

Was passiert bei Unterentlohnung?

Jetzt wird es richtig teuer: Wer seinen Mitarbeitern – egal, ob wissend oder unbewusst – zu wenig bezahlt, riskiert Nachzahlungen und hohe Strafen. Seit 1.1.2015 gilt ein verschärftes Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping. Eine der Verschärfungen betrifft die Unterentlohnung. Was alles bei Unterentlohnung passiert, fassen wir für Sie zusammen:

Prüfung aller Entgeltbestandteile

Im Rahmen einer Kontrolle oder einer „Gemeinsamen Prüfung lohnabhängiger Abgaben“ (GPLA) wird kontrolliert, ob der Arbeitgeber die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Mindeststandards einhält. Bisher wurde für eine Strafe nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz nur der Grundlohn geprüft. Seit heuer müssen aber alle Entgeltbestandteile dem Kollektivvertrag entsprechen. Ein Dienstgeber macht sich strafbar, wenn er einen der folgenden Entgeltbestandteile zu niedrig oder gar nicht bezahlt:

- Gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Mindestlohn inkl. Sonderzahlungen
- Überstundengrundlohn und Überstundenzuschläge (Achtung: Arbeitszeitaufzeichnungen müssen mit Auszahlung zusammenpassen)
- Zulagen (nicht sozialversicherungsfrei): z.B. Montage-, Wegzeit- oder Vorarbeiterzulage
- „Schnitte“: Das ist entgangenes Entgelt (z.B. durch Überstunden oder Zulagen) im Urlaub, bei Krankheit oder an Feiertagen
- Andere zustehende Entgeltbestandteile

Nicht geprüft werden nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz:

- Aufwandsersätze (z.B. Diäten) oder Sachbezüge
- Leistungen, die nach § 49 Abs. 3 ASVG



sozialversicherungsfrei sind (z.B. Schmutzzulagen, Jubiläumsgelder, Abfertigungen, Mankogelder).

Überzahlungen

Bekommt der Mitarbeiter aufgrund seines Dienstvertrags oder der Betriebsvereinbarung eine Überzahlung, so ist diese auf eine Unterentlohnung anzurechnen.

Strafen

Wird eine Unterentlohnung festgestellt, winken sehr hohe Strafen. Für jeden unterentlohten Dienstnehmer muss man zwischen 1.000 und 10.000 Euro Strafe bezahlen. Bei Unterentlohnung, die durchgehend mehrere Jahre betrifft, fällt nur eine Strafe an. Positive Neuerung: Die Mindeststrafe kann auch unterschritten werden, wenn Milderungsgründe überwiegen. Wer Lohnunterlagen (Anmeldung, Stundenlisten, Dienstverträge, Vereinbarungen) nicht bereithält oder die Vorlage verweigert, wird ebenfalls mit 1.000 bis 10.000 Euro bestraft. Sind mehr als drei Dienstnehmer betroffen erhöht sich die Strafe auf 2.000 bis 20.000 Euro. Im Wiederholungsfall winken 4.000 bis 50.000 Euro pro Arbeitnehmer.

Straffreiheit

Straffrei geht man aus, wenn vor der Erhebung – also vor dem Unterschreiben des Prüfungsauftrags – nachgezahlt wird. Ebenfalls straffrei bleibt man bei leichter Fahrlässigkeit oder geringfügiger Unterentlohnung, wenn die Differenz nachgezahlt wird. Eine Unterschreitung bis 10 Prozent gilt als geringfügig. Allerdings ist diese Grenze nur per Erlass geregelt und kann sich wieder ändern.

Verjährung

Die Verjährungsfrist beträgt nun drei Jahre ab Fälligkeit. Früher verjährte das Vergehen nach einem Jahr, allerdings begann die Verjährungsfrist erst mit der Nachzahlung der Unterentlohnung – also praktisch nie.

Beitrags- und Lohnnachzahlung

Im Rahmen der GPLA werden bei einer Unterentlohnung auch die entgangenen Zahlungen an Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnnebenkosten vorgeschrieben. Neu ist allerdings, dass nun auch der Mitarbeiter über die Unterentlohnung informiert wird. Dieser kann dann den entgangenen Bezug beim Arbeitgeber nachfordern.

Tipp: Kontrollieren Sie regelmäßig, ob Ihre Dienstnehmer korrekt bezahlt werden. Dazu gehört auch die Überprüfung der Einstufung im Kollektivvertrag inklusive Anrechnung von Vordienstzeiten.

Ad personam

Ingrid Elisabeth Szabo, MBA, ist Steuerberaterin in Wien, Gründerin und GF von Szabo & Partner, Steuerberatung – Unternehmensberatung.
Infos unter: www.szabo.at