

Protokoll zur Veranstaltung der ArbeitnehmerInnenvertretung der IGAD:

Anstellungsverhältnisse und archäologischer Arbeitsmarkt
am 28.11.2014 im Ahnensaal des Bundesdenkmalamtes

Erstellt von Anna Herzog (stellvertretende Schriftführerin).

Harald Tastl.....	3
Susanne Olt	7
Alexander Twardosz	11
Marcus Blumencron	12
Diskussion: (auszugsweise)	12

Harald Tastl – Sozialversicherungsrechtliche Abgrenzung

Prüfreihefolge

- Dienstverhältnis?
- Lohnsteuerpflichtiges Dienstverhältnis?
- Selbstst. Erwerbstätigkeit? → Gewerbeschein
- Freier Dienstnehmer?
- Neuer Selbstständiger? → „klassischer Werkvertrag“ selbstst. Tätigkeiten für die kein Gewerbeschein erforderlich ist

Werkvertrag wird gestaltet und die Person geht davon aus dass eine Selbstständigkeit vorliegt. Das muss aber nicht automatisch sein → wahrer wirtschaftlicher Gehalt; maßgeblich dafür sind die Grundsätze der Sachverhaltsfeststellung §539ASVG → genereller Grundsatz in der Sozialversicherung.

Dienstverhältnis

Wenn ein vordefiniertes Werk gegen ein Entgelt vorliegt → Werkvertrag

Bei der Einteilung stellt sich nicht die Frage ob einzelne Punkte gegeben sind oder nicht. Es hängt vom Gesamtbild an

- Arbeitskraft, Dienstleistung, Bemühen → Dauerschuldverhältnis
- Persönliche Leistungserbringung (kein generelles Vertretungsrecht) Unterscheidung zwischen Dienstverhältnis und freiem Dienstverhältnis
- Weisung und Kontrolle → Arbeitszeit, Arbeitsort, arbeitsbezogenes Verhalten (z.B. durch Grabungsleiter, oder Aufzeichnungen über Arbeitszeit und Arbeitsleistung)
- Eingliederung in die Betriebsorganisation (je länger eine Person bei einem Betrieb arbeitet, desto mehr wird sie im Betrieb eingegliedert sein)
- Wirtschaftliche Abhängigkeit (bezieht sich auf die Betriebsmittel die benötigt werden um die Arbeitsleistung verrichten zu können)
- Entgeltlichkeit (mittlerweile kann es zu erheblichen Strafen führen, wenn eine Person zu wenig verdient)
- Fehlen eines Unternehmerrisikos (z.B. Pönalleistungen oder Schadensersatz)

„Klassisches“ Dienstverhältnis

- Keine eigene unternehmerische Struktur
- Tätigkeit wird nicht auf dem freien Markt angeboten
- Keine eigenen Arbeitnehmer

Vertretungsbefugnis

Wechselseitige Vertretung? – Innerhalb eines Betriebes kann man sich gegenseitig vertreten, wenn keine anderen Vereinbarungen vorliegen.

Wird Vertretung zugelassen? – Oft hängt es von der Tätigkeit an sich an, z.B. wenn eine spezielle Tätigkeit nur von der dafür ausgebildeten Person ausgeführt werden kann

Arbeitsort, Arbeitszeit, Arbeitsbezogenes Verhalten

Weisungs- und Kontrollunterworfenheit

Es werden bestimmte Standards vorausgesetzt (Ausbildung). In letzter Konsequenz entscheidet aber der z.B. Grabungsleiter.

Wirtschaftliche Abhängigkeit

Betriebsmittel

- Mittel des täglichen Gebrauches (z.B. Kugelschreiber) sind keine Betriebsmittel, die zu einer wirtschaftlichen Abhängigkeit gehören
- Im Gegensatz dazu stehen wesentliche Betriebsmittel (unbedingt notwendig um eine Tätigkeit auszuführen). Diese haben einen hohen Wert und werden vom Unternehmen abgeschrieben.

Eingliederung in die Betriebsorganisation

- je länger die Tätigkeit dauert desto eher wird von einer Eingliederung zu sprechen sein

Entgelt

- Anspruchslohn
- Leistungsbezogene Entlohnung (spricht nicht gegen ein Dienstverhältnis)

Manuelle Tätigkeit – echtes Dienstverhältnis

Wenn eine Manuelle Tätigkeit erbracht wird kann man von einem Dienstverhältnis ausgehen wenn keine gegenteiligen Vereinbarungen vorliegen.

Bsp.: Handwerker, die sich einen Gewerbeschein besorgen um ein Dienstverhältnis zu verschleiern. → Gewerbeschein steht Dienstverhältnis nicht entgegen

Werk

Das Werk ist die gesamte z.B. Anlage, wenn man einzelne Tätigkeiten dieses Werkes übernimmt ist das eine Dienstleistung.

Dienstnehmer im Arbeitsrecht

Wenn das Finanzamt die Einkünfte als Lohnsteuerpflichtig deklariert liegt automatisch ein Dienstverhältnis vor.

Es liegt ein Dienstverhältnis vor wenn eine Dienstleistung geschuldet wird und die Weisung von Seiten des Arbeitgebers besteht.

Freies Dienstverhältnis

Ist ein wenig freier gestaltet als das Dienstverhältnis (besonders was die Möglichkeit zu Vertretung angeht)

Merkmale

- wesentliche persönliche Leistungserbringung
- flexibler was Arbeitsort und Arbeitszeit angeht

Bsp:

Journalist

- kein fester Kundenkreis
- Dienstleistung in einem bestimmten Zeitraum
- Keine Vorgaben zu Arbeitsort und Arbeitszeit
- Wesentlicher Unterschied zu Werkvertrag → es wurden Dienstleistungen und kein Werk erbracht

Werkvertrag

- Zielschuldverhältnis → bis zu einem gewissen Zeitpunkt muss das Werk erbracht werden
- Keine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit
- Eigene Betriebsmittel
- Keine Weisungen
- Das Werk muss erbracht werden, egal wie nur bis zu einem bestimmten Zeitpunkt
- Keine Vorgaben zu Arbeitsort und Arbeitszeit
- Haftung!

Bsp.:

Selbstständige Handelsvertreter

- eigener Kundenkreis
- wesentliche eigene Betriebsmittel
- kein Ersatz von Aufwänden
- Unternehmerische Struktur
- Haftung
- Unternehmerisches Risiko

Archäologische Tätigkeit

Straße in Planung

Keltisches Siedlungsgebiet betroffen

→ archäologische Grabung

Unternehmen wird mit der Abwicklung beauftragt

6 Monate Zeit

Benötigtes Personal: 1 Grabungsleiter, 2 Archäologen, 8 Grabungstechniker

Grabungsleiter: Verantwortlich für Ablauf und fachliche Korrektheit

Archäologen: Freilegung von Funden und Befunden, Archäologische Säuberung, Putzen, Abziehen

Grabungstechniker: Freilegen, Säubern der Fläche

Ablauf

- Einteilung des Grabungsfeldes durch GrabungsleiterIn in Bereiche und Zuordnung des Personals, morgendliche Besprechungen
- Einschulung der Archäologen
- Konkrete Anweisungen durch den Grabungsleiter

- Persönliche Kontrolle der Archäologen und Grabungstechnikern durch den Grabungsleiter
 - Keine generelle Vertretungsmöglichkeit
 - Verpflichtung bestimmte Umstände zu melden
- Grabungsleiter ist verpflichtet regelmäßig an das Unternehmen zu berichten und an Besprechungen teilnehmen, erhält Weisungen vom Unternehmen, die er/sie dann weitergibt
- Wesentliche Arbeitsmittel werden vom Unternehmen beigestellt (z.B. Tachy)
 - Aufzeichnungspflicht, Tätigkeitsberichte
 - Entlohnung erfolgt nach geleisteten Stunden

Ergebnis:

- Persönliche Arbeitsleistungspflicht
- Gebundenheit an Weisungen (Arbeitszeit, Arbeitsort)
- Kontrolle der Arbeitsleistung
- Eingliederung in die betriebliche Struktur
- Betriebsmittel vom Auftraggeber

→ Indizien für ein **Dienstverhältnis**

Es besteht aber ein Restrisiko bezogen auf die genauen Umstände des Dienstverhältnisses. Im konkreten Fall sollte die Sozialversicherung kontaktiert werden um die Umstände zu klären.

Grenzüberschreitender Arbeitseinsatz:

Welcher Staat ist für den Versicherten zuständig? → abhängig von der Staatsbürgerschaft
Gibt es zwischenstaatliche Abkommen?

Wenn nicht → nationales Recht

Beschäftigungslandprinzip:

Österreichische Unternehmen entsendet Personal nach Deutschland. → Wenn die Verträge so bleiben wie bei dem vorhergehenden (und andauernden) Anstellungsverhältnis in Österreich so bleiben die Personen in Österreich versichert

Abwechselnd in verschiedenen Staaten → Zuständigkeit entweder der Staat des Wohnsitzes oder jener des Unternehmenssitzes

Ausnahmereinbarungen:

Formular PD A1 → bei der Entsendung von Personal ins Ausland einzureichen

Zwischenstaatliche Abkommen:

Es sind Entsendungen, Ausnahmereinbarungen, ... geregelt

Nationales Recht → Beschäftigung im Inland

Entsendung, Person bleibt im Sozialversicherungsgesetz des Entsendestaates.

Susanne Olt – ArchäologInnen als ArbeitnehmerInnen

Rechte und Pflichten nach dem österreichischen Arbeitsrecht:

Der Arbeitsvertrag

- Eine Person verpflichtet sich für die Erbringung einer Dienstleistung gegen Entgelt
- Muss nicht schriftlich ausgefertigt sein
- Bestimmte Klauseln bedürfen einer schriftlichen Ausformung
- Wenn es keinen schriftlichen Vertrag gibt muss den Arbeitnehmer ein Dienstzettel ausgehändigt werden ist aber kein Erfordernis
- Kann befristet (auf bestimmte Zeit, mit Ablauf der Befristung endet das Dienstverhältnis automatisch; Achtung bei Kettendienstverhältnis → kann von einem Arbeitsgericht als unbefristet ausgelegt werden wenn keine sachliche Rechtfertigung vorliegt.) oder unbefristet sein
- Die Bestimmungen des Arbeitsrechtes sind einseitig zwingend, es darf nicht vereinbart werden was im Gegensatz zum Arbeitsrecht steht und zum Nachteil des Arbeitnehmers sind.

Arbeitszeit/Ruhezeiten

- geregelt im Arbeitszeitgesetz
- Normalarbeitszeit
- 8 Stunden pro Tag 40 Stunden pro Woche, alles was darüber hinausgeht sind Überstunden
- Maximal zulässige Höchstarbeitszeit
- 10 Stunden Pro Tag 50 Stunden pro Woche
- Wenn ein Arbeitnehmer mehr leistet als höchstzulässig sind heißt das nicht dass diese nicht auszuzahlen sind
- Aufzeichnungspflicht
Arbeitgeber (AG) hat Pflicht Aufzeichnungen zu führen, kann das aber auch an den Arbeitnehmer (AN) abgeben, muss es aber kontrollieren
- Überstunden
- Zuschlag von 50%,
- maximal 5 Überstunden pro Woche
- Zusätzlich noch 5 Überstunden wöchentlich aber nur 60 pro Jahr
- Arbeitgeber muss sich damit einverstanden erklären, dass Überstunden erbracht werden. Entweder er ordnet sie an oder er wehrt sich nicht dagegen

Ruhezeiten

- Bei einer mehr als 6 Stunden dauernden Tätigkeit muss eine Pause von 30 min eingelegt werden (das ist auch aufzuzeichnen) nach Beendigung des Arbeitstages muss 11 Stunden Ruhepause vorliegen.

Urlaub

- → Urlaubsgesetz
- 5 Wochen (30 Werkstage)
- voller Anspruch nach 6 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses

- vor dem 6 Monat nur Anteilig
- Urlaubsverbrauch ist zwischen AG und AN zu vereinbaren
- Urlaubsanspruch verjährt 2 Jahren nach Ende des Urlaubsjahres

Dienstverhinderung

- Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unglücksfall aber nur wenn nicht vorsätzlich verursacht. Anspruch auf übliches Entgelt (inkl. Überstunden, durchschnittliches Entgelt)
- Unverzögliche Mitteilung an AG ist Voraussetzung
- Auf Verlangen des AG muss eine Bestätigung der KK oder eines Arztes (meist reicht auch Bestätigung des Hausarztes) gelegt werden, ansonsten wird für die Säumigkeit kein Entgelt ausgezahlt
- Die Dauer des Anspruches sind grundsätzlich 6 Wochen, verlängert sich aber mit der Anstellungsdauer
- So ein Anspruch entsteht auch bei anderen wichtigen Hinderungsgründen (z.B. Kind ist krank, naher Verwandter muss gepflegt werden, Hochzeit, darunter können auch religiöse Gründe fallen)
- Zeitlich unbegrenzter Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn der Hinderungsgrund auf Seiten des AG liegt aber der AN dazu bereit ist weiterzuarbeiten. Der AN muss aber seine Leistungsbereitschaft bekunden. Gründe dafür können sein: organisatorische oder technische Mängel (keine Betriebsmittel vorhanden, nicht genügend Arbeitskraft verfügbar), Schlechtwetter, höhere Gewalt (ist aber im Einzelnen umstritten, wenn ein weiteres Umfeld davon beeinträchtigt ist herrscht kein Anspruch)

Sonderregelungen in Kollektivverträgen

- Sonderregelungen für bestimmte Branchen
- Mindestarbeitsregelungen, die nicht unterschritten werden dürfen → für den AN ungünstigere Vereinbarungen sind ungültig
- Kollektivvertragsfähige Körperschaften → meist Gewerkschaften (es können aber auch Vereine sein) und Wirtschaftskammer
- Welcher Kollektivvertrag ist Anwendbar? Richtet sich nach der Fachgruppe des Unternehmens.

KV enthält:

- Mindestlöhne/Mindestgehälter, Lohn Tabellen, Verwendungsgruppenschemata
- Wenn der Arbeitgeber keiner Kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehört gilt ein angemessenes Entgelt als vereinbar
- 13. u. 14. Gehalt (=Sonderzahlungen)
- Regelungen über die Arbeitszeit (kann im Einzelfall komplex sein, nicht jede Stunde über den gesetzlich geregelten Stundensätzen muss Überstunde sein, kann im KV anders geregelt sein)
- Regelungen über (Sonder-) Urlaub
- Regelungen über Dienstreisen
- Verfallsbestimmungen

Kollektivvertrag für Handwerk und Gewerbe („Gewerbe KV“)

- deckt sehr viele Arbeitsverhältnisse ab
- ist für viele der Grabungsfirmen anwendbar
- Normalarbeitszeit: 40 Stunden pro Woche
- Überstundenzuschläge
50% für Überstunden von 6-20 Uhr
100% für Überstunden in der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen
- Dienstreisen, Aufwandsersatz bei „Verlassen des Dienstortes“
Reiseaufwandsentschädigungen → Taggeld (max. € 26,40), Nächtigungsgeld (€11)
Kilometergeld bei Benutzung des Privat-PKW → muss vereinbart sein
ACHTUNG: Verfallsregel!

ArbeitnehmerInnenschutz

- Kontrolle von Arbeitszeiten und Höchstarbeitszeiten
- AN sind über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu informieren (z.B. wie sind Arbeitsmittel zu benutzen, Absperrungen)
- Sanitäre Vorkehrungen (es muss eine Toilette geben, es muss fließendes Wasser geben)
- Sicherheitsvertrauensperson bei mehr als 10 Arbeitnehmern; ist dafür zuständig, dass Vorkehrungen eingehalten werden
- Wenn die Bestimmungen nicht eingehalten werden kann dem AG eine Verwaltungsstrafe auferlegt werden
- AN hat bestimmte Mitwirkungspflichten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Kündigung des unbefristeten DV unter Einhaltung der Fristen, dafür muss es keinen Grund geben
Es gibt aber eine Anfechtungsmöglichkeit (z.B. wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung bei Älteren AN)
- Einhaltung von Kündigungsfristen, Kündigungstermin ist der Tag an dem das Arbeitsverhältnis endet
AN: 1 Monat zum Monatsletzten
AG: 6 Wochen zum Ende des Quartales (verlängert sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses)
die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer, darf nie länger sein als beim Arbeitgeber
Einvernehmlich kann man das Arbeitsverhältnis jederzeit auflösen
- Kündigungsgeschützte AN: Betriebsräte; Eltern während der Schwangerschaft, Karenz oder Elternteilzeit, begünstigte Behinderte → können nur bei Zustimmung des Gerichtes gekündigt werden, nur wenn Kündigungsgründe vorgelegt werden
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund
wenn ein wichtiger Grund vorliegt kann das Arbeitsverhältnis sofort aufgelöst werden; d.h. dass das Arbeitsverhältnis für eine Seite nicht mehr zumutbar ist
Gründe: Tötlichkeiten oder Ehrverletzungen von Seiten des AG, wenn der Arbeitgeber das Entgelt vorenthält aber erst nach Aufforderung (Frist 2 Wochen), wenn der AN stiehlt oder den AG beschimpft, wenn der AN seine Dienstpflicht beharrlich verletzt (AN muss verwarnet werden),
Bei Alkoholisierung ist die Frage ob Alkoholismus (also eine Krankheit) vorliegt

Betriebsrat

- ist im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt
- in Betrieben mit 5 oder mehr AN („ist zu wählen“) es gibt aber keine Konsequenz wenn es keinen gibt
- Betriebsversammlung muss einberufen werden (durch Betriebsrat). Wenn es noch keinen BR gibt der an Jahren älteste Dienstnehmer
- Zu den Arbeitnehmern zählen aber keine freien Dienstnehmer oder leitende Angestellte (z.B. Personen mit Personalverantwortung, oder Geschäftsführer von GmbHs)
- Funktionsdauer: 4 Jahre
- Anzahl der Betriebsratsmitglieder hängt von der Zahl der Angestellten Ab
- Rechte des Betriebsrates
 - Mitwirkungsrecht in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten
 - Abschluss von Betriebsvereinbarungen in Bestimmten Angelegenheiten (gesetzlich geregelt)
 - Mitwirkungen bei Kündigungen, Entlassungen, Versetzungen oder Neueinstellungen
 - BR muss eine Woche vor Ausspruch der Kündigung durch den AG informiert werden
 - bei Versetzungen die zu einer Verschlechterung des Arbeitsverhältnisses führen muss der BR zustimmen
 - Entsendung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Arbeitnehmer/Freie Dienstnehmer

Rechtsfolgen und Unterschiede:

- Kollektivvertrag gilt **nicht** für freie Dienstnehmer
- **keine** Überstunden
- **kein** 13/14. Gehalt
- **Keine** Entgeltfortzahlung für Freie Dienstnehmer
- **Kein** Urlaubsanspruch
- **Kein** Kündigungsschutz
- Betriebsrat ist **nicht** für Freie Dienstnehmer zuständig
- Arbeitnehmerschutzgesetz gilt **nicht**

Nützliche Links:

www.arbeiterkammer.at
www.arbeitsinspektion.gv.at
www.kollektivvertrag.at
www.oegb.at

Alexander Twardosz – Dienstvertrag-Werkvertrag

Dienstvertrag:

Rechenbeispiel findet sich in den Folien, des Referenten.

Werkvertrag:

Rechenbeispiel findet sich in den Folien, des Referenten.

Gegenüberstellung

Leistungszeit → bei durchschnittliche 5 Wochen Urlaub und 2 Wochen Krankheit

In beiden Fällen wird die gleiche Leistung erbracht

Für das Unternehmen muss die Leistung erst erbracht werden, dass es sich für das Unternehmen rechnet.

Bei gleichen Leistungszeiten:

Bsp.: 1610 h /Jahr

Dienstnehmer bekommt weniger Geld

AG hat höhere Kosten

Wenn nicht die Voraussetzungen für einen Werkvertrag herrschen werden die Verträge von der GKK zu echten Dienstverträgen umgedeutet was zu Nachzahlungen für das Unternehmen führen kann. Wenn das über mehrere Jahre stattgefunden hat, können diese Existenzprobleme mit sich bringen. Der Selbstständige hat zu diesem Zeitpunkt schon Sozialversicherungsbeiträge geleistet, die eigentlich vom AG übernommen hätten werden sollen. Es kann also zu großen Komplikationen führen.

Es ist also wichtig im Vorhinein festzustellen welcher Vertrag tatsächlich richtig ist und auch bestand hält.

Nachtrag:

Es ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die offensichtlichen Kosten für den Arbeitgeber bei einer Festanstellung nicht unbedingt viel höher sind als bei einem freien Dienstnehmer oder Werkvertrag, doch wird das unternehmerische Risiko (Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Sonderzahlungen) auf den Arbeitnehmer abgeschoben. Es sind diese Kosten, die eigentlich in einer höheren Entlohnung für den freien Dienstnehmer oder Werkvertragsnehmer resultieren sollten.

Marcus Blumencron

Steht ehrenamtlich für arbeitsrechtliche Anfragen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zur Verfügung.
Anfragen können über eine auf der Homepage angegebene Adresse eingebracht werden.

Diskussion: (auszugsweise)

Frage:

Wenn es zu einer Lohnabgabenprüfung (GPLA) kommt und es wird festgestellt, dass der Vertrag umgestellt wird, welche Auswirkungen hat das für die Person?

Antwort (Tastl):

Es wird in die Vergangenheit geprüft. Auswirkungen sind Einbeziehung in die Pflichtversicherung. Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsanteile zu zahlen. Der Dienstnehmer kann Ansprüche fordern wenn sie nicht verfallen sind und kann auch rückfordern.

GPLA ist nicht die Sache die zum Problem für das Unternehmen werden kann. Das wichtigste in diesem Zusammenhang ist das Arbeitslosengeld. Im Fall der Arbeitslosigkeit kann der davor Selbstständige einbringen, dass er sich möglicherweise doch in einem Dienstverhältnis befunden hat und wodurch mehr Ansprüche entstehen.

Frage:

Bei einem Kollektivvertrag gibt es ein Mindestgehalt. Gibt es auch bei Werkverträgen ein Mindestentgelt?

Antwort (Twardosz):

Im Prinzip nicht. Verträge zwischen selbstständigen Unternehmen sind dispositiv. Die beiden Selbstständigen können vereinbaren was sie wollen. Eine Vertretung wie sie die Arbeiterkammer für die Arbeitnehmer darstellt gibt es in diesem Rahmen für Unternehmen nicht.

Frage:

Wäre es juristisch Möglich, dass innerhalb der IGAD ein KV ausgehandelt wird?

Antwort (Olt):

Es stellt sich die Frage auf welcher Seite die IGAD steht. Es gibt verschiedene Voraussetzung, die erfüllt werden müssen um einem Verein die Kollektivvertragsfähigkeit zuzusprechen (§4 Abs.3 ArbVG). Es dürfen in der Körperschaft nicht Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen vertreten werden.

Frage:

Kennen Sie Beispiele bei denen sich Vereine kleinerer Berufsgruppen sich diesen Voraussetzungen gestellt haben?

Antwort(Olt):

Dem Roten Kreuz (Arbeitgebervereinigung) wurde dieses Recht vor kurzem wieder aberkannt. Ansonsten sind keine praktischen Beispiele bekannt.

Frage:

Wenn sich die IGAD für eine Seite entscheiden würde, (z.B. IGAD stellt sich auf die Arbeitgeberseite) müsste sie sich einen Partner auf Arbeitnehmerseite suchen.

Antwort:

Man müsste eine Fachgewerkschaft suchen, die verantwortlich für die Dienstnehmer in der Archäologie ist, mit welcher sie verhandeln kann.

Anm.: Bitte an den Vorstand der IGAD sich für eine Seite zu entscheiden um die Möglichkeit zu haben einen Kollektivvertrag zu erarbeiten.

Frage:

Bei der Gegenüberstellung von Dienstvertrag und Werkvertrag ist die Frage wo der freie Dienstnehmer steht.

Antwort (Tastl):

Von den Abgaben (Sozialversicherungsabgaben) sind die Zahlen eigentlich nicht unterschiedlich. Unterschiede finden sich nur im Arbeitsrecht.

Im Bezug auf das Sozialversicherungsrecht gilt der freie Dienstnehmer als unselbstständig, was das Finanzamt angeht ist er aber einkommensteuerpflichtig.

Anm.:

In der Archäologie herrschen Dumpingpreise. Vor allem von Arbeitgeberseite muss daran gearbeitet werden, dass gerecht entlohnt wird. (Hinweis auf die 18€-Rechnung im Vergleich von Werkvertrag und Dienstvertrag)

Frage:

Was passiert wenn bei einer GPLA der Vertrag von freiem Dienstnehmer auf Dienstnehmer geändert wird? Was kommt auf den Arbeitgeber zu?

Antwort:

Es hängt davon ab ob der Dienstnehmer gerecht entlohnt wird. Vor allem steuerliche Schwierigkeiten treten auf. Auch arbeitsrechtliche Ansprüche werden dabei meist eingeklagt. Und Urteile sind von der Sozialversicherung umzusetzen. Prinzipiell ist der freie Dienstnehmer eher problematisch.

Frage:

Bezüglich GPLA: Ist die Gebietskrankenkasse dabei „Prüfer und Vollstrecker“ gleichzeitig? Wird dabei kein Richter eingesetzt der entscheidet?

Antwort:

(Tastl)

Einmal prüft ein Sozialversicherungsprüfer, einmal ein Finanzprüfer. Es werden die Sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse geklärt und dann die Ansprüche. Die Ansprüche

werden dann von einem Gericht geklärt. Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (ab 2015) führt dazu, dass der Prüfer bei Unterschreitungen verpflichtet ist diese anzuzeigen. Außerdem muss die Gebietskrankenkasse den Arbeitnehmer verständigen wenn der Arbeitgeber Sozialdumping betrieben hat.

(Twardosz)

Finanzamt und Sozialversicherung fungieren als Prüfer in erster Instanz. Alle weiteren Instanzen sind vor allem ein finanzieller Aufwand.

Bestimmungen werden aber, ohne Rücksicht auf die finanzielle Situation des Arbeitgebers vollstreckt.

Es wird im Sinne des Gesetzgebers vollstreckt, auch wenn das nicht im Sinne der Wirtschaft ist.

Frage:

Bei Tätigkeiten im öffentlichen Bereich besteht eine Grauzone was die Beratung angeht.

Antwort:

Auch im öffentlichen Bereich sind die Arbeitnehmerrechte einklagbar.

Es können natürlich leider Defizite bei der Beratung herrschen.

Es herrscht bei der Klage auch kein Anlasszwang.

—

Schriftliche Auskunft von Susanne Olt zu Dienstreisen:

Reisezeiten bzw. "Reisebewegungszeiten" sind Zeiten, in denen der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen. Diese Zeiten gelten als **Arbeitszeit** und sind daher grundsätzlich **zu entlohnen**.

Zu beachten ist, dass Reisezeiten, in denen der Arbeitnehmer aktiv tätig ist, also zB ein Fahrzeug lenkt, als vollwertige Arbeitszeiten gelten. Hier gibt es keinerlei Einschränkungen zu den Regelungen, die auch für die "normale" Arbeitszeit gelten.

Für sogenannte "**passive**" **Reisezeiten** - das sind Zeiten, in denen der Arbeitnehmer zwar im Auftrag des Arbeitgebers unterwegs ist, aber nicht aktiv tätig wird bzw. keine Arbeitsleistung erbringen muss (z.B. während einer Zugfahrt, beim "Mitfahren" im Auto, im Flugzeug) - gelten einige Lockerungen im Hinblick auf die Arbeitszeitgrenzen. Unter anderem können durch diese Zeiten die Grenzen der maximal zulässigen Höchstarbeitszeit (10 Stunden täglich) überschritten werden. Auch gewisse Ruhezeitverkürzungen sind zulässig (im Detail § 20b AZG).

Auch die passiven Reisezeiten sind grundsätzlich voll zu entlohnen. Allerdings kann hier für Zeiten, die als Überstunden zu qualifizieren wären (und für die normalerweise ein entsprechender Überstundenzuschlag gebühren würde) ein geringeres Entgelt vereinbart werden.

Der Kollektivvertrag für die Angestellten in Handwerk und Gewerbe definiert Beginn und Ende der Dienstreise im Übrigen wie folgt: "*Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Betriebsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Betriebsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die*

Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Betriebsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten." (§ 10 Abs 1 lit c)

Für Reisezeiten außerhalb der Normalarbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer ein Fahrzeug lenkt, sieht der Gewerbe-KV eine Sonderregelung zur Entlohnung vor: "Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Kraftfahrzeug selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung: Für Fahrzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt der der Normalarbeitszeit entsprechende aliquote Teil des KV-Monatsgehaltes pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Die Grundvergütung gebührt in der Höhe des aufgrund der Einstufung gebührenden KV-Gehaltes, ist aber ihrer Höhe nach mit dem jeweiligen Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe III nach 15 (18 bei Übergangsregelung) Verwendungsgruppenjahren nach oben begrenzt." (§ 10 Abs 4)