

Qualität.

Aus Leidenschaft.

Österreichs Gewerbe und Handwerk.

Kollektivvertrag /Arbeitszeitmodelle
Lohn- und Sozialdumping

Mag. Karl Reiff

Gerbertreffen 2017

22. September 2017, Wels



Was ist Lohn- und Sozialdumping?

Lohndumping :

Verkürzung des **Entgeltanspruches** eines AN, also nicht nur des **Lohnes**, sondern auch die der übrigen Entgeltbestandteile.

Sozialdumping:

Die Entgeltverkürzung führt in weiterer Folge dazu, dass der AG jedenfalls geringere Sozialabgaben leistet, nämlich nur auf Basis des verkürzten Entgelts - führt daher zu weiterer Verkürzung von AN-Ansprüchen - zB. zu einem geringeren Pensionsanspruch.

Allgemeines

- In Österreich hohe Kollektivvertragsdichte - trotzdem immer wieder Fälle von Lohn- und Sozialdumping.
- LSD hat nicht nur negative Auswirkungen auf die unmittelbar Betroffenen, sondern auch gesamtwirtschaftliche Bedeutung.
- Durch Lohn- und Sozialdumping ist der faire Wettbewerb zwischen Unternehmen nicht mehr sicher gestellt ist.
- **Unterentlohnung** von Arbeitnehmern führte vor dem LSDB-G zu keiner **Verwaltungsstrafe!** Die Durchsetzung des Entgeltanspruches selbst blieb dem AN überlassen!
- **Beitragsnachforderung** durch GKK im Rahmen der GPLA!

Allgemeines

- Prüfung des arbeitsrechtlichen **Anspruchslohnes** ist nicht ident mit dem **LSD-BG Mindestentgelt** - dieses umfasst auch noch andere Entgeltbestandteile!
- **Öffnung des Arbeitsmarktes** für Staatsangehörige der neuen EU-Staaten - AN von ihren ausländischen AG nach Österreich entsandt bzw. überlassen **und nicht** entsprechend den österreichischen Ansprüchen entlohnt.
- Deshalb Regelungen über die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping im Rahmen des AVRAG über mehr als zwei Jahrzehnte sukzessive entwickelt.
- Die **generalpräventive** Wirkung auf aus- und inländische Arbeitgeber/innen, die Entgeltregelungen in Österreich einzuhalten, ist grundsätzlich gegeben.

Allgemeines

- **Empfindliche Konsequenzen und zahlreiche Kontrollen** sollen dazu führen, die Entgeltregelungen in Österreich bzw. die Arbeitnehmer/innen entsprechend den österreichischen Mindeststandards zu entlohnen.
- Bisherige Vollzugserfahrungen haben aber auch gezeigt, dass die bisherigen Kontrollmöglichkeiten **in grenzüberschreitenden Straf- bzw. Vollstreckungsverfahren** in bestimmten Fällen nur erschwert oder nicht möglich ist.
- Dazu wurde auf europäischer Ebene die sog. **Durchsetzungs-RL** geschaffen, die nun in innerstaatliches Recht in allen EU-Ländern umzusetzen ist.

Allgemeines

- Der **Entgeltanspruch** des AN resultiert aus dem Arbeitsvertrag und ist damit **zivilrechtlicher Natur**.
- Zivilrechtliche Ansprüche müssen mit Hilfe der **ordentlichen Gerichte** durchgesetzt werden.
- **Zusätzlich ist Lohn-und Sozialdumping nun auch strafbar!**
 - Kontrolle des Grundlohns 1.5.2011 - 31.12.2014; LSDB-G (BGBl I 2011/24).
 - Kontrolle des Mindestentgelts seit 1.1.2015; ASRÄG 2014 (BGBl I 2014/94).
 - 1.1.2017: Eigenes LSD-BG in Kraft getreten!
 - Auf Sachverhalte nach dem 31.12.2016 anzuwenden.

LSD-BG ab 1.1.2017

- Alle wesentlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping aus dem AVRAG und AÜG wurden herausgelöst und in ein **formal neues Gesetz, das LSD-BG** transferiert.
- Durch das Gesetz wurden neue **Verwaltungsstraftatbestände** und diverse Maßnahmen zur Sicherstellung des Verwaltungsstrafverfahren und des Vollzugs der Verwaltungsstrafe geschaffen.

Ziele der gesetzlichen Maßnahmen

- Verhängung von Geldstrafen ist nicht vorrangiges Ziel!
- Vielmehr soll durch die Entfaltung einer präventiven Wirkung erreicht werden, dass alle in Österreich tätigen Arbeitnehmer/innen jenes Mindestentgelt erhalten, das ihnen zusteht.
- Auch volkswirtschaftliche Auswirkungen sollen mit diesen Maßnahmen erreicht werden:
 - < Sicherung gleicher Arbeitsmarkt- und Lohnbedingungen für in- und ausländische Arbeitnehmer/innen
 - < Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit zwischen Unternehmen und Verhinderung eines Verdrängungswettbewerbes auf dem Arbeitsmarkt
 - < Sicherung von Abgaben und Sozialbeiträgen.

Wer ist vom Gesetz betroffen?

- Die gesetzlichen Bestimmungen und Maßnahmen gelten sowohl für **inländische Arbeitgeber/innen**,
- als auch für **ausländische Arbeitgeber/innen**, die Arbeitnehmer/innen aus dem **EWR-Raum** sowie aus **Drittstaaten** zur Dienstleistung nach Österreich
- entsenden oder überlassen.

Geltungsbereich

- Die Mindestentgeltkontrolle gilt für **Arbeitsverträge** und
- die **Beschäftigung von Arbeitskräften** i.S.d. § 3 Abs. 4 AÜG

- Für die Beurteilung ob ein Arbeitsverhältnis, eine **grenzüberschreitende Entsendung** oder **Überlassung** i.S.d. des LSD-BG vorliegt,

- ist der **wahre wirtschaftlicher Gehalt** ausschlaggebend, nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

- Für die Beurteilung, ob eine **Arbeitskräfteüberlassung** vorliegt ist insbesondere § 4 **Abs. 2 AÜG** maßgebend.

Wer ist strafbar? Wer ist der Täter?

- **Arbeitsrechtlicher AG = Vertragspartner**
- **außenvertretungsbefugte Organe:**
Persönlich haftende Gesellschafter; Komplementäre
Jeder Geschäftsführer einer GmbH, alle Vorstände einer AG.
- **Verantwortlicher Beauftragter**
 - Kann bestellt werden (§ 9 VStG);
 - Bestellung muss angezeigt werden (§ 7j AVRAG bzw. § 24 LSD-BG)
 - bei SV in Österreich: KV-Träger
 - bei Entsendung: ZKO oder KV-Träger.

Beitragstäter

- Beitrag zur Tatbegehung durch
 - Anstiftung
 - Beihilfe
- Beitragstäter muss vorsätzlich handeln (§ 7 VStG).
 - Das gilt auch dann, wenn der Haupttäter schon bei Fahrlässigkeit strafbar ist.
- Steuerberater oder Personalverrechner können nur Beitragstäter sein
- Strafbarkeit daher nur bei Vorsatz (Wissen oder Wollen der Unterentlohnung) gegeben
- keine Weiterleitung von Abrechnungen, wenn ernsthafte Zweifel an Richtigkeit bestehen
- Wird auf Weitergabe der unrichtigen Abrechnung bestanden, unbedingt nachweislich dokumentieren, dass die Abrechnung für unrichtig gehalten wird.

Welche Rolle spielt das Verschulden?

- Eine Verwaltungsübertretung ist nur strafbar, wenn der Täter **schuldhaft** gehandelt hat.
- **Schuldformen**
 - Vorsatz (Täter will Sachverhalt verwirklichen).
 - Fahrlässigkeit (Täter lässt Sorgfalt außer Acht).
- Für die Strafbarkeit genügt bereits Fahrlässigkeit, die gesetzlich vermutet wird (§ 5 VStG).
- Täter muss die gesetzlichen Bestimmungen dem Grunde nach kennen (Unkenntnis = Fahrlässigkeit).
- Leichte Fahrlässigkeit darf nicht überstiegen werden

Leichte Fahrlässigkeit

- Leichte Fahrlässigkeit im Sinne des § 5 VStG ist dann anzunehmen, wenn der interessierende Fehler gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen unterläuft; schwere bzw. grobe Fahrlässigkeit liegt hingegen im Fall ungewöhnlicher bzw. auffallender Sorglosigkeit vor.
- Personalverrechnung ist komplex und kann fehleranfällig sein
- Leichte Fahrlässigkeit kann gegeben sein:
- Rechtsansicht des AG wird durch Stellungnahme der Sozialpartner gestützt
- Schwierige Auslegungsfrage (z.Bsp KV-Einstufung) und vertretbare Auslegung des AG
- DG kann nachweisen, dass internes Kontrollsystem eingerichtet ist, dass Verhinderung von Lohndumping dient

Wann ist Lohndumping straffrei?

- Strafbarkeit wegen Unterentlohnung nicht gegeben, wenn
- vor der Kontrolle durch GKK, Finanz oder BUAK das gesamte Entgelt (Differenz auf das nach G, VO oder KV zustehende arbeitsrechtliche Entgelt) nachgezahlt wird („tätige Reue“)
- Keine weiteren Voraussetzungen - Schuldeingeständnis ist nicht notwendig!

Nachzahlungen, die nach Intervention des Betriebsrats, der Arbeiterkammer oder einer Reklamation durch den Arbeitnehmer selbst erfolgen, sind eine Nachzahlung vor der Kontrolle.

Nachzahlungen vor der Kontrolle führen stets zur Straffreiheit und zwar unabhängig vom Ausmaß der betroffenen Arbeitnehmer oder von der Höhe der Entgeltunterschreitung.

Wann ist Lohndumping straffrei?

- **Nachzahlung nach Kontrolle (§ 7i Abs 6 AVRAG)**
 - Straflosigkeit, wenn *eine* der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
 - Unterschreitung ist gering (Erlass mit Grenze von 10%)
 - Verschulden übersteigt leichte Fahrlässigkeit nicht, zB bei
 - Einholung von Erkundigungen;
 - Stellungnahme der KollIV-Parteien, dass die Rechtsansicht des AG vertretbar war.
 - Entgelt muss **vollständig nachbezahlt** werden (dh auch nicht der Kontrolle unterliegende Bestandteile).
 - Nachträgliche Leistung des Entgelts **ohne Straffreiheit** wirkt jedenfalls **strafmindernd!**

Lohn- und Sozialdumping: Strafen

- **Verstoß gegen Kontrollrechte**
- Verweigert der Arbeitgeber den Kontrollorganen den Zutritt insbesondere zur Arbeitsstätte, die Erteilung von Auskünften oder erschwert oder behindert er die Kontrolle auf andere Art
- Verweigert der Arbeitgeber die Einsichtnahme in die Lohnunterlagen oder die Übermittlung von Unterlagen

- **Nichtbereithaltung der erforderlichen Lohnunterlagen durch ausländische AG**

- **Unterentlohnung**

Lohn- und Sozialdumping: Strafen

- **Strafen bei Unterentlohnung**
- Leisten Arbeitgeber ihren in Österreich beschäftigten Arbeitnehmern nicht das **zustehende Entgelt**, sind die Arbeitgeber mit Verwaltungsstrafen in Höhe von € 1.000,- bis € 10.000,- (im Wiederholungsfall € 2.000,- bis € 20.000,-) pro Arbeitnehmer zu bestrafen.
- Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, erhöhen sich die Strafen auf € 2.000,- bis € 20.000,- (im Wiederholungsfall € 4.000,- bis € 50.000,-) pro Arbeitnehmer.

Gibt es weitere Rechtsfolgen?

- **Ansprüche des AN**
 - sind nach arbeitsrechtlichen Kriterien zu beurteilen
 - Klage beim **ASG** möglich
- **Entzug der Gewerbeberechtigung**
 - in schwerwiegenden Fällen (§ 87 GewO)
 - Pendant für Dienstleister aus dem Ausland: Untersagung der Dienstleistung.
- **Öffentliche Auftragsvergabe**
 - Verurteilungen können zum Ausschluss führen (§ 68 Abs 1 Z 5, § 72 BVergG).
- Auch die **GKK** kann infolge des Anspruchsprinzips nicht bezahlte **Sozialversicherungsbeiträge** einfordern. Diese Rechtsfolgen sind durch die gesetzlichen Änderungen zum Lohn- und Sozialdumping in keiner Weise geändert worden.

Wer kontrolliert und verfolgt?

- Kontrolle erfolgt durch
 - KV-Träger (Inland), bei den dem ASVG unterliegenden AN
 - Abgabenbehörden,
 - Kompetenzzentrum LSDB (Ausland) - bei WGKK - führt auf Basis der Sachverhaltsermittlungen der Organe der Abgabenbehörde (**Finanzpolizei**) die Kontrolle für **nicht dem ASVG unterliegenden**, nach Ö überlassenen oder entsendeten AN durch und verwaltet auch die zentrale Strafevidenz
 - BUAK (Bau)

Verwaltungsstrafverfahren

■ Zuständige Behörde

- sachlich: BVB (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat)
- örtlich: Behörde des Tatbegehungsortes
 - Unternehmenssitz (§ 27 Abs 1 VStG)
 - bei Unternehmenssitz im Ausland: Arbeitsort in Österreich

Parteien im Verfahren:

- Beschuldigter (zB AG, Verantwortlicher Beauftragter)
- Kontrollbehörden

■ Einstellung des Verfahrens nur durch Bescheid (und nicht formlos) möglich.

Verwaltungsstrafverfahren

■ Rechtsmittel

- an LVwG zulässig (Einbringung aber bei der BVB)
- Frist: 4 Wochen (§ 7 Abs 4 VwGVG)
- Revision an VwGH dem Grunde nach zulässig.

■ Sicherung des Strafverfahrens

- Begrenzung mit der höchstmöglichen Strafe.
- Vorläufige Sicherheit: vom Beschuldigten zu erlegen
- Sicherheitsleistung
 - „Pfändung“ des Werklohnanspruchs beim Auftraggeber des Beschuldigten
 - Zahlungsstopp
 - Wird von Kontrollbehörde verhängt
 - BVB muss innerhalb von 10 Werktagen (künftig 4 Wochen) über Verhängung einer Sicherheitsleistung entscheiden.

Verwaltungsstrafevidenz

- Führung durch das Kompetenzzentrum LSDB (WGKK).
- Inhalt
 - Rechtskräftige Bescheide und Urteile d BVB, LVwGe und VwGH
 - Verurteilungen nach §§ 7b, 7i, 7k und 7m AVRAG bzw. nach LSD-BG
- Wer hat Einsichtnahme?
 - Kontrollbehörden
 - Strafbehörden
 - Öffentliche Auftraggeber in Vergabeverfahren.

Vollstreckung im Ausland

- Vollstreckung ist **nur** innerhalb EU/EWR vorgesehen (Rechtsgrundlage für die Anwendung im Ausland ist die **Durchsetzungs-RL**).
- Die Vollstreckungsbestimmungen betreffen nicht nur LSDB-Delikte, sondern auch zB Verstöße gegen die Höchstarbeitszeit, Arbeitnehmerschutz (§ 36 LSD-BG).
- Die Bezirksverwaltungsbehörde darf das Strafverfahren nicht bloß deshalb einstellen, weil die Vollstreckung im Ausland aufwendiger ist (§ 38 LSD-BG).
- Im Ausland vollstreckte Strafen werden nicht an österreichische Behörden überwiesen (§ 63 LSD-BG).

Arbeitsrechtliche Ansprüche auf Entgelt

- AN mit gewöhnlichem **Arbeitsort** in Österreich haben zwingend Anspruch auf das nach **Gesetz, VO oder KV zustehende Entgelt** sowie unbeschadet des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Rechts auf **bezahlten Urlaub**.
- Gleiches gilt für **grenzüberschreitend entsandte oder überlassene Arbeitskräfte** für die Dauer des Einsatzes in Österreich.
- Sind nach **Gesetz, VO oder KV Sonderzahlungen** vorgesehen, hat der AG diese der grenzüberschreitend tätigen Arbeitskraft aliquot für die jeweilige Lohnzahlungsperiode zusätzlich zum laufenden Entgelt zu leisten (§§ 3 und 4).

Weitere arbeitsrechtliche Ansprüche

- Für entsandte AN gelten unbeschadet des anzuwendenden Rechts zudem zwingend die **Höchstgrenzen** und die **Mindestruhezeiten** einschließlich der im KV festgelegten Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen, die am Arbeitsort für vergleichbare AN von vergleichbaren AG gelten (§ 5).
- Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung gelten für die Dauer der Überlassung ferner zwingend ein Anspruch auf EFZ bei Krankheit und Unfall, ein vergleichbarer Bestandschutz wie für Inländer und die Regelung über die Kündigungsentschädigung (§ 6).
- Die **Kollektivvertragsparteien** haben die KV in elektronischer Form zugänglich zu machen (§ 7).

Was und wie wird kontrolliert?

- Anhand der **Lohnunterlagen** wird überprüft, ob die AN entsprechend dem nach Gesetz, VO oder KV zustehenden **Mindestentgelt** unter **Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien** entlohnt wurden.
- **Unterlagen:** Arbeitsvertrag, Dienstzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen, Lohnzahlungsnachweise (Banküberweisungsbelege und/oder Kassausgangsbelege).
- **Ausländische AG** haben diese Unterlagen in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung am Arbeitsort oder Einsatzort bereitzuhalten.
- Bei **grenzüberschreitender AKÜ - inländischer Beschäftigter**. Der ausländische Überlasser hat diesem die Unterlagen bereitzustellen.

Entgeltanspruch - wo ist dieser geregelt?

- Die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers ergeben sich aus folgenden Rechtsquellen:
- Gesetz
- Verordnung
- Kollektivvertrag
- Die für die Praxis mit Abstand wichtigste Rechtsquelle zur Regelung eines Entgeltanspruchs ist der **Kollektivvertrag**.
- Die Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung möchte **sicherstellen**, dass kein Arbeitnehmer ein geringeres Entgelt als jenes, das sich aus dem Kollektivvertrag ergibt, erhält.

Prüfung der Unterentlohnung

- Die Prüfung des Lohn- und Sozialdumpings erfolgt in folgenden **Schritten**:
- **Liegt überhaupt ein Arbeitsverhältnis vor?**
- Feststellung des Mindestentgeltanspruchs, der sich aus Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag ergibt.
- Ermittlung jenes Betrags, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer **tatsächlich** bezahlt hat.
- Lohn- und Sozialdumping liegt vor, wenn das tatsächliche bezahlte Entgelt das zustehende Mindestentgelt **unterschreitet**.
- Der Vergleich dieser beiden Beträge erfolgt auf Basis des **Bruttoentgelts!**

Mindestlohnvergleich

■ Vergleich erfolgt

- ohne Berücksichtigung der Widmung (zB über-kolliv-licher Lohn kann mit Zulagen „gegengerechnet“ werden).

■ Vergleichszeitraum

- Allgemein: Lohnzahlungszeitraum (iaR Kalendermonat)
- Sonderzahlungen: bis 31.12.
- Bei längeren arbeitsrechtlichen Durchrechnungszeiträumen (zB pauschalierte Überstunden) ist deren Ende beachtlich.

Einheitliches Tatbild

- Unterentlohnung in mehreren Lohnzahlungszeiträumen = **eine einzige** Verwaltungsübertretung.
- Art der Unterentlohnung (dh welcher Entgeltbestandteil nicht bezahlt wird) ist ohne Bedeutung.
 - Art der Unterentlohnung kann sich daher auch ändern und zieht keine weiteren Rechtsfolgen nach sich.
- **Rechtskräftige Bestrafung** eröffnet aber Möglichkeit einer neuerlichen Bestrafung wegen neuerlicher Unterentlohnung (auch bei völlig gleichartigem fortgesetzten Verhalten).

Welche Kollektivverträge gelten für Gerber?

- Die Kontrolle erfolgt anhand jenes Kollektivvertrags, der kraft Gesetzes anzuwenden ist - diese sind für Gerber:
- Für Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge: der Rahmenkollektivvertrag und der Kollektivvertrag für das Kürschner-, Handschuhmacher-, Gerber-, Präparatoren- und Säcklergewerbe

Für die Angestellten und kaufmännischen Lehrlinge: der
Rahmenkollektivvertrag

für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in
Information und Consulting

Welche Entgeltbestandteile zählen nun zum „Mindestentgelt“ i.S.d. § 29 LSD-BG?

- Zum Mindestentgelt zählen alle Entgeltbestandteile mit Ausnahme der **sv-beitragsfreien** Leistungen des Arbeitgebers, die nicht als Entgelt zu werten sind.
- **Zum Mindestentgelt zählen also:**
- Lohn bzw. Gehalt.
- Erschwernis- und Gefahrenzulagen. Schmutzzulagen nur, soweit sie nicht beitragsfrei sind.
- Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.
- Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration).
- Wegzeitvergütungen.
- Jubiläumsgelder (seit 1.1.2016 nicht mehr beitragsfrei!)
- Entgeltfortzahlung bei Nichtleistungszeiten.

Welche Entgeltbestandteile zählen nicht zum „Mindestentgelt“ i.S.d. § 29 LSD-BG?

- Dienstreisevergütungen, Diäten etc. (das ist aber nur hinsichtlich der beitragsfreien Bestandteile unumstritten; bei pflichtigen Bestandteilen - das sind jene, die 26,40 € überschreiten - wird zum Teil die Auffassung vertreten, dass dieser Teil zum Mindestentgelt zählt).
- Schmutzzulagen, soweit sie beitragsfrei sind.
- Fehlgeldentschädigungen.
- Werkzeuggelder.
- Abfertigungen (einschließlich Beiträge nach dem BMSVG).
- Krankengeldzuschüsse - weil beitragsfrei

Entgeltbestandteile - Gerber - KVs

- Lohn und Gehalt
- Überstunden
- Mehrarbeitsstunden - Regelung nur für Angestellte
- Zulagen
- Zuschläge
- Sonderzahlungen
- Entgeltfortzahlungsansprüche - nur EFZG bzw. AngG
- Weg- und Reisezeiten
- Fahrtkostenvergütung - Regelung nur für Angestellte

Lohn/Gehalt

- **Lohn** (Arbeiter) und **Gehalt** (Angestellte) sind der Grundbezug für die Erbringung der Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit
- **Zeitlöhne:**
 - Abrechnung nach Stunden oder Monat, je nach Regelung im KollIV - im KV für **Arbeiter nach Stunden**, im Betrieb womöglich anders; im KV für die Angestellten echter Monatslohn.
 - Umrechnung von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung (Basis: gesetzliche Normalarbeitszeit 40 Stunden/Woche).
- **Leistungslöhne:**

sind nur insoweit zu berücksichtigen, als der KollIV Ansprüche schafft - Akkordlöhne, Prämien - Regelung nur für Arbeiter

Zulagen im KV

- Keine gesetzliche Regelung (Rechtsquelle daher KV, BV, EV)
- Schmutzzulagen iSd § 49 Abs 3 ASVG (beitragsfrei) zählen nicht zum Mindestentgelt,
 - Erschwernis- und Gefahrenzulagen zählen zum Mindestentgelt.
- Zulagen im KV - Anspruchsberechtigung wird durch BV oder EV einvernehmlich festgelegt.
- Aufzeichnungen notwendig!

Überstunden

RKV für Arbeiter Gerber:

- **Entgelt für Überstunde:**
- **Überstunde** = Überstundengrundvergütung und Überstundenzuschlag
- **Überstundengrundvergütung** bei Arbeitern: bei **Monatslohn** ist der Divisor 173,2
jeweiliger Stundenlohn (KV oder IST-Lohn) - arbeitsrechtlich der IST-Lohn, für Zwecke der Mindestentgeltberechnung nur der KV- Lohn inkl. Zulagen
- **Überstundenzuschlag:**
laut KV 50%, 100% (22 bis 6 Uhr) des jeweiligen Stundenlohnes
laut § 10 Abs. 3 AZG: 50% des Normallohnes – nach hM sind auch Zulagen in die Berechnung des Zuschlages einzubeziehen

Überstunden

- **RKV für Angestellte Gerber:**

- **Entgelt für Überstunde**

- **Überstunde** = Überstundengrundvergütung und Überstundenzuschlag

- **Überstundengrundvergütung bei Angestellten (§ 5 Abs. 6 RKV):**

Die Üst-Grundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Üst-Zuschläge ist 1/150 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage erscheinen alle über 12 Monatsgehälter für die Zwecke der Überstundenentlohnung berücksichtigt.

Überstundenzuschlag:

laut KV 50% bzw. 100% der Üst-Grundvergütung

Mehrarbeitsstunden

- **Mehrarbeitsstundenzuschlag**
für Teilzeitbeschäftigte unter 40h
 - Höhe: 25%
 - Basis: Normallohn (§ 19d Abs 3a AZG).
- **Durchrechnungszeitraum bei Arbeitern:**
 - 3-Monats-Zeitraum beachten (AZG)
 - wäre durch KollIV verlängerbar.
 - bei Gleitzeit innerhalb der Gleitzeitperiode
- **Durchrechnungszeitraum bei Angestellten:**
 - 4-Monats-Zeitraum - Vereinbarung - zuschlagsfrei
 - wäre durch KollIV verlängerbar.
 - bei Gleitzeit innerhalb der Gleitzeitperiode

Sonderzahlungen

- Gesetzlich nicht vorgeschrieben, aber in KVs enthalten.
- **Arbeiter:**
 - Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration
 - **Im ersten Arbeitsjahr: 3 Wochenverdienste**
 - **danach 1 Monatsverdienst (4,33 Wochenverdienste)**
 - **Verdienstbegriff:** Durchschnittsverdienst der letzten voll bezahlten 13 Wochen bzw. aus den letzten 3 Kalendermonaten vor Urlaubsantritt, einschließlich Zulagen oder Zuschläge, aber ohne Überstunden.

Angestellte:

13. und 14. Monatsgehalt

Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration

Monatsgehalt

Sonderregelungen bei Provisionsbeziehern

Zuschläge für Nacht, Sonn- und Feiertag

- Keine gesetzliche Regelung.
- Im KV geregelt.
- Zählen zum Mindestentgelt.

- **Nachzuschlag** - 20% bei wechselnder Tag- und Nachtarbeit, 30% bei ständiger Nachtarbeit auf den Stundenlohn

- **Sonntagszuschlag** - 100% Zuschlag für jede Stunde

- **Feiertagsvergütung** - laut Gesetz, d.h. Feiertagsentgelt plus Feiertagsarbeitsentgelt

Entgeltfortzahlungsfälle

■ Ausfallsprinzip

- AN erhält jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht entfallen wäre.
- Allerdings nicht immer klar, wonach dies bemessen wird:
 - zB letzte 13 voll gearbeitete Wochen bei Leistungslöhnen (§ 9 Abs 3 ARG, § 6 Abs 4 UrlG, § 3 Abs 4 EFZG).

Ausnahmen nach § 49 Abs 3 ASVG (beitragsfrei)

- Abfertigungen (Z 7): betrifft auch Beiträge nach dem BMSVG.
- Fahrtkosten Wohnort-Arbeitsstätte
- Wenn Wegzeitenvergütung im KV geregelt - **Entgelt**
- Taggeld und Nächtigungsgeld bei Angestellten - dies sind Reiseaufwandsentschädigungen (Diäten)
Fraglich in der hM: bis zur steuerfreien Grenze oder auch darüber hinaus?

Kollektivvertragliche Erhöhungen

■ Mindestlöhne/gehälter - Erhöhung jährlich

KV-Lohn/Gehaltserhöhung ist mit Inkrafttreten umzusetzen - lohndumpingrelevant

■ IST-Löhne/Gehälter - KVs sehen keine Erhöhung vor

KV-Erhöhung der IST-Löhne/gehälter wäre nicht lohndumpingrelevant, solange sie die KV-Mindestansprüche nicht unterschreiten

Sonderzahlungen

- KV-Sonderzahlungen bei Beurteilung des Lohndumpings nur auf Basis des KV-Mindestbezuges - auch wenn KV IST-Lohn für die Berechnung vorsieht
- Beurteilungszeitraum - **Kalenderjahr** gilt nur bei aufrechtem Dienstverhältnis
- Lohndumping liegt vor, wenn SZ nicht oder nicht vollständig bis **31.12. des jeweiligen Kalenderjahres** ausbezahlt werden - gilt jedoch nur bei aufrechtem Dienstverhältnis!

Lohndumpingfallen

- Falsche Beurteilung der Beschäftigung: Werkvertrag, freie DV, Praktika, Volontärverhältnisse, Schnuppertage, familienhafte Mitarbeit.
- Falscher oder kein Kollektivvertrag
- Falsche Einstufung in die Lohn/Gehaltsordnung
- Unrichtige Lohngruppe
- Falsche oder keine Anrechnung von Vordienstzeiten
- Fehler bei der Berechnung von SZ
- Unrichtige Würdigung von Arbeitszeiten
- Keine oder unvollständige AZ-Aufzeichnungen
- Unbezahlte Mehr- oder Überstunden

Lohndumpingfallen

■ All-In oder Überstundenpauschale

Lohndumping bei Unterlassung der Nachzahlung im Falle der Unterdeckung

Deckungsprüfung am Jahresende an Hand des KV-Mindestentgelts

Laufende Überzahlungen können in diesem Zeitraum auf Überstundenansprüche angerechnet werden

Lohndumpingfallen

- **Fehlerhafte Arbeitszeitgestaltung**
- **Formal ungültige Gleitzeit**, weil fehlende BV oder EV oder inhaltliche Formfehler -
- Folge: Anspruch auf Zuschläge für Mehr- und Überstunden!
- **Gesetzwidrige Verteilung der Normalarbeitszeit**, weil Durchrechnung ohne Ermächtigung im KV, Durchrechnungszeitraum im KV nicht gedeckt, bei Teilzeitarbeit Durchrechnung über 3 Monate ohne KV-Regelung -
- Folge: Anspruch auf Zuschläge für Mehr- und Überstunden!

Lohndumpingfallen

- **Unterlassene oder verspätete Überweisung des Entgelts**
- Richtige Lohnverrechnung allein genügt nicht - Mindestentgelt muss auch geleistet werden- Nachweis erforderlich!
- Bei unterlassener Überweisung an den AN liegt Lohndumping vor
- Zahlung nach arbeitsrechtlicher Fälligkeit aber vor behördlicher Kontrolle = tätige Reue, nicht strafbar!
- **Unberechtigter Abzüge vom Nettolohn** - auch hier liegt Lohndumping vor - unberechtigte Ausbildungskostenrückersätze, unberechtigte Schadenersatzforderungen

Verständigung des Arbeitnehmers

- **Information des Arbeitnehmers über Anzeigen:**
 - Wurde bereits mit dem SBBG ins AVRAG eingeführt.
 - Nunmehr in § 14 Abs 3 LSD-BG (Anzeige durch GKK) bzw § 13 Abs 2 Z 6 LSD-BG (Anzeige durch Kompetenzzentrum LSDB) normiert.

Internes Kontrollsystem

- Entsprechend geschultes Personal - Lohnverrechner, Personalverantwortliche
- Ständige Weiterbildung
- Verlässliche Technik
- Die besten Unterlagen
- Dokumentation von Gesprächen und Anweisungen
- Wer soll informiert werden, wenn kritische Situationen oder rechtliche Zweifelsfälle auftreten
- Genaue Aufzeichnungen -
Arbeitszeitaufzeichnungen, Krankenstandsevidenz,
Urlaubsaufzeichnungen

Kontrollsystem

- **Regelmäßige Überprüfung durch Abteilung selbst oder durch Dritte**
- **VwGH - Rechtsprechung zum Verschuldensmaßstab (Pflicht zur Einführung eines wirksamen Kontrollsystems)**
- **Das Risiko hoher Strafzahlungen kann massiv gesenkt werden**
- **Verweis auf ein Vorhandensein eines nachhaltigen Kontrollsystems kann auf Strafausmaß mildernd wirken**
- **Vielleicht Vorliegen von nur leichter Fahrlässigkeit**

- **Ein wirksames Kontrollsystem zeichnet sich dadurch aus, dass es wirkt. Der VwGH geht bei Verwaltungsübertretungen immer vom Nichtbestand eines wirksamen Kontrollsystems aus, weil es eben nicht gewirkt hat.**

Flexible Arbeitszeitmodelle in den KVs

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter
Regelung im § 2 Abs. 4 bis 10 RKV Arbeiter

Sonst keine weiteren Regelungen im KV

Flexible Arbeitszeitmodelle in den KVs

■ Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Angestellte

Regelung im § 4a RKV Angestellte

■ 4 Tage Woche

Regelung im § 4c RKV Angestellte

Infoblätter im KC Arbeit- und Soziales

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

■ § 2 (4) RKV Flexible Arbeitszeit - Bandbreite

Durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit für insgesamt 40 Stunden innerhalb von 26 Wochen in einzelnen Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Mittels Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung und Zustimmung der Kollektivvertragspartner*) kann dieser Durchrechnungszeitraum **bis zu 52 Wochen** und die Stundenzahl **bis zu 80** erweitert werden.

*) Die Zustimmung der Kollektivvertragspartner liegt vor, wenn diese nicht ab Zustellung innerhalb von 2 Kalenderwochen gegen die ihnen vorzulegende Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung Einspruch erheben.

Bei einer solchen Vereinbarung sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes bezüglich der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit zu beachten.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Bandbreite

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf **48 Stunden** nicht überschreiten.

Keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit für die einzelnen Wochen des Zeitausgleiches geregelt, aber Deckelung mit 40 bzw. 80 Stunden.

Die **tägliche** Normalarbeitszeit darf maximal 9 Stunden betragen!

Jede geleistete 10. Stunde am Tag ist als eine Überstunde mit einem Überstundenzuschlag zu vergüten!

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Durchrechnungszeitraum

- Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 26 Wochen betragen
- demgemäß kann er im Belieben der Vertragspartner auch einen kürzeren Zeitraum, etwa einen von 20 Wochen oder von auch nur 9 Wochen, erfassen.
- Die Festlegung des Durchrechnungszeitraums hat in Form einer Betriebsvereinbarung zu erfolgen. Besteht kein Betriebsrat, ist eine schriftliche Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern abzuschließen.
- Verlängerung des Durchrechnungszeitraums durch BV bzw. EV und Zustimmung der KV-Partner auf 52 Wochen möglich.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin arbeitet in einem Durchrechnungszeitraum von **26 Wochen**.

Die Arbeitszeit verteilt sich auf folgende Weise auf die Wochen:

- 8 Wochen jeweils 45 Stunden gesamt 360 Stunden
- 10 Wochen jeweils 40 Stunden gesamt 400 Stunden
- 8 Wochen jeweils 35 Stunden gesamt 280 Stunden,
- gesamt 1040 Stunden

Die Normalarbeitszeit der ANin im Durchrechnungszeitraum entspricht im Schnitt der kv-lichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. 40 Stunden über Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

Überstunden fallen keine an.

Tägliche Normalarbeitszeitgrenze von 9 Stunden beachten!

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Entlohnung

§ 2 (9) RKV -

Entgelt während des Durchrechnungszeitraums (Bandbreite)

- Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das Entgelt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit.
- Zulagen und Zuschläge sind in jenem Lohnabrechnungszeitraum abzurechnen, in dem die Arbeitsstunden geleistet werden.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Lage der Normalarbeitszeit

§ 2 (5 u. 6) RKV

- Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen ist in der Betriebsvereinbarung, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit den betroffenen Arbeitnehmern, für den gesamten Durchrechnungszeitraum festzulegen.
- Einseitige Veränderungen der so festgelegten Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes **sind unzulässig**.
- **Zeiten des Urlaubs** sind von einer Durchrechnungsvereinbarung im obigen Sinn auszunehmen. Für diese Zeiten gilt die gesetzliche Normalarbeitszeit.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Durchrechnung und Einarbeiten von Feiertagen

§ 2 (7) RKV

Bei Zusammentreffen von einer vereinbarten durchrechenbaren Arbeitszeit gemäß Abs. 4

und

einer Einarbeitungsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 3 AZG

dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschritten werden.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer

§ 2 (8) RKV

- Erfolgt eine ungleichmäßige Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche oder gemäß Abs. 4 für einen, durch diesen Kollektivvertrag ermöglichten Durchrechnungszeitraum, so kann auch die Wochenarbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werkstage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes ungleichmäßig verteilt werden.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Ende des Dienstverhältnisses-Zeitguthaben § 2 (10) RKV

Scheidet der Arbeitnehmer während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes, ausgenommen durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung aus, so gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung.

Der Überstundenzuschlag entfällt bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Ende des Dienstverhältnisses-Zeitschulden § 2 (10) RKV

Den, im Verhältnis zur geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Verdienst hat der Arbeitnehmer **dann zurückzuzahlen**, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Flexible Arbeitszeit - Bandbreite - Arbeiter

Bewertung dieses Modells

- + Relativ langer Durchrechnungszeitraum möglich
 - + Beliebige Kombination der Durchrechnungszeiträume, welche aneinandergereiht werden können, möglich.
 - + hohe Bandbreite - aber Obergrenze (40 bzw. 80)
 - + kein Zeitzuschlag für die 41. bis 45. Stunde
 - + Änderung der Lage der AZ im Einvernehmen möglich
- Bei Nichtausgleich während des Durchrechnungszeitraumes
Überstundenbezahlung nach Ende; keine Verlängerungsfrist!
- Obergrenze mit 40 bzw. 80 könnte höher sein

Weitere flexible Möglichkeiten gem. AZG

Gleitende Arbeitszeit

- Gleitzeitvereinbarung durch BV oder EV jederzeit möglich
- Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden

Wohl nur bei Angestellten praktikabel - bei Arbeitern schwierig, weil Beginn und Ende frei bestimmbar sein muss (Gleitzeitrahmen).

4 - Tage - Woche

- Vereinbarung durch BV oder EV jederzeit möglich
- gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf 4 Tage verteilen
- Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden

Mag. Karl Reiff - BSGH

Danke für die Aufmerksamkeit!