

HERZLICH WILLKOMMEN!

12. Österreichischer IT-&Beratertag *Der Branchenevent für Ihren Erfolg*

Highlights der GPLA

Walter Fellner
NÖGKK

Wien, 27. November 2014

- **Monatliche Geringfügigkeitsgrenze: € 395,31 (2015 € 405,98)**
 - Beschäftigungsverhältnis wird für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart
 - Bei angebrochenen Abrechnungsperioden ist das Entgelt auf einen vollen Kalendermonat hochzurechnen
- **Tägliche Geringfügigkeitsgrenze: € 30,35 (2015 € 31,17)**
 - Beschäftigungsverhältnis wird für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart
 - Durchschnittliches Entgelt pro Tag höchstens € 30,35
 - Insgesamt jedoch höchstens € 395,31

- Geringfügigkeitsgrenzen gelten nicht für
 - Lehrlinge
 - Hausbesorger
 - Kurzarbeiter
- Arbeitsrechtliche Gleichstellung mit Vollbeschäftigten
 - Urlaubsanspruch, Anspruch auf Sonderzahlungen, Entgeltfortzahlung im Erkrankungsfall
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge sind zu entrichten

- Beispiel für tägliche Geringfügigkeitsgrenze
 - Befristetes Beschäftigungsverhältnis vom 1.4.2014 bis 16.4.2014
 - 2 Arbeitstage pro Woche = insgesamt 6 Arbeitstage
 - Entgelt insgesamt € 250,00
- Lösung
 - $€ 250,00 : 6 \text{ Arbeitstage} = € 41,67 \text{ pro Arbeitstag}$
 - Der durchschnittliche Arbeitsverdienst pro Arbeitstag ist höher als die tägliche Geringfügigkeitsgrenze
 - Vollversicherung vom 1.4.2014 bis 16.4.2014

- Beispiel für monatliche Geringfügigkeitsgrenze
 - Befristetes Beschäftigungsverhältnis vom 18.4.2014 bis 16.5.2014
 - 5 Arbeitstage, jeweils Freitag
 - Entgelt pro Arbeitstag € 70,--
- Lösung
 - Entgelt ist auf ein „fiktives Monatsentgelt“ hochzurechnen
 - Fiktives Entgelt April (4 Freitage x € 70,--) = € 280,00
 - Fiktives Entgelt Mai (5 Freitage x € 70,--) = € 350,00
 - Geringfügige Beschäftigung vom 18.4.2014 bis 16.5.2014
 - Beitragsgrundlage für April: € 140,--, für Mai € 210,00

- Wechsel von Teilversicherung auf Vollversicherung
 - Kommt es während des Bestandes der Teilversicherung zu einer Erhöhung des Entgeltes, wodurch die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, liegt ab Beginn des jeweiligen Beitragszeitraumes Vollversicherung vor
 - Mit Beginn des jeweiligen Kalendermonates sind die neue Beitragsgruppe und das sv-pflichtige Entgelt mittels Änderungsmeldung bekannt zu geben

- Wechsel von Vollversicherung auf Teilversicherung
 - Treten bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung während des Kalendermonates ein, so endet die Vollversicherung mit dem Ende dieses Beitragszeitraumes
 - Neue Beitragsgruppe und sv-pflichtiges Entgelt sind mit Beginn des folgenden Monats bekannt zu geben
 - Ist bereits mit Beginn des Monats bekannt, dass nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegen wird, endet die Vollversicherung mit Ende des vorangegangenen Monats

- Dienstgeberabgabe
 - Mehrere geringfügig Beschäftigte bei einem Dienstgeber (österreichweit)
 - Übersteigt die Summe der monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen (ohne Sonderzahlungen) das Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, ist Dienstgeberabgabe zu zahlen
 - Beitragsgrundlage ist die Summe aller beitragspflichtigen Entgelte (allgemeine Grundlage und Sonderzahlungen)
 - Beitragsgruppe N72, 17,7 % (seit 01.07.2014), vorher 17,8 %
 - Rückverrechnung bzw. Nachzahlung in N64 mit 16,4 % (KV + PV)

- Senkung des Unfallversicherungsbeitrages ab 01.07.2014
 - UV-Beitrag wurde auf 1,3 % verringert
 - Beitragszeitraum für geringfügig Beschäftigte ist das Kalenderjahr
 - Das gesamte Jahr 2014 ist mit der bisherigen Beitragsgruppe abzurechnen
 - Rückrechnung der Beitragsgrundlage für den Beitragszeitraum Juli bis Dezember 2014 mit der Verrechnungsgruppe C14 (minus 0,1%)
 - Gleiche Vorgehensweise bei Dienstgeberabgabe

- Sollen aus einem Fahrtenbuch die für die Ermittlung des Privatanteiles erforderlichen Tatsachen einwandfrei festgestellt werden können, muss es
 - fortlaufend, zeitnah, übersichtlich und in geschlossener Form geführt sein, um so nachträgliche Einfügungen oder Änderungen auszuschließen oder erkennbar machen
 - Datum
 - Kilometerstrecke
 - Ausgangs- und Zielpunkt sowie
 - Zweck jeder einzelnen Fahrtmüssen zweifelsfrei und klar angegeben sein

- **Judikatur VwGH**
 - Es geht nicht an, dass die Tatsachen, über die das Fahrtenbuch selbst und unmittelbar Aufschluss geben müsste, erst aus anderen gegebenen Zusammenhängen erschlossen werden sollen
 - Auch wenn sich die Fahrzeiten und die zurückgelegten Entfernungen aus anderen Unterlagen ermitteln lassen, erleichtert ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch den Nachweis, dass nicht nur die Fahrten unternommen, sondern hierfür auch das KFZ, für welches das Fahrtenbuch geführt wird, verwendet wird
 - Der Nachweis dienstlich gefahrener Kilometer muss nicht zwingend anhand eines Fahrtenbuches geführt werden

- Welche Aufzeichnungen - außer im Fahrtenbuch - kommen zur Nachweisführung in Betracht?
 - Belege und Unterlagen, die Datum, Dauer, Beginn und Ende, Ziel und Zweck jeder einzelnen Fahrt festhalten
 - zB Reisekostenabrechnungen, Kursbesuchsbestätigung
 - Die Anforderungen an die Qualität der Aufzeichnungen steigen mit der Anzahl der dienstlich zurückgelegten Kilometer

- Fahrtenbuch mit Hilfe eines Computerprogramms
 - Eine mit Hilfe eines Computerprogramms erzeugte Datei genügt den Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nur dann, wenn nachträgliche Veränderungen an den zu einem früheren Zeitpunkt eingegebenen Daten nach der Funktionsweise des verwendeten Programms technisch ausgeschlossen oder in ihrer Reichweite in der Datei selbst dokumentiert und offen gelegt wird
 - Es geht jedoch nicht an, alleine aus der Verwendung eines Computerprogramms, auch wenn dies in formeller Hinsicht unzureichend sein möge, eine materielle Nichtordnungsmäßigkeit abzuleiten

- Welches Entgelt nach dem Ausfallsprinzip zu zahlen ist, regeln unter anderem der
 - Generalkollektivvertrag zum Urlaubsentgelt und der
 - Generalkollektivvertrag zum Krankentgelt gemäß EFZG
- Ausfallsprinzip
 - Der Arbeitnehmer soll während der Ausfallzeit einkommensmäßig so gestellt werden, als hätte er die ausgefallenen Arbeiten erbracht
 - Er darf während derartigen Zeiten weder einen wirtschaftlichen Nachteil erleiden noch einen wirtschaftlichen Vorteil erringen

- Ausfallsprinzip findet Anwendung bei
 - Urlaubsentgelt
 - Krankentgelt
 - Feiertagsentgelt
 - Entgelt bei Pflegefreistellung
- Einzubeziehen sind
 - Überstunden, Mehrarbeitsstunden
 - SEG-Zulagen
 - Prämien
 - Sachbezug bei Wegfall

- Als Entgelt gelten nicht
 - Tages- und Nächtigungsgelder
 - Fahrtkostenvergütungen, Fahrtkostenzuschuss
 - Essenbons

- Prognose möglich
 - Sind Über- und Mehrarbeitsstunden sowie andere Entgeltteile prognostizierbar, bedarf es keiner weiteren Untersuchung
 - Das Entgelt ist unverändert in der jeweiligen Höhe weiter zu leisten
- Prognose nicht möglich
 - Bei regelmäßig gebührenden variablen Entgeltteilen muss eine Durchschnittsberechnung angestellt werden
 - Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen (3 Monate)

- Provisionen
 - Durchrechnungszeitraum 12 Monate vor Ausfallszeit
 - Provisionen für Direktgeschäfte (ohne Mitwirkung des Arbeitnehmers) sind nicht zu berücksichtigen
- Ausnahmsweise geleistete Arbeiten sind nicht zu berücksichtigen
- Sich verändernde Verhältnisse (Saisonende, Abwicklung von Großaufträgen) sind zu beachten

- Grundlohn - derzeitige Rechtslage
 - Mindestlohn laut KV, Gesetz, Verordnung, Mindestlohntarif
 - Nach KV-Einstufungskriterien
 - Tätigkeit, Vordienstzeiten
 - Überstundengrundlohn
 - Überstundengrundlohn im Kranken-, Urlaubs und Feiertagsentgelt
 - Nicht gewährte Zeitausgleiche
 - Referenzzuschläge im KV-Arbeitskräfteüberlassung
 - Umsatzentlohnung im Gastgewerbe
 - Wegzeitvergütung laut KV

- Rechtslage ab 1.1.2015 (Gesetzwerdung ist abzuwarten)
 - Ausweitung der Lohnkontrolle auf sämtliche Entgeltbestandteile
 - Laut Gesetz, KV, Verordnung
- Das heißt, auch
 - Sonderzahlungen
 - und alle entgelthaften Zulagen und Zuschläge (ausgenommen beitragsfreie Entgeltteile)
 - Überzahlungen laut Dienstvertrag oder Betriebsvereinbarung sind auf etwaige Unterentlohnungen anzurechnen

- Rechtslage ab 1.1.2015 (Gesetzwerdung ist abzuwarten)
 - Straffreiheit, wenn der Arbeitgeber freiwillig und vor Erhebung durch Abgabenbehörden, KV-Träger oder BUAK die Differenz zwischen dem geleisteten und gebührenden Entgelt nachweislich leistet
 - Straffreiheit auch, wenn der Arbeitgeber die offene Differenz vor Aufforderung durch die Strafbehörde nachweislich leistet und die Unterschreitung gering ist oder das Verschulden des Verantwortlichen leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt

- Rechtslage ab 1.1.2015 (Gesetzwerdung ist abzuwarten)
 - Ansonsten wirkt die Nachzahlung nur strafmildernd
 - LSDB-Kompetenzzentrum und GKKs haben bei Lohndumping-Strafbescheiden der BH die vom Lohndumping betroffenen Arbeitnehmer zu informieren
 - Erfordernis der Erstmaligkeit für Straffreiheit fällt weg

Danke für Ihre Aufmerksamkeit