



LOHNDUMPING-FALLEN VERMEIDEN



In der täglichen Lohnabrechnungspraxis können hinsichtlich Lohn- und Sozialdumping diverse „Fallen“ lauern, die zu Gesetzesverletzungen und Strafen führen.

Mit 01.01.2017 ist ein eigenes Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) in Kraft getreten, wodurch alle Bestimmungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping in ein neues Gesetz transferiert wurden. Unter Lohn- und Sozialdumping ist jedoch nicht nur die klassische und gewollte Unterentlohnung zu verstehen. Es können in der Lohnabrechnungspraxis „Fallen“ lauern, die zu Gesetzesverletzungen und Strafen führen.

Mindestentgelt für alle Arbeitnehmer

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

Im Falle der Unterentlohnung können Strafen zwischen EUR 1.000,00 und – bei mehreren Dienstnehmern bzw im Wiederholungsfall – EUR 50.000,00 verhängt werden. Einem ausländischen Arbeitgeber kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde unter bestimmten Voraussetzungen die weitere Ausübung der Dienstleistung untersagen.

In der täglichen Lohnverrechnung und Abrechnungspraxis sollten Sie insbesondere nachstehende Fehler vermeiden:

- Falsche **Beurteilung der Beschäftigung** (Werkverträge versus freie 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 Mehr- oder Überstunden**
- Fehler bei Abrechnungen von All-In oder Überstundenpauschalen
- 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)

Wenn wir unser „econtis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#).
Sollten Sie kein „econtis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts.

Medieninhaber und Herausgeber: **econtis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1