

Sozialversicherungsrecht

GPLA

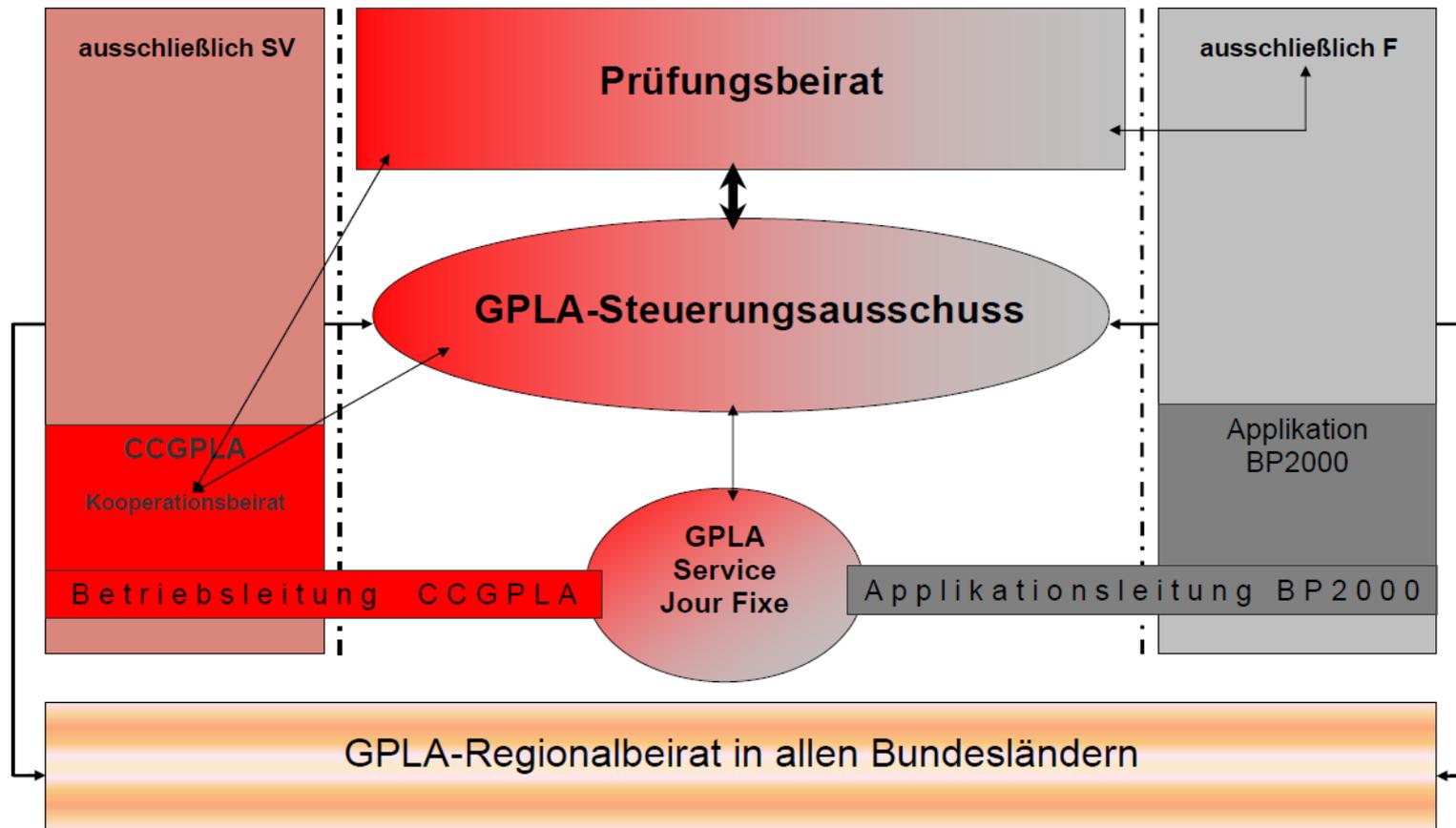
Josef Pancheri

GPLA

- Gemeinsame Prüfung aller Lohnabhängigen Abgaben
 - Sozialversicherung (Beitragsprüfung)
 - Finanz (Lohnsteuerprüfung)
 - Gemeinden (Kommunalsteuerprüfung)
- Seit **01.01.2003**
- GPLA-CC bei der TGKK

GPLA

Gremien der GPLA



Dienstnehmer

- Dienstnehmer („Arbeitnehmer“) im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist, wer in einem Verhältnis **persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit** gegen **Entgelt** beschäftigt wird. Jedenfalls auch, wer gemäß Einkommensteuergesetz **lohnsteuerpflichtig** ist.
- **Pflichtversicherung**
- Dauerschuldverhältnis

Dienstnehmer - Merkmale

- **Tatsächliche** Gegebenheiten
- **Überwiegen** der Merkmale
 - persönliche Arbeitspflicht
 - Gebundenheit an Arbeitszeit, Arbeitsort und das arbeitsbezogene Verhalten (Fremdbestimmtheit)
 - Weisungsunterworfenheit
 - Kontrollunterworfenheit
 - Eingliederung in die Unternehmensstruktur des Dienstgebers
 - Betriebsmittel des Dienstgebers

Freie Dienstnehmer

- Den DN stehen Personen **gleich**, die auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt
 - Dienstleistungen erbringen,
 - im Wesentlichen persönlich tätig werden,
 - ohne wesentliche eigene Betriebsmittel arbeiten,
 - vertraglich zur Tätigkeitsverrichtung verpflichtet sind und ihren Arbeitsablauf selbst bestimmen können.

Entgelt

- **Anspruchsprinzip** in der Sozialversicherung
- § 49 Abs. 1 ASVG

*Unter Entgelt sind alle **Geld- und Sachbezüge** zu verstehen, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr)verhältnis **Anspruch** hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)verhältnisses vom Dienstgeber oder von einem Dritten erhält.*

Geringfügig Beschäftigte

- Eine Beschäftigung begründet grundsätzlich nur die Teilversicherung in der **Unfallversicherung**, wenn es
 - 1. für eine **kürzere Zeit** als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Jahr 2015 im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens **EUR 31,17**, insgesamt jedoch von höchstens **EUR 405,98** gebührt oder
 - 2. für **mindestens einen Kalendermonat** oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Jahr 2015 im Kalendermonat kein höheres Entgelt als EUR 405,98 gebührt.

Arbeitszeitaufzeichnungen

- Der Arbeitgeber (AG) ist im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (AZG) gesetzlich **verpflichtet** Arbeitszeitaufzeichnungen (AZA) zu führen
- Beginn und Dauer eines eventuellen Durchrechnungszeitraumes sind **festzuhalten**

Arbeitszeitaufzeichnungen

- **AG** ist verwaltungsstrafrechtlich **verantwortlich**, dass AZA existieren und vollständig und richtig sind
- **Kontrollen** durch
 - Arbeitsinspektorat (Arbeitsinspektionsgesetz)
 - SV/Finanz im Zuge von GPLA

Arbeitszeitaufzeichnungen

- **Erleichterungen**

- Wenn überwiegend **außerhalb** der Arbeitsstätte gearbeitet wird und die Arbeitszeit und der Arbeitsort weitgehend **selbst bestimmt** werden kann,
- genügen „*Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit*“
 - Aufzeichnungen über die zeitliche Lage der Arbeitszeit und Ruhepausen können entfallen
- Saldoaufzeichnungen

Arbeitsinspektorat

- **Meldung** an Arbeitsinspektorat (AI), unter anderem von SV/Finanz
 - zeitlicher Arbeitnehmerschutz
- **Anzeige** durch AI bei der BVB
- Strafraumen laut AZG
 - EUR 72,00 bis EUR 1.815,00 pro AN
- Zusätzlich: Eigener Straftatbestand im **LSDBG**

Sachbezüge

- Alles was **kein Geldlohn** ist
 - Geldwerter Vorteil aus einem Dienstverhältnis, welcher nicht in Form von Geld gebührt
- Geldwerter Vorteil ist **in Geld umzurechnen** – Sachbezugswerteverordnung
 - Privatnutzung des arbeitgebereigenen **Kfz**
 - freie oder verbilligte Mahlzeiten
 - Wohnraum, ...

Sachbezüge

- **Privatnutzung** des arbeitgebereigenen **Kfz**
 - **Voller** Sachbezugswert
 - 1,5% der Anschaffungskosten, max. EUR 720,00/Monat
 - **Halber** Sachbezugswert
 - 0,75% der Anschaffungskosten, max. EUR 360,00/Monat
 - nicht mehr als 500km/Monat Privatfahrten (Jahresschnitt)
 - Nachweis erforderlich: z. B. **lückenloses** Fahrtenbuch

Anmeldung vor Dienstantritt

- Die Anmeldung hat **vor** Arbeitsantritt zu erfolgen
 - **Mindestangaben-Anmeldung**
(Beitragskontonummer, die Namen und Versicherungsnummern bzw. die Geburtsdaten der beschäftigten Personen sowie Ort und Tag der Beschäftigungsaufnahme) und
 - danach die **Vollmeldung** mit allen Daten innerhalb von sieben Tagen ab Beschäftigungsbeginn

Unmittelbare Betretung

- **Keine Anmeldung vor Arbeitsantritt**
 - Ordnungswidrigkeit ist von der **BH** zu bestrafen
 - Geldstrafe in Höhe von EUR 730,00 bis EUR 2.180,00 je DN
 - Beitragszuschlag gemäß § 113 Abs. 1 Z 1 iVm Abs. 2 ASVG von der **GKK**
 - 2 Teilbeträge zur pauschalen Abgeltung des Prüfeinsatzes
 - EUR 800,00 für den Prüfeinsatz und
 - EUR 500,00 für die gesonderte Bearbeitung je DN

Beispiel zur Betretung

- Bei einer Kontrolle der Finanzpolizei werden **3 Personen** bei der Arbeit angetroffen, für welche vor Arbeitsantritt weder eine Mindestangaben-Anmeldung noch eine Vollmeldung eingegangen ist. Die BH und die GKK werden informiert.

Es fallen folgende Strafen an:

- **Beitragszuschlag** (EUR 500,00/Person und EUR 800,00)
EUR 2.300,00
- **Verwaltungsstrafe** der BH (EUR 730,00/Person)
EUR 2.190,00
EUR 4.490,00

All-In-Vereinbarungen

- Gesamtgehalt deckt pauschal alle **vereinbarten** Arbeitszeiten ab
- Sinnvoll bei Führungskräften und bei hochqualifizierten Arbeitnehmern
- **Nachvollziehbarkeit und Berechenbarkeit** aller Ansprüche muss gegeben sein
- Mehr- und Überstunden **nicht in unbeschränktem Ausmaß**

Sanktionen

- **Beitragszuschläge** und **Ordnungsbeiträge**
- Toleranzen werden **automatisch** berücksichtigt und es sind keine Verzichtansuchen notwendig
- Erstverstöße werden nur **gemahnt**
- **Beobachtungszeitraum** (12 Monate)

Sanktionen

- **Beitragszuschläge**

- Die **Anmeldung** wird nicht od. verspätet erstattet od.
- das **Entgelt** wird zu niedrig gemeldet od.
- eine **Sonderzahlung** wird nicht od. verspätet gemeldet
- Eine **Beitragsnachweisung** oder ein **Beitragsgrundlagennachweis** wird nicht oder verspätet gemeldet

Sanktionen

- **Ordnungsbeiträge**
 - Nicht oder verspätet erstattete **Abmeldung**
 - Die Beiträge (DN- und DG-Anteile) sind für den Verspätungszeitraum – höchstens jedoch für drei Monate – weiter zu entrichten
 - Entgelt laut Abmeldung

LSDBG

LSDB

- **Anspruchsprinzip**
- Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
- **§§ 7-7o** Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
- Hintergrund: Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU
- **„gleicher Lohn am gleichen Ort“** soll Wettbewerb auf Kosten der Löhne verhindern
- Änderungen/Verschärfungen des Gesetzes durch das ASRÄG 2014

LSDB

Wegfall der Übergangsfristen für 8 Länder am **01.05.2011**

- Estland
- Lettland
- Litauen
- Polen
- Tschechische Republik
- Slowakische Republik
- Ungarn
- Slowenien



Ab Mai 2011 gilt
für die acht EU-
Beitrittsländer die
volle Arbeitnehmer-
freizügigkeit



LSDB

- **Ziele**

- **Bekämpfung** von Lohn- und Sozialdumping
- Sicherung **gleicher** Arbeits- und Lohnbedingungen
- Sicherung eines **fairen** Wettbewerbes
- Sicherung von **Abgaben und Sozialbeiträgen**

- **nicht**: *Verhängung von Geldstrafen*

LSDB

- **Kontrolle** des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag (KV) zustehenden **Entgeltes** laut Einstufung, ausgenommen der in § 49 Abs. 3 angeführten Entgeltbestandteile, für alle in Österreich beschäftigten Personen
- Lohnkontrollen erfolgen für **in- und ausländische AG** nach denselben Standards und denselben inhaltlichen Vorgaben

LSDB

- **Einstufungskriterien**
 - Anrechnung von Schul- oder Vordienstzeiten
 - Berücksichtigung der tatsächlichen Tätigkeit
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit

 - Österreichischer **KV ist analog für ausländische AG** anzuwenden

LSDB

- Definition **Entgelt**

- **Entgelt** ist der für die erbrachte Arbeitszeit zustehende Grundbezug inkl. Überstundenentgelte, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen (entspricht arbeitsrechtlichem Entgeltbegriff)
- **Ursprünglich: Grundlohn** (Grundbezug inkl. Überstundengrundentgelt; als Teil des arbeitsrechtlichen Entgeltes)
- **Stand: 2015**

LSDB

- Vom Entgeltbegriff **ausgenommen** (§ 49 Abs. 3 ASVG) sind sv-freie Bezüge
 - Schmutzzulagen
 - Auslagenersätze (Tages- und Nächtigungsgelder)
 - Abfertigungen, Abgangsentschädigungen
 - Beiträge nach dem BMSVG
 - Beiträge nach dem BPG

LSDB

- Zuständig für AN, die nicht dem ASVG unterliegen ist das LSDB-CC in Wien
- Zuständig für AN, welche dem ASVG unterliegen sind die GKK und die VAEB
- *Die BUAK führt Kontrollen im Baugewerbe bei beiden AN-Gruppen durch*

LSDB

- **Verfahren** seit 01.01.2014

Anzeige durch LSDB-CC/KV-Träger/BUAK



Zuständige Bezirksverwaltungsbehörde
(BHs, Magistrate)



Beschwerde an das zuständige Landesverwaltungsgericht



Revision an den Verwaltungsgerichtshof

LSDB

- Absehen von einer Anzeige bzw. Strafe
- **Vor Erhebungen** durch Behörde
 - **Nachweisliche** und **tatsächliche Schadensgutmachung** (= **Tätige Reue**; auch dann, wenn Entgeltdifferenz > 10% oder Verschulden über leichte Fahrlässigkeit hinausgeht)
- **Nach Erhebungen** durch Behörde
 - Geringe **Unterschreitung** des Entgeltes (max. 10%)
oder
 - **Leichte Fahrlässigkeit** (Anzahl der AN, Dauer der Unterentlohnung)
und
 - Tatsächliche **Zahlung** der Differenz zwischen geleistetem und gebührendem Entgelt binnen festgesetzter Frist (auch § 49 Abs. 3 ASVG)

LSDB

- **Tatbestände**
 - **Unterentlohnung**
 - *Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen in deutscher Sprache (nur bei ausländischen DG)*
 - Nichtübermittlung von Lohnunterlagen oder Vereitelung der Betretungs-, Befragungs- und Einsichtsrechte

LSDB

- **Strafrahmen**
 - Bei **Unterentlohnung**
 - pro AN EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00;
 - sind **mehr als drei AN** betroffen, pro AN EUR 2.000,00 bis EUR 20.000,00;
 - Bei **Nichtbereithaltung** von Lohnunterlagen in dt. Sprache
 - pro AN EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00;
 - sind **mehr als drei AN** betroffen, wie Unterentlohnung;
 - Bei **Nichtübermittlung bzw. Nichtkooperation**
 - pro AG EUR 1.000,00 bis EUR 10.000,00;
 - Im **Wiederholungsfall verdoppeln** sich die gesetzlichen Mindeststrafen

LSDB

- **(Verfolgungs-)Verjährungsfrist** ist **3 Jahre** ab Fälligkeit des Entgeltes (bei nicht bezahlten Sonderzahlungen mit Ende des Kalenderjahres)
- **Strafbarkeitsverjährungsfrist** ist **5 Jahre** (d.h. innerhalb dieser Frist Straferkenntnis)
- Verkürzung der Verjährungsfristen (**1 Jahr** bzw. **3 Jahre**), wenn AG nachträglich das gebührende Entgelt leistet

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!