

Birgit Kronberger/Mag. Rainer Kraft

■ PVP 2014/56, 210

So vermeiden Sie Abrechnungsfehler bei fallweise Beschäftigten

In der Praxis werden häufig dann **Aushilfskräfte kurzfristig** eingesetzt, wenn bspw **nicht vorhersehbare Tätigkeiten** anfallen oder **Auftragsspitzen** abgedeckt werden sollen. Bei der Beschäftigung dieser Personengruppe treten oftmals **arbeitsrechtliche** und **abrechnungstechnische Fragen** auf.

Worauf konkret bei der Abrechnung zu achten ist, darüber informieren wir **praxisgerecht** anhand **zweier konkreter Abrechnungsfälle**.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AIV ... Arbeitslosenversicherung//**AngG** ... Angestelltengesetz//**EFZG** ... Entgeltfortzahlungsgesetz//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien//**UEL** ... Urlaubersatzleistung

A) Der uns geschilderte Sachverhalt



1. Die Beschäftigung von Frau Susanne Stepan

Frau **Susanne Stepan** ist Studentin und wird hie und da – jeweils individuell abgesprochen – als **Büroaushilfe** tageweise bei der Kobalt & Kovac GmbH eingesetzt. Am **14. 7. und 17. 7.** wurde sie für **je 2 Stunden pro Tag** (10:00 bis 12:00 Uhr) beschäftigt. Ihr **Bruttogehalt** beträgt **€ 8,69** pro Stunde. Urlaub wurde nicht konsumiert.

Das Dienstverhältnis unterliegt dem **KV** für Angestellte in **Handelsbetrieben** (kurz: KV-Handelsangestellte).

Frau Stepan war **bisher** im Jahr **2014** bei der Kobalt & Kovac GmbH **3x** als fallweise Beschäftigte im Einsatz (2. 1., 22. 4., 25. 4.).

Die folgenden **Fragen** werden in diesem Beitrag beantwortet:

- ✓ Handelt es sich um ein **geringfügiges** oder **vollversichertes Dienstverhältnis**?
- ✓ Wie sieht die **Abrechnung** für **Juli 2014** aus?

2. Die Beschäftigung von Frau Gabriele Großmüller

Frau **Gabriele Großmüller** ist Hausfrau und wird bei der Kobalt & Kovac GmbH gelegentlich als **kurzfristige Krankenstandsvertretung** in der Buchhaltung eingesetzt. Am **21. 7.** wurde sie für **8 Stunden** (8:00 bis 16:30 Uhr; unbezahlte Mittagspause von 30 Minuten) beschäftigt. Das **Bruttogehalt** beträgt **€ 9,11** pro Stunde. Urlaub wurde nicht konsumiert.

Das Dienstverhältnis unterliegt dem KV-Handelsangestellte.

Frau Großmüller war **bisher** im Jahr **2014** bei der Kobalt & Kovac GmbH **2x** als fallweise Beschäftigte im Einsatz (19. 2., 13. 5.).

Die folgenden **Fragen** werden in diesem Beitrag beantwortet:

- ✓ Handelt es sich um ein **geringfügiges** oder **vollversichertes Dienstverhältnis**?
- ✓ Wie sieht die **Abrechnung** für **Juli 2014** aus?



B) Die Rahmenbedingungen → Was alles zu beachten ist!

1. Fallweise Beschäftigung: Was versteht man darunter?

Unter **fallweise beschäftigten Dienstnehmern** versteht man Personen, die

- in **unregelmäßiger** Folge **tageweise** beim **selben Dienstgeber** beschäftigt werden, wenn
- die Beschäftigung jeweils für eine **kürzere Zeit** als **1 Woche** vereinbart ist (§ 471b ASVG).

Zu a): Typisch für eine fallweise Beschäftigung ist, dass der Dienstnehmer **unregelmäßig** und tageweise eingesetzt wird und angebotene **Arbeitseinsätze ablehnen** kann, ohne mit rechtlichen Konsequenzen rechnen zu müssen.

Zu b): „**Kürzer als 1 Woche**“ bedeutet nach Ansicht der GKK, dass die Beschäftigung **maximal 6 aufeinanderfolgende Kalendertage** dauern darf (siehe zB Dienstgeber-Service der WGKK 4/2011).

Hinweis



Ist ausdrücklich **vereinbart** oder faktisch **erkennbar**, dass die Beschäftigung **regelmäßig** erfolgt (zB Beschäftigung jeden 2. Mittwoch oder jeden letzten Freitag im Monat oÄ), liegt idR keine fallweise Beschäftigung, sondern ein **durchgehendes Beschäftigungsverhältnis** vor.

Judikaturbeispiel:

„Leistet eine Kellnerin einer im Durchschnitt an 12 Tagen pro Monat geöffneten Diskothek während ihrer über einen Zeitraum von rund 2,5 Jahren dauernden Beschäftigung in **jedem Monat** ihrer Tätigkeit an **zumindest 3 Tagen pro Woche** Dienste für den Arbeitgeber, zumeist an **7 bis 11 Tagen pro Monat**, und **fehlen jegliche Anhaltspunkte** dafür, dass etwa aufgrund familiärer oder sonstiger zeitlicher Verpflichtungen ein **Interesse** der Arbeitnehmerin, die nur vereinzelt tageweise für andere Arbeitgeber tätig war, an der **Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse** besteht, so ist **nicht** von einer **fallweisen Beschäftigung**, sondern von einem **durchgehenden Arbeitsverhältnis** der Kellnerin auszugehen.“ (OGH 28. 4. 2014, 8 ObA 13/14s)

Die folgende **Tabelle** listet **Indizien für** eine **fallweise** bzw für eine **durchgehende Beschäftigung** auf:

Indizien für fallweise Beschäftigung	Indizien für durchgehende Beschäftigung
Unregelmäßige Beschäftigungsintervalle	Vereinbarung einer periodisch wiederkehrenden Leistungspflicht
Es liegt kein erkennbares „Beschäftigungsmuster“ vor (dh Beschäftigungen erfolgen immer wieder an verschiedenen Wochentagen und in unterschiedlichen Abständen).	Es erfolgt die tatsächlich wiederkehrende Beschäftigung an bestimmten Tagen (zB jeden 2. Mittwoch) → Laut Rechtsprechung ist bei Fehlen ausdrücklicher Vereinbarungen die tatsächlich feststellbare periodisch wiederkehrende Leistung ein Indiz für eine schlüssige Vereinbarung (vgl dazu zB VwGH 21. 11. 2001, 97/08/0395).
Die beschäftigte Person hat die Möglichkeit zur sanktionslosen Ablehnung von angebotenen Arbeitseinsätzen . Das Ablehnungsrecht sollte im Vertrag fixiert und auch tatsächlich nachvollziehbar (= glaubwürdig) sein. Dies wird von der Rechtsprechung ua dann akzeptiert, wenn das Unternehmen über einen entsprechend großen „Arbeitskräfte-Pool“ verfügt (VwGH 17. 12. 2002, 99/08/0008).	Die beschäftigte Person ist verpflichtet , vom Arbeitgeber abgerufene Arbeit anzunehmen .
Es gibt keine verbindlich vereinbarte Mindesteinsatzzeit .	Es wird vorab eine bestimmte Mindesteinsatzzeit vereinbart (zB bestimmte Stundenanzahl pro Monat; vgl VwGH 20. 4. 1993, 92/08/0237).
Ein allenfalls vorhandener Rahmenvertrag ist nur allgemein gehalten, ohne die genauen Bedingungen der konkreten Beschäftigung zu regeln.	Ein Rahmenvertrag regelt umfassend die genauen Bedingungen der konkreten Beschäftigung (zB Stundenlohn, Anspruch auf Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung und Kündigungsregelungen) → Laut Rechtsprechung ist ein solcher Rahmenvertrag als durchgehender Dienstvertrag zu qualifizieren, auch wenn konkrete Arbeitseinsätze jeweils gesondert einvernehmlich festzulegen sind (siehe dazu das „Peek & Cloppenburg-Urteil“ OGH 22. 12. 2004, 8 ObA 116/04y).
Die Dauer der Unterbrechungen übersteigt jeweils bei Weitem die Dauer der Einsatzzeiten ; in diesem Fall liegen aufgrund dieser Beschäftigungsweise zulässige Ketten-dienstverhältnisse vor (vgl OLG Wien 27. 10. 2004, 7 Ra 124/04p).	Es liegt eine sehr hohe „Einsatzdichte“ vor: Laut Rechtsprechung geht bspw eine durchschnittliche Beschäftigung von 3 Tagen pro Woche und 2 Samstagen im Monat – also insgesamt circa 15 Arbeitstagen im Monat – weit über eine fallweise Beschäftigung hinaus (siehe dazu das „Peek & Cloppenburg-Urteil“ OGH 8 ObA 116/04y).

2. Welche arbeitsrechtlichen Ansprüche haben fallweise Beschäftigte?

Arbeitsrechtlich gesehen liegt bei einer fallweisen Beschäftigung jeweils ein auf einen Tag bzw wenige Tage **befristetes Dienstverhältnis** vor, das durch **Zeitablauf endet**. Zwecks Beendigung ist somit keine gesonderte Aufklärungserklärung (Kündigung oÄ) erforderlich. Daraus ergeben sich insbesondere die folgenden **Konsequenzen**:

- KV-Mindestentgelt**: Der fallweise Beschäftigte hat – unter der Voraussetzung, dass der Dienstgeber einem KV unterliegt – ebenso wie „normale“ Dienstnehmer **Anspruch** auf den KV-Mindestlohn bzw das KV-Mindestgehalt. Etwaige **KV-Sonderregelungen** sind dabei zu **beachten**. So regelt bspw der **KV für Arbeiter** in der **Gastronomie**: „Der Mindestlohn für fallweise Beschäftigte im Sinne des § 471 b ASVG beträgt 120 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes für die der Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe“ → Dieser **20%ige KV-Aufschlag** soll den Umstand ausgleichen, dass fallweise Beschäftigte in der Gastronomie keinen Sonderzahlungsanspruch erwerben (siehe dazu den letzten Satz im nächsten Punkt b).
- Sonderzahlungen**: Fallweise Beschäftigte haben – unter der Voraussetzung, dass der Dienstgeber einem KV unterliegt – **Anspruch** auf kollektivvertraglich geregelte Sonderzahlungen.

Ausnahme: Kein Anspruch auf **Sonderzahlungen** besteht, wenn der KV eine **Wartefrist** vorsieht, die von fallweise Beschäftigten naturgemäß nicht erfüllt werden kann (siehe zB den KV für Arbeiter in der Gastronomie, der eine Wartefrist von 2 Monaten vorsieht).

- c) **Urlaubsanspruch**: Auch für fallweise Beschäftigte gilt das Urlaubsgesetz und sie **erwerben** demnach für die Dauer der Beschäftigung einen **aliquoten Urlaub**. Auf **Wunsch** des **Dienstnehmers** kann bei fallweiser Beschäftigung der Urlaub auch **stundenweise konsumiert** werden (siehe OGH 27. 6. 2013, 8 ObA 32/13h). Da der fallweise Beschäftigte idR seinen Urlaub meist nicht konsumiert, hat er **Anspruch** darauf, dass die offenen Urlaubstage als UEL ausbezahlt werden (Details dazu siehe im nachfolgenden Punkt 3.).
- d) **Krankenentgeltfortzahlung**: Erkrankt (verunfallt) ein fallweise Beschäftigter nach Dienstantritt, hat er für die bereits **fix eingeplanten Beschäftigungstage** grundsätzlich **Anspruch** auf **Entgeltfortzahlung** nach dem AngG bzw EFZG.
- e) **Abfertigung Neu**: Für fallweise Beschäftigte fallen nach Ansicht der GKK sowie des HVSVT **keine Abfertigung „Neu“-Beiträge** an, da die Beitragspflicht nach dem BMSVG erst entsteht, wenn das konkrete Dienstverhältnis länger als 1 Monat andauert.
- f) **Auflösungsabgabe**: Die Auflösungsabgabe fällt bei fallweise Beschäftigten **nicht** an, da es sich um Befristungen handelt, die naturgemäß 6 Monate nicht überschreiten.

3. Sonderproblem: Urlaubersatzleistung!

Konsumiert der fallweise Beschäftigte seinen **anteiligen Urlaub nicht**, hat er Anspruch auf Auszahlung einer **UEL**.

Eine **All-in-Vereinbarung**, wonach die UEL durch die überkollektivvertragliche Entlohnung abgegolten ist, ist laut Rechtsprechung auch bei fallweise Beschäftigten **rechtswidrig** und daher unwirksam. Das Einbeziehen der UEL in eine „All-in-Vereinbarung“ verstößt gegen das Ablöseverbot des § 7 UrlG (siehe OGH 28. 10. 2013, 8 ObA 50/13f und OGH 27. 6. 2013, 8 ObA 32/13h).

Hinweis



Die UEL muss als Teil der **Endabrechnung** im **Gehaltsausweis separat ausgewiesen** werden. Es reicht daher nicht, sie in den Stundensatz „hinein zu kalkulieren“. Wenn der Arbeitgeber diesen **Grundsatz missachtet**, riskiert er, dass er dann, wenn dies beanstandet wird, die **UEL nochmals** extra (auf Basis des Inklusivbezugs) **bezahlen** muss.

Mit der folgenden einfachen **Formel** berechnen Sie die **UEL** bei fallweise Beschäftigten:

✓ **UEL laufend** = laufender Bezug x 9,6 %

✓ **UEL Sonderzahlung** = Sonderzahlungsbetrag x 9,6 %

Der Prozentsatz von 9,6 % ergibt sich aus dem Verhältnis der Arbeitstage pro Jahr zum Urlaubsanspruch pro Jahr. Der Prozentsatz von **9,6 %** ist **unabhängig** von der Zahl der **Arbeitstage** und wird daher immer angewendet.

Beispiel

Bei einer 5-Tage-Woche ergeben sich **260 Arbeitstage pro Jahr** (= 52 Wochen pro Jahr x 5 Arbeitstage pro Woche).

Der obige **Prozentsatz errechnet** sich wie folgt: Jahresurlaubsanspruch (= 25 Urlaubstage) : 260 Arbeitstage pro Kalenderjahr = 9,6 %.

Die **Pflichtversicherung** wird bei fallweise Beschäftigten durch eine UEL **nicht verlängert**.

Die Abrechnung einer UEL hat die automatische Konsequenz, dass **lohnsteuerlich** die **Monatslohnsteuertabelle** angewandt wird (siehe Rz 1108 LStR).

4. Unterliegen fallweise Beschäftigte der SV-Pflicht?

Fallweise Beschäftigte können, je nachdem, wie hoch das Entgelt ist, geringfügig beschäftigt (→ **teilversichert**) oder **vollversichert** sein.

a) Geringfügige Beschäftigung:

Eine geringfügige Beschäftigung liegt bei fallweiser Beschäftigung vor, wenn

✓ das in einem **Monat** anfallende **durchschnittliche Tagesentgelt** die **tägliche Geringfügigkeitsgrenze** von € 30,35 brutto (2014) bzw € 31,17 brutto (2015) **und**

✓ das **monatliche Gesamtentgelt** die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze** von € 395,31 brutto (2014) bzw € 405,98 brutto (2015)

nicht überschreitet (vgl § 471c ASVG). In diesem Fall tritt nur eine **Teilversicherung** in der **Unfallversicherung** ein.

b) Vollversicherung:

Es besteht **Vollversicherungspflicht**, wenn bei fallweiser Beschäftigung die **tägliche Geringfügigkeitsgrenze** von € 30,35 brutto (2014) bzw € 31,17 brutto (2015) **und/oder** die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze** von € 395,31 brutto (2014) bzw € 405,98 brutto (2015) **überschritten** wird.

Hinweis



Die bei einem fallweise Beschäftigten abzurechnende **UEL teilt** – ebenso wie bei anderen Arbeitnehmern – das **Schicksal des laufenden Bezuges** des Abrechnungsmonats. Wir teilen die aktuelle Ansicht der GKK (bzw des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger), wonach ein laufender Bezug, der die Geringfügigkeitsgrenze (ohne UEL) nicht überschreitet, geringfügig bleibt. Die UEL (laufender Teil und Sonderzahlungsteil) wird daher in derartigen Fällen ebenso als geringfügiger Bezug abgerechnet.

5. Wie erfolgt die Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse?

Die Anmeldung bei der GKK hat auch bei fallweisen Beschäftigungen **VOR** Dienstantritt zu erfolgen. **Einzelne Tage** der fallweisen Beschäftigung können in der **Mindestangaben-Meldung zusammengefasst** und gesammelt **gemeldet** werden. Es dürfen **maximal 6 aufeinanderfolgende Tage** gemeldet werden (siehe dazu den Hinweis unter Punkt B 1.).

Hinweis



Eine **Vollmeldung** muss **erst innerhalb von 7 Tagen nach dem Ende des Kalendermonats**, in dem die fallweise Beschäftigung erfolgte, erstattet werden. Dies deshalb, weil **erst am Monatsende eine Prüfung möglich** ist, ob die **Geringfügigkeitsgrenze überschritten** wurde oder nicht.

Der Fall aus der Abrechnungspraxis

Wird eine vorab per Mindestangaben-Meldung gemeldete fallweise Beschäftigung nicht angetreten, ist eine **Stornierung** innerhalb der Meldefrist von 7 Tagen nach dem Ende des Kalendermonats ausreichend.

Abbildung der **Mindestangaben-Anmeldung** auf www.elda.at für eine fallweise beschäftigte Person:

Mindestangaben-Anmeldung

Meldungsart Mindestangaben-Anmeldung Storno Mindestangaben-Anmeldung

Dienstgeberdaten

Dienstgebername

Versicherungsträger

Beitragskontonummer

Dienstnehmerdaten

Familienname

Vorname

Versicherungsnummer

ODER Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ) bitte nur befüllen falls keine Versicherungsnummer vorhanden

Geschlecht männlich weiblich

Fallweise Beschäftigung Ja Nein

Beschäftigt im Monat(MMJJJJ)

Der Dienstnehmer war an folgenden Tagen beschäftigt: (Bitte zutreffende Tage anhaken!)

01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31					

Beschäft.ort (Land/PLZ/Ort)

C) Checkliste: Die 5 Schritte zur fehlerfreien Abrechnung fallweiser Beschäftigter



1. Prüfung, ob eine **fallweise Beschäftigung vorliegt** (maximal 6 Tage pro Woche am Stück, kein regelmäßiges Beschäftigungsintervall)
2. **Mindestangaben-Meldung** bei der GKK
3. Prüfung, ob eine **geringfügige Beschäftigung** oder eine **Vollversicherung** vorliegt
4. Durchführung der **Abrechnung**
5. **Vollständige Meldung** bei der GKK innerhalb von 7 Tagen nach dem Ende des Kalendermonats, in dem die fallweise Beschäftigung erfolgt



D) Die konkreten Abrechnungsfälle: Geringfügige oder vollversicherte Beschäftigung?

1. Die Beschäftigung von Frau Susanne Steppan

Frau Steppan war im Abrechnungszeitraum Juli 2014 an 2 Tagen beschäftigt. Die Tätigkeitszeiträume sind somit jeweils **kürzer als 1 Woche**. Aus den bisherigen Tätigkeitseinsätzen im Jahr 2014 ist **nicht** erkennbar, dass diese **regelmäßig** waren. Aus diesem Grund handelt es sich bei Frau Steppan um eine **fallweise Beschäftigung**.

Da Frau Steppan an beiden Einsatztagen jeweils 2 Stunden beschäftigt war, beträgt ihr (**durchschnittliches**) **Bruttogehalt pro Tag € 17,38**.

Die **tägliche Geringfügigkeitsgrenze** von € 30,35 brutto (2014) wird somit **nicht überschritten**. Für beide Tage beträgt das Bruttogehalt insgesamt € 34,76.

Die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze** von € 395,31 (2014) wird also ebenfalls **nicht überschritten**. Es handelt sich daher um eine **geringfügige Beschäftigung**, die grundsätzlich über die **Beitragsgruppe N24** abzurechnen ist.

2. Die Beschäftigung von Frau Gabriele Großmüller

Frau Großmüller war im Abrechnungszeitraum Juli 2014 an 1 Tag beschäftigt (= kürzer als 1 Woche). Aus den bisherigen Tätigkeitseinsätzen im Jahr 2014 ist **nicht** erkennbar, dass diese **regelmäßig** waren. Aus diesem Grund handelt es sich bei Frau Großmüller um eine **fallweise Beschäftigung**.

Da Frau Großmüller 8 Stunden (exklusive Mittagspause) beschäftigt war, beträgt ihr **Bruttogehalt** an diesem **Tag € 72,88**. Dieser Betrag **überschreitet** die **tägliche Geringfügigkeitsgrenze** von € 30,35 brutto (2014). Es handelt sich somit um eine **vollversicherte Beschäftigung**, die grundsätzlich über die **Beitragsgruppe D1** abzurechnen ist.

Hinsichtlich der **AIV-Beitragsbefreiung** wegen **Niedrigentgelts** verweisen wir auf den folgenden Punkt **E 2**.



E) Die Abrechnung

1. Die Beschäftigung von Frau Susanne Steppan

Neben dem **Gehalt** für Juli 2014 sind **anteilige Sonderzahlungen** sowie die **UEL** abzurechnen.

■ Sonderzahlungen

Laut KV Handelsangestellte gebühren der Dienstnehmerin der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration, jeweils auf Basis eines Bruttomonatsgehalts. Bei fallweise Beschäftigten entsprechen **Urlaubsbeihilfe** und **Weihnachtsremuneration** somit **jeweils 1/12 des laufenden Gehalts**.

Bruttogehalt € 34,76 : 12 = € 2,90 → jeweils für Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration

■ Urlaubersatzleistung

Da kein Urlaub konsumiert wurde, besteht Anspruch auf Auszahlung einer UEL.

Berechnung der UEL:

✓ UEL laufend: € 34,76 x 9,6 % = € 3,34

✓ UEL Sonderzahlung: € 2,90 x 2 x 9,6 % = € 0,56

■ Sozialversicherung

Da bei Frau Steppan eine **geringfügige Beschäftigung** vorliegt, fällt **nur** die **Unfallversicherung** an.

■ Hinweis zur Lohnsteuer

Trotzdem Frau Steppan an nur 2 Lohnsteuertagen beschäftigt wurde, ist – da eine **UEL abgerechnet** wird – lohnsteuerlich der **Monatslohnsteuertarif** (und nicht der Tageslohnsteuertarif) anzuwenden (siehe Rz 1108 LStR).

Der Fall aus der Abrechnungspraxis

Der Abrechnungsbeleg für Frau Susanne Steppan:

Lohnart	Einheit	Verrechnungssatz/Bemessungskorr.	Bezeichnung	Abzüge	Bezüge
100			Gehalt		34,76
512			Urlaubsbeihilfe		2,90
513			Weihnachtsremuneration		2,90
561			Urlaubersatzleistung lfd		3,34
562			Urlaubersatzleistung SZ		0,56
LOHN/GEHALTS-ABRECHNUNG					44,46
für den Monat Juli 2014 Kobalt & Kovac GmbH				Frau Susanne Steppan Lohnverrechnungsgasse 11/5/19 1080 Wien	
LSt/SV-Tage	Bem. Grdl. SV-SZ	Bem. Grdl. SV-lfd	SV-Beitrag SZ	SV-Beitrag lfd	SV-Beitrag gesamt
2 / 2	6,36	38,10			
	LSt-Freibetrag	Bem. Grdl. frei §68	Freibetrag SB §67	Bem. Grdl. SB §67	Lohnsteuer SB
				6,36	
	Pendlerpauschale	Pendlereuro	J/8 Überhang §67	Bem. Grdl. LSt. lfd	Lohnsteuer lfd.
				38,10	
Resturlaub	Aufrollungsmonat	Auszahlung ALT	Auszahlung NEU	Auszahlungsdifferenz	Summe Abzüge
					Summe Bezüge
					44,46
Überweisung auf Konto-Nr.: IBAN AT150000000123456789					Auszahlung
					44,46

2. Die Beschäftigung von Frau Gabriele Großmüller

Neben dem **Gehalt** für **Juli 2014** sind anteilige **Sonderzahlungen** sowie die **UEL** abzurechnen.

■ Sonderzahlungen

Es gelten hinsichtlich des Rechtsanspruches die **analogen** Ausführungen wie bei Frau **Steppan**.

Bruttogehalt € 72,88 : 12 = € 6,07 → jeweils für Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration

■ Urlaubersatzleistung

Da kein Urlaub konsumiert wurde, besteht Anspruch auf Auszahlung einer UEL.

Berechnung der UEL:

✓ UEL laufend: € 72,88 x 9,6 % = € 7,00

✓ UEL Sonderzahlung: € 6,07 x 2 x 9,6 % = € 1,17

■ Sozialversicherung

Aufgrund der geringen Bezugshöhe ist sowohl beim **laufenden Bezug** (Gehalt + UEL laufend = € 79,88) als auch bei den **Sonderzahlungen** (Urlaubsbeihilfe + Weihnachtsremuneration + UEL Sonderzahlung = € 13,31) die **AIV-Beitragsbefreiung** wegen Niedrigentgelts anwendbar (bis € 1.246,00 [2014] → Verrechnungsgruppe N25a).

Daher **reduziert** sich der **SV-Dienstnehmeranteil** beim **laufenden Bezug** von 18,07 % (inkl 3 % AIV auf **15,07 %**, bei den **Sonderzahlungen** von 17,07 % (inkl 3 % AIV) auf **14,07 %**.

■ Hinweis zur Lohnsteuer

Trotzdem Frau Großmüller an nur 1 Lohnsteuertag beschäftigt war, ist – da eine **UEL abgerechnet** wird – lohnsteuerlich der **Monatslohnsteuertarif** (und nicht der Tageslohnsteuertarif) anzuwenden (siehe Rz 1108 LStR).

Der Abrechnungsbeleg für Frau Gabriele Großmüller:

Lohnart	Einheit	Verrechnungssatz/Bemessungskorr.	Bezeichnung	Abzüge	Bezüge
100			Gehalt		72,88
512			Urlaubsbeihilfe		6,07
513			Weihnachtsremuneration		6,07
561			Urlaubersatzleistung lfd		7,00
562			Urlaubersatzleistung SZ		1,17
LOHN/GEHALTS-ABRECHNUNG					93,19
für den Monat Juli 2014 Kobalt & Kovac GmbH				Frau Gabriele Großmüller Arbeitsrechtsweg 13/2/25 1100 Wien	
LSt/SV-Tage 1 / 1	Bem. Grdl. SV-SZ 13,31	Bem. Grdl. SV-lfd 79,88	SV-Beitrag SZ 1,87	SV-Beitrag lfd 12,04	SV-Beitrag gesamt 13,91
	LSt-Freibetrag	Bem. Grdl. frei §68	Freibetrag SB §67	Bem. Grdl. SB §67 11,44	Lohnsteuer SB
	Pendlerpauschale	Pendlereuro	J/6 Überhang §67	Bem. Grdl. LSt. lfd. 67,84	Lohnsteuer lfd.
Resturlaub	Aufrollungsmonat	Auszahlung ALT	Auszahlung NEU	Auszahlungsdifferenz	Summe Abzüge 13,91
					Summe Bezüge 93,19
					Auszahlung 79,28

Überweisung auf Konto-Nr.: IBAN AT160000000123456789



Foto: Stefan Häusler

Die Autorin:

Birgit Kronberger ist Mitarbeiterin der Vienna CityTax Steuerberater GmbH. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der laufenden Personalverrechnung sowie in der arbeitsrechtlichen und abgabenrechtlichen Beratung.

Der Autor:

Mag. Rainer Kraft ist PVP-Redakteur; Näheres zu seiner Person finden Sie unter: <http://pvp.lexisnexis.at/redaktionsteam>

Michaela Haas

■ PVP 2014/57, 218

Rechnen Sie Gleitzeitguthaben fehlerfrei ab? – Der Payroll-Check (Schluss)

In dieser **Rubrik** gebe ich Ihnen **Einblicke** in mein „**Know-how-Schatzkästchen**“, das gefüllt ist mit **Erfahrungen** aus **zahlreichen Payroll Checks**. Sie erhalten sowohl **Praktikertipps**, wie eine **funktionsfähige Gehaltsverrechnung** organisiert **sein soll**, als auch Tipps zur **internen Kontrolle** (= **Checks**, ob die **Abrechnung fehlerfrei** erfolgt).

Bisher wurden die folgenden **Themen besprochen**:

- ✓ Was wäre gewesen, wenn ...: Der **Ausfallsentgelt-Check** (PVP 2013/13,47)
- ✓ **Altersteilzeit**: Checklisten und Modellvergleichsrechnungen (PVP 2013/27,100)

In meiner Beratungspraxis stelle ich immer wieder fest, dass die **Abrechnung** von **Gleitzeitguthaben** auch für Praktiker eine **Herausforderung** darstellt.

Die folgenden Infos dazu finden Sie in den **vorangegangenen Heften**:

- ✓ den **sv-rechtlichen Payroll Check** betreffend **Gleitzeitguthaben** in **PVP 2014/41, 148** (Juni-Heft) und
- ✓ die (lohnsteuerlichen) **Abrechnungsgrundsätze** von **Gleitzeitguthabenstunden** am **Ende** der **Gleitzeitperiode** in **PVP 2014/50, 190** (Juli-Heft)