



Richtig melden spart Arbeit und Geld

**Kapitalanteile
am Unternehmen**
Die Beteiligungsmodelle

**Wertewandel
und gute Arbeit**
Der BGF-Infotag

**Dienstverhinderung aus
persönlichen Gründen**
Ein kompakter Überblick

INHALT

ÖGK AKTUELL



Foto: Andrey_Popov/Shutterstock.com

- 4 Rechtzeitige Meldungen sparen Arbeit und Geld**
Die Abmeldung im Fokus

NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG

- 6 Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung**
Voraussetzungen und Beitragspflicht
- 7 Leistungen Dritter richtig abrechnen**
Beitragsrechtliche Behandlung von Drittbezügen

THEMEN IM FOKUS

- 8 mBGM: Gleichartige Beschäftigungen abrechnen**
Mehrere Beschäftigungen in einem Beitragszeitraum
- 9 Nebenbeiträge und Umlagen**
Höhe und betroffener Personenkreis
- 10 Dienstverhinderung aus persönlichen Gründen**
Voraussetzungen für den Entgeltfortzahlungsanspruch
- 12 Bildungskarenz und Bildungsteilzeit**
Bedingungen, finanzielle Unterstützung und Meldungen

- 14 Beteiligung am Kapital**
Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung
- 16 Echte oder unechte Nettolohnvereinbarung**
Definition und Unterscheidung

GESUNDHEIT IM BETRIEB



Foto: BlueHorse.pl/Shutterstock.com

- 17 Freizeitsport: Richtige Ernährung**
Vorträge für Hobbysportlerinnen und Hobbysportler
- 17 Frauengesundheit im Mittelpunkt**
Umfangreiche Angebote der ÖGK
- 18 Wertewandel und gute Arbeit**
Ein gelungener BGF-Infotag
- 19 Rauchfrei leben – Krebsrisiko senken**
Die ÖGK unterstützt beim Rauchausstieg

LESERSERVICE

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

kaum zu glauben, aber ein Viertel des Jahres 2024 ist schon vorbei. In der vorliegenden Ausgabe unseres „DGservice“-Magazins haben wir wieder eine ganze Reihe an interessanten und für Ihre tägliche Arbeit wichtigen Themen für Sie aufbereitet.

Wenn Sie ihn noch nicht heruntergeladen haben, erinnern wir Sie an den Arbeitsbehelf 2024, der online zur Verfügung steht. Er erleichtert Ihre Arbeit und sollte griffbereit bei Ihnen liegen. Meldeverpflichtungen Ihrerseits werden grundsätzlich sehr exakt eingehalten. Trotzdem kommt es immer wieder zu Meldeversäumnissen – vor allem im Zusammenhang mit der Abmeldung. Das nehmen wir zum Anlass, das Thema nochmals in den Fokus zu stellen. Zudem erörtern wir in dieser Ausgabe, welche Beteiligungsmöglichkeiten es am Kapital eines Unternehmens gibt, und erklären, wie Sie gleichartige Beschäftigungen in einem Beitragszeitraum richtig abrechnen.

Auf unseren Gesundheitsseiten widmen wir uns der Ernährung im Freizeitsport. Außerdem präsentieren wir Ihnen einen neuen Folder zum Rauchfrei-Telefon und erinnern an die Webinare, die wir speziell für Frauen anbieten.

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. Sagen Sie uns, wo Sie noch Informationsbedarf sehen oder was Ihnen besonders gut gefällt.

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

Ihre „DGservice“-Redaktion

TIPP

Arbeitsbehelf 2024

Der Arbeitsbehelf für 2024 steht als barrierefreies PDF auf unserer Website zum Download zur Verfügung.



Der Arbeitsbehelf für Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner ist ein kompaktes Nachschlagewerk mit allen für die Beitragsabrechnung relevanten Bestimmungen.

Der Arbeitsbehelf beinhaltet unter anderem

- alle aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Beiträge und Werte,
- Informationen zur Ermittlung und Abfuhr der Beiträge,
- alles Wichtige zur Meldungserstattung plus Ausfüllhilfen für die Meldeformulare sowie
- anschauliche Rechenbeispiele.

Hinweis: Der Arbeitsbehelf erscheint ausschließlich online als PDF.



Hier geht's weiter:
[www.gesundheitskasse.at/
arbeitsbehelf](http://www.gesundheitskasse.at/arbeitsbehelf)



Rechtzeitige Meldungen sparen Arbeit und Geld

Der Großteil der Dienstgeberinnen und Dienstgeber kommt den Meldeverpflichtungen gewissenhaft und pünktlich nach. Dennoch kommt es immer wieder zu Meldefristversäumnissen – vor allem im Zusammenhang mit der Abmeldung. Dadurch fallen gesetzlich vorgeschriebene Säumniszuschläge an.

Nur eine lückenlose Einhaltung der Meldefristen schützt Unternehmen vor drohenden Kosten und Mühen und stellt sicher, dass die Beschäftigten die ihnen zustehenden Versicherungsleistungen schnellstmöglich und in der richtigen Höhe in Anspruch nehmen können.

Häufige Folgen von Meldefristversäumnissen

- Verspätet erstattete oder fehlende Meldungen führen zu Säumniszuschlägen.
- Bei fehlenden monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungen (mBGM) werden die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge ex offo (amtswegig) festgestellt und auf dem Beitragskonto verbucht.
- Die so ermittelte Beitragsforderung ist innerhalb der gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen.
- Die Meldung der korrekten Beitragsgrundlagen und zu entrichtenden

Beiträge ist trotz vorgeschriebener Säumniszuschläge und amtlich erstellter mBGM verpflichtend nachzuholen.

- Bei Zahlungsverzügen gelten die allgemeinen Betreibungsmaßnahmen.
- Die Ansprüche der Versicherten auf Leistungen aus der Betrieblichen Vorsorge sind ohne Vorlage der mBGM nicht gewährleistet.
- Dies gilt auch für die Beitragsgrundlagen zum Zwecke der Pensionsberechnung.
- Vermeidbare Rückfragen mit zeit- und kostenintensiven Erhebungen fallen an.

Um diese negativen Auswirkungen von Meldefristüberschreitungen für Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie die Beschäftigten zu vermeiden, ersuchen wir, die Meldungen stets zeitgerecht zu erstatten.



Foto: Georg Wilke

Die Einhaltung der Meldefristen ist für das reibungslose Funktionieren der Sozialversicherung von wesentlicher Bedeutung. Die österreichischen Betriebe sind hier in der Tat vorbildlich.

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

Die korrekte Ermittlung der Meldefrist

Die Meldefristen sind gemäß §§ 32 und 33 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 wie folgt geregelt:

- Bei der Berechnung von Fristen, die nach Tagen bestimmt sind, wird der Tag nicht mitgerechnet, in den der Zeitpunkt oder das Ereignis fällt, wonach sich der Anfang der Frist richten soll.
- Beginn und Lauf einer Frist werden durch Samstage, Sonntage oder gesetzliche Feiertage nicht behindert.
- Fällt das Ende einer Frist auf einen Samstag, Sonntag, gesetzlichen Feiertag, Karfreitag oder 24. Dezember, so ist der nächste Tag, der nicht einer der vorgenannten Tage ist, als letzter Tag der Frist anzusehen.

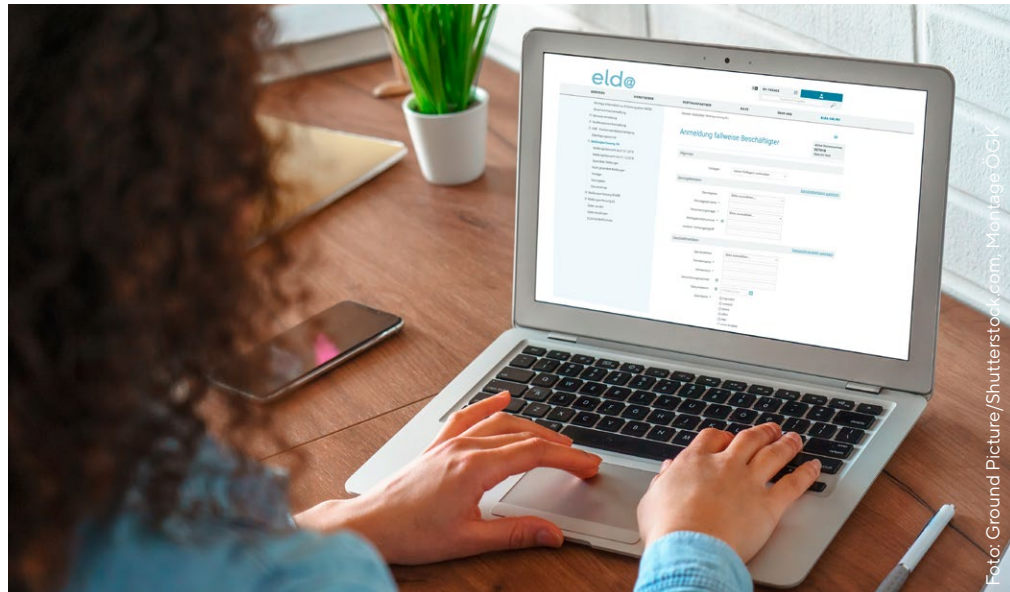


Richtig abmelden

Ist eine Person von der Pflichtversicherung abzumelden (zum Beispiel bei Ende des Entgeltanspruches oder bei Ende des Lehrverhältnisses) und/oder endet die Beitragspflicht nach dem BMSVG, ist eine **Abmeldung** zu erstatten. Die Abmeldung ist **innen sieben Tagen** nach dem Ende der Pflichtversicherung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu übermitteln.

Auf der Abmeldung ist das Datum des Endes des Entgeltanspruches und des arbeitsrechtlichen Endes des Beschäftigungsverhältnisses anzugeben. Endet lediglich der Entgeltanspruch, bleibt aber das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis aufrecht (zum Beispiel Karenzurlaub, Präsenzdienst), ist nur das Ende des Entgeltanspruches anzuführen. Der Abmeldegrund ist zwingend anzugeben.

Hinweis: Wenn sowohl eine Kündigungsentschädigung als auch eine



Urlaubersatzleistung anfallen, ist auf der Abmeldung die Zeit der Kündigungsentschädigung vor der Zeit der Urlaubersatzleistung anzuführen. Das Ende des Entgeltanspruches muss da-

bei mit jenem Datum übereinstimmen, bis zu dem die Pflichtversicherung verlängert wird.

Ausnahmen: Wird eine **Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld** erstattet, ist keine Abmeldung für die Unterbrechung des Entgeltanspruches erforderlich. Wird im Anschluss an den Wochengeldbezug Karenzurlaub in Anspruch genommen, ist eine Abmeldung mit „Entgeltanspruch Ende“ sowie gegebenenfalls „Betriebliche Vorsorge Ende“ zu übermitteln.

Auch die Erstattung einer **Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld** ersetzt die Abmeldung von der Pflichtversicherung. Endet der Krankengeldanspruch, lebt die Pflichtversicherung automatisch wieder auf. Eine gesonderte Anmeldung ist nicht notwendig. Ist jedoch die Höchstdauer des Krankengeldanspruches ausgeschöpft, ist eine Abmeldung mit „Entgeltanspruch Ende“ sowie gegebenenfalls „Betriebliche Vorsorge Ende“ nachzuholen.

Eine **Anmeldung zur Familienhospizkarenz oder Pflegekarenz** gegen Entfall des Entgeltes ersetzt ebenfalls die Abmeldung.

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer

BEISPIELE – ERMITTLUNG DER MELDEFRIST

Abmeldung – binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung

Ende der Pflichtversicherung:	• Samstag, 13.04.2024	• Dienstag, 17.12.2024
Beginn der Frist:	• Sonntag, 14.04.2024, 00.00 Uhr	• Mittwoch, 18.12.2024, 00.00 Uhr
Ende der Frist:	• Montag, 22.04.2024, 24.00 Uhr	• Freitag, 27.12.2024, 24.00 Uhr
Anmerkung:	Da das Ende der Frist auf einen Samstag fällt, verlängert sich die Frist auf Montag.	Da das Ende der Frist auf den 24.12.2024 fällt und die beiden darauf folgenden Tage gesetzliche Feiertage sind, endet die Frist am Freitag, den 27.12.2024.



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



Webtipp: Weitere Infos zu den Meldefristen finden Sie auf www.gesundheitskasse.at unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z/L-O/Meldefristen“ sowie zu den Säumniszuschlägen unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z/P-U/Säumniszuschlag“.



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

Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung

Mit dem Start-Up-Förderungsgesetz wurde mit 01.01.2024 eine Begünstigung für die Beteiligung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern an Start-Up-Unternehmen geschaffen. Bei der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung wird die Beitragspflicht erst zum Zeitpunkt der Veräußerung der Beteiligung oder bei Eintritt sonstiger Umstände ausgelöst. Mit dieser Regelung sollen Start-Up-Unternehmen finanziell entlastet und die Bindung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer an das Unternehmen gefördert werden.

Voraussetzungen

Eine Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung liegt unter folgenden Voraussetzungen vor (§ 67a Abs. 2 Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988 und § 50a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG):

Die Begünstigung kommt nur in **Unternehmen** zur Anwendung, die in dem der Abgabe der Anteile **vorangegangenen Wirtschaftsjahr** sämtliche der folgenden Voraussetzungen erfüllt haben:

- Es wurden nicht mehr als 100 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Jahresdurchschnitt beschäftigt.
- Es wurden nicht mehr als 40 Millionen Euro Umsatzerlöse gemäß § 189a Z 5 Unternehmensgesetzbuch (bzw. einen aliquoten Wert bei Vorliegen eines nicht zwölf Kalendermonate dauernden Wirtschaftsjahres) erzielt.
- Das Unternehmen war nicht vollständig in einen Konzernabschluss einzubeziehen.
- Die Anteile am Kapital oder den Stimmrechten am Unternehmen wurden nicht zu mehr als 25 Prozent durch Unternehmen gehalten, die in einen Konzernabschluss einzubeziehen sind.

Die Begünstigung kommt nur auf **Anteile** zur Anwendung, die

- Kapitalanteile am Unternehmen sind und durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber oder eine Gesellschafterin bzw. einen Gesellschafter der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers gewährt werden,
- einer Dienstnehmerin bzw. einem Dienstnehmer oder mehreren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern aus sachlichen, betriebsbezogenen Gründen gewährt werden,



Foto: Rawpixel.com/Shutterstock.com

- unentgeltlich oder maximal zum Nennwert abgegeben werden,
- innerhalb von zehn Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres der Gründung (als Gründung gilt die Schaffung einer bisher nicht vorhandenen betrieblichen Struktur im Sinne des Neugründungs-Förderungsgesetzes) gewährt werden,
- vinkuliert sind, das heißt es liegt eine schriftliche Vereinbarung vor, dass die Anteile nur mit Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers unter Lebenden übertragen oder veräußert werden können, und
- an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gewährt werden, die zum Zeitpunkt der Abgabe der Anteile weder unmittelbar noch mittelbar eine Beteiligung von zehn Prozent oder mehr am Kapital der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers halten

bzw. zu keinem Zeitpunkt davor gehalten haben. Übersteigt durch die Abgabe der Anteile die Beteiligung am Unternehmen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zehn Prozent des Kapitals, liegt eine Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung insoweit vor, als die Anteile diese Grenze nicht übersteigen.

Die Begünstigung kommt nur zur Anwendung, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer schriftlich erklärt, die Regelung in Anspruch zu nehmen (Option zur Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung). Die Erklärung und die Höhe der Beteiligung sind ins Lohnkonto zu nehmen.

Hinweis: Die Option zur Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung schließt die Befreiung für Mitarbeiterbeteiligungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. b EStG 1988 oder Mitarbeiterbeteiligungsstiftungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG 1988 aus.

Zeitpunkt der Beitragspflicht

Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen gelten als Entgelt nach § 49 Abs. 1 ASVG.

Die Beitragspflicht einer Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung tritt in der Sozialversicherung nicht unmittelbar bei der Abgabe der Anteile, sondern bei Eintritt nachfolgender Umstände ein:

- Wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anteile im aufrechten Dienstverhältnis veräußert (eine

Rückübertragung der Anteile an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber gilt ebenfalls als Veräußerung).

- Im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses.
- Wenn die Vinkulierung aufgehoben wird und im Kalenderjahr der Aufhebung keine Veräußerung im aufrechten Dienstverhältnis stattfindet.
- Wenn Umstände eintreten, die zu einem Ende der Pflichtversicherung in Österreich führen (zum Beispiel bei einem Wechsel der Zuständigkeit der Sozialversicherung bei einem grenzüberschreitenden Sachverhalt).

Beitragsgrundlage

Bei Veräußerung der Anteile im aufrechten Dienstverhältnis ist der um allfällig geleistete Zahlungen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu verminderte Veräußerungserlös als Beitragsgrundlage heranzuziehen.

Bei einer Rückübertragung der Anteile an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber gilt jedenfalls, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, der Veräußerungserlös als Beitragsgrundlage.

In allen anderen Fällen ist der 30-fache Betrag der täglichen Höchstbeitragsgrundlage heranzuziehen. 

Autor: Mag. Maximilian Kern

MEHR INFOS



Informationen zu weiteren Beteiligungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Kapital des Unternehmens finden Sie auf den Seiten 14 – 15.



Ihre Ansprechperson für **beitragsrechtliche Fragen** finden Sie [hier](#).
Auskünfte zu **steuerrechtlichen Fragen** erhalten Sie bei den **regionalen Dienststellen des Finanzamts Österreich**.



Leistungen Dritter richtig abrechnen

In die Beitragsgrundlage einer Dienstnehmerin bzw. eines Dienstnehmers können auch Bezüge einfließen, die nicht von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber, sondern von dritter Seite bezahlt werden. Wir geben Ihnen einen Überblick, wie Leistungen von Dritten beitragsrechtlich zu behandeln sind.

Voraussetzung für die Einbeziehung in die Beitragsgrundlage ist, dass die Bezüge auf Grund des Dienstverhältnisses ausbezahlt werden. Es muss ein ausreichender **innerer Zusammenhang** (inhaltliche und/oder zeitliche Verschränkung) mit dem Dienstverhältnis bestehen.

Wesentlich ist weiters, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber selbst ein **betriebliches Interesse** daran hat, dass die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer für Dritte bestimmte Arbeiten verrichtet.

Zu den typischen beitragspflichtigen Drittbezügen zählen Trinkgelder und Provisionen.

Trinkgelder


In der Sozialversicherung gelten Trinkgelder als Entgelt Dritter und unterliegen somit der Beitragspflicht. Sie erhöhen daher im jeweiligen Beitragszeitraum die allgemeine Beitragsgrundlage.

Hinweis: Für bestimmte Gruppen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gibt es je Branche und Bundesland unterschiedlich hohe Trinkgeldpauschalen.

Provisionen

Erhält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer zum Beispiel für die Vermittlung von Bauspar-, Versicherungs-

verträgen und dergleichen oder für geworbene Kundinnen und Kunden von Kreditkarten Provisionen von Dritten, gehören diese – wenn die Voraussetzungen vorliegen – zum Entgelt und sind beitragspflichtig zu behandeln.

Provisionen, die von Dritten an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber und von dieser bzw. diesem an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gezahlt werden, sind ebenso beitragspflichtig. 

Autor: Matthias Berger



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



mBGM: Gleichartige Beschäftigungen abrechnen

Wie gleichartige Beschäftigungen in einem Beitragszeitraum bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber richtig abzurechnen sind, lesen Sie hier.

Drei Arten der mBGM

Je nach vereinbarter Beschäftigungsdauer stehen folgende Arten der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) zur Verfügung:

- mBGM für mindestens einen Monat (oder länger) vereinbarte Beschäftigungsverhältnisse (= Regelfall),
- mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung und
- mBGM für fallweise Beschäftigte.

Gleichartige Beschäftigungen

Liegen **mehrere hintereinander liegende Beschäftigungen** mit derselben Art von Beschäftigungsvereinbarung (= „gleichartige Beschäftigungen“) **in einem Beitragszeitraum** vor, sind diese **mit einer mBGM abzurechnen**. Voraussetzung ist, dass es sich dabei um Dienstverhältnisse zur selben Dienstgeberin bzw. zum selben Dienstgeber handelt.

Bei Zusammentreffen von folgenden gleichartigen Beschäftigungsverhält-

nissen in einem Beitragszeitraum ist nur eine mBGM zu übermitteln:

- Zwei mindestens für einen Monat (oder länger) vereinbarte Beschäftigungen (Beispiel 1),
- mehrere kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigungen oder
- mehrere fallweise Beschäftigungen (Beispiel 2).

Je Verrechnungszeitraum ist die entsprechende Tarifgruppe zu melden und jeweils ein eigener Tarifblock erforderlich.

BEISPIELE

Beispiel 1:

- Ein unbefristetes Dienstverhältnis endet am 08.03.
- Am 25.03. beginnt ein neues unbefristetes Dienstverhältnis.

Lösung:

- Beide Dienstverhältnisse sind im Beitragszeitraum März mit einer mBGM für den Regelfall zu melden.
- Für jedes Beschäftigungsverhältnis ist in der mBGM ein Tarifblock anzugeben, mit dem der jeweilige Versicherungsumfang gemeldet wird.

Beispiel 2:

- Fallweise Beschäftigung am 11.03., Entgelt: 530,00 Euro.
- Fallweise Beschäftigung am 18.03., Entgelt: 200,00 Euro.

Lösung:

- Beide Dienstverhältnisse sind mit einer mBGM für fallweise Beschäftigte zu melden.

- Für jeden Beschäftigungstag ist ein Tarifblock anzugeben, mit dem der Versicherungsumfang gemeldet wird. Das Entgelt ist pro Kalendertag der Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 Euro) gegenüberzustellen.
- Somit ist der 11.03. als vollversicherte Beschäftigung und der 18.03. als geringfügige Beschäftigung zu melden.
- Beiträge für die Sozialversicherung sind je Beschäftigungstag bis zur täglichen Höchstbeitragsgrundlage (2024: 202,00 Euro) zu entrichten.

Anmerkung:

- Im Selbstabrechnerverfahren ist das Tageseinkommen mit der täglichen Höchstbeitragsgrundlage zu begrenzen. Dies gilt nicht für die Dienstgeberabgabe und die Betriebliche Vorsorge.
- Im Beitragsvorschreiberverfahren ist das erzielte Entgelt pro Kalendertag im vollen Ausmaß zu melden.

Korrektur der mBGM

Wurde bereits eine mBGM erstattet und es wird ein zweites gleichartiges Beschäftigungsverhältnis im selben Beitragszeitraum aufgenommen, ist die mBGM zu stornieren und beide gleichartigen Beschäftigungen sind danach mit einer mBGM zu melden. **☉**

GUT ZU WISSEN

Ein **zweites, paralleles** Dienstverhältnis zur **selben Dienstgeberin bzw. zum selben Dienstgeber** ist **nicht möglich**.

Ausnahme: Es gibt jedoch Ausnahmen wie beispielsweise ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis neben einem karenzierten Dienstverhältnis gemäß Mutterschutzgesetz 1979 oder Väterkarenzgesetz.

Autor: Gerhard Trimmel



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



Nebenbeiträge und Umlagen: Wissenswertes

Im letzten Teil unserer Serie Nebenbeiträge und Umlagen erfahren Sie alles Wissenswerte zum Schlechtwetterentschädigungsbeitrag und zum Nachtschwerarbeits-Beitrag.

Schlechtwetterentschädigungsbeitrag

Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag dient zur Finanzierung der Schlechtwetterentschädigung bei ausfallender Arbeitszeit.

Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag beträgt **1,40 Prozent** der allgemeinen Beitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage. Er wird je zur Hälfte von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber und von der versicherten Person getragen. Während eines unbezahlten Urlaubes ist der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag zur Gänze von der versicherten Person zu entrichten.

Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag wird vom Krankenversicherungsträger an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse abgeführt.

Betroffener Personenkreis

Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ist

- für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie
- für gewerbliche Lehrlinge

zu entrichten, für die das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 (BSchEG) gilt.

Webtipp: Informationen zu den weiteren Nebenbeiträgen und Umlagen finden Sie in unseren Ausgaben 3/2023 und 4/2023 des „DGservice“-Magazins unter www.gesundheitskasse.at/dgservice.



Foto: Simon Bratt/Shutterstock.com

Ausnahmen

Ausgenommen von der Beitragspflicht sind:

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auf Auslandsbaustellen für die Dauer einer Beschäftigung.
- Angestellte.
- Lehrlinge in Angestelltenberufen.
- Gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn nur einer der beiden Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fällt.
- Geringfügig Beschäftigte.

GUT ZU WISSEN

Schlechtwetter – Beitragsgrundlage

Fällt in einem Beitragszeitraum durch Schlechtwetter Arbeitszeit aus, ist der Differenzbetrag zwischen dem bei Vollarbeit gebührenden Arbeitsentgelt und dem tatsächlich erzielten Entgelt (Lohn oder Lehrlingseinkommen zuzüglich Schlechtwetterentschädigung) zu ermitteln.

Der Krankenversicherungsbeitrag ist für diesen Differenzbetrag – unter Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage – zur Gänze von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu entrichten und wie folgt abzurechnen:

- Zusätzlicher Krankenversicherungsbeitrag von 7,65 Prozent für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.
- Zusätzlicher Krankenversicherungsbeitrag von 3,35 Prozent für gewerbliche Lehrlinge ohne Doppellehre sowie für gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn beide Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fallen.

Für alle anderen Sozialversicherungsbeiträge, Nebenbeiträge und Umlagen ist die Beitragsgrundlage – unter Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage – das tatsächlich erzielte Entgelt (Lohn oder Lehrlingseinkommen zuzüglich Schlechtwetterentschädigungsbeitrag). Für den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge ist die Höchstbeitragsgrundlage nicht zu berücksichtigen.

>>

Nachtschwerarbeits-Beitrag

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die Nachtschwerarbeit verrichten, haben einen Anspruch auf Sonderruhegeld. Zur Finanzierung dieser Geldleistung dient der Nachtschwerarbeits-Beitrag.

Der Nachtschwerarbeits-Beitrag beträgt **3,80 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 ist der Nachtschwerarbeits-Beitrag weiter zu entrichten.

Der Nachtschwerarbeits-Beitrag wird vom Krankenversicherungsträger an die Pensionsversicherungsanstalt abgeführt.

Betroffener Personenkreis


Der Nachtschwerarbeits-Beitrag ist für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu entrichten, welche Nachtschwerarbeitsmonate im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes erwerben.

Nachtarbeit leistet eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer, wenn in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr mindestens sechs Stunden gearbeitet wird, sofern nicht in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Nachtschwerarbeit erbringt jemand, der das Kriterium der Nachtarbeit erfüllt und zusätzlich unter erschwerten Arbeitsbedingungen (zum Beispiel andauernder starker Lärm, besonders belastende Hitze bzw. Kälte) tätig wird.

Unter welchen Bedingungen Nachtschwerarbeit konkret vorliegt, ist im Artikel VII Abs. 2 Z 1 – 11 und Abs. 4 des Nachtschwerarbeitsgesetzes geregelt.

Hinweis: Im Kollektivvertrag können darüber hinaus sonstige Arbeiten der Nachtschwerarbeit gleichgestellt werden.

Ein **Nachtschwerarbeitsmonat** liegt grundsätzlich dann vor, wenn eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer innerhalb eines Kalendermonates an mindestens sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit oder durch Kollektivvertrag gleichgestellte Tätigkeiten erbringt. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



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



Dienstverhinderung aus persönlichen Gründen

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die aus bestimmten persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert sind, behalten ihren Entgeltfortzahlungsanspruch. Was Sie darüber wissen sollten, haben wir für Sie aufbereitet.

Angestellte

Das Angestelltengesetz (AngG) regelt, dass Angestellte (abgesehen von Krankheit oder Unglücksfall) ihren Entgeltanspruch behalten, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Arbeit verhindert sind (§ 8 Abs. 3 AngG). Als verhältnismäßig kurze Zeit wird rund eine Woche angesehen.

Arbeiterinnen und Arbeiter

Für Arbeiterinnen und Arbeiter ist der Entgeltanspruch bei Dienstverhinderungen „aus anderen wichtigen Grün-

den“ im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) geregelt. Die Bestimmungen des § 1154b Abs. 5 ABGB sind gleich mit jenen des AngG.

Kollektivverträge

Zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen sind die entsprechenden Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages heranzuziehen. Viele Kollektivverträge beinhalten eine Aufzählung der persönlichen Dienstverhinderungsgründe und die dafür freizugebende Zeit.

Hinweis: Kollektivverträge können allerdings keine engere Regelung treffen als das Gesetz.

Wichtige Gründe

Wichtige Gründe können unterteilt werden in

- persönliche (gesundheitliche) Gründe: zum Beispiel notwendige Arztbesuche oder die Erledigung dringender und unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten,
- familiäre Pflichten: zum Beispiel im Zusammenhang mit Geburten, Hochzeiten, Erkrankungen und Todesfällen naher Angehöriger,
- öffentliche (rechtliche) Verpflichtungen: zum Beispiel Ladung als Zeugin bzw. Zeuge.

Achtung: Elementarereignisse (zum Beispiel Hochwasser), die die Allgemeinheit treffen, sind im Gegensatz zu regional begrenzten Ereignissen laut Rechtsprechung nicht als persönliche Dienstverhinderung anzusehen.

Geltendmachung eines wichtigen Grundes

Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist, dass die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den Verhinderungsgrund weder vorsätzlich noch fahrlässig herbeigeführt hat. Zudem hat sie bzw. er der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Verhinderung entweder bereits im Vorhinein bzw. bei unvorhergesehenen Ereignissen unverzüglich bekannt zu geben.

Freistellung für Katastrophenhilfe

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die wegen eines Einsatzes als freiwillige Mitglieder einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem Großschadensereignis oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Dienstleistung verhindert sind, haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ein Großschadensereignis ist eine Schadenslage, bei der während eines durchgehenden Zeitraumes von zumindest acht Stunden insgesamt mehr als 100 Personen im Einsatz sind.

Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch ist, dass das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vereinbart wird (§ 8 Abs. 3a AngG und § 1154b Abs. 6 ABGB).



Foto: Alena Ozerova/Shutterstock.com

Hinweis: Dienstgeberinnen und Dienstgeber erhalten als Entschädigung für die gewährte Entgeltfortzahlung eine Prämie in Höhe von pauschal 200,00 Euro pro im Einsatz befindlicher Dienstnehmerin bzw. im Einsatz befindlichen Dienstnehmer und Tag aus dem Katastrophenfonds.

Pflegefreistellung

Bei dem in § 16 des Urlaubsgesetzes geregelten Anspruch auf Pflegefreistellung handelt es sich um einen Fall der Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen. Die Pflegefreistellung kann in Anspruch genommen werden bei:

- Notwendiger Pflege von erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person.
- Notwendiger Betreuung des eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der anderen Ehegattin bzw. des anderen Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten, wenn die ständige Betreuungsperson wegen Tod, Aufenthalt


in einer Heil- und Pflegeanstalt, Haft, schwerer Erkrankung oder Wegfall des gemeinsamen Haushaltes ausfällt.

- Begleitung des eigenen erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der anderen Ehegattin bzw. des anderen Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers bleibt trotz unterbliebener Arbeitsleistung für die Dauer von einer Woche pro Arbeitsjahr bestehen.

Nach Ausschöpfung der ersten Pflegewoche hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf eine zweite Woche Pflegefreistellung innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn wegen der notwendigen Pflege des im gemeinsamen Haushalt lebenden

- eigenen erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder
- leiblichen Kindes der anderen Ehegattin bzw. des anderen Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten,

welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, neuerlich eine Dienstverhinderung eintritt. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm

HINWEIS



Freistellung gegen Entfall des Entgeltes

Bei einer vereinbarten Familienhospizkarenz bzw. Pflegekarenz oder der Begleitung von Kindern – welche das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben – bei einem stationären Rehabilitationsaufenthalt erfolgt eine Freistellung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers gegen gänzlichen Entfall des Entgeltes. Es liegt kein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vor.



In Zweifelsfragen, ob eine Entgeltfortzahlungspflicht besteht oder nicht, sowie zu den Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages steht Ihnen Ihre Interessenvertretung gerne beratend zur Seite.



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

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Die Bildungskarenz und die Bildungsteilzeit ermöglichen der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen flexibel wahrzunehmen. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht dabei ein Anspruch auf finanzielle Unterstützung vom Arbeitsmarktservice (AMS). Wir haben die wichtigsten Infos für Sie zusammengefasst.

Bildungskarenz

Für die Dauer einer Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wird das aufrechte Dienstverhältnis gänzlich karenziert.

Rahmenbedingungen

Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber können schriftlich eine Bildungskarenz

- gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
- für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr
- auf freiwilliger Basis

vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. (Anmerkung: Für Saisonarbeitskräfte bestehen Sonderregelungen.)

Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (= Rahmenfrist) vereinbart werden.

Die Bildungskarenz kann auch in Teilen in Anspruch genommen werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat. Innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist darf die Gesamtdauer der einzelnen Teile ein Jahr nicht überschreiten.

Hinweis: Ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit ist möglich, sofern in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz nicht ausgeschöpft wurde.

Weiterbildungsgeld

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer kann für die vereinbarte Dauer der Bildungskarenz als finanzielle Unterstützung vom AMS Weiterbildungsgeld beantragen.

Der entsprechende Antrag ist jedenfalls vor Beginn der Bildungskarenz bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu stellen.

Das Weiterbildungsgeld gebührt in der Höhe des Arbeitslosengeldes, beträgt jedoch **mindestens 14,53 Euro täglich**.

Neben der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld sind unter anderem folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Die karenzierte Person muss unmittelbar vor dem Beginn der Bildungskarenz ununterbrochen sechs Monate arbeitslosenversicherungspflichtig bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt sein (in Saisonbetrieben drei Monate).
- Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung (einschließlich Lern- und Übungszeiten) ist nachzuweisen. Bei Personen mit Betreuungspflichten für Kinder unter sieben Jahren genügen 16 Wochenstunden Weiterbildung, wenn keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht.



Foto: Draven Zigić/Shutterstock.com

- Eine praktische Ausbildung darf nicht bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber stattfinden, es sei denn, sie ist nur dort möglich.

Zuverdienst: Während des Bezuges von Weiterbildungsgeld ist ein Zuverdienst aus einer anderen Beschäftigung (auch bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber) bis zur Geringfügigkeitsgrenze erlaubt.

Einkünfte auf Grund einer oder mehrerer Ausbildungen, wie etwa bei einer Krankenpflegeschule, dürfen das Ein- einhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

Beiträge und Meldungen

Bei einer Bildungskarenz endet die Pflichtversicherung, arbeitsrechtlich bleibt das Dienstverhältnis aber weiterhin aufrecht.

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ist für die Dauer der Bildungskarenz beim zuständigen Krankenversicherungsträger abzumelden und nach deren Ende wieder anzumelden.

Auf der Abmeldung sind die Felder „Entgeltanspruch Ende“ und „Betriebliche Vorsorge Ende“ zu befüllen. Das Feld „Beschäftigungsverhältnis Ende“ bleibt leer. Als Abmeldegrund ist „Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG“ zu verwenden.

Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge) sind während der ge-

samen Dauer der Bildungskarenz nicht zu entrichten. Diese werden aus den Einnahmen des Bundes für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik finanziert.

Bildungsteilzeit

Bei einer Bildungsteilzeit gemäß § 11a AVRAG wird das aufrechte Dienstverhältnis nicht gänzlich karenziert. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer reduziert für die Dauer einer Bildungsteilzeit die Arbeitszeit.

Rahmenbedingungen

Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber können schriftlich eine Bildungsteilzeit

- für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren
- auf freiwilliger Basis

vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. (Anmerkung: Für Saisonarbeitskräfte bestehen Sonderregelungen.)

Voraussetzung ist, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit

- um mindestens ein Viertel, jedoch höchstens um die Hälfte herabgesetzt wird und
- während der Bildungsteilzeit zehn Stunden nicht unterschreitet.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind in der Vereinbarung festzulegen.

Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (= Rahmenfrist) vereinbart werden.

Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen in Anspruch genommen werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat. Innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist darf die Gesamtdauer der einzelnen Teile zwei Jahre nicht überschreiten.

Hinweis: Ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz ist möglich, sofern in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit nicht ausgeschöpft wurde.

Hinweis: Übt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer während der Bildungskarenz eine geringfügige Beschäftigung (auch zur selben Dienst-

geberin bzw. zum selben Dienstgeber) aus, so hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für diese Zeit eine An- und Abmeldung zu erstatten.

Bildungsteilzeitgeld

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer kann für die vereinbarte Dauer der Bildungsteilzeit als finanzielle Unterstützung vom AMS Bildungsteilzeitgeld beantragen. Der entsprechende Antrag ist jedenfalls vor Beginn der Bildungsteilzeit bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu stellen.

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt **1,00 Euro** täglich (Wert 2024) für jede **volle Arbeitsstunde**, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird.

Neben der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld sind unter anderem folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Vor der Herabsetzung der Arbeitszeit muss die wöchentliche Normalarbeitszeit ununterbrochen sechs Monate lang gleich hoch sein (in Saisonbetrieben drei Monate).
- Das Entgelt muss vor sowie während der Bildungsteilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.
- Die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungsteilzeit entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung (einschließlich Lern- und Übungszeiten) ist nachzuweisen.
- Eine praktische Ausbildung darf nicht bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber stattfinden, es sei denn, sie ist nur dort möglich.

Zuverdienst: Während des Bezuges von Bildungsteilzeitgeld ist ein Zuverdienst aus einer anderen Beschäftigung (nicht jedoch bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber) bis zur Geringfügigkeitsgrenze erlaubt. Einkünfte auf Grund einer oder mehrerer Ausbildungen, wie etwa bei einer Krankenpflegeschule, dürfen das Ein- und einhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.



Foto: sirtravelalot/Shutterstock.com

Beiträge und Meldungen

Während einer Bildungsteilzeit unterliegt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer weiterhin der Vollversicherung (Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze).

Die Sozialversicherungsbeiträge sind vom tatsächlichen Entgelt sowie den im Verhältnis Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gebührenden Sonderzahlungen zu entrichten.

Die BV-Beiträge sind während der gesamten Dauer der Bildungsteilzeit auf Basis des monatlichen Entgeltes sowie der Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu leisten. Dabei sind auch Lohnerhöhungen zu berücksichtigen.

Die Abrechnung erfolgt mittels monatlicher Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM). Im Beitragsvorschreibeverfahren ist auf Grund des verminderten Entgeltes eine mBGM zu erstatten.

Autor: Mag. Wolfgang Böhm

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



Auskünfte zu den **Voraussetzungen** und zur **Abwicklung** der Bildungskarenz bzw. der Bildungsteilzeit erhalten Sie bei den **regionalen Geschäftsstellen des AMS**.



Beteiligung am Kapital

Dienstgeberinnen und Dienstgeber können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf unterschiedliche Weise am Unternehmen beteiligen. Nachfolgend beleuchten wir die steuer- und beitragsrechtliche Behandlung von Beteiligungsmöglichkeiten am Kapital des Unternehmens.

Mitarbeiterbeteiligung

Der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalanteilen (Beteiligungen)

- am Unternehmen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers,
- an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen oder
- an Unternehmen, die im Rahmen eines Sektors gesellschaftsrechtlich mit dem Unternehmen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers verbunden sind oder sich mit diesem in einem Haftungsverband gemäß Bankwesengesetz befinden,

ist bis zu einem Betrag von **3.000,00 Euro jährlich steuer- und beitragsfrei** (§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. b Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988 und § 49 Abs. 3 Z 18 lit. c Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG).

Voraussetzungen

Folgende Voraussetzungen sind für die Steuer- und Beitragsfreiheit zu erfüllen:

- Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber gewährt den Vorteil allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern oder bestimmten Gruppen. Die Höhe des Vorteils kann nach objektiven Merkmalen unterschiedlich gestaffelt sein (zum Beispiel im Ausmaß eines Prozentsatzes des Bruttobezuges).
- Es werden Aktien, Partizipations-scheine und Substanzgenussrechte am Unternehmen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers oder an einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen, Anteile an Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Anteile an Gesellschaften mit beschränkter Haftung oder echte stille Beteiligungen erworben.
- Bei einer Beteiligung in Form von Wertpapieren sind diese von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer bei einem inländischen Kreditinstitut zu hinterlegen. Sie können aber auch einem von Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Betriebsrat bestimmten Rechtsträger zur (treuhänderischen) Verwaltung übertragen werden.
- Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer darf die Beteiligung erst nach fünf Jahren unter Lebenden übertragen. Diese Behaltfrist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres zu laufen, in dem die Beteiligung erworben wurde. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat jährlich die Einhaltung der Frist – zum Beispiel durch Vorlage eines Depot-Auszuges der Bank – bis 31.03. jeden Jahres nachzuweisen. Dieser Nachweis ist zum Lohnkonto zu nehmen.

Ein vorzeitiger Verkauf führt dazu, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber den steuerfrei belasteten Betrag als sonstigen Bezug nachzuversteuern hat. Und zwar zu jenem Zeitpunkt, in dem sie bzw. er davon Kenntnis erlangt.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht liegt in einem derartigen Fall ein beitragspflichtiger laufender Bezug vor. Die Abrechnung hat in jenem Beitragszeitraum zu erfolgen, in dem die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber vom Verkauf Kenntnis erlangt.

Erfolgt eine Übertragung der Beteiligung vor Ablauf der fünfjährigen Behaltfrist, ist dies der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unverzüglich zu melden. Die Meldeverpflichtung und die Besteuerung entfallen, wenn die Übertragung bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses stattfindet.



- Die Beteiligung am Unternehmen muss eine unmittelbare sein. Eine begünstigte Mitarbeiterbeteiligung liegt nicht vor, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer an einem Fonds beteiligt ist und dieser Fonds

(wenn auch ausschließlich) eine Beteiligung am Unternehmen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers hält.

- Die Steuerbefreiung ist nur bei einem aufrechten Dienstverhältnis zulässig.

Die Gewährung einer Mitarbeiterbeteiligung an ehemalige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist daher nicht steuerbefreit.

Aktien

Die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Aktien an Dienstgebergesellschaften durch diese selbst oder durch eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung an Begünstigte ist bis zu einem Betrag von **4.500,00 Euro jährlich** pro Dienstverhältnis **steuer- und beitragsfrei** (§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG 1988 und § 49 Abs. 3 Z 18 lit. d ASVG).

Hinweis: Der Kreis der Begünstigten umfasst neben (ehemaligen) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auch deren Angehörige – also die (Ehe-)Partnerin bzw. den (Ehe-)Partner sowie Kinder.

Voraussetzungen

Folgende Voraussetzungen sind für die Steuer- und Beitragsfreiheit zu erfüllen:

- Der Vorteil ist allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern oder bestimmten Gruppen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu gewähren.
- Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat die Aktien und die damit verbundenen Stimmrechte bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses an eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung zur treuhändigen Verwahrung und Verwaltung zu übertragen. Die Vereinbarung darüber ist so auszugestalten, dass eine Kündigung dieser vor Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zulässig ist.

Werden die Aktien vor Beendigung des Dienstverhältnisses der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer aus-



Foto: Freedomz/Shutterstock.com

gefolgt, gilt dies als Zufluss eines geldwerten Vorteils. Der bei Abgabe der Aktien steuerfrei belassene Betrag ist zum Zeitpunkt der Kenntnisnahme als sonstiger Bezug nachzuersteuern.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht liegt in einem derartigen Fall ein beitragspflichtiger laufender Bezug vor. Die Abrechnung hat in jenem Beitragszeitraum zu erfolgen, in dem die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber davon Kenntnis erlangt.

Die Anschaffungskosten der Aktien entsprechen dem um übliche Preisnachlässe verminderten Endpreis der Aktien am Abgabepunkt im Zeitpunkt der Abgabe an die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer.

Dienstgebergesellschaften


Eine Dienstgebergesellschaft ist jene Gesellschaft, die Dienstgeberin der Begünstigten ist, sowie mit dieser

- verbundene Konzernunternehmen,
- im Rahmen eines Sektors gesellschaftsrechtlich verbundene Unternehmen oder

- in einem Haftungsverbund gemäß Bankwesengesetz befindliche Unternehmen.

Mitarbeiterbeteiligungsstiftung

Eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung dient primär der Weitergabe von Aktien an Dienstgebergesellschaften an die Begünstigten.

Der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten treuhändigen Verwahrung und Verwaltung von Aktien durch eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung für ihre Begünstigten ist ebenso **steuer- und beitragsfrei** (§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. d EStG 1988 und § 49 Abs. 3 Z 18 lit. e ASVG). 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm

MEHR INFOS



Informationen zur seit 01.01.2024 bestehenden Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung finden Sie auf den Seiten 6 - 7.



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

Auskünfte zu **steuerrechtlichen Fragen** erhalten Sie bei den [regionalen Dienststellen des Finanzamts Österreich](#).



Echte oder unechte Nettolohnvereinbarung

Was eine Nettolohnvereinbarung ist und worin der Unterschied zwischen einer echten und einer unechten Nettolohnvereinbarung besteht, erfahren Sie im folgenden Beitrag.

Der Entgeltanspruch der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers richtet sich grundsätzlich nach dem Bruttobetrag. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber schuldet daher eine Bruttovergütung. In der Praxis kommt es jedoch immer wieder vor, dass vereinbart wird, die Vergütung netto zu schulden.

Nettolohnvereinbarung

Bei einer Nettolohnvereinbarung **übernimmt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber** die sonst von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer zu tragenden **Abgaben** (Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer und sonstige Abgaben), sodass der Lohn „brutto für netto“ zusteht.

Das Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988) regelt unter anderem, dass eine Nettolohnvereinbarung vorliegt, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Anmeldeverpflichtung zur Sozialversicherung nicht erfüllt und die Lohnsteuer nicht vorschriftsmäßig einbehalten und abgeführt hat (§ 62a Abs. 1 EStG 1988).

HINWEIS



Lohnabrechnung ist auszuhändigen

Auch wenn eine „brutto für netto“-Vereinbarung abgeschlossen wurde, hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf eine Lohnabrechnung. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat dadurch die Möglichkeit zur Kontrolle, ob die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge, die Lohnsteuer und sonstigen Abgaben vorschriftsmäßig abgeführt hat.

Darüber hinaus gilt ein Nettoarbeitslohn als vereinbart, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber

- den gezahlten Arbeitslohn (einschließlich sonstiger Bezüge und Vorteile im Sinne des § 25 EStG 1988) nicht im Lohnkonto erfasst hat,
- die Lohnsteuer nicht oder nicht vollständig einbehalten und abgeführt hat, obwohl sie bzw. er weiß oder wissen musste, dass dies zu Unrecht unterblieben ist, und
- die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Bruttolohnvereinbarung nicht nachweisen kann.

Echte Nettolohnvereinbarung

Der Anspruch der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers richtet sich aus der Lohnvereinbarung nur auf den Nettolohn.

Lohnzuschläge, Lohnerhöhungen etc. sind vom Nettolohn zu berechnen (Verwaltungsgerichtshof 16.05.1995, 94/08/0165). Auch bei der Berechnung der Abfertigung Alt ist vom Nettoentgelt auszugehen (Oberster Gerichtshof – OGH 13.06.1996, 8 ObA 214/96).

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss den Wegfall individueller Steuervorteile ebenso ausgleichen wie generelle Steuererhöhungen. Andererseits muss sie bzw. er neu gewährte Steuervorteile nicht an die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer weitergeben (OGH 13.07.1994, 9 ObA 97/94).

Unechte Nettolohnvereinbarung

Es wird zunächst nur der Nettolohn zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestimmt. Ausschlaggebend ist aber der zu Grunde liegende Bruttolohn, von dem ausgehend bei einer Veränderung



Foto: PeopleImages.com - Yuri A/Shutterstock.com

der Abgaben auch das Nettoentgelt neu zu berechnen ist (Anpassungsvorbehalt).

Steuernachteile oder eine Erhöhung des Sozialversicherungsbeitrages muss die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hinnehmen. Ihr bzw. ihm kommen im Gegenzug aber auch Beitrags- und Lohnsteuersenkungen zugute.

Regelung empfehlenswert

Eine echte Nettolohnvereinbarung muss ausdrücklich getroffen werden. Im Zweifelsfall ist eine unechte Nettolohnvereinbarung anzunehmen (OGH 17.03.2004, 9 ObA 72/03h).

Autor: Daniel Leitzinger



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

Freizeitsport: Richtige Ernährung

Egal, ob Laufen, Schwimmen oder Tischtennis spielen: Bewegung ist immer gesund. Hobbysportlerinnen und Hobbysportler sollten aber auch daran denken, auf die richtige Ernährung zu achten. Die Österreichische Gesundheitskasse bietet im Frühjahr kostenlose Vorträge zum Thema „Ernährung im Freizeitsport“ an.


Bundesweite Vorträge

Dass sportliche Betätigung und Ernährung eine wesentliche Rolle beim Gesundbleiben spielen, ist unumstritten. Durchforstet man das Internet nach Informationen, gibt es unzählige Tipps rund um Ernährung, Bewegung und Muskelaufbau. Nicht nur das Thema Eiweiß ist bei Hobbysportlerinnen und Hobbysportlern von Interesse, auch isotonische Getränke, Ergänzungsmittel und ähnliche Produkte werden immer beliebter.

Was davon wirklich Sinn hat und wie Sie durch Ernährung Ihren Körper fit für den Freizeitsport machen, erfahren Sie in unserem Vortrag, der in ganz Österreich stattfindet.

Inhaltliche Schwerpunkte

- Wie können wir durch unsere Ernährung den Muskelaufbau unterstützen?
- Welche Lebensmittel helfen uns, die Energie effizient zu nutzen?
- Wie ernähren wir uns am besten vor, während und nach dem Sport?
- Ist der Einsatz von Sportgetränken, Proteinriegeln und Nahrungsergänzungsmitteln sinnvoll?
- Welche Mythen und Verkaufstricks gibt es zum Thema Ernährung und Bewegung?

Die Vorträge finden von April bis Mai statt. Die Teilnahme ist kostenlos, eine Online-Anmeldung ist erforderlich. 

Autorin: Barbara Fischer-Perko, BA MA;
Gesundheitsförderung,
Prävention & Public Health



Webtipp: Alle Termine, Orte und Infos zur Anmeldung gibt es unter www.gesundheitskasse.at/ernaehrung



Ihre Ansprechperson:
Barbara Fischer-Perko, BA MA
Infohotline:
05 0766-126214


Frauengesundheit im Mittelpunkt

Das Thema Frauengesundheit steht im Mittelpunkt einer Reihe von Videos der Österreichischen Gesundheitskasse sowie der Broschüre „Hausmittel für Frauen“.

Unter dem Motto **#frauenpower** werden zahlreiche Online-Vorträge zum Nachsehen rund um Ernährung, körperliche Fitness und psychosoziale Gesundheit angeboten. Zu den Themen zählen unter anderem

- Schnelle, gesunde Küche für Powerfrauen
- Mit gesunder Ernährung zum Wohlfühlgewicht
- Fit in den Frühling – Motivation und Übungen
- Mental stark durch die Wechseljahre
- Zehn Dinge, die mental starke Frauen tun
- Gedanklich und körperlich zur Ruhe kommen

„Hausmittel für Frauen“

Und in einer Broschüre dreht sich alles um „Hausmittel für Frauen“. Dabei wird auf die weibliche Gesundheit eingegangen. Frauen sind oftmals die Gesundheitsmanagerinnen in der Familie – dabei achten viele zu selten auf sich selbst. Die Broschüre bietet einen perfekten Überblick über die Anwendung von Hausmitteln speziell für den weiblichen Körper. Egal ob jung oder alt – es ist für jede Frau etwas dabei. Die Palette reicht von Mitteln zur Milderung von Regel- und Wechselbeschwerden bis hin zu Tipps für Haut, Haare und gesunde Pflege. 



Autorin: Barbara Fischer-Perko, BA MA;
Gesundheitsförderung,
Prävention & Public Health



Webtipps: Alle Infos über **#frauenpower** und Details zu den Videos gibt es unter www.gesundheitskasse.at/frauenpower. Die Broschüre „Hausmittel für Frauen“ kann unter www.gesundheitskasse.at/hausmittel heruntergeladen oder kostenlos bestellt werden.

Wertewandel und gute Arbeit: Ein gelungener BGF-Infotag



250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, zwei hochkarätige Vorträge, drei Workshops und eine rege Podiumsdiskussion: Der 28. Informationstag des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) war ein voller Erfolg. Das Motto des Events, das am 05.10.2023 in Graz stattfand, lautete „Wertewandel und gute Arbeit: Neue Herausforderungen, neue Chancen“.

Der Obmann der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) Andreas Huss, MBA eröffnete die Veranstaltung. Anschließend folgten Vorträge von Trendforscher Franz Kühmayer und „Sinnput-Geber“ Dr. Nico Rose.

Franz Kühmayer sagte unter anderem, dass die Arbeitswelt gerade einem dramatischen Wandel unterworfen sei. Das würden nicht nur aktuelle Krisen zeigen, sondern auch langfristig wirksame Transformationen – wie der Wertewan-

del und die Digitalisierung. „Eines ist jedoch gewiss: Der Stellenwert von guter Arbeit wird künftig noch weiter steigen – und BGF ist ein wesentlicher Bestandteil davon“, so Kühmayer.

Der Weg zum Traumberuf

Nico Rose zeigte in seiner Keynote wissenschaftlich fundiert und praxisnah auf, welche Faktoren sinnstiftende Arbeit wirklich fördern, welchen Einfluss das Individuum hat, wo aber auch die

Grenzen des Einzelnen liegen. Unter anderem stellte er „Job Crafting“ vor – eine Möglichkeit, genau den Job zu machen, den man wirklich will. Dabei wird das eigene Rollenprofil über die Zeit proaktiv verändert, um mehr Erfüllung zu finden. Beide Experten standen anschließend für Fragen und eine Podiumsdiskussion zur Verfügung.

„Basteln“ für mehr Freude und Sinnerleben in der Arbeit

Nach der Mittagspause konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vertiefende Workshops besuchen.

- In „Talk 1“ öffnete Franz Kühmayer unter anderem seine Werkzeugkiste für Praxisanwendungen.
- Nico Rose stellte in „Talk 2“ Job Crafting vor. Dabei durfte auch „gebastelt“ werden – für mehr Freude und Sinnerleben in der Arbeit.
- „Talk 3“ stand unter dem Motto „Wertentwicklung, Employer Branding und BGF: Aufgaben der Zukunft“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten mit Mag.^a Cornelia Hubich-Schmon und Dr. Paul Jiménez von der Universität Graz relevante Erfolgsfaktoren und konnten Ableitungen für konkretes Handeln im eigenen Unternehmen treffen.



Die Referentinnen und Referenten und Ehrengäste (von links nach rechts):

Franz Kühmayer, CSE; Ao.Univ.-Prof. Dr. Paul Jiménez; Bettina Stadlmayr, MSc, MBA; Mag. Martin Block, BA; HR Mag.^a Andrea Hirschenberger (Leiterin der ÖGK-Landesstelle Steiermark); Mag. Andreas Hebenstreit (Stellvertretender Leiter der ÖGK-Landesstelle Steiermark); Mag.^a Cornelia Hubich-Schmon; Dr. Nico Rose; Dr. Gert Lang; Ing. Josef Harb (Vorsitzender des Ausschusses der ÖGK-Landesstelle Steiermark)



Ein Tag mit interessanten Vorträgen und Podiumsdiskussionen (von links nach rechts): Der Obmann der ÖGK Andreas Huss, MBA eröffnete die Veranstaltung. Bettina Stadlmayr, MSc, MBA; Mag. Martin Block, BA und Dr. Nico Rose standen für Fragen zur Verfügung. Trendforscher Franz Kühmayer, CSE blickte in die Zukunft und auf die zukünftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt.

Viel positives Feedback

Nicht nur die große Zahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern zeigt den Erfolg der Veranstaltung. Auch deren Feedback war durchwegs positiv: „Top Vortragende“, „Starker Fokus auf New Work und aktuelle Themen“, „Gute Möglich-

keit zum Austausch“, „Tolles Thema der Veranstaltung“, „Ich konnte mir viel mitnehmen für die tägliche Arbeit, aber auch für mich persönlich“.

Ausblick 2024: Der nächste Infotag des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung wird

am 10.10.2024 im Palais Kaufmännischer Verein in Linz stattfinden. Im Mittelpunkt wird dabei das Thema „Künstliche Intelligenz und die Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden“ stehen. 🌱

Autorin: Cornelia Schobesberger

Rauchfrei leben – Krebsrisiko senken

Die Entstehung von Krebs hat viele Ursachen, einige davon können selbst beeinflusst werden. So zählt zum Beispiel Rauchen als Risikofaktor. Die Österreichische Gesundheitskasse hat daher zahlreiche kostenlose Programme für einen wirksamen Ausstieg aus der Tabakabhängigkeit entwickelt.

Ohne Rauch das Krebsrisiko senken

Durch das Rauchen ist das Gesundheitsrisiko, an verschiedenen Krebsarten zu erkranken, stark erhöht. Zudem enthält Tabakrauch viele chemische Substanzen, die als krebserregend eingestuft sind.

Ein Leben ohne Nikotin- und Tabakprodukte ist ein wirksamer Schutzfaktor für die Krebsprävention. Mit Beginn der Rauchfreiheit sinkt die Wahrscheinlichkeit, an Krebs zu erkranken oder an der Erkrankung zu sterben.

Webtipps

Weitere Infos und den neuen Folder „Rauchfrei leben – Risiko senken“ können Sie bestellen oder herunterladen unter

 rauchfrei.at/rauchen-krebs

Sie wollen frei von Tabak und Nikotin sein? Die ÖGK unterstützt Sie dabei mit mehreren Angeboten. Alle Informationen und Unterstützungsangebote finden Sie unter

 www.gesundheitskasse.at/rauchfrei 🌱



Autorin: Mag.^a Sophie Meingassner



Sie fragen, wir antworten

Meldungen bei Familienhospizkarenz

- Eine Mitarbeiterin nimmt ab Mai für die Pflege ihrer Mutter Familienhospizkarenz in Anspruch. Sind zusätzlich zur An- und Abmeldung für die Familienhospizkarenz weitere Meldungen zu übermitteln?
- Nein. Für Ihre (vollversicherte) Dienstnehmerin ist nur eine Anmeldung zur Familienhospizkarenz und bei Wiederantritt der Beschäftigung eine Abmeldung von der Familienhospizkarenz zu erstatten. Weitere Meldungen sind nicht erforderlich. Alle notwendigen Änderungen am Versicherungsverlauf übernimmt der zuständige Krankenversicherungsträger.

Betriebliche Vorsorge – Bildung der fiktiven Bemessungsgrundlage bei Krankengeldbezug, wenn kein Vormonat vorliegt

- Mit 07.08. stellten wir einen Mitarbeiter ein, der sich seit 21.08. im Krankenstand befindet. Er hat Anspruch auf acht Wochen Entgeltfortzahlung zu 100 Prozent und ab 16.10. erhält er Krankengeld. Sind für die Dauer des Krankengeldbezuges Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge zu entrichten? Wenn ja, wie ist die fiktive Bemessungsgrundlage für das Krankengeld zu bilden?
- Für die Dauer eines Anspruches auf Krankengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz und bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung für die Betriebliche Vorsorge. Von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber sind Beiträge in Höhe von 1,53 Prozent einer fiktiven Bemessungsgrundlage zu entrichten. Diese richtet sich nach der Hälfte des dem für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgeltes (§ 7 Abs. 3 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz).

Da im konkreten Fall jedoch kein Vormonat vorliegt, ist das Entgelt im August auf einen vollen Monat hochzurechnen.

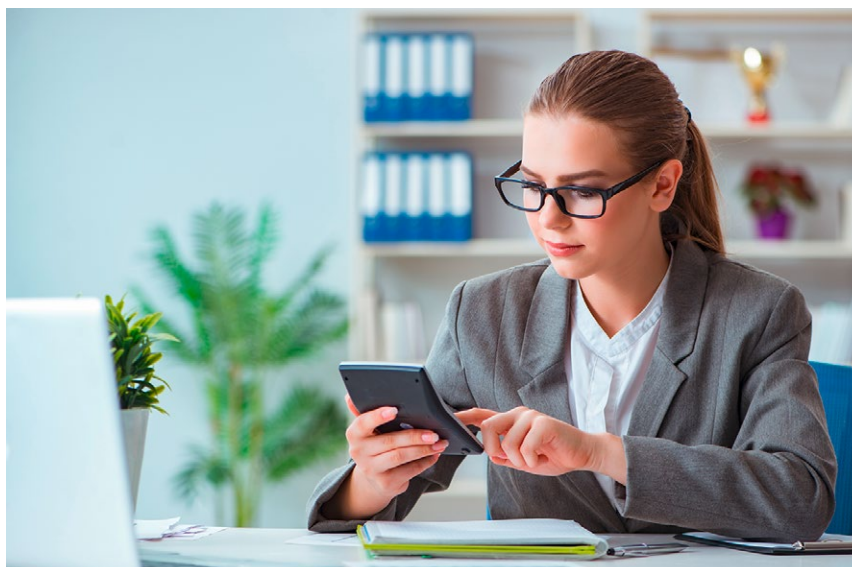


Foto: Elnur/Shutterstock.com

LESERSERVICE

So erreichen Sie uns:

Für Ihre Anfragen steht Ihnen unser Online-Formular unter www.gesundheitskasse.at/dg-anfrage zur Verfügung.

IMPRESSUM

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Österreichische Gesundheitskasse (kurz ÖGK), Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, ATU74552637, Tel.: +43 5 0766-0, E-Mail: office@oegk.at, Web: www.gesundheitskasse.at/impressum
Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung

Produktionsleiterin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer (ÖGK)

Redaktionsteam: Fachbereich Versicherungsservice, Expertisezentrum Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, Expertisezentrum Gesundheitsförderung, Prävention und Public Health der ÖGK
Grundlegende Richtung: Das Magazin „DGservice“ dient der Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie deren Mitarbeitenden über Themen aus dem Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen, ergänzt um Themen der Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Informationen zur österreichischen Sozialversicherung.

Haftungsausschluss: Die mit diesem Magazin „DGservice“ veröffentlichten Inhalte sind mit größter Sorgfalt recherchiert und kontrolliert. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der gebotenen Informationen können wir dennoch keine Gewähr übernehmen.

Bildnachweis: Titelfoto: Dmytro Zinkevych/Shutterstock.com – Montage ÖGK, Seite 4 – Anführungszeichen für den Kommentar von Mag. Georg Sima, MSc MBA: NirdalArt/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.