



Neue Services

Digital und proaktiv

**Gutscheine
für Mahlzeiten**

Ein kompakter Überblick

**Österreichs
gesündeste Betriebe**

Das BGF-Gütesiegel

**Berechnung der
Sonderzahlungen**

Höhe und Aliquotierung

INHALT

ÖGK AKTUELL

- 4 **ÖGK 2030**
Digitale Services
- 4 **Single Point of Contact**
Erweiterung um Clearingfälle
- 5 **Kostenloser Grippe-Impfstoff**
Öffentliches Impfprogramm 2024/2025
- 5 **Elektronische Zustellung**
Behördliche Schriftstücke digital empfangen

- 12 **Ferialjob ist nicht gleich Ferialjob**
Beschäftigungsformen im Überblick
- 13 **Urlaub im Ausland**
Im Krankheitsfall gut geschützt
- 14 **Sonderzahlungen**
Höhe – Aliquotierung – Berechnung

NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG



Foto: Ground Picture/Shutterstock.com

- 6 **Neues Service**
Abfrage Verfahrensstatus zwischenstaatlicher Anträge
- 7 **Entlastungswoche für Pflegepersonal**
Abrechnung einer nicht verbrauchten Entlastungswoche

THEMEN IM FOKUS

- 8 **Weniger Beiträge im Alter**
Welche Beiträge ab welchem Alter entfallen
- 9 **Gutscheine für Mahlzeiten**
Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung
- 11 **Höchstbeitragsgrundlage**
Wissenswertes und richtige Anwendung

GESUNDHEIT IM BETRIEB



Foto: Summer Photo/Shutterstock.com

- 17 **Fit durch den Sommer**
Mitmach-Programm „Bewegt im Park“
- 17 **Blutdruck im Griff**
Broschüren und Workshops der ÖGK
- 18 **„Gesunde“ Auszeichnung**
Gütesiegel für 546 Betriebe
- 19 **„Leichter leben“ mit der ÖGK**
Kostenfreies Programm zum Körpergewicht

LESERSERVICE

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Sommer ist da. Wenn es nicht die Temperaturen sind, die uns das spüren lassen, sind es auf jeden Fall einige Themen, denen wir uns in dieser Ausgabe des „DGservice“-Magazins widmen, die keinen Zweifel daran lassen. Wenn Sie in den Sommermonaten junge Menschen beschäftigen, die erste Berufserfahrungen sammeln oder ein Pflichtpraktikum absolvieren, dann interessiert Sie sicher unser Beitrag zum Thema Praktikantinnen und Praktikanten. Alles, was Sie darüber wissen sollten, haben wir für Sie zusammengefasst.

Wir geben Ihnen außerdem einen ersten Einblick in unser Digitalisierungsprogramm, speziell was die Bündelung aller e-Services des Versicherungsservice auf einer Plattform anbelangt. Neu ist, dass seit Anfang Juni im Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen ein SPOC (Single Point of Contact) für Clearingfälle zur Verfügung steht. Alle Details dazu finden Sie auf Seite vier. Zudem werfen wir einen Blick auf unser neues Service zur Abfrage von Historie und Bearbeitungsstatus von zwischenstaatlichen Anträgen.

Viele von uns verbringen in den nächsten Wochen ihren Sommerurlaub im Ausland. Was im Gepäck auf keinen Fall fehlen darf, ist die e-card. Sie bietet auch während dieser Zeit Schutz im Krankheitsfall. Die wichtigsten Infos und was Sie beachten müssen, haben wir für Sie aufbereitet.

Auf unseren Gesundheitsseiten widmen wir uns unter anderem dem Mitmach-Programm „Bewegt im Park“ und der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Verleihung der BGF-Gütesiegel.

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

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

Ihre „DGservice“-Redaktion



TIPP

Anmeldung – alles Wichtige im Überblick

Jede Person ist durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber vor Arbeitsantritt zur Pflichtversicherung zu melden.

In unserem Überblick finden Sie alles Wissenswerte zum Anmeldeverfahren und Antworten auf häufig gestellte Fragen wie beispielsweise:

- In welcher Form ist die Anmeldung vorzunehmen?
- Wie ist vorzugehen, wenn bei der Anmeldung von der zu meldenden Person noch keine Versicherungsnummer bekannt ist?
- Was ist bei der Anmeldung einer fallweise beschäftigten Person zu beachten?
- Auf der Anmeldung ist keine Beitragsgrundlage anzugeben. Ist diese erst im Nachhinein mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) zu melden?
- Wie ist eine bereits erfolgte Anmeldung zu korrigieren, wenn der tatsächliche Arbeitsantritt erst eine Woche später erfolgt?



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

ÖGK 2030: Digitale Services

Die ÖGK will Europas modernste Gesundheitskasse werden – digital und proaktiv.

An vorderster Front dieser Vision agiert der Fachbereich Versicherungsservice – zuständig für das Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen. Das Ziel: Mit Hilfe digitaler Innovationen maximalen Kundennutzen bei minimalem Aufwand erzielen – zum Vorteil aller Partnerinnen und Partner.

Kundenerwartungen

Was genau sind die Kundenerwartungen? 2022 führten wir eine große Kundenbefragung mit 1.000 Dienstgeberinnen und Dienstgebern sowie 150 Softwareherstellern durch. Die Ergebnisse zeigen drei Richtungen für die Weiterentwicklung auf: **Vollautoma-**

tisierung, Ausbau der Self-Services und personalisierter Servicekontakt.

Erste wichtige Verbesserungen wurden bereits umgesetzt: volldigitalisierte Ratenansuchen, Abfrage von Beitragskonten und Versicherungsnummern, ein Sofort-Antrags-Check für Entsendungen und der SPOC wurde um den Bereich Clearing erweitert.

e-Services bündeln

Derzeit werden die e-Services ELDA, WEBEKU und das Dienstgeberportal auf verschiedenen Plattformen angeboten. Für ein optimales Nutzererlebnis werden diese künftig gebündelt.

Neue Plattform

In Zukunft sollen alle Kundinnen und Kunden ihre Agenden auf einen Blick sehen und alle Prozesse an einem Ort erledigen. Die neue Plattform wird individuell konfigurierbar sein und über interaktive Elemente kann eine themenbezogene Darstellung gewählt werden.

Die neue Plattform wird ab **2025** stufenweise zur Verfügung stehen und ständig erweitert werden – moderne Tools, vertiefende Anbindungen an die Lohnsoftware, Automatisierung und mehr. Wir halten Sie auf dem Laufenden. 

Autor: ÖGK



Single Point of Contact

Seit 03.06.2024 erfolgt für Dienstgeberinnen und Dienstgeber eine weitere Erleichterung in der Verwaltung im Bereich Melde- und Beitragswesen. Die bisherigen Aufgaben des Single Point of Contact (SPOC) werden um den Bereich Clearing erweitert. Dadurch wird ein weiterer Schritt zu einer vollumfänglichen Kundenbetreuung gesetzt.

Clearingfall auflösen

Wenn eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber nach der Meldungserstattung vom Vorliegen eines Clearingfalles in Kenntnis gesetzt wird und der Clearingfall nicht selbständig aufgelöst werden kann, dient der SPOC als zentrale Ansprechstelle. Unabhängig davon, in welchem Bundesland der Clearingfall entstanden ist bzw. ob in mehreren Bundesländern Clearingfälle existieren, steht der **SPOC zur Abklärung und Auflösung sämtlicher Clearingfälle** zur Verfügung.

Dienstgeberinnen und Dienstgeber profitieren somit von bundesweit gleichen

Vorgehensweisen und einheitlichen Standards in der Kundenbetreuung. Zudem führt eine zentrale Ansprechstelle für bundesländerübergreifende Anliegen zu einer erheblichen Verwaltungsvereinfachung für die Dienstgeberinnen und Dienstgeber.

Achtung: Das SPOC-Prinzip bezieht sich nur auf die Kundenbetreuung. Die gesetzlichen Melde- und Beitragsverpflichtungen bleiben unverändert im jeweiligen Bundesland bestehen.

SPOC-Prinzip

Der Single Point of Contact ist die bundesweite Ansprechstelle für Dienstge-

berinnen und Dienstgeber mit Beitragskonten in mehreren Bundesländern und richtet sich grundsätzlich nach dem Hauptsitz des Unternehmens bzw. nach der geschäftlichen Hauptadresse.

Für Meldeverspätungen, die Durchführung von Verfahren zur Feststellung der Versicherungs- oder Beitragspflicht und für generelle Fragen im Zusammenhang mit der Abwicklung des Melde- und Beitragswesens ist der SPOC die universelle Anlaufstelle.

Ebenso gibt es im Bereich der Beitrags-einhebung österreichweit für Ratenvereinbarungen, Stundungen, Mahnungen und Exekutionsverfahren sowie Insolvenzen einen SPOC als Ansprechperson und ausführende Stelle. 

Autor: Gerhard Zvonarits



Ihren SPOC bzw. Ihre SPOC-Landesstelle und die entsprechenden Kontaktdaten finden Sie im WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU) sowie Ihre Ansprechperson je Bundesland finden Sie [hier](#).

Kostenloser Grippe-Impfstoff

Die Vorbereitungen für die kommende Impfkaktion laufen bereits. Geht doch das „Öffentliche Impfprogramm Influenza“ von Bund, Ländern und Sozialversicherung im Herbst in die zweite Runde. Betriebe können auch heuer wieder kostenlosen Impfstoff bestellen.

2023 startete das neue Impfprogramm, bei dem unter anderem erstmals Betriebe kostenlosen Impfstoff für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestellen konnten. Rund 4.500 Unternehmen nahmen an der Aktion teil.

Fortsetzung folgt

Das „Öffentliche Impfprogramm Influenza“ wird in der kommenden Impf-

season 2024/2025 fortgesetzt. Zum Einsatz kommt ein tetravalenter Impfstoff.

Die Bestellmodalitäten werden derzeit neu gestaltet und sollen künftig digital über den Online Impf-e-Shop der Bundesbeschaffung GmbH (BBG) laufen. Impfstoffe stehen spätestens mit Anfang Oktober flächendeckend zur Verfügung. Fest steht bereits jetzt, dass es



Webtipp: Die Bestellmodalitäten und weitere Infos gibt es unter www.gesundheitskasse.at/influenza.



Ihre Ansprechperson:
Bernhard Wollner
05 0766-178133

genügend Impfstoff geben wird.



Elektronische Zustellung

Ob mit dem Notebook oder dem Smartphone – die elektronische Zustellung (e-Zustellung) ermöglicht Ihnen, behördliche Schriftstücke elektronisch abzurufen – und das alles per Klick oder Touch, immer und überall.

Papierflut stoppen

Das elektronische Postfach überträgt alle Vorteile des klassischen Briefes in das Internet und ermöglicht einen sicheren und verlässlichen Schriftverkehr auf digitalem Weg. In Ihrem **digitalen Postkorb** haben Sie jederzeit den Überblick über erhaltene Schreiben, Bescheide oder sonstige Schriftstücke. Sie stoppen mit der Nutzung der e-Zustellung die Papierflut in Ihrem Geschäftsalltag.

Teilnahme

Seit 01.01.2020 sind alle Dienstgeberinnen und Dienstgeber dazu verpflichtet, an der e-Zustellung teilzunehmen (§ 1b E-Government-Gesetz). Die Behörden nehmen daher alle Zustellungen elektronisch vor, sofern die Adressatin bzw. der Adressat bei einem elektronischen Zustelldienst angemeldet ist.

Hinweis: Das Service ist kostenlos.

Ablauf

Ist ein behördliches Schreiben an Sie in Vorbereitung, wird vor dem Versand

automatisch überprüft, ob eine e-Zustellung möglich ist. Wenn dies der Fall ist, erhalten Sie Ihr Schreiben auf elektronischem Weg. Ist dies nicht der Fall, erhalten Sie Ihr Schreiben gedruckt per Post.

Geht ein Schreiben elektronisch in Ihrem Postkorb ein, erhalten Sie eine Benachrichtigung per E-Mail oder SMS. Sie können sich anschließend auf dem Portal einloggen und das Dokument abrufen.

Anmeldung

Melden Sie sich im Unternehmensserviceportal (USP) an und aktivieren Sie die e-Zustellung im Bereich „Mein Postkorb“.

Unternehmen, die FinanzOnline nutzen, wurden automatisch für die e-Zustellung freigeschaltet. Sie können Ihre hinterlegten Daten jederzeit im USP überprüfen und anpassen.

Fragen-Antworten-Katalog

Weitere Informationen sowie Antworten

VORTEILE

Der digitale Postkorb bietet Ihnen folgende Vorteile:

- Kostenloses Service
- Garantiert Spam-frei
- Sicher und vertraulich
- Sieben Tage – 24 Stunden geöffnet
- Dokumente können elektronisch abgelegt werden
- Verkürzte Verfahrenszeiten
- Keine „gelben Zettel“
- Nachhaltigkeit – Ressourcen werden geschont
- Weltweit erreichbar

ten auf häufige Fragen finden Sie [hier](#).

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer

Weitere Auskünfte zur e-Zustellung:

USP Service Center
 050 233 733
 www.usp.gv.at

Neues Service: Abfrage zwischenstaatlicher Anträge

Der Ausbau der digitalen Services schreitet voran. Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) stellt ein neues Service zur Verfügung. Dienstgeberinnen und Dienstgeber können nunmehr den Verfahrensstatus von zwischenstaatlichen Anträgen abfragen.

Neues Service

Das 24/7-Service im zwischenstaatlichen Bereich wird um ein neues Service ergänzt.

Im WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU) können nun bei Anträgen im zwischenstaatlichen Bereich der **Bearbeitungsstatus** des Antrages sowie die **Historie** abgefragt werden. Bei Anträgen, die nicht zeitnah verarbeitet werden können, kann die Begründung für die Verzögerung abgefragt werden. Folgende Anwendungsfälle werden unterstützt:

- „Entsendung EU/EWR und bilateral“ sowie die
- „Koordinierung von Kollisionsfällen“.

Zur besseren Übersicht steht den Dienstgeberinnen und Dienstgebern sowie deren Bevollmächtigten eine Historie zu den eingebrachten Anträgen zur Verfügung. Dadurch ist eine höhere Transparenz und bessere Nachvollziehbarkeit gewährleistet. Ein eigener Abstimmungsaufwand mit der ÖGK ist dadurch nicht mehr erforderlich.

Bitte beachten Sie: In der Administration des Unternehmensserviceportals (USP) müssen die Verfahrensrechte „Zwischenstaatliches“ oder „ZwischenstaatlichesAlsBevollmaechtigter“ aktiviert werden, damit der Bearbeitungsstatus und die Historie der zwischenstaatlichen Anträge abgefragt werden können. 

Auskünfte zu WEBEKU:

IT-Services der Sozialversicherung GmbH

 050 124 6200

 sv-servicecenter@itsv.at

AUSBLICK

„ÖGK 2030“

Mit dem Programm „ÖGK 2030“ hat die ÖGK eines der größten Digitalisierungsprogramme im österreichischen Gesundheitswesen gestartet und ist auf dem Weg, die modernste Gesundheitskasse Europas zu werden.

Dienstgeberinnen und Dienstgeber profitieren vor allem von der Zusammenführung sämtlicher e-Services (WEBEKU, ELDA und Dienstgeberportal) auf einer neuen Plattform, die alle relevanten Agenden auf einen Blick übersichtlich darstellt.

Nähere Informationen zum Programm „ÖGK 2030“ erfahren Sie auf Seite vier.

Autor: ÖGK



Webtipp: Nutzen Sie das neue Service unter www.gesundheitskasse.at/webeku.

KURZ NOTIERT



Carsharing von Elektrofahrzeugen

Ab 01.07.2024 sind Zuschüsse der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers für **nicht beruflich veranlassete Fahrten** im Rahmen von Carsharing von Elektrofahrzeugen in Höhe von bis zu **200,00 Euro pro Kalenderjahr** steuer- und beitragsfrei (§ 3 Abs. 1 Z 16 lit. d Einkommensteuergesetz 1988 und § 49 Abs. 3 Z 33 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz).

Carsharing ist die Nutzung von Fahrzeugen, die einer unbestimmten Anzahl von Fahrerinnen und Fahrern auf Grundlage einer Rahmenvereinbarung

und einem die Energiekosten miteinschließenden Zeit- oder Kilometer tarif sowie Mischformen solcher Tarife angeboten werden. Die Fahrzeuge können von den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern selbständig reserviert und genutzt werden.

Der **Zuschuss** darf nur für die Nutzung von Kraftfahrzeugen, Fahrrädern oder Krafträdern mit einem CO₂-Emissionswert von Null Gramm pro Kilometer verwendet werden. Er kann von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber direkt an die Carsharing-Anbieterin bzw. den Carsharing-Anbieter oder in Form von Gutscheinen geleistet werden.

Entlastungswoche für Pflegepersonal

Die Entlastungswoche dient der Erholung der Beschäftigten im Gesundheits- und Krankenpflegebereich. Wie eine nicht verbrauchte Entlastungswoche bei Beendigung des Dienstverhältnisses während des Urlaubsjahres abzurechnen ist, erläutern wir im folgenden Beitrag.

Die Entlastungswoche gebührt jenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die gemäß § 1 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz als

- Pflegeassistentin bzw. Pflegefachassistentin oder
- Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal

beschäftigt sind. Die Tätigkeit kann in stationären Einrichtungen, wie Krankenhäusern und Pflegeheimen, aber auch bei mobilen Diensten verrichtet werden.

Anspruch

Ein Anspruch auf die Entlastungswoche besteht ab dem Urlaubsjahr, in dem das 43. Lebensjahr vollendet wird. Das Ausmaß entspricht einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden pro Urlaubsjahr.

Die Entlastungswoche gebührt zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Zeitguthaben für die Verrichtung von Nachtschwerarbeit.

Hinweis: Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen hinausgehen, sind auf die zusätzliche Entlastungswoche anzurechnen. Eine Anrechnung erfolgt nur dann nicht, wenn diese durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung ausdrücklich ausgeschlossen wird.

Der Verbrauch der Entlastungswoche ist zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer zu vereinbaren und in den Arbeitszeitaufzeichnungen zu dokumentieren.

Geldablöse

Die Entlastungswoche darf von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber im **aufrechten** Dienstverhältnis **nicht** in Geld abgelöst werden.

Ausnahme: Auf Grund einer Übergangsregelung ist eine Geldablöse bis Ende 2026 zulässig, sofern die unterbliebene Inanspruchnahme der Entlastungswoche nicht der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer vorzuwerfen ist.



Foto: Ground Picture/Shutterstock.com

Ende des Dienstverhältnisses

Endet das Dienstverhältnis während des Urlaubsjahres und wurde die Entlastungswoche nicht verbrauchte, steht der Entlastungsanspruch nur im aliquoten Ausmaß zu.

Bei der nicht verbrauchten Entlastungswoche handelt es sich um ein **offenes Zeitguthaben**. Dieses ist als laufender Bezug im Beendigungsmonat **beitragspflichtig** abzurechnen. Es kommt zu keiner Verlängerung der Pflichtversicherung. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



Webtipp: Einen Fragen-Antworten-Katalog zur Entlastungswoche finden Sie auf www.bmaw.gv.at.



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

KURZ NOTIERT



Aufladen von Elektrofahrzeugen

Geschäftsführende Gesellschafterinnen und Gesellschafter mit einer Beteiligung von unter 50 Prozent und ohne Sperrminorität können aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als **Dienstnehmerinnen** und **Dienstnehmer** gelten. In diesem Fall kommen auf Grund § 50 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) die Regelungen zum Aufladen von Elektrofahrzeugen laut § 4c Sachbezugswertverordnung zur Anwendung.

Und zwar unabhängig davon, dass eine geschäftsführende Gesellschafterin bzw. ein geschäftsführender Gesellschafter mit einer Beteiligung ab 25 Prozent steuerrechtlich als Selbständige bzw. Selbständiger gilt.

Auch für **freie Dienstnehmerinnen** und **freie Dienstnehmer** kommen – im Gegensatz zum Steuerrecht – auf Grund § 50 ASVG die Regelungen zum Aufladen von Elektrofahrzeugen laut § 4c Sachbezugswertverordnung zur Anwendung.



Weniger Beiträge im Alter

Zahlreiche gesetzliche Bestimmungen enthalten Regelungen, die sich auf die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ab einer bestimmten Altersgrenze beziehen. Im folgenden Artikel erfahren Sie, welche Beiträge ab welchem Alter entfallen sowie welche Regelungen es für erwerbstätige Pensionistinnen und Pensionisten gibt.

Altersumstufung

Werden die Voraussetzungen für eine Altersumstufung während eines Monats erfüllt (zum Beispiel Vollendung des 60. Lebensjahres), sind Abschläge ab Beginn des Folgemonates zu verwenden.

Ausnahme: Fällt der Geburtstag auf den Ersten eines Monats, ist der Abschlag bereits mit diesem Tag anwendbar.

Meldungen

Im **Selbstabrechnerverfahren** ist der jeweilige Abschlag auf der monatlichen

Beitragsgrundlagenmeldung anzugeben. Wird zum Beispiel eine Dienstnehmerin untermonatig 60 Jahre alt und hat noch keinen Anspruch auf eine Alterspension, so ist der Abschlag „Entfall des Unfallversicherungsbeitrages für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (A09)“ anzuwenden. Eine Unterscheidung zwischen Arbeiterin bzw. Arbeiter und Angestellter bzw. Angestelltem ist dabei nicht notwendig. Je nach Sachverhalt sind auch mehrere Abschläge möglich.

Im **Beitragsvorschreiberverfahren** werden die Abschläge grundsätzlich automatisch vom Krankenversicherungsträger berücksichtigt. Ausgenommen sind

- der Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages und des Zuschlages nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (A10) – vor Vollendung des 63. Lebensjahres,
- der Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für Personen, die nicht dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz unterliegen (A12) – vor Vollendung des 63. Lebensjahres und
- die Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages (A15).

Für diese Abschläge ist zu Beginn der Begünstigung eine einmalige Meldung an den Krankenversicherungsträger notwendig.

RECHTSLAGE SEIT 01.01.2024

Frauen geboren ab 01.01.1964 bis 30.06.1964

Vollendetes Lebensjahr	Anspruch auf Alterspension ¹	Abschläge	Beiträge			
			AV	IE	UV	PV
bis 60	nein	keine	ja	ja	ja	ja
ab 60	nein	A09	ja	ja	nein	ja
ab 60,5 bis maximal 63,5	ja ²	A09, A10, A15	nein	nein	nein	½

Achtung: Das Antrittsalter von Frauen für die Inanspruchnahme einer Alterspension wird seit 01.01.2024 schrittweise angehoben. Eine Aufstellung zum erhöhten Antrittsalter bei Frauen unter Berücksichtigung des Geburtsdatums finden Sie [hier](#). Die bis **31.12.2023** gültige Rechtslage finden Sie [hier](#).

Männer

Vollendetes Lebensjahr	Anspruch auf Alterspension ¹	Abschläge	Beiträge			
			AV	IE	UV	PV
bis 60	nicht relevant	keine	ja	ja	ja	ja
ab 60	ja	A09, A10	nein	nein	nein	ja
ab 60 bis maximal 63	nein	A09	ja	ja	nein	ja
ab 63	nicht relevant	A09, A10	nein	nein	nein	ja
ab 65 bis maximal 68	ja ²	A09, A10, A15	nein	nein	nein	½
ab 68	nicht relevant	A09, A10	nein	nein	nein	ja

¹ ohne Korridorpension

² sofern die Pension noch nicht bezogen wird

A09 = Entfall des Unfallversicherungsbeitrages für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben

A10 = Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages und des Zuschlages nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IE). Für Beschäftigungen ohne IE kommt der Abschlag A12 zur Anwendung.

A15 = Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages



Foto: wavebreakmedia/Shutterstock.com

Exkurs: Pension und Erwerbstätigkeit

Für erwerbstätige Pensionistinnen¹ und Pensionisten mit einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze entfällt der Dienstnehmeranteil zur Pensionsversicherung in Höhe von maximal 10,25 Prozent der doppelten Geringfügigkeitsgrenze. Im Jahr 2024 sind das somit monatlich **106,28 Euro**.

Der Entfall gilt nur für das laufende Entgelt. Beiträge für Sonderzahlungen sind in voller Höhe abzurechnen.



Foto: Ground Picture/Shutterstock.com

Werden zwei oder mehrere Erwerbstätigkeiten ausgeübt, steht der monatliche Maximalbetrag nur einmal zu. Darüber hinausgehende Beiträge können durch die Österreichische Gesundheitskasse von den Pensionistinnen und Pensionisten eingefordert werden.

Verrechnung

Die Verrechnung des Entfalles des Dienstnehmeranteils erfolgt im **Verrechnungsbasis Typ RP** „Allgemeine Beitragsgrundlage für PV-Reduktion“ mittels des Abschlages **A22** „Reduktion DN-Anteil PV“.

Als Verrechnungsbasis-Betrag ist die allgemeine Beitragsgrundlage anzugeben, wenn diese Summe die doppelte Geringfügigkeitsgrenze nicht erreicht, andernfalls ist die doppelte Geringfügigkeitsgrenze anzugeben.

Anmerkung: Es ist aber auch ein Betrag darunter zulässig, damit kann im Fall einer mehrfachen Erwerbstätigkeit eine Rückzahlung durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer vermieden werden.

Der Entfall des Dienstnehmeranteils zur Pensionsversicherung gilt vorerst für die Jahre 2024 und 2025. 

Autor: Matthias Berger



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

Auskünfte zu **pensionsrechtlichen Fragen** erhalten Sie bei der jeweiligen [Landesstelle der Pensionsversicherungsanstalt](#).

¹ Bei Frauen ist die schrittweise Anhebung des Pensionsantrittsalters zu beachten – siehe Seite acht.



Gutscheine für Mahlzeiten

Dienstgeberinnen und Dienstgeber können ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gutscheine für Mahlzeiten (Essensbons, Essensmarken) zur Einnahme von freien oder verbilligten Mahlzeiten zur Verfügung stellen. Wie diese steuer- und beitragsrechtlich zu behandeln sind und was Sie darüber hinaus wissen sollten, lesen Sie hier.

Höhe und Voraussetzung

Gutscheine für Mahlzeiten (Papierform oder elektronisch) bleiben bis zu einem Wert von **8,00 Euro** pro Arbeitstag **steuer- und beitragsfrei**, wenn die Gutscheine nur für Mahlzeiten eingelöst werden können, die von einer Gaststätte oder einem Lieferservice zubereitet bzw. geliefert werden. Können die Gutscheine auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden, sind sie bis zu einem Betrag von **2,00 Euro** pro Arbeitstag **steuer- und beitragsfrei** (§ 49 Abs. 3 Z 12 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz und § 3 Abs. 1 Z 17 Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988).

Übersteigt der Wert der abgegebenen Gutscheine 8,00 Euro bzw. 2,00 Euro

pro Arbeitstag, liegt hinsichtlich des übersteigenden Betrages ein steuer- und beitragspflichtiger Sachbezug vor.

Pro Arbeitstag darf nur ein Gutschein ausgegeben werden. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer kann die Gutscheine kumuliert ohne wertmäßiges Tageslimit an jedem Wochentag (auch an arbeitsfreien Tagen) einlösen. Die Einlösung von Gutscheinen kann auch durch Dritte (zum Beispiel Angehörige, Kolleginnen und Kollegen) erfolgen.

Die Gutscheine müssen nicht in Papierform bestehen, sondern können auch elektronisch gespeichert werden (Chipkarte, digitaler Essensbon, Prepaid-Karte etc.). Auch App-Lösungen sind möglich.



Foto: Gorodenkoff/Shutterstock.com

Zuschuss im Nachhinein

Zahlt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer einen Zuschuss für die Konsumation einer Mahlzeit im Nachhinein aus, liegt grundsätzlich ein steuerpflichtiger Bezug vor.

Ausnahmsweise ist von einer unentgeltlichen oder verbilligten Verköstigung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers auszugehen, sofern alle folgenden **Voraussetzungen** erfüllt werden (Lohnsteuerrichtlinien 2002 - LStR 2002, Randzahl 95b):

- Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer identifiziert sich bei der Einnahme der Mahlzeiten (beim Erwerb von Lebensmitteln) anhand eines elektronischen Speichermediums (Chipkarte, digitaler Essensbon etc.) oder über eine von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zur Verfügung gestellte App. Anschließend reicht sie bzw. er den Beleg der Essenskonsumation über diese App ein und es wird über die App sichergestellt, dass die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung vorliegen.

- Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer erwirbt mit der Verwendung des elektronischen Speichermediums oder der App einen unwiderruflichen Anspruch auf einen (teilweisen) Zuschuss durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber.

- Die Zahlung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers für die Mahlzeit und der von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber im Nachhinein geleistete Zuschuss müssen exakt zuordenbar sein.

Gaststätte

Als Gaststätten gelten Gastgewerbebetriebe im Sinne des § 1 Abs. 1 der Gastgewerbepauschalierungsverordnung 2013, die Speisen jeder Art anbieten, die an Ort und Stelle genossen werden können. Eine reine Handelstätigkeit fällt nicht darunter.

Betreibt ein Lebensmittelgeschäft, eine Bäckerei oder Fleischhauerei auch einen gastgewerblichen Betrieb, ist die Anwendung des erhöhten Freibetrages von 8,00 Euro pro Arbeitstag nur dann zulässig, wenn der Gastgewerbebetrieb

vom Handelsbetrieb organisatorisch und durch einen eigenen Verrechnungskreis (eigene Kassa) getrennt ist. Die Einlösung beim Gastgewerbebetrieb ist nachvollziehbar und die Einlösung der Gutscheine im Handelsbetrieb wird nicht gestattet (LStR 2002, Randzahl 96).

Abhol- bzw. Lieferservice

Gutscheine für Mahlzeiten in Höhe von 8,00 Euro pro Arbeitstag können von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer auch dann eingelöst werden, wenn die Speisen in einer Gaststätte abgeholt oder von der Gaststätte bzw. einem Lieferservice geliefert und zu Hause konsumiert werden (LStR 2002, Randzahl 96). Dies gilt somit auch für abgeholte oder gelieferte Speisen, die im Homeoffice konsumiert werden.

Dienstreisen

Werden an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die sich auf Dienstreisen befinden, Essensmarken für die Verpflegung außer Haus ausgegeben, sind diese Essensbons wie Tagesgeld zu behandeln.

Übersteigt die Summe aus ausgezahltem Tagesgeld und dem Wert des Essensbons die nicht steuerbaren Ersätze (§ 26 Z 4 EStG 1988) bzw. die steuerfreien Ersätze (§ 3 Abs. 1 Z 16b EStG 1988), liegt hinsichtlich des übersteigenden Betrages ein **steuer- und beitragspflichtiger** Bezug vor.

Gutscheine bis zu einem Betrag von 2,00 Euro pro Arbeitstag, die auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden können, die nicht sofort konsumiert werden müssen, bleiben dabei unberücksichtigt (LStR 2002, Randzahl 98). 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



Foto: Dmytrenko Vlad/Shutterstock.com



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

Auskünfte zu **steuerrechtlichen Fragen** erhalten Sie bei den **regionalen Dienststellen des Finanzamts Österreich**.



Höchstbeitragsgrundlage

Alles Wissenswerte zur Höchstbeitragsgrundlage und ihre richtige Anwendung.

Bei der Höchstbeitragsgrundlage handelt es sich um einen Grenzwert, bis zu dessen Höhe Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Der Teil des Einkommens, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, bleibt beitragsfrei.

Richtige Anwendung

Grundsätzlich ist die Höchstbeitragsgrundlage ein **täglicher Wert**. Dieser Wert darf durch die allgemeine Beitragsgrundlage im Durchschnitt des Beitragszeitraumes (oder eines Teiles davon) nicht überschritten werden.

Umfasst der **Beitragszeitraum einen Kalendermonat** und hat für den ganzen Kalendermonat Beitragspflicht bestanden, so ist bei der Anwendung der Höchstbeitragsgrundlage der Beitragszeitraum mit **30 Tagen** anzusetzen.

Sonderzahlungen sind bis zum 60-fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage beitragspflichtig.

Die Höchstbeitragsgrundlage begrenzt auch die Höhe der zu entrichtenden Nebenbeiträge und Umlagen. Für die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge bleibt die Höchstbeitragsgrundlage allerdings außer Betracht.

Hinweis: Die Arbeiterkammerumlage, die Landarbeiterkammerumlage (mit Ausnahme von Kärnten) und der Wohnbauförderungsbeitrag sind von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten.

Die Höchstbeitragsgrundlage wird jedes Jahr mit der aktuell gültigen Aufwertungszahl neu errechnet.

Grenzwerte 2024

Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt im Jahr 2024

- täglich 202,00 Euro bzw.
- monatlich 6.060,00 Euro.
- Sonderzahlungen sind im Kalenderjahr bis zu einem Höchstbetrag von 12.120,00 Euro beitragspflichtig.

Für **freie Dienstnehmerinnen** und **freie Dienstnehmer** beträgt die monatliche Höchstbeitragsgrundlage,

- wenn keine Sonderzahlungen bezogen werden, 7.070,00 Euro,
- sonst 6.060,00 Euro und für Sonderzahlungen jährlich 12.120,00 Euro.

Liegt kein voller Kalendermonat vor, ist ein Dreißigstel der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage pro sozialversicherungsrelevantem Tag zu rechnen.

Unterjähriger Dienstgeberwechsel

Bei einem Dienstgeberwechsel sind die während eines Kalenderjahres gewährten **Sonderzahlungen** so zu behandeln, als ob diese zur Gänze von der letzten Dienstgeberin bzw. vom letzten Dienstgeber ausgezahlt worden wären.

Das bedeutet, dass bei mehreren Dienstverhältnissen, die innerhalb eines Kalenderjahres nacheinander ausgeübt werden, die jeweils aktuelle Dienstgeberin bzw. der jeweils aktuelle

Dienstgeber nur mehr für die Differenz zur jährlichen Höchstbeitragsgrundlage Sonderbeiträge zu entrichten hat.

Beispiel: Ein Dienstnehmer beendete am 22.03. sein Dienstverhältnis. Es wurden Sonderzahlungen in Höhe von 3.960,00 Euro ausbezahlt. Bei einem weiteren Dienstverhältnis vom 25.03. bis 09.08. wurden Sonderzahlungen in Höhe von 4.100,00 Euro ausbezahlt. Am 12.08. beginnt der Dienstnehmer ein neues Dienstverhältnis. Aus diesem Dienstverhältnis gebühren ihm Sonderzahlungen in Höhe von 4.250,00 Euro.

Lösung: Von den im Kalenderjahr fällig werdenden Sonderzahlungen sind bis zur Höchstbeitragsgrundlage von 12.120,00 Euro Sonderbeiträge zu entrichten. In den beiden vorherigen Dienstverhältnissen wurden bereits Sonderzahlungen in Höhe von 8.060,00 Euro gewährt. Im aktuellen Dienstverhältnis sind daher Sonderbeiträge von den Sonderzahlungen in Höhe von 4.060,00 Euro zu entrichten (12.120,00 Euro – 3.960,00 Euro – 4.100,00 Euro = 4.060,00 Euro).

Die restlichen 190,00 Euro liegen über der Höchstbeitragsgrundlage und sind somit beitragsfrei (4.250,00 Euro – 4.060,00 Euro = 190,00 Euro).

Mehrere Erwerbstätigkeiten

Übt eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer mehrere Beschäftigungen **nebeneinander** im gleichen Kalenderjahr aus, so sind von den Sonderzahlungen Sonderbeiträge von jeder einzelnen Beschäftigung bis zur Höchstbeitragsgrundlage zu entrichten.

Überschreiten die Beitragsgrundlagen in Summe die Höchstbeitragsgrundlage, werden die zu viel entrichteten Beiträge von Amts wegen rückerstattet.

Autor: Daniel Leitzinger



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



Foto: LDprod/Shutterstock.com

Ferialjob ist nicht gleich Ferialjob

Jedes Jahr nutzen junge Menschen die Sommermonate, um ein Pflichtpraktikum zu absolvieren, erste berufliche Erfahrungen zu sammeln oder sich etwas dazuzuverdienen. Ein Überblick über mögliche Beschäftigungsformen.

Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte

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

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

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

Je nach Tätigkeit erfolgt die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge

in der Beschäftigtengruppe Arbeiter bzw. Angestellter. Bei einer geringfügigen Beschäftigung ist die Beschäftigtengruppe geringfügiger Arbeiter oder geringfügiger Angestellter anzuwenden.

Pflichtpraktikum ohne Taschengeld

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

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

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

WEBTIPP

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

Den Praxisleitfaden können Sie unter folgendem Link aufrufen:

 www.gesundheitskasse.at/lf-praktika



Pflichtpraktikum mit Taschengeld

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

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

Hotel- und Gastgewerbe

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

Autor: Daniel Leitzinger



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



Foto: Robert Kneschke/Shutterstock.com



Urlaub im Ausland: Im Krankheitsfall gut geschützt

Urlaubszeit – die schönste Zeit des Jahres. Was aber, wenn man unterwegs krank wird? Wir haben die wichtigsten Infos für Sie zusammengefasst.

Europäische Krankenversicherungskarte

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

Selbstbehalte nach den Rechtsvorschriften des Behandlungsstaates sind jedenfalls selbst zu tragen.

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

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

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

In Bosnien und Herzegowina, Montenegro sowie Serbien ist die EKVK bzw. die PEB beim zuständigen Krankenver-



Foto: Monkey Business Images/Shutterstock.com

sicherungsträger vorzulegen. Dieser stellt einen ortsüblichen Behandlungsschein aus.

Hinweis: Begibt sich eine anspruchsberechtigte Person nur für eine medizinische Behandlung ins Ausland, ist vorher die Zustimmung des zuständigen Krankenversicherungsträgers einzuholen.

Urlaub in der Türkei

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

Hinweis: Versicherte, die über die ID Austria verfügen, können Urlaubskrankenscheine auch online selbst erstellen.

[Hier gelangen Sie zum Urlaubskrankenschein...](#)

Urlaub in anderen Ländern

In allen anderen Staaten (Ägypten, Tunesien etc.) müssen die Kosten für eine ärztliche Behandlung und Medikamente vorab selbst bezahlt werden. Daher sollte eine möglichst detaillierte Rechnung über Art, Umfang, Dauer und Datum der Behandlung vorliegen, um die Kostenrückerstattung zu erleichtern. **C**

TIPP

Schließen Sie vor Ihrer Reise eine private Reisekrankenversicherung ab, um vor hohen Kosten durch Selbstbehalte geschützt zu sein.

Achten Sie darauf, dass die Reisekrankenversicherung auch Krankenrücktransporte aus dem Ausland beinhaltet.

Autor: Daniel Leitzinger



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



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

Sonderzahlungen: Höhe – Aliquotierung – Berechnung



Foto: Maran Weyo/Shutterstock.com

Sonderzahlungen sind Zahlungen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, die über das übliche Arbeitsentgelt hinausgehen. Die wichtigsten Bestimmungen für die Abrechnung von Sonderzahlungen und was zu beachten ist, wenn das Dienstverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr dauert, erfahren Sie im folgenden Beitrag.

Sonderzahlungen

Unter Sonderzahlungen versteht man jenes Entgelt, das in **größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen (wiederkehrend)** gewährt wird.

Dazu zählen beispielsweise

- die Urlaubsbeihilfe,
- die Weihnachtsremuneration,
- die Gewinnanteile und
- das Bilanzgeld.

Sonderzahlungen gehören sozialversicherungsrechtlich zum Entgelt. Sie unterliegen daher der Beitragspflicht und sind grundsätzlich in jenem Beitragsmonat abzurechnen, in dem die Sonderzahlung fällig ist.

Höhe

Fast alle Kollektivverträge regeln, dass die Höhe der Sonderzahlungen der Entgelthöhe zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Sonderzahlungen entspricht. Regelmäßig geleistete Überstunden und Prämien müssen nur dann in den Sonderzahlungen enthalten sein, wenn dies im Kollektivvertrag vorgesehen oder vereinbart ist.

Bei Teilzeitbeschäftigten müssen jedoch regelmäßige Mehrarbeitsstunden (nicht Überstunden) bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt werden, sofern sie nicht als Zeitausgleich konsumiert wurden (§ 19d Abs. 4 Arbeitszeitgesetz). Durch den Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit heranzuziehen ist.

Dauert das Dienstverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr, gebühren die Sonderzahlungen nur in aliquoter Höhe.

Eintritt während des Kalenderjahres

Beginnt ein Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres, gebühren (eventuell erst nach einer bestimmten Dauer des Dienstverhältnisses) aliquote Sonderzahlungen entsprechend der zurückgelegten Dienstzeit (Beispiel 1).

Austritt während des Kalenderjahres

Endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, gebühren die Sonderzahlungen grundsätzlich nur im aliquoten Ausmaß. Es sind verschiedene Fallkonstellationen zu beachten:

- **Arbeiterin bzw. Arbeiter – Ende vor Erhalt der Sonderzahlung:** Die Sonderzahlungen gebühren in der Regel laut Kollektivvertrag aliquot und entfallen nur dann, wenn das Dienstverhältnis durch begründete Entlassung oder durch unbegründeten vorzeitigen Austritt beendet wurde.
- **Angestellte bzw. Angestellter – Ende vor Erhalt der Sonderzahlung:** Falls die Dienstnehmerin bzw. der

ANSPRUCH



Der Anspruch, die Höhe, die Fälligkeit und die Aliquotierungsregeln von Sonderzahlungen sind in den jeweiligen Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Einzeldienstverträgen oder auch in einzelnen Gesetzen, wie zum Beispiel dem Hausbesorgergesetz, geregelt. Darüber hinaus können Sonderzahlungen auch freiwillig gewährt werden.

Dienstnehmer einen Anspruch auf Sonderzahlungen hat, gebühren diese laut Angestelltengesetz (AngG) in dem Ausmaß, das dem Verhältnis zwischen der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt wird, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht (§ 16 AngG, Beispiel 2).

- **Arbeiterin bzw. Arbeiter – Ende nach Erhalt der Sonderzahlung:** Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich entweder in allen Fällen oder auch nur dann aliquot zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis durch begründete Entlassung, durch unbegründeten vorzeitigen Austritt oder durch Dienstnehmerkündigung beendet wurde. Die Kollektivverträge können aber für die jeweiligen Sonderzahlungen unterschiedliche Rückzahlungsregelungen vorsehen.
- **Angestellte bzw. Angestellter – Ende nach Erhalt der Sonderzahlung:** Es gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für Arbeiterinnen und Arbeiter.

Unterschiedlich hohe Bezüge

Kommt es zu einem Wechsel von einer Voll- zu einer Teilzeitbeschäftigung (oder umgekehrt), kann der Kollektivvertrag für die Berechnung der Sonderzahlungen zwei Möglichkeiten vorsehen:

- Ermittlung nach der tatsächlichen Entgelthöhe zum Fälligkeitszeitpunkt (**Stichtagsberechnung**) oder
- Ermittlung entsprechend des im Anspruchszeitraum geleisteten unterschiedlichen Arbeitszeitausmaßes (**Mischsonderzahlung**).

Existiert **keine Regelung**, ist eine **Mischberechnung** vorzunehmen (Beispiel 3).

Bei Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlichem Ausmaß der Beschäftigung ist die Berechnung der Sonderzahlungen im Kollektivvertrag geregelt. Der Kollektivvertrag für Handelsangestellte sieht beispielsweise eine Berechnung der Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor deren Fälligkeit vor.

Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) bzw.

BERECHNUNG DER SONDERZAHLUNGEN

Beispiel 1: Aliquotierung bei Eintritt während des Kalenderjahres

Sachverhalt

- Dienstverhältnis Arbeiterin
- Eintritt 01.06.2024
- Monatsgehalt 1.765,00 Euro
- Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration je ein Monatsgehalt

Lösung:

Aliquote Urlaubsbeihilfe: 1.765,00 Euro : 366 x 214 = 1.031,99 Euro
 Aliquote Weihnachtsremuneration: 1.765,00 Euro : 366 x 214 = 1.031,99 Euro

Beispiel 2: Aliquotierung bei Austritt während des Kalenderjahres

Sachverhalt

- Dienstverhältnis Angestellter
- Eintritt 02.03.2021
- Monatsgehalt 1.952,00 Euro
- Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration je ein Monatsgehalt
- Auszahlung Urlaubsbeihilfe 30.06.2024
- Kündigung 31.10.2024

Lösung:

Rückverrechnungsbetrag
 Urlaubsbeihilfe: 1.952,00 Euro : 366 x 61 = 325,33 Euro
 Aliquote Weihnachtsremuneration: 1.952,00 Euro : 366 x 305 = 1.626,67 Euro

Beispiel 3: Aliquotierung bei unterschiedlich hohen Bezügen

Sachverhalt

- Dienstverhältnis Angestellte
- Teilzeitbeschäftigung bis 30.09.2024
- Stundenausmaß 20 Stunden/Woche
- Monatsgehalt 968,00 Euro
- Vollzeitbeschäftigung ab 01.10.2024
- Stundenausmaß 40 Stunden/Woche
- Monatsgehalt 1.936,00 Euro
- Kollektivvertrag keine Regelung

Lösung:

Urlaubsbeihilfe	968,00 Euro : 366 x 274 =	724,68 Euro
	1.936,00 Euro : 366 x 92 =	<u>486,64 Euro</u>
	Tatsächlicher Anspruch:	1.211,32 Euro
	Bereits erhalten:	<u>- 968,00 Euro</u>
	Nachzahlungsbetrag:	243,32 Euro

Weihnachtsremuneration	968,00 Euro : 366 x 274 =	724,68 Euro
	1.936,00 Euro : 366 x 92 =	<u>486,64 Euro</u>
	Tatsächlicher Anspruch:	1.211,32 Euro



Webtipp: Ein Beispiel für die Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage bei der Abrechnung von Sonderzahlungen bei einem unterjährigen Dienstgeberwechsel finden Sie auf www.gesundheitskasse.at unter „Dienstgeber/Grundlagen A-Z/P-U/Sonderzahlungen“.

>>

nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG), gebühren Sonderzahlungen in dem der Voll- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr (**Mischsonderzahlung**).

Hinweis: Gleiches gilt auch für Fälle der Altersteilzeit nach dem 50. Lebensjahr, bei Betreuungspflichten von nahen Angehörigen, bei Bildungsteilzeit, Pflegezeit sowie Familienhospizteilzeit.

Bei Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die während des Kalenderjahres ihre **Lehrzeit vollendet** haben, gilt für die Berechnung der Sonderzahlungen Folgendes:

- Ermittlung nach der tatsächlichen Höhe des Lehrlingseinkommens bzw. des Gehaltes zum Fälligkeitszeitpunkt (**Stichtagsberechnung**). Dies gilt nur für den Fall, dass der Kollektivvertrag entweder überhaupt keine Aliquotierung (auch nicht bei unterjährigem Ein- oder Austritt) oder diese ausdrücklich vorsieht, ansonsten
- Ermittlung aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Gehaltes zusammen (**Mischsonderzahlung**).

Unterbrechung der Dienstleistung

Für Krankenstandszeiten, in denen nach Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches (§ 8 AngG und § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz) kein Entgeltanspruch mehr besteht, gebühren keine Sonderzahlungen, es sei denn, der Kollektivvertrag bestimmt ausdrücklich einen solchen Anspruch.



Foto: sutadimage/Shutterstock.com

Kommt es vor dem Entfall des Entgeltes zu einer Kürzung des Krankenteltes (zum Beispiel auf 50 bzw. 25 Prozent), sind auch die Sonderzahlungen entsprechend zu kürzen, sofern der Kollektivvertrag nichts Gegenteiliges vorsieht.

Bei einer Unterbrechung der Dienstleistung durch eine Bildungs-, Pflege- oder Familienhospizkarenz, Freistellung bei Kinderrehabilitation, Karenz nach dem MSchG bzw. VKG oder einem Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst gebühren die Sonderzahlungen nur in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

Beitragspflicht

Von den im Kalenderjahr 2024 fällig werdenden Sonderzahlungen sind Sonderbeiträge bis zu einem Höchstbetrag von **12.120,00** Euro (60-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage) zu entrichten.

Von den Sonderzahlungen nicht zu entrichten sind

- die Arbeiterkammerumlage,
- die Landarbeiterkammerumlage (ausgenommen in Kärnten) und
- der Wohnbauförderungsbeitrag.

Übt eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer gleichzeitig mehrere Beschäftigungen **nebeneinander** im gleichen Kalenderjahr aus, so sind von den Sonderzahlungen Sonderbeiträge von jeder einzelnen Beschäftigung bis zur Höchstbeitragsgrundlage zu entrichten.

Bei einem **unterjährigem Dienstgeberwechsel** sind die während eines Kalenderjahres gewährten Sonderzahlungen so zu behandeln, als ob diese zur Gänze von der letzten Dienstgeberin bzw. vom letzten Dienstgeber ausgezahlt worden wären. Es sind nur mehr für die Differenz zur jährlichen Höchstbeitragsgrundlage Beiträge zu entrichten.

Beitragsfähigkeit

Die Sonderbeiträge sind am letzten Tag des Kalendermonates fällig, in dem die Sonderzahlung fällig wurde. Wird die jeweilige Sonderzahlung jedoch bereits zu einem früheren Zeitpunkt gewährt, sind die Sonderbeiträge bereits am letzten Tag des Kalendermonates fällig, in dem die Sonderzahlung ausgezahlt wurde. 

Autorin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer



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



Foto: Rawpixel.com/Shutterstock.com



Fit durch den Sommer

Ob Yoga, Laufftreff, Ganzkörper-Workout, Dance-Fitness oder Bewegungsangebote für die ganze Familie: Im Juni 2024 startet wieder in ganz Österreich das beliebte kostenlose Mitmach-Programm „Bewegt im Park“.

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

Wer organisiert die Kurse?

Das Kursprogramm wird von den Sportverbänden ASKÖ, ASVÖ und SPORT-UNION gestaltet und bietet viele Möglichkeiten, in unterschiedlichste Bewegungsarten hinein zu schnuppern. Durch die Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Behindertensportverband und Special Olympics Österreich steht auch für Menschen mit Beeinträchtigungen ein vielfältiges Angebot in Form von Inklusionskursen zur Verfügung.

Wie kann man an den Kursen teilnehmen?

Die Teilnahme ist kostenlos und für alle von Jung bis Alt geeignet. Nutzen Sie das vielfältige Angebot, um etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Einfach vorbeikommen, mitmachen und Spaß haben!

Wo und wann?

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

Wie findet man den passenden Kurs?

Welcher Kurs findet wann und wo statt? Wer leitet ihn? Sind spezielle Materialien notwendig? Alle relevanten Informationen gibt es auf der Website

 www.bewegt-im-park.at 

VORTEILE

„Bewegt im Park“ – ein bunter Mix an Aktivitäten mit ebenso vielen Vorteilen:



- wöchentliche Termine
- für Jung und Alt
- erfahrene Kursleiterinnen und Kursleiter
- kostenlose Teilnahme
- ohne Anmeldung
- bei jedem Wetter
- auch für Anfängerinnen und Anfänger geeignet

Autorin: Mag.^a (FH) Marion Berner, BA

Ihre Ansprechpersonen:

Mag.^a (FH) Marion Berner, BA
05 0766-171054
Mag. Martin Neuwirth
05 0766-171336



Blutdruck im Griff

Etwa jeder vierte Mensch in Österreich hat zu hohen Blutdruck. Doch die Hälfte weiß es gar nicht. In Broschüren und Workshops zeigt die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), wie man den Blutdruck richtig misst, wie man ihn positiv beeinflussen kann und vieles mehr.

Hoher Blutdruck bleibt meist jahrelang unbemerkt – die Betroffenen haben keine Beschwerden und fühlen sich nicht krank. Doch wer dauerhaft einen zu hohen Blutdruck hat, bringt seine Gesundheit in Gefahr. Durch den zu großen Druck auf die Gefäßwände entstehen Schäden. Zudem steigt das Risiko für einen Schlaganfall, Nierenversagen oder einen Herzinfarkt. Mit entsprechender Behandlung und einigen Veränderungen im Lebensstil können

Betroffene ihren Blutdruck allerdings gut in den Griff bekommen.

Die Angebote der ÖGK

Die ÖGK bietet in einigen Servicestellen und online kostenlose Workshops zum Thema Blutdruck an. Auf dem Programm stehen unter anderem „Einfluss von Ernährung, Bewegung, Stress und Entspannung auf den Blutdruck“ und „Blutdruck, Alkohol und Nikotin“. Die

Expertinnen und Experten beantworten selbstverständlich auch persönliche Fragen. 

Autorin: Cornelia Schobesberger



Webtipp: Alles Nähere zu den Angeboten der ÖGK und den Blutdruckpass zum Downloaden gibt es unter www.gesundheitskasse.at/blutdruck.

„Gesunde“ Auszeichnung: Gütesiegel für 546 Betriebe

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eines der erfolgreichsten Gesundheitsprogramme der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK). Zahlreiche Unternehmen erhielten auch heuer wieder das Gütesiegel für ihre nachhaltigen Gesundheitsmaßnahmen.

BGF umfasst alle Bestrebungen heimischer Unternehmen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Zwischen 28.02. und 21.03.2024 wurden 546 Betriebe in ganz Österreich mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet.

Vertreterinnen und Vertreter der ÖGK, der Versicherungsanstalt öffentlich

Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau sowie des Fonds Gesundes Österreich überreichten im Rahmen einer Feier die Auszeichnungen.

Gesundheitsfördernd

Gesundheitsminister Johannes Rauch gratulierte den prämierten Betrieben per Video und betonte unter anderem:

„Die mit dem Gütesiegel ausgezeichneten Betriebe haben bewiesen, dass sie nachhaltig in den Erhalt der Gesundheit ihrer Belegschaft investieren und so ein positives Arbeitsklima schaffen.“

ÖGK-Obmann Matthias Krenn erklärte: „Für die ausgezeichneten Unternehmen ist Gesundheitsförderung nicht nur ein Schlagwort, sondern der gemeinsame



Burgenland

Foto: ÖGK



Kärnten

Foto: Nicolaus Zangerle, NZPhoto



Niederösterreich

Foto: APA/Martin Hörmandinger



Oberösterreich

Foto: Peter Christian Mayr



Salzburg

Foto: Foto Flausen



Steiermark

Foto: Sebastian Friedl



Vorarlberg

Foto: ÖGK/Selina Intihar



Wien

Foto: ÖGK/Lucas Müller



Tirol

Foto: Die Fotografen, Charly Lair

Nenner. All diese Betriebe haben die Bedeutung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds erkannt.“

Andreas Huss, ÖGK-Obmann-Stellvertreter, sagte: „Am Arbeitsplatz erreichen wir die Generaldirektorin genauso wie den Hilfsarbeiter. Wir können psychische und körperliche Belastungen identifizieren und reduzieren. Die Gesundheitsförderung ist daher niederschwellig für alle Menschen im Berufsleben organisiert.“

Erfolgreicher Einsatz

Die prämierten Unternehmen dürfen das BGF-Gütesiegel bis 2026 als sichtbares Zeichen ihres erfolgreichen Einsatzes für Betriebliche Gesundheitsförderung tragen. 

Autorin: Cornelia Schobesberger

BGF IM ÜBERBLICK



Gütesiegel garantiert Nachhaltigkeit

Alle Betriebe, die eine gesunde Unternehmenskultur leben und die Qualitätskriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung erfüllen, können ein BGF-Gütesiegel beantragen. Dieses wird auf jeweils drei Jahre vergeben.

Die ÖGK unterstützt Unternehmen aller Größen mit verschiedensten Leistungen auf dem Weg zur Zertifizierung und hilft auch langfristig bei der Implementierung von BGF in den Unternehmensalltag. Die Teilnahme am Programm der BGF ist kostenlos und freiwillig.



Weitere Informationen und Auskünfte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung:

 bgf@oegk.at

 www.gesundheitskasse.at/bgf

„Leichter leben“ mit der ÖGK

Übergewicht, Adipositas und erhöhte oder schwankende Blutwerte: Schuld daran sind oft zu wenig Bewegung, zu viel Stress und falsche Ernährung. Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) hat daher das kostenfreie Programm „Leichter leben – Blutwerte und Körpergewicht im Griff“ entwickelt. Expertinnen und Experten zeigen, wie positiv sich eine aktive und gesunde Lebensweise auswirken kann.

In Österreich sind laut Statistik Austria 34,3 Prozent der Erwachsenen übergewichtig. Weitere 16,5 Prozent leiden an Adipositas. Chronischer Bewegungsmangel, Fehlernährung sowie eine hohe Stressbelastung zählen oft zu den Ursachen dafür.

Gesunde Verhaltensweisen

Das Gruppenprogramm „Leichter leben – Blutwerte und Körpergewicht im Griff“ wendet sich an Erwachsene, die an Übergewicht, Adipositas und/oder erhöhten oder schwankenden Blutwerten leiden. Ziel ist es, gesundheitspräventive Verhaltensweisen im Alltag zu integrieren.

Expertinnen und Experten

Unterstützung kommt von qualifizierten Fachkräften aus den Bereichen Psychologie, Ernährung und Bewegung. Sie stellen genussvolle und gesunde Er-

nährung vor und zeigen Ideen zur passenden Bewegung.

So können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Basis für gesunde Verhaltensweisen legen. Damit verbessern sich meist das Gewicht und die Blutwerte und letztlich das allgemeine Wohlbefinden.

Mehrwöchiges Programm für gesunde Lebensweise

Das mehrwöchige Programm besteht aus einer Basisschulung sowie individuellen Angeboten zu den Themen Blutwerte und Blutdruck, Bewegung und Ernährung und mentale Gesundheit. 



Foto: Summer Photo/Shutterstock.com

Autorin: Cornelia Schobesberger



Webtipp: Alle Infos gibt es im Internet unter www.gesundheitskasse.at/ernaehrung.



Ihre Ansprechperson:

Mag.^a Christina Mülneritsch
christina.muelneritsch@oegk.at



Sie fragen, wir antworten

Sachbezug – Firmeneigener KFZ-Abstell- oder Garagenplatz

- Unser Unternehmen besitzt fünf Garagenplätze, die im Bereich der Parkraumbewirtschaftung liegen. Die zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen alle über einen Schlüssel zum Öffnen der Einfahrtsschranke. Sie parken nicht jeden Tag in der Garage, da diese auch im Homeoffice tätig sind. Ist für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter der Sachbezugswert in voller Höhe anzusetzen?
- ✓ Besteht die Berechtigung, das Kraftfahrzeug (KFZ) während der Arbeitszeit auf einem firmeneigenen Abstell- oder Garagenplatz zu parken, der im Bereich der Parkraumbewirtschaftung liegt, ist dafür ein monatlicher Sachbezug in Höhe von 14,53 Euro anzusetzen. Die Berechtigung kann etwa durch Übergabe eines Schlüssels für den Einfahrtsschranken, eine Parkkarte oder durch ein Pickerl, mit dem parkberechtigte Fahrzeuge gekennzeichnet werden, eingeräumt werden.

Eine individuelle Zuordnung eines Abstell- oder Garagenplatzes an eine konkrete Dienstnehmerin bzw. einen konkreten Dienstnehmer ist nicht erforderlich. Steht ein Parkplatz mehreren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zur Verfügung, ist der Sachbezug dennoch in voller Höhe anzusetzen. Ebenso ist der Sachbezugswert in voller Höhe auch bei einer nur gelegentlichen Inanspruchnahme des Parkplatzes – zum Beispiel im Falle von Homeoffice oder Außendiensttätigkeiten – anzusetzen (Lohnsteuererrichtlinien 2002, Randzahl 191).

Vollendung eines Lebensjahres in der Sozialversicherung

- Eine am 22.07.1964 geborene Mitarbeiterin feiert heuer ihren 60. Geburtstag. Sie hat noch keinen Anspruch auf eine Alterspension. Ab Vollendung des 60. Lebensjahres entfällt der Beitrag zur Unfallversicherung. Wann genau gilt ein Lebensjahr als vollendet?
- ✓ Laut Verwaltungsgerichtshof ist ein Lebensjahr mit Ablauf des dem Geburtstag vorangehenden Tages vollendet.

Im konkreten Fall vollendet die Mitarbeiterin ihr 60. Lebensjahr am 21.07.2024.

Da die Vollendung des 60. Lebensjahres während eines Monats erfüllt ist, ist der Abschlag „Entfall des Unfallversicherungsbeitrages für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (A09)“ jedoch erst ab Beginn des Folgemonates (01.08.2024) anzuwenden. 



Foto: fizkes/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/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: Tapati Rinchumrus/Shutterstock.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.