



# Die erstmalige Einstellung von DienstnehmerInnen

Lorenz Huber - 15.3.2017

# Inhalt

---

- EPU- Förderung
- Eingliederungsbeihilfe
- Neufög
- Abgrenzung Dienstvertrag/Werkvertrag
- Welcher KV ist anwendbar?
- Die geringfügige Beschäftigung
  - Sozialversicherung
  - Arbeitsrecht
- Zuschuss zur Entgeltfortzahlung
- Aspekte in der Vertragsgestaltung

# EPU- Förderung/ 1

---

- Wer?
  - Ein-Personen-Unternehmen
  - Unter besonderen Voraussetzungen auch Personen- oder Kapitalgesellschaften
  - Mehr als 3 Monate eine Kranken- oder Pensionsversicherung nach dem GSVG

# EPU- Förderung/2

---

- Von der Förderung ausgeschlossen:
  - Ehepartner
  - Lebensgefährten
  - Kinder
  - Eltern
  - Geschwister
  - Geschäftsführende Organe
  - Lehrlinge
  - Werkvertragsnehmer
  - Freie Dienstnehmer

# EPU- Förderung / 3

---

## ■ Was?

- Arbeitslose Personen die seit mindestens zwei Wochen beim AMS vorgemerkt sind
- Vorgemerkte Arbeitssuchende unmittelbar nach abgeschlossener Ausbildung
- Mindestens 50% der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenstunden

## ■ Wie viel?

- Ein Viertel des laufenden Bruttoentgelts
- Obergrenze: ASVG-Höchstbeitragsgrundlage

# EPU- Förderung/4

---

- Wie lange?
  - Für die Dauer eines Jahres
  - Bei kürzeren Arbeitsverhältnissen gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses
  - Arbeitsverhältnis muss länger als zwei Monate dauern
- Begehrensseinbringung:
  - Innerhalb von sechs Wochen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses

# Eingliederungsbeihilfe/ 1

---

- Vorgemerkte Arbeitslose ab 45 Jahren
  - Mindestens 6 Monate unter 25 Jahren
  - 12 Monate ab 25 Jahren
- Arbeitslos vorgemerkt
- Akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht
  - Wiedereinsteiger oder
  - Ausbildungsabsolventen mit fehlender betrieblicher Praxis

# Eingliederungsbeihilfe/2

---

- Förderungshöhe: Im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen
- Förderungsdauer: Im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen
- Beratungsgespräch zwischen AMS und Arbeitgeber bzgl. der zu fördernden Person
- Kontaktaufnahme vor Beginn des Dienstverhältnisses erforderlich



# Neufög - Lohnabgaben

- Rahmenzeitraum: Gründungsmonat und die folgenden 35 Monate, wobei die Befreiung ab der ersten Beschäftigung auf 12 Monate beschränkt ist
- Erstes Jahr: Anzahl der Mitarbeiter unerheblich
- Nicht eingehoben werden:
  - Dienstgeberbeiträge zum FLAF und Zuschläge zum Dienstgeberbeitrag (Kammerumlage 2)
  - Wohnbauförderungsbeiträge des Dienstgebers
  - Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung: 1,3%

# Abgrenzung Dienstvertrag/Werkvertrag/1

- Persönliche Abhängigkeit - das wesentliche Kriterium
  - Eingliederung in den betrieblichen Ordnungsbereich
  - Weisungsgebundenheit
  - Verpflichtung zur persönlichen Dienstleistung
  - Kontrolle der Durchführung der Arbeit
  - Diszipliniäre Verantwortung
- Nicht primär maßgeblich, was die Vertragsparteien vereinbart und wie sie es benannt haben
- Entscheidend sind vielmehr die wahren/tatsächlichen Verhältnisse

# Abgrenzung Dienstvertrag/Werkvertrag/2

---

- Der Werkvertrag: Erfolgsverbindlichkeit
  - Zielschuldverhältnis
  - Werk bereits von vornherein im Vertrag genau individualisiert
  - Gewährleistungsansprüche
  
- Gewerbeschein ein Kriterium?
  
- Abgrenzungen anhand von Erkenntnissen des Verwaltungsgerichtshofs

# Abgrenzung Dienstvertrag/Werkvertrag/3

- Fehlbehandlung und ihre Konsequenzen
  - Beurteilung durch GKK bzw. Finanzbehörden im Rahmen der GPLA
    - „*Umwandlung*“ droht
  - Arbeitsrechtliche Rückabwicklung
    - Nachträgliche Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche
  - Sozialversicherungsrechtliche Rückabwicklung
    - Rückwirkende Vorschreibung Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge

# Welcher KV kommt zur Anwendung?

- richtet sich nach der Gewerbeberechtigung des Arbeitgebers
- falls der Arbeitgeber mehrere Gewerbeberechtigungen hat: KV mit maßgeblicher Bedeutung
- ist eine solche nicht feststellbar:  
KV, der im Betrieb mehr Arbeitnehmer erfasst
- organisatorisch und fachlich getrennte Betriebsabteilungen: derjenige KV, welcher der Abteilung des Dienstnehmers fachlich entspricht

# Geringfügige Beschäftigung: Arbeitsrechtlich/1

---

- Beschäftigungsverhältnis, in dem die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird
- Arbeitsrecht: zwischen normalen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nahezu keine Unterschiede
- Begriff: geringfügiges Arbeitsverhältnis, wenn das vereinbarte und bezahlte Monatsentgelt € 425,70 brutto monatlich (2017) nicht übersteigt

# Geringfügige Beschäftigung: Arbeitsrechtlich/2

- arbeitsrechtliche Form von Teilzeitarbeit, daher Anspruch auf:
  - kollektivvertraglichen Mindestlohn
  - Sonderzahlungen im Sinne des Kollektivvertrages
  - Entgeltfortzahlung im Krankenstand
  - Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen
  - Pflegefreistellung
  - Urlaub
  - Abfertigung neu
  - Mehrarbeitszuschlag

# Geringfügige Beschäftigung: Arbeitsrechtlich/3

## ■ Kündigung (Angestellte):

Wie das Arbeitsverhältnis eines Angestellten gekündigt werden kann, hängt vom Ausmaß seiner wöchentlichen Arbeitszeit ab:

- mindestens ein Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit:  
allgemeine Kündigungsstermine und -fristen für Angestellte
- weniger als ein Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit:  
vierzehntägige Kündigungsfrist ohne speziellen Kündigungsstermin



# Geringfügige Beschäftigung: Sozialrechtlich/1

- Unfallversicherungsbeitrag in Höhe von 1,3% der allgemeinen Beitragsgrundlage
- Dienstgeberabgabe für alle geringfügig beschäftigten Personen
- wenn:
  - Dienstgeber über mehr als einen geringfügig Beschäftigten verfügt und
  - die monatliche Lohnsumme (ohne Sonderzahlungen) aller geringfügig Beschäftigten das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze (für 2017: € 425,70 x 1,5 = € 638,55) übersteigt
- Dienstgeberabgabe ist ein Pauschalbetrag zur Kranken- und Pensionsversicherung: 16,4% der Beitragsgrundlage
- zusammen mit dem Unfallversicherungsbeitrag ergibt sich ein Gesamtbeitragsatz von 17,7%

# Geringfügige Beschäftigung: Sozialrechtlich/2

- pauschalierter Dienstnehmerbeitrag:
  - Dienstnehmer hat selbst Dienstnehmerbeitrag an die Gebietskrankenkasse zu leisten, wenn
    - mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammentreffen, die in Summe die Geringfügigkeitsgrenze übersteigen, oder
    - ein vollversichertes Dienstverhältnis mit einer geringfügigen Beschäftigung zusammentrifft
  - unabhängig von einer Beitragspflicht des Dienstgebers

# Geringfügige Beschäftigung: Sozialrechtlich/3

- Meldungen:
  - An-, Ab- oder Änderungsmeldungen sind dieselben wie bei normalen Dienstverhältnissen
  - geringfügige Beschäftigungsverhältnisse begründen keine Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung
    - Es entsteht damit auch keine Anwartschaft auf Arbeitslosengeld
  - Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung ist möglich

# Zuschuss zur Entgeltfortzahlung

- **AUVA**
- Unternehmen mit grs. höchstens 50 Arbeitnehmern
- Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung
  - Auch bei Lehrlingen
- Arbeits- oder Wegunfall/Freizeitunfall: ab dem 1. Tag
- Andere Krankenstände: ab dem 11. Krankenstandstag
- 50% des gesetzlich fortgezahlten Entgelts
- Einschließlich der Sonderzahlungen
- Höchstens 6 Wochen je Dienstnehmer und Arbeitsjahr

# Gestaltung des Arbeitsvertrages/ 1

- in der Praxis immer wieder Muster, die aus verschiedenen Gründen ungeeignet sind
- Vertragsbestimmungen möglichst präzise und verständlich formulieren
- Dienstvertrag anstatt Dienstzettel
- Vereinbarung einer Probezeit
  - Vereinbarung muss bestimmt und unzweifelhaft erfolgen
  - fehlt Vereinbarung, kann eine Beendigung während der Probezeit nur dann erfolgen, wenn der anzuwendende KV dies vorsieht
  - Zugang innerhalb Probezeit erforderlich
  - Probezeit und besonderer Bestandschutz?

# Gestaltung des Arbeitsvertrages/2

- **Befristung**
  - Probezeit kann zusätzlich vereinbart werden
  - bei längeren Befristungen kann Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden
- **Kündigung des Angestellten zum 15. oder Monatsletzten**
  - letzter Tag des Arbeitsverhältnisses muss das Kalendervierteljahr bzw. Quartal (Kündigungstermin) sein
  - Vereinbarung, dass Kündigung durch Arbeitgeber zu jedem 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonats möglich ist
  - an der Kündigungsfrist an sich ändert sich dadurch nichts
  - in machen KV allerdings einschränkende Bestimmungen zur Kündigung zum 15. oder Monatsletzten

# Gestaltung des Arbeitsvertrages / 3

---

- Vereinbarung der Arbeitszeit
  - Lage der Normalarbeitszeit und allfällige Änderungen zu vereinbaren und im Arbeitsvertrag festzuhalten
  - Aufnahme eines Änderungsvorbehaltes zur Lage der Arbeitszeit
- Teilzeitbeschäftigung
  - Verpflichtung zur Leistung von einseitig durch den Arbeitgeber angeordneten Mehrstunden?
  - auch hier Vorbehalt in den Dienstvertrag
  - seit 2008 Mehrarbeitszuschlag
  - Kein Zuschlag bei Ausgleich im Quartal des Anfallens

# Gestaltung des Arbeitsvertrages/4

- Abdeckung von Mehrdienstleistungen
  - Im Ausmaß bestimmter Stunden oder als **Gesamt- oder Inklusivgehalt**
  - Günstigkeitsprüfung: sonst Gefahr der Nachforderung bzw. LSD-BG Strafe
  - All in:
    - Nicht nur bei leitenden Angestellten erlaubt: besteht die Möglichkeit zur Disposition bei der Arbeitszeit?
    - Neuvereinbarungen oder wesentliche Änderungen: **Grundgehalt betraglich angeben**
    - Sonst: vergleichbare Arbeitnehmer inklusive branchenüblicher Überzahlung
  - Entzug: bei Pauschale nur bei Widerrufsvorbehalt



---

Vielen Dank!