



Neues Service Tätigkeiten in mehreren Staaten

**Entgeltfortzahlung
für Lehrlinge**
Die Anspruchsdauer

**Österreichs
gesundeste Betriebe**
Der BGF-Preis 2023

**Ferialjob ist nicht
gleich Ferialjob**
Die Beschäftigungsformen

INHALT

ÖGK AKTUELL



Foto: Prostock-studio/Shutterstock.com

- 4 **Tätigkeiten in mehreren Staaten**
Neues Service für Anträge
- 6 **Beitragseuro**
Wohin die Beiträge fließen
- 7 **Schutz gegen Grippe**
Impfstoffe für Betriebe
- 7 **Umstieg auf ID Austria**
Neuer Zugang zu digitalen Services

4

THEMEN IM FOKUS

- 8 **Ferialjob ist nicht gleich Ferialjob**
Überblick über die Beschäftigungsformen
- 9 **Urlaub im Ausland**
Im Krankheitsfall gut geschützt
- 10 **Lehrlinge**
Meldungen und Entgeltfortzahlung
- 12 **Ausfallsentgelt**
Die Berechnung von Nichtleistungslöhnen

- 14 **Kollektivverträge**
Welcher Kollektivvertrag anzuwenden ist
- 16 **Zuwendungen aus Privatstiftung**
Die beitragsrechtliche Behandlung
- 16 **Datenänderungen melden**
Welche Änderungen zu melden sind

GESUNDHEIT IM BETRIEB



Foto: Richard Tanzer/ÖGK

- 17 **Bewegung an der frischen Luft**
Das Mitmach-Programm „Bewegt im Park“
- 18 **Österreichs gesundeste Betriebe**
Die Preisträger 2023
- 19 **Das richtige Werkzeug**
Nutzen Sie die BGF-Toolbox!

18

LESERSERVICE

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

beschäftigen Sie in den Sommermonaten junge Menschen, die erste berufliche Erfahrungen sammeln möchten bzw. ein Pflichtpraktikum absolvieren müssen? Dann interessiert Sie sicher unser Beitrag zum Thema Ferialjob. Alles, was Dienstgeberinnen und Dienstgeber über die verschiedenen Beschäftigungsformen wissen müssen, haben wir für Sie in dieser Ausgabe des „DGservice“-Magazins zusammengefasst.

Zudem nehmen wir unter die Lupe, welcher Kollektivvertrag auf ein Dienstverhältnis anzuwenden ist, stellen das neue vollelektronische Service für Tätigkeiten in mehreren Staaten vor und geben einen Überblick, wie lange Lehrlinge einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

Auf unseren Gesundheitsseiten widmen wir uns dem Thema Bewegung und der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Verleihung der BGF-Preise.

Viele von uns verbringen in den nächsten Wochen ihren Sommerurlaub im Ausland. Was im Gepäck auf keinen Fall fehlen darf, ist die Europäische Krankenversicherungskarte. Sie bietet auch im Ausland Schutz im Krankheitsfall. Wir haben für Sie die wichtigsten Infos zusammengestellt.

Mit diesem breiten Angebot wünschen wir Ihnen eine spannende Lektüre. Wie immer freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen an dgservice-12@oegk.at.

Haben Sie inzwischen eine feine Zeit, genießen Sie den Sommer und bleiben Sie mit uns gut informiert.

Ihre „DGservice“-Redaktion

TIPP



Abmeldung – alles Wichtige im Überblick

Ist eine Person von der Pflichtversicherung abzumelden und/oder endete die Beitragspflicht nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), ist eine Abmeldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

In unserem Überblick finden Sie Antworten auf häufig gestellte Fragen wie beispielsweise:

- Innerhalb welcher Frist ist die Abmeldung zu erstatten?
- Welcher Abmeldegrund ist zu verwenden?
- Wie sind die Datenfelder im Falle einer Urlaubersatzleistung zu befüllen?
- Wie ist ein falsches Datum auf der Abmeldung zu korrigieren?
- Ersetzt die Vorlage einer Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld die Abmeldung?



Hier geht's weiter:

[www.gesundheitskasse.at/
abmeldung](http://www.gesundheitskasse.at/abmeldung)

Neues Service für Tätigkeiten in mehreren Staaten

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) baut ihre digitalen Services konsequent weiter aus. Nachdem im Frühjahr 2022 der Bereich der Entsendungen erfolgreich digitalisiert wurde, folgt nun der Bereich der Kollisionsfälle. Ab Juli 2023 werden sämtliche Anträge, in denen die ÖGK als Wohnsitzträger für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften zuständig ist, vollelektronisch überprüft.

Kollisionsfälle

Eine Person ist stets in jenem Staat zu versichern, in dem sie ihre Tätigkeit ausübt. Bei einer zeitlich befristeten, vorübergehenden Verlagerung einer Tätigkeit ins Ausland bleibt die Versicherung im Entsendestaat aufrecht.

Aber was passiert, wenn eine Person üblicherweise in mehreren Ländern tätig ist? In einem solchen Fall treffen die Rechtsnormen verschiedener Staaten aufeinander – sie kollidieren. Solche Normenkollisionen sind mit den Koordinierungsregeln der Europäischen Union dahingehend aufzulösen, dass die betreffende Person mit sämtlichen Tätigkeiten den Rechtsvorschriften nur eines einzigen Staates unterliegt. Die Feststellung, welches Recht anzuwenden ist, erfolgt auf Antrag mit der Bescheinigung PD A1.



Foto: Prostock-studio/Shutterstock.com

Verbessertes Kundenservice

Im Rahmen der Digitalisierungsinitiative der ÖGK werden nun ab Juli 2023 auch jene Anträge vollautomatisch abgewickelt, die derartige Kollisionsfälle

betreffen. Voraussetzung ist, dass der Antrag via elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) einlangt.

Natürlich gibt es Situationen, wie zum Beispiel den Ausfall der Datenüber-

tragungseinrichtung, in denen es nicht möglich ist, den Antrag via ELDA zu stellen. In derartigen Ausnahmefällen kann ein Papierantrag gestellt werden.

Hinweis: Für Versicherte, die in mehreren Staaten sowohl selbständig als auch unselbständig tätig sind, stehen Anträge für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften auch online zur Verfügung. [Hier gelangen Sie zum Antrag...](#)

Antragsformulare

Die Erweiterung des Service betrifft Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften für

- eine Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten (E2),
- mehrere Beschäftigungen in mehreren Mitgliedstaaten (E3) und



Foto: Georg Wilke



Die ÖGK hat mit der vollelektronischen Abwicklung des gesamten Prozesses einen weiteren wesentlichen Schritt zur Verbesserung des Kundenservice gesetzt. Das neue Service steht rund um die Uhr, 7x24, zur Verfügung.

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

- selbständige und unselbständige Tätigkeiten in verschiedenen Mitgliedstaaten (E4).

Automatische Prüfung

Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften werden ab 03.07.2023 vollelektronisch überprüft. Um eine rasche Erledigung der Anträge sicherzustellen, achten Sie bitte darauf, dass die Anträge korrekt und vollständig befüllt werden.

Ist der Antrag unvollständig, wird er mit einer entsprechenden Begründung abgelehnt. Bitte stellen Sie nach Beseitigung des Ablehnungsgrundes einfach einen neuen Antrag.

Ist der Antrag vollständig, werden die anzuwendenden Rechtsvorschriften festgestellt:

- Gelangen die österreichischen Rechtsvorschriften zur Anwendung, wird die Bescheinigung PD A1 via ELDA übermittelt.
- Unterliegt die betreffende Person den Rechtsvorschriften eines anderen Staates, erhalten Sie eine Information zur Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften und zum zuständigen Sozialversicherungsträger im Ausland. Dieser Sozialversicherungsträger übermittelt die Bescheinigung PD A1.

Darüber hinaus werden auch alle übrigen Sozialversicherungsträger in den

beteiligten Staaten über die Entscheidung informiert.

Vorteile

Durch die neue vollelektronische Abwicklung des gesamten Geschäftsprozesses kommt es zu einer wesentlichen Zeitersparnis. Im Idealfall erhalten Sie die Entscheidung innerhalb einer Stunde.

Die Anträge werden sogar außerhalb der regulären Geschäftszeiten bearbeitet – auch am Wochenende.

Stornomeldungen

Ändert sich ein Sachverhalt, weil beispielsweise die betreffende Person in einem weiteren Staat tätig wird, stornieren Sie bitte den ursprünglichen Antrag und übermitteln Sie einen neuen Antrag.

Dadurch werden allfällige Unannehmlichkeiten für alle Betroffenen während ihrer Tätigkeit vermieden.

Damit eine Stornomeldung dem ursprünglichen Antrag automatisch zugeordnet und verarbeitet werden kann, muss besonders darauf geachtet werden, dass bei der Stornomeldung die korrekte Referenznummer der ursprünglichen Meldung angegeben wird.

Tipp: Die Referenznummer der ursprünglichen Meldung kann dem ELDA-Übermittlungsprotokoll (siehe nachfolgende Abbildung) entnommen werden.

BEISPIEL


Eine Mitarbeiterin wohnt in Innsbruck und arbeitet seit 01.03.2022 als Vertreterin für die Firma X in Tirol und Südtirol. Die Firma X beantragte bei der ÖGK die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ab 01.03.2022 und erhielt eine entsprechende Bescheinigung PD A1.

Ab 01.08.2023 soll die Mitarbeiterin zusätzlich Kunden in Bayern betreuen. Die Firma X storniert daher den ursprünglichen Antrag und stellt gleichzeitig zwei neue Anträge:

- Für den Zeitraum vom 01.03.2022 bis 31.07.2023 beantragt sie die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften für Österreich und Italien und
- für den Zeitraum ab 01.08.2023 beantragt sie die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften für Österreich, Italien und Deutschland.

Lösung: Die Firma X erhält zwei neue Bescheinigungen PD A1:

- Eine für die Beschäftigungsstaaten Österreich und Italien mit dem Geltungszeitraum vom 01.03.2022 bis 31.07.2023 und
- eine weitere für die Beschäftigungsstaaten Österreich, Italien und Deutschland mit dem Geltungszeitraum vom 01.08.2023 bis 31.07.2025. (**Hinweis:** Bescheinigungen PD A1 werden grundsätzlich nur für zwei Jahre ausgestellt.)

Mit Erhalt der Stornomeldung informiert die ÖGK den zuständigen Sozialversicherungsträger in Italien, dass die ursprüngliche Festlegung und damit auch die Bescheinigung PD A1 nicht mehr gültig ist. 

Elektronisches Datensammelsystem der Sozialversicherungsträger (ELDA)		Seite 0001/0001	
Seriennummer: XXXXX XXXXX XXXXX		P R O T O K O L L der erhaltenen Meldungen	
Uebermittlung vom XXXXX	um XXXXX	Protokoll-Nr.:	XXXXX

Typ	An	BK-Nr. Dienstgeber	Meldedatum
Vers-Nr.	Name	Betrag	Ordnungsbeg.
Referenznummer			

ENTSENDUNG AN	ÖGK	1234567	Musterfirma
1234567890	Magdalena	Musterfrau	
Referenznummer			

Autor: Mag. Roland Kirchmair



Webtipp: Nähere Informationen zur Beschäftigung in mehreren Staaten finden Sie in unserem Leitfaden „Auslandstätigkeit“ unter www.gesundheitskasse.at/lf-euvo.



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



Wie jeder Euro in Gesundheit investiert wird

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) ist der größte Sozialversicherungsträger in Österreich. Im Jahr 2022 verwaltete die ÖGK Beiträge in Höhe von 17 Milliarden Euro für ihre 7,5 Millionen Versicherten. 98 Prozent der Versichertenbeiträge fließen direkt in Gesundheitsleistungen. Die Unternehmen leisten mit der korrekten Ermittlung und Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung des österreichischen Gesundheitssystems. Der folgende „Beitragseuro“ zeigt, wofür die ÖGK ihre finanziellen Mittel einsetzt.

30 %

für Ärztinnen und Ärzte

Die ÖGK sichert die Versorgung der Patientinnen und Patienten in Österreich mit **10.171 Kassenplanstellen**. Die ÖGK baut ihre Leistungen für die Versicherten auch mit anderen Gesundheitsberufen immer weiter aus: So wurden seit 2022 neue Gesamtverträge und Kassenstellen für Ergotherapie, Physiotherapie und Logopädie sowie Hebammen abgeschlossen.

27 %

für Spitäler

Die Sozialversicherungen leisten mit **über 40 Prozent den Großteil der Spitalsfinanzierung**. Um Spitäler zu entlasten und die Versorgung an den regionalen Bedarf anzupassen, baute die ÖGK zudem gemeinsam mit ihren Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern **innovative Versorgungsmodelle, wie Ambulanzen oder Primärversorgungseinheiten (PVE)**, weiter aus.

12 %

für sonstige Gesundheitsleistungen

Die ÖGK sichert darüber hinaus eine Fülle an weiteren Leistungen: Dazu zählen medizinische Hauskrankenpflege, medizinische Rehabilitation, Heilbehelfe (wie etwa Hörgeräte), Gesundheitsfestigung und Krankheitsverhütung, Transportkosten und viele mehr.

20 %

für Medikamente

Im vergangenen Jahr hat die ÖGK für ihre Versicherten **über 3,5 Milliarden Euro für Medikamente ausgegeben**. Zwei von 500 Verordnungen im niedergelassenen Bereich verursachen ein Viertel der Medikamentenkosten, die die ÖGK übernimmt. Insgesamt werden **im niedergelassenen Bereich jährlich 86 Millionen Verordnungen** ausgestellt.

2 %

für Verwaltung

Mit den Versicherungsbeiträgen sorgsam umzugehen ist einer der zentralen Grundsätze der ÖGK. **Die schlanke und effiziente Verwaltung der ÖGK macht nur zwei Prozent des Jahresbudgets aus**. Das entspricht einem Zehntel des Verwaltungsaufwandes von privaten Krankenversicherungen.

4 %

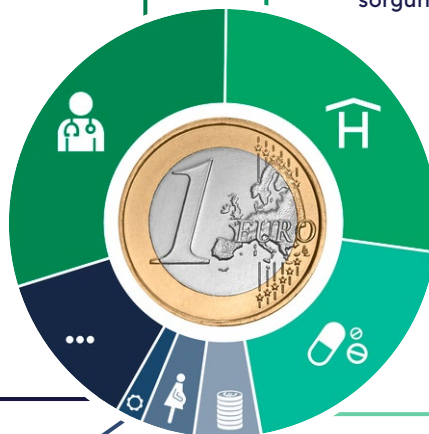
für Mutterschaftsleistungen

Neben dem **Wochengeld**, mit dem Müttern der Verdienstentgang während des Mutterschutzes ersetzt wird, übernimmt die ÖGK weitere **wichtige Leistungen, um die ersten Lebenswochen für die Eltern von Neugeborenen so sorgenfrei wie möglich zu gestalten**. Auch die im Mutter-Kind-Pass vorgesehenen Untersuchungen, Familienzeitbonus („Papamomat“) oder Kinderbetreuungsgeld übernimmt die ÖGK im Auftrag des Bundes.

5 %

für Krankengeld

Damit zu den gesundheitlichen Sorgen nicht auch finanzielle Ängste hinzukommen, leistet die ÖGK Krankengeld. Für die Versicherten liegt die **maximale Bezugsdauer von Krankengeld seit 2020 österreichweit bei 78 Wochen**. Vor der Fusion der Gebietskrankenkassen zur ÖGK war die Bezugsdauer in acht Bundesländern auf 52 Wochen begrenzt. Im Jahr 2022 wurden **insgesamt knapp zehn Krankenstandstage pro Versicherter bzw. Versichertem** beansprucht.



Autor: ÖGK


Grippeimpfung

Im Herbst 2023 startet das „Öffentliche Impfprogramm Influenza“. Unternehmen spielen dabei eine wichtige Rolle. Ab 03.07.2023 können Betriebe Grippeimpfstoff in ihrer Wunschapotheke bestellen. Bitte nutzen Sie das dafür vorgesehene Bestellformular.

Krankenstände reduzieren

Im Herbst steht nicht nur wieder die kalte Jahreszeit vor der Tür, auch die Grippezeit naht. Schwere Verläufe einer „echten“ Grippe (Influenza) können in allen Altersgruppen auftreten. Mögliche Folgen für Betriebe sind Krankenstände und Pflegefreistellungen. Niederschwellige Impfangebote am Arbeitsplatz können mithelfen, Erkrankungen und Krankheitsfolgen zu reduzieren.

Unterstützung für Betriebe

Bund, Sozialversicherung und Bundesländer starten daher ab Herbst 2023 das österreichweite „Öffentliche Impfprogramm Influenza“. Ein Teil des Impfstoffs ist für Aktionen in Betrieben reserviert. Das heißt, Unternehmen können den Impfstoff bestellen und kostenlos beziehen. 

Autorin: Mag.^a Isabella Ömer



Webtipp: Alle weiteren Informationen zur Grippeimpfung in Betrieben erhalten Sie unter www.gesundheitskasse.at/betriebsimpfungen.

KURZ NOTIERT

Arbeiterkammer-Wahlen 2024

Im Jahr 2024 wählen die Mitglieder der Arbeiterkammer wieder ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Länderkammern.

Erhebung der Betriebsstätten:

Damit wahlberechtigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wieder die Möglichkeit haben ihre Stimme direkt im Betrieb abzugeben, werden die Betriebsstätten in Österreich schon ein Jahr im Voraus erhoben. Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) unterstützt die Arbeiterkammer bei dieser Erhebung und bittet die Dienstgeberinnen und Dienstgeber in einem Schreiben ihre Betriebsstätten bekanntzugeben.

Ab Herbst 2023 werden Dienstgeberinnen und Dienstgeber mit zwei oder mehr Betriebsstätten von der ÖGK gebeten, ihre Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer den jeweiligen Standorten zuzuordnen.

Für Fragen bzw. Hilfestellungen sind in dem Schreiben die regionalen Kontaktadressen der Arbeiterkammer enthalten.

Schnupperlehre

Schülerinnen und Schüler können unter bestimmten Voraussetzungen eine individuelle Berufsorientierung (Schnupperlehre) außerhalb der Unterrichtszeit absolvieren. Sie sind durch die gesetzliche Schülerunfallversicherung geschützt. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

Webtipp: Infos zu den Voraussetzungen für eine Schnupperlehre erhalten Sie unter www.gesundheitskasse.at/schnupperlehre.

Umstieg auf ID Austria

Neuer Zugang zu den digitalen Services der Sozialversicherung.

Die ID Austria ersetzt die bisherige Handy-Signatur. Dieser neue elektronische Identitätsnachweis bietet Zugang zum gesamten Angebot an digitalen Services der Sozialversicherung, Verwaltung und Wirtschaft. Um e-Services der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) wie etwa WEBEKU oder ELDA weiterhin in Anspruch nehmen zu können, ist eine Umstellung auf die ID Austria vorzunehmen.

Jetzt umsteigen

- **ID Austria mit Vollfunktion:** Wenn die Handy-Signatur von einer Behörde registriert wurde, kann diese auf die ID Austria mit Vollfunktion aufgewertet werden. Wir empfehlen Ihnen den Umstieg auf diese Variante.




www.oesterreich.gv.at/id-austria/registrierungsuebersicht/registrierung-durch-vereinfachten-umstieg.html

- **ID Austria mit Basisfunktion:** Wenn die Handy-Signatur nicht behördlich registriert wurde, ist der Umstieg auf die Basisfunktion der ID Austria möglich.



www.oesterreich.gv.at/id-austria/pilotbetrieb/umstieg-auf-id-austria-basisfunktion.html

Um die Vollfunktion der ID Austria zu erhalten, ist ein Behördengang zur Registrierung notwendig. **Hinweis:** Nutzerinnen und Nutzer der Bürgerkarte müssen eine Registrierungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft, Gemeinde etc.) aufsuchen. Die ÖGK kann keine Registrierungen durchführen. 

Autor: ÖGK

Auskünfte zur ID Austria erhalten Sie telefonisch bzw. per E-Mail unter

+43 1 71123-884466 bzw.

buergerservice.oegv@brz.gv.at

Ferialjob ist nicht gleich Ferialjob

Viele junge Menschen nutzen die Sommermonate, um erste berufliche Erfahrungen zu sammeln oder ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum zu absolvieren. Ein Überblick über mögliche Beschäftigungsformen.

Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte

Hierbei handelt es sich um Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die im Rahmen eines klassischen Dienstverhältnisses in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden.

Sie unterliegen der persönlichen Arbeitspflicht, sind organisatorisch in den Betrieb eingegliedert, sind weisungsgebunden und kontrollunterworfen. Außerdem verwenden sie die Betriebsmittel ihrer Dienstgeberin bzw. ihres Dienstgebers.

Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte sind vor Arbeitsantritt zur Pflichtversicherung **anzumelden**. Sie haben Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung (inklusive Sonderzahlungen), Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dauert die Beschäftigung länger als einen Monat, sind Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge) abzuführen.

Die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt – abhängig von

der Tätigkeit – in der Beschäftigten-Gruppe Arbeiter bzw. Angestellter. Für geringfügig Beschäftigte sind die Beschäftigtengruppen geringfügiger Arbeiter bzw. geringfügiger Angestellter zu verwenden.

Pflichtpraktikum ohne Taschengeld

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die ein im Lehrplan oder in der Studienordnung vorgesehene Pflichtpraktikum absolvieren. Der Lern- und Ausbildungszweck steht dabei im Mittelpunkt der Tätigkeit.

Sie sind weder in einem Verhältnis persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig, noch erhalten sie Geld- oder Sachbezüge. Daher ist **keine Anmeldung** zur Sozialversicherung nötig. BV-Beiträge sind nicht zu entrichten.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten unterliegen ohne Beitragsleistung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende.

WEBTIPP

Nähere Informationen zum Thema Ferialjob finden Sie in unserem Praxisleitfaden „Praktika: Welche Beschäftigungsformen möglich sind“.

Den Praxisleitfaden können Sie unter folgendem Link aufrufen:



www.gesundheitskasse.at/lf-praktika



Pflichtpraktikum mit Taschengeld

Erhalten Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten für ihre Tätigkeit Geld- oder Sachbezüge (beispielsweise ein Taschengeld), unterliegen sie der Lohnsteuerpflicht. Sie sind daher als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer zur Sozialversicherung **anzumelden**. Dauert die Beschäftigung länger als einen Monat, sind BV-Beiträge abzuführen.

Hinweis: Bei Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten mit Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung liegt ein Dienstverhältnis vor.

Hotel- und Gastgewerbe

Praktika im Hotel- und Gastgewerbe können nur im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert werden. Es besteht zumindest Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Autor: Daniel Leitzinger



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



Foto: industryviews/Shutterstock.com



Urlaub im Ausland: Guter Schutz im Krankheitsfall

Viele Menschen nutzen die Urlaubszeit, um zu verreisen. Doch was ist, wenn man unterwegs krank wird? Wir haben die wichtigsten Infos für Sie zusammengefasst.

Europäische Krankenversicherungskarte

Die Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK) befindet sich auf der Rückseite der e-card. Mit der EKVK sind Versicherte bzw. anspruchsberechtigte Angehörige auch während eines Urlaubes im Ausland krankenversichert. Im Krankheitsfall ermöglicht sie die Inanspruchnahme medizinisch notwendiger Leistungen (ärztliche Hilfe, Anstaltspflege). Sie gilt in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Montenegro, Serbien, in der Schweiz sowie im Vereinigten Königreich.

Wenn Versicherte bzw. anspruchsberechtigte Angehörige über keine gültige EKVK verfügen oder diese verloren haben, kann vom zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträger eine Ersatzbescheinigung ausgestellt werden. Diese gilt als provisorischer Ersatz für die EKVK (kurz PEB).

Hinweis: Bei einer ungültigen EKVK sind die Datenfelder mit Sternen befüllt.

Die EKVK bzw. die PEB muss vor Behandlungsantritt vorgelegt werden. Vertragsärztinnen und Vertragsärzte sowie Vertragskrankenanstalten sind grundsätzlich verpflichtet, die EKVK bzw. die PEB zu akzeptieren.

In Bosnien und Herzegowina, Montenegro sowie Serbien ist die EKVK bzw. die PEB beim zuständigen Krankenversicherungsträger vorzulegen. Dieser




stellt einen ortsüblichen Behandlungsschein aus.

Hinweis: Begibt sich eine anspruchsberechtigte Person nur für eine ärztliche Behandlung ins Ausland, ist vorher die Zustimmung des zuständigen Krankenversicherungsträgers einzuholen. Wird nachträglich festgestellt, dass kein Anspruch auf Leistungen der Krankenbehandlung bestanden hat, sind die zu Unrecht in Anspruch genommenen Leistungen dem zuständigen Krankenversicherungsträger zurückzuzahlen.

Urlaub in der Türkei

In der Türkei ist der Urlaubskrankenschein (Auslandsbetreuungsschein) des zuständigen Krankenversicherungsträgers zu verwenden. Dieser ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auszustellen und mit den Daten der versicherten Person bzw. der Angehörigen, dem Zeitraum der Bescheinigung sowie Datum, Firmenstempel und Unterschrift zu versehen.

Urlaub in anderen Ländern

In allen anderen Staaten (Ägypten, Tunesien etc.) müssen die Kosten für eine ärztliche Behandlung und Medikamente vorab selbst bezahlt werden. Verlangen Sie daher eine möglichst detaillierte Rechnung über Art, Umfang und Dauer der Behandlung. Dies erleichtert die Kostenrückerstattung. 

Autor: Daniel Leitzinger

TIPP



Schließen Sie vor Ihrer Reise eine private Reisekrankenversicherung ab, um vor hohen Kosten durch Selbstbehalte geschützt zu sein. Diese sollte auch Krankenrücktransporte aus dem Ausland beinhalten.



Webtipp: Weitere Informationen zum Auslandsurlaub finden Sie auf www.gesundheitskasse.at unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z/A/ Auslandsurlaub“.



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



Lehrlinge: Meldungen und Entgeltfortzahlung

In unserem Überblick erfahren Sie alles zur korrekten Meldungserstattung von Lehrlingen und wie lange bei einer Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Meldungen

Anmeldung

Für Lehrlinge ist **vor Arbeitsantritt** eine Anmeldung mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

Die Pflichtversicherung von Lehrlingen beginnt mit dem Tag des Beginnes des Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses. Auf der Anmeldung ist daher nicht der tatsächliche Beschäftigungsbeginn, sondern der Beginn der Lehrzeit anzugeben.

Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Im **Selbstabrechnerverfahren** ist eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) **bis zum 15.** nach Ablauf eines

jeden Beitragszeitraumes zu erstatten. Wird ein Lehrverhältnis nach dem 15. des Eintrittsmonates aufgenommen, endet die Frist mit dem 15. des übernächsten Monats.

Im **Beitragsvorschreiberverfahren** ist eine mBGM unabhängig vom Beginn des Lehrverhältnisses **bis zum Siebenten** des Kalendermonates zu übermitteln, der dem Monat der Anmeldung oder der Änderung der Beitragsgrundlage folgt.

Hinweis: Erfolgt im Anschluss an ein untermonatig endendes Lehrverhältnis eine Weiterbeschäftigung als Arbeiterin bzw. Arbeiter oder Angestellte bzw. Angestellter, sind auf der mBGM zwei Tarifblöcke – einer für den Arbeiter bzw. Angestelltenlehrling und einer für den Arbeiter bzw. Angestellten – notwendig.

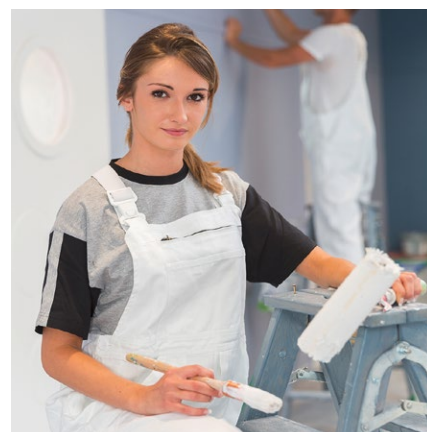


Foto: Atelier21/Shutterstock.com

Abmeldung

Wird ein Lehrverhältnis während der Probezeit, durch einvernehmliche Lösung oder bei Vorliegen bestimmter Gründe beendet, ist eine Abmeldung binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung zu erstatten.

Entgeltfortzahlung

Im Erkrankungsfall und der daraus folgenden Arbeitsunfähigkeit sind für die Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung die Beiträge weiter zu entrichten. Die Entgeltfortzahlung für Lehrlinge ist im Berufsausbildungsgesetz geregelt.

Hinweis: Das Lehrjahr im Sinne der Entgeltfortzahlung beginnt unabhängig von einer Lehrzeitanrechnung oder Lehrzeitverkürzung stets mit dem Stichtag des Eintrittes als Lehrling im konkreten Unternehmen.

Krankheit/Unglücksfall

Bei einer Krankheit bzw. einem Unglücksfall gebührt je Lehrjahr bis zu einer Dauer von acht Wochen das volle

Lehrlingseinkommen. Für weitere vier Wochen hat der Lehrling einen Anspruch auf Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem vollen Lehrlingseinkommen und dem aus der gesetzlichen Krankenversicherung gebührenden Krankengeld.

Ist der Entgeltfortzahlungsanspruch (Grundanspruch) innerhalb eines Lehrjahres ausgeschöpft, gebührt bei einer weiteren Krankheit bzw. einem weiteren Unglücksfall das volle Lehrlingseinkommen für die ersten drei Tage. Für die weitere Zeit der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch bis zur Dauer von sechs Wochen, ist wieder Teilentgelt zu leisten.

Die drei Tage volles Lehrlingseinkommen und die sechs Wochen Teilentgelt

stehen nach Ausschöpfung des Grundanspruches immer ereignisbezogen für jeden weiteren Krankenstand innerhalb des Lehrjahres zu.

Mit dem Beginn eines neuen Lehrjahres entsteht wieder ein neuer Grundanspruch.

Hinweis: Kuren, Erholungsaufenthalte etc. zählen als Krankenstand, sofern sie von der Sozialversicherung bewilligt oder angeordnet wurden.

Arbeitsunfall/Berufskrankheit

Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gebührt das volle Lehrlingseinkommen – ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinde-

– bis zur Dauer von acht Wochen. Teilentgelt ist bis zur Dauer von weiteren vier Wochen zu gewähren. Es besteht für jeden einzelnen Arbeitsunfall bzw. jede einzelne Berufskrankheit ein eigenes Anspruchskontingent für die Entgeltfortzahlung.

Auch eine Folgeerkrankung gilt als selbständiger Arbeitsunfall, der einen neuerlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung auslöst.

Hinweis: Wird nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit ein Kur- oder Erholungsaufenthalt etc. bewilligt oder angeordnet, richtet sich der Anspruch nach den zuvor genannten Bestimmungen.

Teilentgelt

Das an Lehrlinge zu leistende Teilentgelt ist – unabhängig von der Höhe – **beitragsfrei**.

Die Verpflichtung einer bzw. eines Lehrberechtigten zur Gewährung eines Teilentgeltes besteht auch dann, wenn der Lehrling aus der gesetzlichen Krankenversicherung kein Krankengeld erhält. In diesem Fall besteht das Teilentgelt aus dem vollen Lehrlingseinkommen.

Beispiel: Ein Lehrling ist vom 15.06. bis 19.06. krank. Auf Grund der im Lehrjahr bereits vorliegenden Krankenstände hat er für den 15.06. noch Anspruch auf das volle Lehrlingseinkommen. Für den Zeitraum vom 16.06. bis 19.06. erhält er Teilentgelt.

ÜBERBLICK



Entgeltfortzahlungsanspruch für Lehrlinge

Anspruch bei Krankheit bzw. Unglücksfall pro Lehrjahr:

- acht Wochen volles Lehrlingseinkommen
- vier Wochen Teilentgelt

Jeweiliger Anspruch (nach Ausschöpfung des Grundanspruches) bei neuerlicher Arbeitsverhinderung infolge Krankheit bzw. Unglücksfall innerhalb desselben Lehrjahres:

- ersten drei Tage volles Lehrlingseinkommen
- sechs Wochen Teilentgelt

Anspruch bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit pro Anlassfall:

- acht Wochen volles Lehrlingseinkommen
- vier Wochen Teilentgelt

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz sieht vor, dass bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit das Krankengeld erst ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit gebührt. Daher steht dem Lehrling in diesem Fall das Krankengeld erst ab dem 18.06. zu.

Lösung: Der Lehrberechtigte hat Teilentgelt für den Zeitraum vom 16.06. bis 19.06. zu leisten. Da vom 16.06. bis 17.06. kein Anspruch auf Krankengeld besteht, gebührt für diesen Zeitraum das volle Lehrlingseinkommen (= **beitragsfrei**). Vom 18.06. bis 19.06. gebührt Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem vollen Lehrlingseinkommen und dem Krankengeld.

Hinweis: Ist der Entgeltfortzahlungsanspruch innerhalb eines Lehrjahres bereits **vollständig ausgeschöpft**, gebührt

bei einer weiteren Arbeitsverhinderung infolge Krankheit bzw. Unglücksfall für die ersten drei Tage das volle Lehrlingseinkommen. Dieses ist jedoch **beitragspflichtig**, da es sich in dieser Konstellation um kein Teilentgelt handelt.

Wechsel in ein Arbeiter- bzw. Angestelltendienstverhältnis

Bei einem Wechsel von einem Lehrverhältnis in ein Arbeiter- bzw. Angestelltendienstverhältnis beginnt mit dem Eintritt in das Dienstverhältnis ein neues Arbeitsjahr und es entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.

Bei einer **Arbeiterin** bzw. einem **Arbeiter** zählt die Lehrzeit, die bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber absolviert wurde, als relevante **Vordienstzeit** für den Entgeltfortzahlungsanspruch. Der erhöhte Entgeltfortzahlungsanspruch nach einjähriger Betriebszugehörigkeit steht daher der Arbeiterin bzw. dem Arbeiter sofort zu.

Bei einem Wechsel von einem Lehrverhältnis in ein **Angestelltendienstverhältnis** können die Lehrzeiten **freiwillig** angerechnet werden.

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer

EXKURS



Internatskosten: Die gesamten Internatskosten (Unterbringung und Verpflegung) eines Lehrlings sind von der bzw. dem Lehrberechtigten zu tragen (§ 9 Abs. 5 Berufsausbildungsgesetz). Ein Ersatz dieser Kosten kann bei der zuständigen Lehrlingsstelle beantragt werden.

Hinweis: Der Kostenersatz gilt nicht für Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.

Lehrlingseinkommen und negativer Schulerfolg: Die Höhe des Lehrlingseinkommens ist in der Regel im jeweiligen Kollektivvertrag festgelegt. Einige Kollektivverträge, etwa der Kollektivvertrag für das Metallgewerbe, sehen vor, dass Lehrlingen im Falle eines negativen Schulerfolges – die nicht berechtigt sind in die nächsthöhere Schulstufe aufzusteigen – im darauffolgenden Lehrjahr nur das Lehrlingseinkommen in der Höhe des vorigen Lehrjahres zusteht. Dies gilt jedoch nicht bei einem negativen Schulerfolg wegen Krankheit oder Unfall.



Webtipp: Fragen und Antworten zur Entgeltfortzahlung bei Lehrlingen können Sie [hier nachlesen](#).



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

Ausfallsentgelt: Berechnung von Nichtleistungslöhnen

Nichtleistungslöhne korrekt zu berechnen, ist nicht immer einfach. Was es dabei zu beachten gilt, lesen Sie im folgenden Beitrag.

Das Ausfallsprinzip besagt, dass eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer bei berechtigten Abwesenheiten Anspruch auf jenes Entgelt hat, das sie bzw. er erhalten hätte, wenn sie bzw. er an diesem Tag gearbeitet hätte.

Berechtigte Abwesenheiten sind:

- Urlaub,
- Krankheit,
- Feiertag,
- Pflegefreistellung oder
- sonstige Dienstverhinderungen.

Die Rechtsgrundlagen finden sich unter anderem in § 8 des Angestelltengesetzes (AngG), § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), § 6 des Urlaubsgesetzes (UrlG) und § 9 des Arbeitsruhegesetzes (ARG).

Obwohl die Bestimmungen der verschiedenen Gesetze unterschiedlich formuliert sind, beinhalten diese alle den gleichen Grundsatz.

Grundsatz

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ist während dieser Zeiten einkommensmäßig so zu stellen, als hätte sie bzw. er die ausgefallenen Arbeiten

geleistet. Es darf kein wirtschaftlicher Nachteil entstehen.

Fortzuzahlendes Entgelt

Somit sind all jene Leistungen (Geld- und Sachbezüge) fortzuzahlen, die der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer für die Arbeitsleistung zustehen.

Darunter fallen:

- Überstundenentgelte sowie Überstundenpauschalen,
- Mehrarbeitsentgelte,
- Provisionen und sonstige leistungsabhängige variable Entgeltbestandteile sowie
- diverse Zulagen wie Schutz-, Erschwernis-, Gefahren- und Funktionszulagen.

Schutzzulagen sind fortzuzahlen, sofern ihnen nicht nachweislich der Charakter einer (teilweisen) Aufwandsentschädigung zukommt. Die Beitragsfreiheit bleibt während eines Krankstandes bestehen (§ 49 Abs. 3 Z 12 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz).

Aufwandsentschädigungen (etwa Diäten) sowie jene Sachbezüge und Leistungen, die direkt mit der Arbeitsleistung verbunden sind, jedoch während Nichtleistungszeiten nicht in Anspruch genommen werden können (zum Beispiel freie Getränke am Arbeitsplatz), gehören nicht zum fortzuzahlenden Entgelt. Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden, für die Zeitausgleich vereinbart wurde, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

Während der Nichtleistungszeiten ist immer das regelmäßige Entgelt fort-



zuzahlen. Bei dessen Ermittlung ist zu unterscheiden, ob dieses konkret vorhersagbar ist oder nicht verlässlich im Vorhinein festgestellt werden kann.

Echtwerte

Wenn das für die Nichtleistungszeiten zu bezahlende Entgelt vorhersagbar ist, sind die sogenannten Echtwerte heranzuziehen.

Das Entgelt ist unverändert in der jeweiligen Höhe weiter zu leisten. Dies gilt normalerweise für Arbeiten, bei denen das Entgelt nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen festgelegt ist.

Wenn zum Beispiel die Anzahl der zu leistenden Überstunden, der gebührenden Zulagen oder sonstiger gebührender Entgeltbestandteile feststeht (etwa durch eine fixierte Schicht- oder Dienstplaneinteilung), sind diese auszubehalten, als wären sie tatsächlich geleistet worden.

Die Anzahl der Überstunden, die laut Dienstplan zu leisten gewesen wären,

sind zu errechnen und mit dem gebührenden Zuschlag auszubehalten. Überstundenpauschalen dürfen ebenfalls nicht gekürzt werden.

Durchschnittswerte

Kann im Voraus nicht festgestellt werden, wie viel Entgelt zu leisten gewesen wäre, so ist von der Vergangenheit auf die Zukunft zu schließen. Bei regelmäßig gebührenden variablen Entgeltteilen wie Überstunden oder Gefahrenzulagen ist ein Durchschnittswert innerhalb eines repräsentativen Beobachtungszeitraumes zu berechnen.


In der Praxis hat sich grundsätzlich ein Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen (drei Monate) etabliert. Im Zweifelsfall sowie bei Provisionen und leistungsabhängigen Prämien ist ein Jahresdurchschnitt zu bilden. Die jeweiligen kollektivvertraglichen Regelungen sind zu beachten.

Hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer weniger als 13 Wochen gearbeitet, ist das Ausfallsentgelt nach dem Durchschnitt der bisher geleiste-

ten voll gearbeiteten Dienstzeit zu berechnen.

Entgelt für nur ausnahmsweise geleistete Arbeiten ist nicht zu berücksichtigen. Sich verändernde Verhältnisse (zum Beispiel Saisonende, Abwicklung von Großaufträgen) sind jedoch zu beachten.

Neutrale Zeiten

Zeiten, in denen die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer (zum Beispiel auf Grund von Krankheit) nicht aktiv gearbeitet hat, sind bei der Überprüfung der Regelmäßigkeit und der Durchschnittsberechnung auszuschließen. Andernfalls würde dies zu einer Verfälschung des Ergebnisses führen. 

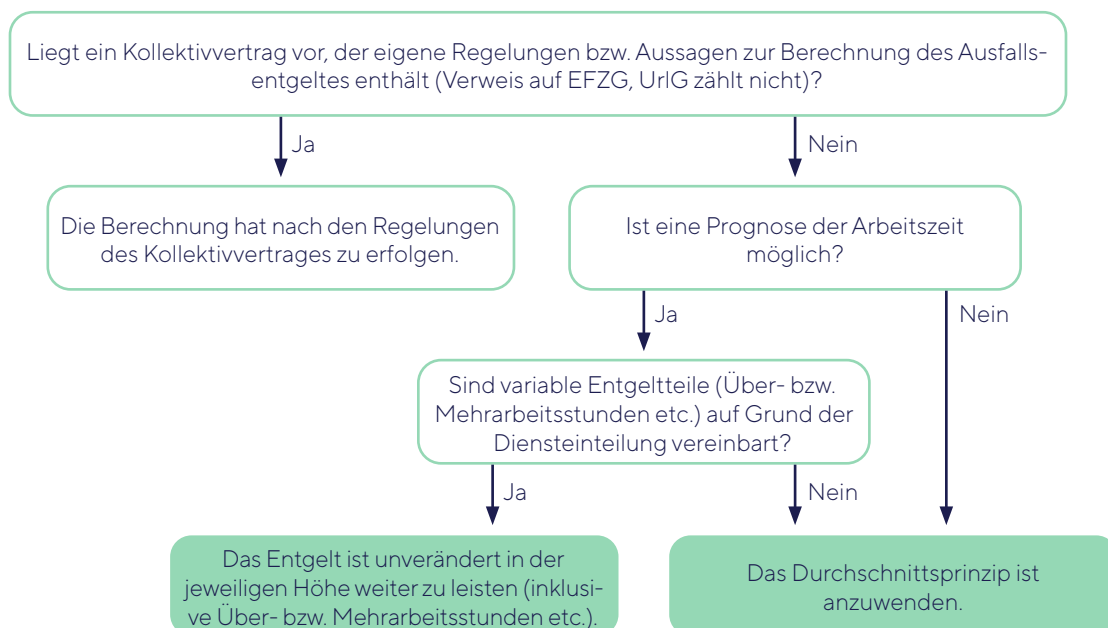
Autor: Matthias Berger



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

BEURTEILUNGSHILFE

Korrekte Berechnung von Nichtleistungslohnen





Kollektivverträge

unter die Lupe genommen

Kollektivverträge sind für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von großer Bedeutung, da sie wichtige Regelungen zu den Arbeits- und Entgeltbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern enthalten. Welcher Kollektivvertrag auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, haben wir für Sie aufbereitet.

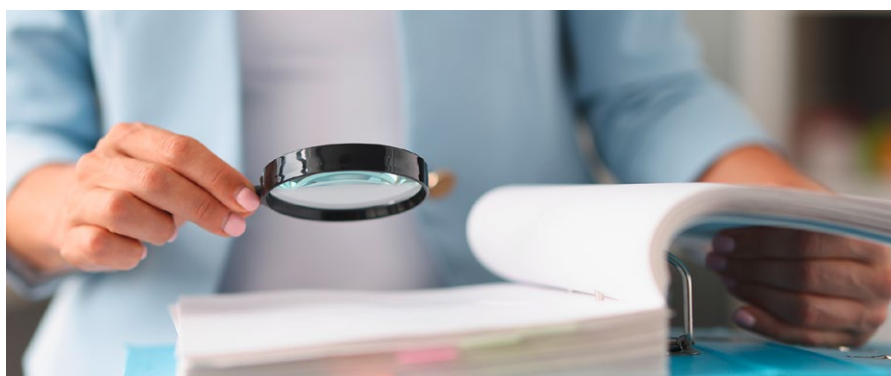


Foto: H_Ko/Shutterstock.com

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (primär Fachverbände bzw. Fachgruppen der Wirtschaftskammer) sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund) schriftlich abgeschlossen werden.

Neben den gesetzlichen Grundlagen (zum Beispiel Angestelltengesetz) sind im Kollektivvertrag alle wichtigen wechselseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis festgelegt. Dazu zählen etwa Regelungen zur Arbeitszeit und zur Entlohnung (Mindestgehälter bzw. -löhne).

Hinweis: Leistet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nicht zumindest das

kollektivvertragliche Entgelt, liegt eine Verwaltungsübertretung nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz vor. Die Bezirksverwaltungsbehörden können für derartige Unterentlohnungen Geldstrafen verhängen.

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich eines Kollektivvertrages informiert darüber, für welche Beschäftigten dieser Anwendung findet. Es gibt meist einen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich:

- Der **räumliche** Geltungsbereich bestimmt das Gebiet (Bundesländer), innerhalb dessen er gilt.
- Der **fachliche** Geltungsbereich richtet sich nach der Branche oder dem

Geschäftszweig, für die bzw. den er abgeschlossen wird.

- Der **persönliche** Geltungsbereich legt wiederum fest, auf welche Personengruppen (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) er anzuwenden ist.

Kollektivvertragsangehörigkeit

Innerhalb des räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches des Kollektivvertrages sind jene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kollektivvertragsangehörig, die zur Zeit des Abschlusses Mitglied einer der Vertragsparteien waren oder später werden.

Auf Arbeitgeberseite entsteht die Kollektivvertragsangehörigkeit grundsätzlich durch das Lösen einer Gewerbeberechtigung und die Mitgliedschaft bei der entsprechenden Fachorganisation der Wirtschaftskammer. Diese schließt den für den jeweiligen Bereich anzuwendenden Kollektivvertrag ab. Ohne Bedeutung ist hingegen, ob die bzw. der Beschäftigte der am Abschluss beteiligten Interessenvertretung angehört (**Außenseiterwirkung**).

Erlischt ein Kollektivvertrag, bleiben seine Rechtswirkungen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar davor erfasst waren, vorerst aufrecht. Und zwar so

GUT ZU WISSEN



Günstigkeitsprinzip: Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können durch Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Abweichende Regelungen bzw. Sondervereinbarungen sind, sofern der jeweilige Kollektivvertrag diese nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

lange, bis für diese Arbeitsverhältnisse ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Beschäftigten eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird (**Nachwirkung**).

Mehrfache Kollektivvertragsangehörigkeit

Entsprechend dem Grundsatz der Tarifeinheit ist auf ein und dasselbe Arbeitsverhältnis immer nur ein Kollektivvertrag anzuwenden. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber häufig verschiedene Gewerbeberechtigungen besitzen und sich demzufolge in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen betätigen. Im Falle einer Kollektivvertragskollision sieht deshalb das Arbeitsverfassungsgesetz entsprechende Kollisionsnormen vor.

Kollisionsnormen

Zwei oder mehrere Betriebe: Verfügt eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber mit mehrfacher Kollektivvertragsangehörigkeit über zwei oder mehrere Betriebe, für die unterschiedliche Gewerbeberechtigungen gelten, findet auf die Beschäftigten der jeweils dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung.

Beispiel: Eine Arbeitgeberin betreibt ein Hotel am Standort A und ein Souvenirgeschäft am Standort B. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hotel gilt der Kollektivvertrag Hotel- und Gastgewerbe, für die Beschäftigten am Standort B der Kollektivvertrag Handel.

Haupt- und Nebenbetriebe: Ist der Betrieb in Haupt- und Nebenbetriebe oder in sonstige organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen unterteilt, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der dem jeweiligen Betriebsteil entspricht.

Bei der im Einzelfall zu treffenden Abgrenzung kommt es darauf an, ob eine strikte betriebsorganisatorische Trennung der Arbeits- bzw. Produktionsprozesse besteht. Indizien dafür sind zum Beispiel die räumliche Trennung

der fachlichen Wirtschaftsbereiche, eigene Kostenstellen, getrennte Rechnungslegung oder eigenes Management. Monetäre Größen, wie etwa Umsatz oder Gewinn, spielen hierbei keine Rolle.

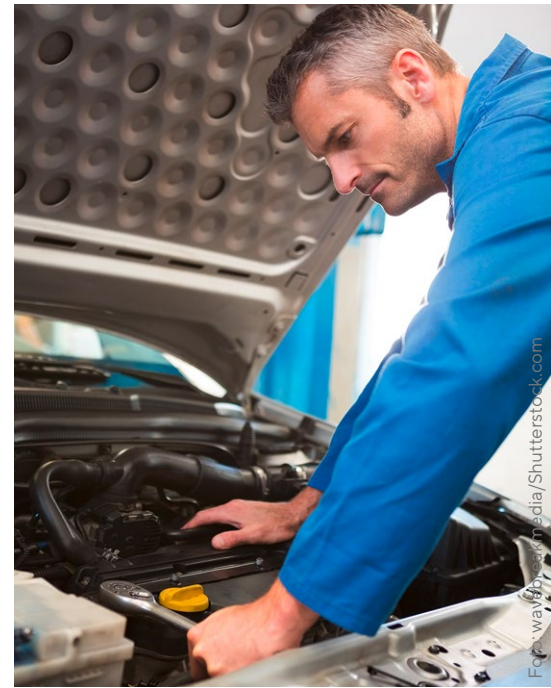
Beispiel: Ein Arbeitgeber betreibt am selben Standort einen Gebrauchtwagenhandel, der von einem Verkaufsführer geführt wird, sowie eine Autowerkstatt mit eigenem Werkstattleiter. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkauf unterliegen dem Kollektivvertrag Handel, während für die Mechaniker der Kollektivvertrag Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe gilt.

Mischbetrieb: Liegt keine organisatorische und fachliche Trennung vor, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die **maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung** hat. Wesentlich ist, welcher Wirtschaftszweig den Betrieb prägt bzw. dominiert.

Bei der Frage nach dem „Kerngeschäft“ ist in jedem Fall eine Gesamtbetrachtung anzustellen (Oberster Gerichtshof 22.10.2012, 9 ObA 7/12p). Hier spielen die Kriterien Umsatz und Gewinn eine Rolle. Aber beispielsweise auch der Betriebsmitteleinsatz, die Arbeitsintensität (Anzahl der eingesetzten Arbeitskräfte, Produktionsvolumen) sowie das äußere Erscheinungsbild des Betriebes können von Bedeutung sein.

Mittels Betriebsvereinbarung kann klar gestellt werden, welchem fachlichen Wirtschaftsbereich maßgebliche Bedeutung zukommt. Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe bzw. Betriebsabteilungen vor, ist dies nicht möglich.


Beispiel: Eine Arbeitgeberin betreibt eine Autowerkstatt mit angeschlossenen Gebrauchtwagenhandel. Der Umsatz aus der Werkstatt übersteigt den des Handelsgeschäftes. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sowohl die Mechaniker als auch das Verkaufspersonal – unterliegen dem Kollektivvertrag Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe.



Ausnahmefälle: Liegt weder eine organisatorische Trennung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines Bereiches vor, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, dessen Geltungsbereich ungeachtet der Verhältnisse im Betrieb (österreichweit) die größere Anzahl von Beschäftigten erfasst.

Persönlicher Geltungsbereich

Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Betrieben bzw. organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen eingesetzt, für die verschiedene Kollektivverträge gelten, kommt es darauf an, wo der (zeitlich) überwiegende Einsatz erfolgt. Kann dies nicht festgestellt werden, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der die größere Zahl von Beschäftigten in dieser Branche (österreichweit) umfasst. Auf die Verhältnisse im Betrieb kommt es dabei nicht an.

Vorab ist jedenfalls zu klären, welche Kollektivverträge entsprechend den vorstehenden Kollisionsnormen überhaupt zur Anwendung gelangen. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



Webtipp: Welche Besonderheiten bei der Kollektivvertragsangehörigkeit und der Anwendung eines Kollektivvertrages zu beachten sind, können Sie [hier nachlesen](#) ...



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

Zuwendungen aus Privatstiftung

Wie Zuwendungen aus einer Privatstiftung an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beitragsrechtlich zu behandeln sind, erfahren Sie hier.


Jährliche Ausschüttungen aus einer Privatstiftung an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren vorrangiger Zweck die Unterstützung dieser Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist, sind als **Sonderzahlungen** einzustufen und daher **beitragspflichtig**.

Voraussetzung für die beitragspflichtige Abrechnung als Sonderzahlung ist, dass die Zuwendung nicht nach § 49 Abs. 3 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz von der Beitragspflicht ausgenommen ist und dass die Zuwendung im Interesse der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers auf Grund des Dienstverhältnisses gewährt wurde.

Leistungen auf Grund des Dienstverhältnisses liegen vor, wenn

- sie in einem Kausalzusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen, was dann der Fall ist, wenn
- sie Gegenwert für eine von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer erbrachte oder noch zu erbringende Leistung sind, die auch die betriebsbezogenen Eigeninteressen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers fördert.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist im Falle einer Geldleistung an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht zweifelhaft. Der Kausal-

zusammenhang wird auch nicht durchbrochen, wenn Leistungen nicht nur an aktive, sondern auch an ehemalige (etwa pensionierte) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder allenfalls auch an Angehörige der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erbracht werden. Auch dabei leitet sich die Leistungserbringung aus dem ehemaligen Dienstverhältnis ab (Verwaltungsgerichtshof 29.08.2022, Ra 2020/08/0192). 

Autorin: Mag.^a Rafaela Fellner



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

Datenänderungen melden

Ihr Betrieb hat eine neue Bankverbindung oder Sie haben Ihren Firmensitz verlegt? Dass diese Informationen für Ihre Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner von großer Bedeutung sind, liegt auf der Hand. Doch nicht nur für Ihre Lieferantinnen und Lieferanten bzw. Kundinnen und Kunden sind diese Informationen von Interesse. Auch für die Sozialversicherungsträger sind diese Änderungen sehr wichtig.

So ist „während des Bestandes der Pflichtversicherung jede für diese Versicherung bedeutsame Änderung ... innerhalb von sieben Tagen dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden“ (§ 34 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Diese Verpflichtung umfasst nicht nur die Erstattung von Sozialversicherungsmeldungen. Auch folgende Dienstgeberstammdaten sind davon betroffen:

- **Änderung der Rechtsform/Umgründung/Betriebsübergang:** Zu unterscheiden ist bei der Organisationsform zwischen einem Einzelunternehmen und einem eingetragenen Unternehmen. Bei Einzelunternehmen senden Sie uns bitte eine formlose E-Mail und bei eingetragenen Unternehmen die neue Firmenbuchnummer bzw. einen aktuellen Firmenbuchauszug.


- **Änderung des Firmennamens:** Geben Sie uns bitte jede Änderung des Firmennamens bekannt. Ist das Unternehmen im Firmenbuch eingetragen, benötigen wir die Firmenbuchnummer bzw. einen aktuellen Firmenbuchauszug.

- **Änderung der Adresse:** Die neue Firmenanschrift können Sie uns formlos mitteilen.

- **Änderung der Bankverbindung:** Besteht ein SEPA Lastschrift-Mandat, vergessen Sie bitte nicht, uns Ihre neuen Kontodaten bekannt zu geben.

- **Änderung/Erweiterung der Gewerbeart:** Teilen Sie uns bitte Ihr neues Gewerbe mit oder senden Sie uns Ihre aktuelle Gewerbeberechtigung.

- **Änderungen bei Vollmachten:** Bei einem Wechsel Ihrer steuerrechtlichen Vertretung legen Sie uns bitte die neue, unterfertigte Vollmacht vor oder melden Sie uns das Ende der Bevollmächtigung.

Hinweis: Kommt es zur Vergabe einer neuen Beitragskontonummer (zum Beispiel bei Verlegung des Firmensitzes in ein anderes Bundesland oder bei einer Unternehmensumgründung), vergessen Sie bitte nicht, Ihre Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend umzumelden. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



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



Bewegung an der frischen Luft

Ob Yoga, Rückenfit, Ganzkörper-Workout, Dance-Fitness oder Bewegungsangebote für die ganze Familie: Im Juni 2023 startet wieder in ganz Österreich das beliebte Mitmach-Programm „Bewegt im Park“. Kostenlos und unverbindlich.

„Bewegt im Park“ bietet einen bunten Mix an sportlichen Aktivitäten im öffentlichen Raum. Organisiert von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) und finanziert vom Dachverband der Sozialversicherungsträger, dem Sportministerium und der Wiener Gesundheitsförderung, bietet das Projekt allen Menschen die Möglichkeit, sich in den Sommermonaten an der frischen Luft zu bewegen.

Wie kann man an den Kursen teilnehmen?

Die Teilnahme ist kostenlos und erfolgt ohne Anmeldung. Die Bewegungsein-

heiten sind für alle von jung bis alt geeignet. Jede bzw. jeder kann das vielfältige Angebot nutzen, um etwas für die eigene Gesundheit zu tun.

Wer organisiert die Kurse?

Das Kursprogramm wird von den Sportverbänden ASKÖ, ASVÖ und SPORT-UNION gestaltet und findet in Kooperation mit den Sozialversicherungen und Städten und Gemeinden statt.

Die erfahrenen Kursleiterinnen und Kursleiter motivieren und geben Tipps, um fit und gesund zu bleiben. Durch die Zusammenarbeit mit dem Öster-

reichischen Behindertensportverband und Special Olympics Österreich steht auch für Menschen mit Beeinträchtigungen ein vielfältiges Angebot in Form von Inklusionskursen zur Verfügung.

Wie findet man den passenden Kurs?

Welcher Kurs findet wann und wo statt? Wer leitet den Kurs? Sind spezielle Materialien notwendig? Alle Informationen zu den angebotenen Kursen gibt es auf der Website



www.bewegt-im-park.at

Wo und wann?

Alle Kurse werden von Juni bis September in öffentlichen Parks oder anderen freien Flächen in ganz Österreich angeboten. Auf jeden Fall an der frischen Luft – egal bei welchem Wetter! Jeder Kurs findet immer am gleichen Wochentag und zur gleichen Uhrzeit statt. 🌱

Autorin: Cornelia Schobesberger



Ihre Ansprechperson:

Mag.^a (FH) Marion Berner, BA
05 0766-171054

BEWEGT IM PARK

Machen Sie mit! Kostenlose Bewegungsangebote von Juni bis September in ganz Österreich. Ihre Vorteile im Überblick:

- wöchentliche Termine
- für alle – egal ob jung oder schon ein bisschen älter
- erfahrene Kursleiterinnen und Kursleiter
- kostenlose Teilnahme
- ohne Anmeldung
- bei jedem Wetter
- auch für Anfängerinnen und Anfänger



Auszeichnung für Österreichs gesündeste Betriebe

Es ist die größte Ehre, die ein heimisches Unternehmen für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) erhalten kann: Aus insgesamt 1.314 Gütesiegel-Betrieben wurden 25 ausgewählt, die am 17. Mai im Museumsquartier in Wien mit dem BGF-Preis 2023 ausgezeichnet wurden – eine Würdigung jener Betriebe, die den BGF-Gedanken besonders eindrucksvoll umsetzen und leben.




Foto: Richard Tanzer/ÖGK

Den Preis vergibt das Österreichische Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung in strategischer Kooperation mit dem Fonds Gesundes Österreich und dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz alle drei Jahre an jene Unternehmen, die in dieser Zeit ein BGF-Gütesiegel erhalten haben.

Die Bandbreite der prämierten Unternehmen ist groß: Von fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis hin zu knapp 9.000 waren alle Betriebsgrößen vertreten.

Ausgezeichnet wurde in 15 Kategorien – in zwölf davon gab es jeweils zwei Preise: für Großunternehmen (Groß)

sowie für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Durch die feierliche Veranstaltung führte Univ. Prof. Dr. Siegfried Meryn.

Die Auswahl der Betriebe für den BGF-Preis basiert auf der fachlichen Einschätzung der Servicestellen des Netzwerks BGF sowie auf den Bewertungen der Anträge zum BGF-Gütesiegel. Die finale Entscheidung über die beiden nationalen Preisträger obliegt einer Fachjury. 

Autor: Mag. Bernhard Herzberger

NATIONALE BGF-PREISTRÄGER 2023

Preise national:

- Kindernest gem. GesmbH (Groß)
- Imerys Talc Austria GmbH (KMU)

Sonderpreis der Wirtschaft:

- Tischlerei Michael Weinstabl e.U. (KMU)

Sonderpreis der Bundesarbeitskammer:

- Haberkorn GmbH (Groß)

Preis des Fonds Gesundes Österreich:

- Kanzlei Sykora (KMU)



Webtipp: Weitere Informationen zur BGF erhalten Sie unter www.netzwerk-bgf.at bzw. www.gesundheitskasse.at/bgf.

REGIONALE UND TRÄGERSPEZIFISCHE BGF-PREISTRÄGER 2023

ÖGK Burgenland:

- Fachhochschule Burgenland GmbH (Groß)
- SPORTUNION Burgenland (KMU)

ÖGK Kärnten:

- Kindernest gem. GesmbH (Groß)
- Tierkörperentsorgungsges.m.b.H. (KMU)

ÖGK Niederösterreich:

- SPL Tele GmbH & Co KG (Groß)
- PhysCon Ziviltechniker GmbH (KMU)

ÖGK Oberösterreich:

- Greiner Bio-One GmbH (Groß)
- SNP AUSTRIA GmbH (KMU)

ÖGK Salzburg:

- Salzburger Flughafen GmbH (Groß)
- Praxis Dr. Martin Kühberger (KMU)

ÖGK Steiermark:

- Heinzel Pöls (Groß)
- druckhaus scharmer GmbH (KMU)

ÖGK Tirol:

- TIROLER VERSICHERUNG V.a.G. (Groß)
- innovia gem GmbH (KMU)

ÖGK Vorarlberg:

- Dornbirner Sparkasse Bank AG (Groß)
- HENN GmbH & Co KG (KMU)

ÖGK Wien:

- Takeda Manufacturing Austria AG (Groß)
- Wiener Gesundheitsverbund, Akademie für Fortbildungen und Sonderausbildungen, Bereich Pflege am Campus Alsergrund (KMU)

BVAEB Öffentlicher Dienst:

- Buchhaltungsagentur des Bundes (Groß)
- Bezirkspolizeikommando Murtal (KMU)

BVAEB Eisenbahnen und Bergbau:

- WIENER LINIEN GmbH & Co KG (Groß)
- Imerys Talc Austria GmbH (KMU)



Das richtige Werkzeug

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) hält in immer mehr österreichischen Unternehmen Einzug. Für die richtige Umsetzung stehen verschiedene Werkzeuge zur Verfügung. Eines davon ist die Toolbox der Österreichischen Gesundheitskasse mit zahlreichen Vorträgen zu wichtigen Themen.

Die Toolbox bietet niederschwellige, kostenlose Vorträge exklusiv für BGF-Kooperationsbetriebe. Im Vorjahr fanden im März, Juni und November insgesamt 84 Online-Vorträge mit insgesamt 5.400 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.

Unter anderem erklärte Dr. Wolfgang Jäger, wie man Kommunikation harmonisch gestalten und Konflikte vermeiden kann. Dr.ⁱⁿ Christine Korak-Wenzel zeigte, wie man sich richtig erholen und entspannen kann und Mag.^a (FH) Doris Hiller-Baumgartner

stellte Lebensmittel vor, die unsere Stimmung beeinflussen.

Umfangreiches Angebot

Das 70 Seiten starke „BGF-Toolbox Kursprogramm 2023“ bietet wieder über hundert kostenlose Vorträge, Kurse und Workshops zu den Themen Bewegung, Ernährung, mentale Gesundheit, Führung und Kommunikation, Sucht und Tabakentwöhnung an. Dabei wurde auch an die Lehrlinge gedacht.

Autorin: Cornelia Schobesberger

NUTZEN SIE DIE BGF-TOOLBOX



Sie wollen die exklusiven, kostenlosen Angebote der BGF-Toolbox auch für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen? Dann verlieren Sie keine Zeit und werden auch Sie BGF-Betrieb. Nähere Infos unter



www.gesundheitskasse.at/bgf.

Ihre BGF-Servicestelle freut sich auf Ihren Anruf!



Ihre Ansprechperson:

Mag. Manfred Loeffler
05 0766-126211



Sie fragen, wir antworten


Feiertagsentgelt bei Weitergewährung eines Sachbezuges

- Eine Mitarbeiterin befindet sich im Krankenstand und ihr Entgeltfortzahlungsanspruch ist bereits ausgeschöpft. Ein Sachbezug PKW wird ihr weiterhin gewährt. Besteht durch die Gewährung des Sachbezuges ein Anspruch auf Feiertagsentgelt?
- In Zeiträumen, in denen kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber mehr besteht – weil dieser bereits ausgeschöpft ist –, ist auch **kein Feiertagsentgelt** abzurechnen. Daran ändert sich auch nichts, wenn ein Sachbezug weiter gewährt wird.

Hinweis: Werden während eines Krankenstandes ausschließlich Sachbezüge gewährt, besteht für diese Sachbezüge keine Beitragspflicht.

Abrechnung offener Zeitschulden

- Das Dienstverhältnis eines Mitarbeiters wird mit Monatsende aufgelöst. Im Beendigungszeitpunkt bestehen Minusstunden, die vom Mitarbeiter selbst verursacht wurden (er blieb unentschuldigt von der Arbeit fern). Wie sind derartige Zeitschulden korrekt abzurechnen?
- Wenn es arbeitsrechtlich zulässig ist, eine Rückverrechnung des Entgeltes durchzuführen, wirkt sich dies auf die Beitragsgrundlage aus. Durch eine **Aufrollung** ist das verminderte Entgelt jenen Beitragszeiträumen zuzuordnen, in denen die Minusstunden entstanden sind. Dabei sind die Beitragssätze und die Höchstbeitragsgrundlage jenes Beitragszeitraumes zu berücksichtigen, für den die Aufrollung erfolgt.

Hinweis: Im Falle einer Aufrollung übermitteln Sie uns bitte für den betroffenen Beitragszeitraum eine Storno-mBGM und erstatten eine neue mBGM. 

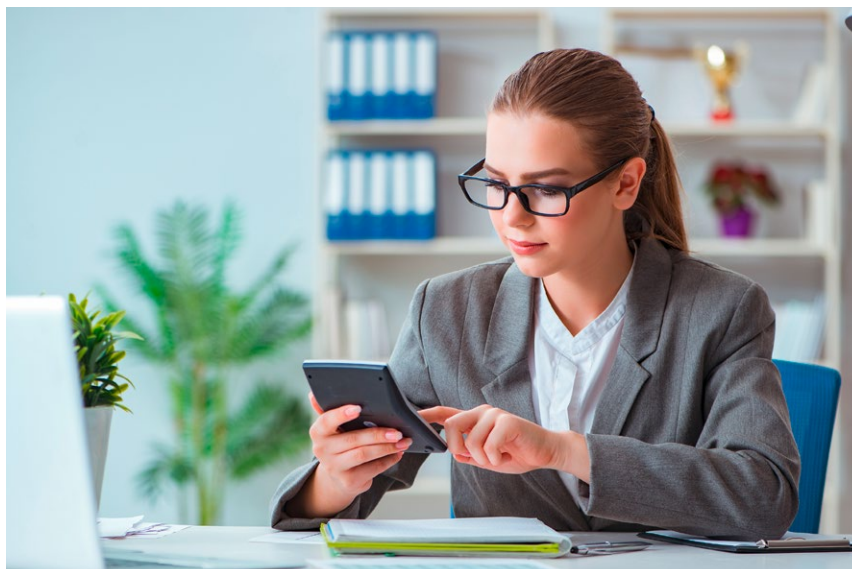


Foto: Elnur/Shutterstock.com

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: Mariia Korneeva/Shutterstock.com, Seite 4 – Anführungszeichen für den Kommentar von Mag. Sima, MSc MBA: NirdalArt/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.