



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
 - Disziplinarische 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 Kündigungsfristen und -fristen für Angestellte
- weniger als ein Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit:
vierzehntägige Kündigungsfrist ohne speziellen Kündigungstermin

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!