



Beitragspflicht bei „Nachfolge-Dienstverhältnissen“ besteht bereits ab dem ersten Tag

Das OGH-Urteil ist für die Werbe- und Kommunikationswirtschaft bei wiederholt fallweise Beschäftigten (und wiederholt eingestellten Ferialarbeitnehmern) relevant. Es führt zu einem Handlungsbedarf bei der Leistung von Arbeitgeberbeiträgen in die betriebliche Mitarbeiter-Vorsorgekasse.

Die OGH-Entscheidung im konkreten Anlassfall

Grundsätzlich besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Abfertigung. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag zu verlangen. Der Anspruch besteht jedoch nicht, wenn noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vergangen sind.

Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an die zuständige GKK zu überweisen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis eingegangen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses ein.

Der Arbeitgeber kann am Beginn des Nachfolgearbeitsverhältnisses in den meisten Fällen noch gar nicht wissen, ob es länger als einen Monat dauern wird. Mehrere Arbeitsverhältnisse beim selben Arbeitgeber innerhalb eines Jahres führen aber dazu, dass für diese Arbeitsverhältnisse innerhalb dieser Zeit auf jeden Fall eine Beitragsleistung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses einsetzt. Mit der „Zwölf-Monate-Regel“ hat der Gesetzgeber eine Umgehung der Beitragspflicht durch Abschluss von Arbeitsverhältnissen, welche die Monatsfrist nicht überschreiten, zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien verhindert. Der OGH vertritt bei mehreren aufeinanderfolgenden Dienstverhältnissen die Rechtsansicht, dass weder auf eine bestimmte Mindestdauer des Erstarbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Mindestdauer des Nachfolgearbeitsverhältnisses oder der Gesamtbeschäftigung abzustellen ist. Es besteht daher sowohl beim zweiten Arbeitsverhältnis als auch bei allen folgenden Arbeitsverhältnissen beim selben Arbeitgeber innerhalb der 12-Monatsfrist die Beitragspflicht des Arbeitgebers. Diese tritt sofort mit Beginn des Nachfolgearbeitsverhältnisses ein.

Zusammengefasst legt der OGH das BMSVG dahin aus, dass in jenen Fällen, in denen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, die Beitragspflicht

bereits mit dem ersten Tag dieses Nachfolgearbeitsverhältnisses einsetzt, und zwar unabhängig von der Dauer des ersten Arbeitsverhältnisses und jener des Nachfolgedienstverhältnisses.

Weitere Informationen:

Beispiele

- Nummer 1: Ein Einzelunternehmer erleidet auf einem Dienstweg einen Unfall, infolge dessen er schwer verletzt wird und für vier Monate arbeitsunfähig ist.
- Nummer 2: Die Betriebsstätte des Unternehmers wird im Zuge eines Hochwassers völlig zerstört. Der Wiederaufbau dauert einige Monate, in denen der Unternehmer keinerlei Aufträge annehmen kann.

Achtung, Rückwirkung

Diese Auslegung des OGH tritt rechtlich mit Veröffentlichung des Urteils, somit mit 10.6.2016, in Kraft. Unabhängig von der Zukunft ist es daher allenfalls notwendig, eine Rollung vom 10.6.2016 an vorzunehmen.

Foto: rawpixel © 123RF.com