

Aushilfskräfteregelung

Ab 1.1.2018 gibt es für bestimmte, geringfügig beschäftigte Aushilfskräfte eine Sonderbestimmung im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Die neue gesetzliche Regelung (§ 53a Abs. 3b ASVG)

Wird neben einem vollversicherten Dienstverhältnis ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausschließlich zu dem Zweck ausgeübt, einen zeitlich begrenzten zusätzlichen, den regulären Betriebsablauf überschreitenden, Arbeitsanfall zu decken oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen, so hat der Dienstgeber einen Pauschalbeitrag von 14,12 % sowie die Arbeiterkammerumlage (Landarbeiterkammerumlage) vom Dienstnehmer einzubehalten und abzuführen.

Dazu müssen aber zusätzlich noch folgende Voraussetzungen vorliegen:

- > Der Dienstnehmer hat noch nicht mehr als 18 Tage einer solchen geringfügigen Beschäftigung ausgeübt und
- > der Dienstgeber hat noch nicht mehr als 18 Tage solche Personen geringfügig beschäftigt.

Aus der gesetzlichen Regelung ist klar ersichtlich, dass es sich bei diesen geringfügigen Beschäftigungen jeden falls um befristete Dienstverhältnisse handeln muss.

Ist dies alles der Fall, muss der Dienstgeber für diese Beschäftigungsverhältnisse keinen Beitrag zur Unfallversicherung (UV-Beitrag) entrichten. Dieser wird dann aus den Mitteln der Unfallversicherung getragen. Der Dienstnehmer bleibt aber selbstverständlich unfallversichert. Die Dienstgeberabgabe (DAG) kann wie bisher anfallen.

Der Zweck der Neuregelung (die vorerst bis Ende 2020 befristet ist) besteht darin, dass es durch die bereits vom Dienstgeber vorgenommene Einbehaltung des Pauschalbeitrages zu keiner nachträglichen Belastung des Versicherten kommt. Eine Überprüfung erfolgt im Rahmen einer Gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA).

Voraussetzungen Dienstnehmer

Es muss sich jedenfalls um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 2 ASVG handeln, wobei auf die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (2018: € 438,05) abzustellen ist.

Die Aushilfskraft muss neben der geringfügigen Beschäftigung ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis im Sinne des ASVG ausüben. Dieses darf nicht zu jenem Dienstgeber bestehen, bei dem die Tätigkeit als Aushilfskraft erfolgt.

Der Dienstnehmer übt die Aushilfstätigkeit höchstens 18 Tage pro Kalenderjahr aus. Die Anzahl der Dienstgeber, für die während eines Kalenderjahres die Aushilfstätigkeit ausgeübt wird, ist dabei unerheblich.

Für freie Dienstnehmer, Erntehelfer und in Privathaushalten Beschäftigte ist diese Sonderregelung nicht anzuwenden.

Voraussetzungen Dienstgeber

Der Dienstgeber hat an nicht mehr als 18 Tagen im Kalenderjahr derartige Aushilfskräfte beschäftigt. Wie viele Aushilfskräfte an einem dieser Tage zum Einsatz kommen, ist unerheblich.

Die Aushilfskraft muss zur Abdeckung eines temporären zusätzlichen Arbeitsanfalles in Spitzenzeiten („Stoßzeiten“, wie etwa an Einkaufssamstagen in der Vorweihnachtszeit) dienen. Das Erfordernis der zusätzlichen Beschäftigung ergibt sich hier aus der Notwendigkeit, (betriebsspezifische) Nachfragespitzen abdecken zu können. Daher darf die Beschäftigung nur innerhalb dieser Spitzenzeiten erfolgen. Zweite Möglichkeit: Die Aushilfskraft wird als (zeitlich begrenzter) Ersatz einer Arbeitskraft beschäftigt. Das Erfordernis der Beschäftigung ergibt sich hier aus dem Umstand, dass der reguläre Betriebsablauf einen raschen Ersatz einer ausgefallenen Arbeitskraft erfordert, was auch außerhalb von Spitzenzeiten erforderlich sein kann.

Praktische Vorgangsweise

1. Beurteilung Aushilfskraft ja oder nein:

Liegen die genannten Kriterien seitens des Dienstgebers und des Dienstnehmers vor?

2. Meldungen:

Die Aushilfskräfte sind (unter Einhaltung der üblichen Meldebestimmungen und Fristen) in den Beitragsgruppen N14o (Arbeiter) und N24o (Angestellte) zu melden (kein Beitrag zur Unfallversicherung). Das Beitragsgruppenschema wurde um diese Personengruppen ergänzt. Auch auf der Beitragsnachweisung sind die Aushilfskräfte unter diesen Beitragsgruppen anzuführen (allfällige Sonderzahlungen sind auszuweisen, die DAG kann anfallen). Ebenfalls zu beachten sind die einschlägigen Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) sowie die Regelungen hinsichtlich der Erstattung des Lohnzettels SV. Von Sonderzahlungen ist keine Landarbeiterkammerumlage und keine Arbeiterkammerumlage abzuführen.

3. Einhebung:

Der Dienstgeber behält den vom Dienstnehmer zu tragenden Pauschalbeitrag von 14,12 % (Kranken- und Pensionsversicherung) sowie die Arbeiterkammerumlage (0,50 %) bzw. die Landarbeiterkammerumlage (0,75 %) im Zuge der Lohnverrechnung vom Entgelt ein.

4. Meldefrist:

Bis spätestens Ende Februar des Folgejahres gibt der Dienstgeber im Rahmen seiner Auskunftspflicht die konkreten Daten der beschäftigten Aushilfskräfte in Listform (Excel-Datei) bekannt. Vom Versicherungsträger werden bereits bestehende Beitragskontonummern der Versicherten ergänzt bzw. noch nicht vorhandene neu vergeben. Dem Dienstgeber wird zeitgerecht die um die Beitragskontonummern der Versicherten ergänzte Liste in WEBEKU zur Verfügung gestellt.

5. Einzahlung:

Im Anschluss erhält der Dienstgeber eine Beitragsrechnung mit den Beitragskontonummern der Aushilfskräfte.

Liegt ein SEPA Lastschrift-Mandat vor, werden die Rechnungsbeträge automatisch eingezogen und auf die Beitragskonten der Versicherten aufgeteilt. Andernfalls hat der Dienstgeber binnen 14 Tagen eine Überweisung auf die mittels der Beitragsrechnung bekannt gegebenen Beitragskonten der Versicherten vorzunehmen.

BEISPIELE „18-TAGE-REGEL“

Bei den 18 Tagen muss es sich jeweils um konkrete Einsatz Tage im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses handeln.

Beispiel 1:

> Dienstgeber A beschäftigt verschiedene Aushilfskräfte.

> Aushilfskraft 1: Von Jänner bis Juli liegen 9 befristete Einsatz Tage als Aushilfskraft vor.

> Aushilfskraft 2: Von August bis Dezember liegen 10 befristete Einsatztage als Aushilfskraft vor.

Lösung:

Die Sonderregelung ist anzuwenden für:

> Aushilfskraft 1: 9 Tage

> Aushilfskraft 2: 9 Tage

Beispiel 2.1:

> Dienstgeber A beschäftigt eine Aushilfskraft befristet vom 1.1. bis 19.1.

Lösung:

Die Sonderregelung ist ausschließlich für die ersten 18 Einsatztage anzuwenden. Ab dem Zeitpunkt, ab dem der Dienstnehmer nicht mehr als Aushilfskraft tätig werden kann, ist (gegebenenfalls) eine Änderungsmeldung zu erstatten.

Beispiel 2.2:

> Dienstgeber A beschäftigt ab 1.1. unbefristet eine Aushilfskraft.

Lösung:

Keine Anwendung der Sonderregelung.

Beispiel 3:

> Dienstgeber A beschäftigt für 16 Tage befristet die Aushilfskraft K, danach erfolgt eine befristete Beschäftigung derselben Aushilfskraft K durch Dienstgeber B für 3 Tage.

Lösung:

Die Sonderregelung ist anzuwenden für:

> Aushilfskraft K (Dienstgeber A): 16 Einsatztage

> Aushilfskraft K (Dienstgeber B): 2 Einsatztage

Anmerkungen:

Wird ein Dienstnehmer im Kalenderjahr bei zwei oder mehr Dienstgebern als Aushilfskraft beschäftigt, ist er verpflichtet, den Dienstgeber über die bisherigen Tage der Aushilfstätigkeit zu informieren.

Bei überschneidenden Beschäftigungsverhältnissen ist der Kalendertag als „einheitlicher Tag“ zu betrachten.

Beispiel: Ein Versicherter arbeitet bei Dienstgeber X am Vormittag und bei Dienstgeber Y am Abend desselben Tages. Trotz zweier Beschäftigungen wird dies als ein Einsatztag gewertet. Geht ein Beschäftigungstag über die Datumsgrenze hinaus (z. B. 22:00 Uhr bis 5:00 Uhr), liegen zwei Tage vor (Zählung der Kalendertage).

Für wen und wie lange ist die Sonderregelung anzuwenden?

Auf www.sozialversicherung.at unter Grundlagen A-Z/F-K/Geringfügigkeit finden Sie die für Aushilfskräfte auszufüllende Excel-Liste sowie ein SEPA Lastschrift-Mandat.

OÖ GEBIETSKRANKENKASSE