

Kap 2

Wann gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig?

2.1 Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2022)

Geringfügigkeitsgrenze gem § 5 Abs 2 ASVG:

€ 485,85

Gemäß § 5 Abs 1 Z 2 iVm Abs 2 ASVG gilt ein Beschäftigungsverhältnis als geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als € 485,85 gebührt. An die Stelle dieses Betrages tritt ab Beginn jedes Beitragsjahres der mit der jeweiligen Aufwertungszahl vervielfachte Betrag.

Seit 1.1.2017 wird nicht mehr zwischen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze und der täglichen Geringfügigkeitsgrenze unterschieden. Für die Beurteilung, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht, ist nur mehr die (monatliche) Geringfügigkeitsgrenze maßgebend. Die durchschnittliche Höhe des Entgelts pro Arbeitstag ist unbedeutend. Zur Beantwortung der Frage, ob eine geringfügige Beschäftigung vorliegt, ist jedes Beschäftigungsverhältnis für sich allein zu betrachten und zu beurteilen.

Dies bedeutet, dass darauf geachtet werden muss, ob das Beschäftigungsverhältnis für eine kürzere Zeit als einen Monat bzw tageweise oder für mindestens einen Monat bzw länger als einen Monat abgeschlossen wurde. Maßgeblich ist die Vereinbarung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Wurde das Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für zumindest einen Monat abgeschlossen, ändert sich hinsichtlich der Anwendung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze nichts.

Wurde das Beschäftigungsverhältnis für eine kürzere Zeit als einen Monat vereinbart, ist seit 1.1.2017 auch in diesem Fall nur mehr die monatliche Geringfügigkeitsgrenze in der Höhe von € 485,85 (2022) maßgeblich.

BEISPIEL: UNBEFRISTETES DIENSTVERHÄLTNIS

Dienstverhältnis: vom 1.1.2022 bis unbefristet
Arbeitsverdienst: € 350,00 monatlich

Lösung:

Da das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde, ist für die Beurteilung, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, auf die monatliche Grenze von € 485,85 Bedacht zu nehmen. Bei dem vorliegenden Dienstverhältnis handelt es sich somit um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs 1 Z 2 iVm Abs 2 ASVG.

BEISPIEL: BEFRISTETES DIENSTVERHÄLTNIS

Dienstverhältnis: vom 8.3.2022 bis 11.3.2022
(4 Arbeitstage mit 5 Stunden pro Tag)
Stundenlohn: € 10,00

Lösung:

Das Dienstverhältnis wurde für eine kürzere Zeit als einen Monat vereinbart. Auch hier kommt die monatliche Geringfügigkeitsgrenze zur Anwendung. Maßgeblich ist das Entgelt, welches für die gesamte Dauer der Beschäftigung gebührt. Eine Hochrechnung auf einen Monatsbetrag ist nicht vorzunehmen.

$5 \text{ Stunden pro Tag} \times € 10,00 = € 50,00$

$€ 50,00 \times 4 \text{ Tage} = € 200,00$

Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von € 485,85 wird nicht überschritten, somit liegt ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vor.

BEISPIEL: UNBEFRISTETES DIENSTVERHÄLTNIS

Dienstverhältnis: 2 Tage pro Woche/
2 Stunden pro Tag

Stundenlohn: € 17,00

Lösung:

Auch hier ist die monatliche Grenze maßgebend. Vereinbart wurde ein unbefristetes Dienstverhältnis dessen monatlicher Arbeits-

Kap 3 Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Geringfügigkeitsgrenze

Die Geringfügigkeitsgrenze kommt auch in jenen Fällen in voller Höhe zur Anwendung, in denen ein Beschäftigungsverhältnis für eine Zeit von weniger als einen Monat vereinbart wurde und für die im **Vorhinein eine entsprechende Befristung** für diesen Zeitraum feststand.

Überschreitet bei diesen Beschäftigungsverhältnissen das Entgelt im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze nicht, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

BEISPIEL:

Geringfügigkeitsgrenze

Dienstverhältnis befristet mit einem

Arbeitsverdienst von € 800,--

Vereinbarte Dauer: 28.1.2022 bis 4.2.2022

Lösung:

Das Beschäftigungsverhältnis ist geringfügig. Es dauert vereinbarungsgemäß kürzer als einen Monat. Das Entgelt pro Kalendermonat beträgt € 400,00 (€ 400,00 im Jänner und € 400,00 im Februar: Gesamt: € 800,00) und liegt damit unter der Geringfügigkeitsgrenze.

Anmerkung:

Eine befristete Beschäftigung vom 1.2.2022 bis 8.2.2022 mit einem Entgelt von € 800,00 ist NICHT geringfügig, da im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze von € 485,85 (2022) überschritten wird.

Beschäftigungsverhältnisse, die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart wurden und für die im Kalendermonat kein höheres Entgelt als € 485,85 gebührt, sind geringfügig.

Das bedeutet, dass auf alle Beschäftigungsverhältnisse, die von Beginn an als unbefristet vereinbart wurden, die „monatliche“ Geringfügigkeitsgrenze

anzuwenden ist, auch wenn das Beschäftigungsverhältnis dann tatsächlich nur einzelne oder wenige Tage dauert, zB weil es in der Probezeit gelöst wird. Die Geringfügigkeitsgrenze ist bei einer vorzeitigen Auflösung entsprechend zu aliquotieren.

BEISPIEL:

Geringfügigkeitsgrenze

Dienstverhältnis unbefristet mit einem Arbeitsverdienst von € 420,--

Tatsächliche Dauer: 1.2.2022 bis 4.2.2022

Lösung:

Das Beschäftigungsverhältnis ist geringfügig, weil für die Beschäftigungsdauer anteilmäßig ein Entgelt von € 56,00 gebührt. Der im Kalendermonat vereinbarte Arbeitsverdienst von € 420,00 ($€ 56,00 : 4 \times 30$) überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze nicht.

Anmerkung:

Würde (zB aufgrund der Leistung von Mehrstunden) ein höherer Entgeltanspruch (zB € 80,00) entstehen, tritt Vollversicherung ein, wenn das auf den Beitragsmonat hochgerechnete Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet ($€ 80,00 : 4 \times 30 = € 600,00$).

Wenn nichts bzw nichts Anderes vereinbart ist (auch nicht im Kollektivvertrag), gilt ein Beschäftigungsverhältnis immer als unbefristet.

Es gilt der Grundsatz, dass durch Vorliegen einer Urlaubersatzleistung durch fiktive Hochrechnung keine Vollversicherung nach dem Ende der geringfügigen Beschäftigung entstehen kann.

Beispiele für befristete Dienstverhältnisse:

BEISPIEL:

Dienstverhältnis befristet: 2 Arbeitstage vereinbart, Entgelt für beide Tage € 100,--.

Lösung:

Die Geringfügigkeitsgrenze wird nicht überschritten. Es liegt ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Geringfügigkeitsgrenze (gem § 5 Abs 2 ASVG) übersteigt.

Bei „fallweise Beschäftigten“ mit einem Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze tritt, wenn eine Tätigkeit in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit erbracht wird, die Teilversicherung in der Unfallversicherung (Pflichtversicherung) ein.

Für in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehende „fallweise Beschäftigte“ ist gegebenenfalls auch der pauschalierte Dienstgeberbeitrag gem § 53 Abs 1 und 2 ASVG zu entrichten. Auch eine Selbstversicherung iSd § 19a ASVG ist für diesen Personenkreis möglich (*siehe unter Kapitel 7 und Kapitel 9 zur pauschalierten Dienstgeberabgabe und zur Selbstversicherung gem § 19a ASVG*).

BEISPIEL FÜR „FALLWEISE BESCHÄFTIGTE“:

Fallweise Beschäftigung an 4 nicht aufeinanderfolgenden Tagen in einem Monat, Entgelt pro Tag einmal € 50,-- und dreimal € 40,--:

Lösung:

Das Beschäftigungsverhältnis ist für kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart und die Arbeitstage überschreiten aufeinanderfolgend nicht 6 Tage. Auch bei fallweise Beschäftigten ist zuerst zu prüfen, ob an den einzelnen Arbeitstagen die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Da dies nicht der Fall ist, tritt nur die Teilversicherung in der Unfallversicherung ein.

Kap 5 Mehrere Beschäftigungsverhältnisse und Geringfügigkeit

Bei diesem Thema ist sozialversicherungsrechtlich zwischen mehrfach geringfügigen Beschäftigungen und einer geringfügigen Beschäftigung neben einer bereits bestehenden Vollversicherung zu unterscheiden.

Gemäß § 53a ASVG ist die Beitragspflicht eines in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehenden Dienstnehmers in der Kranken- und Pensionsversicherung dann gegeben, wenn dieser Dienstnehmer bereits einem vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis unterliegt.

Der Pflichtversicherung gem § 471f ASVG unterliegt ein Dienstnehmer dann, wenn die monatlichen Beitragsgrundlagen aus zwei oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die geltende Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Die Sonderbestimmung des § 471h ASVG über den Beginn und das Ende der Pflichtversicherung sind nur auf solche Beschäftigungsverhältnisse anwendbar.

Die Beitragsgrundlagen aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach dem ASVG in einem Kalendermonat sind somit zusammenzurechnen. Wenn sich dabei im jeweiligen Kalendermonat aus den zusammengerechneten Beitragsgrundlagen (aus allen Beschäftigungen) eine Überschreitung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze ergibt, tritt für diesen Dienstnehmer neben der Unfallversicherung auch eine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung ein.

Für den Dienstgeber ist die einzelne Beschäftigung jedoch weiterhin als geringfügig zu behandeln. Nur dem Dienstnehmer werden nach § 53a ASVG Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung von der Österreichischen Gesundheitskasse vorgeschrieben.

Auch wenn eine in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehende Person neben dieser Beschäftigung einer Vollversicherung aus einem anderen Dienstverhältnis (oder freien Dienstverhältnis) unterliegt, gilt er sozialversicherungsrechtlich nicht mehr

Die Sonderbestimmung des § 471h über den Beginn und das Ende einer solchen Pflichtversicherung kommt jedoch nicht zur Anwendung, wenn neben einer geringfügigen Beschäftigung eine die Vollversicherungspflicht begründende Beschäftigung aufgenommen wird.

5.3 Feststellung des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen

BEISPIEL:

- ▶ Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis: 1.1.2022 bis 30.4.2022 mit einem Entgelt von € 350,00
- ▶ Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis: 1.2.2022 bis 28.2.2022 mit einem Entgelt von € 390,00
- ▶ Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis: 1.2.2022 bis 28.2.2022 mit einem Entgelt von € 300,00

Lösung:

Im Monat Februar liegen mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor, die allgemeinen monatlichen Beitragsgrundlagen sind zusammenzurechnen:

$$€ 350,00 + € 390,00 + € 300,00 = € 1.040,00$$

Da die im Jahr 2022 geltende Geringfügigkeitsgrenze von € 485,85 im Februar deutlich überschritten wird, tritt mit 1. Februar 2022 rückwirkend für diesen Kalendermonat die Vollversicherungspflicht ein.

5.4 Beiträge bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen

Die Dienstnehmer, die in einem oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen stehen und deren Entgelte aus allen Beschäftigungsverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze in einem Kalendermonat überschreiten, müssen die Beiträge selbst an die Österreichische Gesundheitskasse entrichten. Die Beiträge werden einmal pro Jahr im Nachhinein vom

Kap 6

Auswirkungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse

6.1 Alterspension/Vorzeitige Alterspension/Altersteilzeit

Während Beschäftigungsverhältnisse neben dem Bezug einer Alterspension (nach Erreichung des Regelpensionsalters) nicht zum Verlust der entsprechenden Leistung aus der Pensionsversicherung führen, kann dies beim Bezug einer vorzeitigen Alterspension (vor Erreichen des Regelpensionsalters) durchaus der Fall sein. Neben einer solchen vorzeitigen Alterspension ist demnach nur eine Beschäftigung mit einem Entgelt unter der geltenden Geringfügigkeitsgrenze zulässig, um weiterhin auch die Pensionsleistung zu erhalten. Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze führen grundsätzlich zu einem Verlust des Anspruches auf die jeweilige Leistung aus der Pensionsversicherung. Auch wenn das Entgelt aus mehreren geringfügigen Beschäftigungen im Gesamtausmaß die anzuwendende Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, führt dies grundsätzlich zu einem entsprechenden Anspruchsverlust.

Arbeitet ein Dienstnehmer in der Freizeitphase der Altersteilzeit (beim Blockzeitmodell) beim selben Arbeitgeber nach wie vor weiter, muss unterschieden werden, ob es sich um dieselbe Tätigkeit handelt wie vor Beginn der Freizeitphase oder ob die Tätigkeit keinen entsprechenden Zusammenhang mit der zuvor ausgeübten Beschäftigung hat. Ist die Tätigkeit ident, kann von einer Mehrarbeit ausgegangen werden und eine Beschäftigung mit einem Einkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze muss hierbei nicht mehr gesondert gemeldet werden. Handelt es sich um eine von der ursprünglichen Beschäftigung losgelöste Tätigkeit, wird ein neues Beschäftigungsverhältnis begründet. Eine entsprechende Meldung mit allen daraus resultierenden Konsequenzen wird notwendig.

Die geringfügige Beschäftigung hat auf die Altersteilzeit (Altersteilzeitvereinbarung) sozialversicherungsrechtlich keine unmittelbare Konsequenz (sie führt

Kap 8

Dienstleistungsscheck

Seit Jänner 2006 besteht in Österreich die Möglichkeit, einfache haushaltstypische Dienstleistungen, die in Privathaushalten erbracht werden, mit dem Dienstleistungsscheck zu entlohnen. Unter solchen haushaltstypischen Tätigkeiten sind Tätigkeiten zur Unterstützung der Haushaltsführung, der Kinderbeaufsichtigung, von Einkauf, Reinigung und Gartenarbeiten, zu verstehen.

Die Entlohnung mit Dienstleistungsscheck ist bei familiären Beziehungen (zB Ehepartnern, Lebensgefährten, Eltern, Kinder) im gemeinsamen Haushalt nicht möglich. Grundvoraussetzung für die Pflichtversicherung ist eine Beschäftigung gegen Entgelt. Der Dienstleistungsscheck kann daher nicht im direkten Familienverband verwendet werden, weil einfache Dienstleistungen im Haushalt innerhalb des direkten Familienverbundes grundsätzlich nicht entgeltlich erbracht werden.

Der Dienstleistungsscheck ist österreichweit in Trafiken und ausgewählten Postämtern erhältlich, kann aber auch über www.dienstleistungsscheck-online.at online bestellt werden. Seit 2019 steht zusätzlich eine DLS-App mit der Bezeichnung „Dienstleistungsscheck“ zur Verfügung. Diese App ist in sämtlichen App Stores unter „Dienstleistungsscheck“ kostenlos erhältlich. Dienstleistungsschecks gibt es im Wert von € 5,-- und € 10,--. Beim elektronisch erstellten Dienstleistungsscheck in Trafiken sowie bei online bestellten kann der Wert individuell bis höchstens € 100,-- pro Scheck gewählt werden.

Der Preis des Dienstleistungsschecks besteht aus dem Entgelt, dem Unfallversicherungsbeitrag und dem Verwaltungskostenanteil. Der Unfallversicherungsbeitrag und der Verwaltungskostenanteil betragen zusammen 2% des Entgelts, wobei der Verwaltungskostenanteil in jener Höhe zu leisten ist, welche der Differenz zwischen dem Prozentsatz des Unfallversicherungsbeitrages und 2% entspricht. Der Verwaltungskostenanteil ist vom Dienstgeber zu tragen. Der