

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XI
Literaturverzeichnis	XIII
1. Wortlaut des § 29 LSD-BG	1
2. Gesetzesmaterialien zu § 29 LSD-BG	3
3. Einleitende Bemerkungen	8
4. „Arbeitgeber“ im Sinne des LSD-BG	10
4.1. Inländische Arbeitgeber	10
4.2. Nicht dem LSD-BG unterliegende Beschäftigungsverhältnisse	11
4.3. Ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in Österreich beschäftigen	13
4.4. Arbeitgeber im Rahmen von Entsendungen	13
4.4.1. Ausnahmen vom Entsendungstatbestand	14
4.5. Arbeitgeber im Rahmen von Überlassungen	18
5. Entgeltbegriff des § 29 LSD-BG	20
5.1. Arbeitsrechtlicher Entgeltbegriff	20
5.2. Entgelt nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag	21
5.3. Die relevanten Entgeltbestandteile	24
5.4. Nicht relevante Entgeltbestandteile	29
5.5. Übersicht relevanter Entgeltarten	29
6. Vorliegen von Unterentlohnung	31
6.1. Vorenthalten verfallener oder verjährter Entgelte	32
6.2. Unterentlohnung in Zeiten der Entgeltfortzahlung	34
6.3. Anrechnung von Überzahlungen	36
7. Rechtsfolgen von Unterentlohnung	38
7.1. Verwaltungsrechtlich Verantwortlicher	38
7.1.1. Vertretungsorgane	39
7.1.2. Verantwortliche Beauftragte	40
7.1.3. Zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers für Geldstrafen ...	44
7.1.4. Übernahme der Strafe durch die juristische Person	45
7.2. Verschulden	47
7.2.1. Internes Regel- und Kontrollsystem	48
7.2.2. Strafbefreiender Rechtsirrtum	50

7.3.	Strafaufhebung und Absehen von der Bestrafung	51
7.3.1.	Strafaufhebung durch tätige Reue	51
7.3.2.	Absehen von der Bestrafung	53
7.4.	Bestrafung	56
7.4.1.	Strafrahmen	56
7.4.2.	Strafbemessung	58
7.5.	Verjährung	62
7.5.1.	Allgemeines	62
7.5.2.	Verfolgungsverjährung	62
7.5.3.	Strafbarkeitsverjährung	65
7.5.4.	Vollstreckbarkeitsverjährung	67
7.6.	Überblick über das Verwaltungsstrafverfahren	67
7.7.	Folgen einer Bestrafung	68
7.7.1.	Untersagung der Dienstleistung	68
7.7.2.	Strafevidenz	70
7.8.	Sicherung der strafrechtlichen Durchsetzung	70
7.8.1.	Vorläufige Sicherheit	70
7.8.2.	Zahlungsstopp, Sicherheitsleistung	71
7.9.	Abgrenzung zum Kriminalstrafrecht	72
8.	Zivilrechtliche Folgen von Unterentlohnung	75
8.1.	Berechtigter Austritt	75
8.2.	Gerichtliche Nachforderung	76
9.	Fallen für Arbeitgeber	77
9.1.	Falsche Qualifikation des Arbeitsverhältnisses	77
9.1.1.	Hauptmerkmale eines Arbeitsvertrages	77
9.1.2.	Hauptmerkmale eines freien Dienstvertrages	79
9.1.3.	Hauptmerkmale des Werkvertrages	79
9.1.4.	Vornahme der Beurteilung	80
9.1.5.	Konsequenzen von Umqualifizierungen	80
9.1.6.	Empfehlungen	81
9.2.	Anwendung des falschen Kollektivvertrages	81
9.2.1.	Kollektivvertragsangehörigkeit	82
9.2.2.	Mehrfache Kollektivvertragsangehörigkeit	83
9.2.3.	Freiwillige Anwendung eines anderen Kollektivvertrages ..	85
9.2.4.	Empfehlungen	87
9.3.	Unrichtige Einstufung der Arbeitnehmer	88
9.3.1.	Vornahme der richtigen Einstufung	88
9.3.2.	Ausgewählte Beispiele für Anrechnung von Vordienstzeiten	89
9.3.3.	Gefahren bei falscher Einstufung	91
9.3.4.	Empfehlungen	92
9.4.	Pauschalentgelte für Überstunden	92
9.4.1.	All-In-Vereinbarungen	92

9.4.2.	Überstundenpauschalen	94
9.4.3.	Deckungsprüfung	95
9.4.4.	Empfehlungen	97
9.5.	Fehlerhafte Arbeitszeitaufzeichnungen	97
9.5.1.	Korrektes Erfassen der Arbeitszeiten	98
9.5.2.	Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterentlohnung	99
9.5.3.	Empfehlungen	100
9.6.	Fehlerhafte Abrechnung für leitende Angestellte	101
9.6.1.	Leitende Angestellte im Sinne des AZG	101
9.6.2.	Anwendbarkeit der Kollektivverträge auf leitende Angestellte	102
9.6.3.	Rechtsfolgen der Anwendbarkeit des Kollektivvertrages	103
9.6.4.	Empfehlungen	104
9.7.	Falsche Arbeitszeitmodelle (insb Gleitzeitmodelle)	104
9.7.1.	Voraussetzungen eines wirksamen Gleitzeitmodells	105
9.7.2.	Auswirkungen fehlerhafter Gleitzeitvereinbarungen	109
9.7.3.	Überstunden bei Gleitzeitvereinbarungen	112
9.7.4.	Durchrechnung der Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung	113
9.7.5.	Empfehlungen	115
9.8.	Aufsaugungsklauseln	115
9.8.1.	Zulässigkeit von Aufsaugungsklauseln	115
9.8.2.	Strafbarkeit bei unzulässiger Aufsaugung	116
9.8.3.	Empfehlungen	117
	Stichwortverzeichnis	119