



Wichtige Aufgaben aus dem Dienstverhältnis

**Ersatzleistung für
Urlaubsentgelt**

Die Berechnung

**Grenzüberschreitende
Telearbeit**

Die Bestimmungen

**Untersuchung
für Jugendliche**

Ein Gesundheits-Check

INHALT

ÖGK AKTUELL

- 4 **Wichtige Aufgaben aus dem Dienstverhältnis**
Sozialversicherung und Arbeitsrecht

NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG



Foto: Prostock-studio/Shutterstock.com

- 6 **Teuerungsprämie**
Abrechnung von Zulagen und Bonuszahlungen
- 6 **Verzugszinsen ab 01.10.2022**
Ende der Übergangsphase
- 7 **Bezahlte Grippeimpfungen**
Die beitragsrechtliche Behandlung
- 7 **Voraussichtliche Werte**
Die Zahlen für das Jahr 2023
- 8 **Einhebung des Service-Entgeltes**
Fälligkeit per 15.11.
- 9 **Grenzüberschreitende Telearbeit**
Umsetzung der Auslegungsleitlinie

THEMEN IM FOKUS

- 10 **Richtig melden und Korrekturen durchführen**
Der letzte Teil der Serie

- 12 **Urlaubersatzleistung**
Wissenswertes im Überblick
- 14 **Überlassung von Arbeitskräften an Dritte**
Aufgaben im Inland und grenzüberschreitend
- 16 **Öffi-Ticket und Fahrtkosten**
Fragen und Antworten

GESUNDHEIT IM BETRIEB



Foto: Maya Kruchankova/Shutterstock.com

- 17 **Gesundheits-Check für Jugendliche**
Früherkennung, Aufklärung und seelische Gesundheit
- 18 **Rauchstopp**
„Frei“ werden mit der ÖGK
- 18 **Herzgesundheit**
Rauchen schadet
- 19 **eurofunk setzt auf BGF**
Der „BGF-Betrieb des Monats“ Juni im Portrait

LESERSERVICE

- 20 **Sie fragen, wir antworten**
- 20 **Impressum**

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Entwicklungen der nächsten Monate sind auf vielen Ebenen unberechenbar wie selten zuvor. Die noch immer vorhandene COVID-19-Pandemie, das Kriegsgeschehen im Osten und die damit verbundenen politischen und gesellschaftlichen Umbrüche sorgen für eine gewisse Unsicherheit. Gerade in solchen Zeiten ist es wichtig, verlässliche Partnerinnen und Partner zu haben.

Die Österreichische Gesundheitskasse ist und bleibt diese Partnerin für die Dienstgeberinnen und Dienstgeber. Solide, belastbare Informationen sind die Stärke des Fachbereichs Versicherungsservice. Deshalb behandeln wir auch in dieser Ausgabe des „DGservice“-Magazins eine Reihe von Themen, die für Ihre tägliche Arbeit wichtig sind. Die Verzugszinsenregelung ab 01.10.2022, die Regelungen bei Gewährung einer Teuerungsprämie durch Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie der letzte Teil unserer Serie „Richtig melden und Korrekturen durchführen“ sind nur einige Beispiele. Aus dem Gesundheitsbereich stellen wir Ihnen den „Betrieb des Monats“ vor.

Vermissen Sie Themen im Magazin oder finden Sie, dass wir bestimmten Beiträgen zu wenig Platz einräumen? Dann kontaktieren Sie uns und geben Sie uns Bescheid. Was immer Sie uns sagen möchten, schreiben Sie uns an dgservice-12@oegk.at.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und wünschen Ihnen eine informative und interessante Lektüre.

Ihre „DGservice“-Redaktion

TIPP



Die SV-Basics auf einen Blick

- Wie komme ich zu einer Beitragskontonummer?
- Wie kann ich mein Beitragskonto online abfragen?
- Wo finde ich Informationen zum SV-Clearingsystem?
- Für welche Personen ist eine Schwerarbeitsmeldung zu erstatten?
- Was versteht man unter fallweise Beschäftigten?
- Sind Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter bzw. Ferialangestellte anzumelden?

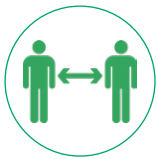
Antworten auf diese Fragen sowie viele weitere nützliche Informationen finden Sie in unseren Rechtsgrundlagen.

Das elektronische „Nachschlagewerk“ bietet Ihnen nicht nur ein umfangreiches Basiswissen für Ihre Lohnverrechnung, sondern auch zahlreiche Beispiele und Tipps für Ihre betriebliche Praxis.



Webtipp:

www.gesundheitskasse.at/grundlagen – das Wichtigste in alphabetischer Reihenfolge.



Wichtige Aufgaben aus dem Dienstverhältnis

Mit Abschluss eines Arbeitsvertrages ergeben sich Aufgaben für die jeweiligen Vertragsparteien. Zu den Aufgaben der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zählen unter anderem die Arbeitspflicht, die Treuepflicht sowie die Schadensersatzpflicht. Welche Aufgaben die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu erfüllen hat, haben wir für Sie in unserem Überblick zusammengefasst.

Sozialversicherung

Meldungen

Die Meldepflicht trifft grundsätzlich die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. Die Erfüllung der Meldepflicht kann auch auf Bevollmächtigte, wie etwa Steuerberaterinnen und Steuerberater, übertragen werden. In Sonderfällen, wenn etwa das Unternehmen im Inland keine Betriebsstätte hat, kann die Meldepflicht auch der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer obliegen.

Die Einhaltung der gesetzlichen Meldefristen ist für das reibungslose Funktionieren der Sozialversicherung von wesentlicher Bedeutung. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Versicherungen die von ihnen benötigten Leistungen schnellstmöglich und in der richtigen Höhe in Anspruch nehmen können.

Die Meldungen zur Sozialversicherung (An- und Abmeldungen, monatliche Beitragsgrundlagenmeldungen etc.) sind mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

Hinweis: Da der jeweilige Abmeldegrund unterschiedlichste Rechtsfolgen nach sich ziehen kann, ist besonders darauf zu achten, dass ausschließlich jener Grund verwendet wird, der auch der tatsächlichen Beendigungsart des Dienstverhältnisses bzw. der Pflichtversicherung entspricht. Vor allem die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung, Arbeitslosengeld sowie Auszahlung der Betrieblichen Vorsorge sind davon abhängig.

Beiträge

Die Mittel der Sozialversicherung werden primär durch Beiträge aufgebracht, die auf Gefahr und Kosten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers beim zuständigen Krankenversicherungsträger innerhalb der Zahlungsfrist zu entrichten sind. Man spricht dabei von einer Bringschuld.

Die Beiträge sind am letzten Tag des Kalendermonates fällig, in den das Ende des Beitragszeitraumes fällt. Sie müssen **binnen 15 Tagen** nach deren Fälligkeit auf einem Konto des Krankenversicherungsträgers eingehen. Erfolgt die Einzahlung zwar verspätet, aber noch innerhalb von drei Tagen (Respirofrist)

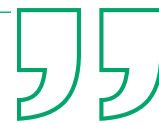


Foto: Georg Wilke

Durch die ordnungsgemäße Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge leisten die Unternehmerinnen und Unternehmer einen wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Gesundheitsversorgung.

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

nach Ablauf der 15-Tage-Frist, bleibt dies ohne Verspätungsfolgen.

Werden die Beiträge nicht innerhalb der gesetzlichen Einzahlungsfrist beglichen, sind unter Umständen Verzugszinsen zu entrichten. Falls die offenen Beiträge nicht bezahlt werden, kann der Krankenversicherungsträger diese im gerichtlichen Verfahren eintreiben.

Auskünfte

Auf Anfrage des Krankenversicherungsträgers hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber über alle für das Versicherungsverhältnis maßgebenden Umstände längstens **binnen 14 Tagen** wahrheitsgemäß Auskunft zu erteilen. Die gleiche Verpflichtung trifft die Versicherte bzw. den Versicherten sowie die Zahlungs(Leistungs)empfängerinnen und Zahlungs(Leistungs)empfänger.

GUT ZU WISSEN



Privathaushalte: Die Aufgaben aus dem Dienstverhältnis gelten auch für Privathaushalte sowie für Kleinunternehmen.

Änderung der Firmenadresse: Informieren Sie uns im Falle einer Änderung der Firmenanschrift oder der Adresse der bzw. des Bevollmächtigten. Ein formloses Schreiben mit Bekanntgabe der neuen Adresse - bitte auch die Beitragskontonummer anführen - ist ausreichend.

Arbeitsrecht

Fürsorge

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers möglichst geschützt und auch ihre bzw. seine Interessen gewahrt werden.

Entgelt

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist zur Zahlung des Entgeltes verpflichtet. Dazu zählen alle Geld- und Sachbezüge, die die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer als Gegenleistung für die Arbeit erhält.

Anrechnung von Vordienstzeiten

Um die korrekte Einstufung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers in das kollektivvertragliche Lohn- bzw. Gehaltsschema zu gewährleisten, gilt für anrechenbare Vordienstzeiten (etwa Schul- und Studienzeiten, Elternkarenz, Lehr-, Präsenz- oder Zivildienst) eine wechselseitige Informations- bzw. Bekanntgabepflicht.

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ist im Rahmen der vorvertraglichen Aufklärungspflicht zur Bekanntgabe allenfalls anrechenbarer Vordienstzeiten verpflichtet. Sollte sie bzw. er diese nicht von sich aus bekanntgeben, muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nachfragen (Fragepflicht).

Darüber hinaus trifft auch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber eine vergleichbare Aufklärungs- bzw. Fürsorge-

pflicht. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ist aufzufordern, einen Nachweis der im Bewerbungsschreiben bzw. Vorstellungsgespräch erwähnten Vordienstzeiten durch **Zeugnisse oder Arbeitspapiere** zu erbringen.

Kommt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, ist eine allfällig im Kollektivvertrag enthaltene Verfallsfrist gehemmt. Das heißt, die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer kann die anrechenbaren Vordienstzeiten noch zu einem späteren Zeitpunkt nachweisen und rückwirkend die Entgelt Differenz zur höheren Einstufung nachfordern.

Aufzeichnung der Arbeitszeit

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Der **Beginn und die Dauer** eines **Durchrechnungszeitraumes** sind festzuhalten (§ 26 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz - AZG).

Arbeitszeitaufzeichnungen sind für alle vom AZG erfassten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu führen. Auch für jene mit fixen Arbeitszeiten, Mehrstunden- und/oder Überstundenpauschale oder All-In-Vereinbarungen sowie für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte. Leitende Angestellte hingegen, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, unterliegen nicht dem AZG.


Wurde - vor allem bei gleitender Arbeitszeit - vereinbart, dass die Aufzeichnungen von der Dienstnehmerin bzw.



vom Dienstnehmer zu führen sind, so sind diese zur ordnungsgemäßen Führung anzuleiten. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber trägt aber stets die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für vollständige und korrekte Arbeitszeitaufzeichnungen.

Nach Ende der Gleitzeitperiode hat sich die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden diese durch ein Zeiterfassungssystem geführt, so ist der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihr bzw. ihm Einsicht zu gewähren.

Im Falle von fehlenden, unvollständigen oder falschen Arbeitszeitaufzeichnungen kann dies folgende **Konsequenzen** nach sich ziehen:

- Nachzahlung von zu niedrig entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen samt Verzugszinsen.
- Schätzung der Arbeitszeiten seitens des Sozialversicherungsträgers.
- Geldstrafen bis zu 1.815,00 Euro je Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer (§ 28 Abs. 2 und 8 AZG).
- Erschwernis für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, die korrekte Entlohnung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers im Sinne der Regelungen gegen Lohn- und Sozialdumping zu belegen. 

Autor: Gerhard Trimmel



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).



Teuerungsprämie

Zur Entlastung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer können Unternehmen eine zusätzliche Zahlung von bis zu 3.000,00 Euro pro Person für die Jahre 2022 und 2023 steuer- und beitragsfrei gewähren.

Zulagen und Bonuszahlungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Grund der Teuerung zusätzlich in den Kalenderjahren 2022 und 2023 geleistet werden, sind steuer- und beitragsfrei:

- bis zu 2.000,00 Euro pro Jahr und zusätzlich
- bis zu 1.000,00 Euro pro Jahr, wenn die Zahlung auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 1 bis 7 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988) erfolgt.

Es muss sich dabei um zusätzliche Zahlungen handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden (§ 49 Abs. 3

Z 30 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz und § 124b Z 408 lit. a EStG 1988).


Belohnungen auf Grund von bisherigen Leistungsvereinbarungen sind nicht steuer- und beitragsfrei.

Zusätzliche Auszahlung einer Gewinnbeteiligung

Werden in den Kalenderjahren 2022 und 2023 sowohl eine Gewinnbeteiligung gemäß § 3 Abs. 1 Z 35 EStG 1988 als auch eine Teuerungsprämie ausbezahlt, sind diese nur insofern steuerfrei, als sie insgesamt den Betrag von 3.000,00 Euro pro Jahr nicht übersteigen. Wird diese Summe überschritten,

unterliegt der übersteigende Betrag der Lohnsteuer- und Beitragspflicht.

Eine steuerfrei gewährte Gewinnbeteiligung kann im Kalenderjahr 2022 rückwirkend als Teuerungsprämie behandelt werden.

Hinweis: Die Teuerungsprämie steht auch geringfügig Beschäftigten und Teilzeitkräften in vollem Ausmaß zu. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

Verzugszinsen ab 01.10.2022

Um die finanziellen Folgen der Corona-Krise abzufedern, wurde der Verzugszinsensatz per 01.07.2021 um zwei Prozent auf 1,38 Prozent verringert. Diese temporäre Herabsetzung endet mit 30.09.2022. **Ab 01.10.2022 beträgt der Verzugszinsensatz somit wieder 3,38 Prozent.**

Wie entstehen Verzugszinsen?

Verzugszinsen fallen an, wenn die Sozialversicherungsbeiträge nicht in der gesetzlichen Zahlungsfrist entrichtet werden. Von den rückständigen Beiträgen werden Verzugszinsen berechnet.

Beiträge gelten als zeitgerecht entrichtet, wenn sie **innen 15 Tagen** nach deren Fälligkeit auf einem Konto des zuständigen Krankenversicherungsträgers gutgebucht sind.

Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag, den Karfreitag oder den 24. Dezember, so verlängert sich die Frist auf den folgenden Bankarbeitstag.

Hinweis: Führen Sie auf den Einzahlungsbelegen die Beitragskontonummer an.

Respirofrist


Erfolgt die Einzahlung zwar verspätet, aber noch **innerhalb von drei Tagen** (Respirofrist) nach Ablauf der 15-Tage-Frist, bleibt dies ohne Verspätungsfolgen.

Fällt einer dieser drei Respirotage auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag, den Karfreitag oder den 24. Dezember, verlängert sich die Frist auf den folgenden Bankarbeitstag.

Werden die Beiträge auch unter Berücksichtigung der Respirofrist verspätet eingezahlt, fallen in der Regel Verzugszinsen ab dem 16. Tag an.

SEPA Lastschrift-Mandat

Verzögerungen auf dem Bankweg gehen zu Lasten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

Nutzen Sie daher die Vorteile der Beitragszahlung via SEPA Lastschrift-Mandat. Die fälligen Sozialversicherungsbeiträge werden dadurch immer fristgerecht vom Konto der bzw. des Zahlungspflichtigen abgebucht. 

Autor: Matthias Berger




Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

Bezahlte Grippeimpfungen

Interessant für Dienstgeberinnen und Dienstgeber: die beitragsrechtliche Behandlung von Schutzimpfungen


Folgender Sachverhalt: Ein Unternehmen bietet seinen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern im Rahmen einer Betriebsaktion eine Impfung gegen die saisonale Grippe an. Die Durchführung erfolgt im Betrieb von einer praktischen Ärztin aus der näheren Umgebung.


Die Kosten der Impfung trägt ausschließlich der Dienstgeber. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die es bevorzugen, sich bei ihrer Hausärztin bzw. ihrem Hausarzt impfen zu lassen, erhalten die Impfkosten gegen Vorlage eines entsprechenden Beleges ersetzt.

Dabei handelt es sich um die im „Impfplan Österreich“ des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) angeführten nationalen Impfungen gegen impfpräventable Erkrankungen. 

Autorin: Michaela Podgornik



 **Handelt es sich bei diesem „Vorteil aus dem Dienstverhältnis“ um ein beitragspflichtiges Entgelt?**

 Nein. Sowohl die im Betrieb vorgenommenen Impfungen als auch die von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber geleisteten Zuschüsse sind als freiwillige soziale Zuwendungen im Sinne des § 49 Abs. 3 Z 11 lit. b Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) zu qualifizieren und somit beitragsfrei.



Webtipp: Den „Impfplan Österreich“ finden Sie auf www.sozialministerium.at unter „Themen/Gesundheit/Impfen/Impfplan Österreich“.



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

VORAUSSICHTLICHE WERTE 2023



Die Aufwertungsanzahl für das Jahr 2023 beträgt 1,031. Sie dient unter anderem zur Errechnung der täglichen Höchstbeitragsgrundlage und der Geringfügigkeitsgrenze. Vorbehaltlich der offiziellen Kundmachung ergeben sich für das Jahr 2023 daraus nachstehende veränderliche Werte:

Geringfügigkeitsgrenze monatlich: 500,91 Euro

Grenzwert für die Dienstgeberabgabe: 751,37 Euro

Höchstbeitragsgrundlage monatlich: 5.850,00 Euro (täglich 195,00 Euro)

Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: 11.700,00 Euro

Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: 6.825,00 Euro

Grenzbeträge zum AV-Beitrag

Die Grenzbeträge zum Dienstnehmeranteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV-Beitrag) bei geringem Einkommen betragen ab 01.01.2023:

bis 1.885,00 Euro: 0 Prozent

über 1.885,00 Euro bis 2.056,00 Euro: 1 Prozent

über 2.056,00 Euro bis 2.228,00 Euro: 2 Prozent

über 2.228,00 Euro: 3 Prozent

Ebenso angepasst werden die Grenzbeträge zum Lehrlingsanteil am AV-Beitrag bei geringem Einkommen:

bis 1.885,00 Euro: 0 Prozent

über 1.885,00 Euro bis 2.056,00 Euro: 1 Prozent

über 2.056,00 Euro: 1,20 Prozent

Monatliche Beitragsgrundlage

für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge erhalten: 943,20 Euro (täglich 31,44 Euro)

für Zivildienstler: 1.326,60 Euro (täglich 44,22 Euro)

Sonstige Werte

Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienstler: 6,22 Euro monatlich

Einhebung des Service-Entgeltes

Das Service-Entgelt für die e-card fällt für Personen an, die am 15.11. in einem krankenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Für 2023 ist am 15.11.2022 ein Service-Entgelt von 12,95 Euro fällig.

Das Service-Entgelt für die e-card ist für nachstehende Personen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber **einzuheben**:

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, Lehrlinge, Personen in einem Ausbildungsverhältnis
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die wegen einer Arbeitsunfähigkeit mindestens die Hälfte ihres Entgeltes von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber fortgezahlt bekommen
- Bezieherinnen und Bezieher einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt oder Kündigungsschädigung

Folgende Personengruppen sind von der Einhebung des Service-Entgeltes **ausgenommen**:

- Geringfügig beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die am Stichtag zum 15.11. keine Bezüge erhalten (etwa bei Wochenhilfe, Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979/Väter-Karenzgesetz, Präsenzdienst bzw. Zivildienst)
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die wegen einer Arbeitsunfähigkeit weniger als die Hälfte ihres Entgeltes von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber fortgezahlt bekommen
- Personen, von denen bekannt ist, dass sie bereits im ersten Quartal des nachfolgenden Kalenderjahres auf Grund eines Pensionsantrittes von der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung abgemeldet werden

Meldung und Abfuhr


Im Selbstabrechnungsverfahren ist das Service-Entgelt mittels monatlicher Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) für November an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden und mit den übrigen Sozialversicherungsbeiträgen für November bis spätestens 15.12. abzuführen.

Im Beitragsvorschreibeverfahren wird das Service-Entgelt automatisch berücksichtigt.



Foto: SVC

Mehrfachversicherung

Das Service-Entgelt ist auch für jene Personen einzuheben, bei denen nach den Daten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers Mehrfachversicherungen (oder auch Rezeptgebührenbefreiungen) bestehen. In diesen Fällen wird das Service-Entgelt allerdings auf Antrag der bzw. des Betroffenen durch den Krankenversicherungsträger rückerstattet. 

Autorin: Michaela Podgornik



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

KURZ NOTIERT

Senkung des UV-Beitrages

Auf Grund des Teuerungs-Entlastungspaketes wird mit 01.01.2023 der Unfallversicherungsbeitrag (UV-Beitrag) von derzeit 1,20 Prozent auf 1,10 Prozent gesenkt (BGBl. I Nr. 93/2022).

Beitragskalender 2023

Der Beitragskalender für 2023 bietet eine praktische und hilfreiche Übersicht. Er enthält neben den allgemeinen gesetzlichen Feiertagen eine Durchnummerierung aller Tage des Jahres – beginnend am 01.01. sowie am 31.12.



www.gesundheitskasse.at/beitragskalender

Fragen-Antworten-Katalog zur mBGM

Der bewährte Fragen-Antworten-Katalog zur monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) ist - neben der HTML-Darstellung - auch als barrierefreies PDF verfügbar. Allfällige inhaltliche Änderungen sind optisch hervorgehoben. Zuletzt gab es eine Ergänzung bei der Frage 3.1.20.1.

Den Fragen-Antworten-Katalog sowie alle weiteren Infos zur mBGM können Sie unter dem folgenden Link aufrufen:



www.gesundheitskasse.at/mbgm

Lehrlinge richtig abrechnen

Mit Beginn des Herbstes haben wieder viele junge Menschen eine fachliche Ausbildung in einem Lehrbetrieb begonnen. Sämtliche Informationen zur korrekten Abrechnung von Lehrlingen erhalten Sie hier:



www.gesundheitskasse.at/lehrlinge

Grenzüberschreitende Telearbeit

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie legte die Verwaltungskommission fest, dass pandemiebedingte Telearbeit in einem anderen als dem gewöhnlichen Beschäftigungsstaat zu keiner Änderung der anzuwendenden Rechtsvorschriften führt. Diese vorübergehende Vorgehensweise ist seit 30.06.2022 ausgelaufen.

Aus diesem Anlass hat die Verwaltungskommission eine Auslegungsleitlinie verabschiedet.

Zusammengefasst wurde festgehalten, dass im Bereich der Telearbeit mit den bestehenden europäischen Koordinierungsvorschriften das Auslangen gefunden werden kann. Spezielle darüber hinausgehende Regelungen sind nicht notwendig.

Somit finden künftig auch bei grenzüberschreitender Telearbeit die einschlägigen Bestimmungen der **Verordnung (VO) Nr. 883/2004** samt der dazu ergangenen Durchführungsverordnung Anwendung.

Umsetzung der Auslegungsleitlinie

Die Auslegungsleitlinie der Verwaltungskommission gilt grundsätzlich seit 01.07.2022. Durch eine sechsmonatige Übergangsphase wird den Dienstgeberinnen und Dienstgebern der geordnete Umstieg auf die neue Vorgehensweise erleichtert. Spätestens ab 01.01.2023 gelten somit die allgemeinen Koordinierungsregelungen der VO 883/2004.

Im Falle von Telearbeit sind neben dem Territorialitätsprinzip im Wesentlichen



Foto: Prostock-studio/Shutterstock.com

die Bestimmungen der VO 883/2004 im Zusammenhang mit Entsendungen sowie der Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten von Bedeutung.

Territorialitätsprinzip


Grundsatz: Eine Person unterliegt dem Sozialversicherungsrecht jenes Landes, in dem sie ihre Beschäftigung ausübt.

Entsendung

Grundsatz: Eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaates von einem Unterneh-

men, dem sie gewöhnlich angehört, abhängig beschäftigt wird und für dasselbe Unternehmen auf dessen Rechnung dieselbe Tätigkeit **vorübergehend** im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates ausübt, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des Entsendestaates. Voraussetzung ist, dass die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht übersteigt.

Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten

Grundsatz: Für eine Person, die eine Beschäftigung **gewöhnlich** in mehr als einem Mitgliedstaat ausübt (ein Teil als Telearbeit im Wohnsitzstaat und ein Teil als „Präsenzarbeit“ im Staat, in dem das Unternehmen, bei dem die Person beschäftigt ist, den Sitz hat), gelten die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates, wenn dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird. Ist dies nicht der Fall, gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen den Sitz hat. 

Autor: Mag. Roland Kirchmair

WEBTIPP



Eine umfassende Zusammenfassung der einschlägigen Bestimmungen der VO 883/2004 sowie Beispiele dazu finden Sie in unserem Leitfaden „Auslandstätigkeit: Wer wo versichert ist“.



Unter www.gesundheitskasse.at/lf-euvo können Sie den Praxisleitfaden aufrufen.



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).



Richtig melden und Korrekturen durchführen

Im letzten Teil unserer Serie erfahren Sie alles Wissenswerte zur Arbeits- und Entgeltbestätigung für Kranken- und Wochengeld, zur Meldung von Familienhospizkarenz/Pflegekarenz und zur Schwerarbeitsmeldung. Wir erklären Ihnen auch, wie Sie diese bei Bedarf korrigieren können.

Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld

Hat eine versicherte Person auf Grund einer bestehenden Krankenversicherung Anspruch auf Krankengeld, ist bei Eintritt des Versicherungsfalles der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

Die Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld ist im Interesse der versicherten Person **ehestmöglich** zu erstatten.

Hinweis: Eine Abschrift der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld ist der versicherten Person unverzüglich auszuhändigen.

Änderung/Richtigstellung der Meldung: Die Korrektur einer unrichtig erstatteten Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld erfolgt durch Stornierung und Übermittlung einer neuen Meldung.

Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld

Hat eine versicherte Person auf Grund einer bestehenden Krankenversicherung Anspruch auf Wochengeld, ist bei Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

Hinweis: Eine Abschrift der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld ist der versicherten Person unverzüglich auszuhändigen.

Änderung/Richtigstellung der Meldung: Die Korrektur einer unrichtig erstatteten Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld erfolgt durch Stornierung und Übermittlung einer neuen Meldung.

Die Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld ist im Interesse der versicherten Person **ehestmöglich** zu erstatten.

Familienhospizkarenz/Pflegekarenz

Nimmt eine vollversicherungspflichtige Person Familienhospiz- bzw. Pflegekarenz in Anspruch, ist eine Anmeldung Familienhospizkarenz/Pflegekarenz an

den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln. Voraussetzung für die Meldungserstattung ist, dass die zuvor vollversicherungs-



Foto: Wirestock Creators/Shutterstock.com

MELDUNGEN



Übermittlung: Alle Meldungen sind mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) an den Krankenversicherungsträger zu übermitteln.



Ausfüllhilfen: Infos zu den Datenfeldern der jeweiligen Meldungen finden Sie auf www.gesundheitskasse.at/abrechnung unter „Meldebestimmungen inklusive Ausfüllhilfen für die jeweiligen Formulare“.

pflichtige Person nur noch Anspruch auf ein geringfügiges bzw. kein Entgelt hat.

Für eine geringfügig beschäftigte Person, die Familienhospiz- bzw. Pflegekarenz in Anspruch nimmt, ist keine Meldung zur Familienhospizkarenz/Pflegekarenz zu erstatten. Diese Personen werden nicht in die Kranken- und Pensionsversicherung einbezogen.

Beginn und Ende sowie sämtliche Änderungen der Familienhospiz- bzw. Pflegekarenz sind dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden.

Die An-, Ab- bzw. Änderungsmeldung Familienhospizkarenz/Pflegekarenz ist **binnen sieben Tagen** nach dem Eintritt des meldepflichtigen Ereignisses zu erstatten.

Hinweis: Eine Abschrift der Meldung ist der versicherten Person unverzüglich auszuhändigen.

Änderung/Richtigstellung der Meldung: Erforderliche Korrekturen sind durch entsprechende Storno-, Änderungs- oder Richtigstellungsmeldungen vorzunehmen.



Schwerarbeitsmeldung


Leisten versicherte Personen Tätigkeiten unter erschwerten Arbeitsbedingungen im Sinne der Schwerarbeitsverordnung, ist eine Schwerarbeitsmeldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

Schwerarbeit ist für versicherte weibliche Personen, die das 35. Lebensjahr, und für versicherte männliche Personen, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, zu melden.

Keine Schwerarbeitsmeldung ist für geringfügig Beschäftigte sowie für Personen, die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen versichert sind, zu übermitteln.

Die Schwerarbeitsmeldung ist einmal jährlich bis **spätestens Ende Februar des Folgejahres** zu erstatten.

Hinweis: Bei bestimmten Arbeitsunterbrechungen, wie zum Beispiel Krankenstand oder Wochengeld, endet die Pflichtversicherung mit dem Entgeltanspruch. Für Zeiten einer solchen Unterbrechung ist keine Schwerarbeitsmeldung zu übermitteln.

Änderung/Richtigstellung der Meldung: Die Korrektur einer unrichtig erstatteten Schwerarbeitsmeldung erfolgt durch Stornierung und Übermittlung einer neuen Meldung. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer

GUT ZU WISSEN

Neben den Versichertenmeldungen stehen Ihnen in ELDA weitere Meldungen an die Sozialversicherung bzw. an die Finanzbehörde zur Verfügung:

- Adresse der Arbeitsstätte
- Antrag auf Zuschuss für Entgeltfortzahlung
- Entsendeanträge
- Gesundheitsberuferegistrierung
- Lohnzettel Finanz
- Unfallmeldung



Webtipp: Nähere Informationen zur Familienhospiz- bzw. Pflegekarenz und zur Schwerarbeit finden Sie auf www.gesundheitskasse.at unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z“.



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

Urlaubersatzleistung: Wissenswertes im Überblick

Besteht bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses noch ein offener Urlaubsanspruch, gebührt der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer grundsätzlich eine Urlaubersatzleistung. Was Sie darüber wissen sollten, lesen Sie im folgenden Beitrag.

Im Beendigungsjahr des Dienstverhältnisses gebührt die Urlaubersatzleistung nur anteilig. Ein bereits verbrauchter Urlaub ist mit dem anteiligen Urlaubsanspruch aufzurechnen. Für einen nicht verbrauchten Resturlaub aus vorherigen Urlaubsjahren gebührt die Urlaubersatzleistung in voller Höhe.

Bei der Berechnung einer Urlaubersatzleistung kommt es immer wieder vor, dass sich Bruchteile von Tagen, sogenannte Kommatage, ergeben. Es ist zwischen der Berechnung der Urlaubstage und der Verlängerung der Pflichtversicherung zu unterscheiden, da hierbei die Kommatage unterschiedlich behandelt bzw. gerundet werden.

Berechnung der Urlaubstage

Die Berechnung des Urlaubsanspruches erfolgt anhand folgender Formel:

$$\begin{aligned} & \text{Jahresurlaubsanspruch} \\ & \quad \times (\text{multipliziert mit}) \\ & \text{zurückgelegter Dienstzeit in} \\ & \quad \text{Kalendertagen} \\ & \quad : (\text{dividiert durch}) \\ & 365 \text{ (366 in einem Schaltjahr)} \\ & \quad = (\text{ergibt}) \\ & \text{anteiligen Urlaubsanspruch im Beendigungsjahr des Dienstverhältnisses} \end{aligned}$$

Im laufenden Urlaubsjahr bereits verbrauchte Urlaubstage sind in der Folge abzuziehen sowie ein vorhandener Resturlaub aus vorherigen Urlaubsjahren hinzuzurechnen. **Hinweis:** Ein kaufmännisches Auf- oder Abrunden wird seitens der Österreichischen Gesundheitskasse akzeptiert. Die so errechneten Tage bilden die Grundlage für die Berechnung der Urlaubersatzleistung.

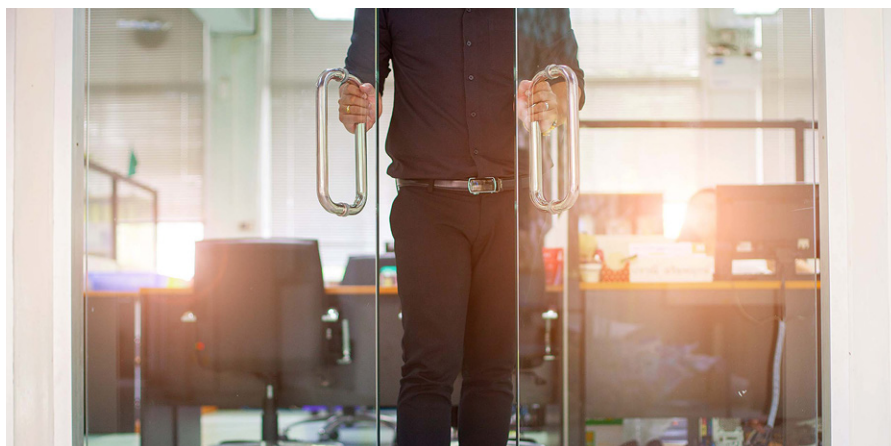


Foto: Morakot Kawinchan/Shutterstock.com

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Die Urlaubersatzleistung **verlängert die Pflichtversicherung** um den am Ende des Dienstverhältnisses noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruch.

Bei Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung und eine Urlaubersatzleistung ist für die Ermittlung des Verlängerungszeitraumes der Pflichtversicherung zuerst die Kündigungsentschädigung und anschließend die Urlaubersatzleistung heranzuziehen.

Auftretende Kommatage sind immer abzurunden. Bruchteile von Tagen bleiben für die Berechnung der Verlängerung der Pflichtversicherung außer Betracht.

Den so ermittelten Tagen werden anschließend (abhängig davon, ob der Urlaubsanspruch in Werk- oder Arbeitstagen ausgewiesen ist)

- für je sechs Werktage ein weiterer Tag bzw.
- für je fünf Arbeitstage zwei Tage hinzuzurechnen.

Bitte beachten Sie:

- Für Beitragszeiträume, in denen nur mehr eine Kündigungsentschädigung oder Urlaubersatzleistung abgerechnet wird, ist jedenfalls eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) zu übermitteln.
- Das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze auf Grund der Auszahlung einer Urlaubersatzleistung ändert nichts an der Geringfügigkeit des Dienstverhältnisses.
- Solange eine Urlaubersatzleistung bezogen wird, ruht der Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

Berechnung der Urlaubersatzleistung

Für die Berechnung der Urlaubersatzleistung wird das entsprechende Urlaubsentgelt herangezogen. Es kommt das **Ausfallsprinzip** zur Anwendung. Als Urlaubersatzleistung wird jenes Entgelt ausbezahlt, das die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme desurlaubes erhalten hätte.

Die Urlaubersatzleistung setzt sich zusammen aus

- dem laufenden Bezug (zum Beispiel Lohn/Gehalt, Sachbezüge, regelmäßige Prämien, Überstunden) und
- den Sonderzahlungen (zum Beispiel Weihnachts- und Urlaubsgeld, Bilanzgeld).

Hinweis: Bei Sachbezügen ist zu beachten, dass diese nur dann in die Berechnungsgrundlage miteinzubeziehen sind, wenn der Sachbezug in der Zeit des Bezuges der Urlaubersatzleistung nicht mehr gewährt wird.

Die laufenden Anteile der Urlaubersatzleistung sind als allgemeine Beitragsgrundlage zu melden und abzurechnen. Sie sind auf die durch die Verlängerung der Pflichtversicherung

entstandenen Beitragsmonate aufzuteilen. Die entsprechenden Beitragsätze und Höchstbeitragsgrundlagen sind zu beachten.

Anfallende Sonderzahlungsanteile sind als Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen zu melden und im Beendigungsmonat abzurechnen. Hierbei sind jene Sonderzahlungsanteile zu berücksichtigen, auf die die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer im Zeitraum der Urlaubersatzleistung Anspruch hat.


Für die Zeit der Verlängerung der Pflichtversicherung sind alle Umlagen bzw. Nebenbeiträge, wie der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge, abzuführen.

Abmeldung

Auf der Abmeldung ist im Feld „Beschäftigungsverhältnis Ende“ das Da-

tum des arbeitsrechtlichen Endes der Beschäftigung anzugeben. Die Felder „Entgeltanspruch Ende“ und „Betriebliche Vorsorge Ende“ sind mit dem Datum des Endes der Pflichtversicherung zu befüllen. In den Feldern „Urlaubersatzleistung ab“ und „Urlaubersatzleistung bis“ ist der Zeitraum der Urlaubersatzleistung einzutragen.

Besonderheit

Wird das Dienstverhältnis durch schuldhaftes Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet, ist ein über das anteilige Ausmaß bereits bezogenes Urlaubsentgelt von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer zu erstatten. Die Erstattung bleibt für die Sozialversicherung aber ohne Auswirkungen, da sie weder die Pflichtversicherung verkürzt noch die Beitragsgrundlage vermindert. 

BEISPIEL



Verlängerung der Pflichtversicherung

Eintritt in das Dienstverhältnis:	01.03.2019
Urlaubsanspruch:	30 Werktage (WT)/Arbeitsjahr
Beginn des Urlaubsjahres:	01.01. jedes Jahres
Ende des Dienstverhältnisses:	31.10.2022
Resturlaub aus dem alten Urlaubsjahr:	2 WT

1. Berechnung des anteiligen Urlaubes im Jahr 2022:

30 WT x 304 Kalendertage (KT, 01.01.2022 bis 31.10.2022) : 365 KT =	24,99 WT
Resturlaub aus dem vorherigen Urlaubsjahr:	2,00 WT
Gesamt:	26,99 WT

2. Berechnung des Urlaubsanspruches:

Mögliche kaufmännische Rundung: 27,00 WT

Der Ermittlung der Höhe der Urlaubersatzleistung sind 27 WT zu Grunde zu legen.

3. Berechnung der Verlängerung der Pflichtversicherung:

Abrundung:	26,00 WT
Für je sechs WT ist ein weiterer Tag hinzuzuzählen (4 x 1 Tag):	4,00 KT
Gesamt:	30,00 KT

Die Pflichtversicherung ist vom 01.11.2022 bis 30.11.2022 zu verlängern.

EXKURS

Kündigungsentschädigung

Ein Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung besteht unter anderem bei einer unbegründeten Entlassung, einem berechtigten vorzeitigen Austritt aus Verschulden der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers oder einer zeit- bzw. rechtswidrigen Kündigung.

Bei der Berechnung der Kündigungsentschädigung kommt das Ausfallsprinzip zur Anwendung. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer soll finanziell so gestellt werden, wie dies bei einer ordnungsgemäßen Auflösung des Dienstverhältnisses erfolgt wäre.

Die Kündigungsentschädigung gebührt bei unbefristeten Dienstverhältnissen daher bis zum nächstmöglichen ordentlichen Kündigungstermin. Bei befristeten Dienstverhältnissen gebührt sie bis zum Ablauf der Befristung.

Autor: Daniel Leitzinger



Webtipp: Nähere Informationen zur Kündigungsentschädigung finden Sie in unserem Beitrag im Magazin „DGservice“ 2/2022. Details dazu können Sie [hier nachlesen ...](#)



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).



Überlassung von Arbeitskräften an Dritte

Um Arbeitsspitzen auszugleichen, werden oftmals Arbeitskräfte von einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber an ein anderes Unternehmen (Beschäftigerbetrieb) verliehen. Welche Aufgaben eine Arbeitskräfteüberlassung mit sich bringt und was es dabei unter anderem im grenzüberschreitenden Bereich zu beachten gilt, erfahren Sie in unserem Beitrag.

Sozialversicherung und Entgelt

Dienstgeberin bzw. Dienstgeber ist die Überlasserin bzw. der Überlasser. (Hinweis: Dies gilt nur für den EU-/EWR-Raum und die Schweiz. Andernfalls übernimmt der Beschäftigerbetrieb die Dienstgeberfunktion.)

Sie bzw. er hat die überlassene Arbeitskraft beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden. Um auch die Meldeverpflichtungen hinsichtlich Nachtschwerarbeit und Schwerarbeit erfüllen zu können, hat die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger den Überlasserbetrieb über die entsprechende Leistung zu informieren.

Die Überlasserin bzw. der Überlasser schließt den Arbeitsvertrag mit der überlassenen Arbeitskraft ab und ist für die Auszahlung des gebührenden Entgeltes sowie die Ermittlung und Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge zuständig.

Den Beschäftigerbetrieb treffen hier nur Bürgschaftspflichten.

Bürgenhaftung

Die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger haftet als Bürgin bzw. Bürge für



Foto: Antonio Guillem/Shutterstock.com

- alle der überlassenen Arbeitskraft zustehenden Entgeltansprüche,
- die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie
- die Lohnzuschläge nach dem Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetz.

Sind die Verpflichtungen aus der Überlassung gegenüber dem Überlasserbetrieb bereits nachweislich erfüllt, besteht nur eine **eingeschränkte Bürgschaft** (Ausfallsbürgschaft).

Bei Insolvenz der Überlasserin bzw. des Überlassers entfällt die Bürgenhaftung, soweit die Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft durch das Insolvenz-Entgelt gedeckt werden.

Weitere Aufgaben

Der Beschäftigerbetrieb hat der Überlasserin bzw. dem Überlasser alle wesentlichen Umstände der Überlassung vor deren Beginn mitzuteilen. Dies betrifft insbesondere Informationen über

- die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene Einstufung in den im Betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag sowie
- die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bzw. Entgeltbestimmungen.

Die überlassene Arbeitskraft ist organisatorisch in den Beschäftigerbetrieb eingegliedert. Für die Dauer der Überlassung gilt daher die Beschäftigerin bzw. der Beschäftiger als Dienstgeberin

HINWEIS



Als Beschäftigungsort gilt

- bei einem inländischen Überlasserbetrieb der Standort der Überlasserin bzw. des Überlassers und
- bei einem ausländischen Überlasserbetrieb der Standort der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers.

bzw. Dienstgeber im Sinne der **Arbeitnehmerschutzvorschriften**. Sie bzw. er hat unter anderem allfällige Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt zu melden.

Zusätzlich trifft den Beschäftigerbetrieb noch eine umfassende Fürsorgepflicht.

Der Überlasserbetrieb hat der überlassenen Arbeitskraft die wesentlichen Umstände ihrer Überlassung mitzuteilen und schriftlich zu bestätigen (Beschäftigerbetrieb, Dauer der Überlassung, Arbeitszeit, Entgelt etc.).

Darüber hinaus hat er laufend Aufzeichnungen über die überlassene Arbeitskraft und die Beschäftigerin bzw. den Beschäftiger zu führen.

Aufgaben im grenzüberschreitenden Bereich

- **Überlassung aus einem EU-/EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz nach Österreich:** Für eine derartige Überlassung ist keine Bewilligung erforderlich. Das ausländische Unternehmen hat die Überlassung lediglich der Finanzpolizei (Zentrale Koordinationsstelle beim Finanzministerium) zu melden. Dadurch wird gewährleistet, dass die zuständigen Behörden die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen überwachen können.
- **Überlassung aus einem Drittstaat nach Österreich:** Eine grenzüberschreitende Überlassung dieser Art ist nur in Ausnahmefällen erlaubt. Hierfür wird auf Antrag des österreichischen Unternehmens von der zuständigen Gewerbebehörde eine Überlassungsbewilligung erteilt. Anschließend ist eine Beschäftigungsbewilligung beim Arbeitsmarktservice zu beantragen.
- **Überlassung aus Österreich in einen EU-/EWR-Mitgliedstaat oder die Schweiz:** Für eine derartige Überlassung besteht keine Bewilligungspflicht.
- **Überlassung aus Österreich in einen Drittstaat:** Dies ist laut Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) nur zulässig, wenn im Ausnahmefall eine vom Überlasserbetrieb beantragte Einzelbewilligung erteilt wurde. Voraussetzung ist, dass keine arbeitsmarktpolitischen oder volkswirtschaftlichen

GUT ZU WISSEN



Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (WBB-AÜG)

Überlasserinnen und Überlasser haben einen Beitrag zur Finanzierung des Sozial- und Weiterbildungsfonds für überlassene Arbeitskräfte zu entrichten. Voraussetzung ist, dass sowohl für den Überlasserbetrieb als auch für den Beschäftigerbetrieb ein Kollektivvertrag vorliegt.

Der WBB-AÜG ist von den Überlasserinnen und Überlasser allein zu tragen und beträgt **0,35 Prozent** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage (die Geringfügigkeitsgrenze bleibt außer Betracht). Dieser Beitrag ist auch von den Sonderzahlungen zu leisten.

Beitragszahlung vom inländischen Überlasserbetrieb:

Der WBB-AÜG wird am Letzten eines Kalendermonates mit den Sozialversicherungsbeiträgen fällig. Er ist mit den Sozialversicherungsbeiträgen an den Krankenversicherungsträger abzuführen und wird von diesem an den Sozial- und Weiterbildungsfonds überwiesen.

Beitragszahlung vom ausländischen Überlasserbetrieb:

Besteht für eine überlassene Arbeitskraft keine Pflichtversicherung in Österreich, ist der WBB-AÜG über die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse abzurechnen. Wenn aber die überlassene Arbeitskraft der Pflichtversicherung in Österreich unterliegt, gelten dieselben Abrechnungs- und Zahlungsbestimmungen wie für inländische Überlasserinnen und Überlasser.

Gründe dagegensprechen und der Schutz der Arbeitskräfte nicht gefährdet ist.

Abgrenzung zum Werkvertrag


Generell gilt: Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Arbeitskräften vorliegt, ist allein der **wahre wirtschaftliche Gehalt** und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes entscheidend.

Die in der Praxis relevante Abgrenzung zwischen einer Arbeitskräfteüberlassung und einem Werkvertrag wird gemäß AÜG von folgenden Kriterien bestimmt:

- Die überlassene Arbeitskraft ist organisatorisch in den Beschäftigerbetrieb eingegliedert.
- Die Überlasserin bzw. der Überlasser haftet nicht für den Erfolg der Werkleistung.

- Das Arbeitsergebnis der überlassenen Arbeitskraft unterscheidet sich nicht von jenem der Stammbesetzung des Beschäftigerbetriebes.
- Die Arbeit wird vorwiegend unter Verwendung von Material und Werkzeug der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers geleistet.

Wird auch nur ein Kriterium erfüllt, so liegt bei einem rein innerstaatlichen Fall eine Arbeitskräfteüberlassung vor.

Bei Vorliegen einer grenzüberschreitenden Überlassung ist hingegen eine Gesamtbetrachtung des Sachverhaltes durchzuführen. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

Öffi-Ticket und Fahrtkosten: Fragen und Antworten

Regelmäßig erreichen uns Anfragen zur steuer- und beitragsrechtlichen Behandlung des Öffi-Tickets und zum Fahrtkostenzuschuss. Antworten auf die häufigsten Fragen lesen Sie hier.

Übertragbares Öffi-Ticket

- Eine Dienstgeberin stellt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine auf eine andere Person übertragbare Jahreskarte für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zur Verfügung. Sind diese Jahreskarten steuer- und beitragsfrei?
- ✓ Erwirbt eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber Öffi-Tickets auf eigene Rechnung und stellt diese den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, sind diese Tickets steuer- und beitragsfrei. Ebenso ist die gänzliche oder teilweise Kostenübernahme durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber für diese Tickets steuer- und beitragsfrei. Voraussetzung dafür ist, dass die Öffi-Tickets zumindest am Wohn- oder Arbeitsort und für einen längeren Zeitraum gültig sind. Einzelfahrscheine und Tageskarten sind daher ausgenommen.

Die Öffi-Tickets können für die Steuer- und Beitragsfreiheit auch auf andere Personen übertragbar sein. Wenn allerdings Zusatzkosten dafür anfallen, dass die Tickets übertragbar sind, dann sind diese Mehrkosten steuer- und beitragspflichtig.

Öffi-Ticket bei Austritt

- Ein Dienstgeber ersetzt einem Dienstnehmer die Kosten einer Jahreskarte für ein öffentliches Verkehrsmittel. Die Jahreskarte ist vom 01.10.2022 bis 30.09.2023 gültig. Das Dienstverhältnis wird einvernehmlich am 31.01.2023 beendet. Der Dienstnehmer kann das Öffi-Ticket nach dem Ende des Dienstverhältnisses behalten

und weiterhin bis 30.09.2023 benutzen. Wie ist diese Weiternutzung des Tickets steuer- und beitragsrechtlich zu beurteilen?

- ✓ Die übernommenen Kosten für das Öffi-Ticket sind, wenn dieses Ticket zumindest am Wohn- oder Arbeitsort und für einen längeren Zeitraum gültig ist, beitragsfrei. Daran ändert sich auch nichts, wenn die Gültigkeitsdauer des Tickets über die Dauer des Dienstverhältnisses hinausgeht. Es ist keine Aufrollung für die noch nicht verbrauchten Zeiträume vorzunehmen.

Lohnsteuerrechtlich ist jedoch der anteilige Kostenersatz - entsprechend dem weiteren Gültigkeitszeitraum - nach dem Ende des Dienstverhältnisses als Vorteil aus dem Dienstverhältnis im Beendigungsmonat zu versteuern.


Fahrtkostenzuschuss

- Ein Dienstgeber bezahlt seiner Dienstnehmerin über die Gehaltsabrechnung einen Fahrtkostenzuschuss in der Höhe einer Monatskarte eines öffentlichen Verkehrsmittels. Die Dienstnehmerin kauft jedoch keine Monatskarte, sondern fährt mit dem eigenen PKW zur Arbeit. Ist dieser Zuschuss steuer- und beitragsfrei, obwohl die Dienstnehmerin nicht mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zur Arbeit fährt?
- ✓ Fahrtkostenzuschüsse in Höhe der fiktiven Kosten eines Massenbeförderungsmittels sind für die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beitragsfrei. Die Beitragsfreiheit ist unabhängig davon, ob die Dienstnehmerin tatsächlich ein Massenbeförderungsmittel be-



nutzt oder mit dem eigenen PKW zur Arbeit fährt.

Ist der Fahrtkostenzuschuss höher als die Kosten eines Tickets des günstigsten in Betracht kommenden Massenbeförderungsmittels, ist der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Lohnsteuerrechtlich unterliegen Kostenzuschüsse für Fahrten mit dem eigenen PKW zwischen Wohnung und Arbeitsstätte der Lohnsteuerpflicht. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



Webtipp: Einen Fragen-Antworten-Katalog zum Öffi-Ticket finden Sie auf www.bmf.gv.at.



Ihre Ansprechperson für **beitragsrechtliche Fragen** finden Sie [hier](#).

Auskünfte zu **steuerrechtlichen Fragen** erhalten Sie bei Ihrem zuständigen [Betriebsstättenfinanzamt](#).



Gesundheits-Check für Jugendliche

Früherkennung von Krankheiten, Aufklärung von Risikofaktoren und seelische Gesundheit: Das sind nur einige Themen, die auf dem Programm der Jugendlichenuntersuchung stehen. Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) führt den umfangreichen Gesundheits-Check für pflichtversicherte Teenies im Alter von 15 bis 18 Jahren einmal jährlich durch.

Die Jugendlichenuntersuchung schließt die Lücke zwischen der Schuluntersuchung und der Vorsorgeuntersuchung. Sie richtet sich an jene Jugendlichen, die die Pflichtschule abgeschlossen haben und berufstätig sind. Mit dem Gesundheits-Check können mögliche gesundheitliche Probleme frühzeitig erkannt und behandelt werden. Manche Krankheiten lassen sich auf diese Weise überhaupt verhindern. Zudem wird festgestellt, ob ein beruflich bedingtes Gesundheitsrisiko besteht.

Was untersucht wird

Die Untersuchung findet im Rahmen eines vertraulichen Gesprächs mit einer Ärztin oder einem Arzt statt. Auf dem „Vorsorgeprogramm“ stehen unter anderem die Themen Größe und Gewicht, Blutdruck, Herz, Kreislauf und Lunge, Wohlbefinden (seelische Gesundheit), Ernährung und Bewegung sowie Risikofaktoren wie Rauchen oder Alkohol. Die gesamte Untersuchung unterliegt natürlich der ärztlichen Schweigepflicht.


Werden im Rahmen des Gesundheits-Checks Probleme erkennbar, werden die Jugendlichen ausführlich über weitere Untersuchungsmöglichkeiten aufgeklärt beziehungsweise werden weitere Behandlungsschritte eingeleitet.

Wo untersucht wird

Die Jugendlichenuntersuchung für Lehrlinge wird direkt in den Berufsschulen oder in Betrieben mit besonderer



Vereinbarung durchgeführt. In einigen Bundesländern werden die Lehrlinge zur Untersuchung direkt in die ÖGK eingeladen.

„Die Jugendlichenuntersuchung ist sehr wichtig, weil in diesem Alter das Bewusstsein für die eigene Gesundheit meistens nicht sehr groß ist und viele Jugendliche sonst kaum mit einer Ärztin oder einem Arzt in Kontakt kommen“, erklärt Dr. Ramak Auffarth (Jugendlichenuntersuchungsärztin der ÖGK Salzburg). 

Autorin: Cornelia Schobesberger

HINTERGRUND



Die ÖGK hat den gesetzlichen Auftrag gemäß § 132a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), einmal pro Jahr pflichtversicherte Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren einer Jugendlichenuntersuchung zu unterziehen.



Webtipp: Weitere Infos zur Jugendlichenuntersuchung erhalten Sie online auf www.gesundheitskasse.at unter „Gesundleben/Vorsorgen/Österreich/Jugendlichenuntersuchung“.



Ihre Ansprechperson:
Lisa Stäudle
05 0766-171314

Rauchstopp: „Frei“ werden mit der ÖGK



Mit dem Rauchen aufzuhören, zahlt sich immer aus. Lebensqualität und Gesundheit verbessern sich, das Risiko, an Lungenkrebs oder der chronisch obstruktiven Lungenerkrankung (COPD) zu erkranken, reduziert sich und im Portemonnaie bleibt mehr Geld. Mit den Angeboten der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) kann man es schaffen, „frei“ von Zigaretten und Co. zu werden. Neu ab Herbst 2022: Online-Kurse für Schwangere.

Die ÖGK bietet das ambulante Gruppenentwöhnungsprogramm „Rauchfrei mit der ÖGK“ in Präsenz und online an. Tabakentwöhnungsexpertinnen und Tabakentwöhnungsexperten der ÖGK

(Klinische- und Gesundheitspsychologinnen und Gesundheitspsychologen) begleiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Nach der ersten rauchfreien Zeit kann es manchmal schwierig sein, dem Verlangen nach einer Zigarette zu widerstehen. In diesem Fall hilft die telefonische Begleitung durch das Rauchfrei Telefon dabei, rauchfrei zu bleiben.


Autorin: Cornelia Schobesberger



Webtipp: Alle Termine und Informationen gibt es unter www.gesundheitskasse.at/rauchfrei sowie unter www.rauchfrei.at und www.rauchfreiapp.at.

Der Weg in die „Rauchfreiheit“

Auf dem Programm der Rauchfrei-Kurse stehen unter anderem eine Analyse des eigenen Rauchverhaltens und verschiedene Motivationstechniken. Selbstverständlich gibt es ausführliche Kursunterlagen.



Rauchfrei Telefon der ÖGK:
0800 810 013
Mo – Fr 10.00 – 18.00 Uhr



Herzgesundheit: Rauchen schadet

Rauchen ist eine der Hauptursachen für Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Auch wenige Zigaretten pro Tag sind schädlich. Ein Rauchstopp reduziert das Risiko, einen Herzinfarkt oder Schlaganfall zu erleiden.

Über 4.000 chemische Stoffe finden sich in Zigarettenrauch. Hauptverantwortlich für die Schädigung des Herz-Kreislaufsystems sind Nikotin und Kohlenmonoxid. Rauchen steigert unter anderem den Blutdruck, senkt das gute und erhöht das schlechte Cholesterin und schädigt die Innenwand der Blutgefäße. „Schon wenige Zigaretten pro Tag sind gesundheitsschädlich“, sagt MMag.^a Sophie Meingassner, Leiterin des Rauchfrei Telefons.

Wer gänzlich auf Nikotin verzichtet, hat nur Vorteile: So verbessert sich etwa die Durchblutung der Hände und Füße in-

nerhalb kurzer Zeit und der Blutdruck sinkt. Zudem wird die Sterblichkeit bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen reduziert.

Passivrauch schadet dem Herzen

Beim Verbrennen von Tabak entstehen Schadstoffe, die die Luft verschmutzen und sich auf Oberflächen ablagern. Passivrauch enthält die gleichen Giftstoffe wie der aktiv inhalierte Rauch. Lüften vertreibt zwar zum Teil den Gestank, die Schadstoffe bleiben aber noch lange haften, nachdem die Zigarette ausgeraucht ist.

Mit Unterstützung geht es leichter: „Unser psychologisches Beratungsteam begleitet Sie dabei, rauchfrei zu werden und zu bleiben – kostenfrei, persönlich und wertschätzend“, so MMag.^a Meingassner. „Hören Sie auf Ihr Herz und trauen Sie sich den Rauchstopp zu!“

Autorin: Cornelia Schobesberger



Ihre Ansprechperson:
MMag.^a Sophie Meingassner
05 0766-126219

eurofunk setzt auf BGF

Immer mehr österreichische Unternehmen wissen Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zu schätzen. Auch die eurofunk Kappacher GmbH aus dem Bundesland Salzburg setzt auf das Angebot der Österreichischen Gesundheitskasse. Das Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie wurde auf Grund zahlreicher Gesundheitsförderungsthemen im Juni „BGF-Betrieb des Monats“.

BGF ist seit 2017 bei eurofunk ein fixer Bestandteil im Arbeitsalltag. „Nachhaltige Maßnahmen tragen maßgeblich zu einer höheren Leistungsfähigkeit und zum langfristigen Erhalt der Gesundheit bei“, betont Christian Kappacher, CEO der eurofunk Kappacher GmbH. „Neben der Steigerung von Produktivität und Arbeitszufriedenheit wird auch das persönliche Wohlbefinden gestärkt. Man verbringt sehr viel Zeit am Arbeitsplatz – daher ist es ganz wichtig, dass gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen vorliegen.“



Alle Fotos: eurofunk Kappacher GmbH

Vom BGF-Seminar bis zum Firmen-Playground

Im Rahmen des BGF-Projektes hat das Unternehmen zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Unter anderem gibt es Seminare zu psychischer Gesundheit. „Stress-, Achtsamkeits- und Kommunikationsseminare sowie Self- und Buddy-care-Module sind nur einige Auszüge aus dem Seminarangebot für unsere eurofunckerinnen und eurofuncker“, sagt Christian Kappacher. Auch zur physi-

schen Gesundheit tragen viele Aktivitäten bei: Die Palette reicht dabei von Fitnesskursen wie Core- und Pumptraining über Rückenfit im Unternehmens-Workout-Room, bis hin zu fünf bis zehn Minuten Fitness-Breaks mit kurzen Auflockerungsübungen am Arbeitsplatz zwischendurch.

„Natürlich fördern ein gutes Miteinander sowie ein Zusammenhalt zwischen den Kolleginnen und Kollegen unsere Gesundheit“, so Christian Kappacher. „Daher veranstalten wir gemeinsame After-Work-Activities wie etwa Rodeln, Biketouren, Tennisturniere, Besuche von Sehenswürdigkeiten. Zudem können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem firmeninternen Playground zu Brettspielabenden, Airhockey-, Dart- und Tischtennisturnieren treffen. Darüber hinaus wurden die Arbeitsplätze gesundheitsfördernd gestaltet: Unter anderem durch höhenverstellbare Tische, Headsets, Vertikalmäuse sowie Klimaanlage.“

Teamwork auf allen Ebenen

„Mitgestaltung ist ein wichtiger Teil einer guten und nachhaltigen Unternehmenskultur. Das ist bei uns nicht nur im Rahmen des BGF-Projektes möglich, sondern in unserem täglichen Business und der Unternehmenskultur tief verankert“, sagt Christian Kappacher. „Wir haben stets ein offenes Ohr für neue

Ideen, veranstalten Workshops, in denen unterschiedliche Aspekte eingebracht werden können und sprechen die Kolleginnen und Kollegen aktiv an, ihre Meinungen zu äußern.“

“

Mitgestaltung ist ein wichtiger Teil einer guten und nachhaltigen Unternehmenskultur.

Christian Kappacher

In der BGF-Steuerungsgruppe werden Maßnahmen für ein gesundheitsförderndes Miteinander festgelegt. Geplant sind Tipps für Homeoffice und Büro, etwa für die richtige Einrichtung des Arbeitsplatzes und wie „Stehzeiten“ – zum Beispiel beim Drucker – als „Bewegungszeiten“ genutzt werden können. 🏃

Autorin: Cornelia Schobesberger



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

ÜBER...

eurofunk
creating safety by technology

In der Symbiose aus Innovation, Qualität und modernster Technologie mit nachhaltigem Nutzen schafft eurofunk Kappacher für die Notrufannahme, Einsatzmitteldisposition und Alarmierung hochverfügbare Leit- und Kommunikationstechnologie. Mit Headquarter in St. Johann im Pongau fokussieren sich rund 550 Spezialistinnen und Spezialisten auch in den Offices in Salzburg, Hagenberg, Linz, Klagenfurt, Wien, Pforzheim sowie den Niederlanden und im Oman darauf, gemeinsam Sicherheit zu schaffen.



Sie fragen, wir antworten

Beginn der Beitragspflicht zur BV bei unentschuldigtem Fernbleiben

- **Das Dienstverhältnis eines neuen Mitarbeiters hat am 01.09.2022 begonnen. Im ersten Monat seiner Beschäftigung ist er vier Tage – vom 08.09.2022 bis 11.09.2022 – unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen. Eine Abmeldung mit „Entgeltanspruch Ende“ = „07.09.2022“, „Abmeldegrund“ = „SV-Ende – Beschäftigung aufreht“ wurde erstattet. Am 12.09.2022 wurde eine Anmeldung übermittelt. Wann beginnt in diesem Fall die Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorge (BV)?**

- ✓ Grundsätzlich gilt: Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, setzt die Beitragspflicht zur BV bereits mit dem ersten Tag der neuen Beschäftigung ein (kein beitragsfreier erster Monat).

Im konkreten Beispiel kommt die Zwölfmonatsregel jedoch nicht zur Anwendung, da das Dienstverhältnis während des unentschuldigtem Fernbleibens nicht beendet wurde und somit arbeitsrechtlich aufreht geblieben ist. Die Beitragspflicht zur BV beginnt daher am 01.10.2022.

Höhe des beitragsfreien Homeoffice-Pauschales

- **Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ein Homeoffice-Pauschale von 2,00 Euro pro Homeoffice-Tag. Ist es möglich – unabhängig von der maximalen Anzahl der Homeoffice-Tage – den Jahresbetrag von 300,00 Euro steuer- und beitragsfrei zu behandeln?**

- ✓ Grundsätzlich gilt: Das Homeoffice-Pauschale kann bis zu 3,00 Euro pro Homeoffice-Tag steuer- und beitragsfrei gewährt werden. Das Pauschale ist für höchstens 100 Tage im Kalenderjahr steuer- und beitragsfrei. Somit sind pro Homeoffice-Tag maximal 3,00 Euro und pro Kalenderjahr maximal 300,00 Euro begünstigt.

In Fällen, in denen ein Homeoffice-Pauschale von weniger als 3,00 Euro pro Homeoffice-Tag gewährt wird, ist es dennoch möglich – unabhängig von der maximalen Anzahl der Homeoffice-Tage – den Jahresbetrag von 300,00 Euro steuer- und beitragsfrei abzurechnen. Zum Beispiel: 2,00 Euro Homeoffice-Pauschale pro Tag x 150 Homeoffice-Tage = 300,00 Euro Jahresbetrag.

Hinweis: Bei einem Homeoffice-Pauschale von über 3,00 Euro pro Homeoffice-Tag unterliegt der übersteigende Betrag der Steuer- und Beitragspflicht – auch wenn der maximale Jahresbetrag von 300,00 Euro nicht überschritten wird. Zum Beispiel: 6,00 Euro Homeoffice-Pauschale pro Tag x 50 Homeoffice-Tage. Der übersteigende Betrag von 3,00 Euro pro Homeoffice-Tag ist daher steuer- und beitragspflichtig. ○

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

Medieninhaberin, Herausgeberin

und Verlegerin: 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: fizkes/Shutterstock.com, Seiten 4 und 19 – Anführungszeichen für die Kommentare von Mag. Sima, MSc MBA und Christian Kappacher: NirdalArt/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.