

Eine Wintersaison ohne Risiko!

„Rechtssicherheit statt Unsicherheit“

- ▶ Erleichterung für die Beschäftigung von Aushilfen
- ▶ Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze ab 01.01.2017
- ▶ All-In-Verträge vs. echte Überstundenpauschalen
- ▶ Richtige Vorbereitung für KIAB-Kontrolle, Arbeitsinspektion und GPLA-Prüfung

Temporäre Aushilfen



- ▶ Aushilfstätigkeit für bereits erwerbstätige, vollversicherte Personen

- ▶ Steuerbefreiung innerhalb eines sachlichen Rahmens:
 - Temporärer zusätzlicher Arbeitsanfall in Spitzenzeiten z.B. Einkaufssamstage in der Vorweihnachtszeit
 - Bezieht sich auf betriebsspezifische „Stoßzeiten“

- ▶ Steuerbefreiung innerhalb eines zeitlichen Rahmens:
 - Ersatz einer Arbeitskraft
 - Rascher Ersatz für regulären Betriebsablauf z.B. Ausfall einer Arbeitskraft außerhalb von Spitzenzeiten

Temporäre Aushilfen



- ▶ Keine Lohnnebenkosten (Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag) für Arbeitgeber
- ▶ Lohnzettel übermitteln
- ▶ Monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen
- ▶ Arbeitnehmer darf höchstens 18 Tage pro Kalenderjahr begünstigte Aushilfstätigkeit ausüben (auch bei verschiedenen Arbeitgebern)
- ▶ Arbeitgeber nur dann steuerfrei, wenn an max. 18 Tagen pro Kalenderjahr pro Tag eine/mehrere Aushilfen beschäftigt sind
- ▶ Vorerst 2017 bis 2019 befristet

Temporäre Aushilfen

- ▶ Achtung: Überschreitet der Arbeitgeber die Grenze von 18 Tagen, steht die Begünstigung ab Beginn der Beschäftigung jener Aushilfskraft, bei der die Grenze überschritten wird, nicht zu!
- ▶ Beispiel 1:
- ▶ Der AG A beschäftigt 2 Aushilfskräfte. Von Jänner – Juli Aushilfe 1 (9 Tage); von August bis Dezember Aushilfe 2 (10 Tage)– Nur Aushilfe 1 kann steuerfrei abgerechnet werden. Aushilfskraft 2 darf nicht steuerfrei abgerechnet werden.

Temporäre Aushilfen

- ▶ Beispiel 2:
- ▶ Arbeitgeber beschäftigt eine Aushilfskraft für mehr als 18 Tage. Die Begünstigung steht von Beginn an für das gesamte Beschäftigungsverhältnis nicht zu.
- ▶ Überschreitet eine Aushilfskraft die Grenze von 18 Tagen, steht die Begünstigung ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, bei dem die Grenze überschritten wird, nicht zu.

Temporäre Aushilfen

- ▶ War der Arbeitnehmer im Kalenderjahr weniger als 18 Tage bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern als Aushilfskraft beschäftigt und überschreitet er beim nunmehrigen Arbeitgeber die 18-Tages-Grenze, muss ihn der Arbeitgeber ab Beginn der Beschäftigung steuerpflichtig abrechnen.
- ▶ Beispiel:
- ▶ Der Arbeitgeber C beschäftigt für 3 Tage eine Aushilfskraft, die bereits bei Arbeitgeber B für 16 Tage beschäftigt war. Somit alle 3 Tage bei Arbeitgeber C steuerpflichtig.

Fallweise Beschäftigung

- ▶ Beschäftigung in unregelmäßiger Folge, tageweise (zumindest kürzer als 1 Woche)
- ▶ Geringfügige Tätigkeit kann bestehen bleiben, jedoch entfällt die tägliche Geringfügigkeitsgrenze von € 31,92
- ▶ Für die Dienstgeberabgabe zählen fallweise geringfügige Beschäftigte dazu
- ▶ Bezahlung lt. Kollektivvertraglichem Mindestlohn (ACHTUNG: im Gastgewerbe 120% des Mindestlohnes für fallweise Beschäftigte)

Fallweise Beschäftigung



- ▶ Sonderzahlung lt. Kollektivvertrag (bei Wartezeit nicht zu bezahlen)
- ▶ Anspruch auf aliquoten Urlaub
- ▶ MVK Pflicht ab dem ersten Tage eines Arbeitsverhältnisses, falls innerhalb von 12 Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber geschlossen wurde.
- ▶ Anmeldung vor Arbeitsantritt, Vollmeldung spätestens 7 Tage nach Ende des Kalendermonats

Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze



- ▶ Bei fallweisen Beschäftigten ist jeder Arbeitstag ein eigenständiges Dienstverhältnis. Für die Beurteilung ob die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird oder nicht, muss man unterscheiden ob ein Beschäftigungsverhältnis,
 - ▶ dass mind. 1 Kalendermonat ODER auf unbestimmte Zeit vereinbart wurde
 - ▶ und einer kürzeren, möglicherweise tageweisen Beschäftigung

Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze



Beispiel Geringfügiges Dienstverhältnis ja/nein

Arbeitstage	Entgelt des Dienstnehmers	Geringfügige Beschäftigung
15.01.	€ 150,-	Ja
18.01.	€ 230,-	Ja. Die tägliche HBGI ist zu berücksichtigen (2017: € 166,-)
25.01.	€ 480,-	Nein

Eine Vollversicherung besteht nur am 25.01. Es sind 2 Beitragsgrundlagennachweise (2 geringfügige Dienstverhältnisse, 1 vollversichertes Dienstverhältnis) der GKK zu übermitteln.

Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze



Beispiel Nachzahlung SV-Dienstnehmeranteil durch
Dienstnehmer

Arbeitstage	Entgelt des Dienstnehmers	Geringfügige Beschäftigung
15.01.	€ 230,-	Ja. Die tägliche HBGI ist zu berücksichtigen (2017: € 166,-)
18.01.	€ 230,-	
25.01.	€ 230,-	

Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze



Für den Dienstgeber ist der Dienstnehmer ein geringfügig Beschäftigter, da jeder Arbeitstag als eigenständiges Dienstverhältnis zählt und die monatliche Geringfügigkeitsgrenze pro Arbeitstag nicht überschritten wird.

Die Summe aller täglichen Höchstbeitragsgrundlagen (€ 498,-) übersteigt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von € 425,70. Der Dienstnehmer ist damit vollversichert und hat daher im Folgejahr die von der Gebietskrankenkasse vorgeschriebenen DN-Anteile zur PV und KV nachzuzahlen.

Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze



Beispiel Dienstgeberabgabe

Arbeitstage	Entgelt des Dienstnehmers A	Geringfügige Beschäftigung
15.01.	€ 120,-	Ja
18.01.	€ 120,-	
25.01.	€ 120,-	

Arbeitstage	Entgelt des Dienstnehmers A	Geringfügige Beschäftigung
14.01.	€ 290,-	Ja. Die tägliche HBGI ist zu berücksichtigen (2017: € 166,-)
20.01.	€ 290,-	

Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze



Sowohl Dienstnehmer A, als auch Dienstnehmer B sind geringfügig Beschäftigte, da jeder Arbeitstag als eigenständiges Dienstverhältnis zählt und die monatliche Geringfügigkeitsgrenze pro Arbeitstag nicht überschritten wird.

Bei Dienstnehmer A beträgt die Beitragsgrundlage € 360,- und bei Dienstnehmer B € 332,-. In Summe betragen die Beitragsgrundlagen € 692,-. Somit fällt die Dienstgeberabgabe an, da in Summe das 1,5-fache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

ACHTUNG Dienstgeberabgabe erst bei 2 Geringfügigen!

Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze



- ▶ Beschäftigt vom 5.1. – 14.1. Entgelt 400,00 €
- ▶ Lösung während der Probezeit
- ▶ Vereinbarung auf unbestimmte Zeit
- ▶ Daher Vollversicherung (Monatslohn 1.200 €)

Familienhafte Mitarbeit



- ▶ Prüfung der Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer und den tatsächlich gelebten Verhältnissen
- ▶ Voraussetzung: Unentgeltlichkeit der Tätigkeit d.h. keine Geld- oder Sachbezüge (auch nicht durch Dritte)
- ▶ Einzelfallbeurteilung – daher nur Orientierungshilfe
- ▶ Gilt für Verwandte des Einzelunternehmers und Gesellschaftern einer OG

Familienhafte Mitarbeit



- ▶ EhegattInnen / Eingetragene PartnerInnen
 - Eheliche Beistandspflicht der Regelfall
 - Dienstverhältnis wenn ausdrücklich Entgeltanspruch vereinbart, persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit, mit Familienfremden gleiche Voraussetzungen zutreffen
 - Haushaltstätigkeiten keine Pflichtversicherung

- ▶ LebensgefährtInnen
 - Eheähnliche Gemeinschaft
 - Ausführungen zu Ehegatten werden angewendet
 - Kein Dienstverhältnis

Familienhafte Mitarbeit



▶ Kinder

- Vermutung Mitarbeit aufgrund familiärer Beziehung
- Außer Berufsausbildung oder Studium wird absolviert
- Gilt auch für Adoptiv- und Stiefkinder
- Gilt NICHT für Pflege-, Enkel- oder Schwiegerkinder
- ACHTUNG Versicherungspflicht: Ohne Entgelt regelmäßig beschäftigte Kinder sind vollversichert wenn sie das 17. Lebensjahr vollendet haben, keiner anderen Erwerbstätigkeit hauptberuflich nachgehen, keine Beschäftigung in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb vorliegt. Geringfügiges Dienstverhältnis könnte vereinbart werden

▶ Eltern, Großeltern, Geschwister

- Kein Dienstverhältnis bei kurzfristigen Tätigkeiten
- Vollversicherung besteht aufgrund Erwerbstätigkeit

▶ Sonstige Verwandte

- Verwandtschaftsverhältnis weiter entfernt
- Dienstverhältnis
- Ev. Kein Dienstverhältnis bei kurzfristigen Tätigkeiten

Familienhafte Mitarbeit



Vereinbarung zur familienhaften Mitarbeit

Name des Betriebs:

Betriebsinhaber/in:

Adresse des Betriebs:.....

.....

Es wird vereinbart, dass das arbeitende Familienmitglied

....., geboren am, bei Bedarf

kurzfristig und unentgeltlich im genannten Betrieb im Rahmen der familienhaften

Mitarbeit tätig wird. Diese Vereinbarung gilt für das Kalenderjahr

Verwandtschaftsverhältnis:

Das arbeitende Familienmitglied ist

(Mutter/Schwager/Schwester ...) des Betriebsinhabers bzw. der Betriebsinhaberin.

Die Tätigkeit der familienhaften Mitarbeit umfasst:

.....

.....

Unterschrift Betriebsinhaber/in:

Unterschrift arbeitendes Familienmitglied:

..... (Ort), am (Datum)

All-In-Verträge vs. Überstundenpauschalen



- ▶ Echte Überstundenpauschale
 - Konkreter ziffernmäßiger Betrag
 - Zusätzlich zum monatlichen Bezug (eigener Bestandteil in der Lohnverrechnung)
 - Auch zu bezahlen, wenn keine oder weniger Überstunden geleistet werden, als durch die Pauschale im Jahresschnitt abgedeckt sind
 - Arbeitgeber kann vereinbaren, dass die Überstundenpauschale widerrufen werden kann oder auf bestimmte Zeit bzw. auf vorübergehende Arbeiten beschränkt ist
 - Für Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen (außer Kollektivvertrag sieht anderes vor)
 - Deckungsprüfung: sind die geleisteten Überstunden nicht durch die Pauschale abgedeckt, müssen diese separat vergütet werden

All-In-Verträge vs. Überstundenpauschalen



▶ All-In-Vereinbarung

- Durch Überzahlung des kollektivvertraglichen Mindestbezuges werden die tatsächlich geleisteten Überstunden abgegolten
- Kein eigener Bestandteil in der Lohnverrechnung
- Für Sonderzahlungen zu berücksichtigen
- Grundlohn muss am Dienstzettel/Dienstvertrag zwingend ausgewiesen werden
- Auch zu bezahlen, wenn keine oder weniger Überstunden geleistet werden
- Widerrufvorbehalt nicht möglich
- Deckungsprüfung: sind die geleisteten Überstunden nicht durch die Pauschale abgedeckt, müssen diese separat vergütet werden



Zwischen der

Firma
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

ALL-IN-VEREINBARUNG ALS ZUSATZ ZUM DIENSTVERTRAG

getroffen:]

1. Der Arbeitnehmer wird im Sinne des anzuwendenden Kollektivvertrags aufgrund seiner Tätigkeit als in die eingestuft.
2. Aufgrund dieser Einstufung beträgt das kollektivvertragliche Mindestgehalt und damit sein Grundgehalt im Sinne des § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG ivm § 2 g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.
3. Das tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Gehalt beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.
4. Mit der tatsächlich gewährten Überzahlung auf das obige Grundgehalt sind ab im Kalenderjahresschnitt sämtliche Mehr- und Überstunden, abgegolten.
5. Eine gesonderte Mehr- und Überstundenabgeltung erfolgt nicht.

....., am

Ort

Datum

.....

.....

gelesen und ausdrücklich einverstanden

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

All-In-Verträge vs. Überstundenpauschalen



- ▶ Mögliches Textmodul zur Absicherung bei All-IN-Entgelt:
- ▶ „Das Grundgehalt beträgt EUR ... brutto. Vereinbart ist jedoch ein ALL-IN-Gehalt von EUR... brutto, 14 x jährlich. Der über dem Grundgehalt liegende Betrag von EUR..... deckt im Durchschnitt vereinbarungsgemäß alle wie immer gearteten entgeltspflichtigen Mehr- und Überstunden sowie Feiertagsarbeit und Reisetunden ab. Für die über die Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeiten und Feiertagsarbeit gebührt daher kein weiteres Entgelt“

- ▶ Wie wird kontrolliert
 - Kein schriftlicher Überprüfungsauftrag – Dienstausweise von KIAB vorweisen lassen
 - KIAB-Organen müssen Sie über die verfahrensrechtlichen Möglichkeiten und Rechtsfolgen belehren
 - KIAB hat Arbeitgeber und Betriebsrat von der Anwesenheit zu verständigen
 - Bei Abwesenheit des Arbeitgebers eine andere Person beauftragen Auskünfte zu geben (Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten Ausländer, Einsicht in Unterlagen wie z.B. Beschäftigungsbewilligung, Anmeldebestätigung, Arbeitsvertrag, Arbeitszeitnachweis)
 - Der laufende Geschäftsgang soll nicht beeinträchtigt werden

- ▶ Wie wird kontrolliert
 - KIAB darf Betriebsstätten, Betriebsräume und Aufenthaltsräume betreten, NICHT jedoch Wohnungen, Personalzimmer
 - Haben nicht das Recht auf Durchsuchung nach Personen/Gegenständen
 - Bei Gefahr in Verzug gibt es ein Festnahmerecht bzw. bei Vermutung zur illegalen Erwerbstätigkeit darf die KIAB für die Fremdenpolizei festnahmen machen
 - Arbeitnehmer sollen Ausweis zur Hand haben (Name, Geburtsdatum, Wohnanschrift dürfen überprüft werden)

- ▶ Was wird kontrolliert
 - Einhaltung der Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes
 - Volkswirtschaftlich schädliche Sozialbetrug nach Artikel III des Sozialbetrugsgesetzes
 - Einhaltung der versicherungs- und melderechtlichen Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes
 - Verstöße gegen das Arbeitslosenversicherungsgesetz
 - Verstöße gegen die Gewerbeordnung

- ▶ Mitwirkung (Pflicht) bei der Kontrolle
 - Verpflichtung Kontrollorgane im Betrieb zu begleiten
 - Notwendige Auskünfte sind zu geben und die Einsicht in abgabenrechtlich relevante Unterlagen z.B. Lösungsaufzeichnungen ist zu ermöglichen
 - Im Fall von Beanstandungen auf Aufnahme einer Niederschrift bestehen

▶ Strafsanktionen

- Verwaltungsstrafe
- Beitragszuschläge an die Sozialversicherungsanstalt in der Höhe von € 2.030,- bis € 50.000,- pro Person
- Verwaltungsabgabe in Höhe von 10% der vorgeschriebenen Strafe
- Arbeitgeber droht Geldstrafe, bei wiederholter Übertretung Verbot der Ausländerbeschäftigung
- Auch Entziehung der Gewerbeberechtigung möglich

▶ Tipps

- Anmeldung vor Arbeitsantritt
- Erstellung eines Ordners mit den wichtigsten Daten
- Dienstnehmer auf Ausweispflicht hinweisen
- Begleitung der KIAB-Organen während der Kontrolle

- ▶ Prüfer hat bekannt zu geben:
 - Prüfungsbeginn mit Datum und Uhrzeit
 - Welche Abgaben und welche Zeiträume geprüft werden
 - Ob vom Arbeitgeber eine Selbstanzeige erstattet wurde

- ▶ Prüfungsvorgang
 - Prüfung im Betrieb, in der Kanzlei des Steuerberaters oder in der Gebietskrankenkasse / dem Finanzamt möglich
 - Arbeitgeber muss geeigneten Raum und notwendige Hilfsmittel bereitstellen
 - Erforderliche Unterlagen zur Verfügung stellen

- ▶ Prüfer ist berechtigt
 - Aufzeichnungen, Urkunden und Beweismittel aus andren Verfahren zu verwenden
 - Betriebsangehörige und andere Auskunftspersonen zu befragen
 - Kann den Betrieb jederzeit besichtigen

- ▶ Prüfer ist verpflichtet
 - Sachverhalte, die für andere als lohnabhängige Abgabenarten sowie für die Besteuerung anderer als den konkret geprüften Dienstgeber von Bedeutung sein könnten, an die zuständige Stelle weiterzuleiten

- ▶ Schlussbesprechung
 - Dienstgeber kann seinen Standpunkt darlegen und eine Entscheidung zu seinen Gunsten herbeiführen
 - Prüfbericht wird durch die Behörde zugestellt
 - Ev. Einleitung eines Berufungsverfahrens

▶ Was wird kontrolliert

- Einhaltung der dem Schutz der Arbeitnehmer dienenden Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen zu überwachen:
 - Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit
 - Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen
 - Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen (Schwangerschaft)
 - Beschäftigung von Behinderten
 - Arbeitszeit, Ruhepausen, tägliche Ruhezeit, Arbeitsruhe, Urlaubsaufzeichnungen, Heimarbeit
- Arbeitgeber zur Erfüllung ihrer Pflichten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes anzuhalten und sie nötigenfalls zu beraten

- ▶ Wie wird kontrolliert
 - Betriebsstätten, Arbeitsstellen, Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Wohnräume und Unterkünfte und Wohlfahrtseinrichtungen betreten und besichtigen
 - Auskünfte einholen
 - Personen vernehmen
 - Einsicht in Unterlagen nehmen

- ▶ Strafsanktionen
 - Bei Übertretung einer Arbeitnehmerschutzvorschrift ist der Arbeitgeber zu beraten und wird aufgefordert innerhalb einer angemessenen Frist den entsprechenden Zustand herzustellen
 - Bei Nichteinhaltung wird eine Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde getätigt – Strafverfahren wird durch die Bezirksverwaltungsbehörde abgewickelt

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**