

Überraschungen bei Beschäftigung von Aushilfskräften

Bei der Beschäftigung von Aushilfskräften kommt es oft zu unangenehmen Überraschungen bei Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen durch das Finanzamt. Eine Empfangsbestätigung, etwa mit dem Wortlaut: „Für Aushilfsarbeiten dankend erhalten ...“ Sind ein willkommener Anlass für Steuer- und Sozialversicherungsprüfer kräftig zuzulangen. Aushilfskräfte wie ärztliches Hilfspersonal, Ordinationshilfen, Reinigungspersonal, etc. haben in der Regel Dienstnehmerstellung mit allen Konsequenzen:

- Seit 1.1.2008 Anmeldung vor Beginn der Beschäftigung bei der Krankenkasse
- Abfuhr von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnabgaben
- Anwendung aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub, 14 Gehälter und Kündigungsschutz.

Dies gilt auch für die sog. „**geringfügig Beschäftigten**“. Bis zu einem Monatsgehalt von € 349,01 ist hier allerdings nur der Unfallversicherungsbeitrag von 1,4% zu entrichten. Übersteigt die Summe der Gehälter für geringfügig Beschäftigte monatlich das 1,5–fache von € 349,01, also € 523,51, dann ist an die Sozialversicherung eine „pauschalierte Abgabe“ von 16,4% der Gehälter aller geringfügig Beschäftigten zu entrichten.

Auch die Dienstnehmer werden zur Kasse gebeten. Werden bei ihnen mehrere geringfügige Dienstverhältnisse festgestellt und kommen sie dadurch über die Grenze von € 349,01, dann gelten sie als voll beitragspflichtig und haben für die gesamten Gehälter aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen 18,2% der Bemessungsgrundlage nachzuzahlen.

Werkverträge als Schlupfloch?

Ein Werkvertrag wird im Gegensatz zum Dienstvertrag nicht für eine Dienstleistung an sich, sondern für die Herstellung eines Werkes abgeschlossen. In diesem Fall darf keine persönliche und/oder wirtschaftliche Abhängigkeit gegenüber dem Auftraggeber bestehen. Es darf keine Weisungsgebundenheit und auch keine Bindung an eine bestimmte Arbeitszeit gegeben sein. Der Werkvertragsnehmer muss nachweisen können, dass er nicht nur für einen Auftraggeber tätig wird und sollte seine Tätigkeit auch mit eigenen Arbeitsmitteln ausüben. Kurz gesagt: ein Werkvertrag ist keine geeignete Beschäftigungsform für Aushilfskräfte.

Alternative „Freier Dienstvertrag“?

Beim Freien Dienstvertrag werden Dienstleistungen für einen Auftraggeber erbracht, wobei die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit diesem gegenüber eingeschränkt ist (Vertretungsmöglichkeit, keine Bindung an Arbeitszeit, etc.). Bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von € 349,01 pro Monat entsteht eine Pflicht zur Vollversicherung nach dem ASVG.

Freie Dienstnehmer wurden ab dem 1.1.2008 in das System der Arbeitslosenversicherung, der Insolvenzentgeltsicherung und der Mitarbeitervorsorgekasse aufgenommen und wurden auch Mitglied der Arbeiterkammer. Der Dienstgeber hat von den Honoraren freier Dienstnehmer 17,62% einzubehalten und zusammen mit dem Dienstgeberanteil von 21,28% monatlich an die Sozialversicherung abzuführen.

Worin besteht nun der Vorteil für den Dienstgeber? Das Beschäftigungsverhältnis unterliegt nicht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, d.h. das Honorar wird nur für die reine Beschäftigungszeit bezahlt und nicht für die Fehlzeiten, wie dies beim normalen Dienstverhältnis der Fall ist. Es gibt also kein Entgelt bei Krankheit, Urlaub, Dienstverhinderung und kein 13. und 14. Gehalt.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass der freie Dienstnehmer steuerrechtlich als Selbstständiger gilt. Dadurch fallen weder Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer noch U-Bahnsteuer an.

Für welche Beschäftigungen sind freie Dienstverhältnisse geeignet?

Es darf keine feste Bindung an eine regelmäßige Arbeitszeit vorliegen, wie dies bei normalen Angestellten der Fall ist. Der freie Dienstvertrag sollte das Recht des freien Dienstnehmers vorsehen, sich vertreten zu lassen. Die Entlohnung sollte ein Zeitlohn nach geleisteten Stunden und kein fixer Monatslohn sein. Der Tätigkeitsinhalt sollte eine dem Beschäftigungsverhältnis entsprechende Dienstleistung sein.

Zum Beispiel: Durchführung der Kassenabrechnung, Vorbereitung der Buchhaltung für den Steuerberater, Gestaltung von Aussendungen, Reinigung der Instrumente, Pflege der Patientenkartei, statistische Auswertungen, bestimmte konkretisierte EDV-Arbeiten, Vorbereiten von Vorträgen, etc.

In jedem Fall ist es von Vorteil, wenn ein schriftlicher Vertrag vorliegt, spätestens dann, wenn der Prüfer vor der Tür steht.

Dr. Klaus Hafner
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

www.taxcoach.at