



LOHN- UND SOZIALDUMPING- BEKÄMPFUNGSGESETZ

Mit Anfang 2015 wurde das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping verschärft. Wir haben Sie ja bereits in unserem Newsletter und unserer Zeitschrift „impuls Steuer“ darüber informiert. Die strengen Bestimmungen werfen immer wieder viele offene Fragen auf. Wir möchten Sie deshalb nochmals auf die wichtigsten Punkte hinweisen bzw. zur Klarstellung Beispiele für strafbares Lohndumping aufzeigen:

1. Falsche Einstufung im Kollektivvertrag

Zur Unterentlohnung kann es unter anderem kommen, wenn bei der Einstufung nachgewiesene Vordienst- und Ausbildungszeiten nicht berücksichtigt wurden.

2. Überstundenabgeltung

Strafbares Lohndumping liegt vor, wenn die Überstundenzuschläge nicht abgegolten werden, wie zum Beispiel in folgenden Fällen:

- Geleistete Überstunden werden durch Zeitausgleich, und zwar nur im Verhältnis 1:1 abgegolten.
- Es fehlt die Vereinbarung für ein flexibles Arbeitszeitmodell (Durchrechnung) oder wird durchgeführt, obwohl eine diesbezügliche Regelung im Kollektivvertrag nicht vorgesehen ist.
- Eine Gleitzeitregelung basiert nur auf einer mündliche Abmachung die Gleitzeitvereinbarung ist unwirksam, da sie zwingend schriftlich sein muss.

3. Verletzung der lohndumpingrelevanten Gesetze

- Fallweise beschäftigte Personen erhalten keine Urlaubersatzleistung.
- Arbeitnehmern werden die geleisteten Überstunden vorenthalten.
- Arbeitnehmer bekommen im Kranken-, Urlaubs- und Feiertagsentgelt, die Überstunden, Zuschläge, Zulagen nicht fortbezahlt (Stichwort: Ausfallsentgelte für Nichtleistungszeiten).

IN ALLEN FÄLLEN LIEGT LOHNDUMPING VOR!

Die Konsequenzen sind umfangreich:

- Der Strafraum liegt bei € 1.000 bis € 10.000 je Arbeitnehmer. Im Wiederholungsfall drohen Strafen von € 2.000 bis € 20.000 für jeden Verstoß. Und: Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, erhöht sich der Strafraum auf € 2.000 bis € 20.000 fürs erste Mal und auf € 4.000 bis € 50.000 im Wiederholungsfall. Außerdem scheint die Verwaltungsstrafe in einer „Strafevidenzdatei“ auf.
- Zusätzlich werden Beitragszuschläge vorgeschrieben:
 - Prüfeinsatz: € 800,-
 - Gesonderte Bearbeitung: € 500,- für jede nicht vor Arbeitsantritt angemeldete Person.
- Für die Nichtvorlage von erforderlichen Unterlagen sind ebenfalls drastische Strafen vorgesehen.
- Betroffene Arbeitnehmer werden nun über den Strafbescheid informiert und haben so die Möglichkeit, den ausstehenden Lohn einzuklagen.
- Die Verjährungsfrist für die Strafen wurde von bisher einem auf drei Jahre verlängert.

Hier nun unsere Tipps zur Vermeidung von Lohndumping Vergehen:

- Anmeldung der Arbeitnehmer immer vor Arbeitsantritt
- Schriftliche Dienstverträge abschließen
- Überprüfung der kollektivvertraglichen Einstufung und Entlohnung und die korrekte Einstufung vom Arbeitnehmer bestätigen lassen
- Abschluss von Überstundenpauschalen bzw. All-in-Gehältern und Durchrechnungsvereinbarungen
- Aufzeichnungen über Arbeitszeit und Urlaub lückenlos und zeitnah führen und vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen lassen.