DGservice

Österreichische Gesundheitskasse

Das Fachmagazin der ÖGK für Dienstgeberinnen und Dienstgeber

#1 | März 2023

SV-Clearingsystem

Hilfe bei Meldungserstattung

Verrechnungstage bei unbezahltem Urlaub
Die Ermittlung

Entgeltfortzahlung und Feiertage
Die Auswirkungen

Gesunde Werte als Erfolgsfaktoren
Der BGF-Infotag

INHALT

ÖGK AKTUELL

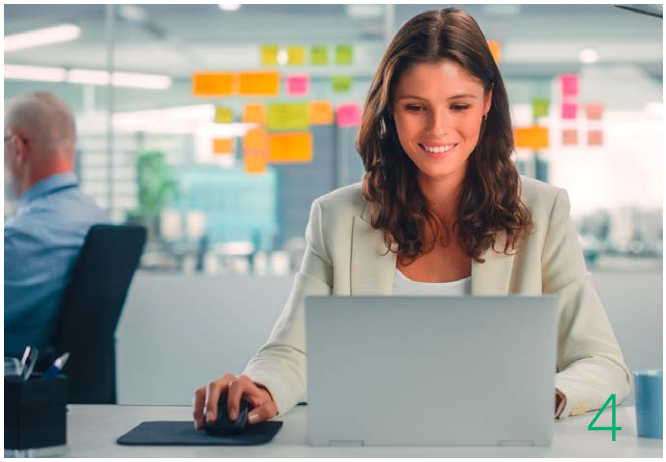

Foto: Gorodenkoff/Shutterstock.com

4 **SV-Clearingsystem**
Wissenswertes im Überblick

6 **Schutz gegen Grippe**
Impfstoffe für Betriebe

7 **ID Austria löst Handy-Signatur ab**
Neuer Zugang zu digitalen Services

NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG

8 **Gesundheitsberuferegister**
Berufsberechtigung verlängern

THEMEN IM FOKUS

9 **Verrechnungstage bei unbezahltem Urlaub**
Regeln für volle und nicht volle Kalendermonate

10 **Krank am Feiertag**
Auswirkungen von Feiertagen auf die Entgeltfortzahlung

12 **Lehrlinge**
Allgemeine Infos und Beitragsabrechnung

14 **Ende eines Dienstverhältnisses**
Welche Ansprüche entstehen können

16 **Haftung für Beitragsschulden**
Die verschiedenen Haftungsbestimmungen

GESUNDHEIT IM BETRIEB

Foto: Eksymaks/Shutterstock.com

17 **Gesunde Werte als Erfolgsfaktoren**
Infotag für Betriebliche Gesundheitsförderung

18 **Zucker – bewusst genießen**
Bundesweite Vorträge und Webinare

18 **Gut vernetzt**
Die „BGF-Dialogwerkstätten“

19 **BGF: Ein „Herzstück“ des Jesuheims**
Der Betrieb des Monats im Portrait

LESERSERVICE

20 **Sie fragen, wir antworten**

20 **Impressum**

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber sind Sie oft mit verschiedenen sozialversicherungsrechtlichen Themen konfrontiert. Diese Vielfalt an Agenden ist herausfordernd und manchmal nicht leicht zu durchschauen. Wir bieten Ihnen deshalb gerne auf allen unseren Kommunikationskanälen Informationen und Hilfestellungen an, die für Sie im Alltag nützlich sind. So auch in dieser Ausgabe des „DGservice"-Magazins mit einer Reihe interessanter Beiträge.

Das SV-Clearingsystem ist eine wichtige Hilfe für die Meldungserstattung. Wir haben deshalb für Sie einen Überblick über alles Wissenswerte dazu erstellt. Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb Lehrlinge? Dann wissen Sie sicher, dass für deren Anstellung teilweise spezielle Regelungen gelten. Welche die wichtigsten davon sind, haben wir in dieser Ausgabe zusammengefasst.

Die Österreichische Gesundheitskasse setzt bekanntlich stark auf die Entwicklung digitaler Services. Den Zugang dazu ermöglicht die Handy-Signatur. Frühestens mit 30.06.2023 wird diese ersetzt durch die ID Austria. Was das für Sie bedeutet und wie Sie zur ID Austria wechseln können, zeigen wir Ihnen auf Seite sieben.

Natürlich stellen wir Ihnen auch dieses Mal wieder den Betrieb des Monats vor und laden ein zu Vorträgen und Webinaren zum Thema Zucker. Expertinnen erklären unter anderem, wie man Zucker gesund genießen kann. Ja, das ist tatsächlich möglich.

Sie sehen, wir haben eine Vielzahl spannender Themen für Sie aufbereitet. Wie immer freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen an dgservice-12@oegk.at. Lassen Sie uns wissen, ob Sie Themen vermissen oder da und dort tieferen Input wünschen.

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und wünschen eine informative und unterhaltsame Lektüre.

Ihre „DGservice"-Redaktion

Österreichische Gesundheitskasse

TIPPS

Von A bis Z – alles Wichtige im Überblick

Unsere Grundlagen von A - Z sind ein Online-Nachschlagewerk aller wichtigen Begriffe aus dem Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen.

Sie finden hier Antworten auf Fragen wie beispielsweise:

- Wie hoch ist die aktuelle Geringfügigkeitsgrenze?
- Was versteht man unter der Dienstgeberabgabe?
- Welche Entgeltbestandteile sind beitragsfrei?

Hier geht's weiter: www.gesundheitskasse.at/grundlagen

Aktuelle News per E-Mail

Wir informieren Sie in kompakter Form und zumindest ein Mal im Monat über alle relevanten Neuigkeiten für Ihre Lohnverrechnung.

Melden Sie sich einfach zu unserem kostenlosen Newsletter an und bleiben Sie topinformiert.

Hier geht's weiter: www.gesundheitskasse.at/dienstgeber-newsletter

SV-Clearingsystem: Wissenswertes im Überblick

Das SV-Clearingsystem ist eine wichtige Hilfe für die Meldungserstattung. Es prüft die Meldeabläufe auf ihre Richtigkeit. Im Falle von Unstimmigkeiten gibt das SV-Clearingsystem Hinweise aus, um Fehler zu beheben und diese weitgehend zu vermeiden. Alles, was Sie dazu wissen sollten, erfahren Sie hier.

Ablauf

Langt eine Versichertenmeldung bzw. eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) mittels ELDA (Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern) ein, erfolgt durch das EDV-System des Krankenversicherungsträgers eine Überprüfung und – wenn möglich – eine Verarbeitung der Meldung. Dabei werden alle offensichtlichen oder möglichen Mängel der Meldung aufgezeigt.

Darüber hinaus erfolgen über das EDV-System des Krankenversicherungsträgers in periodischen Abständen Routineabgleiche, wie etwa eine Prüfung, ob im Selbstabrechnerverfahren sämtliche mBGM erstattet wurden.

Bei festgestellten Widersprüchlichkeiten wird automatisch eine entsprechende Rückmeldung (= Clearingfall) mit einer konkreten Beschreibung der Auffälligkeit erzeugt.

Die Fehlerhinweise des SV-Clearingsystems können jederzeit online über das WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU) abgerufen werden. Die Clearingfälle stehen darüber hinaus in ELDA zum Download bereit.

HINWEIS

Das SV-Clearingsystem dient nur der Information, dass erstattete Meldungen Widersprüchlichkeiten aufweisen bzw. gemeldete Sachverhalte unschlüssig sind. Korrekturen von Meldungen erfolgen ausschließlich über ELDA.

Tipp: Für eine automatische Verständigung über das Vorliegen neuer Clearingfälle können in WEBEKU mehrere E-Mail-Adressen hinterlegt werden.

Vorteile

Das SV-Clearingsystem bietet zahlreiche Vorteile:

- Alle erstatteten Meldungen werden einzeln und unter Berücksichtigung bereits gemeldeter Sachverhalte zeitnah auf ihre Stimmigkeit überprüft.
- Bei aufgetretenen Widersprüchlichkeiten wird die Meldungserstellerin bzw. der Meldungsersteller per E-Mail informiert, dass ein Clearingfall vorliegt.
- Jede über das SV-Clearingsystem zur Verfügung gestellte Rückmeldung beinhaltet Detailinformationen zum vorliegenden Clearingfall.
- Der jeweilige Clearingfall kann einer versicherten Person zugeordnet werden.
- Die Meldungserstellerin bzw. der Meldungsersteller entscheidet, wann der aufgetretene Clearingfall bearbeitet wird.
- Die jeweiligen Fehlerrückmeldungen können über eine entsprechende Schnittstelle – sofern diese Funktionalität unterstützt wird – in die Lohnverrechnungssoftware übernommen werden.

Arten der Clearingfälle

Wird nach fachlicher Prüfung durch das EDV-System des Krankenversicherungsträgers eine Auffälligkeit festgestellt, übermittelt das SV-Clearingsystem **zwei Kategorien** von Rückmeldungen. Je nach festgestellter Widersprüchlichkeit handelt es sich um

- Hinweise, die jedenfalls einer Bereinigung durch die Meldungserstellerin bzw. den Meldungsersteller bedürfen, oder
- Mitteilungen mit rein informellem (serviceorientiertem) Charakter.

Die einzelne Rückmeldung selbst bezieht sich im Regelfall auf eine Versicherte bzw. einen Versicherten. Sie enthält neben den wesentlichen Daten zur Zuordnung des Clearingfalles (Beitragskontonummer, Dienstgeberin bzw. Dienstgeber, Versicherungsnummer etc.) stets eine konkrete Beschreibung der vorliegenden Auffälligkeit.

Foto: Georg Wilke

Unser SV-Clearingsystem unterstützt Sie bei der Meldungserstattung. Sie werden zeitnah über Auffälligkeiten informiert und können so notwendige Korrekturen rasch vornehmen. Ich empfehle Ihnen auch unser Dienstgeberportal. Unter www.gesundheitskasse.at/dienstgeber finden Sie zahlreiche Antworten zu den häufigsten Fragen zur Auflösung von Clearingfällen.

Mag. Georg Sima, MSc MBA
Generaldirektor-Stellvertreter der ÖGK

Rückmeldungen, die jedenfalls einer Bereinigung bedürfen

Diese Rückmeldungen erfolgen, wenn ein inhaltlicher Widerspruch im Datenbestand vorliegt, der einer Verarbeitung der erstatteten Meldung entgegensteht. Der Clearingfall kann ohne Zutun der Meldungserstellerin bzw. des Meldungserstellers nicht aufgelöst werden. Innerhalb einer bestimmten Frist wird eine **Korrektur erwartet**. Verstreicht diese, ergeht zum bestehenden Problem eine Erinnerung.

Hinweis: Da die Meldung **nicht verarbeitet** werden konnte, ist diese zu **stornieren** (Stornomeldung) und entsprechend der Rückmeldung **neu zu melden**.

Beispiele für Rückmeldungen, die einer Bereinigung bedürfen:

- „Die Abmeldung wurde nicht verarbeitet, da das Ende der Beschäftigung vor der Kündigungsentschädigung bzw. Urlaubsersatzleistung und das Ende des Entgeltanspruches nach dem Ende der Beschäftigung liegen muss."
- „Die Abmeldung wurde nicht verarbeitet, da der Abmeldegrund Präsenzdienstleistung im Bundesheer bei arbeitsrechtlichem Ende der Beschäftigung nicht möglich ist."

Rückmeldungen mit informellem (serviceorientiertem) Charakter

Der gemeldete Sachverhalt kann vom EDV-System des Krankenversicherungsträgers verarbeitet werden. Es wurde jedoch eine Auffälligkeit festgestellt, die überprüfenswert erscheint und gegebenenfalls zu Korrekturen Anlass gibt. Im Fokus dieser Meldungen steht somit der **Servicegedanke**. Auf sie kann, muss aber nicht reagiert werden. Informelle Rückmeldungen sind deshalb mit keinem Erinnerungsdatum versehen.

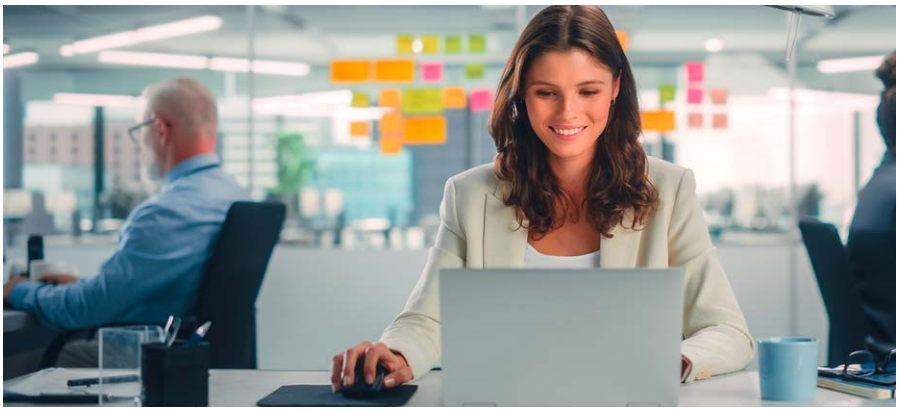

Foto: Gorodenkoff/Shutterstock.com

Hinweis: Da die Meldung **verarbeitet** wurde, **kann** diese entsprechend der informellen Rückmeldung **korrigiert** werden (Richtigstellungsmeldung).

Beispiele für informelle Rückmeldungen:

- „Der Abschlag UV-Entfall 60. LJ vollendet wäre aufgrund des Alters zulässig."
- „Die Verrechnungsposition Minderung ALV um 1 % (A01) wurde nicht berücksichtigt, weil sie auf Grund der Höhe des gemeldeten Verrechnungsbasis Betrages + 3.000,00 nicht zulässig ist."

Status der Clearingfälle

Jeder Clearingfall weist einen Status auf, der nähere Informationen zum aktuellen Zustand der ergangenen Rückmeldung anzeigt. Nachfolgend die Bedeutung der einzelnen Statusmeldungen:

- **Status „erstellt":** Der Clearingfall wurde erstellt.
- **Status „ELDA in Zustellung":** ELDA unternimmt einen Zustellversuch an die jeweilige Meldungserstellerin bzw. den jeweiligen Meldungsersteller.
- **Status „ELDA bereitgestellt":** Die jeweilige Meldungserstellerin bzw. der jeweilige Meldungsersteller wurde identifiziert und der Clearingfall wird über ihre bzw. seine ELDA-Outbox zur Verfügung gestellt.
- **Status „ELDA zugestellt":** Der Clearingfall wurde von der Meldungserstellerin bzw. vom Meldungsersteller übernommen (positive Abholung durch ELDA, Lohnverrechnungssoftware etc.).
- **Status „ELDA unzustellbar":** Die Empfängerin bzw. der Empfänger des Clearingfalles ist nicht identifizierbar. Dies bedeutet, dass der Clearingfall keiner automatischen Zuteilung unterliegt und daher mitunter unbearbeitet bleibt.
- **Status „WEBEKU in Bearbeitung":** Der Clearingfall wurde von der Meldungserstellerin bzw. vom Meldungsersteller zur manuellen Bearbeitung übernommen. Statusänderungen können händisch vorgenommen werden.
- **Status „WEBEKU bearbeitet":** Der Clearingfall wurde von der Meldungserstellerin bzw. vom Meldungsersteller bearbeitet und aus ihrer bzw. seiner Sicht abgeschlossen. Statusänderungen können händisch vorgenommen werden.
- **Status „obsolet":** Der Clearingfall wurde gelöst und die betroffene Meldung im EDV-System des Krankenversicherungsträgers erfolgreich verarbeitet.

Autorin: Mag.ª (FH) Karina Sandhofer

VORAUSSETZUNG

Die technische Voraussetzung für die vollständige und optimale Teilnahme am SV-Clearingsystem bedingt eine Registrierung im Unternehmensserviceportal (USP) sowie bei ELDA und die Zuordnung der jeweiligen Verfahrensrechte in der USP-Administration.

Auskünfte zum SV-Clearingsystem:
Customer Care Center der IT-Services der Sozialversicherung GmbH
- Telefon: 050 124 6200, E-Mail: sv-servicecenter@itsv.at

Ihre Ansprechperson für Auskünfte zu **Clearingfällen** finden Sie hier.

Schutz gegen Grippe: Impfstoffe für Betriebe

Im kommenden Herbst startet ein österreichweites neues Impfprogramm gegen Grippe. Ein Teil des Impfstoffs ist für Impfaktionen in Betrieben reserviert.

Fast jedes Jahr kommt es in der kalten Jahreszeit zu einer Grippewelle (Influenza). Fünf bis 15 Prozent der Bevölkerung infizieren sich, viele davon erkranken. Schwere Verläufe einer saisonalen Grippe können in allen Altersgruppen auftreten. Eine Influenza-Impfung hilft, Erkrankungen, Krankheitsfolgen und Krankenhausaufnahmen, Ausfälle im Arbeits- und Sozialleben, Krankenstandstage und Pflegefreistellungen zu reduzieren.

Im Herbst 2023 startet daher das österreichweite „Öffentliche Impfprogramm Influenza" als gemeinsame Initiative des Bundes, der Sozialversicherung und der Länder. Dafür wurde ein limitiertes Impfstoffkontingent bestellt. Ein Teil davon ist für Impfaktionen in Unternehmen reserviert – solange der Vorrat reicht.

Rahmenbedingungen

- Die Betriebe erhalten den Impfstoff, den sie über das „Öffentliche Impfprogramm Influenza" bestellen, kostenlos. Die Finanzierung übernehmen Bund, Länder und Sozialversicherung gemeinsam. Impfstoff, den ein Betrieb auf eigene Faust auf dem Privatmarkt bestellt hat, kann nicht über das Impfprogramm abgerechnet werden.
- Das jeweilige Unternehmen ist für die Organisation der Impfaktion, die Lagerung des Impfstoffs sowie für die Verabreichung der Impfung (inklusive der Organisation der impfenden Ärztin bzw. des impfenden Arztes) zuständig.
- Die Betriebe übernehmen die Kosten für den Impfstich. Im Gegenzug entfällt der sonst im Impfprogramm vorgesehene Selbstbehalt von sieben Euro. Es ist also kein Geld bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuheben. Für sie ist die Impfung kostenlos.
- Die Sozialversicherung organisiert die Bestellungen und die Verteilung bzw. Zustellung der Impfstoffe. Wir informieren Betriebe zeitgerecht über die relevanten Details.
- Um als Betrieb am neuen Impfprogramm teilzunehmen, muss die Impfaktion direkt im Betrieb stattfinden.

Foto: Tero Vesalainen/Shutterstock.com

Mehr Infos und Kontakt

Auf dem Dienstgeberportal der ÖGK erhalten Sie laufend aktualisierte Informationen zum neuen Grippeimpfprogramm. Unter

www.gesundheitskasse.at/betriebsimpfungen

finden Sie auch ein Webformular, in dem Sie uns Ihre Kontaktdaten übermitteln können, wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben. Wir melden uns bei Ihnen und informieren Sie über die verbindlichen Bestellmöglichkeiten.

Autorin: Mag.ª Isabella Ömer

KURZ NOTIERT

Abfrage der HFU-Liste – Schnittstelle 3.0

Die Abfrage der auf der Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Liste) geführten Betriebe erfolgt über die aktuelle Web-Service-Schnittstelle Version 3.0.

Bitte beachten Sie, dass die Schnittstellenversionen 1.1 und 2.0 nur mehr bis 30.06.2023 zur Verfügung stehen.

Sollten Sie eine dieser Versionen nutzen, so bitten wir Sie eine Aktualisierung der Schnittstelle auf die aktuelle Version 3.0 durchzuführen. Eine Dokumentation der Schnittstelle finden Sie in den e-Services unter

www.sozialversicherung.at/agh.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen das Software-Entwicklungsteam unter alwe-cc@oegk.at gerne zur Verfügung.

Grenzüberschreitende Telearbeit

Die Übergangsfrist für die Covid-Sonderregelungen bei grenzüberschreitender Telearbeit wurde bis 30.06.2023 verlängert.

Weitere Informationen dazu erfahren Sie unter

www.sozialversicherung.at/telearbeit.

ID Austria löst Handy-Signatur ab

Neuer Zugang zu den digitalen Services der Sozialversicherung.

Frühestens mit 30.06.2023 ersetzt die ID Austria die bisherige Handy-Signatur. Dieser neue elektronische Identitätsnachweis bietet Zugang zum gesamten Angebot an digitalen Services der Sozialversicherung, Verwaltung und Wirtschaft. Bisher konnten die Registration Officers der ÖGK (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kundenservice) Handy-Signaturen ausstellen. ID Austria-Accounts können von ihnen hingegen künftig nicht mehr eingerichtet werden.

Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie Vertretungsberechtigte von Unternehmen (Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Steuerberaterinnen und Steuerberater etc.), die bisher das Unternehmensserviceportal mit der Handy-Signatur genutzt haben, müssen die Umstellung auf die ID Austria vornehmen, um relevante e-Services der ÖGK wie WEBEKU, ELDA oder e-Zustellung weiterhin in Anspruch nehmen zu können.

Aktuell wird die ID Austria in zwei Varianten angeboten, einerseits die Basis-Variante und andererseits die Full ID Austria. Die **Basis ID Austria** bietet dieselben Funktionen wie die Handy-Signatur. Unter anderem jene 275.000 Nutzerinnen und Nutzer, die ihre Handy-Signatur bei der Sozialversicherung haben einrichten lassen, erhalten beim Umstieg auf die ID Austria „nur" die sogenannte Basis ID Austria. Das heißt:

- Nutzung mit TAN, SMS oder QR-Code gilt weiterhin
- Funktionsumfang stimmt überein mit der bisherigen Handy-Signatur
- Keine dauerhafte Lösung – die Nutzungsdauer ist wie bei der Handy-Signatur auf fünf Jahre begrenzt

Eine Aufwertung der Handy-Signatur zur ID Austria kann jeder online selbst vornehmen.

Achtung: Die fünfjährige Nutzungsdauer der Handy-Signatur wird bei der Aufwertung zur Basis ID Austria nicht automatisch verlängert. Das Handy-Signatur-Zertifikat sollte deshalb vor der Aufwertung überprüft und gegebenenfalls verlängert werden.

www.handy-signatur.at/Aktivierung/Selbst/Handy/Verlaengerung.aspx

Nach Ablauf des Zertifikats kann die Basis ID Austria nicht verlängert werden. Es ist ein Umstieg – Aufwertung oder Neuausstellung – auf die Full ID Austria notwendig.

Die **Full ID Austria** bietet dieselben Funktionen wie die Handy-Signatur. Zusätzlich werden die digitalen Anwendungsbereiche laufend erweitert (zum Beispiel der Digitale Führerschein, Zulassungsscheine etc.). Eine Full ID Austria kann persönlich oder online eingerichtet werden. Das funktioniert so:

Persönlich: Ermächtigte Registrierungsbehörden (die ÖGK zählt nicht dazu) stellen die Full ID Austria aus oder überführen die Basis ID Austria in die vollwertige Variante.

www.id-austria.gv.at

Wer künftig einen Reisepass beantragt, wird automatisch eine vollwertige ID Austria erhalten (es sei denn, sie wird ausdrücklich abgelehnt). Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, bekommen die Full ID Austria nur bei der Landespolizeidirektion.

Online: Überführung bzw. Aufwertung der Basis ID Austria zur Full ID Austria.

Die vollwertige ID Austria gilt fünf Jahre, wenn sie direkt bei den zuständigen Behörden ausgestellt wurde. Eine aufgewertete Basis ID Austria gilt so lange, wie die vorangegangene Handy-Signatur gegolten hätte. Eine Verlängerung der Full ID Austria ist jederzeit online möglich.

www.a-trust.at/meine-id-austria/verlaengerung

Autorin: Rosa Maria Mennel

AUF EINEN BLICK

- Ab frühestens 01.07.2023 kann die ÖGK keine Handy-Signaturen mehr ausstellen.
- Die Basis ID Austria ist so lange gültig, solange das Handy-Signatur-Zertifikat gültig ist (bis zu fünf Jahre).
- Eine Aufwertung der Handy-Signatur auf die Basis ID Austria verlängert nicht automatisch die Laufzeit des Zertifikats. Eine Verlängerung der Handy-Signatur vor der Aufwertung zur ID Austria ist deshalb sinnvoll.
- Die Basis ID Austria kann nicht verlängert werden.
- Nur mit einer behördlich ausgestellten Handy-Signatur kann die Aufwertung zur Full ID Austria online erledigt werden. Personen, die eine von A1, Post, Sozialversicherung etc. ausgestellte Handy-Signatur besitzen, müssen einen persönlichen Behördentermin zur Aufwertung vereinbaren.
- Für kurze Zeit ist noch eine Neubeantragung der Handy-Signatur über FinanzOnline möglich. Eine schon bestehende Handy-Signatur erlischt dadurch.
- Mehrere Handy-Signaturen einer Person können unabhängig voneinander zur ID Austria aufgewertet werden und auch weiterhin nach dem Tag X verwendet werden.

Weiterführende Informationen zur ID Austria finden Sie im Menü „ID Austria" auf der Plattform www.id-austria.gv.at.

Auskünfte zur ID Austria erhalten Sie auch telefonisch bzw. per E-Mail unter +43 1 71123-884466 bzw. hilfe@oesterreich.gv.at.

Gesundheitsberuferegister – Berufsberechtigung verlängern

Seit 2018 gibt es in Österreich ein öffentliches Register für Gesundheitsberufe. Alle Personen, die in einem der elf betroffenen Gesundheitsberufe tätig sind, müssen registriert sein. Mit der Registrierung haben die Berufsberechtigten gleichzeitig die Berufsberechtigung sowie ihren Berufsausweis erhalten. Ein Gastbeitrag der Arbeiterkammer.

Gültigkeitsdauer

Was viele nicht bedenken: Es handelt sich um eine **befristete Berufsberechtigung, die fünf Jahre lang gültig ist**. Daher muss die Eintragung ins Gesundheitsberuferegister rechtzeitig vor Ablauf der Gültigkeit aktualisiert und somit die Berufsberechtigung verlängert werden.

Zeitpunkt der Verlängerung

Auf der Rückseite des Berufsausweises ist das Ende der Gültigkeit genau ersichtlich. Die Verlängerung ist frühestens drei Monate vor Ablauf dieses Datums möglich. Die Berufsangehörigen erhalten rechtzeitig eine schriftliche Erinnerung von der Behörde – entweder per E-Mail oder per Post.

Im Falle einer nicht fristgerechten Verlängerung erlischt die Berufsberechtigung und es könnten Verwaltungsstrafen drohen. Auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, sofern diese jemanden ohne aufrechte Registrierung beschäftigen.

Möglichkeiten der Verlängerung

Alle Informationen zur Verlängerung finden sich auf gbr.gv.at/verlängerung. Dort haben Berufsangehörige folgende zwei Möglichkeiten:

- Die **Online-Verlängerung** ist für alle Personen, die eine Handy-Signatur oder die ID Austria besitzen, am schnellsten erledigt. Einfach mit der digitalen Signatur im Gesundheitsberuferegister einloggen, die Daten korrigieren oder ergänzen und die Verlängerung abschließen. Die Bestätigung der Verlängerung kann gleich heruntergeladen werden und die Verlängerung erscheint im öffentlichen Gesundheitsberuferegister.

Foto: GBR/sebra drubigphoto/Fotolia.com

- Als zweite Option kann die **Verlängerung mit Antrag** durchgeführt werden: Das entsprechende Formular wird ebenfalls auf der Website gbr.gv.at/verlängerung angefordert. Der Verlängerungsantrag wird mit den im Register gespeicherten Daten vorbefüllt und den Berufsangehörigen zugeschickt. Nach der Kontrolle und Ergänzung der Daten muss der Antrag wieder an die Behörde retourniert werden. Das ist per E-Mail, per Post, durch Abgabe bei der Arbeiterkammer des Bundeslandes oder bei einem persönlichen Termin bei der Behörde (ausschließlich nach Terminvereinbarung) möglich. Sobald der Verlängerungsantrag bearbeitet wurde, erhalten die Berufsangehörigen eine Bestätigung. Die neue Gültigkeit ist dann auch im öffentlichen Gesundheitsberuferegister ersichtlich.

In manchen Betrieben bietet die Behörde den Berufsangehörigen zusätzlich ein Verlängerungsservice vor Ort an, um die Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen. Diesbezüglich hat die Arbeiterkammer größere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wo viele Berufsangehörige in einem engen zeitlichen Rahmen verlängert werden können, angeschrieben. Wenn Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber daran ein Interesse haben, nehmen Sie bitte mit der zuständigen Arbeiterkammer Kontakt auf.

Zeitraum der Verlängerung

Sobald die Berufsberechtigung verlängert ist, wird der neue Berufsausweis zugeschickt. Sowohl die Berufsberechtigung als auch der neue Berufsausweis gelten nach der Verlängerung wieder für **fünf Jahre**.

Autorin: Mag.ª Manuela Blum/BAK

Webtipp: Alle Infos zur Verlängerung sowie die Links für die Beantragung finden Sie unter gbr.gv.at/verlängerung.

Auskünfte bei Fragen zur Verlängerung der Berufsberechtigung erhalten Sie hier.

Verrechnungstage bei unbezahltem Urlaub

Bei Vorliegen eines unbezahlten Urlaubes ist für die Erstattung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) die korrekte Ermittlung der Verrechnungstage von großer Bedeutung. Wie bei vollen und nicht vollen Kalendermonaten vorzugehen ist und wie die Beitragsgrundlage ermittelt wird, erläutert dieser Beitrag.

Während eines bis zu maximal einen Monat dauernden unbezahlten Urlaubes besteht die Pflichtversicherung weiter, sofern das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet wird. Als Beitragsgrundlage für diesen Zeitraum gilt der Betrag, der auf jenen Zeitabschnitt entfällt, der unmittelbar vor dem unbezahlten Urlaub liegt und in seiner Länge der Urlaubsdauer entspricht.

Grundregeln für volle Kalendermonate

Für volle Kalendermonate, in denen Tage eines unbezahlten Urlaubes liegen, wird von **30 Verrechnungstagen** ausgegangen.

Unabhängig von der tatsächlichen Tagesanzahl im Monat und unabhängig von der konkreten Lage der Tage des unbezahlten Urlaubes ergeben sich die Tage des unbezahlten Urlaubes durch dessen Dauer.

Ein maximal einen Monat dauernder unbezahlter Urlaub, der am Ersten des Kalendermonates beginnt und am Letzten des Monates endet, hat per Definition eine Dauer von 30 Tagen.

Grundregeln für nicht volle Kalendermonate

Für nicht volle Kalendermonate, in denen Tage eines unbezahlten Urlaubes liegen, werden die **Verrechnungstage nach Kalendertagen** ermittelt. Unabhängig von der konkreten Lage des unbezahlten Urlaubes ergeben sich die Tage des unbezahlten Urlaubes durch dessen Dauer.

Die Anzahl der übrigen Verrechnungstage ergibt sich aus der Differenz zwischen der Gesamtanzahl der ermittelten Verrechnungstage und der Anzahl der Tage des unbezahlten Urlaubes.

Beitragsgrundlage

Die Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub wird anteilig gemäß der Verrechnungstage ermittelt. Die Beitragsgrundlage für die restliche Versicherungszeit entspricht dem tatsächlich im Kalendermonat erzielten Arbeitsverdienst.

Liegt die Summe der Beitragsgrundlage über der Höchstbeitragsgrundlage, so wird diese gedeckelt.

Autor: Gerhard Trimmel

Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie hier.

BEISPIELE

Beispiel 1:
- Angestellter mit unbezahltem Urlaub
- Entgelt im Zeitraum 01.03. bis 16.03.: 1.548,39 Euro
- Laufende Prämie im Zeitraum 01.03. bis 16.03.: 1.548,39 Euro
- Unbezahlter Urlaub im Zeitraum 17.03. bis 31.03.: 2.903,23 Euro

Lösung:
- 30 Verrechnungstage, weil ein durchlaufendes Beschäftigungsverhältnis im Kalendermonat (Beitragszeitraum) vorliegt.
- Berechnung des durchschnittlichen Tagesverdienstes: (1.548,39 Euro + 1.548,39 Euro + 2.903,23 Euro) : 30 Tage = 200,00 Euro
- Der durchschnittliche Tagesverdienst von 200,00 Euro liegt über der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (HBGL) von 195,00 Euro (Wert für 2023).
- Laufendes Entgelt für die Beschäftigung: 30 Tage - 15 Tage unbezahlter Urlaub = 15 Tage, Beitragsgrundlage: 5.850,00 Euro (= monatliche HBGL, Wert für 2023) - (195,00 Euro x 15 Tage) = 2.925,00 Euro
- Unbezahlter Urlaub: 15 Tage, Beitragsgrundlage: 195,00 Euro x 15 Tage = 2.925,00 Euro

Beispiel 2:
- Angestellter mit unbezahltem Urlaub, Eintritt am 10.02. eines Schaltjahres
- Gehalt: Monatsgehalt 6.000,00 Euro : 30 Tage x 19 Tage = 3.800,00 Euro
- Unbezahlter Urlaub am 29.02.: Monatsgehalt 6.000,00 Euro : 30 Tage x 1 Tag = 200,00 Euro

Lösung:
- 20 Verrechnungstage, weil kein voller Kalendermonat vorliegt.
- Berechnung des durchschnittlichen Tagesverdienstes: 4.000,00 Euro : 20 Tage = 200,00 Euro
- Der durchschnittliche Tagesverdienst von 200,00 Euro liegt über der täglichen Höchstbeitragsgrundlage von 195,00 Euro (Wert für 2023).
- Laufendes Entgelt für die Beschäftigung: 20 Tage - 1 Tag unbezahlter Urlaub = 19 Tage, Beitragsgrundlage: 195,00 Euro x 19 Tage = 3.705,00 Euro
- Unbezahlter Urlaub: 1 Tag, Beitragsgrundlage: 195,00 Euro x 1 Tag = 195,00 Euro

Krank am **Feiertag**

Welche Auswirkungen Feiertage auf die Entgeltfortzahlung haben können, lesen Sie hier.

Das Feiertagsentgelt nach dem Arbeitsruhegesetz (ARG) hat laut ständiger Rechtsprechung Vorrang vor dem bei Arbeitsunfähigkeit zu leistenden Krankenentgelt. Es verlängert grundsätzlich die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruches.

Das Feiertagsentgelt verfolgt den Zweck, den feiertagsbedingten Arbeits- und Entgeltausfall zu kompensieren. Krankenentgelt sichert demgegenüber für eine gewisse Dauer den Entgeltanspruch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit. Fällt ein Feiertag in die Zeit eines entgeltpflichtigen Krankenstandes, sind einige Besonderheiten zu beachten.

Gesetzliche Feiertage

Als gesetzliche Feiertage nach dem ARG gelten: 01.01. (Neujahr), 06.01. (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 01.05. (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15.08. (Maria Himmelfahrt), 26.10. (Nationalfeiertag), 01.11. (Allerheiligen), 08.12. (Maria Empfängnis), 25.12. (Weihnachten), 26.12. (Stefanitag).

Ausschließlich an diesen Tagen kann ein Anspruch auf Feiertagsentgelt bestehen, der mitunter für eine Verlängerung des Entgeltfortzahlungsanspruches bei Arbeitsunfähigkeit bedeutsam ist.

Darüber hinausgehende kollektivvertragliche Regelungen, wie etwa ein dienstfreier 24.12. oder 31.12., bleiben außer Betracht. Auch ein „persönlicher" Feiertag gilt nicht als gesetzlicher Feiertag gemäß ARG. Fallen diese Tage in die Zeit eines Krankenstandes, kommt es zu keiner Verlängerung der Entgeltfortzahlung.

Ausnahme: Einen Sonderfall stellt die Winterfeiertagsvergütung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) dar. Diese nimmt zwar auf den jeweiligen Kollektivvertrag Bezug, die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber erhält jedoch das für diese Tage bezahlte Entgelt in jedem Fall – daher auch bei Krankheit – auf Grund des BUAG vergütet. Ein Erstattungsanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) kommt somit nicht in Betracht. Es kommt zu einer Verlängerung der Entgeltfortzahlungsdauer.

Aufrechtes Dienstverhältnis

Manchmal besteht nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Dienstverhältnisses noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies ist dann der Fall, wenn eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer während einer Arbeitsunfähigkeit gekündigt oder ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen wird oder die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt trifft. Auch wenn das Dienstverhältnis früher endet, behält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den auf Grund der Arbeitsunfähigkeit zustehenden Entgeltfortzahlungsanspruch. Dies gilt auch bei einer einvernehmlichen Lösung.

Feiertagsentgelt im Sinne des ARG gebührt nur dann, wenn das Dienstverhältnis aufrecht ist. Feiertage, die in Zeiten nach der arbeitsrechtlichen Beendigung der Beschäftigung fallen, führen daher zu keiner Verlängerung der Entgeltfortzahlung.

Sonntag und Feiertag

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, gelten die Regelungen bezüglich Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe. Der Sonntag geht somit dem Feiertag vor. Feiertagsentgelt gebührt also nicht. Dies bedeutet, dass es auch im Falle der Arbeitsunfähigkeit zu keiner Verlängerung der Entgeltfortzahlung kommt.

Verlängerung der Entgeltfortzahlung

Im Zusammenhang mit der Frage, ob Feiertagsentgelt gebührt und dieses den Entgeltfortzahlungsanspruch verlängert, ist zu unterscheiden, ob

- die Arbeit mangels Arbeitsverpflichtung am Feiertag ausfällt (Feiertagsruhe) oder
- nach der Diensteinteilung zulässigerweise am Feiertag zu arbeiten ist.

Foto: Prostock-studio/Shutterstock.com

Keine Arbeitsverpflichtung

Besteht am Feiertag keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung, gebührt Feiertagsentgelt. Bei einer kalendertäglichen Abrechnung gebührt dieses auch für jene Feiertage, die auf einen Samstag fallen. Das Feiertagsentgelt ist im Falle des Zusammentreffens mit einer Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Krankenentgelt vorrangig (Oberster Gerichtshof 21.03.2018, 9 ObA 13/18d). Die Arbeit fällt in erster Linie auf Grund des Feiertages und nicht wegen des eingetretenen Krankenstandes aus. Als Konsequenz daraus ergibt sich, dass die **Entgeltfortzahlungsdauer um den Feiertag verlängert** wird.

Arbeitsverpflichtung besteht

Sieht eine bestehende Diensteinteilung (zum Beispiel im Gastgewerbe) vor, dass an einem Feiertag zu arbeiten ist und befindet sich die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer im Krankenstand, fällt die Arbeitsleistung ausschließlich auf Grund der eingetretenen Arbeitsunfähigkeit aus. Das ARG findet demzufolge keine Anwendung.

In diesem Fall kommt es also auch zu **keiner Verlängerung der Entgeltfortzahlung** um den Feiertag. Das Anspruchskontingent nach dem EFZG, dem Angestelltengesetz (AngG), dem

Berufsausbildungsgesetz (BAG) etc. verringert sich. Derartige arbeitspflichtige Feiertage sind auf der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld gesondert anzuführen.

Anspruch auf Feiertagsentgelt

Nach Ansicht des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungen ist Feiertagsentgelt so lange zu leisten, als noch Krankenentgelt bzw. bei Lehrlingen (beitragsfreies) Teilentgelt gebührt. Daraus folgt, dass in Zeiträumen, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber mehr besteht, weil dieser bereits ausgeschöpft ist, auch kein Feiertagsentgelt abzurechnen ist.

Die Höhe des Entgeltanspruches orientiert sich im Falle der Arbeitsunfähigkeit sowie bei einem Arbeitsausfall auf Grund eines Feiertages am Ausfallsprinzip. Ungeachtet des von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit abhängigen (prozentualen) Ausmaßes des Krankenentgeltes bzw. des Teilentgeltes als Zuschuss zum Krankengeld darf das **Feiertagsentgelt nicht geschmälert** werden. Es handelt sich um einen eigenen Anspruch auf Grund des ARG und gebührt stets in voller Höhe (100 Prozent).

Freiwilliges Entgelt am Feiertag

Bezahlt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber trotz Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches an Feiertagen freiwillig Entgelt, ist zu prüfen, ob es sich dabei um einen Zuschuss zum Krankengeld handelt.

Ist der freiwillige Zuschuss geringer als 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge vor dem Eintritt des Versicherungsfalles, besteht keine Beitragspflicht.

Wird freiwillig Feiertagsentgelt gewährt oder gelangt ein Zuschuss von 50 Prozent oder mehr zur Auszahlung, besteht Beitragspflicht. In diesen Fällen ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) zu erstatten.

In beiden Fällen kommt es zu keinem Ruhen des Krankengeldes.

	Keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung am Feiertag während eines Anspruches auf ...				**Auf Grund der Diensteinteilung besteht eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung am Feiertag während eines Anspruches auf ...**		
	100 % EFZ	**50 % EFZ**	**Teilentgelt nach BAG**	**KG**	**100 % EFZ**	**50 % EFZ**	**Teilentgelt nach BAG/KG**
Anspruch auf Feiertagsentgelt?	Ja, Feiertagsentgelt nach dem ARG gebührt zu 100 %.			Nein, da kein Anspruch auf Krankenentgelt mehr besteht.	Nein, Krankenentgelt nach dem EFZG/ AngG/BAG gebührt zu 100 %.	Nein, Krankenentgelt nach dem EFZG/ AngG gebührt zu 50 %.	Nein
Verlängerung EFZ-Anspruch?	Der EFZ-Anspruch verlängert sich um einen Tag.			Nein	Nein		
Auswirkungen auf KG?	Das KG ruht wegen vollem Entgeltanspruch auf Grund des Feiertages (§ 143 Abs. 1 Z 3 ASVG).			Nein	Das KG ruht wegen vollem Entgeltanspruch (§ 143 Abs. 1 Z 3 ASVG).	Das KG ruht wegen 50%igem Entgeltanspruch zur Hälfte.	Nein
Versicherungszeiten in der ...	SV und BV	SV und BV, 50%iger Entgeltanspruch wird durch Feiertag unterbrochen	SV und BV, Teilentgeltanspruch wird durch Feiertag unterbrochen	BV	SV und BV	SV und BV	BV
mBGM Feld VVON	erster SV-Tag			erster BV-Tag, wenn nur KG im Beitragszeitraum	erster SV-Tag		erster BV-Tag, wenn nur KG oder KG und Teilentgelt im Beitragszeitraum

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BV = Betriebliche Vorsorge, EFZ = Entgeltfortzahlung, KG = Krankengeld, SV = Sozialversicherung

Autor: Mag. Wolfgang Böhm

Webtipp: Beispiele zur Ausfertigung der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld bzw. der mBGM im Zusammenhang mit Feiertagsentgelt können Sie hier nachlesen ...

Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie hier.

Lehrlinge: Allgemeine Infos und Beitragsabrechnung

Für die Beschäftigung von Lehrlingen gelten teilweise spezielle Regelungen. Nachfolgend geben wir einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen mit dem Schwerpunkt Sozialversicherung.

Allgemeine Bestimmungen

Wer ist Lehrling

Lehrlinge sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes in einem Lehrbetrieb fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung tätig werden (§ 1 Berufsausbildungsgesetz – BAG).

Rechtsgrundlagen

Das BAG regelt unter anderem die Ausbildung, die Rechte und Pflichten der Lehrlinge und Lehrberechtigten, das Lehrlingseinkommen und die Ansprüche bei Arbeitsverhinderung. Sofern das BAG nichts Anderes bestimmt, gelten für Lehrlinge grundsätzlich die Vorschriften des allgemeinen Arbeitsrechtes (zum Beispiel Urlaubsgesetz, Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, Mutterschutzgesetz 1979).

Foto: Phovoir/Shutterstock.com

Zusätzlich sind diverse Verordnungen, wie zum Beispiel die Ausbildungsverordnung oder die Lehrberufsliste, relevant. Darüber hinaus ist für kaufmännische Lehrlinge der Angestelltenkollektivvertrag bzw. für gewerbliche Lehrlinge der Arbeiterkollektivvertrag der jeweiligen Branche anzuwenden.

Beginn der Pflichtversicherung

Die Pflichtversicherung der in einem Lehr- oder Ausbildungsverhältnis stehenden Person beginnt mit dem Tag des Beginnes des Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses.

Lehrvertrag

Zwischen dem Lehrling und der Lehrberechtigten bzw. dem Lehrberechtigten ist ein schriftlicher Lehrvertrag abzuschließen, der für die laut Lehrberufsliste vorgesehene Dauer befristet ist. Die lehrberechtigte Person hat binnen drei Wochen nach Beginn des Lehrverhältnisses den Lehrvertrag bei der zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer zur Eintragung anzumelden.

Probezeit

Die ersten drei Monate des Lehrverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser kann sowohl der Lehrling als auch die lehrberechtigte Person das Lehrverhältnis jederzeit ohne Angabe eines Grundes und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich auflösen.

Lehrlingseinkommen

Dem Lehrling gebührt ein Lehrlingseinkommen. Die Höhe des Lehrlingseinkommens ist in der Regel im Kollektivvertrag festgelegt. Liegt keine kollektivvertragliche Regelung vor, so richtet sich die Höhe des Lehrlingseinkommens nach der Vereinbarung im Lehrvertrag, wobei auf gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe Rücksicht zu nehmen ist. Es gebührt jedenfalls ein ortsübliches Entgelt.

Das Lehrlingseinkommen ist auch für die Dauer der Unterrichtszeit in der Berufsschule sowie für die Dauer der Lehrabschlussprüfung weiter zu zahlen.

Hinweis: Kollektivvertragliche Sonderbestimmungen, wie zum Beispiel Anrechnung von Ausbildungszeiten, Höhe der Sonderzahlungen oder Entlohnung von Überstunden, sind zu beachten.

Ende des Lehrverhältnisses

Das Lehrverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit. Bei einer vorzeitig abgelegten Lehrabschlussprüfung endet das Lehrverhältnis mit Ablauf der Woche, in der die Prüfung erfolgreich absolviert wurde. Das Lehrverhältnis kann nur in laut BAG vorgesehenen Fällen vorzeitig aufgelöst werden.

Weiterbeschäftigung

Der Lehrling ist nach Ende des Lehrverhältnisses grundsätzlich noch drei Monate im erlernten Beruf weiter zu beschäftigen (Behaltezeit). Für die Dauer der gesetzlichen Behaltezeit kann ein befristetes Dienstverhältnis abgeschlossen werden.

Beitragsabrechnung

Beiträge

Das Lehrlingseinkommen gilt sozialversicherungsrechtlich als Entgelt und damit als Beitragsgrundlage.

Krankenversicherung

Der Krankenversicherungsbeitrag beträgt während der gesamten Lehrzeit 3,35 Prozent. Der Lehrling hat davon 1,67 Prozent und die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber 1,68 Prozent zu tragen.

Unfallversicherung

Für Lehrlinge ist kein Unfallversicherungsbeitrag zu entrichten. Der Lehrling ist aber trotzdem unfallversichert.

Pensionsversicherung

Der Pensionsversicherungsbeitrag beträgt während der gesamten Lehrzeit 22,80 Prozent. Davon entfallen auf den Lehrling 10,25 Prozent und auf die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber 12,55 Prozent.

Arbeitslosenversicherung

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag beträgt während der gesamten Lehrzeit 2,40 Prozent. Der Lehrling und die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber haben jeweils 1,20 Prozent zu tragen.

Bei geringem Einkommen vermindert sich gemäß Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz der vom Lehrling zu tragende Anteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag und beträgt bei einer monatlichen Beitragsgrundlage

- bis 1.885,00 Euro: 0 Prozent
- von 1.885,01 Euro bis 2.056,00 Euro: 1 Prozent.

Betriebliche Vorsorge

Für Lehrlinge ist ein Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge von 1,53 Prozent von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu entrichten.

Nebenbeiträge und Umlagen

Für Lehrlinge fällt für die gesamte Dauer des Lehrverhältnisses keine Arbeiterkammer- bzw. Landarbeiterkammerumlage (ausgenommen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben in Kärnten und in der Steiermark) an. Weiters entfallen der Wohnbauförderungsbeitrag, der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und der Nachtschwerarbeits-Beitrag.

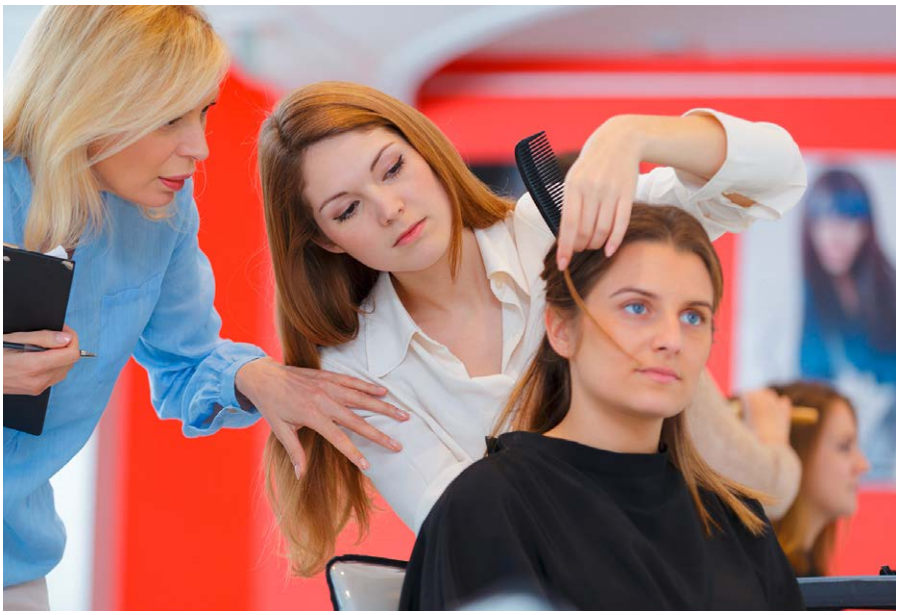

Foto: ALPA PROD/Shutterstock.com

Schlechtwetterentschädigung

Ist auf ein Lehrverhältnis das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 (BSchEG) anzuwenden, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei einem durch Schlechtwetter verursachten Lohnausfall an den gewerblichen Lehrling eine Schlechtwetterentschädigung zu zahlen.

Der zusätzliche Krankenversicherungsbeitrag für den Differenzbetrag zwischen dem bei Vollarbeit gebührenden Arbeitsentgelt und dem tatsächlich erzielten Entgelt (= Lehrlingseinkommen zuzüglich der Schlechtwetterentschädigung) ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragen. Dies gilt für:

- gewerbliche Lehrlinge ohne Doppellehre oder
- gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn beide Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fallen.

Für Lehrlinge in Angestelltenberufen und gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn nur einer der beiden Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fällt, ist der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag nicht zu entrichten.

Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag beträgt 1,40 Prozent. Der gewerbliche Lehrling und die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber haben jeweils 0,70 Prozent zu tragen.

Hinweis: Bei Urlaub ohne Entgeltzahlung ist ebenso ein Schlechtwetterentschädigungsbeitrag zu zahlen, aber zur Gänze vom gewerblichen Lehrling zu tragen.

Beschäftigtengruppe

Die Beitragsabrechnung erfolgt in der Beschäftigtengruppe Arbeiterlehrling bzw. Angestelltenlehrling. Dies gilt analog für Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft.

Autorin: Mag.ª (FH) Karina Sandhofer

VORSCHAU

Informationen zur Meldungserstattung, zur Entgeltfortzahlung und zu weiteren Lehrlingsthemen finden Sie in unserer nächsten Ausgabe des „DGservice"-Magazins.

Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie hier.

Ende eines Dienstverhältnisses

Aus der Beendigung eines Dienstverhältnisses können sich eine Reihe von Ansprüchen zwischen Dienstnehmer- und Dienstgeberseite ergeben. Was es dabei zu beachten gilt, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Gesetzliche Abfertigung

Altes Abfertigungssystem: Das alte Abfertigungssystem gilt für alle Dienstverhältnisse, die vor dem 01.01.2003 begonnen haben, sofern nicht für die Zeit danach durch einen Voll- oder Teilübertritt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) Anwendung findet.

Ein Abfertigungsanspruch gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber entsteht, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat und die Beendigungsart auszahlungsrelevant ist.

Betriebliche Vorsorge: Das BMSVG gilt für alle ab 01.01.2003 begonnenen Dienstverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, und seit 01.01.2008 für freie Dienstverhältnisse. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die den Übertritt in das neue Abfertigungssystem vereinbaren, fallen ebenso in den Geltungsbereich.

Die Betriebliche Vorsorge (BV) finanziert sich aus Beiträgen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber an die jeweilige Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse).

Der Anspruch der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers richtet sich gegen die BV-Kasse. Voraussetzungen für die Verfügung (beispielsweise Auszahlung) über die Abfertigung sind das Vorliegen von drei Einzahlungsjahren und ein den Auszahlungsanspruch begründender Beendigungsgrund.

Hinweis: Bei beiden Systemen unterliegt die Abfertigung nicht der Beitragspflicht.

Webtipp: Zusätzliche Informationen finden Sie auf www.gesundheitskasse.at/bv unter „Anspruch aus der Betrieblichen Vorsorge".

Foto: Andrey_Popov/Shutterstock.com

Freiwillige Abfertigung

Die freiwillige Abfertigung ist eine Leistung an die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer bei Beendigung des Dienstverhältnisses, auf die weder ein gesetzlicher noch ein kollektiv- oder einzelvertraglicher Anspruch besteht. Neben der Bezeichnung als freiwillige Abfertigung ist vor allem erforderlich, dass die Leistung tatsächlich aus freiem Willen erfolgt.

Freiwillige Abfertigungen sind beitragsfrei. Voraussetzung ist, dass keine gesetzlichen, kollektiv- oder einzelvertraglichen Entgeltansprüche (etwa Sonderzahlungen oder Urlaubsersatzleistungen) aus dem Dienstverhältnis abgegolten werden.

Karenzentschädigung

In Dienstverträgen können Konkurrenzklauseln vereinbart werden. Sie schränken die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses in der Ausübung der Erwerbstätigkeit ein.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann die aus der Klausel resultierenden Rechte nicht geltend machen, wenn

- sie oder er durch schuldhaftes Verhalten zur Dienstnehmerkündigung bzw. zum vorzeitigen Austritt Anlass gegeben hat oder
- sie oder er die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verhalten kündigt.

Leistet die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für die Dauer der Beschränkung jedoch eine Karenzentschädigung, kann auf die Einhaltung der Konkurrenzklausel bestanden werden.

Für eine Karenzentschädigung fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an, weil es sich um keine Fortzahlung des Arbeitsentgeltes handelt. Es kommt

dadurch auch zu keiner Verlängerung der Pflichtversicherung.

Sozialplanzahlungen

Bezüge, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Rahmen eines Sozialplanes (als Folge von Betriebsänderungen gemäß § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6 Arbeitsverfassungsgesetz) leistet, sind beitragsfrei.

Ausbildungskostenrückersatz

Ausbildungskosten sind die von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber tatsächlich aufgewendeten Kosten für eine erfolgreich absolvierte Ausbildung.

Die Ausbildung vermittelt der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art, die auch bei anderen Dienstgeberinnen und Dienstgebern verwertbar sind. Ausbildungskosten sind etwa Kurse von Schulungsanbieterinnen und Schulungsanbietern.

Einschulungskosten sind keine Ausbildungskosten. Nicht rückforderbare Einschulungskosten sind beispielsweise die Kosten einer Einschulung für ein bestimmtes betriebsinternes Computerprogramm.

Die Rückforderung von Ausbildungskosten durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber bei Beendigung des Dienstverhältnisses setzt voraus:

- Schriftliche Rückzahlungsvereinbarung zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer über eine bestimmte Ausbildungsmaßnahme
- Abschluss der Vereinbarung vor Ausbildungsbeginn
- Angabe der konkreten Höhe der Ausbildungskosten samt Aufschlüsselung nach Kurs-, Reise- und Prüfungskosten, Kosten der Entgeltfortzahlung bei Dienstfreistellung etc. und Ausweisung des Gesamtbetrages samt Umsatzsteuer
- Angabe einer Bindungsdauer nach Abschluss der Ausbildung. Diese beträgt maximal vier, in Ausnahmefällen – etwa bei sehr teuren Ausbildungen – acht Jahre.
- Vereinbarung einer monatlichen Aliquotierung

Werden diese Voraussetzungen nicht eingehalten, ist die Vereinbarung der Rückzahlungsverpflichtung rechtsunwirksam.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann nicht nur die Ausbildungskosten, sondern auch die Rückerstattung des während der Ausbildung fortgezahlten Entgeltes fordern, wenn

Foto: New Africa/Shutterstock.com

dies vereinbart wurde. Voraussetzung ist, dass die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer während der Ausbildung gänzlich von den üblichen betrieblichen Aufgaben freigestellt war.

Kein Anspruch auf Ausbildungskostenrückersatz besteht, wenn

- bei Minderjährigen nicht die Zustimmung der gesetzlichen Vertretung vorliegt,
- das Dienstverhältnis während der Probezeit oder durch Ablauf einer vereinbarten Befristung endet, oder
- das Dienstverhältnis durch unbegründete Entlassung, begründeten vorzeitigen Austritt, Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder Dienstgeberkündigung (es sei denn, die beschäftigte Person hat durch schuldhaftes Verhalten dazu begründeten Anlass gegeben) endet.

Hinweis: Beträge, die von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber im betrieblichen Interesse für die Ausbildung einer bzw. eines Beschäftigten aufgewendet werden, zählen nicht als beitragspflichtiges Entgelt.

Aufwendungen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, die in erster Linie im Interesse der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers liegen (zum Beispiel Führerschein der Gruppen A und B), sind beitragspflichtig.

Autor: Daniel Leitzinger

Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie hier.

GUT ZU WISSEN

Verjährung und Verfall

Sind Ansprüche verjährt, kann die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer diese gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber gerichtlich nicht mehr durchsetzen. Auch dann nicht, wenn die Forderungen inhaltlich berechtigt sind. Die gesetzliche Verjährungsfrist für Entgeltansprüche beträgt grundsätzlich drei Jahre.

Während bei einer Verjährung nur das Klagerecht erlischt, kommt es bei einem Verfall zu einem gänzlichen Verlust des Anspruches. Im Gegensatz zur Verjährung kann ein nach dem Verfall (eventuell versehentlich) beglichener Geldbetrag von der Schuldnerin bzw. vom Schuldner zurückgefordert werden. Verfallsbestimmungen können in Gesetzen, Kollektivverträgen oder Dienstverträgen geregelt sein.

Auf Grund des Anspruchsprinzips unterliegen auch verjährte und verfallene Entgeltansprüche der Beitragspflicht, da diese Ansprüche Bestandteile der Beitragsgrundlage sind.

Haftung für Beitragsschulden

Die Einbringlichkeit von Sozialversicherungsbeiträgen ist für die Finanzierung der gesetzlichen Sozialversicherung maßgeblich. Daher gibt es verschiedene Arten der Haftung. Neben der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber können auch noch andere Personen zur Begleichung von offenen Beiträgen verpflichtet werden. Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick, welche Haftungsbestimmungen es gibt und wann sie zur Anwendung kommen.

Vertreterhaftung

Diese lässt die gesetzlichen Vertreterinnen und Vertreter von Personen, die Beiträge schulden (zum Beispiel Vorstand einer Aktiengesellschaft), haften, wenn die Beiträge bei der Primärschuldnerin bzw. beim Primärschuldner auf Grund schuldhafter Pflichtverletzung nicht eingebracht werden können (§ 67 Abs. 10 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG).

Schuldhafte Pflichtverletzungen sind:

- Vorenthalten von Dienstnehmerbeiträgen,
- Meldeverstöße, die Beitragsausfälle zur Folge haben,
- Ungleichbehandlung von Sozialversicherungsbeiträgen,
- Sozialbetrug und
- Nichtabfuhr von Förderungsbeträgen.

Eine andere Art der Vertreterhaftung enthält § 67 Abs. 3 ASVG. Dieser regelt einen Haftungsdurchgriff auf die Hintergrundperson der „Strohfrau" bzw. des „Strohmannes". Es haftet diejenige „Nicht-Dienstgeberin" bzw. derjenige „Nicht-Dienstgeber", der bzw. dem die wirtschaftliche Gefahr zufällt, zum anderen jene Person, welcher der erzielte Gewinn vorwiegend zufällt.

Betriebsnachfolgehaftung

Wird ein Betrieb übereignet, haftet die Erwerberin bzw. der Erwerber für Beiträge, die die Vorgängerin bzw. der Vorgänger zu zahlen gehabt hätte, für die Zeit von höchstens zwölf Monaten vom Tag des Erwerbes zurückgerechnet. Die Haftung der Vorgängerin bzw. des Vorgängers bleibt zudem bestehen (§ 67 Abs. 4 bis 6 ASVG).

Eine **Haftungsminimierung** ist möglich, wenn sich die Betriebsnachfolgerin bzw. der Betriebsnachfolger vor dem Erwerb beim zuständigen Versicherungsträger über einen allfälligen Beitragsrückstand erkundigt hat. Dann haftet sie bzw. er nur mit dem Betrag, der als Rückstand mitgeteilt worden ist.

Keine Haftung entsteht, wenn ein Unternehmen aus einer Konkursmasse, im Zuge eines Ausgleichsverfahrens, eines Vollstreckungsverfahrens oder der Überwachung der Schuldnerin bzw. des Schuldners durch Treuhänderinnen und Treuhänder der Gläubigerinnen und Gläubiger erworben wird.

Webtipp: Weitere Informationen zur Beitragshaftung finden Sie auf www.gesundheitskasse.at unter „Dienstgeber/ Grundlagen A-Z/B/Beitragshaftung".

AuftraggeberInnenhaftung

Unternehmen, die die Erbringung von Bauleistungen gemäß § 19 Abs. 1a des Umsatzsteuergesetzes 1994 an ein anderes Unternehmen ganz oder teilweise weitergeben, sind an die AuftraggeberInnenhaftung gebunden. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Reinigung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen.

Das Auftrag gebende Unternehmen haftet für alle Beiträge und Umlagen, die das beauftragte Unternehmen an österreichische Krankenversicherungsträger abzuführen hat, bis zum Höchstausmaß von 20 Prozent des geleisteten Werklohnes (§ 67a Abs. 1 ASVG).

Zusätzlich haftet die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber für die vom Finanzamt einzuhebenden lohnabhängigen Abgaben bis zu fünf Prozent des geleisteten Werklohnes.

Die Haftungsinanspruchnahme setzt voraus, dass gegen die Auftragnehmerin bzw. den Auftragnehmer erfolglos Exekution geführt wurde oder ein Insolvenztatbestand gemäß § 1 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz vorliegt.

Das Auftrag gebende Unternehmen hat folgende Möglichkeiten, sich von der **Haftung zu befreien**:

- Das beauftragte Unternehmen wird zum Zeitpunkt der Leistung des Werklohnes in der Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Gesamtliste) geführt.
- Das Auftrag gebende Unternehmen überweist 25 Prozent (20 Prozent Sozialversicherungsbeiträge und fünf Prozent lohnabhängige Abgaben) des zu leistenden Werklohnes als Haftungsfreistellungsbetrag an das Dienstleistungszentrum-AGH.

Weitere Haftungen

An zivilrechtlichen Haftungen existieren unter anderem die Haftung wegen Insolvenzverschleppung (§ 69 Insolvenzordnung), die Gesellschafterhaftung (§ 128 in Verbindung mit § 161 Unternehmensgesetzbuch), die Bürgschaft und die Haftung bei der Arbeitskräfteüberlassung (§ 14 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz).

Eine strafrechtliche Verantwortlichkeit besteht für das Vorenthalten von Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung (§ 153c Strafgesetzbuch – StGB), Sozialbetrug (§ 153d StGB) und organisierte Schwarzarbeit (§ 153e StGB).

Autor: Matthias Berger

Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie hier.

Gesunde Werte als Erfolgsfaktoren

„Gesunde Werte als Erfolgsfaktor(en)“: So lautete das Motto des 27. Infotages für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Mitte Oktober 2022 in Baden. Der Event beleuchtete den Zusammenhang von Kultur und Erfolg und beschäftigte sich mit dem „Erfolgsfaktor Vertrauen“ sowie den Erwartungen an Führungskräfte bei der Gestaltung einer „gesunden“ Unternehmenskultur. Auch der Termin für den 28. BGF-Infotag steht schon fest: Er findet am 05.10.2023 in Graz statt.

Fotos: Rainer Mirau/APA Fotoservice

Infotag 2022

Der Infotag richtet sich an Unternehmen jeder Größe und jeder Branche. Der 27. Informationstag des Österreichischen Netzwerks für BGF fand am 13.10.2022 im Congress Center in Baden statt. Über 200 Interessierte nahmen an dem Event der Österreichischen Gesundheitskasse, des Fonds Gesundes Österreich und des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger teil und nutzten die Gelegenheit, sich mit Fachleuten und Gleichgesinnten aus ganz Österreich auszutauschen und zu vernetzen.

Bei der Tagung beleuchteten Expertinnen und Experten den Zusammenhang zwischen Kultur und Erfolg und stellten Fragen wie:

- Wie viel Vertrauen und Investment brauchen Mitarbeitende?
- Was sind die Erwartungen an Führende bei der Gestaltung einer gesunden Unternehmenskultur?

Im Fokus standen auch die Anforderungen sowohl an Führungskräfte als auch Mitarbeitende der Zukunft.

Interessante Workshops

Drei Speakerinnen und Speaker begleiteten die Tagung im Workshop-Format. Zudem standen Keynotes zu Themen wie „Neue Perspektiven durch Vertrauen“ von Wirtschaftspsychologin Eva Schulte-Austum, „Unternehmenskultur – der unterschätzte Hebel zur Effizienz“ von Peter Zulehner sowie „Achtsamkeit und Selbstfürsorge in Organisationen und Teams“ von Birgit Kriener auf dem Programm.

Die verschiedenen Schwerpunkte zeigten auf, dass die Herausforderungen im Berufs- und Lebensalltag neue Impulse und keine Einfachlösungen benötigen.

Vorschau: Infotag 2023 in Graz

Der 28. Informationstag des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung findet am 05.10.2023 im Steiermarkhof in Graz statt. Das Motto lautet „Wertewandel und gute Arbeit: neue Herausforderungen, neue Chancen“.

Denn: Neue Denkweisen über Arbeit und Sinnerleben etablieren sich. Der Stellenwert von Freizeit und Familie konkurriert mit dem Wert Arbeit. Gesundheit als Wert und Megatrend prägt als zentrales Lebensziel auch unsere Arbeitswelt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden immer mehr zu Bewerberinnen und Bewerbern, Werte dabei zum entscheidenden Faktor im HR-Management – und eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur Pflichtaufgabe statt Kür.

Mitarbeitende zu bekommen und langfristig gesund zu halten, ist spätestens jetzt in Zeiten des Arbeitskräftemangels zu einer zentralen Aufgabe im Personalmanagement geworden. Entscheidend dabei ist das Wissen um den Wertewandel, was gute Arbeit ausmacht und die Wege dorthin. Dazu liefern internationale und nationale Top-Expertinnen und Top-Experten aktuelle Erkenntnisse aus Theorie und Praxis.

Anmeldeschluss ist am 15.09.2023.

Autorin: Cornelia Schobesberger

Webtipp: Nähere Details zum 28. Informationstag 2023 erfahren Sie unter www.netzwerk-bgf.at

Zucker – bewusst genießen

Zu viel Zucker kann nicht nur Übergewicht, Adipositas oder Stoffwechselerkrankungen verursachen, sondern sich auch negativ auf Gehirn und Psyche auswirken. In den kostenlosen Vorträgen und Webinaren der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) dreht sich im Frühjahr alles um die „süße Versuchung". Expertinnen erklären unter anderem, wie man Zucker bewusst genießen kann.

Bundesweite Vortragsreihe

Die Vorträge finden im April und Mai 2023 in ganz Österreich statt.

Zu den Schwerpunkten der Vortragsreihe zählen unter anderem die Themen „Alles was ich über Zucker wissen muss und wie er sich auf meinen Körper auswirkt", „Können wir durch Verbote und Regeln dem Zuckerwahn entkommen?" sowie „Zucker reduzieren mit praktischen Tipps und Rezeptideen".

Webtipp: Alle Informationen zu Terminen, Veranstaltungsorten und Anmeldungen gibt es unter www.gesundheitskasse.at/ernaehrung.

Webinare

Zusätzlich bietet die ÖGK auch Webinare mit Live-Fragenbeantwortung an.

- Am 22.05.2023 erklärt Ernährungswissenschafterin Mag.ª Anna Brandtner **„Auswirkungen von Zucker auf den Körper: Was passiert wenn wir Zucker essen?"**.
- Dem Thema **„Auswirkung von Verboten und Gedanken auf unseren Zuckerkonsum"** widmet sich Mag.ª Anna Brandtner am 24.05.2023. Die Expertin gibt auch Tipps und stellt Rezepte vor.
- Und am 31.05.2023 referiert Ernährungspsychologin Mag.ª Julia Nittmann über **„Auswirkungen von Zucker auf unser Gehirn – Wie kommt's, dass wir Zucker so lieben?"**.

Foto: Eksymaks/Shutterstock.com

Die Beginnzeit aller drei Webinare ist um 18.30 Uhr. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme.

Autorin: Cornelia Schobesberger

Ihre Ansprechperson:
Barbara Fischer-Perko, MA
05 0766-126206

Gut vernetzt

Um Dinge aus einem anderen Blickwinkel betrachten und etwas Neues schaffen zu können, sind Veränderung, Begeisterung, Motivation und die richtige Kommunikation notwendig. Daher standen diese wichtigen Themen 2022 im Mittelpunkt der neuen „BGF-Dialogwerkstätten".

Seit vielen Jahren gibt es Vernetzungstreffen von Unternehmen, die auf Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) setzen. Diese Veranstaltungen dienen der Wissensvermittlung und dem Austausch. Zum ersten Mal fanden diese Events im Jahr 2022 als „BGF-Dialogwerkstätten" statt.

„Mit BGF auf Montag freuen"

Unter dem Motto „Mit BGF auf Montag freuen" konnten die Betriebe zwischen vier Bundesländern sowie vier Themenschwerpunkten wählen. Den Auftakt machte das Burgenland mit „Veränderungen in der Arbeitswelt verändern die BGF". In Oberösterreich wurde der Fokus auf „Kommunikation in der Führung – Menschen mit Worten bewegen" gelegt und Kärnten begeisterte die Betriebe mit „Begeisterung mit Know-wow in der Führung". Die vierte Dialogwerkstätte fand in Wien mit dem Schwerpunkt „Motivation – mit Sinn zum Gewinn" statt.

Die Betriebe erwartete ein Mix aus fachlichem Input durch renommierte Keynote Speaker, die praxisnah zu den Schwerpunktthemen referierten. Best-Practice-Betriebe berichteten von ihren Erfahrungen und ermöglichten einen konstruktiven Austausch.

Der Erfolg der Veranstaltungen lässt sich an den vielen positiven Rückmeldungen ablesen. Auch für heuer sind wieder BGF-Dialogwerkstätten geplant.

Autorin: Cornelia Schobesberger

Webtipp: Weitere Informationen zur BGF gibt es unter www.gesundheitskasse.at/bgf.

BGF: Ein „Herzstück" des Jesuheims

Foto: Soz. Einr. d. Barmh. Schw. Zams BGmbH

Fast allen Unternehmen Österreichs ist „Betriebliche Gesundheitsförderung" (BGF) ein Begriff, viele haben sie bereits fix integriert. Auch für ein privates Pflegeheim in Lochau in Vorarlberg ist BGF ein „Herzstück" des Unternehmens. Das Jesuheim wurde im Vorjahr Betrieb des Monats.

Gesundheit mit Struktur

„Gesundheit ist uns ein großes Anliegen", sagt Heimleiterin Judith Wucher. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen, seien schon immer viele Maßnahmen und Aktivitäten gesetzt worden.

„Vor einigen Jahren haben wir dieses Bestreben in einen Prozess gegossen, indem wir BGF fest in unserem Unternehmen verankert haben und die Maßnahmen nun strukturiert umsetzen", erklärt die Heimleiterin.

Gesund betreuen

Ziel ist es, die Arbeit so gesund wie möglich zu gestalten. Damit sich die Mitarbeitenden um die Gesundheit der Bewohnerinnen und Bewohner bestmöglich bemühen können, ist deren eigene physische, psychische und soziale Gesundheit Grundvoraussetzung. Durch gemeinsame BGF-Aktivitäten rücken zudem die Betriebsstätten der Sozialen Einrichtungen in den Bundesländern Kärnten, Tirol und Vorarlberg näher zusammen.

Erfolgreiche Maßnahmen

Bisher wurden bereits vielfältige Maßnahmen umgesetzt, von denen möglichst alle Kolleginnen und Kollegen profitieren sollen. Unter anderem gibt es Gesundheitsbegehungen der Arbeitsmedizinerin und der Arbeitspsychologin. Dabei kommt das Angebot sozusagen direkt an den jeweiligen Arbeitsplatz. Im Rahmen des Schwerpunktthemas „Gesunde Ernährung" werden etwa regionale Produkte verwendet und gesunde Jausen angeboten. Zudem hat das Jesuheim einen strukturierten Wiedereingliederungsprozess für Mitarbeitende nach einem Langzeitkrankenstand installiert. „Auch die Implementierung des Intranets war eine wichtige Maßnahme, die die Information und Kommunikation mit den Mitarbeitenden deutlich erleichtert hat", betont Judith Wucher.

Die positiven Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen zeigen, dass BGF im Jesuheim auf einem guten Weg ist. Die Mitarbeitenden schätzen das Bewusstsein um gesunde Arbeit, die Vielfalt der Maßnahmen und die errungenen Verbesserungen. Viele Maßnahmen waren treffsicher. Durch einige Versuche durfte das Jesuheim lernen, was nicht funktioniert.

> BGF steigert den Wert der Arbeit, unterstützt unsere Kolleginnen und Kollegen mit sinnvollen, unkomplizierten Maßnahmen und bringt Freude. Arbeit gesund zu gestalten, ist ein nie endender Prozess, den es immer wieder an aktuelle Situationen anzupassen gilt.
>
> **Judith Wucher, Heimleiterin des Jesuheims**

Gesunde Pläne für die Zukunft

Zu den Schwerpunkten der kommenden Jahre zählen unter anderem „Gesundes Arbeiten in jedem Alter" und „Gesund bleiben trotz Personalengpässen im Gesundheitswesen".

„Darüber hinaus wird es weitere Themenfelder wie Ernährung oder Ergonomie geben, die wir bereits angestoßen haben und fortführen werden", kündigt Judith Wucher an.

Autorin: Cornelia Schobesberger

ÜBER ...

Das Jesuheim ist ein Pflegeheim in Lochau in Voralberg. Das Unternehmen, das zur „Soziale Einrichtungen der Barmherzigen Schwestern Zams Betriebs GmbH" gehört, beschäftigt rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Jahr 2022 erhielt das Jesuheim zum ersten Mal das BGF-Gütesiegel.

CARITAS CHRISTI URGET NOS

Webtipp: Weitere Informationen zur BGF gibt es unter www.gesundheitskasse.at/bgf.

Sie fragen, wir antworten

Betriebliche Vorsorge bei Freiwilligem Sozialjahr

Ein Mitarbeiter absolviert anstelle des Zivildienstes ein Freiwilliges Sozialjahr beim Roten Kreuz. Ist für die Dauer des Freiwilligen Sozialjahres ein Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beitrag) zu entrichten und mit welchem Abmeldegrund ist er abzumelden?

Grundsätzlich gilt: Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres unterliegen nicht dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG). Die Teilnahme am Freiwilligen Sozialjahr ist ein spezielles Ausbildungsverhältnis und unterliegt der Vollversicherung (§ 4 Abs. 1 Z 11 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz).

In Fällen, in denen ein Mitarbeiter jedoch **anstelle des Zivildienstes bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis** ein Freiwilliges Sozialjahr absolviert, handelt es sich – sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind – um eine mit dem Zivildienst vergleichbare Tätigkeit (§ 12c Zivildienstgesetz – ZDG). Sofern es sich daher gemäß ZDG um einen zulässigen Wehrersatzdienst handelt, ist ein BV-Beitrag in Höhe von 1,53 Prozent der fiktiven Bemessungsgrundlage von 14,53 Euro pro Tag zu entrichten. Als Abmeldegrund ist „Zivildienst" anzugeben.

Fahrtkostenersatz zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Wir möchten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kosten für die tägliche Fahrt zur Arbeitsstätte ersetzen. Unterliegt dieser Kostenersatz der Beitragspflicht?

Der Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ist beitragsfrei.

Für die Ermittlung der Höhe der beitragsfreien Fahrtkosten gilt folgende Vorgangsweise:

- Benutzt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ein Massenbeförderungsmittel, lassen sich die Kosten beispielsweise anhand der Jahreskarte feststellen.
- Werden vorhandene öffentliche Verkehrsmittel nicht benutzt, können die Kosten beim Verkehrsunternehmen erfragt werden.
- Verkehrt kein Massenbeförderungsmittel oder ist dessen Benutzung unzumutbar, kann pro Kilometer ein beitragsfreier Fixbetrag in Höhe von 0,11 Euro herangezogen werden.

Hinweis: Wird ein firmeneigenes Kraftfahrzeug zur Verfügung gestellt, stellt dies einen Sachbezugswert dar, welcher um die (fiktiven) Kosten eines Massenbeförderungsmittels verringert werden kann.

LESERSERVICE

So erreichen Sie uns:
Für Ihre Anfragen steht Ihnen unser Online-Formular unter www.gesundheitskasse.at/dg-anfrage zur Verfügung.

IMPRESSUM

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Österreichische Gesundheitskasse (kurz ÖGK), Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, ATU74552637, Tel.:+43 5 0766-0, E-Mail: office@oegk.at, Web: www.gesundheitskasse.at/impressum
Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung
Produktionsleiterin: Mag.ª (FH) Karina Sandhofer (ÖGK)
Redaktionsteam: Fachbereich Versicherungsservice, Expertisezentrum Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, Expertisezentrum Gesundheitsförderung, Prävention und Public Health der ÖGK
Grundlegende Richtung: Das Magazin „DGservice" dient der Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie deren Mitarbeitenden über Themen aus dem Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen, ergänzt um Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Informationen zur österreichischen Sozialversicherung.
Haftungsausschluss: Die mit diesem Magazin „DGservice" veröffentlichten Inhalte sind mit größter Sorgfalt recherchiert und kontrolliert. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der gebotenen Informationen können wir dennoch keine Gewähr übernehmen.
Bildnachweis: Titelfoto: Ground Picture/Shutterstock.com, Seiten 4 und 19 – Anführungszeichen für die Kommentare von Mag. Sima, MSc MBA und Judith Wucher: NirdalArt/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.