



Neuerungen zum Jahreswechsel

**Freistellung bei
Kinderrehabilitation**
Rechtsanspruch auf Begleitung

**Vorsorgen mit
„Bewusst leben +“**
Neues Angebot der ÖGK

**Präsenz-, Ausbildungs-
und Zivildienst**
Meldung und Abrechnung

INHALT

ÖGK AKTUELL

- 4 **Expertin in der zwischenstaatlichen Sozialversicherung**
ÖGK-Mitarbeiterin Elke S. im Interview

NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG



Foto: xalien/Shutterstock.com

- 6 **Arbeitslosenversicherungsbeitrag**
Senkung ab 01.01.2024
- 6 **Dienstgeberabgabe**
Erhöhung ab 01.01.2024
- 7 **Veränderliche Werte 2024**
Wichtige Beträge für die Lohnverrechnung
- 8 **Freistellung bei Kinderrehabilitation**
Rechtsanspruch auf Begleitung
- 9 **Progressionsabteilungsgesetz 2024**
Die beitragsrechtlichen Änderungen
- 10 **Wohnraumbewertung**
Neue Quadratmeterwerte
- 10 **Meldungen zum Jahreswechsel**
Was zusätzlich zu melden ist
- 11 **ID Austria**
Umstieg ist erforderlich
- 11 **Ratenansuchen in WEBEKU**
Neues Online-Service

THEMEN IM FOKUS

- 12 **Nebenbeiträge und Umlagen**
Höhe und betroffener Personenkreis
- 14 **Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst**
Richtig melden und abrechnen
- 15 **Zuschuss zur Entgeltfortzahlung**
Höhe, Dauer und Antragstellung im Überblick
- 16 **Ende eines Dienstverhältnisses**
Vergleichszahlung und freiwillige Abgangsentschädigung

GESUNDHEIT IM BETRIEB



Foto: FLAUSEN

- 17 **„Bewusst leben +“**
Das neue Programm der ÖGK
- 18 **2024 – frei von Tabak und Nikotin**
Die ÖGK unterstützt beim Rauchstopp
- 18 **Altbewährte Hausmittel**
Eine Kampagne der ÖGK und der Apothekerkammer
- 19 **HOFER KG ist GEMEINSAM.GESUND.**
Der BGF-Betrieb des Monats Oktober

LESERSERVICE

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

wieder ein Jahr geschafft. Das kann man positiv oder negativ sehen, wir tendieren eindeutig zu positiv. Auch wenn die Situation für uns alle gerade nicht leicht ist, konnten wir doch mit Ihnen gemeinsam unsere Zusammenarbeit ausbauen und in vielen Bereichen optimieren. Denken Sie zum Beispiel an unsere vielen digitalen Angebote, die den Kontakt mit uns unkomplizierter und schneller machen.

In der vorliegenden Ausgabe des „DGservice“-Magazins geben wir Ihnen einen Überblick über die gesetzlichen Neuerungen zum Jahreswechsel. Für Sie als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber sind besonders die Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages und die Erhöhung der Dienstgeberabgabe ab 01.01.2024 wichtig. Außerdem widmen wir uns den wichtigsten Melde- und Abrechnungsbestimmungen bei Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst und beleuchten die Bestimmungen, wenn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Begleitung ihrer Kinder (rehabilitative Unterstützung) das Recht auf Freistellung in Anspruch nehmen. Wie immer widmen wir uns auch der Betrieblichen Gesundheitsförderung und stellen Ihnen unter anderem das neue Programm „Bewusst leben +“ der Österreichischen Gesundheitskasse vor.

Der Kontakt zwischen Ihnen und uns verläuft in der Regel telefonisch oder elektronisch. Umso spannender ist es, mit einem Thema auch ein Gesicht verbinden zu können. Wir stellen Ihnen deshalb gerne eine unserer Expertinnen in der zwischenstaatlichen Sozialversicherung vor. Sie gibt Ihnen einen Einblick in ihre tägliche Arbeit und verrät Ihnen, was sie in ihrer Freizeit gerne macht.

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

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Ihre „DGservice“-Redaktion



TIPP



Foto: Feng Yu/Shutterstock.com

... statt News later!

Unser Newsletter informiert Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater über wichtige Neuigkeiten aus dem Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen. Kompetent und kostenlos.

Der Newsletter

- informiert über aktuelle Sachverhalte und gesetzliche Änderungen,
- bietet Orientierung bei der Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen,
- unterstützt bei der Umsetzung von Gesetzestexten,
- ist eine solide Arbeitsgrundlage für Dienstgeberinnen und Dienstgeber und
- ist einfach zu abonnieren und ebenso einfach wieder abzubestellen.

Wir freuen uns, auch Sie im großen Kreis unserer Newsletter-Leserinnen und -Leser begrüßen zu dürfen!



Webtipp:

[www.gesundheitskasse.at/
dienstgeber-newsletter](http://www.gesundheitskasse.at/dienstgeber-newsletter)

Expertin in der zwischenstaatlichen Sozialversicherung

Elke S. ist seit 1995 bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) beschäftigt und seit zwei Jahren im Bereich der zwischenstaatlichen Sozialversicherung tätig. Ihr Faible für die zwischenstaatliche Sozialversicherung und warum gerade dieser Bereich herausfordernd und spannend zugleich ist, beschreibt sie im Gespräch.

Was versteht man unter zwischenstaatlicher Sozialversicherung?

Im Bereich der zwischenstaatlichen Sozialversicherung kümmern wir uns um grenzüberschreitende Tätigkeiten.

Wir prüfen beispielsweise, ob eine Person, die in Österreich arbeitet und eine weitere Tätigkeit in Deutschland aufnimmt, weiterhin in Österreich versichert bleiben kann. Wenn nicht, ist diese Person mit sämtlichen ihrer Tätigkeiten in Deutschland zur Sozialversicherung anzumelden. Das bedeutet, dass wir darüber entscheiden, in welchem Staat eine Person, die vorübergehend oder regelmäßig grenzüberschreitende Tätigkeiten erbringt, zu versichern ist.

Wir informieren die ausländischen Sozialversicherungsträger über unsere Entscheidung und händigen der betroffenen Person eine Bescheinigung PD A1 über unsere Festlegung aus. Damit sorgen wir dafür, dass eine Person immer in nur einem einzigen Land ver-

sichert ist und auch nur in einem Land Sozialversicherungsbeiträge entrichtet. Wir sichern die Leistungsansprüche dieser Personen und gewährleisten, dass Versicherungszeiten in anderen Ländern bei der Berechnung von Leistungen berücksichtigt werden.

Warum hast du dich für dieses Aufgabengebiet in der ÖGK entschieden?

Der internationale Aspekt hat mich von Anfang an fasziniert. Menschen, die in verschiedenen Staaten ihrer Arbeit nachgehen, sind oft mit Regelungen konfrontiert, die nicht immer einfach zu verstehen sind. Diesen Menschen weiterhelfen zu können, finde ich äußerst spannend.

Gibt es in diesem Bereich spezielle Herausforderungen?

Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich und auch fordernd. Wir haben oft mit Verständnisschwierigkeiten zu tun, da benötigt es viel Feingefühl, um so manchen Knoten wieder lösen zu können.



Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei dir aus?

Mein Arbeitstag startet mit einer großen Tasse Kaffee. Danach prüfe ich, ob die Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften, die in der Nacht eingelangt sind, auch verlässlich verarbeitet wurden. Dank unserer Softwarelösung können wir ein vollautomatisiertes Service rund um die Uhr, 7x24, anbieten.

Im Anschluss schaue ich mir an, was die ausländischen Sozialversicherungsträger uns geschickt haben. Das können Festlegungen, Anfragen oder Antworten auf Anfragen sein.

Es kommt auch immer wieder vor, dass ausländische Sozialversicherungsträger unsere Festlegungen ablehnen. Dann



Durch die gestiegene Mobilität der Arbeitskräfte ist die rasche Klärung der anzuwendenden Rechtsvorschriften sehr wichtig. Dadurch wird sichergestellt, dass eine Person ausschließlich in einem Land versichert ist und nur in diesem Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.

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

Foto: Georg Wilke



müssen wir deren Argumente prüfen und versuchen die Situation aufzulösen. Dazu ist es manchmal notwendig, mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber oder der betroffenen Person in Kontakt zu treten und weitere Informationen einzuholen. Hin und wieder ist die Situation so verfahren, dass wir uns die Unterstützung unseres Juristischen Dienstes holen. Besonders schwierige Fälle werden einmal pro Woche in einem eigenen Gremium diskutiert und es wird nach Lösungen gesucht.

Im Zusammenhang mit der ÖGK fällt oft der Begriff „Verlässlichkeit“. Was heißt das für dich?

Für jemanden da zu sein, wenn es darauf ankommt.

Im Rahmen der Digitalisierungsinitiative der ÖGK erfolgen einige Prozesse in der zwischenstaatlichen Sozialversicherung bereits vollautomatisch. Welche sind das?

Die Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften werden vollautomatisch bearbeitet. Dabei geht es um Lebenssituationen, in denen beschäftigte Personen für ihre Dienstgeberin bzw. ihren Dienstgeber vorübergehend ins Ausland entsendet werden, aber auch um Personen, die in verschiedenen Ländern eine oder mehrere Tätigkeiten ausüben. Auch Anfragen ausländischer Sozialversicherungsträger in Bezug auf Versicherungszeiten werden vollautomatisch verarbeitet.

Wie werden die Anträge übermittelt?

Wir erhalten diese Anträge von den Dienstgeberinnen und Dienstgebern

hauptsächlich über den elektronischen Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA). Personen, die in mehreren Staaten mehrere Tätigkeiten ausüben, müssen diese Anträge selbst stellen. Für sie bieten wir auf unserer Internetseite Formulare als PDF-Dokumente an. Seit Juli 2023 stehen diesen Personen auch Online-Anträge zur Verfügung.



125.000 Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften werden jährlich verarbeitet.

Elke S.

Von wie vielen Anträgen sprechen wir?

Insgesamt verarbeiten wir jährlich rund 125.000 Anträge auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften. Dazu kommen noch die Festlegungen ausländischer Sozialversicherungsträger, die geprüft und verarbeitet werden müssen.

Wie schnell erhält man die Bescheinigung PD A1?

Wenn der Antrag auf Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften

GUT ZU WISSEN

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.

Die Bescheinigung PD A1 bringt zwei wesentliche Vorteile:

- Sie dient als Grundlage für eine korrekte Abrechnung.
- Sie dient bei einer Kontrolle als Nachweis, welcher Staat für die Sozialversicherung zuständig ist.

vollständig ausgefüllt ist, erhält die Antragstellerin bzw. der Antragsteller die Entscheidung innerhalb einer Stunde.

Wenn du siehst, wohin es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in anderen Unternehmen beruflich „verschlägt“, wäre das auch für dich vorstellbar? Oder fängt man da gar zum Träumen an?

Natürlich regt es meine Fantasie an, wenn ich sehe, in welche Länder manche Menschen entsendet werden. Auf der anderen Seite sind wir aber kein Reisebüro. Die Menschen fahren nicht in den Urlaub, sondern müssen Montagetarbeiten erledigen, auf Messen arbeiten oder Güter quer durch ganz Europa transportieren. Da sind Gedankenspiele zwischendurch nett. Am Ende des Tages bin ich aber froh, hier zu sein.

Autorin: Rosa Maria Mennel

ZUR PERSON



Service und Unterstützung

Elke S. ist 43 Jahre alt. Sie hat die Lehre zur Bürokauffrau bei der ÖGK absolviert und zwei Dienstprüfungen erfolgreich abgelegt. Sie war in den Abteilungen Beitragseinhebung und in der Selbst- und Sonderversicherung beschäftigt. Seit April 2022 ist sie im Bereich der zwischenstaatlichen Sozialversicherung tätig.

In ihrer Freizeit trifft man Elke S. beim Wandern oder bei Skitouren. Sie genießt die Zeit mit ihrer Familie, vor allem mit ihrem Sohn und Freunden beim Fußball schauen.

Arbeitslosenversicherungsbeitrag: Senkung ab 01.01.2024

Mit 01.01.2024 sinkt der Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von 6 Prozent auf 5,90 Prozent und für Lehrlinge von 2,40 Prozent auf 2,30 Prozent (§ 2 Abs. 1 Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz).

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

Der **Dienstgeberanteil** für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beträgt ab 01.01.2024 **2,95 Prozent**. Auch freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer sind von dieser Regelung umfasst.

Für Personen mit geringem Einkommen orientiert sich die Höhe des **Versichertenanteiles** an folgender Einkommensstaffelung:

- 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: 2,95 Prozent

Die Abrechnung des verringerten Arbeitslosenversicherungsbeitrages ist in der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) als Abschlag in der jeweiligen **Verrechnungsposition** zu berücksichtigen:

- Minderung AV auf 0 %
- Minderung AV auf 1 %
- Minderung AV auf 2 %

Lehrlinge

Der **Dienstgeberanteil** für Lehrlinge beträgt ab 01.01.2024 **1,15 Prozent**.

Für Lehrlinge mit geringem Einkommen orientiert sich die Höhe des **Versichertenanteiles** an folgender Einkommensstaffelung:

- bis 1.951,00 Euro: 0 Prozent
- über 1.951,00 Euro bis 2.128,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.128,00 Euro: 1,15 Prozent

Die Abrechnung des verringerten Arbeitslosenversicherungsbeitrages ist in der mBGM als Abschlag in der jeweiligen **Verrechnungsposition** zu berücksichtigen:

- Minderung AV auf 0 %
- Minderung AV auf 1 % 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



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

Dienstgeberabgabe: Erhöhung ab 01.01.2024

Mit 01.01.2024 erhöht sich die Dienstgeberabgabe von 16,40 Prozent auf 19,40 Prozent (§ 1 Abs. 1 Dienstgeberabgabegesetz).


Werden für eine Dienstgeberin bzw. einen Dienstgeber **mehrere geringfügig Beschäftigte** tätig, so ist die Summe der monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen (ohne Sonderzahlungen) dieser Beschäftigten (auch freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer) zu ermitteln.

Übersteigt diese Summe das **Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze** (2024: 777,66 Euro), hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber

ab 01.01.2024 zusätzlich zum Unfallversicherungsbeitrag in der Höhe von 1,10 Prozent eine pauschalierte Dienstgeberabgabe in der Höhe von **19,40 Prozent** zu entrichten.

Beitragsgrundlage für die Dienstgeberabgabe ist die Summe aller Entgelte – einschließlich der Sonderzahlungen – der geringfügig Beschäftigten.

Die Dienstgeberabgabe dient der Finanzierung der Pensionsversicherung

(zu 64,70 Prozent), der Krankenversicherung (zu 19,90 Prozent) und der Arbeitslosenversicherung (zu 14,90 Prozent). 0,50 Prozent werden an den Insolvenz-Entgelt-Fonds abgeführt. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



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

Veränderliche Werte 2024

Die Aufwertungszahl für 2024 beträgt 1,035 und wurde mittels dem BGBl. II Nr. 407/2023 kundgemacht.

Daraus ergeben sich 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 Arbeitslosenversicherungsbeitrag

Die Grenzbeträge zum **Dienstnehmeranteil** am Arbeitslosenversicherungsbeitrag 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: 2,95 Prozent

Ebenso angepasst werden die Grenzbeträge zum **Lehrlingsanteil** am Arbeitslosenversicherungsbeitrag 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: 1,15 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 

Autorin: Michaela Podgornik



Foto: CalypsoArt/Shutterstock.com



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

KURZ NOTIERT



Verzugszinsen 2024

Mit 01.01.2024 steigt auf Grund der gesetzlich vorgegebenen Berechnung der Verzugszinsensatz für rückständige Beiträge auf 7,88 Prozent (Basiszinssatz am 31.10. zuzüglich vier Prozent).

Abfrage des Beschäftigtenstandes

Immer wieder kommt es vor, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die schon länger nicht mehr im Betrieb sind, arbeitsrechtlich nicht abgemeldet wurden. Betroffen sind vor allem Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die nach einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 bzw. Väter-Karenzgesetz oder einem Präsenz- bzw. Zivildienst nicht mehr in das Unternehmen zurückkehren.

Fragen Sie daher bitte regelmäßig Ihren Beschäftigtenstand über das WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU) ab. Dadurch kann der aktuelle Stand im jeweiligen Betrieb überprüft und eine eventuell fehlende Abmeldung mit dem arbeitsrechtlichen Ende des Beschäftigungsverhältnisses übermittelt werden.



www.gesundheitskasse.at/webeku

Tarifsystem

Das aktuelle Tarifsystem (TASY) – unter anderem mit dem verringerten Arbeitslosenversicherungsbeitrag und der erhöhten Dienstgeberabgabe – steht zum Download bereit.



www.gesundheitskasse.at/tasy



Freistellung bei Kinderrehabilitation

Da Kinder nach einer schweren Erkrankung oder einem Unfall oft rehabilitative Unterstützung benötigen, besteht seit 01.11.2023 für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ein Rechtsanspruch auf Freistellung zur Begleitung ihrer Kinder.

Freistellung

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben seit 01.11.2023 einen Anspruch auf Freistellung gegen Entfall des Entgeltes zur Begleitung von Kindern - welche das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben - bei einem stationären Rehabilitationsaufenthalt. Die Freistellung kann für **höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr** in Anspruch genommen werden (§ 14e Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Die Bestimmungen wurden auch ins Landarbeitsgesetz übernommen (§ 66a Landarbeitsgesetz 2021).

Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Freistellung durch beide Elternteile ist nicht zulässig, außer die Teilnahme beider Elternteile ist therapeutisch notwendig. Im Falle der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Freistellung darf deren Dauer insgesamt höchstens vier Wochen betragen. Die Freistellung kann zwischen den Betreuungspersonen ge-

teilt werden, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu betragen hat.

Als Kinder gelten

- leibliche Kinder, Wahl- oder Pflegekinder und
- leibliche Kinder der anderen Ehegattin bzw. des anderen Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten.

Hinweis: Eine Kombination der Freistellung mit anderen Freistellungsansprüchen, wie zum Beispiel jenen nach dem Angestelltengesetz oder dem Urlaubsgesetz, ist nicht zulässig.

Bewilligung

Voraussetzung für die Freistellung ist eine Bewilligung zum stationären Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung vom zuständigen Sozialversicherungsträger. Die Bewilligung ist spätestens eine Woche nach deren Erhalt der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unter Bekanntgabe des Beginnes und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

Soziale Absicherung

Für die Dauer der Freistellung gebührt **Pflegekarenzgeld**. Das Pflegekarenzgeld kann beim Sozialministeriumservice beantragt werden. Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind weiterhin kranken- und pensionsversichert.

Ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme der Freistellung bis vier Wochen nach dem Ende der Freistellung besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Betriebliche Vorsorge

Während der Freistellung sind keine Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge zu entrichten.

Meldungen

Den Beginn der Freistellung übermitteln Sie bitte mittels Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Anmeldung. Als Karenzart wählen Sie „Pflegekarenzgeld während Freistellung wegen Kinderrehabilitation“ aus.

Bei Wiederantritt der Beschäftigung ist das Ende der Freistellung mittels Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Abmeldung zu übermitteln.

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



Foto: Iren_Geo/Shutterstock.com

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

Progressionsab- geltungsgesetz 2024

Durch das Progressionsabgeltungsgesetz 2024 kommt es unter anderem zu Änderungen beim Zuschuss zur Kinderbetreuung, bei arbeitgebereigenen elementaren Bildungseinrichtungen und bei Schmutzzulagen.

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Ab 01.01.2024 sind freiwillige Zuschüsse der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers für die Betreuung von Kindern bis höchstens **2.000,00 Euro** (bisher 1.000,00 Euro) pro Kind und Kalenderjahr beitragsfrei (§ 49 Abs. 3 Z 11 lit. d Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG). Beitragsfreiheit besteht, wenn das Kind zu Beginn des Kalenderjahres das **vierzehnte Lebensjahr** (bisher zehntes Lebensjahr) noch nicht vollendet hat (§ 49 Abs. 9 Z 2 ASVG).

Der Zuschuss kann wie bisher direkt an die Betreuungsperson bzw. die Kinderbetreuungseinrichtung oder in Form von Gutscheinen, die nur in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen eingelöst werden können, geleistet werden. Ab dem Kalenderjahr 2024 können die nachgewiesenen **Kosten** für die Kinderbetreuung, welche die Dienstgeberin bzw. der Dienstnehmer selbst verausgibt, auch **ganz oder teilweise ersetzt** werden (§ 49 Abs. 9 Z 4 ASVG). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstnehmer hat dafür eine Rechnung der Kinderbetreuungseinrichtung vorzulegen, die zum Lohnkonto zu nehmen ist.



Foto: Studio Romantic/Shutterstock.com

Der Zuschuss kann allen oder bestimmten Gruppen gewährt werden. Eine Gruppenbildung ist auch nach sozialen Merkmalen zulässig. So können zum Beispiel nur alleinerziehende Personen den Zuschuss erhalten.

Für die Beitragsfreiheit müssen zusätzlich folgende **Voraussetzungen** vorliegen:

- Der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer selbst steht der Kinderabsetzbetrag für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr zu.
- Die Betreuung erfolgt in einer öffentlichen bzw. privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung, die den landesgesetzlichen Vorschriften entspricht, oder durch eine pädagogisch qualifizierte Person (davon ausgenommen sind haushaltszugehörige Angehörige).
- Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer erklärt unter Anführung der Versicherungsnummer oder der Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte des Kindes (Formular L35), dass die Voraussetzungen für einen Zuschuss vorliegen. Sie bzw. er erklärt außerdem, selbst von keiner anderen Dienstgeberin bzw. keinem anderen Dienstgeber einen Zuschuss für dieses Kind zu erhalten. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat diese Erklärung zum Lohnkonto zu nehmen.
- Änderungen der Verhältnisse muss die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer innerhalb eines Monats melden. Ab dem Zeitpunkt dieser Meldung hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die geänderten Verhältnisse zu berücksichtigen.



Foto: xalieu/Shutterstock.com


Elementare Bildungseinrichtungen

Ab 01.01.2024 ist der kostenlose oder verbilligte Besuch einer arbeitgebereigenen elementaren Bildungseinrichtung – insbesondere Betriebskindergärten – auch dann beitragsfrei, wenn diese Einrichtung auch von **betriebsfremden Kindern** besucht werden kann (§ 49 Abs. 3 Z 16a ASVG).

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss Verfügungsmacht über die elementare Bildungseinrichtung haben. Dabei kann sich die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber auch zum Beispiel eines Vereines bedienen, der auch andere Kinderbetreuungseinrichtungen betreibt. Kommt es jedoch zur bloßen Anmietung einzelner Plätze bei einer bestehenden elementaren Bildungseinrichtung, ist die Voraussetzung der Verfügungsmacht nicht erfüllt.

Hinweis: Als elementare Bildungseinrichtung gelten alle institutionellen Formen der Bildung und Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt, wie etwa Kindergärten, Kinderkrippen und vergleichbare Einrichtungen entsprechend landesgesetzlicher Regelungen, nicht jedoch öffentliche Pflichtschulen.

Schmutzzulagen

Ab 01.01.2024 sind Schmutzzulagen bis zu einer Höhe von 400,00 Euro (bisher 360,00 Euro) monatlich beitragsfrei. Erschwernis- und Gefahrenzulagen sind hingegen weiterhin beitragspflichtig. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



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



Wohnraumbewertung: Neue Quadratmeterwerte

Ab 01.01.2024 sind bei der Berechnung des Sachbezuges für Wohnraum neue Richtwerte anzuwenden.

Stellt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer Wohnraum kostenlos oder verbilligt zur Verfügung, ist als monatlicher Quadratmeterwert der jeweils am 31.10. des Vorjahres geltende Richtwert anzusetzen (§ 5 Richtwertgesetz). Die je Bundesland unterschiedlichen Richtwerte bilden die Berechnungsbasis für den Sachbezug. [G](#)

Autor: Matthias Berger

RICHTWERTE

m²

Folgende Richtwerte sind pro Quadratmeter des Wohnflächenmaßes anzusetzen:

BUNDESLAND	RICHTWERT
Burgenland	€ 6,09
Kärnten	€ 7,81
Niederösterreich	€ 6,85
Oberösterreich	€ 7,23
Salzburg	€ 9,22
Steiermark	€ 9,21
Tirol	€ 8,14
Vorarlberg	€ 10,25
Wien	€ 6,67



Webtipp: Weitere Infos zur Sachbezugsermittlung können Sie [hier](#) nachlesen.



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

Meldungen zum Jahreswechsel

Zum Jahreswechsel sind neben den laufend zu übermittelnden Meldungen noch weitere Meldungen zu erstatten.

Lohnzettel Finanz

Der Lohnzettel Finanz ist per elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) an das Finanzamt zu übermitteln. Für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ist dem Finanzamt statt des Lohnzettels Finanz eine Mitteilung gemäß § 109a Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988) zu übersenden.

Meldefristen: Die Übermittlung des Lohnzettels Finanz hat grundsätzlich mittels ELDA bis Ende Februar 2024, die Übersendung in Papierform bis Ende Jänner 2024 zu erfolgen. Gleiches

gilt für die Mitteilung gemäß § 109a EStG 1988.

Schwerarbeitsmeldung

Leisten weibliche Versicherte, die das 35. Lebensjahr bzw. männliche Versicherte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, Tätigkeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung, ist eine Schwerarbeitsmeldung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu erstatten.

Meldefrist: Die Schwerarbeitsmeldung 2023 ist frühestens Anfang Jänner und spätestens Ende Februar 2024 mittels ELDA zu übermitteln.

Adresse der Arbeitsstätte

Die Adresse der Arbeitsstätte am 31.12. oder am letzten Beschäftigungstag des Jahres ist an die Statistik Austria zu melden.

Meldefrist: Die Meldung der Adresse der Arbeitsstätte hat mittels ELDA bis Ende Februar 2024 zu erfolgen. [G](#)

Autorin: Michaela Podgornik



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

ID Austria: Umstieg erforderlich

Neuer Zugang zu den digitalen Services der Sozialversicherung.

Seit **05.12.2023** ersetzt die ID Austria die bisherige Handy-Signatur. Die Nutzung der e-Services der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK), wie etwa WEBEKU, ELDA oder die e-Zustellung, sind **nur mehr** mit der **ID Austria** möglich.

Umstieg ist notwendig

Wenn Sie noch nicht auf die ID Austria umgestiegen sind, sollten Sie dies schnellstmöglich nachholen, um die e-Services der Sozialversicherung auch weiterhin wie gewohnt nutzen zu können.

Bei der ersten Anmeldung zu einem e-Service der ÖGK werden Sie automatisch durch die notwendigen Schritte der Umstellung geführt.

ID Austria mit Basisfunktion

Sie erhalten beim Umstieg von der Handy-Signatur auf die ID Austria die ID Austria mit Basisfunktion.



ID Austria mit Vollfunktion

Wenn Ihre ehemalige Handy-Signatur von einer Behörde registriert wurde, können Sie diese jederzeit auf die ID Austria mit Vollfunktion aufwerten.

Wurde Ihre ehemalige Handy-Signatur nicht behördlich registriert, ist für die Aufwertung auf die Vollfunktion der ID Austria ein Behördengang erforderlich. **Hinweis:** Die ÖGK kann keine Registrierungen durchführen.

Autor: ÖGK

Weitere Infos zur ID Austria unter

+43 1 71123-884466

www.oesterreich.gv.at/id-austria

buergerservice.oegv@brz.gv.at

Ratenansuchen in WEBEKU

Das WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU) bietet Dienstgeberinnen und Dienstgebern sowie Bevollmächtigten einen einfachen Zugang zu den vielfältigen Informationen eines Beitragskontos.

Neu: Ratenansuchen

In WEBEKU können nun auch Ratenanträge zur sukzessiven Begleichung von Beitragsrückständen gestellt werden.

Weitere Funktionen

Mit WEBEKU können Sie ...

- jederzeit tagesaktuell Ihr Beitragskonto abfragen,
- Einsicht in Ihr Auftragnehmerkonto nehmen (für Unternehmen, die der AuftraggeberInnenhaftung – AGH unterliegen),
- elektronische Anträge stellen (Vollmachtshinterlegung, Umbuchung, SEPA-Lastschrifteinzug, AGH-Guthabenauszahlung, Unbedenklichkeitsbescheinigung),
- den Beschäftigtenstand und Versicherungsnummern abfragen,
- Clearingfälle suchen bzw. online einsehen,
- E-Mail-Adressen für Clearing- bzw. WEBEKU-Verständigungen warten und
- sich Detailinformationen zur verbuchten monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) anzeigen lassen bzw. diese exportieren.
- orts- und zeitunabhängiger Zugriff
- einfache Administration
- benutzerfreundliche Anwendung
- Verringerung des Papierbedarfs (elektronische Zustellung von Nachrichten und Dateien in die WEBEKU-BOX)
- rasche Möglichkeit zur Reaktion (E-Mail-Verständigung bei Nachrichten in der WEBEKU-BOX bzw. von aufgetretenen Clearingfällen)

Diese Vorteile bietet WEBEKU

- tagesaktuelle Daten
- Verminderung von Rückfragen (durch Rückmeldung aus dem SV-Clearingsystem bzw. Anzeige von mBGM-Daten)

Autor: Gerhard Trimmel

Weitere Auskünfte zu WEBEKU:

IT-Services der Sozialversicherung GmbH

050 124 6200

sv-servicecenter@itsv.at



Nebenbeiträge und Umlagen: Wissenswertes

In der Fortsetzung unserer Serie Nebenbeiträge und Umlagen des „DGservice“-Magazins Ausgabe Nr. 3/2023 erfahren Sie alles Wissenswerte zum Wohnbauförderungsbeitrag und zum Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag.

Wohnbauförderungsbeitrag

Der Wohnbauförderungsbeitrag dient dazu, Mittel für den geförderten Wohnbau bereitzustellen. Er beträgt 0,50 Prozent für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber und 0,50 Prozent für die versicherte Person, somit insgesamt **1 Prozent** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Von den Sonderzahlungen und bei einem unbezahlten Urlaub ist kein Wohnbauförderungsbeitrag zu entrichten.

Der Wohnbauförderungsbeitrag wird vom Krankenversicherungsträger an das jeweils zuständige Bundesland abgeführt.



Betroffener Personenkreis

Der Wohnbauförderungsbeitrag ist zu entrichten für:

- Personen, die auf Grund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder als Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter beschäftigt sind, solange sie Anspruch auf Entgelt haben.
- Dienstgeberinnen und Dienstgeber, soweit deren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beitragspflichtig sind.
- Auftraggeberinnen und Auftraggeber der beitragspflichtigen Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter.

Ausnahmen

Ausgenommen von der Beitragspflicht sind:

- Lehrlinge.
- Geringfügig Beschäftigte.
- Freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer.
- Hausbesorgerinnen und Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes (gilt nur für Dienstverhältnisse, die bis zum 30.06.2000 abgeschlossen wurden).
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf diese Personen die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 Anwendung finden.

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, welche in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die neben Diensten für die Hauswirtschaft einer land- oder forstwirtschaftlichen Dienstgeberin bzw. eines land- oder forstwirtschaftlichen Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes Dienste für den land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz fallen.
- Gutsangestellte.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer während des gesamten geförderten Zeitraumes gemäß Neugründungs-Förderungsgesetz (gilt jedoch nur für den Dienstgeberanteil).
- Vorstände einer Aktiengesellschaft, für die keine Arbeitslosenversicherungs- und Lohnsteuerpflicht besteht.
- Vorstandsmitglieder (Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) von Aktiengesellschaften, Sparkassen, Landeshypothekenbanken sowie Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und hauptberufliche Vorstandsmitglieder (Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) von Kreditgenossenschaften, die nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen.

Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz dient im Falle der Insolvenz der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zur Sicherung der Ansprüche der Beschäftigten.

Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz beträgt **0,10 Prozent** der allgemeinen Beitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage. Er ist zur Gänze von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragen. Während eines unbezahlten Urlaubes bis zu einem Monat ist der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz weiter zu entrichten.

Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz wird vom Krankenversicherungsträger an den Insolvenz-Entgelt-Fonds abgeführt.

Betroffener Personenkreis

Grundsätzlich ist der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz für alle der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegenden Versicherten zu leisten.

Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz ist auch für die Mitglieder des Organes einer juristischen Person, die zu deren gesetzlichen Vertretung berufen sind, und für



Foto: Drazan Zigic/Shutterstock.com


die leitenden Angestellten, soweit sie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind, abzuführen.

Ausnahmen

Kein Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz fällt an für:

- Lehrlinge.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes, der Bundesländer, der Gemeinden und der Gemeindeverbände.
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die entweder nach

den allgemein anerkannten Regeln des Völkerrechtes oder gemäß völkerrechtlicher Verträge oder auf Grund des Bundesgesetzes über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen Immunität genießen.

- Gesellschafterinnen und Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, auch wenn dieser Einfluss ausschließlich oder teilweise auf der treuhändigen Verfügung von Gesellschaftsanteilen Dritter beruht oder durch treuhändige Weitergabe von Gesellschaftsanteilen ausgeübt wird.
- Vorstände einer Aktiengesellschaft, die der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen.
- Vorstandsmitglieder von Sparkassen.
- Personen, die vor dem 01.01.1953 geboren sind.
- Personen, die nach dem 31.12.1952 geboren sind, sobald sie alle Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllen bzw. das 63. Lebensjahr vollendet haben.
- Strafgefangene, die nach § 66a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer

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.

Vorschau: Informationen zum Schlechtwetterentschädigungsbeitrag und zum Nachtschwerarbeits-Beitrag finden Sie in unserer nächsten Ausgabe des „DGservice“-Magazins.



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

Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst: Richtig melden

Leisten Dienstnehmerinnen ihren Ausbildungsdienst und Dienstnehmer ihren Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst ab, ruht sowohl ihre Arbeitsverpflichtung als auch die Entgeltspflicht der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers. Wir haben die wichtigsten Melde- und Abrechnungsbestimmungen während dieser entgeltfreien Zeit für Sie zusammengefasst.

Vor dem Dienst

Mitteilungspflicht: Dienstliche Abwesenheiten im Zusammenhang mit dem Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst sind der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich zu melden. Dazu zählen zum Beispiel Stellungseinladung, Einberufungsbefehl, Zuweisungsbescheid sowie diesbezügliche Änderungen.

Stellung: Um die Wehrdiensttauglichkeit zu überprüfen, werden Wehrpflichtige (in der Regel in dem Jahr, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden) von Amts wegen zur Stellung (Musterung) eingeladen. Den Stellungspflichtigen ist dafür die notwendige Freizeit zu gewähren und das Entgelt fortzuzahlen.

GUT ZU WISSEN

Arbeitsrecht: Das APSG regelt die arbeitsrechtliche Stellung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes. Es sieht unter anderem vor, dass derartige Zeiten auf Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten (zum Beispiel Krankentgelt, Kündigungsfristen, Vorrückungen im Kollektivvertrag, Ausmaß des Urlaubsanspruches) voll angerechnet werden.

Sonderzahlungen und Urlaub gebühren in Jahren mit Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst nur anteilig. Kurzfristige Dienste - von weniger als 30 Tagen im Jahr - verkürzen den Urlaubsanspruch jedoch nicht.

Abmeldung: Da während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes kein Entgeltanspruch besteht, ist eine Abmeldung zu erstatten. Der jeweilige Abmeldegrund („Präsenzdienstleistung im Bundesheer“, „Zivildienst“ bzw. „Truppenübung“) ist zu verwenden. Auf der Abmeldung ist das Feld „Entgeltanspruch Ende“ entsprechend zu befüllen. Die Felder „Beschäftigungsverhältnis Ende“ und „Betriebliche Vorsorge Ende“ bleiben leer.

Während des Dienstes

Betriebliche Vorsorge: Während des Präsenzdienstes hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei arbeitsrechtlich aufrehtem Dienstverhältnis einen Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beitrag) in Höhe von 1,53 Prozent einer fiktiven Bemessungsgrundlage zu entrichten. Als fiktive Bemessungsgrundlage gilt der Betrag des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz in der Fassung vor dem Bundesgesetzblatt I Nr. 53/2016. Sie beträgt täglich 14,53 Euro (voller Monat x 30).

Erhält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber weiterhin ein (auch geringfügig) beitragspflichtiges Entgelt, ist hiervon (zusätzlich zur fiktiven Bemessungsgrundlage) ebenfalls ein BV-Beitrag zu entrichten.


Hinweis: In diesem Fall sind auf der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung zwei Tarifblöcke notwendig.

Diese Regelung gilt entsprechend für die Zeit eines Ausbildungsdienstes, Zivildienstes sowie eines Wehrdienstes als Zeitsoldat (BV-Beiträge für eine Dauer bis zwölf Monate).

Auflösung: Wird das Beschäftigungsverhältnis während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes arbeitsrechtlich gelöst, ist eine Richtigstellung Abmeldung zu erstatten. In den Feldern „Ende Entgeltanspruch“ und „Richtiges Ende Entgelt“ ist das ursprüngliche Abmeldedatum einzutragen. In den Feldern „Ende des Beschäftigungsverh.“ und „Betriebliche Vorsorge Ende“ ist das arbeitsrechtliche Beschäftigungsende anzugeben.

Nach dem Dienst

Anmeldung: Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben die Arbeit innerhalb von sechs Werktagen nach dem Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst wieder anzutreten (§ 7 Abs. 1 Arbeitsplatzsicherungsgesetz – APSG). Eine Anmeldung ist vor Arbeitsantritt zu erstatten. Das Feld „Betriebliche Vorsorge ab“ bleibt leer. Unterbleibt der Arbeitsantritt unberechtigterweise, gebührt kein Entgelt. Ab dem siebenten Werktag liegt ein Entlassungsgrund vor.

Wenn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wegen einer Dienstverhinderung (etwa Arbeitsunfähigkeit, Pflegefreistellung) die Arbeit nach dem Ende des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes nicht antreten können und sie ihrer Mitteilungspflicht nachkommen, gelten die jeweiligen Schutzbestimmungen (zum Beispiel das Entgeltfortzahlungsgesetz). Eine Anmeldung mit dem Tag des Auflebens des (Kranken-) Entgeltanspruches ist zu erstatten. 

Autor: Daniel Leitzinger



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

Zuschuss zur Entgeltfortzahlung

Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ihrer Beschäftigten grundsätzlich verpflichtet, das Entgelt fortzuzahlen. Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten die Betriebe einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA).

Zuschussberechtigter Dienstgeberkreis

Zuschussberechtigt sind alle Dienstgeberinnen und Dienstgeber (auch von Lehrlingen und geringfügig Beschäftigten), wenn

- sie in ihrem Betrieb durchschnittlich (= Jahresdurchschnitt vor Beginn der Entgeltfortzahlung) nicht mehr als 50 bzw. zehn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen,
- die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bei der AUVA versichert ist,
- die Arbeitsunfähigkeit länger als drei (Unfall) bzw. zehn (Krankheit) aufeinander folgende Tage gedauert hat und
- sie das Entgelt fortgezahlt haben.

Höhe des Zuschusses

Der Zuschuss für Betriebe mit durchschnittlich **nicht mehr als 50** Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beträgt 50 Prozent zuzüglich eines Zuschlages für die Sonderzahlungen in der Höhe von 8,34 Prozent des tatsächlich fortgezahlten Entgeltes (ausgenommen Sonderzahlungen).

Für Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die in ihrem Betrieb durchschnittlich **nicht mehr als zehn** Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen, beträgt die Höhe des Zuschusses 75 Prozent zuzüglich eines Zuschlages für die Sonderzahlungen in der Höhe von 12,51 Prozent des tatsächlich fortgezahlten Entgeltes (ausgenommen Sonderzahlungen).

Die Höhe des Zuschusses ist mit dem Eineinhalbfachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (2024: 303,00 Euro) begrenzt.

Dauer des Zuschusses

Die Dauer des Zuschusses richtet sich danach, ob die Arbeitsunfähigkeit auf einen Unfall (Arbeits- oder Freizeitunfall) oder eine Krankheit (Berufskrankheit oder sonstige Krankheit) zurückzuführen ist:

- Bei einer Arbeitsunfähigkeit nach einem **Unfall** gebührt der Zuschuss **ab dem ersten Tag** der Entgeltfortzahlung für höchstens 42 Tage pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr, sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei aufeinander folgende Tage gedauert hat.
- Bei einer Arbeitsunfähigkeit durch **Krankheit** gebührt der Zuschuss **ab dem elften Tag** der Entgeltfortzahlung für höchstens 42 Tage pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr, sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als zehn aufeinander folgende Tage gedauert hat.

Antragstellung

Zuschüsse werden nur auf Antrag nach Ende der Entgeltfortzahlung gewährt. Der Antrag ist innerhalb von drei Jahren nach dem Beginn des Entgeltfortzahlungsanspruches zu stellen.

Die Antragstellung ist auf folgende Arten möglich:

- Der Antrag ist mittels elektronischem Datenaustausch mit den ös-



terreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) an die AUVA zu übermitteln.


- Der vollständig ausgefüllte und unterfertigte Antrag kann allenfalls auch per Post, Fax oder E-Mail an die zuständige Dienststelle der AUVA gesendet werden.

Auszahlung

Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt binnen zwei Wochen nach der Feststellung der Anspruchsberechtigung.


Rückforderung

Zu Unrecht geleistete Zuschüsse auf Grund unrichtiger oder unvollständiger Angaben können von der AUVA zurückgefordert werden. Das Recht auf Rückforderung verjährt binnen drei Jahren nach dem Zeitpunkt, in dem der AUVA bekannt geworden ist, dass der Zuschuss zu Unrecht geleistet wurde.

Die AUVA kann bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Umstände, zum Beispiel der wirtschaftlichen Verhältnisse, auf die Rückforderung ganz oder teilweise verzichten oder die Rückzahlung in Teilbeträgen zulassen. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm

Auskünfte zum Zuschuss zur Entgeltfortzahlung erhalten Sie beim Competence Center der AUVA telefonisch bzw. per E-Mail unter

 +43 5 93 93-32930 bzw.
 efz@auva.at.

Ende eines Dienstverhältnisses

Aus Anlass der Beendigung eines Dienstverhältnisses kommt es manchmal zu Vergleichszahlungen, freiwilligen Abgangsentschädigungen oder zum Verzicht auf noch offene Ansprüche. Wir geben Ihnen einen Überblick, wie diese Sachverhalte beitragsrechtlich zu behandeln sind.

Vergleichszahlung

Werden bestehende gegenseitige Ansprüche der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers und der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers gerichtlich (beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht) oder außergerichtlich geklärt, kommt es zur Zahlung einer Vergleichssumme.

Inhalt von arbeitsrechtlichen Vergleichen können sein:

- Offene (strittige) Entgeltansprüche **vor der Auflösung** des Dienstverhältnisses (beispielsweise Überstunden, Sonderzahlungen oder monatliche Gehaltszahlungen): Entgelte, auf die der Anspruch während des laufenden Dienstverhältnisses entstanden ist, sind in den Beitragszeiträumen abzurechnen, denen sie zuzuordnen sind bzw. in denen sie arbeitsrechtlich fällig wurden.

Eine Aufrollung ist daher durchzuführen. Übermitteln Sie bitte eine Storno-mBGM und erstatten Sie eine neue mBGM.

- Offene (strittige) Entgeltansprüche **im Zeitpunkt der Auflösung** des Dienstverhältnisses (zum Beispiel Kündigungsentschädigung oder Urlaubersatzleistung): Die Pflichtversicherung wird um jenen Zeitraum verlängert, der sich in Berücksichtigung der bisherigen Bezüge errechnet (§ 11 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Bruchteile von Tagen bleiben für die Berechnung der Verlängerung der Pflichtversicherung außer Betracht. Diese sind immer abzurunden.

Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge), die auf Grund eines rechtskräftigen Gerichtsurteiles oder eines gerichtlichen Vergleiches nachträglich für ein bereits beendetes Dienstverhältnis zu leisten sind, sind samt Verzugszinsen als Abfertigung

direkt an die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer auszuzahlen. Außergerichtlich besteht kein Anspruch auf Direktauszahlung, die BV-Beiträge sind über den Krankenversicherungsträger an die Betriebliche Vorsorgekasse zu entrichten.

Hinweis: Vergleichszahlungen sind grundsätzlich im Kalendermonat der Auszahlung zu versteuern.

Verzicht

Ein Verzicht besteht darin, dass die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer auf die ihr bzw. ihm unstrittig zustehenden Ansprüche verzichtet.

Bitte beachten Sie: Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer können während des Dienstverhältnisses nicht wirksam auf erworbene Ansprüche verzichten. Verzichtet zum Beispiel ein Dienstnehmer auf die bei seiner Gehaltseinstufung laut Kollektivvertrag zu berücksichtigenden, bekanntgegebenen Vordienstzeiten, ist dieser Verzicht unwirksam (Oberster Gerichtshof 21.01.2011, 9 ObA 2/11a).


Freiwillige Abgangsentschädigung

Um die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zum sofortigen bzw. vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis zu bewegen, kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber als Gegenleistung eine „Zahlung für den Verzicht auf Arbeitsleistung für künftige Lohnzahlungszeiträume“ tätigen.

Die Abgangsentschädigung wird häufig bei einvernehmlichen Auflösungen geleistet. Davon betroffen sind zu meist Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit besonderem Kündigungsschutz, wie zum Beispiel begünstigte Behinderte, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, in Elternteilzeit befindliche oder ältere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.



Eine einmalige freiwillige Abgangsentschädigung ist beitragsfrei. Es sind auch keine BV-Beiträge zu entrichten. Es kommt zu keiner Verlängerung der Pflichtversicherung.

Hinweis: Beitragsfreiheit setzt voraus, dass keine gesetzlichen, kollektiv- oder einzelvertraglichen Entgeltansprüche aus dem Dienstverhältnis (etwa Sonderzahlungen oder Urlaubersatzleistungen) abgegolten werden. 

Autor: Daniel Leitzinger



Webtipp: Weitere Infos über Beendigungsansprüche können Sie [hier](#) nachlesen.



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



„Bewusst leben +“:

Neues Programm der ÖGK

Möglichst lange fit und gesund zu bleiben – das ist das Ziel des neuen Programms „Bewusst leben +“ der Österreichischen Gesundheitskasse.

Lange gesund bleiben

Gezielte gesundheitsförderliche Maßnahmen können dabei helfen, lange gesund zu bleiben. Altersbedingte Beeinträchtigungen können so ausgeglichen und die Selbständigkeit länger erhalten werden.


Mit dem neuen, kostenlosen Angebot „Bewusst leben +“ lädt die Österreichische Gesundheitskasse alle Menschen ab der Lebensmitte zum Mitmachen und Gesundbleiben ein.

Für den täglichen Alltag

Von Expertinnen und Experten entwickelt, ist das Programm zugeschnitten auf die Bedürfnisse von Menschen in dieser Lebensphase. Neben einer 24-teiligen Videoreihe bietet eine umfassende Broschüre einen kompakten



Foto: Strassburger/ÖGK

Überblick über die wichtigsten Themen zu Gesundheitsförderung und Prävention – zum Reinschauen, Mitmachen und Nachdenken. 



Ihre Ansprechperson:

Mag.^a Christina Finding, MSc
05 0766-151211

„BEWUSST LEBEN +“

Gesund bleiben ab der Lebensmitte – das sind die Themen:



Entspannung

Ob mit Yoga, autogenem Training oder der richtigen Schlafhygiene: Wichtig ist, herauszufinden, was einem guttut. Auch Themen wie Glück und das Meistern von Krisen sind wichtig, um gesund zu bleiben.



Ernährung

Bei der Ernährung geht es nicht nur darum satt zu werden. Was zählt sind die richtige Zusammensetzung der einzelnen Mahlzeiten, die Nährstoffe, aber auch der Genuss – und zwar täglich.



Bewegung

Egal ob beim Samba im Sitzen, bei der Sesselgymnastik oder bei Übungen für mehr Trittsicherheit – Bewegung hält fit auf ganzer Linie.



Geistige Fitness

Mit dem bewegten Gedächtnistraining kann einfach und effektiv zu Hause geübt werden. Außerdem erhalten Versicherte hier Tipps, wie sie sich im Dschungel der Gesundheitsinformationen gut zurechtfinden und das richtige Wissen für sich herausholen. Weitere Schwerpunkte sind die optimale Vorbereitung auf ein Arztgespräch und was es zu beachten gilt, wenn mehrere Medikamente eingenommen werden.



Webtipp: Die Materialien sind unter www.gesundheitskasse.at/bewusstleben abrufbar, können aber auch als gedruckte Broschüren und DVDs kostenlos bestellt werden.

Autorin: Cornelia Schobesberger

2024 – frei von Tabak und Nikotin

Das neue Jahr bietet sich für einen nikotinfreien Neuanfang an. Damit es nicht nur beim Vorsatz bleibt, unterstützt die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) mit zahlreichen Angeboten. Neben den gesundheitlichen Vorteilen lohnt sich ein Rauchstopp auch finanziell.


Viele Raucherinnen und Raucher fassen nach Silvester den Vorsatz, die Zigarette für immer auszudrücken. Wichtig dabei ist die entsprechende Vorbereitung:

- Schreiben Sie auf, warum Sie frei von Tabak und Nikotin werden wollen: Je mehr Gründe vorhanden sind, umso höher auch die Motivation.
- Überlegen Sie Alternativen für die Zigarette und suchen Sie Unterstützung.
- Schaffen Sie eine rauchfreie Umgebung: Entfernen Sie alle Utensilien wie Zigaretten und Aschenbecher aus Ihrem Wohnbereich und meiden Sie vorerst „Rauchzonen“.
- Haben Sie schon einmal den Rauchstopp versucht? Was hat dazu geführt, dass Sie wieder zur Zigarette gegriffen haben? Vermeiden Sie solche Risikosituationen.

- Suchen Sie sich Ablenkung und Beschäftigungen. Bewegung an der frischen Luft ist ebenfalls eine sehr gute Unterstützung, um rauchfrei zu bleiben.



Gesundheitspsychologinnen begleiten und motivieren

Unterstützung mit flexibler Terminvereinbarung bietet das Rauchfrei Telefon. Unter der Nummer 0800 810 013 erhalten Sie kostenfreie Beratung und Begleitung. 

MEHR INFOS

Informationen und Hilfestellungen für den Rauchstopp finden Sie unter



www.rauchfrei.at

Individuelle Begleitung für Ihren Rauchstopp bietet die Rauchfrei App. Kostenloser Download unter



www.rauchfreiapp.at

Neben regionalen Rauchfrei-Kursen in ganz Österreich finden regelmäßig auch Online-Kurse statt. Alle Termine und Angebote unter



www.gesundheitskasse.at/rauchfrei

Autorin: Mag.^a Melanie Stulik



Altbewährte Hausmittel

Tees, fiebersenkende Wickel oder Inhalationen haben eines gemeinsam: Sie sind altbewährte Hausmittel, die bei leichten Beschwerden helfen und die man einfach zuhause anwenden kann. Gleichzeitig können sie das Bewusstsein für die eigene Gesundheit steigern. Die ÖGK und die Apothekerkammer starteten daher die gemeinsame österreichweite Kampagne „Hausmittel für mich“.

Mehr Gesundheitskompetenz

Ziel der Initiative ist die Stärkung der Gesundheitskompetenz im Umgang mit leichten gesundheitlichen Beschwerden.

Gut informierte und kompetente Personen sind besser in der Lage, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, Gesundheitsrisiken zu minimieren und fundierte Entscheidungen über ihre Gesundheit und medizinische Behandlungen zu treffen. Dies kann nicht nur die individuelle Gesundheit verbessern,



Foto: Africa Studio/Shutterstock.com

sondern auch die Belastung des Gesundheitssystems reduzieren. Die Initiative soll selbstverständlich nicht die ärztliche Behandlung ersetzen.

„Hausmittel für mich“

Kernstück der Kampagne ist die Broschüre „Hausmittel für mich“ mit Tipps und Anregungen zum Umgang mit leichten Beschwerden. Begleitend werden Webinare angeboten, in denen die Anwendung einiger Hausmittel im Detail erklärt wird. Alle Details gibt es unter



www.gesundheitskasse.at/hausmittel. 

Autorin: Cornelia Schobesberger

HOFER KG ist GEMEINSAM. GESUND.



Tausende Betriebe vertrauen auf Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Auch beim Lebensmittel-einzelhändler HOFER KG wird BGF großgeschrieben. Mit fünf Gesundheitssäulen trägt das Unternehmen zu einem gesunden Lebensstil bei und sorgt für eine gesunde Arbeitsumgebung. Im Oktober wurde HOFER „Betrieb des Monats“.

„Unsere mehr als 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt unseres Unternehmens“, sagt Bettina Hauser, Leiterin der Abteilung Human Resources. „Sie leisten großartige Arbeit, zeigen außergewöhnliches Engagement, hohe Loyalität und starken Zusammenhalt. Umso wichtiger ist es uns, dass ein Arbeitsumfeld vorherrscht, in dem sich jede und jeder wohlfühlt und fit sowie motiviert bleibt.“

Fünf Gesundheitssäulen

Um zu einem gesunden Lebensstil und einer angenehmen Arbeitsumgebung beizutragen, setzt HOFER auf BGF. Die Maßnahmen basieren auf fünf verschiedenen Gesundheitssäulen: Gesunde Ernährung, Gesunde Bewegung, Arbeitsmedizin und Gesundheitsschutz, Achtsamkeit & Innere Balance sowie Gesundes Arbeitsklima.



Umfangreiche BGF-Angebote

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements GEMEINSAM. GESUND. stellt das Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Angebote zur Verfügung, um das körperliche, mentale und soziale Wohlbefinden zu stärken.

Dazu zählen unter anderem frisches Obst und Gemüse zur freien Entnahme, regelmäßige Ernährungs- und Bewegungstipps in der Mitarbeiter-App, Kostenübernahme für Lauf- und Radveranstaltungen, Vergünstigungen bei Fitnessstudios, kostenlose, anonyme und schnelle externe psychosoziale Beratung sowie Spontanhilfe in Notlagen.

BGF für alle

„Unser Team profitiert von unserem BGF-Projekt, weil wir in allen Zweigen der Gesundheit – körperlich, mental

und sozial – Maßnahmen anbieten. Diese haben wir zielgruppenspezifisch an die unterschiedlichen Unternehmensbereiche angepasst. Das heißt, sie setzen genau da an, wo Unterstützung benötigt wird“, so Bettina Hauser. „Besonders wichtig sind uns auch die laufende Beteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kommunikation mit ihnen.“

”

Bei der Entwicklung, Umsetzung und Prüfung von Gesundheitsmaßnahmen liegt der Fokus auf den Bedürfnissen und Herausforderungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bettina Hauser, Leiterin der Abteilung Human Resources

Gekommen um zu bleiben

Das bestehende Angebot soll in Zukunft mit weiteren Maßnahmen erweitert werden. „Wir wollen unter anderem Resilienz, Health und Wellbeing im Top Management stärken und die Digitalisierung von beruflichem Gesundheitsmanagement forcieren“, kündigt die Personalchefin an. So soll etwa ein GEMEINSAM.GESUND. E-Learning für alle im Unternehmen angeboten werden. 

Autorin: Cornelia Schobesberger

ÜBER...



Die HOFER KG zählt mit mehr als 530 Filialen und über 12.000 motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den erfolgreichsten österreichischen Lebensmitteleinzelhändlern. Die Zentrale befindet sich in Sattledt in Oberösterreich.



Sie fragen, wir antworten

Richtige monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) verwenden

- **Das Dienstverhältnis einer Mitarbeiterin wurde vom 20.01. bis 10.02. vereinbart. Für den Beitragszeitraum Jänner wurde bereits eine mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung übermittelt. Im Februar stellt sich heraus, dass das Beschäftigungsverhältnis doch länger als einen Monat dauert. Wie ist vorzugehen?**
- ✓ Grundsätzlich gilt: Wenn ein Dienstverhältnis für kürzer als einen Monat vereinbart ist und über zwei Kalendermonate reicht, ist für jeden Beitragszeitraum eine mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung zu übermitteln.

Stellt sich jedoch heraus, dass das Beschäftigungsverhältnis in ein länger als einen Monat dauerndes Dienstverhältnis übergeht, ist eine Stornomeldung und anschließende Neumeldung der korrekten mBGM zu erstatten.

Übermitteln Sie daher bitte für den Beitragszeitraum Jänner eine Stornomeldung der mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung und erstatten eine mBGM für den Regelfall. Alle weiteren Beitragszeiträume sind mit einer mBGM für den Regelfall abzurechnen.

Auszahlung eines Zeitguthabens bei Beendigung des Dienstverhältnisses während eines Krankengeldbezuges

- **Eine Mitarbeiterin befindet sich im Krankenstand. Ihr Entgeltfortzahlungsanspruch ist bereits ausgeschöpft und sie bezieht 100 Prozent Krankengeld. Das Dienstverhältnis, welches dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz unterliegt, wird mit Monatsende aufgelöst. Im Beendigungszeitpunkt besteht ein Zeitguthaben, das nicht einzelnen Beitragszeiträumen zugeordnet werden kann. Ist die Auszahlung des Zeitguthabens nur dann beitragspflichtig, wenn das gebührende Entgelt zumindest 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles beträgt?**
- ✓ Die Auszahlung eines Zeitguthabens ist jedenfalls beitragspflichtig. Gemäß § 49 Abs. 3 Z 9 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz sind Zuschüsse, die wegen des Bezuges von Krankengeld gewährt werden und weniger als 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles betragen, beitragsfrei. Dies trifft jedoch auf die Auszahlung eines Zeitguthabens nicht zu, da dieses wegen der Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten ist, unabhängig davon, ob Krankengeld bezogen wird.

Bitte übermitteln Sie für die Abrechnung des Zeitguthabens eine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung mit der Verrechnungsgrundlage „4“ (SV-Verrechnung ohne Zeit in der SV). Bei der Abrechnung des Zeitguthabens ist die Höchstbeitragsgrundlage zu beachten.

Hinweis: Die Auszahlung von Zeitguthaben im Beendigungsmonat kann dazu führen, dass ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis der Vollversicherung unterliegt.

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/impresum
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: Jacob Lund/Shutterstock.com, Seite 4, 5, 19 – Anführungszeichen für die Kommentare von Mag. Georg Sima, MSc MBA, Elke S. und Bettina Hauser: NirdalArt/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.