Die Finanzpolizei kontrolliert in Zusammenarbeit mit dem bei der ÖGK-Wien eingerichteten Kompetenzzentrum LSDB jene Mitarbeiter, die grundsätzlich nicht der österreichischen Pflichtversicherung unterliegen (z.B. nach Österreich entsendete oder überlassene Arbeitnehmer).

Daneben ist die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) im Baubereich zur Kontrolle und Anzeige berechtigt.

Zustehendes Entgelt

Bis 31.12.2014 war die Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns strafbar.

Seit 1.1.2015 macht sich der Arbeitgeber strafbar, wenn er seinem Arbeitnehmer nicht zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt

- unter Beachtung der Einstufungskriterien
- inklusive aller Bestandteile, also zusätzlich zur Entlohnung für die Normalarbeitszeit und dem Überstundengrundlohn alle Zulagen, Zuschläge, Sonderzahlungen usw.

laut Kollektivvertrag leistet.

Für die Beurteilung der Unterentlohnung sind Überzahlungen auf kollektivvertragliche und gesetzliche Ansprüche anrechenbar, auch wenn kein All-In vereinbart ist.

Kriterien für die maßgebliche Einstufung in kollektivvertragliche Lohn- und Gehaltsordnungen sind beispielsweise die vom Arbeitnehmer tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, die Anrechnung von (ausländischen) Vordienstzeiten, Schul- oder sonstige Ausbildungen.

Vorsicht!

Aufwandersatz und Sachbezüge dürfen - soweit der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt - auf das Entgelt nicht angerechnet werden.

Welche Unterlagen sind bereit zu halten?

Unternehmer sind verpflichtet, den Kontrollorganen zur Überprüfung des zustehenden Entgelts

- Einsicht in die erforderlichen Unterlagen (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnzettel, Lohnaufzeichnungen, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege und Unterlagen die LohnEinstufung betreffend) zu gewähren und
- bei Verlangen die erforderlichen Unterlagen oder Abschriften auch ohne Kostenersatz

zu übermitteln.

Ausländische Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Lohnunterlagen in deutscher Sprache (beim Arbeitsvertrag wahlweise auch in englischer Sprache) sowie die erforderlichen Meldeunterlagen, Sozialversicherungsunterlagen und die behördliche Genehmigung der Beschäftigung grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmer während der Dauer der Beschäftigung bzw. des Zeitraums der Entsendung insgesamt am Arbeitsort bereit zu halten oder diese den Kontrollbehörden unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen. Bei wechselnden Arbeitsorten innerhalb eines Tages sind die Unterlagen am ersten Arbeitsort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Die Unterlagen können auch bei einer inländischen Zweigniederlassung, Tochter- oder Muttergesellschaft oder einem inländischen berufsmäßigen Parteienvertreter (Rechtsanwalt, Steuerberater) bereitgehalten werden. Es muss jedoch in der ZKO-Meldung angeführt werden, wo die Unterlagen aufbewahrt werden.

Die Kontrollbehörden haben weitgehende Betretungs-, Auskunfts- und Einsichtsrechte.

Vorsicht!

Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung müssen die erforderlichen Lohnunterlagen dem Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Dieser ist ab 1.1.2015 auch verpflichtet sie gegenüber der Behörde bereitzuhalten.

Verfahren

Die Kontrollbehörden können für die Ermittlung des zustehenden Entgelts die Kollektivvertragspartner, die den Kollektivvertrag abgeschlossen haben, befragen. Erhebt der Arbeitgeber begründete Einwendungen gegen das von den Kontrollbehörden angenommene Entgelt, sind die Kollektivvertragspartner zwingend anzuhören. An eine gemeinsame Stellungnahme der Kollektivvertragspartner sind die Kontrollbehörden aber nicht gebunden.

Stellen die Kontrollbehörden fest, dass das zustehende Entgelt unterschritten wird, erstatten sie Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde. Die Unterentlohnung ist nicht strafbar, wenn die gesamte Differenz schon vor der Erhebung durch die Behörden nachgezahlt worden ist.

Von einer Anzeige bzw. einer Strafe ist abzusehen, wenn

- die Unterschreitung des zustehenden Entgelts nur gering ist (laut Erlass: nicht mehr als 10 %) oder das Verschulden des Arbeitgebers leichte Fahrlässigkeit nicht überschreitet und
- dem Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem zustehenden Entgelt (damit sind auch jene nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Entgelte gemeint, die eigentlich von der Lohndumpingkontrolle ausgenommen sind, wie z.B. sozialversicherungsfreie Bezüge nach § 49 Abs. 3 ASVG) innerhalb einer festgesetzten Frist nachbezahlt wird.

Die Anzeige kann ab 1.1.2015 auch dann entfallen, wenn der Verstoß nicht erstmalig erfolgte.

Vorsicht!

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, müssen die Kontrollbehörden Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde erstatten.

Stand: 01.04.2021