



Klienteninformation Nr. 1

Österreich
Jänner 2015

Aufgrund der Erfahrung bei GPLA-Prüfungen (gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben) stellen wir nochmals die Regelung im Bereich der Arbeitsaufzeichnungen dar. Diese Information haben Sie bereits im Juli 2013 erhalten. Weiters machen wir Sie mit der Novelle des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes bekannt, das wesentliche Verschärfungen bringt.

Arbeitszeitaufzeichnungen

Gemäß § 26 AZG muss der Arbeitgeber in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden seiner Arbeitnehmer führen. Eine Übertragung dieser Aufgabe auf dem Arbeitnehmer ist möglich.

Die Aufzeichnungen müssen folgende Daten enthalten:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
- Lage und Dauer der Ruhepausen
- Etwaige Durchrechnungszeiträume
- Beschäftigung während der Wochenend-, Wochen-, Ersatz- oder Feiertagsruhe.

Muster vom Arbeitsinspektorat bzw. von der Wirtschaftskammer finden Sie im Anhang.

Aufbewahrungsfrist ist sieben Jahre. Die Nichteinhaltung der Arbeitszeitaufzeichnungspflichten kann zu Strafanträgen des Arbeitsinspektorates bei der Bezirksverwaltungsbehörde gegen den Arbeitgeber führen. **Strafmaß** ist 72 EUR bis 1.815 EUR pro Dienstnehmer.

Darüber hinaus kann das Fehlen der Aufzeichnungen bei der GPLA (gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben)

zu einer Schätzungsberechtigung der Gebietskrankenkasse führen. Das bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge in Höhe des nach der geschätzten Arbeitszeit zustehenden Bezuges vorgeschrieben werden können.

Lohn- und Sozialdumping-Gesetz (LSDG-G)

Das im Jahr 2011 in Kraft getretene Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping wurde novelliert. Die Änderungen treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft und gelten nicht für vergangene Zeiträume. Die wesentlichen Neuerungen sind:

■ Entgelt- statt Grundlohn

Bisher wurde nur der Grundlohn kontrolliert. Zukünftig wird die behördliche Kontrolle auf alle nicht beitragsfreien Entgeltbestandteile ausgeweitet. Ab 1. Jänner 2015 wird somit das gesamte dem Arbeitnehmer durch Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien geprüft.

Entgeltbestandteile sind: Gehalt, Lohn, Zulagen, Zuschläge, Überstunden, Sonderzahlungen und Zahlungen anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses. Für die Beurteilung der Unterentlohnung sind Überzahlungen auf kollektivvertragliche und gesetzliche Ansprüche anrechenbar.

Für die Strafbarkeit ist grundsätzlich die Lohnperiode bzw. die Fälligkeit des Entgelts relevant. Überstundenpauschalen und Sonderzahlungen sind erst am Ende des Betrachtungszeitraums bzw. des Kalenderjahres zu bewerten.



■ Lohnunterlagen

Bei einer Überprüfung muss der Arbeitgeber der Behörde folgende Lohnunterlagen vorlegen können:

- Arbeitsvertrag oder Dienstzettel
- Lohnzettel
- Lohnzahlungsnachweise
- Arbeitszeitaufzeichnungen.

Ausländische Arbeitgeber sind wie bisher verpflichtet, sämtliche Unterlagen in deutscher Sprache vorzulegen.

■ Information des Arbeitnehmers

Bisher wurden bei Unterentlohnungen die Abgaben von jenem Betrag festgesetzt, auf den der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte. In Zukunft sind Krankenversicherungsträger bzw. das Kompetenzzentrum LSDB verpflichtet, Arbeitnehmer von einer Unterentlohnung zu informieren. Damit sind neben den Abgabennachzahlungen auch Ansprüche der Arbeitnehmer zu erwarten.

■ Strafen

Von den Bezirksverwaltungsbehörden sind Geldstrafen für Verwaltungsübertretungen wie:

- Unterentlohnung
- Nichtbereithalten von Lohnunterlagen
- Verweigerung der Einsichtnahme in die Lohnunterlagen zu verhängen.

Sind höchstens drei Arbeitnehmer betroffen, so beträgt die Geldstrafe:

- 1.000–10.000 EUR pro Arbeitnehmer bzw.

- 2.000–20.000 EUR pro Arbeitnehmer im Wiederholungsfall.

Sind mehr als drei Arbeitnehmer betroffen, so beträgt die Geldstrafe:

- 2.000–20.000 EUR pro Arbeitnehmer bzw.
- 4.000–50.000 EUR pro Arbeitnehmer im Wiederholungsfall.

Resümee

Die Novellierung des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes bringt wesentliche Verschärfungen mit sich. Wir raten dringlich, sowohl die Arbeitsaufzeichnungen gesetzeskonform zu führen als auch die Gehaltseinstufungen der Dienstnehmer zu kontrollieren, da bei Unterentlohnungen wie dargestellt empfindliche Konsequenzen drohen.

Selbstverständlich steht Ihnen unsere Lohnabteilung für Fragen jederzeit zur Verfügung. ■

Birgit Dundler
Leiterin der
Personalverrechnungsabteilung
T: +43 2982 46 46 16
birgit.dundler@stoeger-partner.eu



STÖGER & PARTNER
Wirtschaftstreuhänder ■ Steuerberater

*Seit mehr als 50 Jahren auf dem
österreichischen Markt.*

Kontakte

Kanzlei Wien

Oppolzergasse 6, 1010 Wien
T: +43 1 342 522 11

Kanzlei Horn

Riedenburgstraße 3, 3580 Horn
T: +43 2982 46 46

Weitere Informationen unter www.stoeger-partner.eu.

Die in dieser Publikation veröffentlichten Angaben haben nur einen informativen Charakter und ersetzen keinesfalls eine Rechts-, Wirtschafts- oder Steuerberatung. Für die Beratung sind Kenntnisse über den konkreten Fall, sowie eine Beurteilung aller relevanten Umstände erforderlich. Für Entscheidungen, die der Leser dieser Publikation auf Grund der hierin angeführten Informationen selbst trifft, können wir keine Verantwortung übernehmen.

Stöger & Partner ist eine Wirtschaftstreuhand- und Steuerberatungskanzlei mit internationaler Ausrichtung. Schon seit mehr als 50 Jahren werden neben **Steuerberatung** Leistungen in den Bereichen **Personalverrechnung**, **Finanzbuchhaltung** und **Unternehmensberatung** erbracht.

Durch Schwesterunternehmen in der Tschechischen Republik und in der Slowakei (hier unter AUDITOR) kann umfassende Beratung in Zentraleuropa angeboten werden. Für Lösungen globaler Problemstellungen ist Stöger & Partner ein unabhängiges Mitglied der UHY International, einem weltweiten Netzwerk unabhängiger Beratungsfirmen in mehr als 80 Ländern.

www.stoeger-partner.eu

Unabhängiges Mitglied von UHY International, Netzwerk von unabhängigen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften