



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

COMPLIANCE SEMINAR MODUL ARBEITSRECHT

RECHTSANWALT MAG. REINHARD KOLLROS
RECHTSANWALTSANWÄRTERIN MAG. VANESSA RERICHA

Linz, am 05.07.2023

HP



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

INHALTSVERZEICHNIS

I. Compliance	3
1.1. Begriffsdefinition Compliance	4
1.2. Ziele von Compliance	5
1.3. Compliance – Management – System (CMS)	7
1.4. Typische CMS-Maßnahmen	9
II. Arbeitsrecht	11
2.1. Allgemeines	12
2.2. Implementierung von Compliance-Maßnahmen	13
2.3. Kontrollmaßnahmen und Sanktionen	29
2.4. Compliance in unterschiedlichen Stadien des Arbeitsverhältnisses	45
2.5. Melde-, Aufzeichnungs-, Nachweis- und Zahlungspflichten	51

HP

2

R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

I. COMPLIANCE

HP

3

R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

1.1. BEGRIFFSDEFINITION COMPLIANCE

- Compliance = Regeltreue oder Regelkonformität
- Einhaltung von Vorschriften (Gesetze, Verordnungen, branchenübliche Standards und Richtlinien) durch das Unternehmen und seine Mitarbeiter
- Interne Regeln manchmal strenger als Gesetze

HP

4

R. KOLLROS / V. RERICHA



1.2. ZIELE VON COMPLIANCE (1)

- Schutz vor:
 - Schadenersatzzahlungen
 - Haftungen von Geschäftsleitung, Führungskräften und Mitarbeitern (zB verantwortlicher Beauftragter)
 - Abbruch von Geschäftsbeziehungen
 - Reputationsschäden (Verlust von Kunden, Herabsetzung des Ratings)
 - Ausschluss von Vergabeverfahren



5

R. KOLLROS / V. RERICHA



1.2. ZIELE VON COMPLIANCE (2)

- Schutz vor:
 - Strafen, Geldbußen
 - Freiheitsstrafen bei Strafrechtsdelikten (bspw. Untreue, Betrug, Krida, Abgabenbetrug)
 - Geldstrafen bei Übertretung von Verwaltungsgesetzen oder Strafrechtsdelikten
 - Geldbußen nach dem Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VbVG)
 - Geldbußen bei kartellrechtlichen Verstößen



6

R. KOLLROS / V. RERICHA



1.3. COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM (CMS) (1)

- CMS = Gesamtheit der in einem Unternehmen eingerichteten Maßnahmen, Strukturen und Prozesse, die eine Regelkonformität sicherstellen sollen
- Eine generelle Pflicht zur Implementierung eines CMS ist im österreichischen Recht unbekannt
- Aus einer Vielzahl an gesetzlichen Vorschriften ergeben sich aber etliche Pflichten, die ein Unternehmen einzuhalten hat



1.3. COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM (CMS) (2)

- Das CMS ist unternehmensindividuell zu gestalten
- Abhängig von einer Vielzahl von Umständen, wie etwa Unternehmensgröße, Rechtsnormen, Branche, Anzahl der Mitarbeiter, Missständen und Unregelmäßigkeiten
- CMS kann nicht ohne Weiteres von einem Unternehmen auf das andere übertragen werden (individuell)



1.4. TYPISCHE CMS-MAßNAHMEN (1)

- Vorgaben von klaren und verbindlichen Verhaltensrichtlinien
- Regelmäßige Schulungen
- Laufende interne Information und Kommunikation (Risikomanagement)



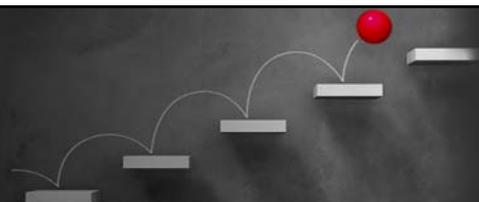
1.4. TYPISCHE CMS-MAßNAHMEN (2)

- Einrichtung einer Kontrollinstanz im Unternehmen, welche laufende Kontrollen durchführt
- Umfassende Dokumentation der Ergebnisse interner Kontrollen
- Sorgsame Auswahl von Geschäftspartnern (Due Diligence = DD, Know Your Customer = KYC)

II. ARBEITSRECHT

2.1. ALLGEMEINES (1)

- Vielzahl arbeitsrechtlicher Bestimmungen zur Compliance
- Einhaltung hängt vom individuellen Verhalten der Mitarbeiter im Unternehmen ab ⇒ Sensibilisierung für Compliance-relevante Themen und Handlungen
- **Bei Nichteinhaltung:** zivilrechtliche Nachteile, verwaltungsbehördliche und allenfalls sogar strafrechtliche Folgen
⇒ Haftungsrisiken für den Arbeitgeber bzw. Geschäftsführer



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (1)

- **Aufgaben des Arbeitgebers:** Identifizierung haftungsträchtiger Rechtsbereiche des Unternehmens und Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften

HP 13 R. KOLLROS / V. RERICHA

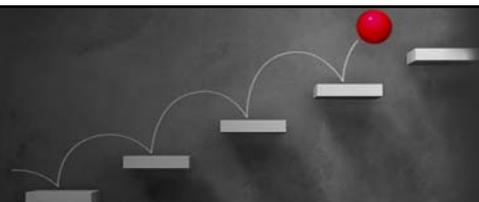


HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (2)

- Folgende **Instrumente** stehen dafür zur Verfügung:
 - Kollektivvertrag
 - Betriebsvereinbarungen
 - Weisungen
 - Individuelle vertragliche Vereinbarungen
 - Schulungen

HP 14 R. KOLLROS / V. RERICHA

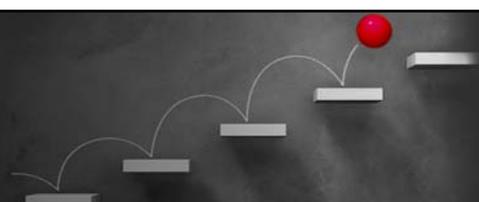


HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (3)

- **Kollektivvertrag:**
 - umfangreiche Bestimmungen zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen
 - Bestimmungen direkt und zwingend auf zugrundeliegende Arbeitsverhältnisse anzuwenden ⇒ explizite Einbeziehung nicht notwendig

HP 15 R. KOLLROS / V. RERICHA

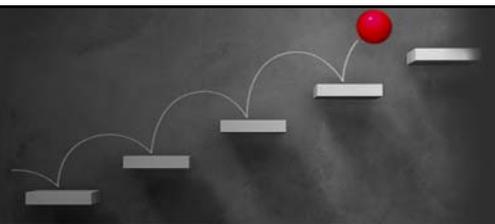


HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (4)

- Unmittelbar verbindliche Regelungen können gemäß § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG getroffen werden:
 - „§ 2. (1) [...]
 - (2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:
 1. [...];
 2. die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;“

HP 16 R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (5)

- **Achtung:** zwingende gesetzliche Regelungen müssen dennoch beachtet werden (zB die guten Sitten oder Grundrechte); durch Kollektivverträge kann die Gesetzeslage nur zu Gunsten der Arbeitnehmer geändert werden
- Durch § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG können Compliance-Vorgaben Eingang in den Kollektivvertrag finden (zB Treue- und Fürsorgepflichten, Vorgaben betreffend die allgemeine Ordnung im Betrieb, etc.)

HP 17 R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (6)

- **Problem:** Kollektivverträge beziehen sich auf eine gesamte Wirtschaftsbranche bzw. einen Wirtschaftszweig ⇒ Compliance-Vorgaben sollen jedoch den individuellen Bedürfnissen der konkreten Unternehmen entsprechen
- **Lösungsmöglichkeit:** "unechter" Firmenkollektivvertrag zur Regelung Compliance-spezifischer Vorgaben

HP 18 R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (7)

- **Betriebsvereinbarungen gemäß §§ 96 ff ArbVG:**
 - Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ⇒ kann alle Punkte regeln, bei denen dem **Betriebsrat** ein **gesetzliches Mitbestimmungsrecht** zusteht
 - keine gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Ermächtigungstatbestände, nach denen für die Einführung von Compliance-Maßnahmen *per se* ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vorgesehen ist ⇒ allenfalls Mitbestimmungsrechte hinsichtlich einzelner Compliance-Vorgaben

HP 19 R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE-MAßNAHMEN (8)

- Einführung einer umfassenden Compliance-Richtlinie allein durch Betriebsvereinbarungen nicht möglich, da durch die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Ermächtigungstatbestände nicht alle üblicherweise in einer Compliance-Richtlinie enthaltenen Regelungen abgedeckt werden

HP 20 R. KOLLROS / V. RERICHA



2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (9)

- **Vorteil:** keine aufwändigen Verhandlungen mit einzelnen Arbeitnehmern; Betriebsvereinbarung im jeweiligen Geltungsbereich unmittelbar rechtsverbindlich für jeden Arbeitnehmer; höhere Akzeptanz, da Zustimmung der Belegschaftsvertretung gegeben



2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (10)

- **Nachteil:** Ausnahme jener Arbeitnehmer, die für den Erfolg von Compliance-Maßnahmen wesentlich sind (zB leitende Angestellte iSd ArbVG, Organmitglieder)
⇒ persönlicher Anwendungsbereich des ArbVG (vgl. § 36 ArbVG)



2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (11)

- **Weisungen:**
 - Weisungsrecht kann vom Arbeitgeber einseitig ausgeübt werden
 - Weisungen dienen zur Konkretisierung der Arbeitspflicht
 - Arbeitgeber hat Weisungsrecht, wenn Weisungen betrieblich notwendig sind



2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (12)

- **Individuelle vertragliche Vereinbarungen:**
 - zweiseitige Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ⇒ höhere Akzeptanz
 - weitreichende Verpflichtungen möglich durch Vertragsfreiheit (allerdings ist der Stufenbau zu beachten; vertragliche Vereinbarungen dürfen bspw. den Kollektivvertrag nur zu Gunsten des Arbeitnehmers ändern)



2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (13)

- bei Neubegründung von Arbeitsverhältnissen leichter umzusetzen (zB Compliance-Maßnahmen und Verpflichtungen im Rahmen allgemeiner Arbeitsbedingungen [AAB]) ⇒ rechtswirksame Vereinbarung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zumindest die Möglichkeit hat, die Compliance-Vorgaben vor Vertragsschluss zur Kenntnis nehmen zu können)



2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (14)

- Zustimmungspflicht jedes einzelnen Arbeitnehmers zu den gewünschten Vertragsanpassungen, um Integrierung von Compliance-Maßnahmen in bereits bestehende Arbeitsverträge zu erreichen
- Geltungs- und Inhaltskontrolle von AAB – falls solche verwendet werden sollen – gemäß § 879 ABGB notwendig





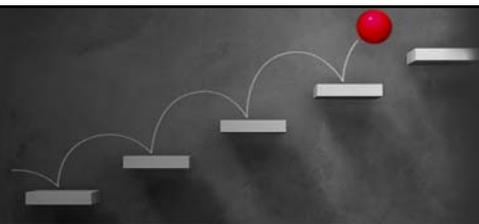
2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (15)

- **Schulungen:**
 - zur Prävention gegen Compliance-Verstöße



2.2. IMPLEMENTIERUNG VON COMPLIANCE- MAßNAHMEN (16)

- **Sinn und Zweck:** Sensibilisierung der einzelnen Arbeitnehmer für Compliance-relevante Vorgänge und Vorschriften zur Vermeidung unerwünschter Haftungen
- Bedarf orientiert sich nach dem Tätigkeitsfeld im Unternehmen und individuellen Ausbildung und Qualifikation der einzelnen Mitarbeiter



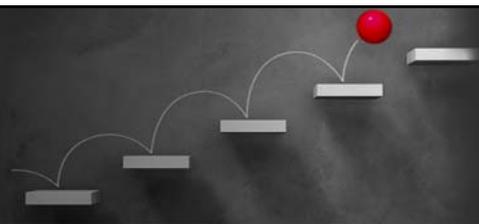
2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (1)

- **Allgemein:**
Kontrollmaßnahmen = vom Arbeitgeber veranlasste, auf Dauer angelegte Vorkehrungen, die es konkret ermöglichen, Arbeitnehmer zu überwachen
- Maßgeblich ist die **objektive Eignung zur Kontrolle des Arbeitnehmers**



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (2)

- **Einführung** ⇒ **Zustimmung des Betriebsrates** erforderlich, sofern **Menschenwürde** berührt wird (gilt auch bei Arbeit im Homeoffice); wenn Betriebsrat vorhanden ⇒ keine Einzelvereinbarung möglich (notwendige, nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung)
- **Kontrollmaßnahme selbst** ⇒ nur **zustimmungspflichtig**, wenn **auf Dauer angelegt**; nicht "ad hoc Kontrollen"



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (3)

- **Betrieb ohne Betriebsrat** ⇒ **Einführung zustimmungspflichtiger Maßnahmen durch die individuelle schriftliche Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers möglich (§ 10 AVRAG)**
- Zustimmung kann jederzeit widerrufen werden, sofern keine schriftliche Vereinbarung über die Dauer vorliegt



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (4)

- **Telefon-, Internet- und E-Mail-Überwachung:**
 - Jede Art der Überwachung von E-Mail Verkehr und Internetunterstützung = zumindest eine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme (Achtung: Heimliche Überwachungssoftware zur Kontrolle der Internetnutzung ist Verletzung der Menschenwürde)



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (5)

- Einführung ⇒ **zustimmungspflichtige Kontrollmaßnahme**
- Laut EGMR muss Arbeitnehmer vor Beginn einer Überwachung über die Kontrollmöglichkeit bzw. den Überwachungsumfang informiert werden



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (6)

- Private Nutzung des Firmencomputers kann untersagt werden.
- Stichprobenartige Kontrollen "äußerer Daten" unterliegen keiner Mitbestimmungspflicht ⇒ keine Ermittlung / Verarbeitung personenbezogener Daten; Menschenwürde wird nicht berührt
- Äußere Daten sind bspw.:
 - Zeitpunkt
 - Dauer
 - Benutzer





2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (7)

- **Private E-Mail Inhalte** dürfen vom Arbeitgeber nicht eingesehen werden; die Öffnung dienstlicher E-Mails hingegen kann bei Vorliegen betrieblicher Interessen (zB Verdacht auf Dienstpflichtverletzung) verlangt werden. Kontrolle dienstlicher E-Mails nur zur Überwachung ist unzulässig

- Stichprobenartige Überprüfungen des E-Mails-Verkehrs sind zulässig



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (8)

- **Telefongespräche** können vom Arbeitgeber untersagt werden
⇒ er ist jedoch **nicht befugt** Telefongespräche **abzuhören (würde Menschenwürde verletzen)**

- **Ausnahme:** Mithören bei Erfordernis aus betrieblichen Gründen und optische oder akustische Kenntnis des Mithörens durch den Arbeitnehmer





2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (9)

- **Umstritten: Telefonregistrieranlagen** (registrieren zB Telefonnummer, Gebühren, Zeitpunkt des Gesprächs) ⇒ vom OGH jedenfalls als **zustimmungspflichtige Maßnahme** qualifiziert (OGH 13.06.2002, 8 ObA 288/01p)
- Grundsätzlich ⇒ **Zustimmung des Betriebsrates** zur **Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten** der Arbeitnehmer einzuholen



37

R. KOLLROS / V. RERICHA



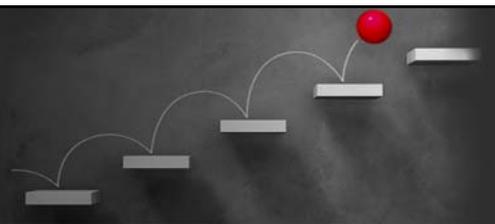
2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (10)

- **Ausnahme:** tatsächliche Verwendung dieser Daten geht über die Erfüllung von Verpflichtungen, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben, nicht hinaus
- **Beispiele:** An- und Abmeldung zur Sozialversicherung, Lohnverrechnung, Arbeitszeitaufzeichnungen, Verzeichnung der Urlaubs- und Krankenstandszeiten, etc.



38

R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

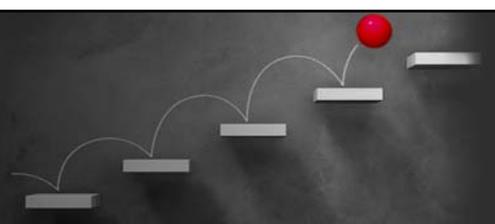
2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (11)

- Bei **weiterer Verknüpfung der Daten**, die durch arbeitsrechtliche Verpflichtungen des Arbeitgebers nicht mehr gedeckt sind, kommt es zum **Aufleben der Zustimmungspflicht**
- AG ist nicht berechtigt, Wohnung des AN zu Kontrollzwecken zu betreten ⇒ würde Menschenwürde verletzen
- Auch **Arbeitsinspektorat** darf Privatwohnung ohne Zustimmung des AN nicht betreten, außer Wohnung wird gewerblich genutzt bzw. ist eine Dienstwohnung

HP

39

R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (12)

- **Arbeitszeit** kann mittels digitaler Stechuhren überwacht werden
- hM geht von Menschenwürde berührender Maßnahme aus (Zustimmung BR); jedenfalls wenn nicht nur Arbeitszeit erfasst wird, sondern weitere Personaldaten verarbeitet werden
- Auch denkbar wäre, Ausfüllen einer Liste durch AN und Übermittlung an AG (Kontrollpflicht des AG)

HP

40

R. KOLLROS / V. RERICHA



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (13)

- **Videoüberwachung:**
 - **Bildaufnahmen** zum Zwecke der Mitarbeiterüberwachung sind unzulässig (vgl. § 12 Abs 4 Z 2 DSG)
 - Überdies sind Bildaufnahmen im **höchstpersönlichen Lebensbereich** ohne ausdrücklicher Zustimmung verboten (vgl. § 12 Abs 4 Z 1 DSG) (Home-Office)



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (14)

- **Webcam** ist zulässig, wenn AG an Verwendung berechtigtes Interesse hat (zB Abhaltung von Besprechungen)
- Zur Überwachung des AN darf Webcam allerdings nicht eingesetzt werden





2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (15)

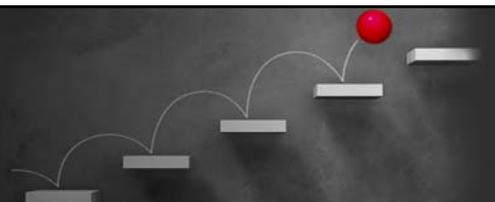
- **Whistleblowing**
 - AN können Unregelmäßigkeiten und Verstöße melden
 - Unterscheidung: "internes" und "externes" Whistleblowing
 - Wird System so gestaltet, dass AN verpflichtet, sich gegenseitig zu überwachen ⇒ wohl Kontrollsystem (Zustimmung Betriebsrat)
 - "Whistleblower-Richtlinie" (RL 2019/1937) für alle Unternehmen mit mind. 50 Beschäftigten; in Österreich mit dem HinweisgeberInnen-schutzgesetz ("HSchG") umgesetzt



2.3. KONTROLLMAßNAHMEN UND SANKTIONEN (16)

- **Unzulässig installierte Kontrollsysteme** ⇒ Einstellung der Überwachung, Umgestaltung des Systems in eine rechtmäßige Version, allenfalls Schadenersatz
- Möglichkeit zur **Klage auf Feststellung der Rechtswidrigkeit** der Kontrolleinrichtung
- **Verwendung** rechtswidrig erlangter Daten **verboten** ⇒ bei starker Persönlichkeitsverletzung **Austrittsrecht des Arbeitnehmers**





HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.4. COMPLIANCE IN UNTERSCHIEDLICHEN STADIEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES (1)

- **Eingehen eines Arbeitsverhältnisses:**
§ 99 ArbVG ⇒ Mitwirkungsrechte des Betriebsrates beim Einstellungsprozess (endgültige Entscheidung verbleibt jedoch beim Arbeitgeber)

HP 45 R. KOLLROS / V. RERICHA

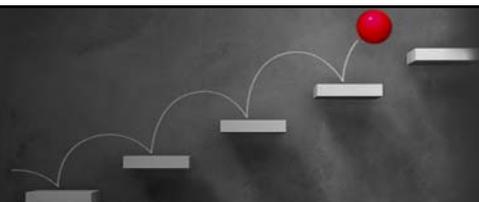


HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.4. COMPLIANCE IN UNTERSCHIEDLICHEN STADIEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES (2)

- §§ 9, 23 GIBG ⇒ Stellenausschreibungen sind diskriminierungsfrei zu gestalten **Verstoß** ⇒ Verwaltungsstrafen bis zu EUR 360,00 pro Verstoß (§§ 10,24 GIBG)
- **Mindestgehalt** ist in der Stellenausschreibung auszuweisen
⇒ Verweis auf anzuwendenden Kollektivvertrag ausreichend

HP 46 R. KOLLROS / V. RERICHA

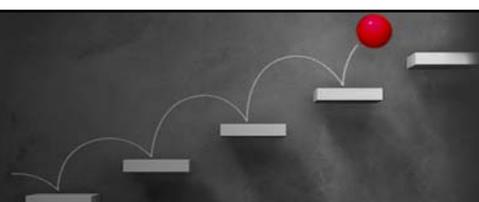


HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.4. COMPLIANCE IN UNTERSCHIEDLICHEN STADIEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES (3)

- **Bewerbungsprozess:**
 - schriftliche Dokumentation empfehlenswert
 - Bewerber könnte versuchen, Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes zu behaupten und Schadenersatz zu verlangen (§§ 12,15 GIBG)

HP 47 R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.4. COMPLIANCE IN UNTERSCHIEDLICHEN STADIEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES (4)

- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**
 - Beendigung ist unter Einhaltung der entsprechenden **Kündigungsfristen und -termine** möglich
 - **Achtung:** allgemeiner/besonderer/individueller Kündigungsschutz!
- Bei einer allfälligen gerichtlichen Anfechtung von Kündigungen
 - ⇒ Verstöße gegen die geltenden Compliance-Vorschriften können vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Kündigung geltend gemacht werden.

HP 48 R. KOLLROS / V. RERICHA



2.4. COMPLIANCE IN UNTERSCHIEDLICHEN STADIEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES (5)

- besonders schwere Verstöße ⇒ rechtfertigen unter Umständen eine **Entlassung**, sofern der Verstoß unter einen Entlassungsgrund subsumierbar ist (zB Untreue im Dienst, Vertrauensunwürdigkeit, pflichtwidrige Unterlassung von Arbeitsleistungen)



2.4. COMPLIANCE IN UNTERSCHIEDLICHEN STADIEN DES ARBEITSVERHÄLTNISSES (6)

- Auch Entlassungen können unter bestimmten Umständen gerichtlich angefochten werden ⇒ Nachweispflicht des Arbeitgebers für Vorliegen Entlassungsgrund
 - Gelingt dem Arbeitgeber dieser Nachweis nicht ⇒ Nachzahlung Kündigungsschädigung im Ausmaß dessen, was bei ordnungsgemäßer Kündigung zustehen würde
- **Einvernehmliche Auflösungen** sind jederzeit und ohne Einhaltung von Terminen möglich



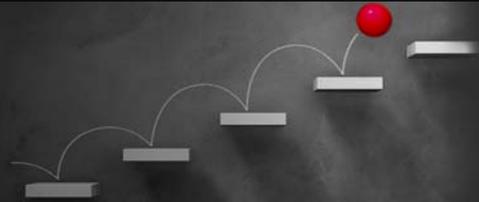


HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.5. MELDE-, AUFZEICHNUNGS-, NACHWEIS- UND ZAHLUNGS-PFLICHTEN (1)

- Pflicht des Arbeitgebers zur **An- und Abmeldung zum Krankenversicherungsträger** vor Arbeitsantritt bzw. nach Ende der Pflichtversicherung
- **Verstoß** gegen Meldepflicht ⇒ **Geldstrafe** bis zu EUR 2.180,00, im Wiederholungsfall bis zu EUR 5.000,00
- Auch Änderungen der Beitragsgrundlage sowie das Ende der Pflichtversicherung sind zu melden

HP 51 R. KOLLROS / V. RERICHA



HASCH
UND
PARTNER
RECHTSANWÄLTE

2.5. MELDE-, AUFZEICHNUNGS-, NACHWEIS- UND ZAHLUNGSPFLICHTEN (2)

- Sozialversicherungsbeiträge ⇒ Fälligkeit am letzten Tag des Kalendermonats, in den das Ende des Beitragszeitraumes fällt, sofern die Beiträge nicht direkt vom Krankenversicherungsträger vorgeschrieben werden (Abfuhr unaufgefordert binnen 15 Tagen auf Beitragskonto des zuständigen Krankenversicherungsträgers)
- Abfuhr der Beiträge, ebenso wie die Abfuhr der Lohnsteuer wird vom Arbeitgeber geschuldet

HP 52 R. KOLLROS / V. RERICHA



2.5. MELDE-, AUFZEICHNUNGS-, NACHWEIS- UND ZAHLUNGSPFLICHTEN (3)

- **Sanktionen:**
Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bis zu 720 Tagessätze für Vorenthaltung der Beiträge zur Sozialversicherung (§ 153c StGB)
- Ebenso strafbar ⇒ betrügerisches Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen und Zuschlägen nach dem BUAG durch den Arbeitgeber



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!





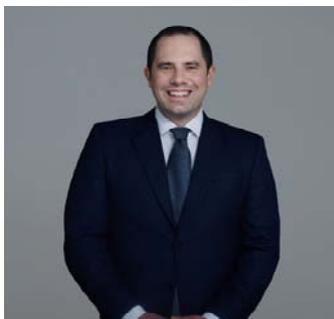
DISCLAIMER

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Unterlage trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Autoren ausgeschlossen ist. Diese Unterlage kann eine rechtsfreundliche Beratung im Anlassfall nicht ersetzen.



55

R. KOLLROS / V. RERICHA



Rechtsanwalt

Mag. Reinhard Kollros

Landstraße 47
4020 Linz

Telefon: 0732 / 77 66 44-44

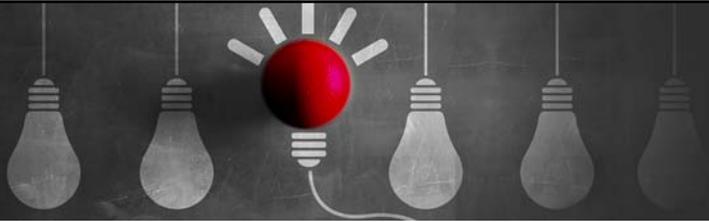
E-Mail: r.kollros@hasch.eu

www.hasch.eu



56

R. KOLLROS / V. RERICHA



Rechtsanwaltsanwärterin

Mag. Vanessa Rericha

Landstraße 47

4020 Linz

Telefon: 0732 / 77 66 44-44

E-Mail: v.rericha@hasch.eu

www.hasch.eu