

Geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmer im Autobusgewerbe

Geringfügig Beschäftigte (Begriffsbestimmung)

Geringfügig Beschäftigte (monatlicher Lohn bis zur Geringfügigkeitsgrenze von derzeit maximal € 366,33) sind von der Vollversicherung ausgenommen. Unter Vollversicherung versteht man die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Sobald die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, tritt die Vollversicherung ein. Mit ihr ist grundsätzlich auch die Arbeitslosenversicherung verbunden. Pflichtversichert sind geringfügig Beschäftigte nur in der Unfallversicherung, nicht in der Kranken- und in der Pensionsversicherung (Teilversicherung). Es besteht auch keine Arbeitslosenversicherung.

	Werte 2010
Geringfügigkeitsgrenze täglich	€ 28,13 ¹
Geringfügigkeitsgrenze monatlich	€ 366,33

Wichtig: Der Dienstgeber hat für alle bei ihm geringfügig beschäftigten Personen eine Dienstgeberabgabe zu leisten, wenn

- der Dienstgeber über mehr als einen geringfügig Beschäftigten verfügt und
- die monatliche Lohnsumme (ohne Sonderzahlungen) aller geringfügig Beschäftigten das 1,5-fache der Geringfügigkeitsgrenze (für 2010: € 366,33 x 1,5 = € 549,50) übersteigt.

Arbeitsrechtsrechtliche Grundsätze

Arbeitsrechtlich handelt es sich bei der geringfügigen Beschäftigung um eine Form von Teilzeitarbeit.

Es hat daher auch der geringfügig Beschäftigte Anspruch auf

- kollektivvertraglichen Mindestlohn,
- Sonderzahlungen iSd KV (diese schaden der Geringfügigkeitsgrenze nicht),
- Entgeltfortzahlung im Krankenstand,
- Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungsgründen,
- Pflegefreistellung,
- Urlaub und
- Abfertigung Alt bzw. für Über- und Neueintritte seit 1.1.2003 Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu).

Kollektivvertrag der Autobusunternehmer

Auf Basis der Lohnordnung des Bundeskollektivvertrages für Dienstnehmer in den privaten Autobusbetrieben ergibt sich unter Berücksichtigung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (für das Jahr 2010) daher eine maximale Stundenanzahl **pro Monat** zwischen **39,5 Stunden** (Berufskraftfahrer ab dem 21. Betriebszugehörigkeitsjahr) und **41 Stunden** (Kraftfahrer im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr).

¹ Im Autobusgewerbe nicht relevant - vergleiche Artikel 3 des Kollektivvertrages weiter unten.

Arbeitskategorien:	Stundenlohn:
Kraftfahrer	
Kraftfahrer im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 8,93
Kraftfahrer vom 2. bis 10. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 8,97
Kraftfahrer vom 11. bis 20. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 9,03
Kraftfahrer ab dem 21. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 9,13
Berufskraftfahrer (mit bestandener Lehrabschlussprüfung)	
Berufskraftfahrer im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 8,97
Berufskraftfahrer vom 2. bis 10. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 9,03
Berufskraftfahrer vom 11. bis 20. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 9,13
Berufskraftfahrer ab dem 21. Betriebszugehörigkeitsjahr	Euro 9,25

Weiter ist zu beachten, dass auf Grund einer Bestimmung des Bundeskollektivvertrages für Dienstnehmer in den privaten Autobusbetrieben (Artikel III. Arbeitszeit Ziffer 2. Fahrpersonal, lit. k) für

- Lenker im Gelegenheitsverkehr unbeschadet der Dauer einer Dienstleistung an einem Kalendertag **5 Stunden Arbeitszeit** und für
- Lenker im Kraftfahrlinienverkehr unbeschadet der Dauer einer Dienstleistung an einem Kalendertag **6 Stunden 30 Minuten Arbeitszeit verrechnet werden müssen.**

Wird daher an einem Kalendertag z.B. nur 2 Stunden gearbeitet, steht dem Arbeitnehmer trotzdem Lohn für 5 Stunden bzw. 6 Stunden 30 Minuten zu (dh, dass die tägliche Geringfügigkeitsgrenze in der Höhe von EUR 28,13 jedenfalls überschritten wird!).

Artikel III. Arbeitszeit Ziffer 2. Fahrpersonal, lit. k

Wird vom Lenker im Gelegenheitsverkehr an einem Kalendertag eine Dienstleistung verlangt, müssen unbeschadet der Dauer dieser Dienstleistung **mindestens 5 Stunden** Arbeitszeit verrechnet werden, wobei Abschnitt V entsprechend zu berücksichtigen ist.

Wird vom Lenker im Kraftfahrlinienverkehr an einem Kalendertag eine Dienstleistung verlangt, müssen unbeschadet der Dauer dieser Dienstleistung **mindestens 6 Stunden 30 Minuten** Arbeitszeit verrechnet werden, wobei Abschnitt V entsprechend zu berücksichtigen ist.

Teilzeitarbeit im Rahmen der Geringfügigkeitsgrenze

Die Mehrleistung der Teilzeitkräfte über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus stellt eine Mehrarbeitsstunde dar, die gem. § 19d (3a) AZG mit einem 25%igen Zuschlag abzugelten ist. Mehrarbeitsstunden sind jedoch dann nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird (§ 19d Abs 3b Z 1 AZG).

Wird mit dem Dienstnehmer vereinbart, dass etwaige Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich abgegolten werden, kann das Risiko der möglichen Vollversicherung (und

auch des Zuschlags) ausgeschaltet werden, solange der DN im Dreimonatszeitraum tatsächlich Zeitausgleich konsumiert.

Beispiel:

Vereinbart ist Teilzeit von 40 h im Monat. Vereinbart ist weiters, dass Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich 1:1 abgegolten werden.

Geleistete AZ:

Monat 1: 40h ⇒ Bezahlung Grundlohn für 40h

Monat 2: 42h ⇒ Bezahlung Grundlohn für 40h, 2 Mehrarbeitsstunden kommen in den Zeitausgleichstopf und werden nicht ausbezahlt.

Monat 3: 38h ⇒ Bezahlung Grundlohn für 40h, Arbeitnehmer arbeitet aber nur 38h und konsumiert seine 2 Mehrarbeitsstunden durch ZA; es wird auch kein Mehrarbeitszuschlag fällig.

Die tatsächliche Bezahlung übersteigt daher in keinem Monat die Geringfügigkeitsgrenze, obwohl der Dienstnehmer im 2. Monat 42h erbringt.

Problematisch sind jene Fälle, wo etwa zum Ende des Dreimonatszeitraumes eine Mehrstunde anfällt, da in diesem Fall ein Zeitausgleich wohl nur mehr schwer möglich ist.

Tipp: Zur Vermeidung der Vollversicherung ist es sinnvoll einen "Puffer" von einigen Stunden einzuplanen.

Wichtig: Unverzichtbar ist das Einvernehmen mit dem Mitarbeiter.

Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich (anstatt in Geld) sowie die zeitliche Lagerung des Zeitausgleiches müssen vereinbart und einvernehmlich festgelegt werden. Zeitausgleich kann nicht einseitig angeordnet werden.

Überschreitung der Arbeitszeit bei geringfügig Beschäftigten

In den Empfehlungen zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens (E-MVB) findet sich folgende Erläuterung zum Thema schwankender Arbeitsverdienst:

"Kommt es während der Teilversicherung in der Unfallversicherung zu einer Erhöhung, wodurch die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, liegt ab Beginn des jeweiligen Beitragszeitraumes Vollversicherung vor.

Die Änderungen der Vollversicherung auf geringfügige Beschäftigung und umgekehrt sind der Kasse vom Arbeitgeber jeweils mit Änderungsmeldung bekannt zu geben." (005-02-00-003 E-MVB)

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Meldung bereits zu Beginn des Monats zu erfolgen hat. Da es sich aber im Omnibusgewerbe wahrscheinlich um eine unvorhergesehene Überschreitung handelt(z.B. eine Fahrt dauert länger als geplant), ist § 34 (1) ASVG heranzuziehen:

"Die Dienstgeber haben [...] jede für diese Versicherung bedeutsame Veränderung [...] innerhalb von sieben Tagen dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden."

Es wird somit ausreichend sein, einen etwaigen Wechsel von Teil- auf Vollversicherung innerhalb von sieben Tagen ab Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze an die GKK zu

melden (jedenfalls aber bis zum Ende des Monats!).

Im betreffenden Monat liegt dann Vollversicherung vor und sind die entsprechenden Abgaben zu leisten.

Wichtig: Mit dem Eintritt der Vollversicherung, können sich für den Arbeitnehmer weitreichende Folgen ergeben (Wegfall der Pension, Wegfall des Arbeitslosengeldes etc.)

Weiterführende Informationen:

[Geringfügige Beschäftigung \(arbeitsrechtlich\)](#) - Infoblatt der WKO

[Geringfügige Beschäftigung \(sozialrechtlich\)](#) - Infoblatt der WKO

Erstellt von Dr. Peter Klemens

Letzte Aktualisierung am 12.1.2010