



## Fallweise Beschäftigte richtig melden

**Entgeltfortzahlung –  
einernehmliche Lösung**

Die Anspruchsdauer

**Beweg´ dich –  
Gesunder Rücken**

Das Präventionsprogramm

**Trinkgelder im Hotel-  
und Gastgewerbe**

Ein kompakter Überblick

# INHALT

## ÖGK AKTUELL

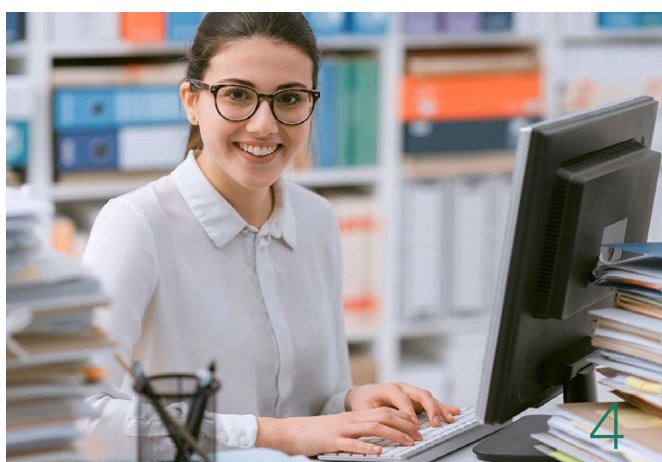


Foto: Stock-Asso/Shutterstock.com

- 4 **Bescheinigung PD A1**  
Zwei wesentliche Vorteile

## NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG

- 5 **Achtung: Umstieg auf ID Austria**  
Neuer Zugang zu digitalen Services
- 5 **Voraussichtliche Werte**  
Die Zahlen für das Jahr 2024
- 6 **Gewinnanteil eines Kommanditisten**  
Ein Fall aus der Praxis
- 6 **Service-Entgelt: Einhebung**  
Fälligkeit per 15.11.

## THEMEN IM FOKUS

- 7 **Folgeprovisionen**  
Korrekte Angabe auf der mBGM
- 8 **Fallweise Beschäftigung**  
Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten
- 10 **Entgeltfortzahlung: Einvernehmliche Auflösung**  
Die Anspruchsdauer

- 11 **Trinkgelder im Hotel- und Gastgewerbe**  
Die beitragsrechtliche Behandlung
- 12 **Nebenbeiträge und Umlagen**  
Höhe und betroffener Personenkreis
- 14 **Kollektivverträge**  
Korrekte Einstufung ins Lohn- und Gehaltsschema
- 15 **Urlaubersatzleistung**  
Richtig melden und abrechnen
- 16 **Zahlungen nach Ende eines Dienstverhältnisses**  
Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

## GESUNDHEIT IM BETRIEB



Foto: FLAUSEN

- 17 **„Beweg' dich – Gesunder Rücken“ mit der ÖGK**  
Kostenloses Präventionsprogramm
- 18 **Mit positiven Gedanken leichter durchs Leben**  
Zeit für „Momente für mich“
- 19 **BGF bei der PORR**  
Vom „nice to have“ zum „must have“

## LESERSERVICE

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

## Liebe Leserin, lieber Leser,

wir alle wünschen uns mehr Stabilität und Planungssicherheit in einer Zeit der Umbrüche und Neuorientierungen auf allen Ebenen. Für die Belange der Dienstgeberinnen und Dienstgeber war und ist die Österreichische Gesundheitskasse immer eine verlässliche Partnerin. Solide Informationen und eine klare Kommunikation sind unser Angebot an Sie.

In dieser Ausgabe des „DGservice“-Magazins lenken wir mit den voraussichtlichen Werten für 2024 den Blick schon auf das kommende Jahr. Wir erinnern Sie an das zu entrichtende Service-Entgelt für die e-card und erklären anhand eines Beispiels, wie Folgeprovisionen in entgeltfreien Zeiten richtig zu melden sind und welche Verrechnungsgrundlage anzuwenden ist. Zudem geben wir einen Überblick über die Besonderheiten der fallweisen Beschäftigung.

Wir sind eine Gesundheitskasse. Dementsprechend wichtig ist für uns die Betriebliche Gesundheitsförderung. Mit Beiträgen unter anderem zur psychosozialen Gesundheit oder dem Hinweis auf den im September gestarteten Rücken-Schwerpunkt mit Kursen und Webinaren unterstützen wir dieses Anliegen aktiv.

Sie sehen, wir haben wieder viele Informationen, Neuerungen, Hinweise etc. für Sie aufbereitet. Wie immer freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen an [dgservice-12@oegk.at](mailto:dgservice-12@oegk.at). Sagen Sie uns, wo Sie noch Informationsbedarf sehen oder was Ihnen besonders gut gefällt.

Schauen Sie rein, holen Sie sich Input und bleiben Sie gesund.

Ihre „DGservice“-Redaktion



### TIPP



#### Ihr direkter Draht zur ÖGK

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) betreuen über das ganze Bundesgebiet hinweg rund 300.000 Dienstgeberinnen und Dienstgeber. Vom Kleinstbetrieb bis hin zum internationalen Konzern.

Entsprechend vielfältig und unterschiedlich sind auch die Anfragen, die uns täglich per Telefon und E-Mail erreichen. Denn eines ist klar: Auch, wenn ein Großteil des „Tagesgeschäftes“ elektronisch abläuft, wie etwa die Meldungserstattung oder die Abfrage des Beitragskontos, sind es gerade Spezialfragen und individuelle Problemstellungen, die einen persönlichen Kontakt mit der ÖGK erfordern.

**Mit wenigen Klicks zu Ihrer Ansprechperson:** Damit Sie Ihre Frage schnell und direkt an die richtige Ansprechperson der ÖGK richten können, haben wir unter folgendem Link die – für Dienstgeberinnen und Dienstgeber – relevanten Fachthemen übersichtlich nach Bundesländern aufgedgliedert.



**Ihr persönlicher Kontakt:**  
[www.gesundheitskasse.at/  
dg-ansprechperson](http://www.gesundheitskasse.at/dg-ansprechperson)

# Bescheinigung PD A1

In der Ausgabe Nr. 2/2023 des „DGservice“-Magazins haben wir über die neue elektronische Abwicklung der Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften informiert. Mittlerweile werden sämtliche Anträge vollautomatisch geprüft und verarbeitet.

## Bescheinigung PD A1

Eine Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist immer dann erforderlich, wenn

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vorübergehend in einem anderen Staat tätig werden (Entsendungen) oder
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gewöhnlich in mehreren Staaten tätig sind (Kollisionsfälle).

Die Entscheidung, welche Rechtsvorschriften anzuwenden sind, wird vom zuständigen Sozialversicherungsträger in Form der Bescheinigung PD A1 übermittelt.

**Hinweis:** Die Bescheinigung PD A1 ist im Ausland von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer verpflichtend mitzuführen und im Falle einer Kontrolle vorzuweisen.

### TIPP



Foto: Stock-Asso/Shutterstock.com



**Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften können elektronisch rund um die Uhr, 7x24, eingebracht werden.**

## Vorteile

Die Bescheinigung PD A1 bringt zwei wesentliche Vorteile:



**Die Bescheinigung PD A1 dient als Grundlage für eine korrekte Abrechnung.**

**Beispiel:** Eine österreichische Dienstgeberin stellt einen neuen Mitarbeiter für eine Tätigkeit in Österreich ein. Dieser Mitarbeiter hat schon im Vorfeld die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften beantragt und legt eine Bescheinigung PD A1 vor, wonach er wegen einer weiteren Tätigkeit in Italien den italienischen Rechtsvorschriften unterliegt.

**Lösung:** Der Mitarbeiter ist auf Grund der Bescheinigung PD A1 in Italien zur Sozialversicherung anzumelden. Achtung: Die Betriebliche Vorsorge ist von der Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften nicht betroffen und daher ist der Mitarbeiter in Österreich zur Betrieblichen Vorsorge anzumelden.

Würde die Bescheinigung PD A1 zum Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung noch nicht vorliegen, wäre der Mitarbeiter zunächst in Österreich zur Sozialversicherung anzumelden. Mit Vorliegen der Bescheinigung PD A1 wäre eine Korrektur durchzuführen, was mit einer aufwändigen Rückabwicklung der erstatteten Meldungen und der entrichteten Beiträge verbunden ist.



**Die Bescheinigung PD A1 dient bei einer Kontrolle als Nachweis, welcher Staat für die Sozialversicherung zuständig ist.**

**Beispiel:** Ein polnischer LKW-Fahrer ist für einen österreichischen Dienstgeber in Deutschland, Österreich und Italien tätig. Er unterliegt den österreichischen Rechtsvorschriften. Der



Foto: Georg Wilke

Durch die vollelektronische Abwicklung des gesamten Prozesses und die Übermittlung der Bescheinigung PD A1 ist die Rechtssicherheit rasch gewährleistet und eventuelle zeitaufwändige Korrekturen werden vermieden. Ein weiterer wesentlicher Schritt zur Verbesserung des Kundenservice.

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

LKW-Fahrer wird in Italien angehalten und kontrolliert. Der Dienstgeber des LKW-Fahrers hat bereits im Vorfeld die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften beantragt. So kann der LKW-Fahrer die Bescheinigung PD A1 vorlegen.

**Lösung:** Auf Grund der Bescheinigung PD A1 entfällt eine Überprüfung der Sozialversicherung in Italien.

**Hinweis:** Kann die Bescheinigung PD A1 bei einer Kontrolle nicht vorgelegt werden, können empfindliche Strafen anfallen. ☹

Autor: Mag. Roland Kirchmair



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

# Achtung: Umstieg auf ID Austria

## Neuer Zugang zu den digitalen Services der Sozialversicherung.

Ab **05.12.2023** ersetzt die ID Austria die bisherige Handy-Signatur. Der **Umstieg** auf die ID Austria ist **unbedingt durchzuführen**, da ab diesem Zeitpunkt die Nutzung der e-Services der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK), wie etwa WEBEKU, ELDA oder die e-Zustellung, mit der Handy-Signatur nicht mehr möglich ist.

Derzeit gibt es zwei Varianten der ID Austria:

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

Um die Vollfunktion der ID Austria zu erhalten, ist ein Behördenangang zur Registrierung notwendig.



[www.oesterreich.gv.at/id-austria/pilotbetrieb/umstieg-auf-id-austria-basisfunktion.html](http://www.oesterreich.gv.at/id-austria/pilotbetrieb/umstieg-auf-id-austria-basisfunktion.html)

**Hinweis:** Nutzerinnen und Nutzer der Bürgerkarte müssen eine Registrierungsbehörde (wie zum Beispiel Bezirkshauptmannschaft, Gemeinde) aufsuchen. Die ÖGK kann keine Registrierungen durchführen.


- **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](http://www.oesterreich.gv.at/id-austria/registrierungsuebersicht/registrierung-durch-vereinfachten-umstieg.html)

**Hinweis:** Die digitalen Anwendungsbereiche der ID Austria werden laufend erweitert, beispielsweise der digitale Führerschein oder Zulassungsscheine.

## Jetzt umsteigen

Steigen Sie unbedingt **rechtzeitig vor dem 05.12.2023** auf die ID Austria um, damit Sie die e-Services der Sozialversicherung, wie etwa WEBEKU oder ELDA, auch weiterhin wie gewohnt nutzen können. 

Autor: ÖGK

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

 +43 1 71123-884466 bzw.

 [buergerservice.oegv@brz.gv.at](mailto:buergerservice.oegv@brz.gv.at)

## VORAUSSICHTLICHE WERTE 2024



**Die Aufwertungszahl für das Jahr 2024 beträgt 1,035. Sie dient unter anderem zur Errechnung der täglichen Höchstbeitragsgrundlage und der Geringfügigkeitsgrenze. Vorbehaltlich der offiziellen Kundmachung ergeben sich für das Jahr 2024 daraus nachstehende veränderliche Werte:**

Geringfügigkeitsgrenze monatlich: 518,44 Euro

Grenzwert für die Dienstgeberabgabe: 777,66 Euro

Höchstbeitragsgrundlage monatlich: 6.060,00 Euro  
(täglich 202,00 Euro)

Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: 12.120,00 Euro

Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: 7.070,00 Euro

### Grenzbeträge zum AV-Beitrag

Die Grenzbeträge zum Dienstnehmeranteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV-Beitrag) bei geringem Einkommen betragen ab 01.01.2024:

bis 1.951,00 Euro: 0 Prozent

über 1.951,00 Euro bis 2.128,00 Euro: 1 Prozent

über 2.128,00 Euro bis 2.306,00 Euro: 2 Prozent

über 2.306,00 Euro: 3 Prozent

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

bis 1.951,00 Euro: 0 Prozent

über 1.951,00 Euro bis 2.128,00 Euro: 1 Prozent

über 2.128,00 Euro: 1,20 Prozent

### Monatliche Beitragsgrundlage

für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge erhalten: 976,20 Euro (täglich 32,54 Euro)

für Zivildienstler: 1.373,10 Euro (täglich 45,77 Euro)

### Sonstige Werte

Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienstler: 6,44 Euro monatlich

# Kommanditist: Gewinnanteil

Das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) beschäftigte sich in der Entscheidung L501 2256629-1 vom 01.03.2023 mit der Frage, ob ein selbst erwirtschafteter Gewinnanteil eines Kommanditisten als beitragspflichtiges Entgelt zu sehen ist.

## Praxisfall

Der Kommanditist war mit einer Haftsumme von 10,00 Euro an der Kommanditgesellschaft (KG) beteiligt, nicht zur Geschäftsführung befugt und hatte kein Widerspruchsrecht im Hinblick auf Entscheidungen des Komplementärs.

Es wurde zusätzlich ein Vertrag geschlossen, der festlegte, dass die Kommanditisten Arbeitsleistungen für die Gesellschaft zu erbringen hatten und nicht am Vermögen oder Verlust der KG beteiligt waren.

Als Gewinn wurde ihnen ein bestimmter Prozentsatz des jeweils selbst erwirtschafteten Nettoumsatzes zugeteilt. Darüber hinaus waren monatliche Vorauszahlungen auf diesen Gewinnanteil in einer bestimmten Höhe vereinbart.

## Entscheidung des BVwG

Dieser Gewinnanteil war ausschließlich mit der Arbeitsleistung des Kommanditisten verknüpft. Es handelte sich nicht um eine Gewinnausschüttung auf Grund der Gesellschafterstellung, die auch gebühren würde, wenn der Kommanditist gar keine Tätigkeit für die KG ausübte. Aus diesem Grund lag **beitragspflichtiges Entgelt** im Sinne des § 49 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz vor.

## Grundsatz

Beitragspflichtiges Entgelt sind alle Bezüge, auf die die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat. Grundsätzlich ist bei der Beurteilung der Beitragspflicht immer zu beachten, dass es nicht auf die Bezeichnung im Vertrag wie zum Beispiel

„Gewinnausschüttung“ oder „Gewinnvorentnahme“, sondern auf den wahren wirtschaftlichen Gehalt ankommt.

Eine Gewinnausschüttung/Gewinnentnahme, welche als Gegenleistung für die Arbeitsleistung gewährt wird (als Indizien für eine Verknüpfung mit der Arbeitsleistung können etwa immer gleich hohe Gewinnausschüttungen unabhängig vom tatsächlichen Jahresabschluss oder eine Orientierung der Höhe der Ausschüttung an den geleisteten Arbeitsstunden dienen), stellt beitragspflichtiges Entgelt dar. ☺

Autorin: Mag.<sup>a</sup> Ulrike Doleschal



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

# Service-Entgelt: Einhebung

Das Service-Entgelt für die e-card fällt für Personen an, die am 15.11. in einem krankensicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis stehen. Für 2024 ist am 15.11.2023 ein Service-Entgelt von 13,35 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.

## Meldung und Abfuhr

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

Im Beitragsvorschreiberverfahren wird das Service-Entgelt automatisch berücksichtigt.

## 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 Krankensicherungsträger rückerstattet. ☺

Autorin: Michaela Podgornik



**Webtipp:** Welche Personen von der Einhebung des Service-Entgeltes befreit sind, finden Sie unter [www.gesundheitskasse.at/service-entgelt](http://www.gesundheitskasse.at/service-entgelt).



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

# mBGM: Folgeprovisionen

Wie Folgeprovisionen, die während eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses in einem entgeltfreien Zeitraum ausbezahlt werden, auf der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) korrekt anzugeben sind, erläutern wir im folgenden Beitrag.

Provisionen für Geschäftstätigkeiten, die ohne unmittelbare Mitwirkung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zustande kommen – sogenannte Folgeprovisionen –, sind beitragspflichtiges Entgelt (Verwaltungsgerichtshof 19.12.1962, 1345/61).

## Entgeltfreie Zeiträume

Die Beitragspflicht besteht auch während der Zeit eines Krankenstandes, wenn die während des Krankenstandes anfallenden Folgeprovisionen zumindest 50 Prozent der Bezüge im letzten Beitragszeitraum vor dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit (Fixum zuzüglich Provisionen) übersteigen.

Die Folgeprovisionen führen zu keinem Ruhen des Krankengeldes nach § 143 Abs. 1 Z 3 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Bei 100-prozen-


tigem Bezug von Krankengeld endet die Pflichtversicherung mit Ende des Entgeltanspruches. Es ist keine Abmeldung zu erstatten.

Liegt im gesamten Beitragszeitraum keine beitragspflichtige Zeit einer Pflichtversicherung vor, ist die abzurechnende Folgeprovision in der mBGM mit der Verrechnungsgrundlage „4“ (= SV-Verrechnung ohne Zeit in der SV) zu melden.

Fällt die Folgeprovision in einen Beitragszeitraum, in dem

- eine 50-prozentige Entgeltfortzahlung und ein Bezug von 50 Prozent Krankengeld liegen, oder
- ein 100-prozentiger Bezug von Krankengeld endet und die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ihre bzw. seine Tätigkeit wieder aufnimmt,

ist die Verrechnungsgrundlage „1“ (= SV-Verrechnung und BV-Verrechnung mit Zeit in der SV und BV) zu wählen, da eine beitragspflichtige Zeit einer Pflichtversicherung vorliegt. Dass sich diese nicht über den gesamten Monat erstreckt, spielt dabei keine Rolle.<sup>1</sup>

Analog dazu ist auch im Falle der Gewährung von Wochengeldbezug oder Präsenz-, Ausbildungs- bzw. Zivildienstes vorzugehen. Die Folgeprovisionen führen zu keinem Ruhen des Wochengeldes nach § 166 Abs. 1 Z 2 ASVG. 

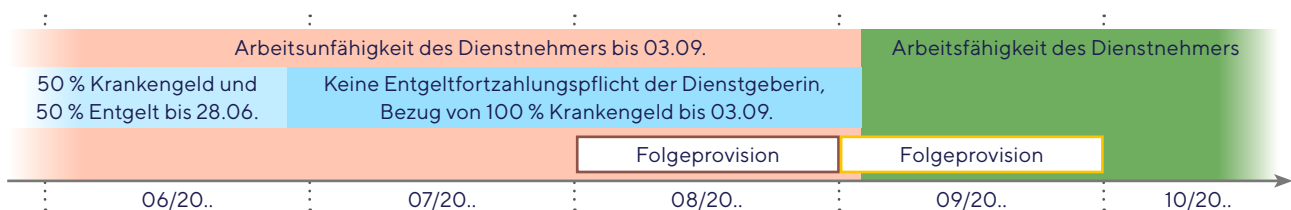
Autor: Gerhard Trimmel



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

## BEISPIEL

- Ein Dienstnehmer erhält 50 Prozent Krankengeld vom Krankenversicherungsträger und 50 Prozent Entgelt von der Dienstgeberin bis 28.06. Das Dienstverhältnis unterliegt dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).
- Ab 29.06. bis 03.09. bezieht der Dienstnehmer 100 Prozent Krankengeld.
- In den Beitragszeiträumen August und September kommt es zur Auszahlung von jeweils einer Folgeprovision.
- Der Dienstnehmer ist ab 04.09. wieder arbeitsfähig.



### Lösung:

- Eine Abmeldung mit 28.06. ist nicht zu erstatten. Die Versicherungszeit wird beim Krankenversicherungsträger intern durch den Krankengeldbezug unterbrochen.
- **mBGM für Juni:** Die Verrechnungsgrundlage „1“ (= SV-Verrechnung und BV-Verrechnung mit Zeit in der SV und BV) ist anzugeben, da eine beitragspflichtige Versicherungszeit vorliegt. Der „Beginn der Verrechnung (Tag)“ ist „01“.
- **mBGM für Juli:** Da das Dienstverhältnis dem BMSVG unterliegt, ist die Verrechnungsgrundlage „3“ (= BV-Verrechnung mit Zeit in der BV) zu wählen. Der „Beginn der Verrechnung (Tag)“ ist „01“. Würde das Dienstverhältnis dem alten Abfertigungssystem oder dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen, ist für den Beitragszeitraum Juli keine mBGM zu erstatten.
- **mBGM für August:** Die Verrechnungsgrundlage „4“ (= SV-Verrechnung ohne Zeit in der SV) ist auf Grund der beitragspflichtigen Folgeprovision anzugeben. Der „Beginn der Verrechnung (Tag)“ ist „01“.
- **mBGM für September:** Die Verrechnungsgrundlage „1“ ist anzugeben. Der „Beginn der Verrechnung (Tag)“ ist „04“ (für den 04.09.).
- Eine Anmeldung mit 04.09. ist nicht zu erstatten.

<sup>1</sup> Sollte die mBGM mit Verrechnungsgrundlage „1“ auf Grund der Überschreitung der Höchstbeitragsgrundlage einen Clearingfall erzeugen, nehmen Sie bitte mit der ÖGK Kontakt auf. Die Meldung wird manuell verarbeitet.



# Besonderheiten der fallweisen Beschäftigung

Für die Erledigung kurzfristig anfallender Tätigkeiten oder zur Abdeckung unvorhergesehener Arbeitspitzen werden oftmals Personen für einige wenige Tage beschäftigt. Für fallweise Beschäftigte gibt es verschiedene arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Welche das sind, erfahren Sie im folgenden Beitrag.

## Fallweise Beschäftigte

Fallweise Beschäftigte sind Personen, die im jeweiligen Beitragszeitraum in **unregelmäßiger Folge tageweise** bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt werden. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung für **kürzer als eine Woche** vereinbart ist.

Der befristete Dienstvertrag wird somit tageweise eingegangen, ohne dass bereits im Vorfeld darüber hinausgehende weitere Arbeitstage oder -zeiten konkret vereinbart werden.

**Hinweis:** Keine fallweise Beschäftigung liegt vor, wenn sich etwa eine Person verpflichtet, nur einmal wöchentlich an einem im Voraus bereits fixierten Tag

(zum Beispiel jeden Montag) oder einmal monatlich (zum Beispiel jeden 15. im Monat) eine bestimmte Arbeitsleistung zu erbringen. Durch die im Voraus bestimmte periodisch wiederkehrende Arbeitsleistung liegt ein durchlaufendes Beschäftigungsverhältnis vor.

## Anmeldung

Für fallweise Beschäftigte ist **vor Arbeitsantritt** mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) eine Anmeldung fallweise Beschäftigter beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu erstatten. Die Anmeldung fallweise Beschäftigter ist für jeden Beschäftigungstag zu übermitteln und wirkt als Vor-Ort-Anmeldung.

**Hinweis:** Grundsätzlich ist auf der Anmeldung fallweise Beschäftigter eine gültige Versicherungsnummer anzugeben. Ist noch keine Versicherungsnummer bekannt, ist diese **spätestens zeitgleich** mit der Erstattung der Anmeldung fallweise Beschäftigter mittels der Meldung Versicherungsnummer Anforderung zu beantragen. Auf der Anmeldung fallweise Beschäftigter ist in diesem Fall zwingend das Geburtsdatum anzugeben.

**Bitte beachten Sie:** Jeder Einsatz einer fallweise beschäftigten Person ist mittels Anmeldung fallweise Beschäftigter zu melden.

Beginnt die Tätigkeit zum Beispiel am 29.10. um 20.00 Uhr und dauert bis 02.00 Uhr des 30.10. an, sind beide Tage der Beschäftigung jeweils mittels Anmeldung fallweise Beschäftigter bekannt zu geben. Wird der 30.10. nicht gemeldet und nimmt die bzw. der fallweise Beschäftigte an diesem Tag ab 16.00 Uhr wieder eine Tätigkeit auf, ist auf Grund der Unterbrechung bzw. des neuen Beschäftigungsverhältnisses jedenfalls wieder eine Anmeldung fallweise Beschäftigter vor Arbeitsantritt (also vor 16.00 Uhr) erforderlich.

Wird wider Erwarten die Tätigkeit an einem bereits gemeldeten Tag nicht angetreten, ist eine Stornierung mittels der Meldung Storno Anmeldung fallweise Beschäftigter erforderlich.

## Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Die zu erstattende monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) für fallweise Beschäftigte gilt als kombinierte An- und Abmeldung fallweise



Foto: Vintage Images/Shutterstock.com



beschäftigter Personen. Anhand dieser Meldung erfolgt die Nennung der innerhalb des jeweiligen Beitragszeitraumes liegenden tatsächlichen Beschäftigungstage. Die Anmeldepflichtung ist dadurch abschließend erfüllt.

**Tarifblock:** Der tägliche Arbeitsverdienst ist stets dem jeweiligen Tag der fallweisen Beschäftigung zuzuordnen und mit der jeweiligen Tarifgruppe abzurechnen. Die Übermittlung von je einem Tarifblock pro Beschäftigung ist erforderlich.

**Selbstabrechnungsverfahren:** Für fallweise Beschäftigte sind (zumindest) die Versicherungstage bis zum Siebenten des Folgemonates mit der mBGM (Tarifblock fallweise Beschäftigte ohne Verrechnung) zu melden.

Die Übermittlung der Beitragsgrundlagen muss in einem zweiten Schritt bis zum 15. des Folgemonates bzw. bei Eintritt nach dem 15. des Monats bis zum 15. des übernächsten Monats vorgenommen werden. Die gemeldete mBGM ohne Verrechnung ist zusätzlich zu stornieren.

## TIPP



**Melden Sie im Selbstabrechnungsverfahren gleich die Versicherungstage und die dazugehörigen Beitragsgrundlagen bis zum Siebenten des Folgemonates mit einer mBGM. Sie ersparen sich dadurch zwei weitere Meldungen.**

**Beitragsvorschreibeverfahren:** Die mBGM für fallweise Beschäftigte ist bis zum Siebenten des Folgemonates der fallweisen Beschäftigung zu erstatten.

## Betriebliche Vorsorge

Jeder Tag einer fallweisen Beschäftigung ist ein eigenes Beschäftigungsverhältnis.

Für das erste Dienstverhältnis einer fallweisen Beschäftigung besteht keine

Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorge. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, besteht Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorge bereits mit dem ersten Tag des neuen Dienstverhältnisses.

**Beispiel:** Eine Dienstnehmerin wird beim selben Dienstgeber am 01.10. und 03.10. sowie am 02.02. und 04.02. des darauffolgenden Jahres fallweise beschäftigt. Die Dienstnehmerin war am 01.10. erstmalig bei diesem Dienstgeber tätig.

**Lösung:** Für das Dienstverhältnis am 01.10. besteht keine Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorge. Für die Dienstverhältnisse am 03.10., 02.02. und 04.02. sind Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge zu entrichten.

## Umfang der Versicherung

Die Prüfung, ob ein Entgelt über oder unter der Geringfügigkeitsgrenze vorliegt, ist pro Beschäftigung anhand des erzielten Entgeltes durchzuführen. Bei fallweise Beschäftigten gilt jeder Arbeitstag als eigenständiges Dienstverhältnis. Eine Zusammenrechnung hat nicht zu erfolgen. Daher ist stets jenes Entgelt heranzuziehen, das für den jeweiligen Kalendertag (00.00 Uhr bis 24.00 Uhr) tatsächlich auszu zahlen ist. Dieses ist dann der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze gegenüber zu stellen.

**Hinweis:** Bitte beachten Sie auch die tägliche Höchstbeitragsgrundlage.

Liegen in einem Kalendermonat sowohl Zeiten einer fallweisen Beschäftigung als auch Zeiten einer durchgehenden Beschäftigung vor, hat eine getrennte Beurteilung, ob Teil- oder Vollversicherung besteht, zu erfolgen.

## Entgelt

Es sind die jeweiligen kollektivvertraglichen Entgeltbestimmungen für fallweise Beschäftigte zu beachten.



Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe sieht beispielsweise für fallweise Beschäftigte einen Anspruch auf eine Entlohnung im Ausmaß von 120 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes vor.

## Sonderzahlung

Fallweise Beschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf Sonderzahlungen (zum Beispiel laut Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag).

**Bitte beachten Sie:** Manche Kollektivverträge knüpfen das Entstehen eines Sonderzahlungsanspruches an eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit an.

## Urlaub

Auch bei einem fallweisen Dienstverhältnis besteht ein aliquoter Urlaubsanspruch. Da der Urlaub im Regelfall nicht konsumiert wird, besteht für den offenen Urlaub ein Anspruch auf Urlaubsersatzleistung.

Autorin: Mag.<sup>a</sup> (FH) Karina Sandhofer



**Webtipp:** Infos zu den Datenfeldern der jeweiligen Meldungen finden Sie auf [www.gesundheitskasse.at](http://www.gesundheitskasse.at) unter „Dienstgeber/Abrechnung/Meldestimmungen inklusive Ausfüllhilfen für die jeweiligen Formulare“.



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



# Entgeltfortzahlung: Einvernehmliche Auflösung

Der Entgeltfortzahlungsanspruch einer Dienstnehmerin bzw. eines Dienstnehmers bleibt bestehen, wenn das Dienstverhältnis während eines Krankenstandes oder im Hinblick auf einen Krankenstand einvernehmlich beendet wird. Was Sie darüber wissen sollten, haben wir für Sie aufbereitet.

## Während eines Krankenstandes

Im Falle einer einvernehmlichen Lösung während eines Krankenstandes bleibt die Entgeltfortzahlungspflicht bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers bzw. maximal bis zur Erschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches auch über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus aufrecht.

**Hinweis:** Selbiges gilt bei einer Dienstgeberkündigung, einer ungerechtfertigten Entlassung sowie bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt während eines Krankenstandes.

Bei der Beendigung während eines Krankenstandes ist zu beachten, dass das Dienstverhältnis mit der einvernehmlichen Lösung bzw. dem Ablauf der Kündigungsfrist arbeitsrechtlich endet. Der Zeitpunkt des arbeitsrechtlichen Endes wird durch die Entgeltfortzahlungspflicht nicht hinausgeschoben.

**Beispiel:** Ein Angestellter mit Dienst Eintritt am 01.10. erkrankt. Das Dienstverhältnis wird während des Krankenstandes einvernehmlich per 30.09. beendet. Der Krankenstand dauert bis zum 10.10.

**Lösung:** Die Entgeltfortzahlungspflicht besteht bis zum 10.10. Da das Dienstverhältnis arbeitsrechtlich bereits am 30.09. endet, beginnt mit 01.10. kein neues Arbeitsjahr und es kommt daher zu keinem neuen Entgeltfortzahlungsanspruch.

## Im Hinblick auf einen Krankenstand

Grundsätzlich gilt: Fällt der Zeitpunkt, an dem der Entgeltanspruch endet, nicht mit dem Zeitpunkt des Endes des Beschäftigungsverhältnisses zusammen, so erlischt die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches (§ 11 Abs. 1 zweiter Satz Allgemeines Sozialversicherungsgesetz).

Bei einer einvernehmlichen Lösung im Hinblick auf einen Krankenstand kommt diese Bestimmung nicht zur Anwendung, weil die Beendigung der Beschäftigung (und das Ende des Entgeltanspruches auf Grund der Beschäftigung) bei Eintritt des Krankenstandes bereits vorliegt. Die Pflichtversicherung endet daher mit dem arbeitsrechtlichen Ende des Beschäftigungsverhältnisses.


Unter „im Hinblick auf“ ist von einem sehr engen zeitlichen Naheverhältnis (bis zu einer Woche) zwischen der einvernehmlichen Lösung und dem künftigen, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber bekannten Krankenstand (Kuraufenthalt, geplante Operation etc.) auszugehen.

**Beispiel:** Das Dienstverhältnis wird per 31.07. im Hinblick auf einen mit 05.08. beginnenden Krankenstand des Dienstnehmers einvernehmlich gelöst.

**Lösung:** Der Entgeltfortzahlungsanspruch beginnt arbeitsrechtlich mit dem Eintritt des Krankenstandes ab 05.08. Es ist auf jenen Entgeltfortzahlungsan-



spruch zurückzugreifen, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch besteht. Es gebührt für diesen Zeitraum nicht nur das laufende Entgelt, sondern es sind grundsätzlich auch anteilige Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

Da es nach dem arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Ende der Tätigkeit zu keiner Wiederaufnahme der Beschäftigung kommt, tritt per 05.08. auch keine neue Pflichtversicherung ein. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung löst somit in diesem Sonderfall keine Beitragspflicht aus. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



**Webtipp:** Weitere Informationen zur Entgeltfortzahlung finden Sie auf [www.gesundheitskasse.at](http://www.gesundheitskasse.at) unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z/C-E/Entgeltfortzahlung“.



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

# Trinkgelder im Hotel- und Gastgewerbe

Personal im Hotel- und Gastgewerbe erhält regelmäßig freiwillige Geldzuwendungen von Dritten. Wie dieses Trinkgeld beitragsrechtlich zu behandeln ist, erfahren Sie in unserem Überblick.

## Trinkgeld

Als Entgelt gelten alle Geld- und Sachbezüge, auf die die pflichtversicherte Dienstnehmerin bzw. der pflichtversicherte Dienstnehmer oder Lehrling Anspruch hat oder die sie bzw. er darüber hinaus auf Grund des Dienst- bzw. Lehrverhältnisses von Dritten erhält. Trinkgeld, als Entgelt Dritter, unterliegt damit der **Beitragspflicht** und erhöht die allgemeine Beitragsgrundlage.

## Trinkgeldpauschalen

Zur Vermeidung aufwendiger Verfahren bei der Ermittlung der tatsächlich bezogenen Trinkgelder wurden in bestimmten Branchen Pauschalierungen festgelegt. Dadurch entfällt für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber die Verpflichtung zur Führung von Trinkgeldaufzeichnungen.

Je nach Branche und Bundesland sind die Trinkgeldpauschalen unterschiedlich geregelt. In manchen Bundesländern sind Ausnahmebestimmungen der einzelnen Trinkgeldpauschalen zu beachten und bei **erheblichen Abweichungen** von den Pauschalbeträgen die **tatsächlich zugeflossenen Trinkgelder** heranzuziehen.

Auch für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Hotel- und Gastgewerbe existiert eine Trinkgeldpauschale, wobei es in den einzelnen Bundesländern Unterschiede bei den erfassten Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten gibt.

tiert eine Trinkgeldpauschale, wobei es in den einzelnen Bundesländern Unterschiede bei den erfassten Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten gibt.

## Keine Trinkgeldpauschale

Ist die Trinkgeldpauschale nicht anwendbar oder sind Tätigkeiten nicht in die Trinkgeldpauschale aufgenommen, ist es unbedingt erforderlich, entsprechende Aufzeichnungen über die Trinkgelder zu führen.

## Servicezuschlag

Wird vom Hotel- oder Gastronomiebetrieb bei der Rechnung automatisch ein **fixer Geldbetrag** bzw. ein **fixer Prozentsatz** vom zu zahlenden Betrag als „Servicezuschlag“ aufgeschlagen, handelt es sich dabei nicht um Trinkgeld.

Trinkgeld ist ein Geldbetrag, den Dritte ohne rechtliche Verpflichtung der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer zusätzlich zu einer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber geschuldeten Leistung zahlen.

Bei Auszahlung des Servicezuschlages an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer handelt es sich mangels Freiwilligkeit um **beitragspflichtiges Entgelt**.



Foto: Stockphoto.com

**Hinweis:** Bei Auszahlung eines Servicezuschlages ist eine allfällige Trinkgeldpauschale zusätzlich anzuwenden und die pauschalierten Beträge sind beitragspflichtig abzurechnen.

## Freiwilliges Trinkgeld

Kann der Gast jedoch entscheiden, ob er der Aufbuchung des Trinkgeldes auf die Rechnung zustimmt bzw. ob der Geldbetrag der Höhe nach verändert werden soll, handelt es sich um **beitragspflichtiges Trinkgeld**.

Unterliegen die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dem Anwendungsbereich der Trinkgeldpauschale, sind daher die dort geregelten pauschalierten Beträge beitragspflichtig abzurechnen. Kommt die Trinkgeldpauschale nicht zur Anwendung, ist der tatsächlich ausbezahlte Betrag als beitragspflichtiges Trinkgeld abzurechnen. **G**

Autorin: Mag.<sup>a</sup> Rafaela Fellner

## GUT ZU WISSEN



Bei der Festlegung der Pauschalbeträge wurden die durchschnittliche Höhe des Trinkgeldes im Erwerbszweig, der Betriebsstandort und die Art der Tätigkeit miteinbezogen. In den Trinkgeldpauschalen werden zudem Abwesenheitszeiten und Aliquotierungsmöglichkeiten bei Teilzeitarbeit berücksichtigt.



**Webtipp:** Die jeweiligen Trinkgeldpauschalierungen finden Sie auf [www.gesundheitskasse.at](http://www.gesundheitskasse.at) unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z/P-U/Trinkgelder“.



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



# Nebenbeiträge und Umlagen: Wissenswertes

Bei einem Dienstverhältnis können außer den Beiträgen zur Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung auch sogenannte Nebenbeiträge und Umlagen anfallen. Ob und in welcher Höhe diese zu entrichten sind, lesen Sie hier.

## Die Arbeiterkammerumlage

Die Arbeiterkammerumlage beträgt **0,50 Prozent** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage und ist zur Gänze von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer zu tragen. Von den Sonderzahlungen und bei einem unbezahlten Urlaub ist keine Arbeiterkammerumlage zu entrichten.

Die Arbeiterkammerumlage wird vom Krankenversicherungsträger an die Kammer für Arbeiter und Angestellte abgeführt.

### Betroffener Personenkreis

Die Arbeiterkammerumlage ist grundsätzlich von allen kammerzugehörigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu entrichten.

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne des Arbeiterkammergesetzes sind darüber hinaus auch:

- Freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Betrieben, Anstalten, Stiftungen und Fonds des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände und der Gemeinden.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von öffentlich-rechtlichen Körperschaften und deren Betrieben, Stiftungen, Anstalten und Fonds.
- Präsidentinnen und Präsidenten sowie leitende Angestellte von gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, soweit

sie kammerzugehörige Berufsgruppen vertreten.

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt sind.
- Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.

### Ausnahmen

Kammerzugehörig, aber von der Umlagepflicht befreit, sind geringfügig Beschäftigte, Lehrlinge und Arbeitslose.

Nicht kammerzugehörig und daher auch nicht umlagepflichtig sind:

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von Gebietskörperschaften, die dem Personalstand einer Dienststelle angehören, die in Vollziehung der Gesetze tätig ist, und bei einer solchen Dienststelle verwendet werden.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in Unterrichts- und Erziehungsanstalten, Archiven, Bibliotheken, Museen oder wissenschaftlichen Anstalten beschäftigt sind.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben von Gebietskörperschaften beschäftigt sind.
- Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften, in Unterneh-

## AUF EINEN BLICK

**Zu den Nebenbeiträgen und Umlagen zählen**

- die Arbeiterkammerumlage,
- die Landarbeiterkammerumlage,
- der Wohnbauförderungsbeitrag,
- der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz,
- der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag und
- der Nachtschwerarbeits-Beitrag.

Die Nebenbeiträge und Umlagen sind an den zuständigen Krankenversicherungsträger abzuführen. Dieser leitet die jeweiligen Beiträge an die entsprechenden Stellen weiter.

men mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht.

- Ärztinnen und Ärzte, Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten, Rechts- und Patentanwaltsanwältinnen und Rechts- und Patentanwaltsanwälter sowie Berufs-anwältinnen und Beru-fsanwält der Wirtschaftstreuhänder.
- In öffentlichen oder Anstaltsapotheken angestellte pharmazeutische Fachkräfte.
- Seelsorgerinnen und Seelsorger von Kirchen und Religionsgesellschaften sowie Ordensangehörige, wenn sie nicht in einem der gesetzlichen Kran-

kenversicherungspflicht – ausgenommen nach § 4 Abs. 1 Z 13 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – unterliegenden Dienstverhältnis stehen.

- Land- und forstwirtschaftliche Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte.

## Die Landarbeiterkammerumlage

Die Landarbeiterkammerumlage beträgt **0,75 Prozent** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage und ist zur Gänze von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer zu tragen. Von den Sonderzahlungen (ausgenommen in Kärnten) ist keine Landarbeiterkammerumlage zu entrichten. Während eines unbezahlten Urlaubes ist nur in der Steiermark und in Kärnten die Landarbeiterkammerumlage zu leisten.

Die Landarbeiterkammerumlage wird vom Krankenversicherungsträger an die Landarbeiterkammer abgeführt.

### Betroffener Personenkreis

Die Landarbeiterkammerumlage ist grundsätzlich von gegen Entgelt beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft oder diesen gleichgestellten Betrieben und von auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet tätigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu leisten.



Foto: Dmitry Kalinovsky/Shutterstock.com

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der öffentlich-rechtlichen Körperschaften und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Land- und Forstwirtschaft, soweit sie nicht in Betrieben, Anstalten und Fonds beschäftigt sind.

### Ausnahmen

Keine Landarbeiterkammerumlage ist zu entrichten für:

- Lehrlinge (ausgenommen in der Steiermark und Kärnten).
- Freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer (ausgenommen in Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark und Kärnten).
- Leitende Angestellte, denen dauernd ein maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht (ausgenommen in Niederösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol).
- Ehegattinnen und Ehegatten, Kinder, Enkel sowie Schwiegerkinder der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, wenn sie der Versicherungspflicht in der Pensionsversicherung nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz unterliegen. Die jeweiligen landesgesetzlichen Sonderregelungen sind zu beachten.

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt sind.

- Im Burgenland und in Wien: Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben und in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als zehn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern. Hier wird an Stelle der Landarbeiterkammerumlage die Arbeiterkammerumlage eingehoben.


- In Wien: Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, die weder in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben noch in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als zehn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt sind und keinem Landarbeiterkammergesetz unterliegen. 

## GUT ZU WISSEN

### Geschäftsführende/leitende Angestellte

Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften (Gesellschaften mit beschränkter Haftung/GmbH oder Aktiengesellschaften/AG) haben keine Arbeiterkammerumlage zu entrichten. Gewerberechtliche Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sind dagegen umlagepflichtig, es sei denn, sie sind zugleich handelsrechtliche Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft.

Für eine leitende Angestellte bzw. einen leitenden Angestellten einer GmbH oder AG (sofern sie bzw. er nicht Geschäftsführer bzw. Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied ist), fällt die Arbeiterkammerumlage an. Eine leitende Angestellte bzw. ein leitender Angestellter hat dann keine Arbeiterkammerumlage zu zahlen, wenn sie bzw. er beispielsweise bei einer Kommanditgesellschaft beschäftigt ist, da es sich dabei um keine Kapitalgesellschaft, sondern um eine Personengesellschaft (= andere Rechtsform) handelt.

schaftlichen Betrieben, die weder in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben noch in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als zehn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt sind und keinem Landarbeiterkammergesetz unterliegen. 

Autorin: Mag.<sup>a</sup> (FH) Karina Sandhofer



**Vorschau:** Informationen zu den weiteren Nebenbeiträgen und Umlagen finden Sie in unserer nächsten Ausgabe des „DGservice“-Magazins.



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



# Richtig einstufen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind für die korrekte Ermittlung des gebührenden Entgeltes in das Lohn- und Gehaltsschema des jeweiligen Kollektivvertrages einzustufen. Was es bei der kollektivvertraglichen Einstufung zu beachten gilt, haben wir für Sie zusammengefasst.

## Anspruchslohn

Unter dem Anspruchslohn ist jenes Entgelt (Geld- und Sachbezüge) zu verstehen, auf das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis heraus Anspruch hat oder das sie bzw. er darüber hinaus auf Grund der Beschäftigung von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber oder einer dritten Person erhält (zum Beispiel Trinkgelder).

Der Anspruchslohn ist nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu ermitteln. Relevant sind primär die seitens der Interessenvertretungen abgeschlossenen Kollektivverträge. Aber auch verschiedene Gesetze (zum Beispiel Entgeltfortzahlungsgesetz) bzw. Verordnungen enthalten Regelungen über Entgeltansprüche. Individualvereinbarungen (Einzelarbeitsverträge) oder Betriebsvereinbarungen können diese Mindestansprüche nicht beschränken, sehr wohl aber Besserstellungen vorsehen.

## Mindestentgelt

Der für die jeweilige Branche anzuwendende Kollektivvertrag legt jenes Mindestentgelt fest, das der bzw. dem Beschäftigten jedenfalls zusteht. Ein Unterschreiten dieses Mindeststandards

ist nicht zulässig. Ebenso unzulässig ist es (außer der Kollektivvertrag sieht dies ausdrücklich vor), das Mindestentgelt zur Gänze oder auch nur teilweise durch Sachleistungen abzugelten (Geldzahlungsgebot).

**Hinweis:** Bei einer Unterentlohnung kommt es in der Sozialversicherung innerhalb der Verjährungsfristen (drei bzw. fünf Jahre) zu einer Nachverrechnung der Beiträge samt Verzugszinsen.

## Einstufung

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist auf Grund der im jeweiligen Kollektivvertrag angegebenen Tätigkeitsmerkmale in eine bestimmte Verwendungs- bzw. Beschäftigungsgruppe einzustufen. Maßgeblich ist dabei, welche Tätigkeit sie bzw. er tatsächlich ausübt. Das Ergebnis der Einstufung ist zumindest am Dienstzettel zu vermerken.

**Hinweis:** Wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Betrieb unterschiedlich eingesetzt, sodass zwei oder mehrere Verwendungsgruppen in Frage kommen, sind die etwaigen Bestimmungen im jeweiligen Kollektivvertrag zu beachten bzw. ist auf die zeitlich überwiegende Tätigkeit abzustellen.



**Vordienstzeiten:** Die Höhe des Entgeltanspruches hängt in vielen Kollektivverträgen davon ab, ob die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Vordienstzeiten in anderen Unternehmen absolviert hat. Auch bestimmte Schulzeiten, erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfungen etc. können eine Rolle spielen. Es ist zwischen Verwendungsgruppenjahren und Berufsjahren zu unterscheiden.

**Verwendungsgruppenjahre:** Stellt ein Kollektivvertrag auf Verwendungsgruppenjahre ab, sind nur jene Jahre als Vordienstzeiten anzurechnen, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine zumindest gleichwertige Tätigkeit der Verwendungsgruppe ausgeübt hat. Gleichwertigkeit kann auch vorliegen, wenn die vorangegangenen Tätigkeiten nach einem anderen Kollektivvertrag entlohnt wurden. Eine Begrenzung der anzurechnenden Zeiten ist möglich.

**Berufsjahre:** Sieht ein Kollektivvertrag die Berücksichtigung von Berufsjahren vor, sind grundsätzlich alle nach dem Angestelltengesetz absolvierten Dienstzeiten – egal in welcher Branche sie erworben wurden – anzurechnen.

**Betriebszugehörigkeit:** Kommt es für die Einstufung auf die (ununterbrochene) Betriebszugehörigkeit an, zählt nur die im selben Betrieb bisher zurückgelegte Dienstzeit.

## GUT ZU WISSEN



**Lohn- und Sozialdumping:** Bei Unterschreiten des nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührenden Mindestentgeltes kann die Bezirksverwaltungsbehörde eine Geldstrafe verhängen.

**Schadenersatz:** Auch bei der Ermittlung des Pensionsanspruches spielt die korrekte Einstufung eine Rolle. Führt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Beiträge von einem zu niedrigen Entgelt ab, erleidet die versicherte Person mitunter auf Grund nicht wirksam entrichteter Beiträge Nachteile bei ihrer Pension. In diesen Fällen kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Schadenersatzanspruch gegenüber der ehemaligen Arbeitgeberin bzw. dem ehemaligen Arbeitgeber bestehen (Oberster Gerichtshof 22.09.2010, 8 ObA 66/09b).

**Ausland:** Vordienstzeiten aus einem Arbeitsverhältnis in einem EU-/EWR-Staat sind im selben Ausmaß wie vergleichbare österreichische Dienstzeiten anzurechnen. Sind laut Kollektivvertrag Vordienstzeiten generell zu berücksichtigen, so müssen auch vergleichbare ausländische „Drittstaaten-Dienstzeiten“ herangezogen werden.

**Holschuld:** Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer für die korrekte Einstufung in das Kollektivvertragschema nach den bisherigen Beschäftigungen bzw. Vordienstzeiten zu fragen. Entsprechende Nachweise, wie zum Beispiel Dienstzeugnis oder Versicherungsdatenauszug, sind einzufordern.

### Ist-Entgelt

Erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ein überkollektivvertragliches Entgelt, spricht man von einem Ist-Entgelt (Ist-Lohn, Ist-Gehalt). Die Differenz zwischen Mindestentgelt und Ist-Entgelt wird als Überzahlung bezeichnet.

### Lohnerhöhung

Werden durch einen neu abgeschlossenen Kollektivvertrag nur die Mindestentgelte erhöht, bleiben die Ist-Entgelte so lange unverändert, als sie nicht unter den neuen Mindestbezügen liegen.

### Ist-Lohnklausel

Eine Ist-Lohnklausel im Kollektivvertrag bewirkt, dass nicht nur die Mindestentgelte, sondern auch die Ist-Entgelte erhöht werden.

### Vorrückungen, Umreihungen

Der jeweilige Kollektivvertrag kann Vorrückungen und Umreihungen vorsehen.

Vorrückung bedeutet, dass nach einer gewissen Betriebszugehörigkeit das Mindestentgelt erhöht wird (zum Beispiel nach zwei Jahren – Biennalsprung).

Bei der Umreihung wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer – weil sich etwa der Tätigkeitsbereich geändert

hat – in eine neue Verwendungsgruppe eingestuft. 

### TIPP



**Investieren Sie Zeit in die richtige kollektivvertragliche Einstufung Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Achten Sie dabei auf Vordienstzeiten und Anrechnungsbestimmungen.**

In Zweifelsfragen steht Ihnen Ihre Interessenvertretung gerne beratend zur Seite.

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



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

# Urlaubersatzleistung

Die Urlaubersatzleistung verlängert die Pflichtversicherung um den am Ende des Dienstverhältnisses noch nicht verbrauchten Urlaubsanspruch. Wie Sie diese richtig melden und abrechnen, lesen Sie hier.

#### Beispiel:

- Ein Dienstverhältnis wird per 30.09. beendet.
- Auf Grund eines noch nicht konsumierten Urlaubes besteht ein Anspruch auf drei Tage Urlaubersatzleistung.

#### Lösung:

- Auf der Abmeldung ist das Feld „Beschäftigungsverhältnis Ende“ mit dem Datum 30.09. zu befüllen = arbeitsrechtliches Ende.
- In den Feldern „Entgeltanspruch Ende“ und „Betriebliche Vorsorge Ende“ ist der 03.10. einzutragen = Ende der Pflichtversicherung.
- Im Feld „Urlaubersatzleistung ab“ ist der 01.10. und im Feld „Urlaubersatzleistung bis“ ist der 03.10. anzugeben.




**Bitte beachten Sie:** Für Beitragszeiträume, in denen nur mehr eine Urlaubersatzleistung abgerechnet wird, ist jedenfalls eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) zu übermitteln.

#### Beispiel: Urlaubersatzleistung nach Ende der Lehrzeit

- Ein Lehrling (Lehrzeit vom 01.10.2020 bis 30.09.2023) wäre mit 01.10. ausgelernt und daher als Angestellter einzustufen und abzurechnen.
- Das Lehrverhältnis wird mit 30.09. einvernehmlich gelöst (Ende der Lehrzeit = arbeitsrechtliches Ende).
- Für einen nicht verbrauchten Urlaub gebührt eine Urlaubersatzleistung vom 01.10. bis 05.10.
- In welchem Beitragszeitraum ist die Urlaubersatzleistung (laufender Bezug und Sonderzahlungsanteil) abzurechnen?

#### Lösung:

- Der Sonderzahlungsanteil ist in der mBGM für September als Lehrling und der laufende Bezug in der mBGM für Oktober – ebenfalls als Lehrling – abzurechnen.
- Die Urlaubersatzleistung verlängert das vorherige Lehrverhältnis und begründet kein neues Dienstverhältnis. 

Autorin: Mag.<sup>a</sup> (FH) Karina Sandhofer



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



# Zahlungen nach Ende eines Dienstverhältnisses

Es kommt immer wieder vor, dass Zahlungen an ehemalige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu leisten sind, deren Beschäftigungsverhältnis sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich bereits beendet ist. Welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen derartige Zahlungen haben, erfahren Sie in diesem Beitrag.

## Folgeprovisionen

Folgeprovisionen sind Provisionen, die die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer während der Laufzeit des von ihr bzw. ihm vermittelten oder abgeschlossenen Vertrages erhält.

Folgeprovisionen **ohne Betreuungspflicht** sind nach Ende des Dienstverhältnisses **beitragsfrei**. Folgeprovisionen **mit Betreuungspflicht** können dagegen zu einem freien Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) führen.

Kommt es auf Grund von Auszahlungen von Folgeprovisionen mit Betreuungspflicht zu einer Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 4 ASVG, so sind von derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber ausgezahlte Folgeprovisionen ohne Betreuungspflicht diesem Versicherungsverhältnis nicht hinzuzurechnen. Die beiden Folgeprovisionen sind jeweils getrennt zu betrachten.

Werden Folgeprovisionen im Verlängerungszeitraum einer Pflichtversicherung (Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung) ausbezahlt, erhöhen sie die Beitragsgrundlage.

## Abschlussprovisionen

Abschlussprovisionen sind dem Beitragszeitraum beitragspflichtig zuzurechnen, in dem der Vertragsabschluss getätigt und somit der Anspruch auf diese Provision erworben wurde.

Ist das Beschäftigungsverhältnis sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich beendet, können Abschlussprovisionen für nach dem Ende des Dienstverhältnisses getätigte Vertragsabschlüsse der Versicherungspflicht gemäß § 4 Abs. 4 ASVG unterliegen.

## Vergütungen für Diensterfindungen

Fallen Diensterfindungsvergütungen auch nach dem Ende des Dienstverhältnisses weiter an, sind sie wie Folgeprovisionen zu behandeln.

Sofern der Anspruch auf Auszahlung einer Diensterfindungsvergütung allerdings schon während des aufrechten Dienstverhältnisses entstanden ist, ist die Vergütung im Beendigungsmonat des Dienstverhältnisses beitragspflichtig abzurechnen.

## HINWEIS



### Aufrollung

Die Beitragsabrechnung ist durch Stornierung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) und Erstattung einer neuen mBGM zu berichtigen.


Im Selbstabrechnerverfahren können mBGM innerhalb von zwölf Monaten sanktionsfrei korrigiert werden.

## Prämien

Hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf Prämienzahlungen, so sind diese beitragsrechtlich so zu behandeln, als wäre das Dienstverhältnis noch aufrecht.

Sie sind (rückwirkend) dem Zeitpunkt zuzuordnen, in dem die Leistung erbracht wurde. Eine Aufrollung ist durchzuführen.

## Mitarbeitergewinnbeteiligungen

Nach Ende des Dienstverhältnisses ausbezahlte Mitarbeitergewinnbeteiligungen sind im Beendigungsmonat beitragspflichtig abzurechnen. Eine Aufrollung ist durchzuführen. 

Autor: Gerhard Trimmel



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

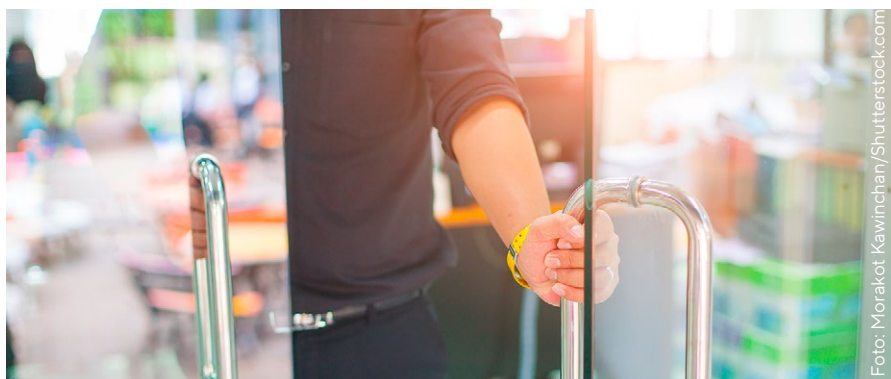


Foto: Morakot Kawinchay/Shutterstock.com





Foto: FLAUSEN



# „Beweg' dich – Gesunder Rücken“ mit der ÖGK

Wer kennt das nicht: Langes Sitzen und Stehen, die falsche Haltung und zu wenig Bewegung führen oft zu Verspannungen und Rückenschmerzen. Auch privater Stress und berufliche Überforderung können den Rücken belasten. Abhilfe schafft das kostenlose Präventionsprogramm „Beweg' dich – Gesunder Rücken“ der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).

## Rückengesundheit im Fokus

Schmerzen im Rücken sind eine weitverbreitete Volkskrankheit und eine häufige Ursache für Krankenstände – dagegen können Sie etwas tun.

Denn mit Bewegungskursen, Online-Beratungsmöglichkeiten, Webinaren und Übungsanleitungen für zu Hause bietet die ÖGK verschiedene Möglichkeiten, um „dem Kreuz mit dem Kreuz“ entgegenzuwirken.


## Kurse „Beweg' dich – Gesunder Rücken“

Gezieltes, abwechslungsreiches Bewegungstraining stärkt Ihren Rücken. In fast allen Bundesländern werden kostenlose „Gesunder Rücken“-Kurse angeboten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden von erfahrenen Trainerinnen und Trainern der Sportverbände begleitet und motiviert, in ein gesünderes Leben mit mehr Bewegung zu starten.

## Die Inhalte im Überblick

- 14 Wochen lang wird zweimal wöchentlich eine Stunde moderat trainiert. Einfache Übungen zur Verbesserung der Beweglichkeit und Vorbeugung von Rückenproblemen werden ergänzt durch Kräftigungs- und Koordinationstraining.
- Die Bewegung in der Gruppe soll Spaß machen und nicht überfordern. Tipps für einen rüchenschonenden Alltag vervollständigen das Angebot.
- Die Kurse sind für Personen ab 18 Jahren mit bereits leichten Rückenbeschwerden oder Risikofaktoren für Rückenprobleme geeignet.

## Online-Angebot

Seit September bietet die ÖGK zusätzlich zu den Bewegungskursen kostenlose Online-Beratungsmöglichkeiten, Sprechstunden mit Expertinnen und Experten sowie Webinare zum Thema Rückengesundheit an. 

Autorin: Mag.<sup>a</sup> (FH) Marion Berner, BA

## TIPP



### Übungen für zu Hause

Sie wollen Ihrem Rücken bequem von zu Hause aus etwas Gutes tun? Dann nutzen Sie die Audio-Übungsanleitungen oder den bunten Mix an Übungsvorschlägen in der Rücken-Broschüre.

Details dazu sowie alle weiteren wichtigen Infos zum Programm „Beweg' dich – Gesunder Rücken“ gibt es unter



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



# Mit positiven Gedanken leichter durchs Leben

Gerade in schwierigen Zeiten tut Hilfe von außen gut. Vielfach erprobte Konzepte können helfen, wieder in die Spur zu kommen. Wie man mit positiven Gedanken leichter durchs Leben kommen kann, zeigt die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) mit dem Programm „Momente für mich“ sowie mit hochwertigen Vorträgen, Broschüren, Videos und Webinaren.

## Mit positiver Lebenseinstellung zu einem Mehr an Gesundheit

Wie schafft man es, die Welt mit einem positiven Blick zu betrachten und das Leben mit den eigenen – wiederentdeckten – Ressourcen zu meistern?

Antworten liefert die ÖGK mit ihren Angeboten zur positiven Psychologie. Unter anderem können Dankbarkeit, Achtsamkeit oder die Fähigkeit, Gutes in Veränderungen zu finden, zu einer positiven Lebenseinstellung und mehr Zufriedenheit führen. Positive Gedanken wirken sich auch positiv auf die Gesundheit aus – so wird etwa die Schlafqualität verbessert, Bluthochdruck verringert und man wird ausgeglichener und widerstandsfähiger.

**Vortragsreihe:** Von 03. bis 25.10.2023 stehen Themen wie „Mehr Lebensfreude durch bewusstes Wahrnehmen“, „Tipps, um ein positives Mindset zu entwickeln“ und „Dinge positiv betrachten lernen“ im Mittelpunkt einer Präsenz-Vortragsreihe. Gezeigt werden Übungen zu Verhaltens- und Gedankenänderungen. Ziel ist eine geänderte Lebensweise.

**Kostenlose Online-Vorträge:** Im Oktober 2023 startet die ÖGK mit Online-Vorträgen zu verschiedenen Themen.

- Den Beginn macht am 10.10.2023 Gesundheits- und Arbeitspsychologin Lisa Aigner, MSc., mit dem Thema „Ruhe und Stille in einem lauten Alltag – so gelingt die Entspannung“.



- Am 16.10.2023 folgt der Vortrag „Vertrauen – Die Basis für Beziehung zu sich und zu anderen“ von Mag.<sup>bth.</sup> Bernhard Gracner, MSc., Psychologe und Psychotherapeut.
- Am 24.10.2023 erklärt Mag.<sup>a</sup> Marion Kronberger, Klinische- und Gesundheitspsychologin, wie man „Mit positiven Gedanken leichter durchs Leben“ kommt. Dieser Online-Vortrag wird auch in Gebärdensprache übersetzt.

Alle Vorträge beginnen um 19.00 Uhr. Im Anschluss an den jeweiligen Vortrag können anonym Fragen gestellt werden, die live beantwortet werden. Die Teilnahme ist kostenlos.

## AUF EINEN BLICK

### „Momente für mich“

Mit dem Programm „Momente für mich“ will die ÖGK dazu beitragen, dass es den Menschen gut geht. Es sind einfache Tipps, die helfen, psychisch gesund zu bleiben.

Alle Infos, eine Broschüre und ein Tagebuch zum Downloaden gibt es unter



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

Autorin: Cornelia Schobesberger



**Webtipp:** Alle Termine, Veranstaltungsorte zu den Vorträgen sowie Infos zu den Webinaren und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter [www.gesundheitskasse.at/mentalgesund](http://www.gesundheitskasse.at/mentalgesund).



### Ihre Ansprechperson:

Barbara Fischer-Perko, MA  
05 0766-126206

# BGF bei der PORR: Vom „nice to have“ zum „must have“

Zahlreiche österreichische Betriebe setzen bereits auf Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Auch beim internationalen Bauunternehmen PORR AG mit Headquarter in Wien wird Gesundheitsförderung seit Jahren großgeschrieben. Das Thema Gesundheit ist dort mittlerweile von einem „nice to have“ zu einem „must have“ geworden.

„Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt“, sagt Dr.<sup>in</sup> Claudia Ernstberger, Leiterin der Arbeitsmedizin in der PORR Gruppe. „Bauen ist ein People Business. Ohne langfristig gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die vielfältigen Aufgaben in unserem Gewerbe nicht umgesetzt werden.“

Das Unternehmen investiert nicht nur in physische Gesundheit, sondern hat vor Jahren auch eine unabhängige Stelle für psychische Gesundheit und Konfliktberatung etabliert. Dr.<sup>in</sup> Ernstberger: „Diese Einrichtung ist in ihrer Form einzigartig und hat schon vielfach bewiesen, dass ein Engagement in diesem Bereich gar nicht hoch genug bewertet werden kann.“

## Hoher Stellenwert von BGF

Seit dem Jahr 2017 setzt die PORR auf BGF. „Davon profitieren alle, weil Gesundheit mittlerweile in fast allen Bereichen mitgedacht wird. Es gibt ein hohes Verständnis für Maßnahmen und die Erfahrung zeigt, dass sich Investitionen in die Gesundheit rechnen“, so die Arbeitsmedizinerin. Gesundheit

als Teil der Unternehmenskultur wird im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements von zentraler Stelle gesteuert und gestaltet.

## Gesund bleiben mit der PORR

Im Rahmen des BGF-Projekts hat das Unternehmen zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Unter dem Motto „Gesund bleiben mit der PORR“ gibt es etwa individuell angepassten Gehörschutz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diesen benötigen, Fitnessangebote vor Ort und online, umfangreiche Schulungsangebote zu Themen wie Resilienz, Ergonomie und gesundes Führen. Der Verbesserung des Hautschutzes und der Sanitäreinrichtungen wurden eigene Projekte gewidmet. Dazu kommt nationale und internationale Zusammenarbeit zur Etablierung von Arbeitsabläufen beziehungsweise Entwicklung von Hilfsmitteln, die die Arbeitsbelastungen minimieren, wie beispielsweise ergonomische Arbeitsmöbel mit elektrisch stufenlos höhenverstellbaren Arbeitstischen.

## Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur bei der PORR

„Die Veränderungen durch BGF sind für alle im Unternehmen spürbar. Einzelne Aktionen und Veranstaltungen haben zu einer breiten Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit geführt“, sagt Dr.<sup>in</sup> Ernstberger. „Immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von dem Thema begeistert, beteiligen sich aktiv an Angeboten, geben Feedback und wollen mehr.“


Für gute Ideen stehen in der PORR alle Türen offen und es gibt ein Commitment bis hin in die höchste Führungsebene. „Das ermöglicht viele spannende



neue Projekte“, erklärt die Ärztin. „Wir sind derzeit zum Beispiel intensiv mit der Entwicklung und dem Aufbau von Anlaufstellen für Gesundheitsfragen in allen Niederlassungen beschäftigt.“

## Gesund in den Ruhestand

Gerade in einer Branche mit vielfältigen körperlichen Herausforderungen gibt es viel zu tun. Bei der PORR gibt es das klare Ziel, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem langen Arbeitsleben gesund in Pension gehen. Deshalb konzentriert sich ein engagiertes Team mit Entscheidungskompetenz im Unternehmen.

„Unser Ziel ist es, dass ‘Gesund bleiben mit der PORR’ weit über die Unternehmensgrenzen bekannt wird und wir mit unseren Angeboten auch Vorbild für andere Betriebe mit körperlich anspruchsvollen Arbeitsumgebungen werden“, so Dr.<sup>in</sup> Ernstberger. 

Autorin: Cornelia Schobesberger

## ÜBER ...



Das Unternehmen ist ein internationaler Full-Service-Provider im Baugewerbe mit Headquarter in Wien. In Österreich beschäftigt die PORR rund 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



# Sie fragen, wir antworten

## Berücksichtigung der Homeoffice-Pauschale auf der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld

- **Wir gewähren unseren Mitarbeiterinnen eine Homeoffice-Pauschale von 3,00 Euro pro Homeoffice-Tag. Ist bei der Ausfertigung der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld die Homeoffice-Pauschale im „Arbeitsverdienst der letzten drei Kalendermonate“ zu berücksichtigen?**
- ✓ Bei der Homeoffice-Pauschale handelt es sich um eine Aufwandsentschädigung ohne Entgeltcharakter. Die Pauschale dient der Abdeckung von Aufwendungen wie etwa Heizungs- oder Stromkosten. Daher ist die Homeoffice-Pauschale bei der Ausfertigung der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld nicht zu berücksichtigen.


## Ersatzleistungen für Reparaturkosten des Privatfahrzeuges

- **Ein Außendienstmitarbeiter hat mit seinem Privat-PKW eine Dienstreise angetreten. Er ist ins Schleudern geraten und mit der Leitplanke kollidiert. Müssen wir dem Dienstnehmer den entstandenen Unfallschaden ersetzen? Wie sind allfällige Ersatzleistungen steuer- und beitragsrechtlich zu behandeln?**
- ✓ Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer bei Unfällen während einer dienstlich angeordneten Fahrt mit dem Privatfahrzeug für den entstandenen Schaden je nach Verschuldensgrad ersatzpflichtig (= Risikohaftung).

**Tipp:** Die Risikohaftung für derartige Schäden lässt sich durch eine Risikoversicherung abdecken.

Ersetzt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer die mittels Rechnung nachgewiesenen Reparaturkosten, so ist diese Zahlung **beitragsfrei**.

Wurde mit der Zahlung des Kilometergeldes eine generelle Schadensabgeltung vereinbart und begleitet die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber den Schaden trotzdem, besteht jedoch **Beitragspflicht**. Selbiges gilt für eine Ersatzleistung, die den tatsächlichen Schaden überschreitet (Differenzbetrag), bzw. wenn kein Nachweis über die Schadenshöhe vorliegt (Empfehlungen zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens – E-MVB 049-03-01-011).

Ersatzleistungen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers für Reparaturen am Privatfahrzeug, das auf einer Dienstreise beschädigt wurde, sind steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die Reparaturkosten können Werbungskosten der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers sein (Lohnsteuer-richtlinien 2002, Randzahl 662). 

## LESERSERVICE

### So erreichen Sie uns:

Für Ihre Anfragen steht Ihnen unser Online-Formular unter [www.gesundheitskasse.at/dg-anfrage](http://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](mailto:office@oegk.at), Web: [www.gesundheitskasse.at/impressum](http://www.gesundheitskasse.at/impressum)  
Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – [www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung](http://www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung)

**Produktionsleiterin:** Mag.<sup>a</sup> (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: Virrage Images/Shutterstock.com, Seite 4 – Anführungszeichen für den Kommentar von Mag. Georg Sima, MSc MBA: NirdalArt/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.