



der oft keine perfekte Organisation gegeben, da der Unternehmer selbst mitarbeitet. Leider passieren dann oft Nachlässigkeiten („Hoppalas“) - hier sind drakonische Strafen sicher nicht der richtige Weg.

Lohnverrechnung ist eine Verwaltungstätigkeit, die auf das Unternehmen ausgelagert wurde. Sonst müsste der Staat Lohnsteuer und Sozialabgaben direkt beim Arbeitnehmer einheben. Wir sprechen uns für ein Verständnis aus und bitten um Toleranz von Seiten der vollziehenden Behörden, da nicht je-

K&S
Kanzlei Kiffmann

WP/StB Mag. jur. Klaus und
WP/StB Ekkehard Kiffmann

Unterkollektivvertragliche Entlohnung

Mit gesetzlicher Änderung seit 1.1.2015 ergibt sich folgende Verschlechterung betreffend Lohndumping: Die Kontrolle wird ausgeweitet auf sämtliche Entgeltbestandteile dazu gehören auch Sonderzahlungen, Zulagen, Zuschläge, Überstundenentlohnung inklusive Zuschläge (auch Mehrstundenzuschläge), Urlaubersatzleistung und Kündigungsschädigung. Lohndumping bedeutet „unterkollektivvertragliche Entlohnung“ d.h. die Arbeitnehmer bekommen weniger vom Unternehmer ausgezahlt als ihnen nach Kollektivvertrag zu stehen würde.

Dieser unterkollektivvertragliche Entlohnung führt zu horrenden Strafen. Auch Kleinstbetriebe haben hier mit sehr restriktiven Strafen zurechnen. Bis zu drei Arbeitnehmern beträgt die Strafe 1000,- bis 10.000,- Euro, über drei Arbeitnehmern liegt die Strafe bei 2.000,- bis 20.000,- Euro pro Arbeitnehmer.

Lohndumping sollte die Österreichische Bauwirtschaft vor Billiganbietern aus Slowenien bzw. der Slowakei schützen. De facto werden jetzt sämtliche Österreichische Unternehmer bei Verstößen gegen die Mindest-

entlohnung massiv und sehr hart bestraft.

Der ursprüngliche Vorschlag Lohndumping überhaupt einzuführen und zu sanktionieren stammt von der Wirtschaftskammer und nicht von der Gebietskrankenkasse oder vom Finanzamt. Wir wissen nicht ob das Lohndumping und drakonische Strafen zum gewünschten Ergebnis führen. Fehler in der komplexen Lohnabrechnung können immer passieren - ohne böse Absicht.

Der Sozialbetrug im großen Stil wird unserer Meinung nach nicht eingedämmt, da oft rechtlich nicht greifbare ausländische Geschäftsführer federführend mitwirken und so Sozialabgaben und Löhne verkürzen.

Arbeiterkammer und ÖGB boten in der Vergangenheit ausreichend Schutz um die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren. Überstunden/Zulagen etc. mit einzubeziehen (im Baubereich gibt es ca. über 40 Zulagenarten) ist überschießend und macht uns die Arbeit in der Lohnverrechnung nicht unbedingt leichter. Kollektivverträge werden zunehmend unlesbarer und unklarer. Die Kollektivvertragspartner sind bei Fragen zu den Kollektivverträgen oft selbst unsicher. Bei kleineren und mittleren Unternehmen ist lei-

der Fehler eine Mutwilligkeit beinhaltet. Irren ist menschlich, wo gearbeitet wird, passieren eben auch Fehler.

Wie kann ich mich vor Strafe schützen?

Erstens ich zahle meinen Mitarbeitern mehr als den kollektivvertraglichen Lohn.

Zweitens es gibt auch eine Straffreiheit bei einer Unterentlohnung wegen leichter Fahrlässigkeit und bei Nachzahlung des Entgelts. Die Grenzziehung zwischen leichter und grober Fahrlässigkeit ist oft schwierig und muss in der Instanz ausgefochten werden.

Drittens Straffreiheit wenn durch den Arbeitgeber vor Erhebung der Behörde das Entgelt nachbezahlt wird.

Zusammenfassend ist eine unter kollektivvertraglicher Entlohnung sei's absichtlich oder unabsichtlich eine Verwaltungsübertretung die zu massiven Verwaltungsstrafen führt.

Tipp: Auch Dienstzeiten die unwissentlich nicht angerechnet wurden fallen beispielsweise unter das Lohn- und Sozialdumpinggesetz, daher wäre es wichtig, wenn man zusätzlich einen Versicherungsdatenauszug von den Arbeitnehmern verlangt.

Kiffmann KG · Wirtschaftsprüfung- und Steuerberatungsgesellschaft

Mariatrosterstraße 36 · A-8010 Graz · Telefon: 0316 / 810616 / Telefax: 0316 / 810616 - 17 · E-Mail: office@kiffmann.at · www.kiffmann.at