

Lohnsteuer

Wichtige Änderungen für 2019 zur Lohnverrechnung und Lohnversteuerung

A. Vom Nationalrat beschlossene Maßnahmen

1. Familienbonus Plus

Der Familienbonus Plus ist ein monatlicher Absetzbetrag, der als erster Absetzbetrag von der auf Grund des Einkommensteuertarifs errechneten Steuer abgezogen wird. Er kann jedoch maximal bis zum Betrag der tarifmäßigen Steuer in Ansatz gebracht werden.

Anspruchsvoraussetzung für den Familienbonus Plus ist, dass für das Kind Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 gewährt wird.

Die Höhe des Familienbonus Plus richtet sich nach dem Alter des Kindes:

- Bis zum 18. Geburtstag stehen 125 Euro monatlich (1.500 Euro/Jahr) zu, und zwar auch noch für den Monat, in dem das Kind 18 Jahre alt wird.
- Nach Ablauf des Monats, in dem der 18. Geburtstag fällt, stehen 41,68 Euro monatlich (500,16 Euro/Jahr) so lange zu, wie für das Kind Familienbeihilfe gewährt wird.

Der Familienbonus Plus wird entsprechend den jeweiligen Preisniveaus des Wohnortstaates der Kinder angepasst.

Antragsberechtigte für den Familienbonus Plus kommen sind für ein Kind, für das kein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht:

- der Familienbeihilfenberechtigten,
- der (Ehe-)Partner des Familienbeihilfenberechtigten.

Anspruchsberechtigt für ein Kind, für das ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht, sind:

- der Familienbeihilfenberechtigten,
- der Steuerpflichtigen, dem für das Kind der Unterhaltsabsetzbetrag zusteht.

Der Familienbonus Plus kann für jedes Kind gesondert entweder von einem der beiden Anspruchsberechtigten zur Gänze oder jeweils zur Hälfte beantragt werden.

Für Kinder, die einem Elternteil den Unterhaltsabsetzbetrag vermitteln, ist für die Veranlagungsjahre 2019 bis 2021 eine zusätzliche Aufteilungsmöglichkeit vorgesehen. Jener Elternteil, der überwiegend die Kinderbetreuungskosten trägt – mindestens jedoch 1.000 Euro – kann im Rahmen der Veranlagung 90% des zustehenden Familienbonus Plus beantragen. Dieses Aufteilungswahlrecht kann ausschließlich im Rahmen der Veranlagung, nicht aber in der Lohnverrechnung ausgeübt werden.

Für die Berücksichtigung im Zuge der Lohnverrechnung müssen vom Steuerpflichtigen gesondert für jedes Kind, für das Familienbeihilfe nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 gewährt wird, folgende Angaben gemacht werden:

- Name (zur korrekten Zuordnung des den Familienbonus Plus vermittelnden Kindes);
- Versicherungsnummer (zur korrekten Zuordnung des den Familienbonus Plus vermittelnden Kindes);
- Geburtsdatum (zur korrekten Festlegung der Höhe des Familienbonus Plus);
- Wohnsitz (zur korrekten Festlegung der Höhe des Familienbonus Plus hinsichtlich der Anpassung an die Lebenshaltungskosten am Wohnsitz des Kindes gemäß § 33 Abs 3a Z 2 EStG 1988);
- Ob der Arbeitnehmer selbst der Familienbeihilfenberechtigte ist, oder dessen (Ehe-)Partner;
- Ob der Arbeitnehmer den gesetzlichen Unterhalt für ein nicht haushaltszugehöriges Kind leistet;
- In welcher Höhe der Familienbonus Plus berücksichtigt werden soll (zur Gänze oder zur Hälfte).

Sobald das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, muss der Arbeitgeber ohne weiteres Zutun des Arbeitnehmers die Berücksichtigung des Familienbonus Plus beenden. Lediglich in Fällen, in denen durch den Arbeitnehmer eine neuerliche Erklärung und ein Nachweis hinsichtlich des weiterhin aufrechten Familienbeihilfenbezugs beigebracht werden, kann eine fortlaufende Berücksichtigung des Familienbonus Plus (in geringerer Höhe) erfolgen. Sobald die Familienbeihilfe wegfällt, ist aber jedenfalls kein Familienbonus Plus mehr zu berücksichtigen.

2. Alleinverdiener, Alleinerzieher- und Unterhaltsabsetzbetrag

Die Höhe des Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrages sowie des Unterhaltsabsetzbetrages hängt – analog wie beim Familienbonus Plus – vom ständigen Aufenthalt des Kindes bzw der Kinder ab. Für Kinder, die sich in Österreich aufhalten, steht der gesetzlich genannte Betrag zu. Für Kinder, die sich in der EU, im EWR oder der Schweiz aufhalten, steht ein indexierter Betrag zu.

3. Kindermehrbetrag

Der Kindermehrbetrag steht zu, wenn Anspruch auf den Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag besteht und die Einkommensteuer vor Berücksichtigung aller zustehenden Absetzbeträge unter 250 Euro beträgt. Die Höhe des Kindermehrbetrages ergibt sich aus der Differenz zwischen der gemäß § 33 Abs 1 EStG 1988 errechneten Steuer und 250 Euro. Der Kindermehrbetrag wird nur im Rahmen der Veranlagung berücksichtigt.

4. Kinderbetreuungskosten, Kinderfreibetrag

Der Kinderfreibetrag sowie die Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten als außergewöhnliche Belastung sind letztmalig für das Kalenderjahr 2018 zu berücksichtigen.

5. Sonstige Bezüge

Die steuerliche Begünstigung betreffend Abfertigung der Witwer- oder Witwenpensionen ist nur für Hinterbliebenenansprüche anzuwenden.

6. Lohnkonto

Der Arbeitgeber muss die für die korrekte Berücksichtigung des Familienbonus Plus notwendigen Angaben in das Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzunehmen, damit eine Überprüfung der korrekten Berücksichtigung in der Lohnverrechnung möglich ist.

7. Monatliche Lohnabrechnung

Es ist auch die elektronische Zurverfügungstellung der monatlichen Lohnabrechnung möglich. Weiters muss der Arbeitgeber den bei der Lohnverrechnung berücksichtigten Familienbonus Plus auch in der dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten monatlichen Lohnabrechnung („Monatslohnzettel“) ausweisen.

B. Verordnungen

1. Sachbezugswerte-Verordnung

Die Begünstigungsbestimmung für eine kostenlose oder verbilligte arbeitsplatznahe Unterkunft, die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer überlassen wird, stellt neben der Quadratmeter-Begrenzung nur mehr darauf ab, dass die arbeitsplatznahe Unterkunft nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen des Arbeitnehmers darstellt.

2. Werbungskostenpauschalierungsverordnung

Die für Vertreter festgelegten Pauschbeträge sind um die Kostenersätze gemäß § 26 EStG 1988 zu kürzen.

3. Familienbonus Plus-Absetzbeträge-EU-Anpassungsverordnung

Für Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie die Schweiz erfolgt eine Indexierung folgender Absetzbeträge sowie des Kindermehrbetrages anhand der tatsächlichen Lebenshaltungskosten für Kinder:

- Familienbonus Plus,
- Alleinverdienerabsetzbetrag,
- Alleinerzieherabsetzbetrag,
- Unterhaltsabsetzbetrag,
- Kindermehrbetrag.

B. Neuerungen durch den LStR-Wartungserlass 2018

Im Dezember 2018 wurde der Wartungserlass 2018 veröffentlicht. Diese wichtigen Änderungen sind hier im Handbuch aufgenommen, zB betreffend:

- Familienbonus Plus,
- Kindermehrbetrag,
- Sachbezugswerte für Wohnraum,
- Antragslose Arbeitnehmerveranlagung,
- auswärtige Berufsausbildung,
- außergewöhnliche Belastungen.

Das Lohnsteuerverfahren

Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils tun?

Lohnsteuer ist einzubehalten, wenn ein steuerliches Dienstverhältnis zu einem inländischen Arbeitgeber (das ist ein Arbeitgeber mit einer inländischen Betriebsstätte) vorliegt. Es ist also entscheidend, dass festgestellt wird, ob ein Dienstverhältnis vorliegt oder nicht. Siehe dazu auch das Einleitungskapitel zu diesem Handbuch.

Liegt **kein steuerliches Dienstverhältnis**, sondern ein anderes Auftragsverhältnis vor (zB ein freier Dienstvertrag), dann kommt es zu keinem Lohnsteuerabzug. Der freie Dienstnehmer wird steuerlich als Selbständiger behandelt und ist selbst für die Versteuerung seiner Einkünfte verantwortlich. Das Finanzamt erfährt bei Selbständigen abgesehen von deren Steuererklärung nur durch (allfällige) Kontrollmitteilungen auf Grund von Prüfungen beim Auftraggeber von den betreffenden Einkünften und kann auf Grund einer solchen Mitteilung diese dann mit den in der Steuererklärung ausgewiesenen Einkünften vergleichen.

Ist ein außerhalb eines Dienstverhältnisses tätiger Auftragnehmer im Rahmen eines **freien Dienstvertrages** oder in bestimmten sonstigen Beschäftigungen (zB als Aufsichtsrat, Stiftungsvorstand, Vortragender) außerhalb eines Dienstverhältnisses tätig, dann besteht gemäß § 109a EStG 1988 und VO BGBl II 2001/417 eine Mitteilungsverpflichtung des Auftraggebers an sein Betriebsfinanzamt. Die Mitteilung hat automationsunterstützt zu erfolgen und muss ua das Entgelt (und die allenfalls ausgewiesene Umsatzsteuer) enthalten. In diesen Fällen erfährt das Finanzamt somit durch den Auftraggeber von den entsprechenden Einkünften. Die Meldung an das Finanzamt kann unterbleiben, wenn das von einem Auftraggeber an den freien Dienstnehmer gezahlte Jahresentgelt nicht mehr als 900 € beträgt.

Hinsichtlich Anmeldung zur Sozialversicherung siehe den sozialversicherungsrechtlichen Teil dieses Handbuchs. Dabei hat er sich auszuweisen und zugleich seine Staatsbürgerschaft und seinen Wohnsitz nachzuweisen. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitnehmer jährlich Lohnzettel übermitteln (siehe Seite 54).

Welche steuerlichen Folgen ergeben sich, ob ein im Inland tätiger Dienstnehmer im Inland oder im Ausland seinen Wohnsitz hat? Welche Bedeutung hat die Staatsbürgerschaft des Dienstnehmers?

Zunächst ist festzuhalten, dass das Steuerrecht nur daran anknüpft, ob jemand im Inland seinen Wohnsitz oder den gewöhnlichen Aufenthalt hat oder ob dies nicht der Fall ist. Auf die Staatsbürgerschaft stellt das Steuerrecht dabei nicht ab. Für die Beschäftigung von Personen, die nicht österreichische Staatsbürger bzw EWR-Bürger sind, gibt es aber auf Grund des „Ausländerbeschäftigungsgesetzes“, BGBl 218/1975, wesentliche Einschränkungen. Diese dürfen grundsätzlich nur dann beschäftigt werden, wenn dem Arbeitgeber für den ausländischen Arbeitnehmer eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wurde. Allerdings ändert eine nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz verbotene Beschäftigung eines ausländischen Dienstnehmers nichts daran, dass von dem Arbeitslohn Lohnsteuer einzubehalten ist.

Hat der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz im Inland, dann ist er „unbeschränkt steuerpflichtig“ (mit allen von wo immer bezogenen Einkünften). Von den Bezügen des unbeschränkt Steuerpflichtigen aus einem inländischen Dienstverhältnis wird Lohnsteuer abgezogen, andere in- oder ausländische Einkünfte muss er in seine Einkommensteuererklärung aufnehmen.

Hat der Arbeitnehmer keinen inländischen Wohnsitz, dann ist er nur beschränkt (mit bestimmten inländischen Einkünften) steuerpflichtig. In diesem Fall kommt es von seinen inländischen nichtselbständigen Einkünften gleichfalls zu einem Lohnsteuerabzug, allerdings kommen dabei abweichende Bestimmungen für die Ermittlung und Besteuerung des Einkommens zur Anwendung, siehe die folgende Frage. Die Einkünfte eines beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmers unterliegen grundsätzlich auch im Wohnsitzstaat der Einkommensteuer. Durch „Doppelbesteuerungsabkommen“ wird eine Doppelbesteuerung vermieden; siehe Seite 28.

Das Nicht-Anmelden zur Sozialversicherung und die Nichtabfuhr von Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsabgaben kann aus verschiedenen Gründen erfolgen, zB zur Verkürzung von Lohn- und Sozialversicherungsabgaben (die Lohnsteuer-Verkürzung führt zu einem Finanzstrafverfahren beim Arbeitgeber), oder auch infolge Nichtvorliegens einer Beschäftigungsbewilligung eines ausländischen Arbeitnehmers; in einem solchen Fall kommt es zu einem Strafverfahren nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (zuständig ist die Bezirksverwaltungsbehörde) und zu einem Finanzstrafverfahren wegen unterbliebenen Lohnsteuerabzugs.

Kein laufender Lohnsteuerabzug hat bei Auszahlung von Bezügen auf Grund eines **Dienstleistungsschecks** zu erfolgen. Die zuständige Gebietskrankenkasse übermittelt lediglich dem Finanzamt einen Lohnzettel (Rz 1177b LStR), es erfolgt dann idR eine „Pflichtveranlagung“ (siehe Seite 235).

Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer mit inländischem Arbeitgeber im Inland keinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat?

Ein solcher Arbeitnehmer ist nur beschränkt steuerpflichtig, abhängig von der Art der Tätigkeit des beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmers kommt es zu einem unterschiedlichen Lohnsteuerabzug:

- Wenn ein beschränkt Steuerpflichtiger eine nichtselbständige Tätigkeit als **Schriftsteller, Vortragender, Künstler, Architekt, Sportler, Artist oder Mitwirkender an Unterhaltungsdarbietungen** ausübt, dann wird ein Steuerabzug in Höhe von 20% der Bruttobezüge vorgenommen (§ 70 Abs 2 Z 2 EStG 1988). Diese Abzugssteuer wird oftmals zu hoch sein, weil sie ja von den Bruttoeinnahmen erfolgt und keine Werbungskosten usw berücksichtigt werden können. Es besteht aber die Möglichkeit einer **Antragsveranlagung**, siehe Seite 233.
Ein in der EU oder im EWR ansässiger beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber unmittelbar mit den Bezügen zusammenhängende Werbungskosten vor Zufließen der Bezüge schriftlich mitteilen, und der Arbeitgeber kann sie sodann bei der Lohnbesteuerung berücksichtigen. In diesen Fällen be-

trägt die Lohnsteuer 25% (dieser Satz wird auf eine niedrigere Bemessungsgrundlage angewendet als der Satz von 20%), siehe auch Rz 1182a LStR.

- **Bei allen anderen Tätigkeiten** kommt es zum normalen Lohnsteuerabzug (einschließlich der Besteuerung der sonstigen Bezüge nach § 67 EStG 1988 sowie der Zulagen und Zuschläge nach § 68 EStG 1988), allerdings ohne Berücksichtigung des Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrags und des Familienbonus Plus (§ 70 Abs 2 Z 1 EStG 1988). Die Pflichtbeiträge zu Sozialversicherung udgl (§ 62 EStG 1988) werden wie beim unbeschränkt Steuerpflichtigen beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt, nicht aber sonstige Werbungskosten und Sonderausgaben. Diese Werbungskosten und Sonderausgaben können aber bei einer nachträglichen Veranlagung berücksichtigt werden. Hinsichtlich des anzuwendenden Steuertarifs gilt, dass beim Lohnsteuerabzug der „normale“ Lohnsteuertarif (ohne die zuvor erwähnten Absetzbeträge) berücksichtigt wird, bei einer beantragten Veranlagung kommt hingegen der für beschränkt Steuerpflichtige geltende Einkommensteuertarif zur Anwendung. Dieser sieht vor, dass ein Betrag von 9.000 € dem Einkommen hinzugerechnet wird. Dadurch entsteht eine entsprechend höhere Steuerbelastung, die dadurch gerechtfertigt ist, dass der beschränkt Steuerpflichtige im Gegensatz zum unbeschränkt Steuerpflichtigen nur seine inländischen Einkünfte versteuert.

Da beim Lohnsteuerabzug der Tarif für die unbeschränkt Steuerpflichtigen berücksichtigt wurde (allerdings auf eine nicht um die Werbungskosten und Sonderausgaben gekürzte Bemessungsgrundlage), wird die Veranlagung zur Geltendmachung von Werbungskosten oder Sonderausgaben häufig keine Gutschrift, sondern eine Nachzahlung bringen. In diesem Fall ist es möglich, den Antrag auf Veranlagung im Weg einer Bescheidbeschwerde zurückzuziehen und somit der Nachzahlung zu entgehen (allerdings unter gleichzeitigem Verzicht auf die geltend gemachten Werbungskosten oder Sonderausgaben). Der beschränkt Steuerpflichtige unterliegt in der Regel in seinem Wohnsitzstaat gleichfalls der Einkommensteuer; durch Doppelbesteuerungsabkommen wird eine Doppelbesteuerung vermieden; siehe Seite 28.

Was ist die Option zur unbeschränkten Steuerpflicht?

Beschränkt Steuerpflichtige haben – weil sie nicht ihr ganzes Einkommen in Österreich versteuern – einen anderen Steuertarif als unbeschränkt Steuerpflichtige. Dabei geht man davon aus, dass die inländischen Einkünfte nur einen Bruchteil des Gesamteinkommens des beschränkt Steuerpflichtigen betragen und daher ohnedies nur einer niedrigeren Steuerprogression unterliegen; dies wird dadurch ausgeglichen, dass, wie in der vorigen Frage erwähnt, dem inländischen Einkommen vor der Steuerberechnung ein Betrag von 9.000 € hinzugerechnet wird.

Wenn die inländischen Einkünfte aber mehr als 90% des Welteinkommens betragen oder wenn die nicht der österreichischen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte nicht mehr als 11.000 € betragen, wäre dies (entsprechend der Judikatur des EuGH) eine ungerechtfertigte Härte. Daher kann der Arbeitnehmer, der den oben genannten

Voraussetzungen (mindestens 90% Einkommen im Inland oder höchstens 11.000 € nicht im Inland versteuert) entspricht, im Regelfall (wenn er EU- oder EWR-Bürger ist oder Bürger eines Staates, mit dem Österreich ein entsprechendes Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen hat, siehe Rz 7 und 10 der LStR), zur unbeschränkten Steuerpflicht optieren. Trotz einer solchen Option muss der beschränkt Steuerpflichtige nur seine inländischen Einkünfte besteuern, dann aber zum (günstigeren) Tarif für unbeschränkt Steuerpflichtige, er erhält auch alle Pausch- und Freibeträge berücksichtigt.

De facto bedeutet diese Option zur unbeschränkten Steuerpflicht also, dass er seine inländischen Einkünfte zum günstigeren Inlandstarif versteuern kann. Im Wohnsitzstaat wird theoretisch sein gesamtes Einkommen versteuert, allerdings sind die entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommen zu beachten.

Wozu dienen Doppelbesteuerungsabkommen?

Ein Steuerpflichtiger, der in einem anderen Staat als in seinem Wohnsitzstaat Einkünfte erzielt, unterliegt nach dem jeweiligen nationalen Steuergesetz in aller Regel im Wohnsitzstaat der Einkommensteuer als unbeschränkt Steuerpflichtiger (mit seinem gesamten Einkommen), und im Tätigkeitsstaat der Einkommensteuer als beschränkt Steuerpflichtiger mit seinem inländischen Einkommen. Dadurch könnte es zu einer Doppelbesteuerung der außerhalb des Wohnsitzstaates erzielten Einkünfte kommen. Österreich hat mit allen seinen Nachbarstaaten (und noch mit einer Vielzahl anderer Staaten) sogenannte Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen, die eine solche Doppelbesteuerung vermeiden.

In diesen Abkommen ist grundsätzlich vorgesehen, dass nichtselbständige Einkünfte im Tätigkeitsstaat, und nicht im Wohnsitzstaat versteuert werden. Der Wohnsitzstaat kann aber einen sogenannten „Progressionsvorbehalt“ anwenden. Das bedeutet, dass er zwar die ausländischen Einkünfte des bei ihm unbeschränkt Steuerpflichtigen nicht im Inland erfassen darf, dass aber andererseits jener (höhere) Steuersatz auf die inländischen Einkünfte angewendet wird, der auf das zusammengerechnete in- und ausländische Einkommen entfiel, wenn das gesamte Einkommen im Inland versteuert würde.

Beispiel:

Die im Ausland erzielten Einkünfte betragen 40.000 €, im Inland werden Einkünfte von 30.000 € erzielt. Auf das nach dem DBA im Inland zu besteuern inländische Einkommen von 30.000 € würde sich eine Steuer von (angenommen) 8.000 € ergeben, das entspricht einem Steuersatz von 26,67% ($8.000 : 30.000 \times 100$).

Auf Grund des Progressionsvorbehaltes wird das inländische Einkommen von 30.000 € aber mit jenem Steuersatz besteuert, der auf ein Einkommen von 70.000 € entfällt. Dazu wird die auf das Einkommen von 70.000 € entfallende Steuer ermittelt. Beträgt diese Steuer angenommen 24.000 €, dann ist der auf das Einkommen von 70.000 € entfallende Steuersatz von 34,29% ($24.000 : 70.000 \times 100$) auf das dem Progressionsvorbehalt unterliegende inländische Einkommen von 30.000 € anzuwenden. Die Steuer beträgt daher nicht (wie ohne Progressionsvorbehalt) 8.000 €, sondern 10.287 €. Zusätzlich unterliegen die ausländischen Einkünfte der ausländischen

Einkommen- oder Lohnsteuer. Diesbezüglich kann in einem DBA eine abweichende Regelung (zB teilweise Anrechnung) vorgesehen werden.

Was sind Grenzgänger?

Grenzgänger sind Arbeitnehmer, die in einem Staat ihren Wohnsitz haben und täglich zur Arbeit in einen anderen Staat pendeln. Grenzgänger sind in dem Staat, in dem sie arbeiten, beschränkt steuerpflichtig. Nach den üblichen Regeln der Doppelbesteuerungsabkommen bezahlen die Grenzgänger im Tätigkeitsstaat Lohn- oder Einkommensteuer von ihren dort erzielten Einkünften; im Wohnsitzstaat kommt es in der Regel – wenn sie dort noch andere Einkünfte erzielen – zum Progressionsvorbehalt (siehe vorige Frage und das dortige Beispiel). Dies trifft auf das Verhältnis Österreichs zu **Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien** zu.

In den Abkommen mit **Deutschland, Italien und Liechtenstein** ist hingegen die Regelung getroffen, dass die Grenzgänger nur im Wohnsitzstaat besteuert werden. Dadurch unterliegen sie – wenn sie noch andere Einkünfte erzielen – automatisch der „richtigen“ Steuerbelastung, und der in der vorigen Frage erwähnte Progressionsvorbehalt kommt nicht zum Tragen.

Beispiel:

Handelt es sich bei der im Beispiel zuvor genannten Person um einen Österreicher, der als Grenzgänger in Deutschland die erwähnten 40.000 € erzielt und in Österreich ebenso wie im vorigen Beispiel weitere 30.000 €, dann muss er in Österreich ein Einkommen von 70.000 € versteuern, das einer Steuer von 24.000 € unterliegt. In Deutschland kommt es zu keiner Besteuerung.

Hinsichtlich der **Schweiz** gilt die Regelung, dass Grenzgänger grundsätzlich in beiden Staaten besteuert werden, und dass in Österreich, wenn es der Ansässigkeitsstaat des Grenzgängers ist, die in der Schweiz entrichtete Steuer angerechnet wird.

Wie weiß der Arbeitgeber, nach welchen Merkmalen er die Lohnsteuer zu berechnen hat?

Grundsätzlich ist die Lohnsteuerberechnung für jeden aktiven Arbeitnehmer gleich, und zwar unabhängig davon, ob er nur in einem Dienstverhältnis oder zugleich in mehreren Dienstverhältnissen steht.

Steht der Arbeitnehmer gleichzeitig (also nicht hintereinander!) **in mehreren Dienstverhältnissen**, dann wird von seinen Dienstgebern aber eine zu niedrige Lohnsteuer einbehalten:

- es werden (ausgenommen der Alleinverdiener- oder der Alleinerzieher-Absetzbetrag und die zusammen mit der Familienbeihilfe ausbezahlten Kinderabsetzbeträge) die Steuerabsetzbeträge und die Pauschbeträge für Werbungskosten und Sonderausgaben mehrfach berücksichtigt,
- es wird der Steuerfreibetrag für die sonstigen Bezüge mehrfach berücksichtigt und
- es erfolgt die Lohnsteuerberechnung nur an Hand eines Teileinkommens und daher nach einem zu niedrigen Tarif.

All dies wird bei der Arbeitnehmerveranlagung (siehe Seite 235) im Nachhinein ausgeglichen.

Damit es zu einer derartigen Arbeitnehmerveranlagung kommen kann, muss das Finanzamt aber davon wissen, dass mehrere gleichzeitige Dienstverhältnisse vorliegen. Dies geschieht dadurch, dass jeder Arbeitgeber für das abgelaufene Jahr **Lohnzettel** (siehe Seite 54) der bei ihm beschäftigt gewesenen Arbeitnehmer an sein Betriebsfinanzamt übermittelt, und zwar grundsätzlich in der Form, dass diese elektronisch über das Verfahren „ELDA“ der zuständigen Gebietskrankenkasse übermittelt werden; die Finanzämter greifen dann auf diese Lohnzettel zu. Nur ausnahmsweise, wenn die technischen Voraussetzungen für eine derartige Übermittlung nicht gegeben sind, sind die Lohnzettel in Papierform zu übermitteln, in diesem Fall nicht an die Gebietskrankenkasse, sondern an das zuständige Finanzamt; siehe Rz 1220 der LStR.

Der Lohnzettel trägt als Kennzeichnung des jeweiligen Arbeitnehmers seine Sozialversicherungsnummer. Sämtliche Lohnzettel werden elektronisch gespeichert. In dem Pool der Lohnzettel werden danach die Lohnzettel nach den Sozialversicherungsnummern geordnet, sodass automatisch festgestellt werden kann, ob mehrere (gleichzeitige) Dienstverhältnisse vorgelegen haben oder sonst in die Veranlagung einzubeziehende Bezüge angefallen sind (zB Krankengelder).

Im Fall des **gleichzeitigen Vorliegens mehrerer Dienstverhältnisse** wird dem Arbeitnehmer eine Erklärung zur Arbeitnehmerveranlagung zugesendet („Pflichtveranlagung“, siehe Seite 235). Auf Grund dieser Pflichtveranlagung kommt es zur Nachforderung einer zu niedrigen Lohnsteuer in Form einer entsprechenden Nachzahlung. Auf Grund einer Arbeitnehmerveranlagung, die zu einer Steuernachzahlung geführt hat, kommt es dann auch zu Steuervorauszahlungen für den Arbeitnehmer. Diese Steuervorauszahlungen werden ebenso wie die einbehaltene Lohnsteuer auf die sich bei der (das Gesamteinkommen erfassende) Arbeitnehmerveranlagung ergebende Steuer angerechnet.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat gleichzeitig zwei Dienstverhältnisse. Von den beiden laufenden Bezügen wurde in Summe Lohnsteuer von 20.000 € einbehalten, die Vorauszahlungen betragen 9.000 €. Wenn sich eine Jahressteuer von 33.000 € ergibt, kommt es zu einer Nachforderung von 4.000 €, ergibt sich hingegen eine Jahressteuer von 28.000 €, kommt es zu einer Gutschrift von 1.000 €.

Was geschieht im Fall des Bezugs von mehreren Pensionen?

Häufig bezieht eine Person mehrere Pensionen, zB auf Grund eines eigenen Anspruchs und als Witwen(Witwer)Pension oder eine Pension nach dem ASVG und eine Betriebspension usw. In allen diesen Fällen würde grundsätzlich eine Pflichtveranlagung zu erfolgen haben und es wären auch laufende Steuervorauszahlungen zu entrichten. Solche Pflichtveranlagungen wären aber vor allem für ältere Pensionsbezieher beschwerlich.

Sozialversicherung

I. Die wichtigsten gesetzlichen Änderungen ab Jänner 2019 bzw seit Juli 2018

- **Ablösung des Beitragsgruppenschemas durch ein Tarifsystem**

Mit Jänner 2019 wurde das Beitragsgruppenschema durch ein Tarifsystem abgelöst. An die Stelle der Beitrags- und Verrechnungsgruppen treten Beschäftigungsgruppen mit Zuschlägen, Abschlägen und Ergänzungen.

- **Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung**

Außerdem wurde die Verpflichtung zu einer monatliche Beitragsgrundlagenmeldung eingeführt. Selbstabrechner müssen nun jeden Monat für jeden einzelnen Beschäftigten die monatliche Beitragsgrundlage melden. Damit im Zusammenhang stehen auch verschiedene Änderungen bei den Meldebestimmungen. Gleich blieb nur die Verpflichtung, jeden Beschäftigten vor Dienstantritt zur Sozialversicherung anzumelden.

- **Senkung des UV-Beitrags**

Der Unfallversicherungsbeitrag von bisher 1,3 Prozentpunkten wird auf 1,2 Prozentpunkte gesenkt.

- **Außertourliche Erhöhung der Grenzbeträge, bis zu denen der Dienstnehmer keinen oder nur einen reduzierten Arbeitslosenversicherungsbeitrag zu zahlen hat.**

- **Senkung der Strafsätze in Betretungsfällen**

Der Beitragszuschlag bei anlässlich einer Betretung festgestellten nicht vor Arbeitsantritt gemeldeten Person durch Prüforgane der Abgabenbehörden wurde gesenkt, und kann in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen auch ganz erlassen werden.

- **Erleichterungen bei Wiedereingliederungsteilzeit**

Nach einem mindestens 6-wöchigen Krankenstand kann Wiedereingliederungsteilzeit, verbunden mit Wiedereingliederungsteilzeitgeld nicht nur unmittelbar nach Ende des Krankenstandes, sondern auch während des 1. Beschäftigungsmonats angetreten werden.

- **Gestaffelte Pensionserhöhung ab 1.1.2019**

So wie ab Jänner 2018 wurden auch ab Jänner 2019 niedrige Pensionen und die Richtsätze der Ausgleichszulage mit einem über dem Anpassungsfaktor liegenden Prozentsatz erhöht.

II. Versicherungspflicht und Beitragsrecht¹

1. Der versicherungspflichtige Personenkreis

a) Allgemeines

Welche Versicherungszweige umfasst die Sozialversicherung?

Die Sozialversicherung im engeren Sinn beinhaltet:

- a) **Krankenversicherung,**
- b) **Unfallversicherung,**
- c) **Pensionsversicherung.**

Die Bestimmungen darüber enthält für unselbständig Erwerbstätige das ASVG.

Zur Sozialversicherung im weiteren Sinne zählt noch die **Arbeitslosenversicherung**, welche das Arbeitslosenversicherungsgesetz regelt.

Außerdem sind an die Krankenkasse noch die Arbeiterkammerumlage, der Wohnbauförderungsbeitrag, der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, der Beitrag nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag, die Dienstgeberabgabe nach dem Dienstgeberabgabegesetz und der Beitrag nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz abzuführen.

Wer unterliegt auf Grund des ASVG der Versicherungspflicht?

Die im Folgenden angeführten Personen sind vollversichert, das heißt kranken-, unfall- und pensionsversichert (§ 4 ASVG):

1. **Dienstnehmer;**
2. **Lehrlinge;**
3. die im Betrieb der Eltern, Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern ohne Entgelt regelmäßig beschäftigten Kinder, Enkel, Wahl- oder Stiefkinder, wenn
 - a) sie das 17. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) sie hauptberuflich keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen und
 - c) es sich nicht um eine Beschäftigung in einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb handelt.

Die im elterlichen land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb nach Vollendung ihres 15. Lebensjahres hauptberuflich beschäftigten Kinder sind nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) kranken-, unfall- und pensionsversichert.
4. Zum Zweck der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, abgeschlossene Hochschulbildung erfordernden Beruf nach Abschluss dieser Hochschulbildung beschäftigte Personen (mit Ausnahme der Volontäre).

¹ Die Empfehlungen des HVdSVTr zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens können im Internet gratis abgerufen werden unter „www.sozdok.at“.

- Die Versicherungspflicht auf Grund dieser Bestimmung tritt nur ein, wenn die Ausbildung nicht im Rahmen eines Dienst- oder Lehrverhältnisses erfolgt (wodurch schon die Sozialversicherungspflicht gem § 4 Abs 1 Z 1 ASVG eintritt);
5. Schülerinnen (Schüler) an Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, Auszubildende in Lehrgängen nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, Auszubildende nach dem Medizinischen Assistenzberufe-Gesetz und Studierende an einer medizinisch-technischen Akademie nach dem MTD-Gesetz¹;
 6. **Vorstandsmitglieder** (Geschäftsleiter) von Aktiengesellschaften, Sparkassen oder Landeshypothekenbanken und hauptberufliche Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiter) von Kreditgenossenschaften, soweit sie auf Grund ihrer Tätigkeit als Vorstandsmitglied (Geschäftsleiter) nicht schon als Dienstnehmer pflichtversichert sind. Sind diese Personen nicht Dienstnehmer, unterliegen sie nicht der Arbeitslosenversicherung.
 7. **Heimarbeiter**;
 8. Personen, denen Maßnahmen der beruflichen Ausbildung aus der Unfallversicherung oder der Pensionsversicherung gewährt werden, wenn die Ausbildung nicht im Rahmen eines Dienst- oder Lehrverhältnisses erfolgt (im letzteren Fall sind sie schon als Dienstnehmer oder Lehrlinge pflichtversichert);
 9. Im Auftrag einer österreichischen Entwicklungshilfeorganisation in Entwicklungsländern tätige **Entwicklungshelfer**;
 10. Personen, die sich einer Eignungsausbildung nach dem Vertragsbedienstetengesetz unterziehen;
 11. Teilnehmer des freiwilligen Sozialjahres, des freiwilligen Umweltschutzjahres oder des Friedens- und Sozialdienstes im Ausland nach dem Freiwilligengesetz;
 12. Personen, die eine Geldleistung nach § 4 Militärberufsförderungsgesetz beziehen;
 13. **Geistliche Amtsträger** der **evangelischen Kirchen** AB und HB, **Lehrvikare**, **Pfarramtskandidaten**, Diakonissen und Mitglieder der evangelischen Kirchenleitung, sofern sie nicht ehrenamtlich tätig sind;
 14. Personen, die sich gegenüber bestimmten Auftraggebern auf Grund eines **freien Dienstvertrags zu Dienstleistungen verpflichten**, wenn sie die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen, sofern nicht (§ 4 Abs 4 ASVG):
 - der Auftraggeber eine Privatperson ist oder
 - es sich um eine Tätigkeit im Rahmen der bäuerlichen Nachbarschaftshilfe handelt oder
 - der auf Grund eines freien Dienstvertrags Tätige über wesentliche eigene Betriebsmittel verfügt oder
 - auf Grund dieser Tätigkeit bereits Sozialversicherungspflicht gem § 2 Abs 1 Z 1 bis 3 GSVG oder § 2 Abs 1 BSVG besteht oder

¹ Ausnahmen: Personen, die im Rahmen eines Implacement-Modells des AMS eine Ausbildung absolvieren und auf Grund des Bezugs einer Geldleistung aus der AV in der PV teilversichert sind, oder Personen, die ihre Ausbildung zu einem Pflegeassistentenberuf an einer Schule iSd Schulorganisationsgesetzes oder an einer Privatschule iSd Privatschulgesetzes absolvieren (§ 5 Abs 1 Z 16 ASVG).

- es sich um eine Nebentätigkeit im Sinn des § 19 Abs 1 Z 1 lit f des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes handelt oder
- diese freiberufliche Tätigkeit die Zugehörigkeit zu einer Kammer der **freien Berufe** begründet oder
- es sich um eine Tätigkeit als Kunstschaffender handelt.

Wer ist Dienstnehmer¹?

Dienstnehmer (echter Dienstnehmer) ist, wer in einem Verhältnis **persönlicher und wirtschaftlicher** Abhängigkeit gegen **Entgelt** beschäftigt wird (§ 4 Abs 2 ASVG). Es müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Persönliche Abhängigkeit

- persönliche Arbeitspflicht (geschuldet wird die **Arbeitskraft**, es besteht keine generelle Vertretungsberechtigung);
- die Weisungen des Dienstgebers betreffen vor allem das **arbeitsbezogene Verhalten**, häufig auch Arbeitszeit und Arbeitsort. Arbeitszeit und Arbeitsort sind jedoch keine unterscheidungsrelevanten Kriterien;
- **organisatorische Eingliederung** in den Betrieb.

2. Wirtschaftliche Abhängigkeit

- kein Eigentum an den Betriebsmitteln, (Betriebsmittel sind Sachmittel; spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten des Dienstnehmers sind keine Betriebsmittel);
- Verwendung seiner Fähigkeiten (Wissen, Organisationstalent, Erfahrung, technische und wirtschaftliche Talente) zum Nutzen eines anderen.

3. Entgeltanspruch

Es genügt, wenn arbeitsrechtlich ein Entgeltanspruch besteht. Das Entgelt muss nicht Hauptzweck der Tätigkeit sein. Der Umstand, dass kein Entgelt ausgezahlt wird, steht der Dienstnehmereigenschaft nicht entgegen (VwGH 22.12.1983, 08/0150/80). Fehlt jedoch ein **Entgeltanspruch** und wird auch kein Entgelt bezahlt, kann Dienstnehmereigenschaft nicht vorliegen (HVdSVTr 1.2.2005, FO-MVB/51.1/05).

Besteht **Lohnsteuerpflicht**, ist die Dienstnehmereigenschaft auf jeden Fall gegeben.

Tritt die Versicherungspflicht auch dann ein, wenn die Arbeitsleistung unentgeltlich erfolgt?

Ein Dienstverhältnis ist grundsätzlich entgeltlich. Unentgeltlichkeit muss **extra vereinbart** sein. Bei unentgeltlichen Gefälligkeitsdiensten tritt keine Pflichtversicherung ein, wenn

- die Unentgeltlichkeit der Verwendung vereinbart wurde
- und einer Prüfung auf ihre sachliche Rechtfertigung standhält. Eine derartige sachliche Rechtfertigung kann in persönlichen Beziehungen, in bestimmten wirt-

1 Es geht hier nur um die Frage der Dienstnehmereigenschaft, nicht jedoch, ob auf Grund eines anderen Tatbestandes die ASVG-Versicherungspflicht eintritt.

schaftlichen Interessen, aber auch in der idealistischen Einstellung (etwa im Fall der ehrenamtlichen Tätigkeit in einem Verein) begründet sein.

(VwGH 26.5.2014, Ra 2014/08/0002, WIKU 21/2014, Seite 14).

Die Vereinbarung eines Sachbezugs schließt einen Gefälligkeitsdienst aus (VwGH 23.10.2017, Ra 2015/08/0135, WIKU 2/2018, Seite 15).

Wann schließt eine Vertretungsberechtigung die Dienstnehmereigenschaft gem § 4 Abs 2 ASVG aus?

Wird dem Arbeitnehmer ein generelles Vertretungsrecht eingeräumt, welches nicht nur auf Verhinderungsfälle beschränkt ist und welches auch **nach Gutdünken** in Anspruch genommen werden kann, liegt kein abhängiges Dienstverhältnis vor.

Ein vereinbartes generelles Vertretungsrecht kann jedoch die persönliche Abhängigkeit nur dann ausschließen, wenn von der Vertretungsbefugnis tatsächlich Gebrauch gemacht wurde oder die Parteien bei Vertragsschluss ernsthaft damit rechnen konnten, dass von der Vertretungsbefugnis tatsächlich Gebrauch gemacht werden wird und die Einräumung dieser Vertretungsbefugnis nicht mit anderen vertraglichen Vereinbarungen in Widerspruch steht (VwGH 14.3.2013, 2012/08/0018, WIKU 9/2013, Seite 14).

Ein eingeräumtes generelles Vertretungsrecht ist **unbeachtlich**, wenn eine **Scheinvereinbarung** vorliegt. Eine solche ist zB gegeben, wenn einem Auslieferungsfahrer das Auslieferungsfahrzeug überlassen und eine Inkassofunktion übertragen wird. Dies setzt ein besonderes Vertrauensverhältnis voraus und spricht gegen eine generelle Vertretungsmöglichkeit (VwGH 4.6.2008, 2007/08/0252).

Eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Verpflichtung zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen schließt ein generelles Vertretungsrecht aus (VwGH 10.4.2013, 2013/08/0042, ARD 6358/8/2013).

Kann sich ein Musiklehrer nur im Fall von Krankheit oder Urlaub vertreten lassen und muss er überdies zuvor die Genehmigung der Schulleitung einholen, so kann nicht von einer generellen Vertretungsberechtigung gesprochen werden, und er unterliegt der Pflichtversicherung gem § 4 Abs 1 Z 1 ASVG (VwGH 26.5.2004, 2001/08/0134)

Welche Personen dürfen bei einer generellen Vertretungsberechtigung herangezogen werden?

Auch bei einer generellen Vertretungsberechtigung dürfen nur Personen herangezogen werden, die **berechtigt** sind, diese Tätigkeit zu verrichten und auch die dazu erforderlichen **Fachkenntnisse** besitzen.

Sind jedoch zur Vertretung nur andere Mitarbeiter des Unternehmens oder in einem Mitarbeiterpool erfasste Personen berechtigt, liegt keine generelle Vertretungsberechtigung vor (VwGH 31.1.2007, 2005/08/0176).

Schließt die jederzeitige Vertretungsberechtigung die ASVG-Versicherungspflicht aus?

Die jederzeitige generelle Vertretungsberechtigung schließt zwar die Dienstnehmereigenschaft und damit die Versicherungspflicht gem § 4 Abs 1 Z 1 ASVG aus, nicht aber die **Versicherungspflicht** gem § 4 Abs 4 ASVG, wenn der auf Grund eines **freien Dienstvertrags Tätige** den Auftrag im Wesentlichen selbst erledigt und zur Erfüllung des Auftrags nicht wesentliche eigene Betriebsmittel verwendet.

Wie ist die Versicherungspflicht von Personenbetreuern geregelt?

Das Hausbetreuungsgesetz (HBeG) regelt die Rund-um-die-Uhr-Betreuung von pflegebedürftigen Menschen in deren Privathaushalten. Die Betreuung kann im Rahmen einer selbständigen oder einer unselbständigen Erwerbstätigkeit erfolgen.

Selbständige Personenbetreuung

Die selbständige Personenbetreuung ist nur mit **Gewerbeberechtigung** (freies Gewerbe) möglich. Die Betreuungskraft arbeitet auf **Honorarbasis** und wird direkt vom Pflegebedürftigen bzw. dessen Familie beauftragt.

Die Betreuungskraft hat sich in diesem Fall bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft anzumelden und ist gem § 2 Abs 1 Z 1 GSVG pflichtversichert.

Unselbständige Personenbetreuung

Die Betreuungskraft ist echter **Dienstnehmer** gem § 4 Abs 2 ASVG (kommt selten vor).

Können Personenbetreuer auch als freie Dienstnehmer beschäftigt werden?

Nein.

Besteht bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit Sozialversicherungspflicht?

Eine ehrenamtliche Tätigkeit ist unentgeltlich. In diesem Fall tritt keine Sozialversicherungspflicht ein. Freies Essen und Trinken für die bei einem Zeltfest tätigen Vereinsmitglieder oder freie Unterkunft und Verpflegung für ehrenamtliche Vereinsbetreuerinnen bei Kinderlagern schließt in diesem Fall die Unentgeltlichkeit nicht aus und führt nicht zum Eintritt der Sozialversicherungspflicht.

Wird jedoch die ehrenamtliche Tätigkeit entlohnt (kann auch mit Gutscheinen sein), tritt Sozialversicherungspflicht ein. Dabei kommt es nicht darauf an, wie viele Stunden jemand für den Verein tätig ist und ob dieser Verein gemeinnützig tätig ist oder nicht (STGKK Newsletter 09/2010 und NÖDIS Newsletter 08/2012).

Gibt es bei Beschäftigung eines Pensionisten Ausnahmen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht?

Nein. Für die Sozialversicherungspflicht bleibt der Pensionsbezug ohne Bedeutung. Der Dienstgeber hat den Pensionsbezieher genauso wie die anderen Dienstnehmer bei der Krankenkasse anzumelden und die Beiträge für ihn abzuführen.

Welche Personen sind im ASVG teilversichert?

Der Teilversicherung im ASVG unterliegen insbesondere

a) in der **Krankenversicherung**:

- ASVG-Pensionisten;
- Bezieher einer Geldleistung aus der Krankenversicherung oder der Arbeitslosenversicherung;
- Präsenzdiener;
- Bezieher von Kinderbetreuungsgeld, sofern sie nicht vorher nach dem GSVG oder dem BSVG in der Krankenversicherung pflichtversichert oder als Angehörige anspruchsberechtigt waren¹;
- Bezieher von Familienzeitbonus.

b) in der **Unfallversicherung**:

- **geringfügig** Beschäftigte;
- **Schüler** und Studenten;
- **selbständig Erwerbstätige**, die im GSVG kranken- und pensionsversichert sind.

c) in der **Pensionsversicherung**:

soweit es sich um Personen handelt, die ab 1. Jänner 1955 geboren wurden (§ 8 Abs 1 Z 2 ASVG)

- Bezieher einer **Geldleistung** aus der **Krankenversicherung** oder der **Arbeitslosenversicherung**;
- **Präsenzdiener**, Ausbildungsdienst Leistende oder Zivildienler;
- Mutter oder Vater bei Betreuung eines eigenen **Kindes**, welches das 4. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (bei Zwillingen dauert die Teilversicherung in der Pensionsversicherung bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres der Zwillinge);
- Bezieher von **Familienzeitbonus**.

Für diese Personen leisten Bund, AMS, Familienlastenausgleichsfonds oder Verteidigungsministerium die Beiträge.

Weiteres über die Teilversicherung in einzelnen Versicherungszweigen siehe §§ 7 und 8 ASVG.

b) Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte unterliegen zunächst nur der Unfallversicherungspflicht.

Wann gilt eine Beschäftigung als geringfügig?

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn die Höhe des Entgelts einen bestimmten Grenzbetrag nicht übersteigt (§ 5 Abs 2 ASVG). Die Zahl der Arbeitsstunden ist dabei irrelevant.

¹ Vorher in der Krankenversicherung nach dem GSVG oder dem BSVG versicherte oder anspruchsberechtigte Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen sind weiterhin nach dem GSVG oder dem BSVG krankenversichert.