

# FAQ ZUR PERSONALVERRECHNUNG

Birgit Kronberger/Mag. Rainer Kraft

## FAQ zur Personalverrechnung

### Die häufigsten Fragen aus dem Seminar- und Beratungsalltag

» PVP 2015/21

Die Auswahl der behandelten Praxisfragen erfolgt nach freiem Ermessen der Redaktion. Wir bitten um Ihr Verständnis, dass es uns aus Kapazitätsgründen nicht möglich ist, Leserfragen kostenlos zu beantworten. Sollten Sie eine kostenpflichtige Beratung durch unser Team wünschen, so wenden Sie sich gerne an [ppv@lexisnexis.at](mailto:ppv@lexisnexis.at).

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**AG** ... Arbeitgeber//**AN** ... Arbeitnehmer//**DV** ... Dienstverhältnis//**GF-Grenze** ... Geringfügigkeitsgrenze//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**KV** ... Kollektivvertrag

### FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR „GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG“

Geringfügig Beschäftigte werfen zahlreiche Fragen in der Praxis auf. In diesem 2-teiligen Beitrag beantworten wir praxisgerecht **sv-rechtliche** Fragen (in **diesem** Heft) bzw **abrechnungstechnische** und **arbeitsrechtliche** Fragen (im **nächsten** Heft).

#### FRAGE 1: WAS VERSTEHT MAN UNTER GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG?

Geringfügig Beschäftigte sind echte oder freie Dienstnehmer, deren laufendes Monatsentgelt die GF-Grenze nicht übersteigt. Die GF-Grenze wird jährlich angepasst.

Zu **unterscheiden** ist

- ✔ die **monatliche** GF-Grenze (2015: € 405,98) und
- ✔ die **tägliche** GF-Grenze (2015: € 31,17).

Geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich von der Vollversicherung ausgenommen und nur in der **Unfallversicherung** erfasst (Details dazu finden Sie im Teil 2 im nächsten PVP-Heft).

#### FRAGE 2: WANN KOMMT WELCHE GF-GRENZE ZUR ANWENDUNG?

Es sind 2 Fälle zu unterscheiden:

**Fall 1:** Liegt ein

- ✔ **unbefristetes** DV oder
- ✔ ein **befristetes** DV vor, das für **mindestens 1 Kalendermonat** (zB 1. 4. bis 30. 4.) oder **kalendermonatsüberschreitend** (zB 30. 4. bis 1. 5.) befristet ist,

dann ist lediglich die **monatliche GF-Grenze** anzuwenden.

Liegt eine **gebrochene Abrechnungsperiode** (Ein- oder Austritt während des Kalendermonats) vor, dann ist für die Beurteilung der GF-Grenze vom **vollen** laufenden Monatsentgelt auszugehen.

**Fall 2:** Handelt es sich um ein **befristetes** DV, das für eine **kürzere Zeit als 1 Kalendermonat** (und nicht kalendermonatsüberschreitend) befristet ist (zB 2. 4. bis 28. 4.), dann sind **beide GF-Grenzen** (sowohl die tägliche als auch die monatliche) zu beachten.

Um zu beurteilen, ob die tägliche GF-Grenze überschritten wird oder nicht, ist das gesamte laufende Entgelt idR durch die Zahl der Arbeitstage zu dividieren (= Berechnung des **durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes**). Wird auch nur eine der beiden GF-Grenzen überschritten, führt dies zur Vollversicherung.

**BEISPIEL 1:**

Aushilfskraft, **befristetes** DV vom 6. bis 8. 2. (3 Arbeitstage à 5 Stunden), vereinbarter Stundenlohn € 10,00.

**? Frage:**

Liegt ein geringfügiges oder ein vollversichertes DV vor?

**👉 Lösung:**

Es liegt ein für eine kürzere Zeit als 1 Kalendermonat befristetes DV vor, weshalb neben der **monatlichen** auch die **tägliche** GF-Grenze anzuwenden ist. Da die tägliche GF-Grenze (= € 31,17) überschritten wird (5 Stunden x € 10,00 = € 50,00), liegt ein **vollversichertes** DV vor.

**BEISPIEL 2:**

Reinigungskraft, **unbefristetes** DV, 1 Arbeitstag pro Woche, vereinbarter Monatslohn: € 300,00.

**? Frage:**

Liegt ein geringfügiges oder ein vollversichertes DV vor?

**👉 Lösung:**

Da ein **unbefristetes** DV vorliegt, gilt ausschließlich die **monatliche** GF-Grenze. Da diese nicht überschritten wird, liegt ein **geringfügiges** DV vor.

### FRAGE 3: WIE VIELE STUNDEN DARF PRO WOCHE GEARBEITET WERDEN, OHNE DASS DIE GF-GRENZE ÜBERSCHRITTEN WIRD?

Diese Frage kann nur dann beantwortet werden, wenn der zugrunde liegende **Stundenlohn** bzw das **Stundengehalt** bekannt ist. Wie viele Stunden gearbeitet werden dürfen, ohne dass die GF-Grenze überschritten wird, hängt von der Höhe des KV- (oder allfälligen höheren vereinbarten) Stundenlohns bzw Stundengehalts ab.

**BEISPIEL 3:**

In einem niederösterreichischen Handelsbetrieb soll Frau Anna Huber als geringfügig beschäftigte Buchhalterin eingestellt werden. Aufgrund der Tätigkeit und ihrer nachgewiesenen Vordienstzeiten als Angestellte ist sie im KV-Handelsangestellte in der **Beschäftigungsgruppe 3** im **12. Berufsjahr** einzustufen.

**? Frage:**

Wie hoch darf die wöchentliche Arbeitszeit maximal sein, damit die GF-Grenze nicht überschritten wird?

**👉 Lösung:**

Bruttomindestgehalt laut Gehaltstafel A, Gehaltsgebiet A, 12. Berufsjahr: **€ 2.024,00** (Vollzeitbasis)

- ✓ Gehalt pro Stunde: € 2.024,00 : 167 = € 12,12
  - ✓ Mögliche Stunden pro Monat: € 405,98 (monatliche GF-Grenze): € 12,12 = 33,50
  - ✓ Mögliche Stunden pro Woche: 33,50 : 167 x 38,5 = 7,72 Stunden
- [Erläuterung: Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitkräfte im Handel beträgt 38,5 Stunden, der Normalstundenteiler ist 1/167]*
- Soll die GF-Grenze nicht überschritten werden, darf im konkreten Fall die vereinbarte Arbeitszeit **maximal 7,72 Stunden pro Woche** betragen.

#### FRAGE 4: SIND URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION IN DIE GERINGFÜGIGKEITSBEURTEILUNG EINZUBEZIEHEN?

**Nein**, bei der Prüfung der **GF-Grenze** sind Sonderzahlungen **grundsätzlich nicht** zu berücksichtigen. Sonderzahlungen teilen das beitragsrechtliche **Schicksal** des **laufenden** Bezugs im Fälligkeitsmonat (vgl § 54 Abs 1 ASVG).

Das bedeutet, dass jene Sonderzahlungen, die in Monaten einer geringfügigen Beschäftigung fällig werden, zur Gänze geringfügig abzurechnen sind. Umgekehrt sind Sonderzahlungen, die in Vollversicherungsmonaten fällig werden, zur Gänze mit den vollen Beiträgen abzurechnen (VwGH 3. 7. 2002, 2001/08/0191, ARD 5456/8/2003; vgl auch VwGH 23. 2. 2005, 2002/08/0248, ARD 5591/7/2005).



##### BEISPIEL 4:

Ein AN mit **variablen** Bezügen ist innerhalb eines Kalenderjahres

- ✓ von Jänner bis April **geringfügig** beschäftigt (8 Stunden/Woche),
- ✓ von Mai bis September **vollversichert** (30 Stunden/Woche),
- ✓ von Oktober bis Dezember wiederum **geringfügig** beschäftigt (8 Stunden/Woche).

Laut dem anzuwendenden KV ist der **Urlaubszuschuss** im **Juni** und die **Weihnachtsremuneration** im **November** fällig.

##### Frage:

Wie sind im konkreten Fall der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration in der Sozialversicherung zu behandeln?

##### Lösung:

Der **Urlaubszuschuss** unterliegt den **Vollversicherungsbeiträgen**, da der AN im Fälligkeitsmonat (Juni) vollversichert ist.

Die **Weihnachtsremuneration** unterliegt nur den **geringfügigen** Beiträgen, da der AN im Fälligkeitsmonat (November) geringfügig beschäftigt ist.

#### FRAGE 5: SPIELEN ANDERE SONDERZAHLUNGEN FÜR DIE GERINGFÜGIGKEITSBEURTEILUNG EINE ROLLE?

Der in Frage 4 besprochene Grundsatz, wonach Sonderzahlungen bei der Prüfung der **GF-Grenze** **grundsätzlich nicht** zu berücksichtigen sind, gilt grundsätzlich auch für allfällige **weitere Sonderzahlungen**, wie zB dienstvertraglich oder freiwillig gewährte (von einem Jahresziel abhängige) Jahresprovisionen, Bonuszahlungen, Zielerreichungsprämien oÄ.

**Achtung:** Freiwillige oder dienstvertraglich gewährte Sonderzahlungen, die

✓ im Vergleich zum laufenden Entgelt **ungewöhnlich hoch** sind oder

✓ **nicht betriebsüblich** sind,

werden von den GKK oft kritisch unter dem Gesichtspunkt eines **Gestaltungsmisbrauchs** (vgl § 539a ASVG) beurteilt.



#### BEISPIEL 5:

In einem Betrieb, in dem sonst nur 2 Sonderzahlungen üblich sind (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration), erhält ein geringfügig beschäftigter AN – ohne erkennbaren Grund – neben seinem monatlichen Lohn von € 405,00 und dem Urlaubszuschuss und der Weihnachtsremuneration iHv je € 405,00 auch noch einen **15. Bezug** iHv € 405,00.

Hier besteht bei einer **GPLA** das **Risiko**, dass die gewährte 3. Sonderzahlung (anstelle eines höheren laufenden Bezugs) als **Gestaltungsmisbrauch** zwecks Vermeidung der Vollversicherung gewertet werden könnte.

### FRAGE 6: IN WELCHEN FÄLLEN IST BEI DER GERINGFÜGIGKEITSBEURTEILUNG BESONDERE VORSICHT GEBOTEN?

In folgenden Fällen kann die GF-Grenze „gefährdet“ sein:

✓ **Mehrarbeit:** Wenn der geringfügig Beschäftigte Mehrarbeit leistet, die nicht in Zeitausgleich konsumiert wird, kann die dadurch anfallende Mehrarbeitsvergütung in den jeweiligen Abrechnungszeiträumen dazu führen, dass die GF-Grenze überschritten wird.

Dabei ist zu beachten, dass auch geringfügig beschäftigten Angestellten und Arbeitern für Mehrarbeit ein **25%iger Zuschlag** gebührt, sofern keine gesetzliche oder KV-Ausnahme vorliegt (vgl § 19d AZG).

✓ **Einmalprämien:** Einmalige Prämien sind **sv-rechtlich** grundsätzlich keine Sonderzahlungen, sondern **laufende Bezüge**, weil die Sonderzahlungsdefinition des § 49 Abs 2 ASVG wiederkehrenden Charakter voraussetzt. Somit kann eine Einmalprämie, deren Wiederkehr rechtlich nicht vorgesehen und auch faktisch nicht zu erwarten ist, für die Geringfügigkeit im Auszahlungsmonat schädlich sein.

Diese Gefahr, dass die Prämie eine Vollversicherung auslöst, besteht dann nicht, wenn es sich um eine **jährlich wiederkehrende Prämie** handelt, die aber – damit kein Missbrauchsvorwurf erhoben werden kann – nicht nur geringfügig Beschäftigten, sondern auch den vollversicherten Dienstnehmern gewährt wird.

✓ **Provisionen:** Bitte beachten Sie, dass Umsatzprovisionen idR **laufende Bezüge** sind, da die zugrunde liegenden Umsätze den einzelnen Beitragszeiträumen zugeordnet werden können. Dies gilt auch dann, wenn die Abrechnung in größeren Zeiträumen (zB quartalsweise oder jährlich) erfolgt (sv-rechtliche Aufrollung).

Lediglich dann, wenn ein in größeren Zeiträumen abgerechneter Provisionsanspruch von einer **zusätzlichen Zielerreichung** (zB Überschreitung eines Quartals-/Jahresumsatzes oÄ) abhängig ist, liegt **sv-rechtlich** eine **Sonderzahlung** vor.

✓ Erhält ein geringfügig Beschäftigter **sv-beitragsfreie Zuwendungen** (Entgelte bzw Aufwandsvergütungen wie bspw Taggelder, Kilometergelder etc), kann die GF-Grenze dann gefährdet sein, wenn bspw anlässlich einer GPLA nachträglich die Beitragsfreiheit dieser Zuwendung nicht anerkannt wird.

Dabei ist zu beachten, dass bei der GPLA bei geringfügig Beschäftigten besonderes Augenmerk darauf gelegt wird, dass die sv-beitragsfreien Bezugssteile nicht unrealistisch hoch sind.

**BEISPIEL 6:**

Ein als geringfügig angemeldeter AN (wöchentliche Arbeitszeit: **5 Stunden**) erhält **Kilometergelder** für (angeblich) zurückgelegte Dienstreisen iHv € **739,20** (dies entspricht einer Fahrleistung von 1.760 km pro Monat).

Dieses Verhältnis zwischen Entgelt bzw Arbeitszeit einerseits und zurückgelegten Kilometern andererseits erscheint **nicht sehr glaubwürdig** und wird daher bei einer GPLA kritisch hinterfragt werden.

### FRAGE 7: WIE IST DIE GERINGFÜGIGKEIT BEI SCHWANKENDEN BEZÜGEN ZU BEURTEILEN? IST EIN WECHSEL ZWISCHEN GERINGFÜGIGKEIT UND VOLLVERSICHERUNG AUCH WÄHREND DES MONATS MÖGLICH?

Im selben DV ist für einen Kalendermonat entweder **Geringfügigkeit** oder **Vollversicherung** gegeben. Ein Wechsel von Geringfügigkeit auf Vollversicherung oder umgekehrt ist während des Monats nicht möglich. Ändert sich die Entgelthöhe während des Kalendermonats (zB infolge einer Stundenänderung oder aufgrund variabler Bezüge), kann erst im Nachhinein entschieden werden, ob Geringfügigkeit oder Vollversicherung im betreffenden Kalendermonat vorliegt.

Dabei gilt Folgendes:

- ✔ Bei einem **Wechsel von Geringfügigkeit → Vollversicherung** während eines Kalendermonats tritt die Vollversicherung (rückwirkend) mit Beginn des laufenden Monats ein. Die Änderungsmeldung hat daher per Anfang des laufenden Kalendermonats zu erfolgen (bis spätestens 7. des Folgemonats).
- ✔ Bei einem **Wechsel von Vollversicherung → Geringfügigkeit** während eines Kalendermonats endet die Vollversicherung erst mit Ende des laufenden Monats. Die Änderungsmeldung erfolgt daher erst per Anfang des nächsten Kalendermonats. Hier gilt also ein sogenannter „Schutzmonat“, um den Dienstnehmer vor einem nachträglichen Wegfall des Krankenversicherungsschutzes zu bewahren<sup>1)</sup>.

1) Nur wenn bereits **am Ersten des Monats** definitiv feststeht, dass das Entgelt künftig **unter** der **GF-Grenze** liegen wird, besteht **kein Schutzmonat**.

**BEISPIEL 7: WECHSEL VON GERINGFÜGIGKEIT → VOLLVERSICHERUNG**

Unbefristetes DV; variables Entgelt, dessen Höhe erst am Ende des Monats feststeht:

- ✔ Entgelt Jänner € 390,00
- ✔ Entgelt Februar € 400,00
- ✔ Entgelt März € 450,00 (GF-Grenze wird überschritten)

Es liegt **rückwirkend** ab **1. 3. Vollversicherung** vor.

Die Änderungsmeldung ist bis spätestens 7. 4. zu erstatten. Sollte seitens der GKK ein automatisch erstellter Verspätungszuschlag vorgeschrieben werden, empfehlen wir, dass Sie Kontakt aufnehmen mit der GKK, um den Zuschlag ausbuchen zu lassen.

**BEISPIEL 8: WECHSEL VON VOLLVERSICHERUNG → GERINGFÜGIGKEIT**

Unbefristetes DV; variables Entgelt, dessen Höhe erst am Ende des Monats feststeht:

- ✔ Entgelt Jänner € 450,00
- ✔ Entgelt Februar € 440,00
- ✔ Entgelt März € 400,00 (erstmalig die GF-Grenze unterschritten)
- ✔ Entgelt April € 390,00

Das Entgelt liegt zwar im März unter der GF-Grenze (€ 405,98), da dieser Umstand aber erst am Monatsende feststeht, besteht von Jänner bis März Vollversicherung. Ab **April** liegt **Geringfügigkeit** vor. Die Änderungsmeldung erfolgt per Anfang des nächsten Kalendermonats. Sollte seitens der GKK ein automatisiert erstellter Verspätungszuschlag vorgeschrieben werden, empfehlen wir, dass Sie Kontakt aufnehmen mit der GKK, um den Zuschlag ausbuchen zu lassen.

#### FRAGE 8: WAS GILT, WENN EIN ÜBER DER GF-GRENZE LIEGENDES ENTGELT AUFGRUND DER VALORISIERUNG DER SV-WERTE PER 1. 1. UNTER DIE GF-GRENZE RUTSCHT?

Eine in der Praxis oftmals **unbekannte Regelung** sieht Folgendes vor:

- ✓ AN, die **bis** zum **31. 12.** eines Kalenderjahres **vollversichert** waren und die lediglich aufgrund der Valorisierung der GF-Grenze ab 1. 1. des folgenden Kalenderjahres unter die GF-Grenze rutschen, **bleiben** dennoch vollversichert.
- ✓ Der **AN** (nicht jedoch der **AG**) kann in diesem Fall einen **Antrag** stellen (bei der zuständigen GKK **bis** zum **30. 6.** des folgenden Kalenderjahres), dass er aus der **Vollversicherung ausscheiden** will. Einem solchen Antrag hat die GKK mit Wirkung ab dem folgenden Monatsersten stattzugeben (Artikel 6 Abs 4 der 32. ASVG-Novelle, BGBl 1976/704).



#### BEISPIEL 9:

Teilzeitbeschäftigung, eingetreten am 1. 7. 2014.  
Kein KV anwendbar, vereinbartes Bruttomonatsgehalt € 400,00 → im Jahr 2014 vollversichert, weil die im Jahr 2014 gültige GF-Grenze von € 395,31 überschritten wurde.  
Seit 1. 1. 2015 beträgt die monatliche GF-Grenze € 405,98.

#### Frage:

Liegt nun ab 1. 1. 2015 Vollversicherung oder Geringfügigkeit vor?

#### Lösung:

Aufgrund Artikel 6 Abs 4 der 32. ASVG-Novelle **verbleibt** das DV ungeachtet dessen, dass die GF-Grenze (€ 400,00 < € 405,98) **nicht** überschritten wird, in der **Vollversicherung**. Der AN könnte bei der GKK **bis 30. 6. 2015** den **Antrag** stellen, in die **Geringfügigkeit** zu wechseln. Dieser Wechsel wird mit dem auf den Antrag folgenden Kalendermonat wirksam.

#### FRAGE 9: KANN DURCH DIE AUSZAHLUNG EINER URLAUBSERSATZLEISTUNG VOLLVERSICHERUNG ENTSTEHEN?

**Nein!** Nach zutreffender Ansicht der GKK (vgl NÖDIS Nr 13/Oktober 2013) kann aufgrund dessen, dass der AN eine Urlaubersatzleistung erhält, aus einer geringfügigen Beschäftigung keine Vollversicherung entstehen. Dh, der AN bleibt auch für den Zeitraum der Urlaubersatzleistung (Versicherungsverlängerung) geringfügig.

Dies gilt auch für jene Fälle, in denen die „besondere Rechenarithmetik“ für den Zeitraum der Urlaubersatzleistung zu einem Betrag über der GF-Grenze führt.

### FRAGE 10: IST ES ZULÄSSIG, DAS ENTGELT ÜBER WUNSCH DES ARBEITNEHMERS MIT DER GF-GRENZE ZU „DECKELN“?

**Nein!** Die Vereinbarung eines unterkollektivvertraglichen Lohns ist unzulässig und daher unwirksam. Dies gilt auch für den Fall, dass es ausdrücklicher Wunsch des AN war, die GF-Grenze nicht zu überschreiten, um weiterhin Arbeitslosengeld bzw Notstandshilfe zu erhalten (VwGH 29. 1. 2014, 2013/08/0290). Um die GF-Grenze einzuhalten, verbleibt daher als rechtmäßige Alternative nur die Möglichkeit, das Arbeitszeitausmaß zu reduzieren.



Foto: Stefan Häusler

#### Die Autoren:

**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.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Kronberger/Birgit](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Kronberger/Birgit)

**Mag. Rainer Kraft** ist PVP-Redakteur. Näheres zu seiner Person finden Sie unter:

🌐 [lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/redaktion](https://lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/redaktion)

# FAQ ZUR PERSONALVERRECHNUNG

Birgit Kronberger/Mag. Rainer Kraft

## FAQ zur Personalverrechnung

### Die häufigsten Fragen aus dem Seminar- und Beratungsalltag

» PVP 2015/28

Die Auswahl der behandelten Praxisfragen erfolgt nach freiem Ermessen der Redaktion. Wir bitten um Ihr Verständnis, dass es uns aus Kapazitätsgründen nicht möglich ist, Leserfragen kostenlos zu beantworten. Sollten Sie eine kostenpflichtige Beratung durch unser Team wünschen, so wenden Sie sich gerne an [pvpp@lexisnexis.at](mailto:pvpp@lexisnexis.at).

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**AG** ... Arbeitgeber//**AN** ... Arbeitnehmer//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstverhältnis//**GF-Grenze** ... Geringfügigkeitsgrenze//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**KV** ... Kollektivvertrag//**UV** ... Unfallversicherung

### FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR „GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG“ – TEIL 2

Geringfügig Beschäftigte werfen zahlreiche Fragen in der Praxis auf. In einem 2-teiligen Beitrag beantworten wir praxisgerecht **sv-rechtliche** Fragen (Antworten auf Fragen 1 bis 10 in PVP 2015/2, 72; März-Heft) bzw. **abrechnungstechnische** und **arbeitsrechtliche** Fragen (Antworten auf Fragen 11 bis 22 diesem Heft).

#### FRAGE 11: WIE SIND GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE VERSICHERT?

Geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich **nur unfallversichert**. Dementsprechend hat der AG lediglich UV-Beiträge zu leisten (1,3 % der Beitragsgrundlage). Vollendet der AN das **60. Lebensjahr, entfällt** mit dem folgenden Monatsersten auch der **UV-Beitrag**.

Die Abrechnung der **geringfügig Beschäftigten** in der Sozialversicherung erfolgt idR jährlich mit der **Dezember-Beitragsnachweisung**. Nach Absprache mit der GKK ist aber auch eine monatliche Abrechnung möglich. Bei der Abrechnung sind – je nach Sachverhalt – grundsätzlich die folgenden **Beitragsgruppen** zu verwenden:

Geringfügig Beschäftigte	bis zum 60. Lebensjahr	nach Vollendung des 60. Lebensjahres
Angestellte	N24 (1,3 %)	N24u (0 %)
Arbeiter	N14 (1,3 %)	N14u (0 %)
Freie Dienstnehmer mit Angestelltentätigkeit	M24 (1,3 %)	M24u (0 %)
Freie Dienstnehmer mit Arbeitertätigkeit	L14 (1,3 %)	L14u (0 %)

Liegt einer der beiden folgenden Sachverhalte vor, dann sind geringfügig Beschäftigte auch **kranken-** und **pensionsversichert**:

- ☑ **Mehrfache ASVG-Beschäftigung**: Wenn die GF-Grenze eines AN aufgrund zeitlich paralleler ASVG-Beschäftigungsverhältnisse (echte und/oder freie DV) bei verschiedenen AG in Summe überschritten wird, führt dies zur Vollversicherung (Näheres siehe Frage 12).



- ✔ **Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung:** Durch eine freiwillige Versicherung (§ 19a ASVG) erhalten geringfügig Beschäftigte mit inländischem Wohnsitz einen Versicherungsschutz in der Kranken- und Pensionsversicherung.  
Den Antrag auf Selbstversicherung können geringfügig Beschäftigte bei jener GKK stellen, die nach dem Wohnsitz des Antragstellers für die Pflichtversicherung zuständig ist (§ 19a Abs 4 ASVG). Der Selbstversicherungsbeitrag beträgt monatlich € 57,30 (Wert 2015).

#### FRAGE 12: WAS PASSIERT, WENN EIN ARBEITNEHMER BEI MEHREREN ARBEITGEBERN GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGT IST?

Wenn das Entgelt aus mehreren geringfügigen ASVG-Beschäftigungen (echten und/oder freien DV) die **GF-Grenze überschreitet**, wird der geringfügig Beschäftigte **rückwirkend** in die **Kranken- und Pensionsversicherung**, nicht aber Arbeitslosenversicherung einbezogen. Er muss daher Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge nachzahlen. Diese Beiträge werden ihm **im folgenden Kalenderjahr** direkt von der **GKK vorgeschrieben** (Angestellte: 13,65 %, Arbeiter: 14,20 %; dazu kommt bei den laufenden Bezügen jeweils noch die Arbeiterkammerumlage von 0,5 %).  
Der AG hat mit dieser nachträglichen Beitragseinhebung nichts zu tun, dh, in der Personalverrechnung bleibt der Beschäftigte geringfügig.



#### PRAXISHINWEISE

##### 1 Sozialversicherung

Die GKK geht grundsätzlich von einer **Jahresbetrachtung** aus, wenn sie nachträglich beurteilt, ob ein (echter und/oder freier) AN dadurch rückwirkend vollversichert wird, weil er zusammengerechnet aufgrund mehrerer geringfügiger echter und/oder freier Beschäftigungen die GF-Grenze überschreitet.

Die GKK nimmt nur dann gemäß § 44a ASVG eine **monatsweise Betrachtung** vor, wenn der (echte und/oder freie) DN bis zum 30. Juni des Folgejahres die tatsächlichen **monatlichen** Beitragsgrundlagen für die einzelnen Kalendermonate nachweist (idR durch Vorlage der monatlichen Abrechnungsbelege).

##### 2 Lohnsteuer

**Bis** zu einem Jahreseinkommen von insgesamt **€ 11.000,00** bleibt das Einkommen auch in der Arbeitnehmerveranlagung **steuerfrei**. Soweit dieser Betrag nicht überschritten wird, muss der AN mit keiner Steuernachzahlung rechnen.

Wird dieser **Betrag überschritten**, kann es zu einer **Steuernachforderung** kommen, deren Höhe vom gesamten Jahreseinkommen und einer etwaigen bereits bezahlten Lohnsteuer abhängig ist.

#### FRAGE 13: FALLEN BEITRÄGE ZUR BETRIEBLICHEN VORSORGE (BV-BEITRÄGE) FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE AN?

Auch geringfügig Beschäftigte unterliegen der **Betrieblichen Vorsorge** (= **Abfertigung Neu**). Es gelten dieselben Regelungen wie für vollversicherte AN (grundsätzliche Beitragsfreiheit des ersten Monats, Beitragssatz iHv 1,53 % usw).

Eine **Besonderheit** besteht bei den geringfügig Beschäftigten darin, dass der AG wählen kann, ob er die BV-Beiträge **monatlich oder jährlich** abrechnen möchte. Ein Wechsel der Abrechnungsart ist jeweils per Ende des Kalenderjahres möglich und muss der GKK bis spätestens Ende Dezember des laufenden Jahres für das kommende Jahr schriftlich bekannt gegeben werden.

Bei einer **jährlichen Verrechnung** (gemeinsam mit der Beitragsnachweisung Dezember) sind zusätzlich 2,50 % vom jeweiligen BV-Beitrag an die GKK zu überweisen, die diesen Zuschlag an die BV-Kasse weiterleitet.

Dieser Zuschlag ist gemeinsam mit der Beitragsnachweisung Dezember (bzw bei einem unterjährigen Austritt für den Beendigungsmonat) in der **Verrechnungsgruppe N97** abzurechnen.

#### FRAGE 14: WIE SIND GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE LOHNSTEUERLICH ZU BEHANDELN?

Lohnsteuerlich ist bei geringfügig Beschäftigten – in gleicher Weise wie bei vollversicherten Beschäftigten – zwischen **echten DN** und **freien DN** zu unterscheiden.

- ✔ Geringfügige **echte DN** sind lohnsteuerlich grundsätzlich gleich wie andere AN zu behandeln: Der AG hat ein **Lohnkonto** zu führen und einen **Jahreslohnzettel (L16)** zu übermitteln, auch wenn aufgrund der geringen Einkünfte idR keine Lohnsteuer abzuziehen ist.
- ✔ Geringfügige **freie DN** unterliegen steuerlich grundsätzlich den Regelungen für **Selbstständige** (Einkommensteuererklärung, ggf Umsatzsteuer etc) → Aus diesem Grund ist nur der SV-Teil des Jahreslohnzettels (L16) zu übermitteln.

#### FRAGE 15: WIE HOCH SIND DIE LOHNNEBENKOSTEN FÜR DEN ARBEITGEBER BEI GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN?

##### a) Sozialversicherung

Grundsätzlich hat der AG für geringfügig Beschäftigte sv-rechtlich nur die **UV-Beiträge** zu entrichten (1,3 %).

Zusätzlich kann auch die **pauschale Dienstgeberabgabe** (16,4 %) anfallen, wenn der AG im jeweiligen Kalendermonat mehr als einen geringfügigen (echten oder freien) Arbeitnehmer beschäftigt und die monatliche laufende Entgeltsumme (ohne Sonderzahlungen) das 1,5-Fache der GF-Grenze überschreitet. Der Grenzwert für die pauschale Dienstgeberabgabe beträgt für das Jahr 2015 somit **€ 608,97** (GF-Grenze € 405,98 x 1,5).

Die Verrechnung der pauschalen Dienstgeberabgabe hat (gemeinsam mit dem UV-Beitrag) über die Verrechnungsgruppe N72 zu erfolgen, für ältere Personen erfolgt die Verrechnung über die Verrechnungsgruppe N74.



#### HINWEIS

Die pauschale Dienstgeberabgabe entspricht zwar betragsmäßig circa dem Kranken- und Pensionsversicherungsbeitrag, sie vermittelt jedoch dem geringfügig Beschäftigten **keinen Versicherungsschutz** in der **Kranken-** und **Pensionsversicherung**.

Ein gesetzlicher **Kranken- und Pensionsversicherungsschutz** kann sich **ausnahmsweise** dann ergeben, wenn der AN durch mehrere geringfügige Beschäftigungen bei verschiedenen AG insgesamt die **GF-Grenze überschreitet** oder eine **Selbstversicherung** bei der GKK beantragt (siehe Antwort zu Frage 11).

##### b) Dienstgeberbeitrag (DB), Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) und Kommunalsteuer (KommSt)

DB, DZ und KommSt fallen grundsätzlich auch für (sowohl echte als auch freie) geringfügig Beschäftigte an, sofern keine der allgemeinen Ausnahmen (zB begünstigte Behinderte, Freibetrag für Kleinunternehmen etc) zutrifft.

### c) Wiener Dienstgeberabgabe (U-Bahn-Steuer)

Von der U-Bahn-Steuer sind Dienstverhältnisse befreit, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht übersteigt. Bei dieser Ausnahme kommt es bloß auf die Arbeitszeit an. Ob Geringfügigkeit vorliegt oder nicht, ist unerheblich.

## FRAGE 16: GELTEN ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN AUCH FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE?

Ob für geringfügig Beschäftigte arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten, ist grundsätzlich davon abhängig, ob es sich um einen geringfügigen **echten** DN oder um einen geringfügigen **freien** DN handelt.

- ✓ Ein geringfügiger **echter DN** ist arbeitsrechtlich gesehen ein ganz normaler **Teilzeitbeschäftigter** und daher grundsätzlich gleich zu behandeln wie sonstige AN. Geringfügige echte DN haben daher – ebenso wie vollversicherte echte AN – insbesondere Anspruch auf Urlaub, auf Pflegefreistellung, auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (siehe hierzu Frage 17), auf bezahlte Freistellung bei sonstigen wichtigen Dienstverhinderungsgründen, auf Sonderzahlungen laut KV (siehe hierzu Frage 19) und auf Abfertigung Neu (siehe hierzu Frage 13).
- ✓ Ein geringfügiger **freier Dienstnehmer** hingegen unterliegt (ebenso wie ein vollversicherter freier DN) grundsätzlich **nicht** dem **Arbeitsrecht**. Es kommen aber bei „Arbeitnehmerähnlichkeit“ einzelne arbeitsrechtliche Vorschriften zur Anwendung, wie zB Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Gleichbehandlungsgesetz und ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Zuständigkeit des Arbeits- und Sozialgerichts, Betriebliche Vorsorge (siehe hierzu Frage 13).



### HINWEIS

Unabhängig von der vertraglichen Qualifizierung (echtes oder freies DV) fallen auch geringfügig Beschäftigte unter das **Ausländerbeschäftigungsgesetz** (VwGH 17. 12. 2013, 2013/09/0180).

## FRAGE 17: HAT EIN GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTER IM KRANKHEITSFALL ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG BZW MUSS AUF VERLANGEN DES ARBEITGEBERS EINE KRANKENSTANDBESTÄTIGUNG VORGELEGT WERDEN?

Auch geringfügig beschäftigte Angestellte und Arbeiter (nicht aber freie DN) haben nach den arbeitsrechtlichen Regeln **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** gegenüber dem AG in der gesetzlich vorgesehenen Dauer (siehe § 8 AngG bzw EFZG). Dass geringfügig Beschäftigte nicht krankenversichert sind, ändert daran nichts.

Dementsprechend kann der AG auch von einem erkrankten **geringfügigen** Angestellten oder Arbeiter eine **ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** verlangen.

Für den Fall, dass der Arzt dem AN dafür, dass er die vom AG geforderte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellt, eine Gebühr verlangt, hat der AN einen **Rückersatzanspruch** gegenüber dem AG (vgl OLG Wien 25. 10. 1996, 9 Ra 193/96k).



### PRAXISHINWEISE

#### 1 Sozialversicherung

Wenn der Entgeltfortzahlungsanspruch eines geringfügig Beschäftigten **unter 50 %** rutscht, ist dieser bei der GKK vom Entgelt abzumelden (Abmeldegrund 29 „SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“). Die Abmeldung ist mit dem letzten sv-rechtlichen Entgelttag vorzunehmen.

Wenn der (volle oder **zumindest 50%ige**) **Entgeltanspruch** auflebt – weil die Tätigkeit wieder aufgenommen wurde oder andere Gründen vorliegen (zB geringfügiger Arbeiter erreicht ein neues Arbeitsjahr) – ist der geringfügig Beschäftigte wieder anzumelden.

#### **Arbeits- und Entgeltsbestätigung**

Eine Arbeits- und Entgeltsbestätigung für Krankengeld ist bei geringfügig Beschäftigten idR mangels Krankengeldanspruch gegenüber der GKK **nicht erforderlich**. Sollte ein geringfügig Beschäftigter jedoch ausnahmsweise Anspruch auf Krankengeld gegenüber der GKK haben (zB infolge einer weiteren Beschäftigung bei einem anderen AG), wird der AG von der GKK aufgefordert, eine Arbeits- und Entgeltsbestätigung auszustellen.

### **FRAGE 18: KANN DER ZUSCHUSS ZUR ENTGELTFORTZAHLUNG BEI DER ALLGEMEINEN UNFALLVERSICHERUNGSANSTALT (AUVA) AUCH FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE BEANTRAGT WERDEN?**

Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung werden von der AUVA auch für **geringfügig beschäftigte echte DN** (nicht für freie DN) geleistet, sofern die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sind (insbesondere eine DN-Anzahl von weniger als 51).

### **FRAGE 19: GELTEN KOLLEKTIVVERTRÄGE AUCH FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE?**

Auch geringfügig beschäftigte Angestellte und Arbeiter (nicht aber freie DN) fallen grundsätzlich unter den im Betrieb geltenden KV. Werden die **kollektivvertraglichen Mindestentgelte** (Gehälter/Löhne, Sonderzahlungen etc) unterschritten, ist dies bei geringfügigen Angestellten und Arbeitern genauso **rechtswidrig** und als **Lohndumping strafbar** wie bei vollversicherten AN.

Dies gilt auch dann, wenn auf Wunsch des AN das KV-Mindestentgelt unterschritten wird, um den parallelen Bezug von Arbeitslosengeld nicht zu gefährden (vgl Frage 10 in PVP 2015/2, 72, März-Heft, und VwGH 29. 1. 2014, 2013/08/0290). Eine rechtmäßige Alternative besteht diesfalls darin, das **Arbeitszeitausmaß einvernehmlich (schriftlich!) zu reduzieren**.



#### **PRAXISTIPP**

In Zeiten höherer Inflationsraten kommt es manchmal vor, dass **KV-Abschlüsse prozentuell massiver** ausfallen als der **Anstieg** der (durch die Aufwertungszahl valorisierten) **GF-Grenze**. Dies kann bei geringfügig Beschäftigten, deren laufendes Monatsentgelt bisher genau an der GF-Grenze (oder nur knapp darunter) lag, dazu führen, dass diese in die **Vollversicherung „rutschen“**.

Um die Geringfügigkeit für derartige Sachverhalte (stärkere KV-Erhöhung im Vergleich zur Aufwertung der GF-Grenze) abzusichern, **empfehlen** wir nachdrücklich, bei Festlegung des Arbeitszeitausmaßes möglichst schon von vornherein einen „**Sicherheitspolster**“ einzubauen und die GF-Grenze nicht „bis zum Anschlag“ auszureizen.

### **FRAGE 20: SIND ZEITEN EINER GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNG ALS VORDIENSTZEITEN ANZURECHNEN?**

Die Anrechnung von Vordienstzeiten ist bspw von Bedeutung für den **Urlaubsanspruch** (Erwerb der 6. Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren) und für die **korrekte Einstufung** in das **KV-Beschäftigungsgruppenschema**.

**a) Vordienstzeiten iVm Urlaubsausmaß**

Für das Urlaubsausmaß sind auch geringfügige Beschäftigungszeiten als Angestellter oder Arbeiter **anrechenbare** (Vor-)Dienstzeiten (vgl. § 3 UrlG).

**b) Vordienstzeiten iVm KV-Einstufung**

Hinsichtlich der KV-Einstufungen sind die konkreten Regelungen des jeweiligen KV zu beachten. Sofern im KV nicht ausdrücklich Abweichendes geregelt ist, sind auch geringfügige Dienstzeiten (als Angestellter bzw. Arbeiter) voll **anzurechnen**.

**BEISPIEL****Vordienstzeiten („Berufsjahre“) gemäß KV-Handelsangestellte****> Sachverhalt**

Eine als Kassiererin in einem Handelsbetrieb eingestellte Mitarbeiterin weist als Vordienstzeiten (laut Versicherungsdatenauszug) ua geringfügige Angestelltenzeiten im Ausmaß von 3 Jahren und 4 Monaten nach.

**? Frage**

Sind diese geringfügigen Angestelltenzeiten für die „Berufsjahre“ im Sinne des KV-Handelsangestellte **anzurechnen**?

**☑ Lösung**

**Ja**, laut KV-Handelsangestellte gelten als „Berufsjahre“ die Zeiten der Tätigkeit als Angestellter im Sinne des AngG (und zwar auch bei anderen Firmen und in anderen Branchen). Da der KV nicht differenziert, sind auch geringfügige Angestelltenzeiten voll anzurechnen.

**FRAGE 21: WELCHE KÜNDIGUNGSFRISTEN GELTEN FÜR EINE GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG?**

Für geringfügige **echte AN** (nicht hingegen freie DN) gelten die **arbeitsrechtlichen Kündigungsbestimmungen**, und zwar:

- a) Geringfügig beschäftigte Angestellte:** Die in **§ 20 AngG** festgelegten Regeln über die Kündigungsfristen und -termine von Angestellten gelten nur, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den **Monat mindestens 1/5 des 4,3-Fachen** der durch Gesetz oder KV vorgesehenen **wöchentlichen Normalarbeitszeit** beträgt. Die Entgelthöhe ist ohne Bedeutung.

gesetzliche/kollektivvertragliche Normalarbeitszeit	Anwendung der Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG bei vereinbarter oder tatsächlicher monatlicher Arbeitszeit von mindestens...
40,0 Stunden	... 34,40 Stunden
38,5 Stunden	... 33,11 Stunden
38,0 Stunden	... 32,68 Stunden
37,5 Stunden	... 32,25 Stunden

Liegt eine Beschäftigung in **geringerem Ausmaß** vor, so sind die in **§ 1159 und § 1159a bis § 1159c ABGB** geregelten Kündigungsfristen (idR 14 Tage) anzuwenden.

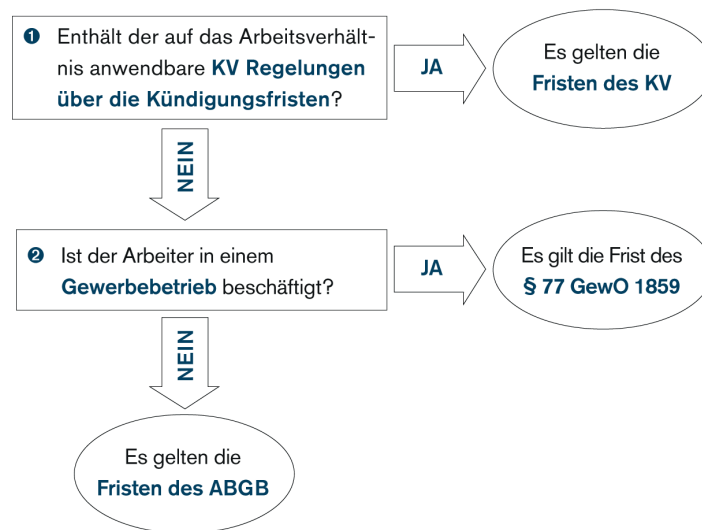
b) **Geringfügig beschäftigte Arbeiter:** Welche Kündigungsfrist bei der Kündigung eines geringfügigen Arbeiterdienstverhältnisses einzuhalten ist, ergibt sich aufgrund der folgenden Prüfschritte:

**Prüfschritt ❶:** Prüfen Sie, ob auf das Arbeitsverhältnis ein **KV** anwendbar ist, der Regelungen über die Kündigungsfristen enthält, oder nicht.

**Prüfschritt ❷:** Ist **kein KV** anwendbar, ist abzuklären, ob es sich bei dem Betrieb, in dem der Arbeiter beschäftigt ist, um einen **Gewerbebetrieb** handelt. Wenn ja, kommen die Kündigungsfristen der **Gewerbeordnung** (14 Tage) zur Anwendung.

**Prüfschritt ❸:** Handelt es sich **nicht** um einen Gewerbebetrieb, gelten die Kündigungsfristen der **§§ 1159 und 1159a bis c ABGB** (idR 14 Tage).

#### Die Prüfschritte im grafischen Überblick



#### HINWEIS

Bei geringfügigen **freien DN** können die Kündigungsmodalitäten **frei vereinbart** werden. Falls keine Vereinbarung getroffen wurde, gilt grundsätzlich in Analogie zum ABGB eine Kündigungsfrist von 14 Tagen.

#### FRAGE 22: FÄLLT BEI BEENDIGUNG EINES GERINGFÜGIGEN BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSS EINE AUFLÖSUNGSABGABE AN?

**Nein**, geringfügig beschäftigte Personen sind gemäß § 1 Abs 2 lit d AIVG von der Arbeitslosenversicherungspflicht ausgenommen. Da somit ein **arbeitslosenversicherungsfreies Dienstverhältnis** vorliegt, fällt bei der Beendigung einer geringfügigen Beschäftigung **keine Auflösungsabgabe** an.

Foto Stefan Häusler



#### Die Autoren:

**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.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Kronberger/Birgit](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Kronberger/Birgit)

**Mag. Rainer Kraft** ist PVP-Redakteur. Näheres zu seiner Person finden Sie unter:

🌐 [lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/redaktion](https://lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/redaktion)