

Geringfügig Beschäftigte
Wenig Entgelt für (viel) Arbeit oder doch umgekehrt?

Aus Sicht der Lohnverrechnung kann es sein, dass die korrekte Abrechnung der Dienstnehmer mit gewissen Herausforderungen behaftet ist, besonders bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Vorschriften sind korrekt umzusetzen, auf die Arbeitszeiten ist zu achten und man muss aufpassen, dass man nicht Lohn- und Sozialdumping betreibt. Sprich: Auch der geringfügig Beschäftigte ist korrekt abzurechnen.

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn das monatliche Entgelt 2022 maximal 485,85 Euro beträgt. Die früher bestehende tägliche Geringfügigkeitsgrenze wurde glücklicherweise mit 1. Juli 2017 aufgehoben. Keine geringfügige Beschäftigung liegt jedoch dann vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt die Grenze nur deshalb nicht übersteigt, weil das Dienstverhältnis im laufenden Monat begonnen oder beendet wurde, der Arbeitnehmer also beispielsweise am 15. begonnen hat.

Grenzbeträge
Beträgt die Summe der monatlichen Entgelte aller geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer beim gleichen Dienstgeber nicht mehr als das Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (728,78 Euro), dann muss der Dienstgeber als Lohnnebenkosten lediglich die Unfallversicherung entrichten. Übersteigt die Summe diese Grenze, so muss der Dienstgeber zusätzlich eine Dienstgeberabgabe, also einen Strafzuschlag, in Höhe von 16,4 Prozent der Entgelte bezahlen. Gleichzeitig ist zu beachten, dass geringfügig Beschäftigte, wie alle anderen Dienstnehmer, der betrieblichen Vorsorge unterliegen und Anspruch auf entsprechenden Urlaub sowie auf Sonderzahlungen haben.

Mehrere geringfügige Jobs
Bezieht der Dienstnehmer aus zwei oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen jeweils ein Entgelt, welches im Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 485,85 Euro überschreitet, dann besteht Versicherungspflicht in der Kranken- und Pensionsversicherung. Diese Beiträge sind von den Dienstnehmern selbst zu bezahlen und können nicht über die laufende Lohnverrechnung abgerechnet werden, da ja Dienstgeber 1 nichts von Dienstgeber 2 wissen muss und umgekehrt. Der Dienstnehmer kann, nachdem er diese Dienstverhältnisse der Krankenkasse mitgeteilt hat, diese Beiträge monatlich entrichten. Übersteigt das Entgelt aus allen

Dienstverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze nicht, so kann sich der Dienstnehmer auf Antrag um einen relativ kleinen Betrag in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst versichern.

Achtung!
Stellen Sie also sicher, dass Sie und Ihre geringfügig Beschäftigten nicht dadurch unangenehm überrascht werden, dass die Österreichische Gesundheitskasse und eventuell auch das Finanzamt am Ende des Jahres noch einen Obolus für mehrere Dienstverhältnisse verlangen, weil insgesamt die Versicherungsgrenze bzw. die Steuergrenze überschritten wurde.

Fallweise Beschäftigung
Ein Sonderfall der geringfügigen Beschäftigung ist die fallweise Beschäftigung. Fallweise Beschäftigte sind Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben Dienstgeber beschäftigt werden, wenn die Beschäftigung für weniger als eine Woche vereinbart ist. Bei fallweise Beschäftigten gilt seit 1. Juli 2017 jeder Tag als eigenständiges Dienstverhältnis. Übersteigt das Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze, so tritt Vollversicherungspflicht ein. Wird die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten, so gelten die Bestimmungen für geringfügige Beschäftigungen.

Selbstverständlich müssen alle Dienstnehmer ordnungsgemäß vor Dienstantritt angemeldet werden – also auch geringfügig Beschäftigte. Der Steuerberater mit dem guten Kaffee empfiehlt eine gute Beratung vor der Einstellung von Dienstnehmern. Denn wenn Fehler in der Lohnverrechnung passieren, dann passieren sie zumeist zuungunsten des Arbeitgebers.

Foto: Cathy Yeulet © 123RF.com