

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

1. Wann liegt eine geringfügige Beschäftigung vor?

Als geringfügig Beschäftigte gelten echte und freie Dienstverhältnisse, wenn das ihnen gebührende Entgelt bzw die Bezüge die Geringfügigkeitsgrenze (GFG) nicht übersteigen. Zu unterscheiden ist hier zum einen die **monatliche Geringfügigkeitsgrenze** (2015: € 409,58 / 2014: € 395,31) und zum anderen die **tägliche Geringfügigkeitsgrenze** (2015: € 31,17 / 2014: € 30,35). Welche dieser Grenzen zur Anwendung kommt, hängt davon ab, ob ein **befristetes** (hier kommt es zusätzlich auch auf die Dauer und die zeitliche Lagerung des Dienstverhältnisses an) oder **unbefristetes** Dienstverhältnis vorliegt.

1.1. Monatliche Geringfügigkeitsgrenze

Dauert die Beschäftigung **mindestens einen Kalendermonat** (zB vom 1.8. bis 31.8) **oder** wurde ein **unbefristetes** Dienstverhältnis vereinbart, ist die monatliche GFG heranzuziehen.

Als für länger als einen Monat vereinbart gilt auch eine Beschäftigung, die über ein Monatsende dauert (31.1. bis 1.2.).

Zu beachten ist, dass bei **angebrochenen Abrechnungsperioden** das Entgelt auf einen **vollen Kalendermonat hochzurechnen** ist. Siehe dazu das folgende Beispiel:

Beispiel zur "monatlichen Geringfügigkeitsgrenze":

Befristete Beschäftigung von **30. 11. bis 4. 12.**, somit länger als ein Kalendermonat (insgesamt 4 Arbeitstage je 2 Stunden);

Stundenlohn € 15,-, somit im November € 30,- und im Dezember € 90,-

Lösung:

November: € 30,- : 1 KT x **30** (jeder Kalendermonat ist mit 30 Tagen zu rechnen) = € **900,-**

Dezember: € 90,- : 4 KT x **30** = € **675,-**

Beide Beträge liegen **über** der monatlichen GFG von € 386,80 für 2013 (tägliche GFG kommt nicht zur Anwendung!); daher liegt in der Zeit vom 30. 11. bis 4. 12. ein **vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis** vor.

Bei **freien Dienstverhältnissen** kann aufgrund der Sonderbestimmung in **§ 44 Abs 8 ASVG** bei **im Voraus bestimmtem Arbeitsverdienst** (für einen längeren Zeitraum als einen Kalendermonat) das Gesamtentgelt **durch die Anzahl der Kalendermonate** der Leistungserbringung geteilt werden (keine fiktive Hochrechnung).

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

1.2. Tägliche Geringfügigkeitsgrenze

Dauert die Beschäftigung **kürzer als einen Kalendermonat**, ist die tägliche GFG zu beachten (das Entgelt ist auf den Arbeitstag umzurechnen). Als Obergrenze bleibt zusätzlich die monatliche GFG bestehen. Siehe dazu das folgende Beispiel:

Beispiel zur "täglichen Geringfügigkeitsgrenze":

Dienstnehmer, befristete Beschäftigung vom **5. 12. bis 14. 12.** (8 Arbeitstage, Entgelt € 272,-)

Lösung: € 272,- : 8 AT = € 34,- und damit **über** der **täglichen GFG** von € 31,17 für 2015.
Der Vergleich mit der monatlichen GFG entfällt, Vollversicherung liegt vor.

Bei **freien Dienstnehmern** kann - wenn die Anzahl der Arbeitstage nicht bekannt ist - die Beurteilung nach **Kalendertagen** erfolgen.

Fallweise Beschäftigte arbeiten in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben Dienstgeber. Das Beschäftigungsverhältnis dauert jedenfalls kürzer als eine Woche. Für diese Personengruppe kommt **nur** die **tägliche GFG** (das für einen Arbeitstag im Durchschnitt gebührende Entgelt, [§ 471c ASVG](#)) zur Anwendung.

Sonderzahlungen (SZ) sind in die Berechnung der GFG grundsätzlich **nicht einzubeziehen**, außer sie sind im Vergleich zum laufenden Entgelt auffallend hoch oder betriebsunüblich. In diesem Fall könnten (zumindest teilweise) die SZ im Zuge einer Gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben als laufender Bezug gewertet werden, wodurch es nachträglich zu einer Vollversicherung kommen kann.

Zu beachten ist auch, dass zB **Einmalprämien keine SZ** im sozialversicherungsrechtlichen Sinn und daher für die Berechnung der GFG zu **berücksichtigen** sind. Bleibt das Entgelt eines Dienstnehmers unter der GFG, ist er nur in der Unfallversicherung teilversichert. Übersteigt das Entgelt die GFG, liegt eine Vollversicherung (Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung sowie Arbeitslosenversicherung) vor.

Dienstnehmer, die **ursprünglich vollversichert** waren, dies jedoch nach den **jährlichen Aufwertungen** der Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr wären, bleiben **weiter vollversichert**, solange die Erwerbstätigkeit, die die Vollversicherung begründet hat, weiter ausgeübt wird.

2. Was passiert bei einem Wechsel zwischen Voll- und Teilversicherung?

Hier gilt ein sogenannter "**Schutzmonat**", um den Dienstnehmer vor einem nachträglichen Wegfall des Krankenversicherungsschutzes zu bewahren.

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

2.1. Wechsel von Voll- auf Teilversicherung in der Unfallversicherung

Tritt während der vollversicherten Beschäftigung durch Verringerung des Entgelts die Voraussetzung für eine geringfügige Beschäftigung ein, so **endet** die **Vollversicherung** erst am **Ende des laufenden Monats**. Dies gilt nur dann, wenn nicht bereits am Monatsersten feststeht, dass das Entgelt ab diesem Monat unter der GFG bleibt. Siehe dazu das folgende Beispiel:

Beispiel zum "Wechsel von Voll- auf Teilversicherung":

Dienstnehmer, Beschäftigung auf unbestimmte Zeit, variables Entgelt, dessen Höhe erst am Ende des Beitragszeitraumes feststeht; Entgelt:

im Oktober € 390,- ; im November € 395,- ; im Dezember € 330,- ; im Jänner € 320,-

Lösung: Das Entgelt liegt zwar im Monat **Dezember unter der GFG** von € 386,80 für 2013, da dies aber erst am Ende des Monats feststeht, besteht von Oktober bis Dezember **Vollversicherungspflicht**. **Ab Jänner** liegt dann nur mehr eine **Teilversicherung** in der UV vor.

2.2. Wechsel von Teil- auf Vollversicherung

Kommt es während einer geringfügigen Beschäftigung durch die Erhöhung des Entgelts zu einem Überschreiten der GFG, tritt die **Vollversicherung mit Beginn des laufenden Kalendermonats** ein. Siehe dazu das folgende Beispiel:

Beispiel zum "Wechsel von Teil- auf Vollversicherung":

Angabe wie beim vorigen Beispiel; Entgelt:

im Oktober € 330,- ; im November € 340,- ; im Dezember € 390,-

Lösung: Rückwirkend **ab 1. 12.** liegt eine **Vollversicherung** vor.

3. Meldebestimmungen

Für geringfügig Beschäftigte gelten keine Sonderregelungen.

Seit 1. 1. 2008 muss daher eine **Anmeldung vor Arbeitsantritt** erfolgen. Abmeldungen sind innerhalb von 7 Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung (Ende Beschäftigungsverhältnis bzw Ende des Entgeltanspruchs) durchzuführen.

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhand
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

4. Kosten für den Arbeitgeber

4.1. Unfallversicherungsbeitrag

Die Dienstgeber haben grundsätzlich für die geringfügig Beschäftigten einen **Unfallversicherungsbeitrag** (UV-Beitrag) in Höhe von **1,3 %** (seit Juli 2014, davor 1,4%) des gebührenden Entgelts (auch für Sonderzahlungen) zu entrichten.

Der Beitragszeitraum für geringfügig Beschäftigte ist das Kalenderjahr. Die UV-Beiträge sind mittels Beitragsnachweisung im Dezember abzurechnen, mit Ablauf des Kalenderjahres fällig und **bis zum 15. 1. des folgenden Kalenderjahres** an den Krankenversicherungsträger **abzuführen**. Eine monatliche Beitragsmeldung und Beitragsvorauszahlung ist möglich.

Für Personen, die das **60. Lebensjahr vollendet** haben, ist ab Beginn des auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monats **kein UV-Beitrag** zu entrichten, sie bleiben jedoch unfallversichert. Eine etwaige Verpflichtung zur Entrichtung der Dienstgeberabgabe und von Beiträgen zur Mitarbeitervorsorge (MV-Beiträge) bleibt davon unberührt.

4.2. MV-Beiträge

Für Arbeitsverhältnisse, die länger als einen Monat dauern (somit nicht für fallweise Beschäftigte) und deren vereinbarter Beschäftigungsbeginn nach dem 31. 12. 2002 liegt, sind auch **MV-Beiträge (1,53 %** des monatlichen Entgelts) zu entrichten (erster Monat ist beitragsfrei). Seit 1. 1. 2008 fällt dieser Beitrag auch für **freie Dienstverhältnisse** an.

Die Beiträge sind grundsätzlich **monatlich abzuführen**. Es besteht auch die Möglichkeit, die MV-Beiträge **jährlich** zu überweisen (Fristen sind ident zum UV-Beitrag), wobei bei jährlicher Abrechnung zusätzlich 2,5 % vom jeweiligen MV-Beitrag an die GKK zur Weiterleitung an die "Betriebliche Vorsorgekasse" (BV-Kasse) zu überweisen sind. Ein Wechsel der Zahlungsart ist jeweils nur am Ende des Kalenderjahres möglich und ist der GKK bis zum 31. 12. schriftlich mitzuteilen.

Bei **unterjähriger Beendigung** sind die MV-Beiträge (inklusive 2,5%igem Zuschlag) 2 Wochen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällig.

Beispiel zur jährlichen Zahlung der MV-Beiträge:

Die jährliche MV-Bemessungsgrundlage inklusive Sonderzahlungen beträgt € 4.760,-. Eine jährliche Zahlung der MV-Beiträge ist vereinbart.

Lösung: Zu überweisen sind bis spätestens 15. 1.:

$$€ 4.760,00 \times 1,53 \% = € 72,83$$

$$€ 72,83 \times 2,50 \% = € 1,82$$

$$\text{insgesamt} \quad \quad \quad € 74,65$$

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

4.3. pauschalisierte Dienstgeberabgabe

Zusätzlich hat der Dienstgeber für alle bei ihm beschäftigten Dienstnehmer eine **Dienstgeberabgabe** zu entrichten, wenn die Summe der monatlichen Entgelte für seine geringfügig Beschäftigten (ohne Sonderzahlungen) das **Eineinhalbfache der GFG übersteigt** (Grenzbetrag für 2014: € 580,20 / 2015: € 614,37). Die Höhe der Dienstgeberabgabe beträgt - ohne UV-Beitrag - **16,4 %** der Beitragsgrundlage (Summe der Entgelte für alle geringfügig Beschäftigten inklusive Sonderzahlungen).

Zu zahlen ist der Beitrag auch für **fallweise Beschäftigte** und Personen, die das **60. Lebensjahr überschritten** haben.

Für die Beurteilung, ob der Grenzwert für die Dienstgeberabgabe überschritten wird (Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt), ist nicht auf die Dienstgeberkontonummer abzustellen, sondern auf den **Dienstgeber in seiner Gesamtheit** (unabhängig von der Betriebsart).

Hat zB ein Dienstgeber in jedem Bundesland einen geringfügig Beschäftigten (und überschreitet insgesamt den Grenzwert), ist mit jeder GKK für den jeweils dort versicherten Dienstnehmer die Dienstgeberabgabe abzurechnen.

Hat ein Einzelunternehmer einen geringfügig Beschäftigten in seinem Betrieb und zB im Privathaushalt eine Au-pair-Kraft geringfügig beschäftigt (und überschreitet die Summe der Entgelte den Grenzwert), ist ebenso die Dienstgeberabgabe abzurechnen.

Die Dienstgeberabgabe ist jeweils für ein Kalenderjahr im Nachhinein bis zum **15. 1. des Folgejahres** zu entrichten.

Beispiel zur Dienstgeberabgabe:

Ein Dienstgeber beschäftigt im Dezember zwei geringfügig Beschäftigte, die jeweils € 280,- monatlich erhalten, und einen fallweise Beschäftigten, der für zwei Tage im Dezember € 60,- erhält. Eine jährliche Zahlung der MV-Beiträge ist vereinbart.

Lösung: Im Dezember wird mit dem Gesamtbetrag von € 600,00 das **1,5-Fache der GFG** (€ 614,37/2013) **überschritten**. Es fällt daher auch die **Dienstgeberabgabe** (16,4 %) an.

5. Kosten für den Dienstnehmer

Übt ein geringfügig Beschäftigter **nur eine Tätigkeit** aus, fallen für ihn **keine Beiträge** an.

Besteht jedoch noch **mindestens ein weiteres** (geringfügiges) Dienstverhältnis und wird aus der Summe der Entgelte die **GFG überschritten**, tritt **Vollversicherungspflicht** ein. In diesem Fall ist der mehrfach geringfügig beschäftigte Dienstnehmer auch kranken- und pensionsversichert (Pensionsmonate!). Berücksichtigt werden für die Zusammenrechnung nur Entgelte (**ohne Sonderzahlungen**) aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses nach dem ASVG.

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Diese Vollversicherung kann - da die Dienstgeber die Lohnzettel im Laufe des Folgejahres übermitteln - erst **im Nachhinein** festgestellt werden. Die **Beiträge** dafür sind **vom Dienstnehmer zu entrichten**. Der Beitragssatz beträgt für die Pensionsversicherung 10,25 % und in der Krankenversicherung 3,95 % für Arbeiter und 3,40 % für Angestellte. Weiters wird ab dem Beitragszeitraum 2008 (bis 2007 nur für "echte" Dienstnehmer) die Arbeiterkammerumlage verrechnet (0,5 %).

Beitragsgrundlage sind die geringfügigen Entgelte **inklusive Sonderzahlungen** (die Arbeiterkammerumlage allerdings ist nur von den laufenden Entgelten ohne Sonderzahlungen zu entrichten). Gegebenenfalls besteht Anspruch auf Kranken- und Wochengeld.

Eine "monatliche Vorauszahlung" (besondere Formalversicherung) ist möglich.

Ebenso muss ein Dienstnehmer, der **neben** einer **vollversicherungspflichtigen Tätigkeit** eine **geringfügige Beschäftigung** ausübt, für das Entgelt, das er aus der geringfügigen Tätigkeit erzielt, die oben angeführten **Beiträge nachzahlen** (Vorauszahlung möglich). Dafür erhöht sich aber seine Bemessungsgrundlage in der Pensionsversicherung. Beiträge werden nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage (2013: € 4.440,00 / 2014: € 4.530,00) vorgeschrieben und können im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Geringfügig Beschäftigte sollten vom Dienstgeber über die möglichen Nachzahlungen aufgeklärt werden, damit der Dienstnehmer rechtzeitig disponieren kann.

6. Selbstversicherung

Solange der Wohnsitz im Inland ist, können geringfügig Beschäftigte eine **Selbstversicherung** in der Kranken- und Pensionsversicherung beantragen (monatliche Kosten im Jahr 2014: € 55,79).

Es besteht dadurch auch Anspruch auf Kranken- und Wochengeld (Fixbeträge). Für nähere Auskünfte stehen die Krankenversicherungsträger gerne zur Verfügung.

7. Arbeitsrechtliche Aspekte

Auf (geringfügig beschäftigte) freie Dienstnehmer finden die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsrechts - mit Ausnahme des BMSVG - keine Anwendung. **Geringfügig beschäftigte "echte" Dienstnehmer** sind arbeitsrechtlich gesehen allerdings **Teilzeitbeschäftigte** und grundsätzlich so zu behandeln wie vollzeitbeschäftigte Dienstnehmer (Krankheit, Urlaub, Sonderzahlungen etc). Dennoch sind (auszugsweise) einige Sonderbestimmungen zu beachten:

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

7.1. Karenz

Weibliche und männliche Dienstnehmer können **neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis** ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis zum selben Dienstgeber ausüben. Es handelt sich hierbei um ein **eigenständiges Arbeitsverhältnis**, das unabhängig bzw parallel zum karenzierten Arbeitsverhältnis läuft. Beide unterliegen einem eigenen arbeitsrechtlichen Schicksal (zB kein Verbot von Kettendienstverhältnissen). Es ist jedenfalls eine gesonderte An- und Abmeldung erforderlich.

Für das neue geringfügige Dienstverhältnis gilt jedenfalls die **Abfertigung neu** (sofern der Beschäftigungsbeginn nach dem 31. 12. 2002 liegt), auch wenn auf das karenzierte Dienstverhältnis noch das Altsystem zur Anwendung kommt. Ebenso wird ein **eigener Urlaubsanspruch** erworben, der - falls nicht konsumiert - als Urlaubersatzleistung ausbezahlt ist.

Für die Berechnung der "Abfertigung alt" ist eine geringfügige Beschäftigung während der Karenzzeit nicht zu berücksichtigen.

7.2. Anspruch nach Entbindung

Geringfügig beschäftigte Angestellte, für die kein Anspruch auf Wochengeld aus dieser Beschäftigung besteht, haben für die Zeit von **6 Wochen nach der Entbindung** Anspruch auf laufendes Entgelt gegenüber dem Dienstgeber ([§ 8 Abs 4 AngG](#)) und sind entsprechend an- und abzumelden.

7.3. Diskriminierungsverbot

Teilzeitbeschäftigte (somit auch geringfügig beschäftigte) Dienstnehmer dürfen wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern **nicht benachteiligt** werden (zB darf nicht nur Vollzeitbeschäftigten ein Zuschuss zur Zukunftssicherung gewährt werden), es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung (vgl [§ 19d Abs 6 AZG](#)).

7.4. Kündigungsfristen

Beträgt die monatliche **Arbeitszeit weniger als 1/5 der Normalarbeitszeit** (zB 7 Stunden bei 40 Stunden Normalarbeitszeit), sind beim Angestellten nicht die "normalen" **Kündigungsfristen**, sondern jene nach dem **ABGB** (14 Tage) anzuwenden. Dies (1/5 der Normalarbeitszeit) wird häufig bei geringfügig Beschäftigten zutreffen ([§ 20 Abs 1 AngG](#)).

KLIENTENINFORMATION

geringfügige Beschäftigung

Mag. Walter THOMANETZ
Wirtschaftstreuhänder
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

8. Steuerrechtliche Aspekte

Aus steuerrechtlicher Sicht sind geringfügig beschäftigte "**echte**" **Dienstnehmer** wie alle anderen Unselbstständigen zu behandeln (§ 47 EStG). Der Dienstgeber hat ein **Lohnkonto** zu führen und einen **Lohnzettel** zu übermitteln. Aufgrund der geringen Höhe der Einkünfte kommt es jedoch zu **keinem Lohnsteuerabzug**. Eine Berücksichtigung finden diese Einkünfte erst im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung (Zusammenrechnung der gesamten Einkünfte und uU Nachzahlung von Lohnsteuer).

Geringfügig beschäftigte **freie Dienstnehmer** sind wie alle anderen freien Dienstnehmer steuerlich selbstständig. Eine Versteuerung der Einkommen erfolgt im Zuge der **Einkommensteuererklärung**.