



Lohndumping-Risiken

Von falscher Kollektivvertragseinstufung bis Abzüge für Dienstnehmer-Kostenbeiträge

Mit 1.1.2017 ist ein eigenes Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft getreten, wodurch alle wesentlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping in ein formal neues Gesetz transferiert wurden. Unter Lohn- und Sozialdumping ist jedoch nicht nur die klassische und gewollte Unterentlohnung zu verstehen, vielmehr können in der täglichen Lohnabrechnungspraxis auch diverse „Fallen“ lauern, die zu Gesetzesverletzungen und erheblichen Strafen für Unternehmer, Geschäftsführer, Vorstände führen. Eine sorgsame, fachkundige Durchsicht kann davor schützen.

Vorrangiges Ziel des LSD-BG soll nicht die Verhängung von Geldstrafen sein, vielmehr soll durch die Entfaltung einer präventiven Wirkung erreicht werden, dass alle in Österreich tätigen Arbeitnehmer/innen jenes Mindestentgelt erhalten, das ihnen zusteht. Die gesetzlichen Bestimmungen gelten daher sowohl für inländische Arbeitgeber als auch für ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen oder zur Durchführung von Dienstleistungen nach Österreich entsenden oder überlassen.

Im Falle der Unterentlohnung können Strafen zwischen € 1.000 und – bei mehreren Dienstnehmern bzw. im Wiederholungsfall – € 50.000 verhängt werden. Einem ausländischen Arbeitgeber kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen die weitere Ausübung der Dienstleistung untersagen.

Vorsicht Falle!

In der täglichen Lohnverrechnung und Abrechnungspraxis ist insbesondere in folgenden Bereichen Vorsicht geboten bzw. sollten nachstehende Fehler vermieden werden:

- Falsche Beurteilung der Beschäftigung (Werkverträge versus freie Dienstverträge bzw. echte Dienstverträge; Praktika und Schnuppertage, die nachträglich als Dienstverhältnisse beurteilt werden)
- Falscher oder kein Kollektivvertrag (Mischbetriebe; irrtümliche Annahme, dass kein Kollektivvertrag anwendbar sei)
- Falsche Einstufung in Gehaltsordnung (Unrichtige Beschäftigungsgruppe; falsche oder keine Anrechnung von Vordienstzeiten)
- Falsche oder keine KV-Erhöhungen
- Unbezahlte oder nicht ausreichend bezahlte Mehr- oder Überstunden
- Fehler bei Abrechnungen von All-In oder Überstundenpauschalen
- Keine oder unzureichende Arbeitszeitaufzeichnungen
- Fehlerhafte Arbeitszeitgestaltung (gesetzwidrige Verteilung der Normalarbeitszeit; formal ungültige Gleitzeit)
- Unterlassene oder verspätete Überweisung des Entgelts (selbst wenn Lohnverrechnung formal korrekt ist; Vorsicht bei Barzahlungen bzw. Verbot der Barzahlung im Baubereich)

- Unberechtigter Abzug vom Nettolohn (unberechtigte Ausbildungskostenrückersätze oder Schadenersatzforderungen)
- Fehlerhafte oder unzureichende Berücksichtigung von Beendigungsansprüchen
-

Um Lohndumping-Fällen zu vermeiden, empfehlen wir eine sorgsame, fachliche Durchsicht Ihrer Beschäftigungsverhältnisse.