

Fachverband Hotellerie

Beschäftigung von Aushilfskräften ab 1.1.2018



Information, 3.1.2018

Beschäftigung von Aushilfskräften ab 1. Jänner 2018

Mit 1. Jänner 2018 sind Änderungen für die Beschäftigung von Aushilfskräften in Kraft getreten¹.

Voraussetzungen für die Beschäftigung als Aushilfskraft ab 1.1.2018:

- Geringfügiges Dienstverhältnisses (Geringfügigkeitsgrenze 2018: € 438,05) neben einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis.
- Ausschließlich zu dem Zweck, einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall zu decken, der den regulären Betriebsablauf überschreitet, oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen.
- Dienstnehmer hat noch nicht mehr als 18 Tage pro Kalenderjahr einer solchen geringfügigen Beschäftigung ausgeübt.
- Dienstgeber hat noch nicht mehr als 18 Tage pro Kalenderjahr solche Personen geringfügig beschäftigt.

Liegen diese Voraussetzungen vor, entfällt für den Arbeitgeber der UV-Beitrag, der Arbeitnehmer bleibt unfallversichert. Der Arbeitgeber hat den pauschalen Arbeitgeber-Beitrag in der Sozialversicherung von 14,12 % (Kranken- und Pensionsversicherung) sowie die AK-Umlage vom Arbeitgeber einzubehalten und abzuführen. Zusätzlich kann die Dienstgeberabgabe anfallen. Die Einkünfte der Aushilfskraft sind steuerbefreit. Das vollversicherte Dienstverhältnis darf nicht zu jenem Arbeitgeber bestehen bei dem die Tätigkeit als Aushilfskraft erfolgt. Ein Arbeitgeber kann an einem Tag auch mehrere Aushilfskräfte beschäftigen.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber beschäftigt zwei Aushilfskräfte fallweise geringfügig. Von Jänner bis Juli Aushilfskraft A für 9 Tage, von August bis Dezember Aushilfskraft B für 10 Tage. Aushilfskraft B kann für 9 Tage begünstigt abgerechnet werden. Der 10. Tag unterliegt der SV-Pflicht (Geringfügigkeit) und ist zu versteuern. Wenn der Arbeitgeber am 10. Tag die Lohnsteuer nicht abführt, droht dem Arbeitnehmer im folgenden Jahr eine Steuernachzahlung.

¹ § 53a Abs. 3b ASVG und § 3 Abs. 1 Z 11a EStG

Eine Aushilfskraft kann auch an einem Tag bei zwei oder mehreren Arbeitgebern hintereinander arbeiten. Bei mehreren Dienstverhältnissen hintereinander zählt dies als ein Kalendertag.

Beispiel:

Die Aushilfskraft C arbeitet Vormittag bei Arbeitgeber 1 und am Abend desselben Tages bei Arbeitgeber 2. Trotz zweier Beschäftigungen wird dies als ein Einsatztag gewertet.

Geht die Beschäftigungsdauer über die Datumsgrenze hinaus (zB von 19:00 Uhr bis 2:00 Uhr), sind zwei Tage (von 18 Tagen) zu rechnen.

Dazu eine aktuelle Information aus dem NÖDIS-Archiv:

<https://www.noedis.at/portal27/dgnoegkkportal/content?contentid=10007.789299&viewmode=content&portal:componentId=gtn61984a72-a8b4-4fba-9315-9b461b5ac5dd>

In den meisten Fällen wird es sich um fallweise Beschäftigung handeln. Es sind aber auch kurze Befristungen für einige Tage (Grenze: 18 Tage) möglich, allerdings darf dabei um den Steuervorteil nicht zu verlieren, die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten werden.

Selbstverständlich muss der Lohn in Höhe des Kollektivvertrags bezahlt werden.

Rückfragehinweis^[1]:

Mag. Matthias Koch

Fachverband Hotellerie

Wiedner Hauptstr. 63 | B4 08 | 1045 Wien

T: +43-(0)5-90-900-3554 | F: + 43-(0)5-90-900-3568

E: hotels@wko.at

W: www.hotelverband.at

W: www.hotelsterne.at

Wien, 3.1.2018

^[1] Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung des Autors oder des Fachverbandes ist ausgeschlossen.