

# Neuerungen aus der Sozialversicherung (ÖGK)

Fachbereich Versicherungsservice  
Mag. Alexander de Meyer

03.02.2026

# Agenda

## 1. Aktuelles

- Veränderliche Werte 2026
- Anmeldung zur Sozialversicherung NEU
- Schätzungsbefugnis NEU
- Trinkgeldpauschale NEU

## 2. Aktuelle Rechtsprechung

# Aktuelles

03.02.2026

## Veränderliche Werte 2026

Höchstbeitragsgrundlagen	
Aufwertungszahl (§ 108a Abs. 1 ASVG)	1,073
laufend	täglich € 231,00
	monatlich € 6.930,00
Sonderzahlungen (jährlich)	€ 13.860
Freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen	€ 8.085,00
E-Card Service-Entgelt (§ 31c Abs. 2 ASVG) für 2026	€ 25,00

Geringfügigkeitsgrenze	
Kalendermonat	€ 551,10
Pauschalierte Dienstgeberabgabe	€ 826,65

Verzugszinsensatz
5,53 %

Veröffentlichung im Magazin DGservice Nr. 4/Dezember 2025

## Anmeldung zur Sozialversicherung NEU

### § 33 Abs. 1 ASVG:

Die Dienstgeber haben jede von ihnen beschäftigte, nach diesem Bundesgesetz in der Krankenversicherung pflichtversicherte Person (Vollversicherte und Teilversicherte) vor Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden und binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung abzumelden.

- Bisher (vereinfachte) Meldung:
  - Beitragskontonummer, Name bzw. Geburtsdaten der beschäftigten Person, Tag der Beschäftigungsaufnahme, Vorliegen einer Voll- oder Teilversicherung
- Nunmehr:
  - Angabe der vereinbarten Arbeitszeit

BGBl I Nr. 25/2025

Nicht verpflichtend für freie  
Dienstnehmer!

## Auskunftspflicht und Schätzungsberechtigung

- **Auskunftsverpflichtung gegenüber Versicherungsträger betreffend sämtliche für das Versicherungsverhältnis maßgebenden Umstände**
- **Betrifft gemäß § 42 Abs. 1 ASVG:**
  - Dienstgeber
  - Personen, die Geld- bzw. Sachbezüge leisten oder geleistet haben
  - sonstige meldepflichtige Personen und Stellen (§ 36 ASVG)
  - Bevollmächtigte nach § 35 Abs. 3 oder § 36 Abs. 2
- **Betrifft gemäß § 43 Abs. 1 ASVG:**
  - Versicherte sowie Zahlungs-(Leistungsempfänger)

- **Auskunft ist längstens binnen 14 Tagen wahrheitsgemäß zu erteilen**
  - Nichterteilung = Verwaltungsübertretung (!)
- **Ebenso möglich: Anforderung von Unterlagen gemäß § 14 Abs. 2 LSD-BG (jedoch strengerer Maßstab: Übermittlung der Unterlagen binnen zwei (!) Werktagen)**
- **Berechtigung zur Schätzungsbefugnis nach § 42 Abs. 3 ASVG:**
  - sofern die zur Verfügung stehenden Unterlagen für deren Feststellung nicht ausreichen (fehlende Unterlagen, mangelhafte Buchführung bzw. Glaubhaftmachung) - Feststellung der Beitragsgrundlagen auf Basis einer Schätzung (strenge Kriterien!)
- **Jedoch: Geschätzte Grundlagen müssen einem tätig gewordenen Dienstnehmer zuordenbar sein!!! (VwGH 19.10.2005, 2002/08/0273, so auch VwGH 16.2.2011, 2007/08/0123). Die Pflichtversicherung muss als Vorfrage bestehen!**

## Problem der bisherigen Schätzungsbefugnis

- Scheinunternehmen
- Identität der versicherten Person ist unklar

So aus den Erläuterungen zu 311 XXVIII GP S. 1 :

„Im Rahmen von Scheinunternehmen werden immer öfter Gesellschafter-Geschäftsführer oder Einzelunternehmer:innen zur Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) angemeldet, ohne in der Folge die auflaufenden Beiträge zu entrichten, dennoch aber Leistungen aus der SVS zu beziehen.“



Bei angemeldeten Dienstnehmern würde dasselbe Problem bestehen:

- Anmeldung zur Sozialversicherung
- Anspruchsberechtigung

## Auskunftspflicht Dritter und Prüfungsabgabe NEU



gilt subsidiär zu §§ 42 und 43 ASVG

- Auskunftspflicht Dritter (§ 42c ASVG)
  - soweit die Annahme zutrifft, dass diese über die entsprechenden Informationen verfügen bzw. aufgrund der Lebenserfahrungen verfügen müssen.
- Prüfungsabgabe (§ 42c Abs. :
  - Gilt subsidiär zu § 43 Abs. 1 ASVG
  - Wenn keine Feststellungen über den Anspruchslohn getroffen werden können und ist die Identität der Person dem Versicherungsträger unklar, so kann eine Prüfungsabgabe in der Höhe der nach § 42 Abs. 3 erfolgten Schätzungsmethode erfolgen.



Die Praxis und allfällige Judikatur bleibt abzuwarten

# Trinkgeldpauschale NEU



Bisheriges Problem: unterschiedliche Regelung nach Branche und Bundesland

Trinkgeldpauschale NEU = bundesweit einheitliche Pauschalen in folgenden Bereichen:



✓ Gast- Schank- und  
Beherbergungsgewerbe

✓ Friseurgewerbe

✓ Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure

✓ Personenbeförderungsgewerbe

Aufgehoben

✗ Taxi

✗ Autobusse (Gelegenheitsverkehr)

✗ Taxi, Mietwägen, Autobusse

✗ Arbeitnehmer in Heilbadeanstalten,  
Kuranstalten, Heilquellenbetrieben  
und Bädern



Trinkgeld ist ein Geldbetrag, der anlässlich der Arbeitsleistung Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern von dritter Seite freiwillig und ohne, dass ein Rechtsanspruch darauf besteht, zusätzlich zu dem Betrag gegeben wird, den diese für die Arbeitsleistung von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber erhalten.

Erfasst sind auch Trinkgelder, die über ein Verteilsystem (Tronc-Systeme) auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Betrieb aufgeteilt werden

## Was ist von der Trinkgeldpauschale umfasst?



Servicepauschalen und Bedienungszuschläge sind nicht umfasst und sind bei der Beitragsgrundlage gesondert zu berücksichtigen



Verteilssysteme (TRONC) sind mitumfasst. Dabei handelt es sich um Gelder, die zB über eine gemeinsame Trinkgeldkassa, Kartenzahlungen, Sammelbox (zB an der Rezeption aufgestelltes Sparschwein) etc. empfangen werden und dann über einen im Vorhinein festgelegten Schlüssel aufgeteilt werden.

# Schutzfunktion der Trinkgeldpauschale

## Mit Trinkgeldpauschale

### Dienstnehmer

- Sicherstellung von Pensionsgrundlagen
- Bemessungsgrundlage für (Kranken-, Reha-geld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld)

### Dienstgeber

- Rechtssicherheit
- Verwaltungsvereinfachung
- Schutz vor hohen Nachzahlungen bei GPLB
- **Vereinfachung** in der Lohnverrechnung

## Ohne Trinkgeldpauschale

Beitragsgrundlage ist das tatsächliche Trinkgeld (Aufzeichnungspflicht § 2j AVRAG)

### Beispiele:

- Wein- und Mostheurige (Buschenschänken)
- Kuranstalten
- Bäckereiverkaufsstände

## Rechtliche Grundlage

- Neuregelung in § 44 Abs. 3 ASVG

Der Versicherungsträger kann nach Anhörung der in Betracht kommenden Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber festsetzen, daß bei bestimmten Gruppen von Versicherten, die üblicherweise Trinkgelder erhalten, diese Trinkgelder der Bemessung der Beiträge pauschaliert zugrunde zu legen sind. Die Festsetzung hat bundesweit einheitlich zu erfolgen

1

auf Umstände, die erfahrungsgemäß auf die Höhe der Trinkgelder Einfluss haben (Erwerbszweig, Arbeitszeitausmaß und Art der Tätigkeit (zB mit und ohne Inkasso)) Bedacht zu nehmen.

2

Die festgelegten Pauschalbeträge sind Maximalbeträge und sind jährlich, erstmals mit 1. Jänner 2029, mit der Aufwertungszahl zu vervielfachen.

# Inhalt und Gliederung der neuen Trinkgeldpauschalen

- § 1 Definition Trinkgeld
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Höhe der Trinkgeldpauschale
- § 4 Abwesenheitszeiten
- § 5 Wirksamkeitsbeginn



Alle Trinkgeldpauschalen sind nach diesem Prinzip gegliedert

Verlautbarung der Trinkgeldpauschalen im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)

- AVSV Nr. 2/2026 - Gast- Schank- und Beherbergungsgewerbe
- AVSV Nr. 3/2026 – Friseurgewerbe
- AVSV Nr. 4/2026 - Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure
- AVSV Nr. 5/2026 - Personenbeförderungsgewerbe

## Höhe der Trinkgeldpauschalen

Gesetzliche Evaluierung  
Mit Aufwertungszahl vervielfacht

	2026	2027	2028	2029
<b>Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe</b>				
Dienstnehmer mit Inkasso	65	85	100	
Dienstnehmer ohne Inkasso	45	45	50	
Lehrlinge & Pflichtpraktikanten	20	20	25	
<b>Friseurgewerbe</b>				
Dienstnehmer	70	85	100	
Gewerbliche Lehrlinge	22	22	25	
<b>Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe</b>				
Dienstnehmer	65	85	100	
Gewerbliche Lehrlinge	20	20	25	
<b>Personenbeförderungsgewerbe</b>				
Dienstnehmer	70	80	90	

Für weitere Fragen zur Trinkgeldpauschale



Magazin DGService Nr. 4/Dezember 2025  
Newsletter Nr. 1/Jänner 2026

Weitere Informationen und einen FAQ-Katalog  
finden Sie auch auf unserer Homepage:

<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.908472&portal=oegkdportal>



# Aktuelle Rechtsprechung



03.02.2026

Seite 18

## Ausgewählte Entscheidungen

- **Vermittlung von Pflegekräften**  
VwGH 02.10.2024, Ra 20238/08/0154  
VwGH 30.12.2024, Ra 2024/08/0144
- **Schätzung – Vollversicherung**  
**SV-Beitragsgrundlage und Pflichtversicherung**  
VwGH 15.4.2025, Ra 2024/08/0059-5
- **Schmutzzulage – pauschale Nachverrechnung**  
BVwG 04.09.2025, I412 2276474-2
- **Bergwanderführer und geringwertige Wirtschaftsgüter**  
BVwG I413 2278277-1
- **Pflichtversicherung einer Bürokraft mit Gewerbeschein**  
BVwG 12.06.2025, I412 2305619-1/11E

03.02.2026

•

## Vermittlung von Pflegekräften

### Sachverhalt:

- Vermittlungsagentur im Geschäftszweig  
„Durchführung von Pflegeleistungen, Vermittlung von Pflegepersonal, Arbeitskräfteüberlassung, Handel mit Waren aller Art“
- Diese schloss diverse Kooperationsverträge mit Pflegekräften
- Pflegekräfte wurden von der Vermittlungsagentur in Pflegeeinrichtungen vermittelt (u.A. als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung von dort angestellten Dienstnehmern) – vertragliche Grundlage
- Pflegekräfte gaben Tage ihrer Verfügbarkeit (bis zum 15. des Monats) bekannt
- Krankheitsbedingte Abwesenheiten waren bekannt zu geben
- Pflegekräfte unterliegen organisatorischen bzw. medizinischen Vorgaben der Pflegeeinrichtung (kleine Einschulung erfolgte)

Rechtliche Beurteilung BVwG:  
kein Dienstverhältnis

### Rechtliche Beurteilung VwGH (erster Rechtsgang):

- Sanktionsloses Ablehnungsrecht = die Leistung bereits übernommener Dienste kann jederzeit nach Gutdünken ganz oder teilweise „sanktionslos“ abgelehnt werden.
- Ablehnung angebotener Dienste im Vorhinein ist NICHT mit einem sanktionslosen Ablehnungsrecht gleichzusetzen, sondern nur Ausschlagen einer Beschäftigungsmöglichkeit
- **Feststellung geht jedoch aus dem Verwaltungsakt nicht hervor**
- Recht auf Ablehnung einzelner Aufträge ergibt sich auch aus § 2 Abs. 2 AÜG, ohne dass sie die persönliche Arbeitspflicht ausschliesse.



### Rechtliche Beurteilung BVwG (zweiter Rechtsgang):

- Bestätigung des Bestehens persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit
- Vorliegen einer Arbeitskräfteüberlassung
  - **Krankheitsbedingte Abwesenheiten sind bekannt zu geben**
  - **Pflegekräfte waren nicht mit Pflegeeinrichtung in Kontakt**
  - **Weisung wurde an Pflegeeinrichtung delegiert**
  - **Kein Rechtsanspruch der Pflegeeinrichtung auf Arbeitsleistung der überlassenen Pflegekräfte**

**Bestätigung durch VwGH**

# Schätzung – Vollversicherung

## SV-Beitragsgrundlage und Pflichtversicherung

### Sachverhalt:

- Der Revisionswerber war als Mietwagenfahrer D tätig.
- Er wurde als geringfügiger Dienstnehmer angemeldet.
- Eine Prüfung ergab unvollständige Arbeitsaufzeichnungen.
- Aufgrund der unvollständigen Unterlagen erfolgte eine Schätzung gemäß § 42 Abs. 3 ASVG.



**Schätzung führte jedoch zur Vollversicherung**

## Rechtliche Beurteilung VwGH:

- Feststellung der Pflichtversicherung = Vorfrage
- (der Schätzung zugeordneter) Dienstnehmer war für den Dienstgeber tätig (Vorfrage)
- Keine Beanstandung durch VwGH, dass aufgrund einer Schätzung eine Vollversicherung eintreten kann.
- Verschulden des Dienstgebers ist für die Schätzungsbefugnis keine Voraussetzung

**Schätzung kann auch zur Vollversicherung führen**

## Schmutzzulage – pauschale Nachverrechnung

### Sachverhalt:

- Einzelunternehmer (Branche: KFZ-Handel und Reparatur) gewährte seinen Mitarbeitern eine pauschale Schmutzzulage in Höhe von 5 % des Monatsbruttolohnes
- Aufzeichnungen wurden mangelhaft geführt
- GPLB-Prüfung wurde mit pauschaler Nachverrechnung iHv 30 % der Schmutzzulage sv-pflichtig nachverrechnet.
- Einzelunternehmer beantragte bescheidmäßige Erledigung

**Erinnerung:**

- Begünstigung einer Schmutzzulage nur, soweit sie nach § 68 Abs. 1, 5 und 7 EStG 1988 nicht der Einkommensteuer-(Lohnsteuer)pflicht unterliegt.

Schmutzzulage		
Erhebliche Verschmutzung	Außerordentliche Erschwernis zu den üblichen Arbeitsbedingungen	Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit



**MERKE:** Auch pauschalisierte Zulagen können begünstigt werden – allerdings nachvollziehbare und nachprüfbare Aufzeichnungen notwendig!

## Rechtliche Beurteilung BVwG:

- Bloße kollektivvertragliche Verankerung einer Schmutzzulage ist nicht ausreichend. 
- Überprüfbarer Nachweis erforderlich,
  - für **welche Arbeiten** die Schmutzzulage gewährt wird
  - **wann** diese Arbeiten geleistet worden sind
  - und **in welchem Umfang**.
- Nachträglich beigebrachte Erklärungen, Zeugenaussagen und dgl. reichen für einen Nachweis nicht aus! 

**Es besteht keine Bindung der Sozialversicherungsträger an Bescheide der Finanzbehörden nach § 68 EStG 1988!**

Ergebnis:

Entscheidung rechtskräftig



- Beschwerde abgewiesen
- Nachverrechnung erfolgte nicht i.H.v. 30 %, sondern i.H.v. 100 %

Beachte: Das Gesetz kennt nur 100 % oder 0 %!

## Anmerkung zu GPLB-Prüfungen

- GPLB = Gemeinsame Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen  
Beinhaltet Sozialversicherungs-, - Einkommenssteuer- und Kommunalsteuerprüfung
- Nach Abschluss des Verfahrens erfolgt:
  - Haftungsbescheide durch Finanzamt (§ 224 Abs. 1 BAO)
  - Vorschreibung durch SV-Träger (ACHTUNG: kein Bescheid (!), jedoch durch Rückstandsausweis vollstreckbar)





Bei Anträge auf Ausstellung eines Bescheides

- Darstellung, welche Feststellungen und aus welchem Grund diese bestritten werden
- Vorlage entsprechender Unterlagen, sofern vorhanden

## Bergwanderführer und geringwertige Wirtschaftsgüter

### Sachverhalt:

- Verein bietet touristische & schulische Wanderungen an
- Dabei bedient sie sich eines ausgebildeten Bergwanderführers
- Dieser erhält vor Jahresbeginn vom Verein eine Excel-Tabelle mit den Anfragen der Touren
- Bergwanderführer kann eigenständige Entscheidungen treffen (Anpassung an Wetter und Teilnehmer) und auch die Tour im Einvernehmen mit den Teilnehmern abbrechen.
- Persönliche Leistungserbringung - Kein Vertretungsrecht vereinbart bzw. gelebt
- Keine Weisungsbindung, keine Kontrollunterworfenheit, etc.
- Verwendung eigener Ausrüstung: (z.B. Wanderschuhe, Funktionsbekleidung, Rucksack, Erste-Hilfe-Ausrüstung, Schneeschuhe, Schneeschaufel, Sonde, Bücher)
- Abrechnung mit dem Verein mittels Honorarnotenlegung nach ganzen oder halben Tagen nach durchgeführter Wandertour.
- Kein Konkurrenzverbot, keine Verschwiegenheitspflicht



## Rechtliche Beurteilung BVwG:

- kein echtes Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG
- **Prüfung, ob freier Dienstvertrag nach § 4 Abs. 4 ASVG**  
Hierbei Gesamtbetrachtung, ob wesentlich eigene Betriebsmittel herangezogen werden:
  - Es muss sich um ein Sachmittel handeln, welches für die Tätigkeit des freien Dienstnehmers wesentlich ist
  - Doppelte Prüfung nach dem VwGH (VwGH 19.11.2024, Ra 2024/08/0034):
    - Beurteilung der „Wesentlichkeit“: die Werte aller steuerlich geltend gemachten und noch genutzten Betriebsmittel sind zusammenzurechnen
    - werden neben den eigenen Betriebsmittel auch solche des Dienstgebers genutzt, die gegenüber den eigenen Betriebsmittel überragend war, dass die geschaffene unternehmerische Struktur in den Hintergrund trat?

- **Bergwanderführer war für die Ausübung seiner Tätigkeit zu Gänze auf den Markauftritt des Dienstgebers angewiesen**
  - Zurverfügungstellung Informationen über Touren sowie Werbung und Bezahlung der Tour
  - Organisation, Planung und Finanzierung der Tour
- **Bergwanderführer oblag es, passende Wanderung auszuwählen und durchzuführen.**
- **Unternehmerische Struktur des Bergwanderführer trat daher in den Hintergrund.**
- **Bergwanderführer schuldet im Wesentlichen eigene Arbeitskraft (≠ Betriebsmittel)**

**Ergebnis:**

- **Dienstnehmer nach § 4 Abs. 4 ASVG**



Revision zugelassen (!)

# Pflichtversicherung einer Bürokraft mit Gewerbeschein

## Sachverhalt:

- Versicherter verfügt über (freie) Gewerbeberechtigung: Büroservice
- Aufgabenbereich mit Auftraggeber:
  - Vornahme von Buchhaltungsarbeiten (Kontierung und Erfassung von Buchhaltungsbelegen) für zugewiesene Klienten
  - Erledigung der Arbeiten in den Betriebsräumlichkeiten bzw. im Homeoffice
  - Freie Einteilung der Arbeitszeit (keine Vorgaben durch AG)
  - Kommunikation mit Kunden erfolgt mit „CC“-Setzung des AG
  - Einschulung durch AG
  - Erledigung der Tätigkeiten auf Abruf
  - Bestehen einer Verschwiegenheitsverpflichtung
- Versicherter war auch als geringfügig beschäftigter Angestellter gemeldet

Entscheidung rechtskräftig



## Rechtliche Beurteilung BVwG:

- **vertragliche Grundlage = auf unbestimmte Zeit vereinbartes Tätigkeiten**
  - ≠ entgeltliche Herstellung eines Werkes als in sich geschlossene Einheit einer individualisierten, konkretisierten und gewährleistungstauglichen Leistung
  - Nebeneinanderbestehen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses und eines freien Dienstverhältnisses und eines Werkvertrages ≠ ausgeschlossen → objektive Trennbarkeit notwendig
- **Bei Vorliegen der gesetzlich vorgeschriebenen Umstände tritt ex-lege Pflichtversicherung ein.**
- **Kein Vertretungsrecht vereinbart (und auch nicht denkbar, da Verschwiegenheitspflicht)**
- **Kein sanktionsloses Ablehnungsrecht**
- **Bindung betreffend Arbeitszeit an Bedürfnisse des AG, trotz freier Einteilung**
- **Einbindung in den Betrieb durch Übernahme der Tätigkeiten des Versicherten durch eigene Angestellte, sofern Tätigkeit nicht fristgerecht erledigt wurde.**

Echter Dienstnehmer

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit