

Eingearbeitet: MVB-Besprechung vom 19.1.16, 23.2.16, 15.3.16, 26.4.16, 7.+8.6.16, 13.9.16, 18.10.16

Publikationsdatum:

Inkrafttreten mit:

Gesamtänderungen 2016

Aktuelle Änderungen der Empfehlungen zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens (E-MVB)

Nachstehend finden Sie die aktuellen Änderungen zu den jeweiligen Gliederungsnummern der E-MVB hervorgehoben.

Zu derartigen Textänderungen kommt es durch Gesetzesänderungen, höchstgerichtliche Entscheidungen, Erlässe der zuständigen Bundesministerien sowie durch MVB-Besprechungen im Hauptverband.

003-02-00-006

Beschäftigung im Inland - Ausstrahlungsprinzip

Entsendung

Unterliegt eine Entsendung weder der VO 1408/71, noch einem zwischenstaatlichen Abkommen, ist gemäß § 3 Abs. 2 lit. d ASVG zu prüfen, ob trotz konkreter Auslandsbeschäftigung weiterhin Sozialversicherungspflicht nach dem ASVG besteht. Eine Entsendung im Sinne des § 3 Abs. 2 lit. d ASVG liegt dann vor, wenn jemand zur Erfüllung eines Auftrages von einem Ort an einen anderen Ort geschickt wird, in der schon im Zeitpunkt der Entsendung bestehenden Erwartung, dass er nach Erfüllung dieses Auftrages wieder an den Ausgangspunkt zurückkehren werde. In Abgrenzung dazu gelten - unbeschadet und unvorgreiflich einer anderen zwischenstaatlichen Regelung (daher die vorgeschlagene Prüfreihenfolge) - Dienstnehmer inländischer Betriebe für die Zeit ihrer dauernden Beschäftigung im Ausland nicht als im Inland beschäftigt (§ 3 Abs. 3 ASVG). Hinter diesen Regelungen steht die Überlegung, dass eine vorübergehende Beschäftigung im Ausland dann die Zugehörigkeit zum innerstaatlichen System der sozialen Sicherheit nicht aufheben soll, wenn weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber den Mittelpunkt ihrer Lebensbeziehungen im Ausland haben.

Voraussetzung für die Auslandsentsendung ist ein Inlandsbezug. Dies hat auch der Verwaltungsgerichtshof folgendermaßen festgestellt: „Eine Entsendung im Sinne des § 3 Abs. 2 lit. d ASVG erfordere, dass ein Dienstnehmer vom Dienstgeber zur Erbringung einer bestimmten und gelegentlichen Arbeit ins Ausland entsendet werde. Wesentlich sei, dass der Schwerpunkt der Tätigkeit im Entsendestaat liege und die Zeit der Beschäftigung im Ausland nicht dauernd, sondern nur vorübergehend sein dürfe.... Es müsse sich um die Abwicklung eines bestimmten und vorübergehenden Projektes im Ausland handeln...“ (VwGH 5.11.2003, Zl. 2000/08/0134)

Kriterium für die Anerkennung als Entsendung (Inlandsbezug) ist somit die Absicht des Dienstgebers, dass sich der Auslandsaufenthalt aufgrund der Entsendung nur auf eine befristete Dauer bezieht. Das bedeutet, es muss die Absicht vorliegen, dass die Arbeitsleistung nach dem Ende der Entsendung im Inland fortgesetzt werden soll. Nur dann, wenn offensichtlich ist, dass es sich um eine Entsendung „für immer“ handelt, wird keine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne mehr vorliegen. Bei einer Entsendung über die Dauer von zehn Jahren sollte dieser Inlandsbezug vom Krankenversicherungsträger beim Dienstnehmer (Dienstgeber) erhoben werden. (Hauptverband 17.2.2004, Zl. FO-MVB/51.1/04 Rv/Mm)

Sofern ein Unternehmen in einem EWR-Mitgliedstaat, in dem es eine Betriebsstätte hat, gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit verrichtet, und zwischen dem Unternehmen und seinen Arbeitnehmern weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung besteht, unterliegen die Arbeitnehmer, wenn sie in einen anderen Mitgliedstaat entsendet werden, nach dem Beschluss Nr. 181 der Verwaltungskommission vom 13.12.2000 weiterhin den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen die Betriebsstätte hat. Dies gilt grundsätzlich auch für Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen. Im vorliegenden Fall liegt eine steuerliche Betriebsstätte in Österreich vor. Darunter versteht man eine „Briefkastenfirma“. Eine solche wird jedoch nicht als Betriebsstätte im sozialversicherungsrechtlichen Sinn akzeptiert. Des Weiteren wird in Liechtenstein keine nennenswerte Tätigkeit verrichtet. Es liegt somit keine Entsendung vor, wodurch die Anwendbarkeit von Liechtensteiner Sozialversicherungsrecht ausgeschlossen wird. Nachdem der Beschäftigungsort in Österreich liegt, ist österreichisches Sozialversicherungsrecht anzuwenden. Die Zuständigkeit der Gebietskrankenkasse richtet sich nach dem Ort der Filiale. (Hauptverband 16.3.2004, Zl. FO-MVB/51.1/04 Rv/Mm).

In einem vorliegenden Fall war strittig, ob ein von seinem Dienstgeber ins Ausland entsandter Dienstnehmer gemäß § 3 Abs. 2 lit d ASVG als im Inland beschäftigt gilt und der Sozialversicherung in Österreich unterliegt.

Der Dienstnehmer verpflichtete sich zwischen Anfang 2004 und Ende 2009, ausschließlich Leistungen in den Ländern Iran, China, Russland und Taiwan zu erbringen. Die Arbeitsleistungen waren jeweils mit der Projektdauer begrenzt. Es lag jeweils eine Beschäftigung im Ausland für einen bestimmten vorübergehenden Zweck in Form der jeweiligen Projektdauer vor. Für die jeweiligen Entsendungen wurden jeweils eigene Verträge abgeschlossen.

Gemäß § 3 Abs. 2 lit. d ASVG gelten als im Inland beschäftigt, Dienstnehmer, deren Dienstgeber den Sitz in Österreich haben und die ins Ausland entsendet werden, sofern ihre Beschäftigung im Ausland die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

Der VwGH führt nun aus, dass eine Entsendung iSd § 3 Abs. 2 lit. d ASVG voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis seinen Schwerpunkt im Entsendungsstaat behält. Ist nur eine Entsendung des Dienstnehmers ins Ausland, ohne vorherige oder nachfolgende Arbeitsleistung im Inland beabsichtigt, dann liegt eine die Versicherungspflicht begründende ausreichende Inlandsbeziehung nur dann vor, wenn Dienstgeber und Dienstnehmer bei Vertragsabschluss ihren Sitz bzw. gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben. Voraussetzung dafür, dass eine Entsendung vorliegt, ist aber, dass von vornherein klar ist, dass die Beschäftigung im Ausland nur für eine bestimmte Zeit oder einen bestimmten, vorübergehenden Zweck gedacht ist und sie auf Rechnung und Gefahr des im Inland befindlichen Dienstgebers verrichtet wird. In jenen Fällen, in denen eine dauernde Beschäftigung im Ausland beabsichtigt ist, scheidet der Dienstnehmer hingegen schon mit dem Antritt dieser Beschäftigung aus dem Geltungsbereich des ASVG aus.

Von dieser Rechtsprechung ist das Bundesverwaltungsgericht im vorliegenden Fall nicht abgewichen. Da durch den Dienstnehmer keine vorherige oder nachfolgende Arbeitsleistung im Inland erfolgte bzw. erfolgen sollte, kam es entscheidend auf das - zum Zeitpunkt des jeweiligen Vertragsabschlusses zu prüfende - Kriterium seines gewöhnlichen Aufenthalts im Inland an (der inländische Sitz des Dienstgebers war im gesamten Verfahren unstrittig). Die diesbezügliche einzelfallbezogene Beurteilung hat das Bundesverwaltungsgericht nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung - unter Bedachtnahme insbesondere auf den seit 1999 durchgehend aufrechten inländischen Hauptwohnsitz des Erstmitbeteiligten - in einer jedenfalls nicht unververtretbaren Weise vorgenommen.

Ausgehend vom demnach gegebenen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland reicht es für die Bejahung einer Entsendung iSd § 3 Abs. 2 lit. d ASVG aus, dass die Beschäftigung im Ausland jeweils auf einen bestimmten Zeitraum bzw. einen bestimmten Zweck beschränkt war, selbst wenn eine Fortsetzung der Arbeitsleistung im Inland nicht beabsichtigt war. Dass aufgrund mehrerer Entsendungen (in unterschiedliche Länder) die Gesamtdauer der Auslandsaufenthalte fünf Jahre überschreitet, steht einem ausreichenden Inlandsbezug ebenfalls nicht entgegen, solange zum Zeitpunkt der jeweiligen Vertragsabschlüsse ein gewöhnlicher Aufenthalt im Inland gegeben ist. Aufgrund des ausreichenden Inlandsbezugs war im vorliegenden Fall die Sozialversicherungspflicht in Österreich gegeben. (Hauptverband, 13.9.2016, Zl. 51.1/16 Jv/Wot, VwGH 20. 4. 2016, Ra 2016/08/0067)

004-ABC-A-015

Vollversicherung – ABC der Berufsgruppen – Auslieferungsfahrer

Auslieferungsfahrer

Die Beurteilung der Versicherungspflicht hat immer anhand der Prüfungsreihenfolge (E-MVB 004-04-00-010) unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen.

Das BFG teilte die Ansicht der Finanzverwaltung, dass es sich bei den Auslieferungsfahrern um echte Dienstnehmer iSd § 47 EStG handelt und bestätigte die Nachverrechnung von DB/DZ.

Folgende Kriterien sprachen für ein Dienstverhältnis:

Die "Vertriebsvereinbarung" regelte die Verpflichtung zur Durchführung von (Auslieferungs-) Arbeiten auf unbestimmte Zeit (kein Zielschuldverhältnis). Den "Vertragspartnern" wurden alle für die Erbringung der erwarteten Leistungen notwendigen Betriebsmittel und Produkte zur Verfügung gestellt. Auf einen einheitlichen Außenauftritt wurde besonderer Wert gelegt ("corporate identity"). Ohne die "Vertragspartner", die nach außen deutlich als Teil des Betriebes der Beschwerdeführerin aufzutreten haben, wäre die Führung des Unternehmens nicht möglich, da ansonsten die erzeugten und auch die von der Beschwerdeführerin eingekauften (Fertig-) Produkte nicht zu den Abnehmern gelangen würden. Eine freie Zeiteinteilung im gegebenen Fall ist kein ausschlaggebendes Argument gegen das Vorliegen einer organisatorischen Eingliederung. Die Waren und der LKW waren zu einem vorweg vereinbarten Zeitpunkt abzuholen. Es waren zumindest jene Firmen zu besuchen, mit denen eine Vereinbarung über die Abnahme von Gutscheinen getroffen wurde. Die "Vertragspartner" haben die Tätigkeiten ausschließlich gegenüber dem Auftraggeber erbracht. Die "Vertragspartner" durften ausschließlich den gestellten LKW benützen, eine private Nutzung des Fahrzeuges war verboten. Die "Vertragspartner" durften ausschließlich die gestellten Waren verkaufen, eine eigen-mächtige Sortimentserweiterung war nicht zulässig.

Eine freie Möglichkeit, sich vertreten zu lassen, wurde in den "Vertriebsvereinbarungen" zwar festgeschrieben, tatsächlich aber nicht "gelebt". Im Falle einesurlaubes wurde die (allenfalls notwendige) Vertretung ohne Zutun und Wissen der "Vertragspartner" organisiert. Die Bezahlung erfolgte nach geleisteten Arbeitsstunden. (Hauptverband, 15./16.9. 2015, Zl. 51.1/15 Jv/Km, BFG 22.04.2015, RV/3100560/2011).

Auch wenn die Auslieferung von Waren grundsätzlich im Rahmen von Werkverträgen durch selbständige Transportunternehmen möglich ist, liegt ein sv-pflichtiges Dienstverhältnis iSd § 4 Abs. 2 ASVG in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit vor, wenn der Versicherte seine Arbeitsverrichtung jeweils mit Wochenplan von der GmbH vorgeschrieben bekam, eine weitreichende Bindung an die Ordnungsvorschriften des Dienstgebers bestand und der Versicherte jahrelang und ausschließlich mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von durchschnittlich 30 – 40 Stunden für die GmbH tätig war. Bei Urlaubskonsumation wurde der Versicherte von „Mitarbeitern“ vertreten, das mit der GmbH vereinbarte generelle Vertretungsrecht wurde nicht tatsächlich praktiziert. Die Arbeiten erfolgten in den Betriebsräumen der GmbH sowie mit deren Betriebsmitteln (Firmenfahrzeug), wohingegen der Versicherte nur einzelne untergeordnete Wirtschaftsgüter (Handy, Schreibtisch, Hubwagen) beistellte. (Hauptverband, 7. und 8.6.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot, VwGH 2.9.2015, Ra 2015/08/0073)

004-ABC-E-004

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen – Erziehungshelfer

Erziehungshelfer

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfungsreihenfolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne eine derartige Beurteilung ist daher nicht möglich.

Im vorliegenden Fall führt ein Verein im Auftrag des Landes Erziehungshilfe bei Kindern mit entsprechendem Bedarf durch. Die Tätigkeit erfolgt im Rahmen der Jugendwohlfahrt des Landes. Der Sozialarbeiter der Bezirksverwaltungsbehörde stellt einen Bedarf bei Familien fest. Der Verein beschäftigt zur Durchführung Erziehungshelfer auf Werkvertragsbasis. Die Betreuung findet durch den Erziehungshelfer in der Familie statt. Der Erziehungshelfer muss die Betreuung nach Vorgaben und Auflagen des Landes durchführen. Die zeitliche Einteilung bleibt weitgehend dem Erziehungshelfer überlassen. Lt. Werkvertrag ist eine Vertretung möglich.

Das BVwG hat Folgendes festgestellt: Es liegt ein Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG vor. Es liegt kein Werkvertrag (konkretisierte, individualisierte, gewährleistungstaugliche Leistung), sondern eine Dienstleistung vor. Ein generelles Vertretungsrecht (jederzeit, ohne Rücksprache, nach eigenem Gutdünken) ist nicht gegeben und wäre auch mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation nicht in Einklang zu bringen. Der Arbeitsort und die Arbeitszeit waren nicht frei bestimmbar, sondern hatten sich nach den Bedürfnissen der Familien zu richten. Ein arbeitsbezogenes Verhalten sowie Weisungs- und Kontrollmöglichkeiten waren durch die Vorgaben und Auflagen des Landes (laufende Betreuungsdokumentation, Berichte, Abrechnungsmodalitäten) gegeben. (Hauptverband am 19.1.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot, BVwG 3.9.2015, G302 2005091-1)

004-ABC-G-018

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen – Aktiengesellschaft Drittanstellung

Aktiengesellschaft Drittanstellung

In einem vorliegenden Fall war es strittig, ob die von einer Aktiengesellschaft ausbezahlten Beträge (direkt) dem Vorstandsvorsitzenden oder den zwei in dessen Alleineigentum stehenden (ausländischen) Gesellschaften zuzurechnen sind. Das BFG anerkannte die Zwischenschaltung nicht und rechnete die Beträge direkt dem Vorstandsvorsitzenden zu (Ergebnis der GPLA bestätigt).

Aus den Entscheidungsgründen: Die Beschwerdeführerin hat mit dem Abschluss der beiden „Dienstleistungsverträge“ auf die persönliche Leistungserbringung durch Herrn XY-1 nicht nur nicht verzichtet, sondern sogar ausdrücklich darauf bestanden. Der (behauptete) Verzicht auf die persönliche Leistungserbringung durch Herrn XY-1 scheidet somit als Grund für die Zwischenschaltung der beiden (im alleinigen Eigentum des Herrn XY-1 stehenden) Gesellschaften aus.

Auch bei einer direkten Leistungsbeziehung zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn XY-1 (Dienstverhältnis) wäre es Herrn XY-1 unbenommen geblieben, Dritte zu beschäftigen. Auch die Beschäftigung von Dritten scheidet somit als Begründung für die Zwischenschaltung der beiden (im alleinigen Eigentum des Herrn XY-1 stehenden) Gesellschaften aus.

In der Beschäftigung von Dritten liegt auch kein unternehmerisches Risiko, sodass eine daraus allenfalls resultierende persönliche Haftungsanspruchnahme als Grund für die Zwischenschaltung der beiden (im alleinigen Eigentum des Herrn XY-1 stehenden) Gesellschaften ebenfalls ausscheidet.

Die Kosten für die Beschwerdeführerin waren in den streitgegenständlichen Kalenderjahren annähernd gleich hoch, sodass auch das, von ihr vorgebrachte Argument, dass die Zwischenschaltung für sie am kostengünstigsten gewesen sei, als (wirtschaftlicher sinnvoller) Grund für die Zwischenschaltung der beiden (im alleinigen Eigentum des Herrn XY-1 stehenden) Gesellschaften ausscheidet.

Die Größe „verbleibender Gewinn/persönlicher Profit“ ist nur von der Höhe des damit in Zusammenhang stehenden Aufwandes, nicht aber davon, ob dieser Aufwand bei einer natürlichen Person oder bei einer Gesellschaft entstanden ist, abhängig, sodass auch das von der Beschwerdeführerin vorgebrachte Argument, dass die Zwischenschaltung für Herrn XY-1 am kostengünstigsten gewesen sei, als (wirtschaftlicher sinnvoller) Grund für die Zwischenschaltung der beiden (im alleinigen Eigentum des Herrn XY-1 stehenden) Gesellschaften ausscheidet.

Für das Bundesfinanzgericht sind daher keine Gründe erkennbar, die eine Zwischenschaltung der beiden (im alleinigen Eigentum des Herrn XY-1 stehenden) Gesellschaften für eine Leistung, die Herr XY-1 vor, wie nach der Zwischenschaltung persönlich erbracht hat, wirtschaftlich sinnvoll erscheinen lassen. Zum Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft kann nur eine natürliche Person (mit voller Geschäftsfähigkeit) bestellt werden. Ausgeschlossen von der Vorstandstätigkeit sind gemäß § 75 Abs. 2 AktG juristische Personen sowie Personengesellschaften.

Nach dem Gesetz ist das Amt daher höchstpersönlich und unübertragbar (Kalls/Nowotny/Schauer, Österreichisches Gesellschaftsrecht, Seite 631, 3/247). Das bedeutet, dass – im Sinne der oa. Ausführungen – die Möglichkeit, eine Marktchance als Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft zu nutzen, somit nur eine natürliche Person hat. Damit ist aber die Leistungserbringung (sowie die Einkunftserzielung) ausschließlich der natürlichen Person, nicht aber einer „zwischenengeschalteten“ juristischen Person oder Personengesellschaft zuzurechnen (so auch: VwGH vom 28. März 2012, Zl. 2009/08/0010; in diesem Sinn auch: Doralt, Drittanstellung: Zwischenengeschaltete GmbH steuerlich zulässig? (RdW 1/2015). (Hauptverband am 19.1.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot, BFG vom 2.10.2015, RV/7101717/2010)

004-ABC-M-008

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen – Masseure

Masseure

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfungsreihenfolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungsstatbestand ohne einer derartigen Beurteilung ist daher nicht möglich.

In einem vorliegenden Fall betreibt ein Verein ein Aktivzentrum, wo er unter anderem Massagen anbietet. Der Verein schloss mit einem Masseur einen, auf unbestimmte Dauer vereinbarten, „Dienstleistungs(Service)vertrag“ ab. Die Bezahlung erfolgt auf Honorarbasis pro Stunde. Der Masseur verpflichtete sich, mindestens 20 Stunden im Monat zur Verfügung zu stehen. Ein generelles Vertretungsrecht besteht nicht. Es gibt keine Bindung an Öffnungszeiten, der Masseur hatte einen eigenen Schlüssel zu den Räumlichkeiten. Das Aktivzentrum stellt Behandlungsraum, Behandlungstisch, Massageöl, Handtücher, Wärmelampe etc. zur Verfügung. Es gibt keine fixen Arbeitszeiten, die Terminvereinbarung erfolgt zwischen Masseur und Klienten des Vereins. Die Gebietskrankenkasse stellt Vollversicherungspflicht gem. § 4 Abs. 4 ASVG fest. Gegen den bestätigenden Bescheid des BMASK wurde Beschwerde erhoben. In der gegenständlichen Vereinbarung verpflichtete sich der Masseur dazu, seine persönliche Dienstleistung als manueller Behandler für KlientInnen des Vereines in dessen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Schon aus dem Wortlaut der Vereinbarung ergibt sich, dass der Masseur für den Verein tätig werden muss. Wesentliches Betriebsmittel sei nicht die Arbeitskraft des Masseurs sondern die „Sachmittel“, also die Räumlichkeit und die Massageutensilien. (VwGH vom 11.6. 2014, Zl. 2012/08/0245; Hauptverband, 20.1.2015, Zl. LVB-51.1/15 Jv/Km).

Das BFG beurteilte die Tätigkeit von Masseuren in einem Hotel als Dienstverhältnis iSd § 47 Abs. 2 EStG.

Im Hotel werden verschiedene Massagen angeboten. Die Art der Massagen wurde durch das Hotel vorgegeben. Ein Programm der verschiedenen Massagen lag im Hotel auf. Die an die Kunden verrechneten Preise für die jeweiligen Massagen richteten sich nach der Art der Massage und nach der Behandlungsdauer. Neben ihren Tätigkeiten im Hotel waren Frau M1 und Herr M2 als gewerbliche Masseure tätig bzw. bezog der zuletzt genannte Einkünfte aus einer weiteren nichtselbständigen Tätigkeit. Zwischen dem Hotel und den Masseuren waren im Vorhinein grundsätzlich fixe Nachmittage vereinbart, an denen Massagen durchgeführt wurden. Die an den vereinbarten Tagen jeweils genauen Beginnzeiten wurden den Masseuren vom Hotel mittels SMS mitgeteilt. Die Termine mit den Kunden hat das Hotel vereinbart, ebenso die Art der Massage.

Die Massagen haben im Hotel in einem dafür eingerichteten Raum (Massageraum) stattgefunden, sämtliche dafür notwendigen Betriebsmittel wurden vom Hotel zur Verfügung gestellt. Es ist grundsätzlich nicht vorgekommen, dass die vereinbarten Termine von den Masseuren nicht wahrgenommen worden sind. Das Entgelt für die von den Masseuren durchgeführten Massagen hatten die Kunden an das Hotel zu entrichten. Die Masseure haben ihr Entgelt vom Hotel erhalten, hierfür wurden von den Masseuren (monatliche bzw. tägliche) Abrechnungen erstellt.

Für diese Abrechnungen waren die Anzahl der durchgeführten Vollmassagen (50 Minuten) und Teilmassagen (25 Minuten) maßgeblich, je nach Dauer waren fixe Entgelte vereinbart. Die Art der jeweils durchgeführten Massagen (klassische Massage, Fußreflexzonenmassage, etc.) waren für die Abrechnungen mit den Masseuren nicht von Bedeutung. (Hauptverband, 7. und 8.6.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot, BFG vom 21.3.2016, RV/2100799/2012)

004-ABC-SCH-004

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen - Schneeräumer

Schneeräumer

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfreihefolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne eine derartige Beurteilung ist daher nicht möglich.

Im vorliegenden Fall waren die die Auftragnehmer jeweils für eine (Winter)Saison als Schneeräumer (einschließlich: Streuung, Splittkehrung udgl.) in den im "Werkvertrag" umschriebenen Gebieten ("Erfüllungsort") beschäftigt. Dabei waren sie verpflichtet, beim "Einsatzbefehl des Auftraggebers sofort mit den aufgetragenen Tätigkeiten zu beginnen und die Anweisungen zu befolgen". Für ihre Tätigkeit haben sie einen (im Vorhinein vereinbarten) Pauschalbetrag erhalten, der in (vier) Teilbeträgen ausbezahlt worden ist.

Das BFG beurteilte die Tätigkeit als Dienstverhältnis gem. § 47 Abs. 2 EStG.

Aus den Entscheidungsgründen:

Bei der Beurteilung, ob eine Leistungsbeziehung die Tatbestandsvoraussetzungen des § 47 Abs. 2 EStG 1988 erfüllt, kommt es daher weder auf die von den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung des Vertragswerkes an (VwGH vom 19.9.2007, Zl. 2007/13/0071, vom 28.4.2004, Zl. 2000/14/0125, vom 18.3.2004, Zl. 2000/15/0079, vom 4.3.1986, Zl. 84/14/0063), noch darauf, wie eine Rechtsbeziehung auf anderen Gebieten, wie beispielsweise dem Sozialversicherungsrecht oder dem Gewerberecht, zu beurteilen ist (VwGH vom 22.3.2010, Zl. 2009/15/0200; vom 2.2.2010, Zl. 2009/15/0191; vom 19.9.2007, Zl. 2007/13/0071).

Die Verpflichtung aus einem Werkvertrag besteht darin, eine genau umrissene Leistung (in der Regel bis zu einem bestimmten Termin) zu erbringen (VwGH vom 15.5.2009, Zl. 2009/09/0094, mwN).

Sowohl der (allgemein gehaltene) Vertragspassus "Schneeräumung, Streuung, ev. Kontrolltätigkeiten, Splittkehrung und Reinigung der Außenflächen" als auch die Verpflichtung, beim Einsatzbefehl durch den Bf. mit den (jeweils) aufgetragenen Tätigkeiten zu beginnen, machen (unmissverständlich) deutlich, dass nicht die Erbringung einer (schon im Vorhinein) individualisierten und konkretisierten Leistung vereinbart worden war.

In Anbetracht der (unstrittigen) Tatsache, dass die Durchführung von Schneeräumungsarbeiten – auf Abruf und nach den Anweisungen des Bf. – vereinbart worden war, gelangt das Bundesfinanzgericht daher zu dem Ergebnis, dass die beiden Herren dem Bf. ihre Arbeitskraft für die Durchführung der gerade anfallenden Schneeräumungsarbeiten zur Verfügung gestellt haben. Auch der (unstrittige) Umstand, dass ein Pauschalentgelt vereinbart worden ist, lässt darauf schließen, dass die beiden Herren dem Bf. ihre Arbeitskraft und nicht ein bestimmtes Werk geschuldet haben (in diesem Sinn auch: VwGH vom 19.9.2007, Zl. 2007/13/0071). Das Schulden der Arbeitskraft lässt jedoch – wie bereits ausgeführt worden ist – auf das Vorliegen von Dienstverhältnissen schließen.

Wie oben ausgeführt worden ist, waren die beiden Herren verpflichtet, beim "Einsatzbefehl des Bf. sofort mit den (vom Bf.) aufgetragenen Tätigkeiten zu beginnen und die Anweisungen des Bf. zu befolgen".

Darin kommt nach Auffassung des Bundesfinanzgerichtes in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise zum Ausdruck, dass die beiden Herren in den geschäftlichen Organismus des Bf. eingegliedert und weisungsgebunden waren. (Hauptverband, 7. und 8.6.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot, BFG vom 01.03.2016, RV/7101626/2013)

004-ABC-SP-005

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen – Speise- und Getränkezusteller

Speise- und Getränkezusteller

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfungsreihenfolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne einer derartigen Beurteilung ist daher nicht möglich.

Der Beschwerdeführer (Bf.) führte in den Jahren 2007 und 2008 als Franchisenehmer einer Unternehmenskette einen Speisen- und Getränkezustelldienst. Im Rahmen einer gemeinsamen Prüfung der lohnabhängigen Abgaben (GPLA-Prüfung) wurde festgestellt, dass im Prüfungszeitraum als Speisen- und Getränkezusteller ("Pizzazusteller") tätige Personen in einem Dienstverhältnis zum Beschwerdeführer im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988 gestanden seien. Das BFG bestätigte die Nachverrechnung von LSt, DB, DZ.

Folgende Merkmale wurden dabei abgewogen:

Es gab einen im Voraus erstellten Dienstplan (Liste). Die Lieferung der Speisen und Getränke nach Eingang der Kundenbestellungen erfolgte mit dem eigenen Pkw. Es bestand die Verpflichtung, sich an die einmal getroffene Diensterteilung grundsätzlich zu halten. Die Fahrer mussten zu Beginn jeder "Schicht" am jeweiligen Standort erscheinen. Es erfolgte eine Anmeldung im EDV-System. Die Fahrer mussten sich für Zustellungen bereithalten.

Es liegen im vorliegenden Fall Dienstleistungen und nicht individualisierte Werkleistungen vor. Das "Bereitstehen auf Abruf" begründet eine besondere persönliche Abhängigkeit, die für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern eher typisch ist als für selbständige Unternehmer (VwGH 28.4.2004, 2000/14/0125). Es wurden keine Vereinbarungen über eine Vertretungsmöglichkeit getroffen.

Die Möglichkeit, sich die Route nach örtlichen Zweckmäßigkeitsüberlegungen einteilen zu können, ändert nichts daran, dass die Zustelltätigkeit im Übrigen auch keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum zuließ.

Eine Entlohnung pro Zustellung spricht im gegebenen Zusammenhang nicht für die Selbständigkeit der Tätigkeit der Zusteller. Es bestand Möglichkeit, den Lohn für die Lieferung aufgrund eigener Kalkulationen festzusetzen. Die Übernahme zusätzlicher "Schichten", welche die Höhe der Einnahmen beeinflussen, bedingt noch kein Unternehmerwagnis, wenn der jeweilige Zusteller nicht auch die mit der Leistungserbringung verbundenen Kosten tragen muss. Das Vorliegen einer Gewerbeberechtigung und eine Abrechnung in Form der Legung von Honorarnoten ist unerheblich.

Eine etwaige Unmöglichkeit der Zustellung oder Annahmeverweigerung durch die Kunden hatte keine finanziellen Folgen für die Zusteller. (Hauptverband am 19.1.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

004-ABC-T-007

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen - Taxifahrer

Taxifahrer

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfungsreihenfolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne einer derartigen Beurteilung ist daher nicht möglich.

Im vorliegenden Fall war strittig, ob bei der beschwerdeführenden Gesellschaft beschäftigte Taxilenker als echte oder freie Dienstnehmer anzusehen sind.

Der VwGH hat erwogen, dass die Taxilenker persönlich abhängig iSd § 4 Abs. 2 ASVG und somit als echte Dienstnehmer anzusehen sind.

Das, in den Verträgen vorgesehene, generelle Vertretungsrecht konnte nach den wahren Verhältnissen nicht gelebt werden, da die Taxilenker eine etwaige Verhinderung dem Arbeitgeber melden mussten und dieser sich um eine Vertretung kümmerte. Ein mehrmaliges Ablehnen von Funkaufträgen hatte die Konsequenz, dass der betroffene Taxilenker in Folge keine Fahrten mehr zugewiesen bekam, was einen sanktionierenden Charakter aufweist.

Mit dem Arbeitgeber vereinbarte Dienstzeiten waren einzuhalten. Die Taxilenker konnten nicht frei über die vereinbarten Arbeitszeiten disponieren.

Die Entlohnung nach Umsatzbeteiligung spricht zwar gegen eine persönliche Abhängigkeit, jedoch schließt sie eine Dienstnehmereigenschaft nicht aus, womit diesem Umstand kein ausschlaggebendes Gewicht zukommt. (Hauptverband, 7.+8.6.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot, VwGH 15.10.2015, 2013/08/0175)

Das BFG verneinte das Vorliegen freier Dienstverhältnisse iSd § 4 Abs. 4 ASVG und bestätigte, dass es sich bei den Taxilenkern um echte Dienstnehmer gem. § 47 Abs. 2 EStG handelt.

Folgende Kriterien wurden u.a. für ein DV angeführt:

- Anmeldung der Fahrer an das Funknetz
- Zuweisung eines Fahrzeuges durch den AG
- Übergabe der Taxis zu den laut Dienstplan vereinbarten Zeiten an vorher festgelegten Standorten
- jeden Montag Dienstbesprechungen (Umsatzabrechnungen, Dienstplaneinteilungen)
- freien Wahl des konkreten Standplatzes ist keine Weisungsfreiheit bezüglich des Arbeitsortes, da das Einsatzgebiet eindeutig vorgegeben wurde
- Kontrolle durch die wöchentlichen Umsatzabrechnungen
- grundsätzliche Beförderungspflicht steht der Möglichkeit Fahrten abzulehnen entgegen
- Möglichkeit der freien Wahl der Arbeitszeit stellt keinen Ausschließungsgrund für eine nichtselbständige Tätigkeit dar
- Dauerschuldverhältnisse stellen ein Indiz für die Eingliederung im Rahmen einer nicht selbständigen Tätigkeit dar
- Verwendung der Arbeitsmittel (Fahrzeuge samt Funkeinrichtung) des AG
- Kein "generelles Vertretungsrecht"
- Das vom erbrachten Umsatz, jedoch nicht von anderen Wagnissen, abhängige Entgelt zeigt kein Unternehmerwagnis auf. (Hauptverband, 13.9.2016, Zl. 51.1/16 Jv/Wot BFG vom 3.09.2014, RV/2100372/2009, BFG vom 18.9.2014, RV/2100420/2009)

004-ABC-V-015

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen – Vertretungsärzte

Vertretungsärzte

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfungsreihenfolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne eine derartige Beurteilung ist daher nicht möglich.

Im vorliegenden Fall war strittig, ob Vertretungsärzte eines Facharztes für Urologie als Dienstnehmer im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG einzustufen sind, oder ob eine freiberufliche Tätigkeit vorliegt. Die Ärztinnen vertraten den niedergelassenen Arzt nahezu regelmäßig immer dienstags und donnerstags.

Das BFG entschied im fortgesetzten Verfahren, nachdem die Berufungsentscheidung des Unabhängigen Finanzsenats (UFS 3.5.2011, RV/0793-G/09) vom VwGH mit Erkenntnis vom 21.11.2013 wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben wurde (VwGH 21.11.2013, 2011/15/0122 - Amtsbeschwerde), dass es sich bei den Vertretungsärztinnen um eine selbständige Tätigkeit handelt. Gegen diese Entscheidung wurde eine Amtsrevision erhoben! (Hauptverband am 19.1.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot, BFG vom 19.11.2015, RV/2100115/2014).

004-ABC-V-016

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen – Versicherungsagentur

Versicherungsagentur

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfungsreihenfolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne eine derartige Beurteilung ist daher nicht möglich.

Im Zuge einer GPLA wurden in einem vorliegenden Fall die pauschalen regelmäßigen Entgelte („Aufwandsentschädigungen“ – nicht jedoch die Provisionseinkünfte aus dem eigenen Kundenstock) an den „Sub“(Partner-Agent) für die Betreuung der Kunden der Versicherungsagentur als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit qualifiziert. Folgende Tätigkeiten wurden dafür erbracht: Schadensregulierungen z.B. Krankenversicherung, Aufenthaltsbestätigungen, Kfz-Schäden, Sachversicherungen (Feuer-, Sturm-, LW-, Haftpflicht- und Unfallschäden); Kfz An-, Um- und Abmeldungen; die fachliche Betreuung der weiteren Mitarbeiter inklusive des Beschwerdeführers.

Das BFG bestätigte das Vorliegen von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit.

Aus den Entscheidungsgründen:

Der Einsatz der Arbeitskraft war ihm zwar aufgrund seiner fachlichen Qualifikation weitestgehend selbst überlassen, die Aufträge für diese Tätigkeiten erteilte jedoch ausschließlich der Beschwerdeführer. Daraus ist zweifellos eine nicht unbeträchtliche Leitungs- und Verfügungsmacht des Beschwerdeführers bezüglich der Tätigkeiten des Herrn AB und somit die für eine nichtselbständige Tätigkeit typische persönliche Abhängigkeit einschließlich der Kontrollmöglichkeiten durch den Beschwerdeführer zu erblicken, auch wenn eine wirtschaftliche Abhängigkeit vom Beschwerdeführer aufgrund der weiteren Einkünfte des Herrn AB nicht voll ausgeprägt ist.

Die Tätigkeit des AB für den Beschwerdeführer bedingte neben der Weisungsungebundenheit die unmittelbare Einbindung in betriebliche Abläufe und somit die Eingliederung in den geschäftlichen Organismus der Bf. im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988. Das ist daraus zu ersehen, dass Herr AB für die Durchführung seiner Tätigkeit für den Beschwerdeführer vollständiger Einblick in die Versicherungsakten der Versicherungskunden des Beschwerdeführers gegeben werden musste. Der weitere Umstand, dass Herr AB vom Beschwerdeführer ein eigener Büroschlüssel zur Verfügung gestellt wurde, wodurch ihm neben Büroräumlichkeiten die gesamte Büroinfrastruktur des Unternehmens des Beschwerdeführers zur Verfügung gestanden ist, ohne hierfür eine Miete bezahlen zu müssen, zeugt eindeutig von der Eingliederung im Sinne des § 47 Abs. 2 EStG 1988. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers Herr AB seine Arbeitsleistung auch außerhalb der dem Beschwerdeführer zuzurechnenden örtlichen Einrichtungen in freier Zeiteinteilung erbracht hat. Der Eingliederung in den betrieblichen Organismus steht nämlich nicht entgegen, wenn bei Tätigkeiten im Außendienst keine enge Bindung an Arbeitszeiten und Arbeitspausen gegeben gewesen sein sollte (Hauptverband, 18.10.2016, Zl. 51.1/16 Jv/Wot, VwGH vom 19.12.2000, 99/14/0166, BFG vom 5.8.2016, RV/2100008/2010).

004-ABC-Z-004

Vollversicherung - ABC der Berufsgruppen - Zusteller

Zustelldienste - Zeitung-, Trafik-, Hauszusteller, Kolporteur

Die Beurteilung der Pflichtversicherung hat immer an Hand der Prüfungsreihenfolge unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen. Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne einer derartigen Beurteilung ist daher nicht möglich. Dieser Personenkreis soll als neue Selbstständige behandelt werden, sofern kein Dienstverhältnis vorliegt. (Hauptverband 14.3.2000, Zl. 32-51.1/00 Ch/Mm)

~~Drei Kolporteur, allesamt ägyptische Staatsbürger und beschäftigt bei einer ZeitungsvertriebsgmbH & Co KG, klagten arbeitsrechtlich auf Beendigungsansprüche aus einem Dienstverhältnis. Sie waren aufgrund einer Vertragschablone tätig, die Differenzen zum tatsächlichen Sachverhalt aufwies. Die Kolporteur wurden zur Beistellung eines Vertreters verpflichtet. Vom Leiter der Kolportage wurde großes Augenmerk auf die Auswahl des Vertreters gelegt. Soweit sich die Vertreter bewährten, wurde den Vertretenen nach ihrer Rückkehr ein anderer Platz zugewiesen. Wurde ein Kolporteur mit geöffneter Jacke angetroffen, so wurde ihm angekündigt, dass er beim nächsten Mal für solche Tage nichts erhalte. Verließ ein Kolporteur vorzeitig seinen Standort, so wurde ihm als Sanktion für diese Woche keine Retourware angerechnet. Wenn ein Kolporteur beim Rauchen angetroffen wurde, konnte er an diesem Tag keine Zeitungen zurückgeben. Entgegen den Regelungen in der Vertragschablone benötigten die Kläger für ihre Vertretung die Zustimmung des Kolportageleiters, der auch nicht jeden namhaft gemachten Vertreter akzeptierte. Die Vertretungen waren im Wesentlichen auch nur in einem geringfügigen Ausmaß während Heimaturlauben oder in Krankheitsfällen geduldet. Die Nichteinhaltung der Kolportage~~

~~zeiten oder Präsentationsvorschriften wurde durch Geldstrafen und nur teilweise Anrechnung der über der Mindestabsatzmenge liegenden Retour-Exemplare sanktioniert. Der Verkauf von anderen Zeitschriften oder Produkten war verboten. Die Dienstgeberin wendet im Wesentlichen ein, dass deren Vertragsverhältnis ein freier Dienstvertrag gewesen sei. Sie hätten keinerlei fixe Arbeitszeiten gehabt. Strafen seien nicht vorgesehen gewesen. Eine uneingeschränkte Vertretungsmöglichkeit habe bestanden. Der OGH qualifizierte das Vertragsverhältnis als abhängigen Arbeitsvertrag, wofür insbesondere die Vorgaben bezüglich der Bindung an Weisungen, Arbeitszeiten, Arbeitsorte und sogar Arbeitskleidung und verhalten aber auch die Kontrollunterworfenheit und die Eingliederung in den Betrieb der langjährig Beschäftigten spreche, die sich darüber hinaus auch nur eingeschränkt und mit Zustimmung der Beklagten vertreten lassen hätten können. (OGH 25.11.2003, Zl. 8 ObA 44/03h, Hauptverband 16.3.2004, Zl. FO MVB/51.1/04 Rv/Mm)~~

~~Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 19.10.05 2004/08/0082 über die Beschäftigung eines Kolporteurs der M-GmbH Co. KG während der Jahre 1988 bis 1990 entschieden. Die Tätigkeit wurde als vollversicherungspflichtig nach § 4 Abs 1 Z 1 und Abs 2 ASVG sowie § 1 Abs 1 lit. a AIVG beurteilt. (Der angefochtene Bescheid wurde zwar wegen Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben aber im Ergebnis bestätigt. Die Aufhebung bezieht sich darauf, dass der Zeitraum, über den entschieden wurde, einen Tag mehr umfasst hat als er hätte umfassen dürfen.) Das Erkenntnis spricht nicht über das (ebenfalls schon diskutierte) Betriebssystem der Kolpo Zeitungs- und Zeitschriftenservice GmbH ab. Über die Beschäftigung eines Kolporteurs bei der Kolpo Zeitungs- und Zeitschriftenservice GmbH liegt noch keine Entscheidung des VwGH vor.~~

~~Rechtsätze aus dem Erkenntnis 2004/08/0082 vom 19.10.05:~~

~~Ein Vertretungsrecht in genereller Hinsicht besteht nur dann, wenn der Beschäftigte von sich aus jemand anderen stellig machen kann, ohne dass sein Vertragsverhältnis mit der Auftraggeberin einer Auflösung oder einer Verschlechterung unterlegen wäre. Aus der bloßen Möglichkeit des Beschäftigten, sein Vertragsverhältnis zu beenden, kann nicht auf eine persönliche Unabhängigkeit in einem aufrechten Rechtsverhältnis geschlossen werden. Das Vorliegen eines straff organisierten Betriebssystems spricht dagegen, dass eine Verweigerung einzelner Arbeitsleistungen überhaupt in Frage kommt. Die Verpflichtung, bestimmte Jacken, Kappen und Taschen zu tragen und die angebotenen Zeitungen in bestimmter Weise hoch zu halten, lässt auf persönliche Weisungen und damit auf Weisungsgebundenheit schließen. Selbst dann, wenn ein Rechtsverhältnis gewisse Parallelen zu einem Subordinations Franchising eines Einzelunternehmers ohne Berechtigung, Gehilfen beizuziehen, hat, so hindert dies bei Überwiegen der Merkmale persönlicher Abhängigkeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit nicht die Qualifizierung des Rechtsverhältnisses als ein Versicherungspflicht auslösendes Beschäftigungsverhältnis. enn detaillierte Vorgaben für die Tätigkeit keinen irgendwie relevanten Spielraum für eine eigene unternehmerische Gestaltung der Verkaufstätigkeiten offen lassen, ist eine Mindestabnahmeverpflichtung und die Befugnis, andere Produkte mit Ausnahme von Konkurrenzzeitschriften zu verkaufen, nicht als Ausdruck eines unternehmerischen Risikos zu werten. (VwGH 19.10.2005, Zl. 2004/08/0082) (Hauptverband am 13.12.2005, Zl. FO MVB/51.1/05 Af/Mm)~~

Die Zustellung von Tageszeitungen ist als einfache manuelle Tätigkeit, bzw. Hilfstätigkeit zu qualifizieren, die in Bezug auf die Art der Arbeitsausführung und auf die Verwertbarkeit keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum des Dienstnehmers erlaubt. Bei einer Integration des Beschäftigten in den Betrieb des Beschäftigers kann in Ermangelung gegenläufiger Anhaltspunkte das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses in persönlicher Abhängigkeit iSd § 4 Abs. 2 ASVG ohne weitwendige Untersuchungen vorausgesetzt werden. In einer Delegation solcher Hilfstätigkeiten durch einen Erwerbstätigen, der über keine eigene unternehmerische Organisation verfügt, an einen anderen Hilfsarbeiter, kann kein wirtschaftlich aussichtsreiches unternehmerisches Konzept erblickt werden, vor dessen Hintergrund die Ausübung einer Vertretungsbefugnis zu erwarten wäre. Hinzu kommt, dass die Befugnis, sanktionslos einzelne Arbeitsleistungen ganz oder teilweise abzulehnen, regelmäßig mit den objektiven Anforderungen der Unternehmensorganisation einer Tageszeitung nicht in Einklang zu bringen ist, wenn beispielsweise einräumt wird, dass die Zustellungen jeweils bis spätestens 6:00 Uhr durchgeführt sein müssen. Zeitungszusteller, die regelmäßig für die von ihnen vorgenommenen Tätigkeiten letztlich nur ihre Arbeitskraft verwerten können, sind daher Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (VwGH vom 14.10.2015, Zl. 2013/08/0226).

Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 19.10.05 2004/08/0082 über die Beschäftigung eines Kolporteurs der M-GmbH Co. KG während der Jahre 1988 bis 1990 entschieden. Die Tätigkeit wurde als vollversicherungspflichtig nach § 4 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 ASVG sowie § 1 Abs. 1 lit. a AIVG beurteilt. (Der angefochtene Bescheid wurde zwar wegen Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben aber im Ergebnis bestätigt. Die Aufhebung bezieht sich darauf, dass der Zeitraum, über den entschieden wurde, einen Tag mehr umfasst hat als er hätte umfassen dürfen.)

Rechtsätze aus dem Erkenntnis 2004/08/0082 vom 19.10.05:

Ein Vertretungsrecht in genereller Hinsicht besteht nur dann, wenn der Beschäftigte von sich aus jemand anderen stellig machen kann, ohne dass sein Vertragsverhältnis mit der Auftraggeberin einer Auflösung oder einer

Verschlechterung unterlegen wäre. Aus der bloßen Möglichkeit des Beschäftigten, sein Vertragsverhältnis zu beenden, kann nicht auf eine persönliche Unabhängigkeit in einem aufrechten Rechtsverhältnis geschlossen werden. Das Vorliegen eines straff organisierten Betriebssystems spricht dagegen, dass eine Verweigerung einzelner Arbeitsleistungen überhaupt in Frage kommt. Die Verpflichtung, bestimmte Jacken, Kappen und Taschen zu tragen und die angebotenen Zeitungen in bestimmter Weise hoch zu halten, lässt auf persönliche Weisungen und damit auf Weisungsgebundenheit schließen. Selbst dann, wenn ein Rechtsverhältnis gewisse Parallelen zu einem Subordinations-Franchising eines Einzelunternehmers ohne Berechtigung, Gehilfen beizuziehen, hat, so hindert dies bei Überwiegen der Merkmale persönlicher Abhängigkeit gegenüber jenen persönlicher Unabhängigkeit nicht die Qualifizierung des Rechtsverhältnisses als ein Versicherungspflicht auslösendes Beschäftigungsverhältnis. Wenn detaillierte Vorgaben für die Tätigkeit keinen irgendwie relevanten Spielraum für eine eigene unternehmerische Gestaltung der Verkaufstätigkeiten offen lassen, ist eine Mindestabnahmeverpflichtung und die Befugnis, andere Produkte mit Ausnahme von Konkurrenzzeitschriften zu verkaufen, nicht als Ausdruck eines unternehmerischen Risikos zu werten. (VwGH 19.10.2005, Zl. 2004/08/0082) (Hauptverband 13.12.2005, Zl. FO-MVB/51.1/05 Af/Mm) (Hauptverband am 15.3.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

049-01-00-015

Entgelt – Sachbezug und Karenz

Sachbezug und Karenz

Einem Dienstnehmer steht der Firmen-PKW auch für Privatfahrten zur Verfügung. Sein Dienstverhältnis wird nach einiger Zeit karenziert, wobei er aber den Firmen-PKW weiter für Privatfahrten nutzen kann. Der Dienstnehmer geht nun (neben dem karenzierten Dienstverhältnis) mit demselben Dienstgeber ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ein. Der Wert des Sachbezuges beträgt €700,-/Monat, das Entgelt für das geringfügige Beschäftigungsverhältnis €300,-/Monat. Es stellt sich die Frage nach den beitragsrechtlichen Auswirkungen.

Werden während einer Karenzierung nur mehr Sachbezüge weitergewährt, sind diese beitragsfrei. Unter der Voraussetzung, dass es sich bei dem während der Karenzierung zum selben Dienstgeber eingegangenen neuen Beschäftigungsverhältnis arbeitsrechtlich tatsächlich um ein eigenständiges Dienstverhältnis handelt, bleibt der aus dem karenzierten Dienstverhältnis weitergewährte Sachbezug beitragsfrei. Der Sachbezug ist in diesem Fall auch nicht dem zweiten (geringfügigen) Beschäftigungsverhältnis „hinzuzurechnen“. (Hauptverband, 18.10.2016, Zl. 51.1/16 Jv/Wot)

004-01-01-001

Vollversicherung

Dienstnehmer

im sozialversicherungsrechtlichen Sinne

Nach § 4 Abs. 2 ASVG ist Dienstnehmer im Sinne des ASVG, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbstständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen.

Sowohl die österreichischen Arbeitsämter als auch die deutschen Arbeitsämter erbringen Arbeitslosenschulungen und schreiben gleichzeitig für einen gewissen Zeitraum ein Praktikum vor (z.B. AMS-Lehrgang: Ausbildung zum Berufskraftfahrer - Betriebspraktikum mit 18 Wochenstunden). Diese Dienstnehmer sind beim AMS zur Sozialversicherung gemeldet (Möglichkeit des Zuverdienstes bis zur Geringfügigkeitsgrenze). Die vorgeschriebene theoretische und praktische Schulung im Rahmen der Fortbildungsmaßnahme des AMS, ist von der „AMS-Versicherung“ umfasst. Für die Zeit der praktischen Tätigkeit wird keine eigene Pflichtversicherung beim Betrieb begründet. Die Tätigkeit, die der Betroffene nebenbei beim DG (= Ausbilder) (Zuverdienst) verrichtet, ist als paralleles Versicherungsverhältnis zu beurteilen. Die Beurteilung dieser Pflichtversicherung erfolgt nach den tatsächlichen Verhältnissen; bei Vorliegen von persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Betrieb, liegt Dienstnehmereigenschaft vor. (Hauptverband 16.11.2004, Zl. FO-MVB/51.1/04 Rv/Mm)

Das Bundesbetreuungsgesetz ermöglicht, dass Asylwerber für Hilfstätigkeiten für Bund, Land oder Gemeinden herangezogen werden können. Seit 1.1.2006 regelt das Grundversorgungsgesetz-Bund 2005 im § 7 Absätze 5 und 6, dass zum einen durch Tätigkeiten nach Abs. 3 und 4 leg.cit. kein Dienstverhältnis begründet wird, zum anderen, dass Anerkennungsbeiträge, die für solche Hilfstätigkeiten erbracht werden, nicht als Entgelt iSd § 49 Abs. 1 und 2 des Bundesgesetzes vom 9. September 1955 über die Allgemeine Sozialversicherung, BGBl. Nr. 189/1955 gelten und nicht der Einkommensteuerpflicht unterliegen. Diese Ausnahmebestimmungen vom Dienstnehmerbegriff sowie vom Entgeltbegriff gem. ASVG betreffen nur Hilfstätigkeiten, die in unmittelbaren

Zusammenhang mit der Unterbringung stehen (z.B. Reinigung, Küchenbetrieb, Transporte, Instandhaltung) sowie Hilfstätigkeiten für Bund, Land, Gemeinde (z.B. Landschaftspflege und -gestaltung, Betreuung von Park- und Sportanlagen, Unterstützung in der Administration.

Die Dienstnehmereigenschaft ist auch zu prüfen, wenn ein Verein einen Anstellungsvertrag mit einem Dienstnehmer schließt. Inhalt ist die „Überlassung“ an zwei GmbHs als Geschäftsführer. In den beiden GmbHs wird der Dienstnehmer organschaftlich zum Geschäftsführer bestellt. Es erfolgt eine interne Verrechnung der Geschäftsführertätigkeiten zwischen den GmbHs und dem Verein. Zu prüfen ist, ob aufgrund dieser Aufspaltung der vertraglichen Verhältnisse unter Umständen eine Mehrfachversicherung entstehen kann, d.h. ob gegebenenfalls mehrere sozialversicherungsrechtliche Dienstgeber (Verein und die GmbHs) in Frage kommen können:

Wie der VwGH in seinem mit der vorliegenden Konstellation vergleichbaren Erkenntnis vom 1.4.2009, Zl. 2006/08/0113 entschieden hat, handelt es sich bei einer solchen Konstruktion um keine Arbeitskräfteüberlassung iSd AÜG, weil die „Beschäftiger-GmbHs“ aufgrund eigener Rechtsbeziehungen zum Geschäftsführer, nämlich aufgrund des Geschäftsführer-Bestellungsaktes ein unmittelbares Recht auf die Arbeitsleistung des Geschäftsführers erworben haben, während sie hingegen bei einer echten Überlassung nur ein delegiertes abgeleitetes Recht des Überlassers ausüben würden.

Die Rechtsposition des Geschäftsführers lässt sich in eine organschaftliche und eine schuldrechtliche Seite unterteilen. Die organschaftliche Bestellung zum Geschäftsführer erfolgt durch Beschluss der Generalversammlung. Schon aus diesem Bestellungsakt ergibt sich die Pflicht des Geschäftsführers zur Geschäftsführung. Der Anstellungsvertrag hingegen, der auch konkludent geschlossen werden kann, regelt die schuldrechtliche Einbindung des Geschäftsführers. Es werden durch den Anstellungsvertrag aber lediglich die durch das Organschaftsverhältnis vorgezeichneten Verpflichtungen zur Dienstleistung und zur Geschäftsbesorgung näher ausgestaltet. Beide Verträge haben daher ein und dieselbe Hauptleistungspflicht zum Gegenstand.

Aus diesem Grund ist es lt. VwGH rechtlich nicht denkbar, die schuldrechtliche Ausformung der zwingend organschaftlich vorbestimmten Geschäftsführertätigkeit als selbständigen Gegenstand eines mit einem Dritten bestehenden Vertrages bestehen zu lassen. Der Verein kann als Dritter nicht die schuldrechtliche Ausgestaltung des zwischen den GmbHs und dem Geschäftsführer bestehenden Bestellungsvertrages regeln. Der im Beispielfall vom Verein mit dem Geschäftsführer geschlossene Anstellungsvertrag entfaltet sozialversicherungsrechtlich keine Wirkung.

Es besteht daher hinsichtlich der Geschäftsführertätigkeit nach dem GmbH-Gesetz kein Beschäftigungsverhältnis zum Verein, sofern dem Verein gegenüber für die Dauer der Geschäftsführertätigkeit keine Arbeitsleistungen erbracht werden und nach dem tatsächlichen Vertragsinhalt auch gar nicht erbracht werden sollen, sondern der Arbeitsvertrag ausschließlich die „Überlassung“ an die GmbHs als Geschäftsführer zum Gegenstand hat. Es besteht in diesem Fall nur (sofern die Geschäftsführertätigkeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt erbracht wird) ein Beschäftigungsverhältnis zu den beiden GmbHs (vgl. VwGH vom 17.1.1995, Zl. 93/08/0182).

Entgeltlichkeit liegt auch dann vor, wenn die Entlohnung der Geschäftsführertätigkeit nicht unmittelbar, sondern über den Verein als Dritten an den Geschäftsführer erfolgt.

Ein Beschäftigungsverhältnis (auch) zum Verein wäre nur dann denkbar, wenn daneben ein (vom Anstellungsvertrag zur GmbH zu unterscheidender) Arbeitsvertrag zum Verein besteht, der sich nicht auf die Tätigkeit als Geschäftsführer sondern auf andere Arbeitsleistungen gegenüber dem Verein bezieht. (Hauptverband, 23.3.2010, Zl. 32-MVB-51.1/10 Dm/Mm)

Der Umstand, dass ein Werkvertrag geschlossen wird, kann das Vorliegen einer Dienstnehmereigenschaft nicht beeinflussen.

Das BVwG hat in einem vorliegenden Fall Dienstnehmereigenschaft bestätigt, obwohl ein Werkvertrag geschlossen wurde.

Im Zuge der Versicherungserklärung an die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, gab der Betroffene an, für die Beschwerdeführerin als Dienstnehmer tätig zu werden. Aufgrund der darin getätigten Ausführungen zur Tätigkeit konnte die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft keine GSVG-Pflichtversicherung feststellen, weshalb eine versicherungsrechtliche Überprüfung durch die NÖGKK eingeleitet wurde. Mit Bescheid wurde Dienstnehmereigenschaft festgestellt. Dagegen wurde Beschwerde erhoben.

Es wurden insgesamt 3 Verträge geschlossen, die als Werkverträge bezeichnet werden.

Der Dienstnehmer erbrachte seine Dienstleistungen für die Beschwerdeführerin von 9.6.2010 bis 20.10.2010. Das Tätigkeitsausmaß betrug etwa zwischen 150 und 200 Stunden monatlich, verteilt auf 15 bis 20 Tage pro Monat zwischen 9 und 10 Stunden täglich. Die Dienstleistung umfasste die Qualifizierung SEJ (Sandung ULF 151), Qualifizierung SDN 32" (Vertrag 5.6.2010), den Aufbau einer Steuerung der Luftinjektion für die San-

dungsanlage ULF 151, den Einbau im Fahrzeug (bis zu 6 Erprobungsfahrzeuge), die Inbetriebsetzung der Fahrzeuge und Begleitung der Versuche (Vertrag 2.8.2010), sowie die Optimierung und Ansteuerung SEJ zur Stabilisierung der Standardfördermenge beim Projekt ULF 151 (Vertrag 27.9.2010). Zusammenfassend ergibt sich, dass das vom Dienstnehmer zu „erbringende Werk“ darin bestanden hat, die Bremsanlage für das Schienenfahrzeug ULF 151 in ganz spezifizierten Punkten zu optimieren, bzw. den technischen Erfordernissen anzupassen. Vor Beginn der Tätigkeit war eine halbtägige Einschulung, welche unter anderem die Bedienung des Prüfstandes umfasste, erforderlich.

Zeitliche Vorgaben gab es insoweit, als der Dienstnehmer einerseits auf die Verfügbarkeit des Prüfstandes Rücksicht nehmen musste und der Prüfverantwortliche die Verfügbarkeit des Prüfstandes wöchentlich unter den Mitarbeitern einteilte und andererseits es etwa einmal wöchentlich zu Besprechung einlud.

Die Beschwerdeführerin stellte den erforderlichen Prüfstand sowie die Infrastruktur vor Ort zur Verfügung. Der Dienstnehmer verwendete zusätzlich seinen Laptop und sein Handy. Der Dienstnehmer musste sicherheitstechnische Vorgaben für die Bedienung des Prüfstandes einhalten, was von der verantwortlichen Person für das Prüffeld sowohl im laufenden Betrieb als auch in Form von Stichproben überprüft wurde.

Für das Betriebsgelände bestanden aufgrund des Schutzes von Know-How Zugangsbeschränkungen, außerdem gab es einen Zugang nur mittels Zutrittskarte, die gescannt werden musste.

Der Dienstnehmer konnte sich gemäß Punkt 3 Absatz 5 des Werkvertrags durch geeignete Subunternehmer, Vertreter oder Gehilfen vertreten lassen. Der Dienstnehmer war zu einer rechtzeitigen Mitteilung darüber verpflichtet und die Beschwerdeführerin war berechtigt, die Erfüllung durch einen Dritten abzulehnen. Zu einer Vertretung des Dienstnehmers kam es nie.

Die Bezahlung des Dienstnehmers erfolgte nach Legung von Honorarnoten, nachdem der Dienstnehmer die im Vertrag beschriebenen Leistungen erbracht hatte.

Der Dienstnehmer verfügte weder über eine unternehmerische Struktur noch über eine Gewerbeberechtigung. Er arbeitete als Dienstnehmer lediglich für die Beschwerdeführerin und bot seine Leistungen nicht am freien Markt an.

Der Dienstnehmer unterlag einem Konkurrenzverbot für die Vertragsdauer und drei Monate darüber hinaus sowie einer Verpflichtung zur Wahrung von vertraulichen Informationen. Eine generelle Vertretungsbefugnis lag nicht vor.

In seiner Beweiswürdigung gelangt das BVwG unter Beachtung der ständigen Judikatur des VwGH zu dem Ergebnis, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses gegeben sind. Der Definition eines Dienstnehmers wird entsprochen, es liegt eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vor. (Hauptverband, 15./16.9.2015, Zl. 51.1/15 Jv/Km)

In einem anderen Fall hat ein Beteiligter (Erstbeteiligter) in bestimmten Zeiträumen für einen Seminarveranstalter (Zweitbeteiligter) Schulungen für Mitarbeiter aus dem Bankenwesen durchgeführt. Die Seminare sind von ihm inhaltlich eigenständig konzipiert worden. Die erstmitbeteiligte Partei hat weder auf den Inhalt der Kurse noch auf deren Gestaltung Einfluss genommen. Der Zweitmitbeteiligte hat der erstmitbeteiligten Partei die Termine, an welchen Schulungen stattfinden sollten, und die Orte, an denen die Seminare abgehalten werden sollten, vorgeschlagen und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Teilnehmer die täglichen Schulungszeiten festgelegt. Weiters hat er der erstmitbeteiligten Partei auch das dafür verlangte Honorar vorgeschlagen. Dieses hat sich nach der Anzahl der Tage, an denen die Schulung durchgeführt worden ist, gerichtet. Reisekosten und die Kosten für die erforderlichen Recherchen sind extra ersetzt worden. Die Verrechnung ist in der Art erfolgt, dass der vereinbarte Pauschalbetrag für die Konzeption sowie für die Durchführung der Seminare getrennt aufgeschlüsselt, aber gemeinsam abgerechnet worden sind.

Im Anschluss an die Seminare sind von den Teilnehmern "Feedback-Bögen" u.a. über die Vortragstätigkeit des Zweitmitbeteiligten abgegeben worden, die an die erstmitbeteiligte Partei weitergeleitet worden sind. Die Stellungnahmen in diesen Bögen haben über die weitere Beauftragung des Zweitmitbeteiligten entschieden. Im Fall der Unzufriedenheit der Teilnehmer hat es auch zu einer Kürzung des Honorars kommen können. Der Zweitmitbeteiligte konnte sich "vertreten lassen". Er hat den Vertreter selbst ausgewählt und mit diesem auch das Entgelt abgerechnet. Eine Zustimmung der erstmitbeteiligten Partei ist nicht vorausgesetzt gewesen. Der Zweitmitbeteiligte war auch für das "Institut für I." als Vortragender tätig.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Erkenntnis festgestellt, dass hier keine Dienstnehmereigenschaft (weder gem. § 4 Abs. 2 noch § 4 Abs. 4 ASVG) vorliegt.

Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die Revision.

Der VwGH hat Folgendes festgestellt:

Im vorliegenden Fall ist kein Werkvertrag gegeben. Eine vertragsmäßige Konkretisierung des Werkes scheidet schon daran, dass es sich bei der Erteilung von Unterricht nicht um ein Endprodukt handelt. Außerdem ist kein Maßstab ersichtlich, nach welchem für den Werkvertrag typische Gewährleistungsansprüche bei Nichtherstellung oder mangelhafter Herstellung des Werkes beurteilt werden sollten. Ein, der für den Werkvertrag essenziellen Gewährleistungsverpflichtung entsprechender Erfolg der Tätigkeit des Zweitmitbeteiligten, ist nicht messbar, weshalb von einem individualisierbaren "Werk" nicht die Rede sein kann. Es liegt vielmehr eine Vereinbarung über Dienstleistungen vor (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 24.1.2006, Zl. 2004/08/0101 (Aerobic-Trainerin), vom 25. April 2007, Zl. 2005/08/0162 (Seminarleiter für eine Tutorenausbildung), vom 7.5.2007, Zl. 2007/08/0003 (Inventurhelfer), vom 20.2.2008, Zl. 2007/08/0053 (Musiker), und vom 4.6.2008, Zl. 2007/08/0179 (Tänzerin).

Eine Abwägung iSd § 4 Abs. 2 ASVG ergibt, dass bei der Tätigkeit des Zweitbeteiligten die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit nicht überwiegen. Er verpflichtete sich gegenüber der erstbeteiligten Partei im Rahmen deren Geschäftsbetriebs zur Abhaltung von Kursen gegen Entgelt. Er verfügte über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel und hatte seine Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich zu erbringen. Er ist daher - auf Basis der Feststellungen des Verwaltungsgerichts - iSd § 4 Abs. 4 ASVG Dienstnehmern lediglich gleich zu halten und unterliegt somit der Pflichtversicherung gemäß § 4 Abs. 1 Z 14 iVm Abs. 4 ASVG und der gemäß § 1 Abs. 1 lit. a iVm Abs. 8 ALVG. (Hauptverband am 26.4.2016, Zl. LVB-51.1/16 Wot, VwGH vom 21.9.2015; GZ Ra 2015/08/0045)

049-02-00-016

Entgelt - Abgrenzung Sonderzahlung - laufendes Entgelt - Provisionen

Umsatzprovisionen

Maßgeblich für die Beantwortung der Frage, ob es sich um ein laufendes Entgelt oder um eine Sonderzahlung im Sinne des § 49 Abs. 2 ASVG handelt, sind die Entstehungsursachen der Leistung. Naturgemäß entstehen Umsatzprovisionen bei jedem getätigten Verkauf einer Ware, d.h., die Basis der jährlichen Leistung entsteht täglich, nicht erst im Rechnungs- bzw. Auszahlungszeitpunkt. Die Vorgangsweise des Dienstgebers, einmal jährlich eine Summe dem Dienstnehmer zu zahlen, begründet für sich allein nicht den Charakter einer Sonderzahlung im Sinne des § 49 Abs. 2 ASVG. Durch die Bezeichnungsart der Leistung allein erhält sie nicht die Merkmale einer Sonderzahlung, sie muss daher anteilmäßig dem monatlich gewährten Entgelt zugeschlagen werden und unterliegt demgemäß der laufenden Beitragspflicht. Das Entstehen des Anspruches ist nicht nur von der Tätigkeit von Umsätzen, sondern von weiteren Voraussetzungen abhängig. Der Anspruch entsteht erst mit der Erfüllung dieser Bedingungen. Die Erfolgsprämie/Superprovision ist abhängig von der Erreichung des in der jährlichen Ausschreibung festgelegten Prämienzuwachses. Die Prämie wird nach Abzug der garantierten und monatlich ausbezahlten Akontierung in einem ausbezahlt. Sie wird in größeren Abständen als dem Beitragszeitraum erfasst und ist regelmäßig wiederkehrend. Auf die Akontierung besteht auch dann ein Anspruch, wenn das festgelegte Ziel für die Erfolgsprämie nicht erreicht wird. Auch wenn nicht die gesamte Erfolgsprämie zusätzlich zu den monatlichen Bezügen gebührt, so handelt es sich dennoch um einen eigenständigen und von den monatlichen Zahlungen zu unterscheidenden Anspruch. Es ist unrichtig, von Akontierung und Restzahlung zu sprechen. Der Anspruch auf die sogenannte „Restzahlung“ hängt vom Entstehen des insgesamt höheren Anspruchs ab. Wegen der Verschiedenartigkeit der Anspruchsvoraussetzungen kann von der Leistung monatlicher Garantieprovisionen nicht auf die Rechtsnatur der Erfolgsprämie geschlossen werden. (VwGH 20.2.2002, Zl. 99/08/0079)

Folgende Provisions- und Prämienmodelle werden als allgemeine Beitragsgrundlage oder Sonderzahlung abgerechnet:

Sales Mitarbeiter

Die monatlich gewährten Provisionen stellen beitragsrechtlich zur Gänze laufendes Entgelt dar. Eine Aufrollung auf die einzelnen Beitragszeiträume ist vorzunehmen.

Presales Mitarbeiter

Die Provisionen stellen beitragsrechtlich laufendes Entgelt dar, daran ändert auch die Vereinbarung einer quartalsweisen Abrechnung nichts. Eine Aufrollung auf die einzelnen Beitragszeiträume ist vorzunehmen.

Service Mitarbeiter

Hier ist zwischen den Umsatzzielen und den individuellen Zielen (zB Mitarbeiterentwicklung) zu unterscheiden:

Umsatzziele: Lösung wie für die Presales Mitarbeiter

Individuelle Ziele: Sofern mit einer Wiederkehr zu rechnen ist, handelt es sich bei diesen Provisionen um Sonderzahlungen. (HV, 23.2.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

049-02-00-022**Entgelt - Sonderzahlung - Geburtenbeihilfe****Geburtenbeihilfe**

Bei Geburtenbeihilfen handelt es sich um laufendes Entgelt. Das laufende Entgelt ist so abzurechnen, dass die Geburtsbeihilfe im letzten laufenden Beitragszeitraum unter Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage abzurechnen ist. Da es sich um eine Einmalzahlung handelt, erfolgt keine Berücksichtigung in der Arbeits- und Entgeltbestätigung. (Hauptverband am 15.3.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

049-03-11-003**Entgelt beitragsfrei Gesundheitsförderung****Gesundheitsförderung**

Mit dem 1. Jänner 2016 wird durch das Steuerreformgesetz 2015/2016 der Katalog der nicht als Entgelt geltenden Bezüge des § 49 Abs. 3 ASVG adaptiert. Im Zuge dieser Änderungen werden die beitragsfreien freiwilligen sozialen Zuwendungen des Dienstgebers nunmehr abschließend aufgezählt (§ 49 Abs. 3 Z 11 ASVG).

Beitragsfrei sind unter anderem „Zuwendungen des Dienstgebers für zielgerichtete, wirkungsorientierte, vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasste Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention sowie Impfungen, soweit diese Zuwendungen an alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gewährt werden“ (vgl. § 49 Abs. 3 Z 11 lit. b) ASVG idF BGBl. I Nr. 118/2015). In § 3 Abs. 1 Z 13 EStG findet sich eine korrespondierende Regelung.

Grundsätzliches:

Die in § 49 Abs. 3 ASVG aufgezählten Befreiungstatbestände, also auch die hier gegenständliche Regelung, sind eng auszulegen.

Zuwendungen in Form von Angeboten zur Stärkung der Gesundheit sowie der Verhinderung von Krankheit zielen auf die Verbesserung des Gesundheitsverhaltens und die Stärkung der dahingehenden persönlichen Kompetenz der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ab. Barleistungen an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in diesem Zusammenhang geleistet werden, können generell nicht beitragsfrei behandelt werden. Die Zuwendungen sind von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber direkt mit den qualifizierten Anbieterinnen und Anbietern abzurechnen.

Um zielgerichtet zu sein, haben alle Angebote ein im Vorfeld definiertes Ziel (z. B. Raucherstopp, Gewichtsnormalisierung) zu verfolgen. Sinnvollerweise sind Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsverhaltens, mit Änderungen der Verhältnisse abgestimmt. Als wirkungsorientiert kann ein Angebot nur gelten, wenn seine Wirksamkeit wissenschaftlich belegt ist. Von einer Wirkungsorientierung ist zudem nur dann auszugehen, wenn der Anbieter zur konkreten Leistungserbringung qualifiziert und berechtigt ist.

Handlungsfelder

Das Angebotsspektrum kann im Konkreten nur folgende Handlungsfelder umfassen:

Ernährung

Bewegung

Sucht

Psychische Gesundheit

Angebote zum Thema Ernährung

Die Angebote zielen auf die Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung sowie die Vermeidung und Reduktion von Übergewicht ab.

Die positive Beeinflussung des Ernährungsverhaltens durch eine qualitätsgesicherte Beratung und Anleitung zur Ernährungsumstellung ist belegt. Es geht dabei um die Stärkung der Motivation und Handlungskompetenz der Versicherten bzw. des Versicherten zu einer nachhaltigen Umstellung auf eine Ernährungsweise nach der aktuellen nationalen Ernährungsempfehlung (Ernährungspyramide). Sinnvollerweise werden Maßnahmen zur Prävention von Übergewicht immer mit Maßnahmen zur Steigerung der körperlichen Aktivität kombiniert.

Die Umsetzung entsprechender Angebote im Bereich Ernährung obliegt ErnährungswissenschaftlerInnen, ÄrztInnen mit ÖÄK-Diplom Ernährung oder DiätologInnen.

ACHTUNG: Bei Vorliegen einer ernährungsrelevanten Erkrankung dürfen nur ÄrztInnen und DiätologInnen Beratungen durchführen.

Nicht beitragsfrei sind demnach:

Kosten für Nahrungsergänzungsmitteln, Formula-Diäten und weitere diätetische Lebensmittel

Kosten für die Messungen von Stoffwechselfparametern, genetische Analysen oder „Allergietests“

Reine Koch- und Backkurse

Patentierete Gewichtsreduktionsprogramme

Angebote zum Thema Bewegung

Die Angebote müssen auf die Umsetzung der nationalen Bewegungsempfehlungen sowie auf die Reduktion von Erkrankungsrisiken (z. B. Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Stütz- und Bewegungsapparat) abzielen. Bewegungsprogramme mit vorangegangener Beratung sind individuell an die Zielgruppe angepasst und werden mit einer zielgerichteten Perspektive durchgeführt. (Z. B. Stärkung der Rückenmuskulatur, Aufbau von Kondition.) Das Ziel ist Nachhaltigkeit im Sinne einer langfristigen Einbindung der Maßnahme in den Alltag.

Die Umsetzung entsprechender Angebote im Bereich Bewegung kann nur durch SportwissenschaftlerInnen, Sport-TrainerInnen, InstruktorInnen sowie PhysiotherapeutInnen, und ÄrztInnen mit entsprechender Zusatzausbildung erfolgen.

ACHTUNG: Bei Vorliegen einer bewegungsrelevanten Erkrankung dürfen nur ÄrztInnen, PhysiotherapeutInnen und SportwissenschaftlerInnen mit Akkreditierung zur Trainingstherapie Beratungen durchführen.

Nicht beitragsfrei sind demnach Beiträge für Fitnesscenter oder Mitgliedsbeiträge für Sportvereine. Zuwendungen für bestimmte Kurse in Fitnesscentern oder bei Sportvereinen, sind bei Erfüllung der zuvor genannten Voraussetzungen als beitragsfrei zu behandeln, die Kurse also zielgerichtet und wirkungsorientiert sind und von einer entsprechend qualifizierten Person abgehalten werden.

Angebote zum Thema Sucht (RaucherInnenentwöhnung)

Angebote der RaucherInnenentwöhnung zielen langfristig auf den Rauchstopp ab.

Sowohl Einzelentwöhnung als auch Gruppenentwöhnung zeigen besondere Wirksamkeit in der Tabakentwöhnung. Empfohlen werden dabei vier oder mehr „Face to Face“-Interventionseinheiten. Diese finden über die Dauer von mindestens einem Monat statt. Ein Gruppenseminar wird zumindest je eineinhalb Stunden und eine Einzelentwöhnung zu mindestens 30 Minuten abgehalten. Werden mehrere dieser Kontaktformen in einer Intervention vereint, steigert dies die Abstinenzrate.

Die Umsetzung entsprechender Angebote im Bereich RaucherInnenentwöhnung obliegt klinischen- und GesundheitspsychologInnen und ÄrztInnen mit entsprechender Zusatzausbildung nach dem Curriculum des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Angebote zum Thema Psychische Gesundheit

Angebote müssen darauf abzielen, negative Folgen für die körperliche und psychische Gesundheit aufgrund von chronischen Stresserfahrungen zu vermeiden, indem individuelle Bewältigungskompetenzen gestärkt werden. Ziel ist es dabei, ein möglichst breites Bewältigungsrepertoire und eine möglichst hohe Flexibilität im Umgang mit Stressbelastungen zu erlernen.

Die Maßnahmen sollen sich an Personen mit Stressbelastungen richten, die lernen wollen, damit sicherer und gesundheitsbewusster umzugehen, um dadurch potenziell behandlungsbedürftige Stressfolgen zu vermeiden.

Die Umsetzung entsprechender Angebote im Bereich der psychischen Gesundheit kann nur von klinischen- und GesundheitspsychologInnen, PsychotherapeutInnen sowie ÄrztInnen mit psychosozialer Weiterbildung durchgeführt werden.

Impfungen

Unter „Impfungen“ im Sinne von § 49 Abs. 3 Z 11 lit. b) ASVG sind die im „Impfplan Österreich“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) angeführten nationalen Impfungen gegen impfpräventable Erkrankungen zu verstehen.

Zuwendungen des Dienstgebers für Impfungen sind daher generell als beitragsfrei zu behandeln, wenn sie allen oder bestimmten Gruppen seiner Dienstnehmer gewährt werden.

Im Gegensatz zu den zielgerichteten und wirkungsorientierten Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind von dieser Ausnahmebestimmung auch Zuschüsse des Dienstgebers an den Dienstnehmer für das Impferum sowie die ärztliche Leistung umfasst.

Eine genaue Aufstellung findet sich unter folgendem Link:

<https://www.sozialversicherung.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?contentid=10008.626408&action=b&cacheability=PAGE&version=1462180336> abrufbar. (Hauptverband, 1.12.2015, Zl. 51.1/15 Jv/Wot)

Nach § 49 Abs. 3 Z 11b ASVG sind unter anderem Zuwendungen des Dienstgebers für Impfungen, soweit diese Zuwendungen an alle DienstnehmerInnen oder bestimmte Gruppen seiner DienstnehmerInnen gewährt werden, vom Entgeltbegriff ausgenommen und daher als beitragsfrei zu behandeln.

Die in § 49 Abs. 3 ASVG aufgezählten Befreiungstatbestände sind eng auszulegen. Der Begriff „Impfungen“ wird allerdings in der hier zu beurteilenden Regelung in keiner Richtung eingeschränkt. Unter „Impfungen“ sind die im „Impfplan Österreich“ des BMG angeführten nationalen Impfungen gegen impfpräventable Erkrankungen zu verstehen. Zuwendungen des Dienstgebers für Impfungen sind daher generell als beitragsfrei zu behandeln, wenn sie allen oder bestimmten Gruppen seiner Dienstnehmer gewährt werden.

Im Gegensatz zu den zielgerichteten und wirkungsorientierten Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind von dieser Ausnahmebestimmung auch Zuschüsse des Dienstgebers an den Dienstnehmer für das Impferum sowie die ärztliche Leistung umfasst.

Eine genaue Auflistung findet sich unter www.sozialversicherung.at

Stellt der Dienstgeber eine Bildschirmbrille zur Verfügung, handelt es sich grundsätzlich nicht um eine zielgerichtete, wirkungsorientierte, vom Leistungsangebot der gesetzlichen Krankenversicherung erfasste Gesundheitsförderung (Salutogenese) und Prävention im Sinne des § 49 Abs. 3 Z 11b ASVG.

In § 68 des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) ist geregelt, welche besonderen Maßnahmen bei Bildschirmarbeit durch den Dienstgeber zu ergreifen sind. Ist nach diesen Bestimmungen die Verwendung einer Bildschirmbrille geboten, darf dies zu keiner finanziellen Mehrbelastung des Dienstnehmers führen, weshalb es nicht vom Entgeltbegriff des ASVG erfasst ist, wenn der Dienstgeber die notwendige Bildschirmbrille zur Verfügung stellt.

Ein Zuschuss zu einem Sehbehelf, der nach § 68 ASchG nicht notwendig ist, stellt einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar und ist grundsätzlich beitragspflichtig. (Hauptverband am 23.2.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

049-03-17-001

Entgelt - beitragsfrei - beitragspflichtig - Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen

Die Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (zum Beispiel Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) bis zur Höhe von 365 € jährlich und die hierbei empfangenen Sachzuwendungen bis zur Höhe von 186 € jährlich sowie aus Anlass eines DienstnehmerInnenjubiläums oder eines Firmenjubiläums gewährte Sachzuwendungen bis zur Höhe von 186 € jährlich;

In den LStR (Rz 78) werden Sachzuwendungen auch bereits aus Anlass eines 10-jährigen Dienstnehmer- bzw. Firmenjubiläums als steuerfrei angesehen (sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen).

Da es sich seit 1.1.2016 um eine neue Rechtslage handelt, akzeptiert auch die Sozialversicherung grundsätzlich die Beitragsfreiheit aus Anlass eines 10-jährigen Dienstnehmer- bzw. Firmenjubiläums. Die sonstigen „Jubiläumjahre“, die zu einer Beitragsfreiheit führen, bleiben unverändert. (Hauptverband am 19.1.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

Bei beitragspflichtigen Jubiläumsgeldzahlungen handelt es sich um Sonderzahlungen im Sinne des § 49 Abs. 2 ASVG, da diese in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden und mit einer Wiederkehr zu rechnen ist. (Hauptverband am 19.1.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

Jubiläumsgelder, die aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung erst im Jänner 2016 ausbezahlt werden, sind beitragsfrei zu werten, da zwar der Auszahlungsanspruch erst im Jahr 2016 besteht, die Geldleistung allerdings für ein Jubiläum gebührt, das bereits 2015 stattgefunden hat. (Hauptverband am 15.3.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

069-01-00-002

Rückforderung ungebührlich entrichteter Beiträge

Vergütungszinsen

Der Anspruch auf Vergütungszinsen in Höhe der gesetzlichen Zinsen besteht in jedem - auch ohne Bescheiderlassung - von § 69 Abs. 1 ASVG erfassten Fall der Verpflichtung zur Rückzahlung zu Unrecht vereinnahmter Beiträge. Der Anspruch unterliegt der Verjährung nach § 1480 ABGB. Die Unterbrechung der Verjährung im Sinne des § 69 Abs. 1 Satz 3 ASVG ist - im Gegensatz zur Sondervorschrift über die Länge der Verjährungsfrist für den Hauptanspruch - auch auf den Nebenanspruch auf Vergütungszinsen anzuwenden. (VwGH 24.6.1997, Zl. 95/08/0083)

Anlässlich einer GPLA, die im Jahr 2010 stattgefunden hat, wurde festgestellt, dass seitens einer Krankenhaus BetriebsgmbH die, im Namen und für Rechnung der Ärzte vereinnahmten und an diese weitergeleiteten Sonderklassegebühren in den Jahren 2005 bis 2009 zu Unrecht beitragspflichtig abgerechnet worden waren.

Die Krankenhaus BetriebsgmbH stellte daher einen Rückverrechnungsantrag iSd § 69 ASVG, dem seitens der Kasse entsprochen wurde.

Der darüber hinaus gestellte Antrag auf Erstattung von „Guthabenzinsen“ für die zu Unrecht entrichteten Beiträge wurde hingegen mit Bescheid abgelehnt.

Seitens des BVwG wurde die Entscheidung der Kasse bestätigt, die ordentliche Revision jedoch für zulässig erachtet, weil zu der Frage, ob Vergütungszinsen für ungebührlich entrichtete Beiträge auch dann zustünden, wenn eine Beitragszahlung ohne aktive Veranlassung der Gebietskrankenkasse erfolgt sei, bis dato keine höchstgerichtliche Rechtsprechung vorliege. Die bisher in dieser Angelegenheit ergangenen Entscheidungen (VfGH vom 20.6.1994, G 85/93 sowie VwGH vom 24.6.1997, Zl. 95/08/0083) hatten nur den Fall der von der Gebietskrankenkasse vorgeschriebenen Beitragsnachverrechnung zu behandeln. Die gegenständliche Konstellation war daher nicht ausreichend thematisiert worden.

Begründung des VwGH

Der VwGH hat nun mit Erkenntnis vom 6.7.2016, Zl. Ro 2016/08/0017 die Revision als unbegründet abgewiesen und dazu folgendes ausgeführt:

„Die Annahme einer Gesetzeslücke in § 69 Abs. 1 ASVG ist im Sinn der genannten Erkenntnisse dort geboten, wo die Bestimmung der zu bezahlenden Beiträge vom Versicherungsträger (sei es durch Beitragsbescheid, sei es durch Beitragsnachverrechnung) vorgenommen wurde. Nur in diesen Fällen ist von Anfang an eine, das Vorliegen einer Gesetzeslücke nahe liegende Schutzwürdigkeit des Beitragsschuldners, anzunehmen.

Eine solche Schutzwürdigkeit besteht aber nicht, wenn – wie im vorliegenden Fall - die Entscheidung über die zu entrichtenden Beiträge iSd § 58 Abs. 4 iVm § 34 Abs. 2 ASVG in der Sphäre des diesbezüglich zur Sorgfalt verpflichteten Beitragsschuldners gefällt worden ist. Der Versicherungsträger hat in der Regel keine Möglichkeit, zeitnah zu beurteilen, ob die Beitragsabfuhr durch den Verpflichteten den gesetzlichen Bestimmungen entspricht. Es erschiene nicht sachgerecht, den Versicherungsträger, der die Zahlung der Beiträge in unrichtiger Höhe nicht veranlasst hat und die er auch nicht verhindern konnte, nicht nur mit den Aufwendungen für die Rückzahlung, sondern auch mit der Zahlung von Vergütungszinsen zu belasten. Eine durch Analogie zu schließende Lücke des § 69 ASVG liegt nicht vor.“ (Hauptverband, 13.9.2016, Zl. 51.1/16 Jv/Wot, VwGH vom 6.7.2016, Ro 2016/08/0017)

Ergänzung der Gliederungsnummer

AMPFG-0025

....

Da das freiwillige Sozialjahr nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegt (vgl. den Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 lit. f AIVG), liegt auch die Voraussetzung (nämlich das Ende eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses) für die Auflösungsabgabe nicht vor. Es ist daher keine Auflösungsabgabe zu leisten, wenn der Rechtsträger sich von einem Teilnehmer im Freiwilligen Sozialen Jahr trennt. Gleiches gilt für die anderen Tatbestände, die nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen (wie freiwilliges Umweltschutzjahr, Gedenkdienst, Friedens- oder Sozialdienst im Ausland oder bei Teilnahme am Integrationsjahr (§ 1 Abs. 2 lit. g AlVG)). (Hauptverband am 23.2.2016, Zl. LVB-51.1/16 Jv/Wot)

005-00-00-001

Geringfügigkeit (§ 5 ASVG)

Im § 5 ASVG ist unter anderem geregelt, welche Personengruppen als geringfügig beschäftigt gelten (§ 5 Abs. 1 Z 2 ASVG) und welche Geringfügigkeitsgrenzen (§ 5 Abs. 2 ASVG) zu beachten sind. Bei der Anwendung dieser Bestimmungen soll weitestgehend kein Unterschied zwischen Dienstnehmern im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG und freien Dienstnehmern im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG gemacht werden. (geändert durch das BGBl. I 2015/79)

005-01-02-001

Geringfügigkeit

Geringfügig Beschäftigte im sozialversicherungsrechtlichen Sinn

Als geringfügig beschäftigt gilt ua. Ein Dienstnehmer oder freier Dienstnehmer, wenn das ihm aus einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Kalendermonat gebührende Entgelt die im § 5 Abs. 2 ASVG angeführten Beträge (= Geringfügigkeitsgrenzen, die ab Beginn jedes Beitragsjahres mit der jeweiligen Aufwertungszahl aufgewertet werden, siehe www.sozialversicherung.at, aktuelle Werte) nicht übersteigt. Von der Bestimmung des § 5 Abs. 1 Z 2 ASVG sind nur Beschäftigungsverhältnisse nach dem ASVG umfasst, ein Beschäftigungsverhältnis zB als Beamter wäre daher mit einer geringfügigen Beschäftigung nach dem ASVG nicht zusammenzurechnen. (geändert durch das BGBl. I 2015/79)

Umfangreiche Beispiele für die Ermittlung Geringfügigkeit/Vollversicherung siehe [Homepage](http://www.noedis.at)
<https://www.noedis.at/>

AMPFG-0025

Arbeitsmarktpolitikfinanzierungsgesetz – Auflösungsabgabe

Auflösungsabgabe 2014

Mit dem 2. Stabilitätsgesetz 2012 (BGBl. I Nr. 35/2012) wurde die Auflösungsabgabe eingeführt (§ 2b AMPFG) und in den Einnahmenkatalog der Gebarung Arbeitsmarktpolitik aufgenommen (§ 1 Abs. 1 Z 3 AMPFG). Die Regelung über die Auflösungsabgabe tritt gemäß § 10 Abs. 45 AMPFG mit 1. Jänner 2013 in Kraft und gilt, wenn ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis oder freies Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2012 endet.

Gemäß § 2b AMPFG hat der/die Dienstgeber/in zum Ende jedes arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses oder arbeitslosenversicherungspflichtigen freien Dienstverhältnisses eine Abgabe in Höhe von 110 € zu entrichten. Der zu entrichtende Betrag ist jährlich, erstmals für das Jahr 2013, mit der Aufwertungszahl gemäß § 108 Abs. 2 ASVG zu vervielfachen und kaufmännisch auf einen Euro zu runden sowie vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Bundesgesetzblatt kundzumachen.

~~Im Jahr 2013 beträgt die Auflösungsabgabe 113 € (vgl. zur Aufwertungszahl BGBl. II Nr. 441/2012).~~

~~Im Jahr 2014 beträgt die Auflösungsabgabe 115 €~~

~~Im Jahr 2015 beträgt die Auflösungsabgabe 118 €~~

~~Im Jahr 2016 beträgt die Auflösungsabgabe 121 €~~

Im Jahr 2017 beträgt die Auflösungsabgabe 124 € (BGBl. II 411/2016)

Bei der Auflösungsabgabe handelt es sich gemäß § 2b Abs. 3 AMPFG um eine ausschließliche Bundesabgabe zugunsten der zweckgebundenen Gebarung Arbeitsmarktpolitik, die von den Krankenversicherungsträgern im übertragenen Wirkungsbereich einzuheben ist.

005-02-00-001

Geringfügigkeit – Geringfügig Beschäftigte

Geringfügigkeitsgrenzen

~~Ist eine Beschäftigung für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart, ist die monatliche Geringfügigkeitsgrenze heranzuziehen (§ 5 Abs. 2 Z 2 ASVG). Als für eine längere Zeit als einen Kalen-~~

der Monat vereinbart gilt z.B. auch eine Beschäftigung vom 31.1. bis 1.2. (Hauptverband 19.8.1998, Zl. 32-51.1/98 Sm)

Da durch die Umrechnung von Entgelt für nicht volle Kalendermonate kein anderes Ergebnis erzielt werden darf, als fiktiv in einem vollen Kalendermonat erzielt werden würde, liegt in diesen Fällen dann keine geringfügige Beschäftigung vor, wenn die Geringfügigkeitsgrenze in jedem dieser beiden Kalendermonate nur deshalb nicht überschritten wird, weil die Beschäftigung in dem Monat begonnen bzw. geendet hat. (VwGH 17.12.1991, Zl. 91/08/0003)

Ist eine Beschäftigung für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart, liegt Geringfügigkeit vor, wenn das Entgelt für einen Arbeitstag im Durchschnitt die tägliche Geringfügigkeitsgrenze (§ 5 Abs. 2 Z 1 ASVG) nicht übersteigt. Bei kürzeren Beschäftigungsverhältnissen als einen Kalendermonat ist also auf den Arbeitstag abzustellen.

Nur wenn bei freien Dienstnehmern (§ 4 Abs. 4 ASVG Versicherten) die Arbeitstage nicht feststellbar sind, kann mit Kalendertagen dividiert werden (Fiktion: Kalendertage = Arbeitstage). (Hauptverband 19.8.1998, Zl. 32-51.1/98 Sm)

Die Sonderbestimmung des § 44 Abs. 8 ASVG ist für freie Dienstnehmer (§ 4 Abs. 4 ASVG) nur anzuwenden, wenn der für längere Zeiträume als einen Kalendermonat gebührende Arbeitsverdienst ein im Voraus bestimmter Betrag ist, der weder den tatsächlichen zeitlichen Abschnitten der Leistungserbringung noch nach Leistungskriterien (z. B. Stück- oder Akkordlohn, Provision) konkret zugeordnet werden kann (z. B. Honorar für Konsulenten). (Hauptverband 19.8.1998, 32-51.1/98 Sm)

Ein durchgehendes Beschäftigungsverhältnis kann nur dann angenommen werden, wenn eine im Voraus bestimmte oder tatsächlich feststellbare periodisch wiederkehrende Leistungspflicht (täglich, wöchentlich, monatlich) besteht. Bezogen auf Beschäftigungsverhältnisse auf Abruf ist daher zu prüfen, ob die Arbeitsleistung im Sinne einer periodisch wiederkehrenden Leistungspflicht im Voraus bestimmt ist, sei es nun ausdrücklich oder aber im Sinne einer schlüssigen Vereinbarung. Liegen die Voraussetzungen der im Voraus bestimmten Arbeitsleistung aber nicht vor, sind die reinen Beschäftigungszeiten versicherungspflichtig. Die Frage nach der Geringfügigkeit ist dann nach § 5 Abs. 2 Z 1 und Z 2 ASVG zu beurteilen. (BMAGS 6.7.1998, GZ. 120.085/5-7/98)

Im vorliegenden Fall unterliegt eine Dienstnehmerin dem Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gastgewerbe. Sie erhält als fallweise Beschäftigte für einen Beschäftigungstag im Monat €29,68 als Arbeitsentgelt. Zusätzlich gebührt ihr eine Urlaubersatzleistung in Höhe von €3,16.

Das Entgelt für ihre geleistete Arbeit in Höhe von €29,68 liegt unter der täglichen Geringfügigkeitsgrenze. Durch den Umstand, dass Kommatage in diesem Fall abzurunden sind, ergibt sich ein Gesamtentgelt in Höhe von €32,84, welches über der täglichen Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von €30,35 liegt.

Der Grundsatz, dass bei geringfügigen Beschäftigungen durch Vorliegen einer Urlaubersatzleistung durch fiktive Hochrechnung keine Vollversicherung nach dem Ende der geringfügigen Beschäftigung entstehen darf, gilt auch hier. Hauptverband 25.2.2014, Zl. LVB-51.1/14 Jv/Gd)

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als 405,98 € vervielfacht mit den Aufwertungszahlen für die Jahre 2016 und 2017, gebührt. An die Stelle dieses Betrages tritt ab Beginn jedes Beitragsjahres (§ 242 Abs. 10) der unter Bedachtnahme auf § 108 Abs. 6 mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1) vervielfachte Betrag. (geändert durch das BGBl. 2015/79)

005-02-00-005

Geringfügigkeit – Geringfügig Beschäftigte

Auswirkungen geringfügiger Beschäftigung

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht hat eine geringfügige Beschäftigung zur Folge, dass dieser Dienstnehmer bzw. freier Dienstnehmer gemäß § 7 Z 3 lit. a ASVG nur in der Unfallversicherung pflichtversichert ist, d. h. dass nur der Dienstgeber den Unfallversicherungsbeitrag in Höhe von 1,3 % der Beitragsgrundlage (§ 51 Abs. 1 Z 2 ASVG) zu entrichten hat. Die Beitragsgrundlage für die Berechnung des Unfallversicherungsbeitrages ist nach den Vorschriften des § 44a ASVG zu ermitteln.

Der Unfallversicherungsbeitrag für geringfügig Beschäftigte ist in folgenden Beitragsgruppen abzurechnen:

- N14 für Dienstnehmer – Arbeitertätigkeit
 - N14k für Dienstnehmer- Arbeitertätigkeit, kürzer als ein Monat vereinbart
- N24 für Dienstnehmer - Angestelltentätigkeit
 - N 24k für Dienstnehmer-Angestelltentätigkeit, kürzer als ein Monat vereinbart

- L14 für freie Dienstnehmer - Arbeitertätigkeit

L 14k für freie Dienstnehmer- Arbeitertätigkeit, kürzer als ein Monat vereinbart

- M24 für freie Dienstnehmer - Angestelltentätigkeit

M24k für freie Dienstnehmer-Angestelltentätigkeit, kürzer als ein Monat vereinbart

Für mehrere geringfügige Beschäftigte hat der Dienstgeber die Dienstgeberabgabe (DAG) zu entrichten.

Während auf den (freien) Dienstnehmer bei einer geringfügigen Beschäftigung keine Sozialversicherungsbeiträge entfallen - er könnte sich diesfalls selbst versichern (siehe dazu näher das Kapitel „Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung“) - kann es bei Vorliegen mehrerer geringfügiger Beschäftigungen bzw. bei Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung neben einem bereits die Vollversicherung begründenden (freien) Dienstverhältnis sehr wohl zu einer Vollversicherung auch für die einzelnen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse kommen (siehe dazu Kapitel „Vollversicherung trotz geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse“). **(geändert durch das BGBl. 2015/79)**

NeuFöG-0005

Neugründungs-Förderungsgesetz

Beitragsabrechnung

Die Abrechnungen der Beiträge für Neugründer erfolgt ausschließlich im Lohnsummenverfahren. Ein Eingriff in die bestehenden Beitragsgruppen ist nicht notwendig. Vielmehr werden alle Beiträge zunächst nach dem vollen Beitragssatz ermittelt. Die Rückverrechnung der nicht anfallenden Dienstgeberanteile zum Wohnbauförderungsbeitragsgesetz und zur gesetzlichen Unfallversicherung ist in derselben Beitragsabrechnung mit den bundeseinheitlichen festgelegten Rückverrechnungsgruppen N44/N63 vorzunehmen.

Verrechnungsgruppen

N44: Rückverrechnung des Wohnbauförderungsbeitrages (0,5 %) und des Unfallversicherungsbeitrages (1,3%) - insgesamt im Ausmaß von 1,9 %.

N73: Rückverrechnung des Unfallversicherungsbeitrages im Ausmaß von 1,3 %. **(geändert durch BGB. I 2014/30, in Kraft ab 1. Juli 2014!!!!)**

051-07-00-001

Allgemeine Beiträge für Vollversicherte – Halbierung der UV-Beitrages

Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages

Für Personen, deren Alterspension sich wegen Aufschubes der Geltendmachung des Anspruches erhöht, ist für jeden für diese Erhöhung zu berücksichtigenden Monat die Hälfte des auf den Dienstgeber und die versicherte Person entfallenden Beitragsteiles aus Mitteln der Pensionsversicherung zu zahlen.

(Geändert durch das SVÄG 2016)

053a-00-00-001

Beiträge für Versicherte, die in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen stehen (§ 53a ASVG)

Bei jenen Personen, die in einem Kalenderjahr zumindest eine geringfügige Beschäftigung neben einer bereits bestehenden vollversicherten unselbstständigen Beschäftigung ausgeübt haben, sind auch ihre geringfügigen Einkommen beitragspflichtig (Krankenversicherung und Pensionsversicherung). Die Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung für das Kalenderjahr sind vom Dienstnehmer zu entrichten und werden ihm vom Krankenversicherungsträger vorgeschrieben. ~~Die Höhe des Beitrages ist abhängig vom gesamten geringfügigen Entgelt sowie vom Beitragssatz. Dieser beträgt bei einer Angestelltentätigkeit 13,65 % bzw. bei einer Arbeitertätigkeit 14,2 %.~~ Für jeden Kalendermonat beträgt der Pauschalbetrag 14,12% der allgemeinen Beitragsgrundlage der geringfügigen Beschäftigung. Bei einer Beschäftigung als geringfügiger Dienstnehmer - nicht hingegen bei einer Tätigkeit als geringfügiger Freier Dienstnehmer - besteht außerdem die Mitgliedschaft zur Arbeiterkammer (Arbeiterkammerumlage 0,5 %). Diese Ausführungen gelten auch dann, wenn zwei oder mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nebeneinander ausgeübt werden und das Gesamteinkommen die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet.

~~§ 53a ASVG unterscheidet zwischen „Angestellten“ (Verweis auf § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a ASVG) und „anderen Personen“. Diese Unterscheidung ist relevant für den Beitragssatz. Eine Angestelltentätigkeit führt zur Anwen-~~

~~dung des geringeren Beitragssatzes, weil das Angestelltengesetz Anwendung findet. Eine Tätigkeit als Arbeiter oder freier Dienstnehmer (auch wenn eine Angestelltentätigkeit als freier Dienstnehmer ausgeübt wird) unterliegt dem höheren Beitragssatz (§ 53a Abs. 3 lit. a ASVG „anderen Personen“). Dies bedeutet, dass der niedrigere Beitragssatz gemäß § 51 Abs. 1 Z 1 lit. a ASVG nur dann zur Anwendung kommt, wenn im gesamten Kalenderjahr ausschließlich eine Angestelltentätigkeit als Dienstnehmer vorliegt. (Hauptverband 20.1.2004, Zl. FO/MVB/51.1/04 Rv/Mm) (geändert durch das SVÄG 2016).~~