



FEBER 2015

PERSONAL & MEHR

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN

LIEBE KLIENTINNEN, LIEBE KLIENTEN!

Alles spricht über eine Steuerreform bzw. über Steuersenkungen, was ja wirklich höchst an der Zeit wäre. Leider wird aber übersehen, dass der Gesetzgeber im Hintergrund zwischenzeitlich immer neue Gesetze und Bestimmungen beschließt, die sich wiederum auf die Lohnverrechnungen aller Branchen auswirken. Die meisten dieser Regelungen sind Verschärfungen und nichts für schwache Nerven! Beachten Sie daher bitte unsere Gebrauchsanleitung zur risikolosen Lektüre dieser Infos.

In diesem Rundschreiben möchten wir Ihnen von 3 neuen Bestimmungen berichten, die einerseits unter Umständen eine Vereinfachung der Zettelwirtschaft (= Arbeitszeitaufzeichnungen) möglich machen, andererseits aber auch bei Nichtbeachtung tief in die Taschen der Unternehmer greifen.

Die Themen diesmal:

- Verschärfung des Lohn-Sozial-Dumping-Gesetzes und inwiefern Sie davon betroffen sind
- Erleichterungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen - oder doch wieder nicht?
- Sie erlauben Ihren Mitarbeitern das kostenlose Parken? Welche Auswirkungen kann dies haben?



Beachten Sie bitte bei der Lektüre der Infos Folgendes:

- Wenn Sie auch ein integerer Arbeitgeber sind, der seine Dienstnehmer sicher nicht benachteiligen will, so schützt Sie das nicht davor, dass Sie sich womöglich als Verbrecher fühlen, wenn Sie das alles lesen.
- **Zur Beruhigung:** Es liegt **NICHT** an Ihnen! Vielmehr gehen die politischen und sonstigen Verantwortlichen offenbar inzwischen davon aus, dass alle Arbeitgeber „Ausbeuter und Ausnützer“ sind. Fragt sich, von wem sie da ausgehen?
- Wir sind nur die Überbringer der schlechten Nachrichten, und unser LV-Team wird Sie in gewohnter Weise bei allen notwendigen Maßnahmen tatkräftig unterstützen.

VERSCHÄRFUNG DES LOHN-SOZIAL-DUMPING-GESETZES UND INWIEFERN SIE DAVON BETROFFEN SIND

Was ist Lohn-Sozial-Dumping?

Unter Lohn-Sozial-Dumping versteht man das Unterentlohnen von Dienstnehmern bzw. das Nichtgewähren von diversen Entgelten (egal, ob bewusst oder unbewusst) und den damit verbundenen Vorteil gegenüber den korrekt zahlenden Mitbewerbern.

Wann kann Lohn-Sozial-Dumping vorkommen?

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern folgende Entgelte vorenthalten:

- Ihre Mitarbeiter werden im zuständigen Kollektivvertrag (KV) falsch bzw. zu niedrig eingestuft (unter Berücksichtigung der tatsächlichen Tätigkeit

bei Ihnen, sowie der nachgewiesenen Vordienst- und Ausbildungszeiten) und erhalten dadurch nicht das zustehende kollektivvertragliche Mindestentgelt.

- Sie wenden den „falschen“ Kollektivvertrag an und Ihre Mitarbeiter erhalten dadurch zu wenig Lohn/Gehalt? Auch das ist Lohn-Sozial-Dumping.

PERSONAL & MEHR

- Sie zahlen an Ihre Mitarbeiter auch bei korrekter KV-Einstufung weniger Gehalt/Lohn, als der KV bestimmt.
- Ihre Mitarbeiter leisten Mehr- oder Überstunden und erhalten diese Leistung nicht in Zeit (mittels Zeitausgleich) oder Geld (mittels Auszahlung über die Lohnverrechnung) vergütet.
- Ihren Mitarbeitern gebühren für Mehr- oder Überstunden aufgrund Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag diverse Zuschläge. Sie vergüten aber diese Zuschläge nicht, weder in Zeit (mittels Zeitausgleich) noch in Geld (mittels Auszahlung über die Lohnverrechnung).
- Ihre Mitarbeiter leisten regelmäßig Mehr- oder Überstunden und diese werden über die Lohnverrechnung ausbezahlt. Allerdings werden die so genannten „Ausfallsentgelte“ (Urlaubs-, Feiertags-, Krankenentgelt) nicht bezahlt. Auch das ist strafbar. Zum Thema „Ausfallsentgelte“ und was das ist --> siehe nächsten Punkt.
- Ihren Mitarbeitern stehen lt. Kollektivvertrag diverse Zulagen zu, und Sie ignorieren dies.
- Wenn im zuständigen Kollektivvertrag oder lt. Gesetz (z.B. Hausgehilfengesetz) die Zahlung von Sonderzahlungen (13./14. Gehalt oder gar ein 15. Gehalt) oder von Jubiläumsgeldern vorgeschrieben ist und Sie dies unterlassen.
- Sie melden Dienstnehmer überhaupt nicht an und bezahlen diese „schwarz“!!

Wann spricht man nun von „Ausfallsentgelten“?

- Einerseits, wie bereits erwähnt, entsteht bei regelmäßig (bzw. „überwiegend“) geleisteten Mehr-/Überstunden ein Anspruch auf Ausfallsentgelte und andererseits bei Zahlung einer „Leistungsentlohnung“. Aber auch Dienstnehmer, die Anspruch auf „Umsatzbeteiligungen“ haben, können einen Anspruch auf „Ausfallsentgelte“ haben.
- Von Ausfallsentgelten spricht man dann, wenn der Dienstnehmer durch z.B. Urlaub (oder aufgrund von Feiertagen oder Krankenstand) keine Möglichkeit hat, das „übliche“ Entgelt zu erzielen. Eben z.B. seine Mehr-/Überstunden zu leisten, oder seine vereinbarten Stunden zu leisten oder seinen Umsatz für die Provisionen zu erzielen.
- Die Ausfallsentgelte sind in diversen Gesetzen (Urlaubsgesetz, Angestelltengesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz) und im „General-Kollektivvertrag“ geregelt.
- Dienstnehmer, die so gut wie keine Mehr-/Überstunden leisten, keine Provisionen oder Leistungsentgelte (Leistungsprämien oder Umsatzbeteiligungen) erhalten und statt dessen ein regelmäßiges Gehalt beziehen, sind nicht davon betroffen.
- Ausfallsentgelte (die üblicherweise als Urlaubsentgelt, oder Krankenentgelt oder Feiertagsentgelt bezeichnet werden) berechnen sich aus dem Durchschnitt der letzten 3 Monate oder 12 Monate (je nach KV-Bestimmung) vor Eintritt des Ausfalls.

Zurück zum Lohn-Sozial-Dumping:

Wie wird das Lohn-Sozial-Dumping aufgedeckt?

- Mit 100%-iger Sicherheit durch eine GPLA-Prüfung (GPLA = „Gemeinsame Prüfung der lohnabhängigen Abgaben“). Mit dieser Prüfung müssen Sie so ca. alle 3 - 5 Jahre rechnen. Die Prüfungsorgane kommen entweder von der Gebietskrankenkasse oder vom Finanzamt.
- Durch eine Kontrolle der Finanzpolizei, die im Übrigen jederzeit und vor allem unangemeldet erfolgen kann.
- Durch einen Dienstnehmer, der sich benachteiligt fühlt und Sie anzeigt.

Wie hoch sind die Verwaltungsstrafen beim Lohn-Sozial-Dumping?

- Wenn **maximal 3 Dienstnehmer** betroffen sind und man zum **ersten Mal** erwischt wird, dann belaufen sich die **Strafen zwischen 1.000 € - 10.000 € pro Person**. Im **Wiederholungsfall** betragen die **Strafen zwischen 2.000 € - 20.000 € pro Person**.
- Wenn **mehr als 3 Dienstnehmer** betroffen sind und man zum ersten Mal erwischt wird, dann belaufen sich die **Strafen zwischen 2.000 € - 20.000 € pro Person**. Im **Wiederholungsfall** betragen hier die **Strafen zwischen 4.000 € - 50.000 € pro Person**.
- **Beispiel:** In einem Betrieb wird im Zuge einer GPLA Prüfung in Bezug auf 20 Dienstnehmer ein Lohndumping festgestellt. In diesem Fall beträgt die Mindeststrafe € 40.000. Dies deshalb, da mehr als 3 Dienstnehmer betroffen sind -> 2.000 € x 20

Dienstnehmer. Die Strafen können allerdings auch höher verhängt werden.

Welche weitere Folge hat Lohn-Sozial-Dumping?

- Ein Lohn-Sozial-Dumping wird von der aufdeckenden Behörde bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft angezeigt. Diese verhängt dann auch die oben erwähnte Verwaltungsstrafe.
- Gleichzeitig scheint diese Strafe in der „**Strafevidenzdatei**“ auf, was wiederum für das betroffene Unternehmen zu weiteren Nachteilen (eventuell bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen oder bei Förderungen oder bei Genehmigungen von Beschäftigungsbewilligungen oder der HFU-Gesamtliste bei der Auftraggeberhaftung) führen kann.
- Die verhängte Verwaltungsstrafe kann im Übrigen **NICHT als Betriebsausgabe** abgesetzt werden.
- Die vom Lohn-Sozial-Dumping betroffenen Dienstnehmer werden im Übrigen von der zuständigen Gebietskrankenkasse informiert, so-

dass der Dienstgeber sicherlich mit unangenehmen Fragen seines Personals konfrontiert wird.

Gibt es eine Strafmnestie bzw. ist eine solche möglich?

- Ja! Und zwar dann, wenn der Dienstgeber selbst das Lohn-Sozial-Dumping entdeckt und dies noch vor einer behördlichen Überprüfung saniert.
- Saniert wird das Lohn-Sozial-Dumping dadurch, dass alle offenen Entgelte an die Dienstnehmer nachbezahlt werden und auch die entsprechenden Lohnabgaben entrichtet werden.
- Aber auch wenn die Behörde ein Lohn-Sozial-Dumping entdeckt, kann die prüfende Behörde von einer Anzeige absehen, wenn die Unterschreitung des Grundlohnes als gering anzusehen ist (gering = maximal 3 % an Grundlohnunterschreitung) oder es sich um leichte Fahrlässigkeit handelte und der Dienstgeber innerhalb einer festgesetzten Frist die Differenzen an die Dienstnehmer nachgezahlt hat und auch die Lohnabgaben entrichtet werden.

Wie lange kann im Nachhinein gestraft werden?

- Für Lohn-Sozial-Dumping-Fälle nach dem 31.12.2014 beträgt die Verjährungsfrist für das „Erwischtwerden“ drei Jahre. Diese Frist beginnt dann zu laufen, wenn eine Lohn-Sozial-Dumping-Periode endet (z.B. im Falle eines Austrittes des Dienstnehmers oder im Falle der Aufgabe des Lohn-Sozial-Dumpings).
- Für „Altfälle“ (also vor dem 31.12.2014) beträgt die Verjährungsfrist ein Jahr.

Fazit: Nur die Einhaltung aller gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen schützt Sie vor einem solchen Verfahren, d.h. Sie müssen unbedingt bei jedem Dienstnehmer noch mehr die richtigen Vordienst- und Ausbildungszeiten hinterfragen. Auch bei Änderungen im Tätigkeitsbereich muss überlegt werden, ob der Mitarbeiter in ein anderes Gehaltsschema eingestuft werden muss.

ERLEICHTERUNGEN BEI DEN ARBEITSZEITAUFEICHNUNGEN - ODER DOCH WIEDER NICHT?

Sie wissen ja, Arbeitszeitaufzeichnungen müssen für jeden Dienstnehmer vorhanden sein. Dabei müssen die Lage der Arbeitszeit (Arbeitsbeginn, Arbeitsende) und auch die Ruhepausen je Arbeitstag uhrzeitmäßig aufgezeichnet werden. Dies ist sicherlich ein extremer administrativer Aufwand.

Seit dem 1.1.2015 gibt es nun eine Erleichterung bei Betrieben bzw. Dienst-

nehmern mit „**fixer**“ **Arbeitszeiteinteilung**.

Bei Dienstnehmern mit einer **fixen Arbeitszeiteinteilung** (und NUR bei diesen!!!) ist es nicht mehr erforderlich, dass die Arbeitszeit laufend aufgezeichnet wird.

Allerdings müssen die Dienstnehmer die Einhaltung der **schriftlich festgehaltenen fixen Arbeitszeiteinteilung** be-

stätigen und zwar zumindest **am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode** (in der Regel ist dies das Monatsende) oder auf Verlangen eines Arbeitsinspektorates. Lediglich die Abweichungen von dieser fixen Arbeitszeiteinteilung sind weiterhin aufzuzeichnen. Abweichungen sind Änderungen der Lage der Arbeitszeit, aber auch Mehr- oder Überstunden.

Sollte dies (fixe Arbeitszeiteinteilung Ihrer Mitarbeiter) in Ihrem Betrieb zu treffen, dann empfiehlt es sich, dies schriftlich zu fixieren und am Monatsende bestätigen zu lassen. Mustervereinbarungen können Sie gerne von uns beziehen.

ABER ACHTUNG:

- Wenn in Ihrem Betrieb „**Gleitzeit**“ eingeführt ist, dann ist diese Vereinfachung nicht möglich. Dann müssen weiterhin die üblichen Aufzeichnungen vorgenommen werden.
- Wenn Ihre Mitarbeiter **Überstunden** leisten und „**steuerfreie**“ Überstun-

denzuschläge (z.B. wg. Nacharbeit oder Arbeit an Sonn-/Feiertagen) lukrieren möchten, dann wird empfohlen, die üblichen Arbeitszeitaufzeichnungen weiter zu führen. Dies deshalb, da die Steuergesetze von den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich Aufzeichnungsvorschriften abweichen.

Und noch etwas ist extrem wichtig:

Ihre Dienstnehmer haben bei einem nachweislichen Verlangen einmal monatlich Anspruch auf die kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen.

Bei Nichterfüllen dieses Anspruches erfolgt die Hemmung der Verfallsfristen, sodass Ihre Dienstnehmer auch noch nach langer Zeit etwaige Überstunden geltend machen können.

UNSER TIPP: Lassen Sie die **Original-Arbeitszeitaufzeichnungen** (egal ob händisch oder elektronisch geführt) **von Ihren Mitarbeitern unterschreiben. Händigen Sie** monatlich Ihren Mitarbeitern eine **Kopie der Arbeitszeitaufzeichnungen aus.** Die Original-Aufzeichnungen gehören Ihnen und sind Ihr Eigentum (und müssen 7 Jahre aufbewahrt werden)!

SIE ERLAUBEN IHREN MITARBEITERN DAS KOSTENLOSE PARKEN? WELCHE AUSWIRKUNGEN KANN DIES HABEN?

Um Ihren Betrieb herum ist eine **gebührenpflichtige Parkzone** eingerichtet? Ihre Gemeinde/Stadt erlaubt das Parken nur mittels Bezahlung oder kostenpflichtigen Parkscheiben?

Sie erlauben dennoch Ihren Mitarbeitern das Abstellen des Privat-PKW auf einer in Ihrem Eigentum befindlichen oder von Ihnen angemieteten Garage oder einem Parkplatz und verlangen nichts dafür?

Dann haben Sie **seit 1.1.2015** ein Problem!! **Seit heuer gilt folgende gesetzliche Bestimmung:**

Wenn während der Arbeitszeit von der Gemeinde/Stadt eine **Parkraumbewirt-**

schaftung (= gebührenpflichtige Parkzone) eingerichtet ist und der Dienstnehmer den arbeitgebereigenen (oder angemieteten) Parkplatz, der an diese Zone angrenzt, kostenlos oder begünstigt nutzen darf oder nutzen muss, ist ein **Sachbezug von monatlich 14,53 €** anzusetzen.

Verlangen Sie von Ihren Dienstnehmern für's Parken einen Kostenbeitrag von zumindest 14,53 €, dann entfällt dieser Sachbezug selbstverständlich.

Bitte teilen Sie uns daher mit, wenn Sie Ihren Mitarbeitern das kostenfreie Parken ermöglichen und in Ihrer Betriebsumgebung eine Parkraumbewirtschaftung eingerichtet ist!

Zusatzanmerkung:

Bisher gab es diese gesetzliche Bestimmung nur für in einer taxativ in den Richtlinien aufgezählten Liste von Gemeinden und Städten. Ab 2015 gilt diese Bestimmung für alle Gemeinden und Städte, die eine Parkraumbewirtschaftung eingeführt haben.

ABSCHLIESSEND NOCH EINE BITTE AUS DER LOHNVERRECHNUNG:

Um Ihnen rechtzeitig zum Monatsende die Lohn-/Gehaltsabrechnungen liefern zu können, beginnen wir mit den Vorarbeiten immer Mitte des Monats. Wenn Sie uns etwaige Änderungen (z.B. Gehaltserhöhungen-/änderungen, Prämi-

en, Überstunden usw.) **bis spätestens zum 15. jeden Monats** übermitteln, erleichtern Sie uns unsere Arbeit für Sie. Wir möchten uns auf diesem Weg für Ihre Hilfe und Ihr Verständnis bedanken.

Wir wünschen Ihnen noch einen wunderschönen Frühling und freuen uns, wenn wir Ihnen weiterhin jederzeit mit Rat und Tat zur Verfügung stehen können.

