

Arbeitsbehelf

für Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie
Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner

Aktualisiert: 19.3.2019



2019

Österreichische Sozialversicherung

www.sozialversicherung.at



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Der Arbeitsbehelf für Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner wird unter Federführung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger gemeinsam von den Gebietskrankenkassen Wien, Niederösterreich, Burgenland, Oberösterreich, Steiermark, Kärnten, Salzburg, Tirol und Vorarlberg erarbeitet.

Erklärte Zielsetzung ist es, die Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner über sozialversicherungsrechtliche Belange und die ordnungsgemäße Meldungserstattung und Beitragsabfuhr zu informieren und deren Umsetzung in der Praxis zu erleichtern.

Der elektronische Arbeitsbehelf steht Ihnen unter www.sozialversicherung.at zur Verfügung. Unterjährige Änderungen werden im Internet laufend aktualisiert.

Mag. Alexander Hagenauer, MPM

Generaldirektorstellvertreter des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger

INHALT

1	Allgemeine Hinweise	
1.1	Allspartenservice.....	6
1.2	Auskunftspflicht.....	6
1.3	ELDA – Elektronischer Datenaustausch für Dienstgeberinnen und Dienstgeber.....	7
1.4	Meldepflicht im Überblick (Meldungen).....	9
1.5	Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA)	10
1.6	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)	10
2	Bildung der Beitragsgrundlage	
2.1	Akkordschlusszahlungen	11
2.2	Allgemeine Beitragsgrundlage	11
2.3	Allgemeine Beitragsgrundlage in besonderen Fällen	11
2.4	Beitragszeitraum	14
2.5	Entgelt	14
2.6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	19
2.7	Entgeltfortzahlungsfonds bei der AUVA.....	21
2.8	Höchstbeitragsgrundlagen	22
2.9	Sachbezüge.....	22
2.10	Sonderfälle zur Berechnung der Versichertenanteile	25
2.11	Sonderzahlungen	26
2.12	Trinkgelder.....	26
2.13	Urlaubersatzleistungen/Kündigungsentschädigungen.....	26
3	Beiträge – Ermittlung und Abfuhr	
3.1	Tarifsystem.....	28
3.2	Verrechnung.....	31
3.3	Beschäftigtengruppe und Basisprozentsätze.....	38
3.4	Abzug der Dienstnehmerinnen- bzw. Dienstnehmeranteile – Beispiele.....	39
3.5	Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung.....	41
3.6	Einzahlung der Beiträge – Buchungsweg.....	41
3.7	Fälligkeit der Beiträge.....	41
4	Sonstige Bestimmungen	
4.1	Arbeiterkammerumlage (AK).....	42
4.2	Auflösungsabgabe.....	42
4.3	Auftraggeberinnen- und Auftraggeberhaftung bei der Weitergabe von Bauleistungen (AGH).....	44
4.4	Betriebliche Vorsorge (BV).....	45
4.5	Bonus-Malus-System zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag	52
4.6	Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag (IE).....	52
4.7	Landarbeiterkammerumlage (LK).....	53
4.8	Nachtschwerarbeits-Beitrag (NB).....	53
4.9	Neugründungs-Förderungsgesetz (NeuFöG).....	54
4.10	Schlechtwetterregelung.....	55
4.11	Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung.....	56
4.12	Service-Entgelt (für die e-card).....	57
4.13	Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (WBB-AÜG).....	57
4.14	WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU).....	58
4.15	Wohnbauförderungsbeitrag (WF).....	59

5	Versichertengruppen – Besonderheiten	
5.1	Fallweise Beschäftigte.....	61
5.2	Familienhospizkarenz.....	61
5.3	Ferialarbeiterinnen bzw. Ferialarbeiter und Ferialangestellte.....	63
5.4	Freier Dienstvertrag (§ 4 Abs. 4 ASVG).....	65
5.5	Geringfügig Beschäftigte.....	67
5.6	Kinderbetreuungsgeld – Beschäftigung während des Bezuges.....	70
5.7	Lehrlinge.....	71
5.8	Mehrfache Beschäftigung.....	71
5.9	Pflegekarenz/Pflegeteilzeit.....	71
5.10	Präsenzdienst.....	73
5.11	Zivildienst.....	74
6	Meldungen und Erläuterungen	
6.1	Allgemeines.....	75
6.2	Meldungen zur Familienhospizkarenz/Pflegekarenz.....	76
6.3	Schwerarbeitsmeldung.....	77
6.4	Arbeits- und Entgeltbestätigung.....	78
6.5	Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld.....	80
7	Anhang	
7.1	Checkliste für den Jahreswechsel.....	82
7.2	Infos und Services im Internet.....	82
7.3	Abkürzungsverzeichnis.....	83
7.4	Stichwortverzeichnis	84
7.5	Impressum.....	85

1.1 Allspartenservice

Das Allspartenservice geht von dem Gedanken aus, dass Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie versicherte Personen bei jeder Dienststelle der Gebietskrankenkasse bzw. bei jedem Versicherungsträger, unabhängig von der tatsächlichen Zuständigkeit – auch bundesländerüberschreitend – Anträge, Meldungen und Mitteilungen einreichen können. Das bedeutet, dass die interne Weiterleitung solcher Schriftstücke zwischen allen ASVG-Versicherungsträgern (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherungsträger), der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft sowie der Sozialversicherungsanstalt der Bauern fristwährend gewährleistet ist. Es wird also jener Versicherungsträger, bei dem das Schriftstück einlangt, für die unverzügliche Weiterleitung sorgen. Er fungiert damit quasi als „Poststelle“. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bzw. die versicherte Person muss nicht mehr explizit die zuständige Stelle für die Erledigung ihrer bzw. seiner Angelegenheiten aufsuchen.

Unternehmen mit Betriebsstätten in mehreren Bundesländern haben ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend der örtlichen Zuständigkeit bei den jeweiligen Gebietskrankenkassen zu melden. Mittlerweile müssen solche Betriebe ihre Meldungen nicht unbedingt an die zuständigen Gebietskrankenkassen verteilen, sondern sie können alles an eine Stelle übermitteln. Wichtig ist lediglich, dass die Meldungen bei einem Versicherungsträger innerhalb der gesetzlichen Meldefrist eingereicht werden. Langen die Unterlagen in der Folge erst nach Ablauf der gesetzlichen Meldefrist beim zuständigen Versicherungsträger ein, hat das für die Meldepflichtige bzw. den Meldepflichtigen keine nachteiligen Folgen.

Ausnahmen:

- > Vom Allspartenservice ist der Zahlungsverkehr nicht erfasst. Zahlungen (Beiträge) sind nach wie vor an den zuständigen Versicherungsträger zu überweisen.
- > Schriftstücke (Meldungen, Anträge, usw.), die nicht eindeutig erkennen lassen, welcher Versicherungsträger zuständig ist, werden zurückgewiesen. Die fristwahrende Einbringung geht in solchen Fällen verloren.

1.2 Auskunftspflicht

Auf Anfrage des Versicherungsträgers haben

- > die Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber bzw. die sonstigen meldepflichtigen Personen oder Stellen,
 - > Personen, die Geld- bzw. Sachbezüge nach § 49 Abs. 1 und 2 ASVG leisten oder geleistet haben, unabhängig davon, ob die Empfängerin bzw. der Empfänger als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer tätig war oder nicht,
 - > im Fall einer Bevollmächtigung nach § 35 Abs. 3 oder § 36 Abs. 2 ASVG auch die Bevollmächtigten
- längstens binnen 14 Tagen wahrheitsgemäß Auskunft über alle für das Versicherungsverhältnis maßgebenden Umstände zu erteilen. Weiters ist den Bediensteten der Versicherungsträger bzw. der Finanzämter während der Betriebszeit Einsicht in alle Geschäftsbücher und Belege sowie sonstigen Aufzeichnungen zu gewähren, die für das Versicherungsverhältnis von Bedeutung sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Versicherungsträgers bzw. des Finanzamtes haben sich auf Verlangen selbstverständlich auszuweisen. Die Bezirksverwaltungsbehörde kann über Antrag der Gebietskrankenkasse die Dienstgeberinnen und Dienstgeber usw. zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten anhalten. Verstöße gegen die Auskunftspflicht stellen eine Verwaltungsübertretung dar und unterliegen den Strafbestimmungen des § 111 ASVG.

1.2.1 Auskunftspflicht der freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmer (§§ 43 Abs. 2, 58 Abs. 3 ASVG)

Die freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmer sind verpflichtet, der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Auskunft über das Bestehen einer Pflichtversicherung als freie Dienstnehmerin bzw. freier Dienstnehmer ausschließenden anderen Pflichtversicherung auf Grund ein und derselben Tätigkeit zu erteilen.

Insbesondere wird diese Auskunftsverpflichtung der freien Dienstnehmerin und des freien Dienstnehmers das Bestehen oder den Wegfall der Gewerbeberechtigung betreffen. Für die Meldeverpflichtung sind keine Formvorschriften vorgesehen, insbesondere liegt dazu kein Formular des Krankenversicherungsträgers auf.

Es ist daher notwendig, eine schriftliche Bestätigung der freien Dienstnehmerin bzw. des freien Dienstnehmers zu Beginn ihrer bzw. seiner Tätigkeit einzuholen bzw. von bereits tätigen freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmern eine solche nachträglich einzuholen. Darin sollte einerseits der Ausschlussgrund für die Versicherung nach § 4 Abs. 4 ASVG angeführt werden. Andererseits ist die freie Dienstnehmerin bzw. der freie Dienstnehmer ausdrücklich auf die Auskunftsverpflichtung gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber nachweislich aufmerksam zu machen. Bei einem Verstoß gegen diese Aus-

kunftsverpflichtung der freien Dienstnehmerin bzw. des freien Dienstnehmers schuldet die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nur den auf sie bzw. ihn entfallenden Beitragsteil. Den auf die freie Dienstnehmerin und den freien Dienstnehmer entfallenden Beitragsteil schuldet diese bzw. dieser dann selbst. Die Verletzung der Auskunftspflicht durch die freie Dienstnehmerin bzw. den freien Dienstnehmer ist der Gebietskrankenkasse von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber nachzuweisen.

1.3 ELDA – Elektronischer Datenaustausch für Dienstgeberinnen und Dienstgeber

Die Meldungen sind mittels elektronischer Datenfernübertragung (DFÜ) in den vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger festgelegten einheitlichen Datensätzen unverzüglich an den Krankenversicherungsträger zu erstatten.

Für die Übernahme elektronischer Meldungen ist bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse (OÖGKK) ein Datensammlersystem (DSS) eingerichtet. Bundesweit sind alle elektronischen Meldungen an dieses elektronische Datenaustauschsystem (ELDA) zu übermitteln. Nähere Informationen finden Sie unter www.elda.at.

ELDA bringt allen Beteiligten wesentliche Vorteile:

Vorteile für die Dienstgeberinnen und Dienstgeber

- > Keine Kosten: ELDA ist für Dienstgeberinnen und Dienstgeber kostenlos, wenn sie zur Datenübermittlung eine Internetverbindung nutzen.
- > Einfaches Handling: Die Meldungen können zumeist aus dem bestehenden EDV-Lohnprogramm direkt an ELDA gesendet werden.
- > Wegfall der Papierformulare: Es müssen keine Formulare mehr gelagert werden. Das manuelle Ausfüllen fällt weg.
- > Entfall des Postweges: Die Datenfernübertragung ist dazu wesentlich kostengünstiger als der Postweg.
- > Optimale Fristnutzung: Die kurzen Meldefristen erfordern oft rasches Handeln. Mittels ELDA können die Meldungen rund um die Uhr gesendet werden, langen binnen Sekunden ein und werden elektronisch rückbestätigt.
- > Elektronisches Allspartenservice: Die Meldungen für die Versicherungsträger sowie die Meldungen für die Finanzbehörden (Lohnzettel Finanz, Mitteilung gem. § 109a EStG 1988 und Mitteilung gem. § 109b EStG 1988 bei Auslandszahlungen) werden an ELDA übermittelt. Über die Datendrehscheibe beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger erfolgt die Aufteilung an die zuständigen Stellen. Selbstverständlich gilt als Einlangetag der Zeitpunkt des Empfanges bei ELDA.

Vorteile für die Versicherungsträger und die Finanzbehörden

- > Wegfall von Papier: Kostbarer Archivraum kann durch die elektronische Speicherung besser genutzt werden.
- > Entfall der Erfassung: Die zeitaufwendige Meldungserfassung durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter entfällt. Das Problem der Erfassungsfehler ist beseitigt.
- > Effizienterer Personaleinsatz: Die qualifizierte Differenzbearbeitung tritt gegenüber der Massensbearbeitung in den Vordergrund.

1.3.1 Voraussetzungen und Vorgangsweise zu ELDA

1.3.1.1 Technische Voraussetzungen

Um mit ELDA arbeiten zu können, benötigen Sie einen Computer mit Internetzugang sowie die Bürgerkartenfunktion oder Handysignatur. Informationen zur Bürgerkarte und zur Handysignatur erhalten Sie unter www.buergerkarte.at.

1.3.1.2 ELDA-Registrierung

Bitte beachten Sie, dass nur registrierte Kundinnen und Kunden elektronisch übermitteln können. Die Registrierung zu ELDA erfolgt unter www.elda.at im Menüpunkt „Registrierung“. Nach der Registrierung erhält die Anwenderin bzw. der Anwender spätestens am nächsten Werktag per E-Mail die Zugangsdaten zu ELDA.

1.3.1.3 Programme zum Erstellen bzw. Erfassen der Meldungen

Zum Erstellen von Meldungen benötigen Sie ein externes Lohnprogramm, das ELDA unterstützt oder die ELDA-Software selbst. Diese können Sie unter www.elda.at im Menü „Downloads“ kostenlos herunterladen.

„ELDA Online“ unterstützt ebenfalls die Meldungserfassung und ist für Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die nur wenige Meldungen zu erstellen haben, besonders zu empfehlen.

1.3.1.4 Übermitteln der Daten

Die Datenübermittlung erfolgt entweder mit der „ELDA-Software“ (Menüpunkt „Datenübermittlung“), die kostenlos unter www.elda.at im Menü „Downloads“ heruntergeladen werden kann oder über „ELDA Online“ (Menüpunkt „Datenübertragung“). Die Meldedateien landen bei erfolgreicher Übertragung im Datensammelsystem ein und werden über die Datendrehscheibe an die zuständigen Stellen (Versicherungsträger und Finanzbehörden) weitergeleitet.

1.3.1.5 Sendebestätigung und Protokolle

Sofort nach der Übermittlung wird ein Protokoll der von Ihnen erstellten Meldedateien ausgegeben. Dieses kann entweder gespeichert oder ausgedruckt werden. Wir empfehlen Ihnen, das Protokoll umgehend und genau zu kontrollieren und eventuelle Fehler sogleich abzuklären.

Bitte beachten Sie die Angaben zum Status einer Meldung und die erforderlichen Folgemaßnahmen:

- > Status „**W**“ – **Warnung**: Die Meldung wird trotz eines Mangels an den zuständigen Sozialversicherungsträger weitergeleitet und dort bearbeitet.
- > Status „**N**“ – **Nichtübernahme**: Die Meldung wird aufgrund eines Mangels nicht weitergeleitet. Richtigstellung und nochmalige Übermittlung der Meldung sind erforderlich.

1.3.1.6 Elektronischer Datenaustausch online (ELDA Online)

Mit „ELDA Online“ kann das vollständige Angebot von ELDA im Internet genutzt werden. Die Datenerfassung, die Übermittlung und der Protokollabruf sowie die Kontrolle über alle bereits übermittelten Meldedateien sind jederzeit und ohne externes Programm möglich.

1.3.1.7 Externe Lohnprogramme (betriebseigene EDV oder Softwareherstellerinnen und Softwarehersteller)

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger hat bundeseinheitliche Satzaufbauten für die einzelnen Meldungsarten festgelegt. Diese Satzaufbauten müssen jedenfalls in das externe Lohnprogramm integriert sein, um die Übernahme der erzeugten Dateien durch ELDA zu ermöglichen.

Die Organisationsbeschreibung („Satzaufbau DM“) kann unter www.elda.at im Menübereich „Dienstgeber“, Menü „Info für Softwarehersteller“ und weiter unter „Downloads“ kostenlos heruntergeladen werden.

1.3.1.8 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Bei technischen Problemen wenden Sie sich bitte an das ELDA Competence Center unter der Telefonnummer 05 7807 50 27 00 oder 05 7807 50 43 00, bei rechtlichen Fragen an den für die Meldung zuständigen Versicherungsträger bzw. an das jeweils zuständige Finanzamt.

1.3.1.9 Richtlinien über Ausnahmen von der Meldeerstattung mittels Datenfernübertragung (RMDFÜ 2005)

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger hat Richtlinien über Ausnahmen von der Meldeerstattung mittels Datenfernübertragung (DFÜ) aufgestellt (diese Richtlinien finden Sie unter www.sozdok.at). Beachten Sie: Meldungen in Papierform durch juristische Personen, eingetragene Personengesellschaften und Einzelunternehmen (Änderung § 41 ASVG durch das SBBG) sind außerhalb der DFÜ nicht mehr zulässig (Ausnahme: Vor-Ort-Anmeldung telefonisch unter der Telefonnummer 05 7807 60 oder mittels Telefax unter der Telefaxnummer 05 7807 61 an das ELDA-Call-Center).

Meldungen sind ordnungsgemäß erstattet, wenn sie mittels DFÜ in den vom Hauptverband festgelegten einheitlichen Datensätzen erfolgen.

Meldungen von natürlichen Personen im Rahmen von Privathaushalten außerhalb der DFÜ sind ordnungsgemäß erstattet, wenn

- > die Meldung nachweisbar durch unverschuldeten Ausfall eines wesentlichen Teils der DFÜ-Einrichtung (Computer, Bildschirm, Tastatur, Modem, Leitungsweg) für längere Zeit technisch ausgeschlossen war und deshalb nicht innerhalb der Meldefrist hätte erstattet werden können.

Andere Übermittlungswege – wie z. B. via E-Mail (ohne sichere elektronische Signatur), SMS usw. – bewirken keine ordnungsgemäße Meldung. Die Meldung ist in solchen Fällen zurückzuweisen.

1.4 Meldepflicht im Überblick (Meldungen)

Mit ELDA können Sie folgende bundeseinheitliche Meldeformulare elektronisch an den zuständigen Sozialversicherungsträger senden. Darüber hinaus sind auch Meldungen an die Finanzbehörde möglich.

- > Versicherungsnummer Anforderung
- > Anmeldung fallweise Beschäftigter
- > Anmeldung
- > Abmeldung
- > Änderungsmeldung
- > Adressmeldung Versicherter
- > mBGM (für den Regelfall)
- > mBGM für fallweise Beschäftigte
- > mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung.

Sämtliche Informationen zu diesen Meldungen entnehmen Sie bitte der *DGservice Sonderausgabe zur monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)*. Darüber hinaus sind auch Meldungen an die Finanzbehörde möglich.

1.4.1 Familienhospizkarenz/Pflegekarenz

Dieses Formular (siehe Abbildung *Seite 76*) verwenden Sie zur Meldung der Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz und Pflegekarenz durch pflichtversicherte Personen, ebenso bei Änderungen (Karenzart bzw. Verdienst) dieser Karenz. Näheres dazu unter *5.2 Familienhospizkarenz, Seite 61* und *5.9 Pflegekarenz/Pflegezeit, Seite 71*.

Gesetzliche Meldefrist: Sieben Tage nach der Inanspruchnahme, Änderung (inklusive Entgeltänderungen) oder Verlängerung der Familienhospizkarenz.

1.4.2 Schwerarbeitsmeldung

Dieses Formular (siehe Abbildung *Seite 77*) verwenden Sie für bei Ihnen beschäftigte

- > männliche Versicherte, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben und
 - > weibliche Versicherte, die bereits das 35. Lebensjahr vollendet haben,
- die Tätigkeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung leisten. Näheres dazu unter *4.11 Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung, Seite 56*.

Gesetzliche Meldefrist: Bis Ende Februar des Kalenderjahres, das der Verrichtung von Schwerarbeitstätigkeiten folgt.

1.4.3 Lohnzettel Finanz

Dieses Formular verwenden Sie für Ihre Beschäftigten, um den Finanzämtern die pro Kalenderjahr erforderlichen Daten zu übermitteln. Bitte beachten Sie: Bei freien Dienstverhältnissen ist für die Meldung an das Finanzamt die „Mitteilung gem. § 109a EStG 1988“ bzw. die „Mitteilung gem. § 109b EStG 1988 bei Auslandszahlungen“ zu verwenden.

Gesetzliche Meldefrist:

- > Jährlich bis spätestens Ende Februar des folgenden Kalenderjahres bei Übermittlung mit ELDA.
- > Jährlich bis spätestens Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres bei Übermittlung in Papierform. Dieses Papierformular fordern Sie bitte bei Ihrem Finanzamt an.
- > Unterjährig bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, während des laufenden Kalenderjahres bis zum Ende des Folgemonates (bei Übermittlung mit ELDA und in Papierform).

1.4.4 Weitere Meldungsarten, die auch von ELDA angeboten werden

- > Arbeits- und Entgeltbestätigung (siehe Abbildung *Seite 78*);
- > Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld (siehe Abbildung *Seite 80*);
- > Antrag auf Zuschuss zur Entgeltfortzahlung;
- > Formulare der Finanzämter (Mitteilung gem. § 109a EStG 1988, Mitteilung gem. § 109b EStG 1988 bei Auslandszahlungen, Lohnnachweis/Lohnbescheinigung L 17);
- > Entsendungsantrag/Beschäftigung/selbständige und unselbständige Tätigkeit in einem/mehreren EU-Mitgliedstaat(en).

Informationspflicht der Dienstgeberinnen und Dienstgeber gegenüber ihren Beschäftigten

Nach Übermittlung einer Meldung wird ein Sendeprotokoll (bei Übermittlung mit ELDA) bzw. eine Bestätigung zurückgesendet. Bei Anmeldungen, Abmeldungen, An- und Abmeldungen für fallweise Beschäftigte und An- und Abmeldungen zur Familienhospizkarenz ist eine bestätigte Kopie unverzüglich an die betroffene Person zu übergeben. Gleiches gilt bei einer Änderungsmeldung, wenn die Änderung zu einem Wechsel zwischen Vollversicherung und Teilversicherung in der Unfallversicherung führt.

1.5 Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA)

Alle lohnabhängigen Abgaben (alle Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen, Lohnsteuer, Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag) werden im Rahmen eines Prüfvorganges geprüft. Jede GPLA ist somit gleichzeitig eine Sozialversicherungsprüfung, Lohnsteuerprüfung und Kommunalsteuerprüfung. Das bedeutet, dass das Prüforgan unabhängig von der dienstlichen Zuordnung – entweder eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter der Sozialversicherung oder der Finanz – alle lohnabhängigen Abgaben überprüft.

Geprüft werden die Einhaltung der Melde-, Versicherungs- und Beitragsbestimmungen der Sozialversicherung, die Beiträge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sowie die richtige Abfuhr von Lohn- und Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag. Die Feststellungen der Prüferin bzw. des Prüfers werden den beteiligten Institutionen zur Weiterverarbeitung übermittelt. Zur GPLA gehört auch die Beratung der Dienstgeberin und des Dienstgebers in Fragen von Melde-, Versicherungs- und Beitragsangelegenheiten. Die GPLA endet mit der Schlussbesprechung.

Für die Abwicklung der GPLA gelten als einheitliches Verfahrensrecht die einschlägigen Bestimmungen der Bundesabgabenordnung (BAO). Die Bescheiderstellung sowie die daraus resultierenden Verfahren bleiben bei der jeweiligen Institution. Dies bedeutet, dass der Antrag auf bescheidmäßige Ausfertigung der Feststellungen über das Prüfergebnis der Sozialversicherung weiterhin beim zuständigen Sozialversicherungsträger zu stellen ist. Die bescheidmäßige Ausfertigung der steuerrechtlichen Feststellungen im Prüfergebnis bleibt hingegen der Finanz bzw. den jeweiligen Kommunen vorbehalten.

Im Rechtsmittelverfahren hat jede Institution das schon jetzt geltende Verfahrensrecht in ihrem Bereich weiterhin anzuwenden. In der Sozialversicherung gilt das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), für die Lohnsteuer und für die Kommunalsteuer die Bundesabgabenordnung. Jede Institution hat auch weiterhin die Möglichkeit, sogenannte „Nachschauen“ (Erhebungen) durchzuführen. In solchen Fällen werden Prüferinnen und Prüfer der jeweiligen Institution (auch einer Gemeinde oder einer Stadt) nur in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich tätig.

1.6 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

Das LSD-BG enthält Verwaltungsstraftatbestände zur Sicherung der gleichen Lohnbedingungen für in Österreich tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zugleich soll damit gewährleistet werden, dass für inländische und ausländische Unternehmen die gleichen Wettbewerbsbedingungen gelten. Dementsprechend wurde eine Entgeltkontrolle eingeführt. Als Verwaltungsübertretungen gelten die Unterentlohnung, die Vereitelung der Kontrolle sowie für ausländische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das Nichtbereithalten und Nichtübermitteln der Lohnunterlagen in deutscher Sprache. Anhand der Lohnunterlagen wird überprüft, ob den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sämtliche Entgeltbestandteile geleistet werden, die nach diesem Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gebühren. Ausgenommen sind die im § 49 Abs. 3 ASVG angeführten Entgeltbestandteile. Für diese Zwecke hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die erforderlichen Unterlagen vorzulegen; dazu zählen neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel auch Lohnzettel, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen sowie Lohnzahlungsnachweise (z. B. Banküberweisungsbelege, Kassa-Ausgangsbelege).

Zur Feststellung, ob das jeweils zustehende Entgelt geleistet wird, sind entsprechende Kontrollen durch das Kompetenzzentrum LSDB und Organe der Abgabenbehörden, den örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger sowie durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) gesetzlich vorgesehen. Werden die vom LSD-BG normierten Pflichten nicht erfüllt (z. B. Leistung des zustehenden Entgeltes), liegt eine Verwaltungsübertretung vor. In diesem Fall sind das Kompetenzzentrum LSDB, der Krankenversicherungsträger und die BUAK grundsätzlich gesetzlich verpflichtet, Anzeige bei der jeweils zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten.

2.1 Akkordschlusszahlungen

Unter Akkordschlusszahlungen versteht man Lohnnachzahlungen, die sich im Allgemeinen auf mehrere Monate (Beitragszeiträume) erstrecken. **Um Schlusszahlungen richtig aufteilen zu können, ist es notwendig, sie aliquot auf die betreffenden Monate (Beitragszeiträume) umzulegen.**

Zu diesem Zweck muss vorerst festgestellt werden, auf welches Ausmaß sich die Schlusszahlung für jede einzelne Arbeitsschicht oder Arbeitsstunde beläuft. Auf Grund der für den betreffenden Akkord in den einzelnen Monaten (Beitragszeiträumen) geleisteten Arbeitsschichten (Arbeitsstunden) sind nur für diese Monate die aliquoten Anteile an der Schlusszahlung zu errechnen. Die auf diese Weise errechneten Beträge werden zu den in den einzelnen Monaten geleisteten Vorauszahlungen (für die Sozialversicherungsbeiträge bereits abgerechnet wurden) hinzugezählt.

2.2 Allgemeine Beitragsgrundlage

Unter allgemeiner Beitragsgrundlage versteht man das im Beitragszeitraum gebührende Entgelt (Euro und Cent genau). Für die im Durchschnitt des Beitragszeitraumes (oder eines Teiles des Beitragszeitraumes) auf den Kalendertag entfallende allgemeine Beitragsgrundlage gelten **ab Beitragszeitraum Jänner 2019** die auf [Seite 22](#) angeführten Höchstbeitragsgrundlagen. Um festzustellen, ob Bezüge eines Versicherten die Höchstbeitragsgrundlage überschreiten, ist nicht der Lohnzahlungszeitraum, sondern ausschließlich der Beitragszeitraum maßgebend.

2.3 Allgemeine Beitragsgrundlage in besonderen Fällen

Als allgemeine Beitragsgrundlage gilt:

- > bei Dienst als **Schöffin bzw. Schöffe** oder **Geschworene bzw. Geschworener** und bei Teilnahme an **Schulungs- und Bildungsveranstaltungen** im Rahmen der besonderen Vorschriften über die erweiterte Bildungsfreistellung (gemäß Arbeitsverfassungsgesetz) die Beitragsgrundlage vor der Unterbrechung;
- > bei Arbeitsunterbrechung auf Grund des **Epidemiegesetzes** und bei Verhängung einer Sperre wegen Maul- und Klauenseuche nach dem **Tierseuchengesetz** die gebührende Vergütung, mindestens jedoch die Beitragsgrundlage vor der Unterbrechung;
- > bei Minderung der Beitragsgrundlage infolge **Ausübung eines öffentlichen Mandates** die Beitragsgrundlage vor der Minderung.

2.3.1 Altersteilzeit, Teilpension, Solidaritätsprämienmodell

Als allgemeine Beitragsgrundlage gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, für die der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ein Altersteilzeitgeld, eine Teilpension oder eine Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell gewährt wird, die Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§ 44 Abs. 1 Z 10 ASVG). Dies gilt auch analog für Sonderzahlungen.

Einmalig ausbezahlte beitragspflichtige Prämien und nur im letzten Beitragszeitraum fällige Überstundenentgelte bleiben bei der Ermittlung der jeweiligen Grundlage außer Betracht. In die Beitragsgrundlage eingeflossene, regelmäßig über einen längeren Zeitraum bezahlte Prämien und Überstunden (Richtwert ist ein Zeitraum von mindestens drei Monaten) sind allerdings zu berücksichtigen. Ist die Normalarbeitszeit unregelmäßig verteilt (z. B. Schichtarbeit, Turnusdienst etc.), ist das dem Durchrechnungszeitraum zu Grunde liegende durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt als Beitragsgrundlage heranzuziehen.

Die jährliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage bzw. kollektivvertragliche oder sonst gebührende Ist-Lohnerhöhungen sind zu berücksichtigen. Die letzte volle Beitragsgrundlage im Sinne des § 44 Abs. 1 Z 10 ASVG ist daher insofern variabel, als sie sich durch solche Steigerungen entsprechend erhöht.

Beitragsberechnung: Die Sozialversicherungsbeiträge (KV, UV, PV), der AV-Beitrag sowie die Umlagen/Nebenbeiträge (AK, LK, WF, SW, IE, NB) und der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge sind von der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu berechnen. Die KV-, UV-, PV- und AV-Beiträge sowie der IE werden der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber jedoch vom Arbeitsmarktservice teilweise ersetzt.

Auskünfte zum Altersteilzeitgeld, zur Teilpension bzw. zum Solidaritätsprämienmodell (z. B. betreffend die Erstattung von Beiträgen) erteilen alle regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice.

Beispiel zur Altersteilzeit:

Gehalt eines Angestellten vor Herabsetzung der Arbeitszeit monatlich € 3.000,00, Herabsetzung der Arbeitszeit um 50 %

Gehalt für 50 % der Arbeitszeit	€ 1.500,00
<u>Lohnausgleich AMS 50 % von € 1.500,00</u>	<u>€ 750,00</u>
Gesamtbezug	€ 2.250,00

Beitragsabrechnung mit der Gebietskrankenkasse:

Allgemeine Beitragsgrundlage	€ 3.000,00	x	37,65 % (ANG)	=	€ 1.129,50
Arbeiterkammerumlage	€ 3.000,00	x	0,50 % (AK)	=	€ 15,00
Wohnbauförderungsbeitrag	€ 3.000,00	x	1,00 % (WF)	=	€ 30,00
Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag	€ 3.000,00	x	0,35 % (IE)	=	€ 10,50
<u>Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge</u>	<u>€ 3.000,00</u>	<u>x</u>	<u>1,53 % (BV)</u>	<u>=</u>	<u>€ 45,90</u>
Gesamtabrechnung				=	€ 1.230,90

Anteil des Angestellten:

Gesamtbezug	€ 2.250,00	x	17,12 % (ANG)	=	€ 385,20
Arbeiterkammerumlage	€ 3.000,00	x	0,50 % (AK)	=	€ 15,00
<u>Wohnbauförderungsbeitrag</u>	<u>€ 3.000,00</u>	<u>x</u>	<u>0,50 % (WF)</u>	<u>=</u>	<u>€ 15,00</u>
Gesamtabzug				=	€ 415,20

2.3.2 Bildungsteilzeit und Wiedereingliederungsteilzeit

Während einer Bildungsteilzeit gemäß § 11a AVRAG oder einer Wiedereingliederungsteilzeit gemäß § 13a AVRAG unterliegt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer weiterhin der Vollversicherung. Die Beitragsabrechnung erfolgt auf Basis des tatsächlichen beitragspflichtigen Entgeltes sowie der im Verhältnis Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gebührenden Sonderzahlungen.

Der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge ist jedoch während der gesamten Dauer der Bildungsteilzeit und der Wiedereingliederungsteilzeit auf Grundlage des monatlichen Entgeltes sowie der Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten (Lohnerhöhungen sind zu berücksichtigen). Weitere Infos zur Bildungsteilzeit finden Sie unter www.ams.at.

2.3.3 Kurzarbeitsunterstützung/Qualifizierungsunterstützung

Leistet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bei Kurzarbeit eine Entschädigung an die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zur teilweisen Abgeltung des Verdienstaufalles (Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung), kann diese Person vom Arbeitsmarktservice unter bestimmten Voraussetzungen eine Kurzarbeitsbeihilfe (Qualifizierungsbeihilfe) erhalten.

Während des Bezuges der Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsunterstützung bleibt die Pflichtversicherung unverändert aufrecht.

2.3.3.1 Beitragsgrundlage

Die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung sind grundsätzlich nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu bemessen. Seit 1.7.2009 ist ein Günstigkeitsvergleich durchzuführen. Konkret ist ein Vergleich zwischen der Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit und jener Beitragsgrundlage, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hätte, würde keine Kurzarbeit vorliegen, anzustellen. Von der jeweils höheren Beitragsgrundlage sind die Sozialversicherungsbeiträge sowie die Leistungen aus der Pflichtversicherung zu bemessen. „Stichtag“ ist dabei der erste Tag der Kurzarbeit bzw. der erste Tag einer etwaig verlängerten Kurzarbeit.

Beispiel zur Günstigkeitsregelung

- > Lehrlingsentschädigung bis 30.9.2017: € 800,00
- > Gehalt ab 1.10.2017: € 1.200,00
- > Gehalt ab 1.4.2018: € 1.400,00
- > Gehalt ab 1.11.2018: € 1.600,00
- > Kurzarbeit: 1.10.2017 bis 31.3.2018
- > Verlängerte Kurzarbeit: 1.4.2018 bis 30.9.2018
- > Neuerlich verlängerte Kurzarbeit: 1.10.2018 bis 31.3.2019

Lösung:

- > Beitragsgrundlage für Kurzarbeit vom 1.10.2017 bis 31.3.2018: € 1.200,00
- > Beitragsgrundlage für verlängerte Kurzarbeit vom 1.4.2018 bis 30.9.2018: € 1.400,00
- > Beitragsgrundlage für verlängerte Kurzarbeit vom 1.10.2018 bis 31.3.2019: € 1.400,00 (die Erhöhung des Gehalts auf € 1.600,00 erfolgt erst mit 1.11.2018)

2.3.3.2 Beiträge

Von der so ermittelten Beitragsgrundlage sind sowohl die Beiträge zur KV, UV, PV und AV als auch (mit Ausnahme des SW) die Umlagen/Nebenbeiträge (AK, LK, WF, IE, NB) sowie der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge zu entrichten. Der SW ist dagegen vom Arbeitsverdienst (tatsächliches Entgelt während der Kurzarbeit plus Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsunterstützung) zu berechnen.

2.3.3.3 Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind üblicherweise ungeschmälert nach jener Berechnungsbasis auszubezahlen, die vor Einführung der Kurzarbeit gegolten hat. Die Sozialversicherungsbeiträge sind hiervon zu entrichten.

2.3.3.4 Untermonatiger Beginn der Kurzarbeit

Zwecks Ermittlung der Beitragsgrundlage wird in diesen Fällen das Entgelt des Vormonates durch 30 dividiert und mit der Anzahl der Tage ab Eintritt der Kurzarbeit multipliziert. Danach wird das beitragspflichtige Entgelt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bis zum Beginn der Kurzarbeit addiert. Als Beitragsgrundlage für die Folgemonate gilt das im Monat vor Beginn der Kurzarbeit erzielte beitragspflichtige Entgelt. Wenn die Beschäftigung im Monat des Beginns der Kurzarbeit begonnen hat, ist das gebührende Entgelt vor Beginn der Kurzarbeit auf einen vollen Beitragszeitraum aufzurechnen.

2.3.4 Unbezahlter Urlaub

Während eines bis zu maximal einem Monat dauernden unbezahlten Urlaubes besteht die Pflichtversicherung weiter. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass das Beschäftigungsverhältnis in dieser Zeit nicht beendet wird. Wird der unbezahlte Urlaub jedoch für länger als einen Monat vereinbart, oder wird die Beschäftigung nach Ablauf dieses Monats nicht fortgesetzt, so ist die Abmeldung mit dem Tag vor Beginn des unbezahlten Urlaubes zu erstatten.

Als allgemeine Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub gilt der Betrag, der auf jenen Zeitabschnitt entfällt, der unmittelbar vor dem Urlaub liegt und in seiner Länge der Urlaubsdauer entspricht.

Während eines derartigen Urlaubes ohne Entgeltzahlung hat die bzw. der Versicherte

- > die Sozialversicherungsbeiträge (KV, UV, PV und AV) und
- > den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SW)

zur Gänze selbst zu tragen.

Der Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag (IE), der Nachtschwerarbeits-Beitrag (NB) und der Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (WBB-AÜG) gehen jedoch weiterhin zu Lasten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

Während eines unbezahlten Urlaubes entfallen

- > die Arbeiterkammerumlage (AK),
- > die Landarbeiterkammerumlage (LK)
- > der Wohnbauförderungsbeitrag (WF) und
- > der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV).

In der Steiermark und in Kärnten ist die Landarbeiterkammerumlage jedoch **von der versicherten Person** zu leisten.

Beispiel zur Bildung der Beitragsgrundlage:

Unbezahlter Urlaub wird vom 1.6. bis 15.6. vereinbart. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstnehmer erzielte im Beitragszeitraum Mai einen monatlichen Brutto-Arbeitsverdienst von € 1.500,00 (schwankender Arbeitsverdienst). Als allgemeine Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub wird jedoch der tatsächliche Arbeitsverdienst, der unmittelbar vor der Unterbrechung erzielt wurde, herangezogen. Dieser beträgt vom 17.5. bis 31.5. (15 Tage) € 750,00. Das tatsächlich erzielte Entgelt vom 16.6. bis 30.6. beläuft sich auf € 820,00.

Bildung der Beitragsgrundlage für Juni:

Für den unbezahlten Urlaub vom 1.6. bis 15.6. sind die Entgeltteile vom 17.5. bis 31.5. heranzuziehen:	€ 750,00
Entgelt vom 16.6. bis 30.6.:	<u>€ 820,00</u>
Gesamtsumme:	€ 1.570,00

In der mBGM für Juni sind € 750,00 als Beitragsgrundlage bei unbezahltem Urlaub und € 820,00 als allgemeine Beitragsgrundlage zu berücksichtigen.

Anmerkung: Auch bei Monaten mit 28, 29 und 31 Tagen ist sozialversicherungsrechtlich immer von einer Pflichtversicherung für 30 Kalendertage auszugehen (siehe [2.4 Beitragszeitraum, Seite 14](#)). Siehe auch [Beispiel 6: Dienstnehmeranteil bei unbezahltem Urlaub, Seite 39](#).

Ebenfalls aufrecht bleibt die Pflichtversicherung für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge eines Frühkarenzurlaubes für Väter nach § 29o Vertragsbedienstetengesetz oder nach gleichartigen landesgesetzlichen Regelungen.

2.4 Beitragszeitraum

Als Beitragszeitraum gilt grundsätzlich der Kalendermonat, der mit 30 Tagen anzunehmen ist (geringfügig Beschäftigte: siehe [5.5 Geringfügig Beschäftigte, Seite 67](#)).

2.5 Entgelt

Zum Entgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne zählen die **Geld- und Sachbezüge** (brutto) auf die die pflichtversicherte Dienstnehmerin bzw. der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem **Dienst-/Lehrverhältnis Anspruch hat** oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst-/Lehrverhältnisses von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder einem Dritten erhält. Unter Entgelt von Dritten sind u. a. Trinkgelder, Trinkgeldpauschale, Provisionen u. ä. zu verstehen, die als beitragspflichtige Bezüge gelten.

Der Beitragsabrechnung ist mindestens jenes Entgelt zu Grunde zu legen, das auf Grund lohngestaltender Vorschriften (Kollektivverträge, Dienstordnungen, Mindestlohtarife etc.) gebührt. Bestehen für einen Wirtschafts- oder Tätigkeitsbereich keine lohngestaltenden Vorschriften, gilt das vereinbarte Entgelt als Beitragsgrundlage. In Zweifelsfällen wenden Sie sich bitte an den zuständigen Krankenversicherungsträger.

Für die Bewertung der Sachbezüge sind die von der zuständigen Finanzbehörde kundgemachten Bewertungssätze für Zwecke der Sozialversicherung maßgebend.

Bei so genannten „Nettolohnvereinbarungen“ ist das entsprechende Brutto-Entgelt abzurechnen. Die Beitragsgrundlage erhöht sich um jene Beträge, welche an sich von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer (Lehrling) zu tragen wären, aber von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber übernommen werden.

Abzurechnen sind das monatliche Entgelt (Lohn, Gehalt usw.) und die in größeren Zeitabständen gebührenden Sonderzahlungen (Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Bilanzgeld, Gewinnanteile usw.) bis zur jeweils geltenden Höchstbeitragsgrundlage.

Entscheidungen der Arbeitsgerichte, Urteile und Vergleiche sowie Mahnklagen werden nach Erlangen der Rechtskraft ohne diesbezügliche Aufforderung der zuständigen Gebietskrankenkasse zugestellt. Die Versicherungsträger und Verwaltungsbehörden sind an rechtskräftige Entscheidungen der Arbeitsgerichte, in denen Entgeltansprüche der Dienstgeberin bzw. des Dienstnehmers (Lehrlings) festgestellt werden, gebunden. Diese Bindung tritt nicht ein, wenn der gerichtlichen Entscheidung kein strittiges Verfahren vorangegangen ist oder ein Anerkenntnisurteil gefällt oder ein gerichtlicher Vergleich geschlossen wurde. Auf Grund dieser Entscheidungen kann es auch zu Veränderungen bei den Versicherungszeiten kommen. „Sozialversicherungsschonende“ Vergleichsabschlüsse sind für die Gebietskrankenkasse nicht verbindlich.

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer können Anspruch auf zusätzliches Entgelt in Form von Zulagen, Entschädigungen, Ersätzen, Vergütungen, Aufwandersatzes usw. haben, die nicht zum beitragspflichtigen Entgelt gehören. **Diese Entgelte sind im § 49 Abs. 3 ASVG taxativ aufgezählt.**

Zur besseren Übersicht sind auf den folgenden Seiten alphabetisch geordnet die häufigsten verwendeten Entgeltbestandteile aufgezählt (im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an den zuständigen Krankenversicherungsträger):

- > **Abfertigungen**, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden;
- > **Abgangsentschädigungen**, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden;
- > **Alkoholfreie Getränke**, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zum Verbrauch im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt abgibt;
- > **Arbeitskleidung**, die unentgeltlich überlassen wird, wenn es sich um typische Berufskleidung handelt, sowie der Wert der Reinigung derselben. Nicht typische Arbeitskleidung (Dienstkleiderpauschale z. B. bei Standesbeamtinnen und Standesbeamten) sowie der Barersatz (Geldzuwendungen zur Anschaffung) sind beitragspflichtiges Entgelt;
- > **Aufwandsersatz, Auslagenersatz**: Zuwendungen aus diesem Titel sind dann beitragsfrei, wenn auch die Steuerfreiheit gemäß § 26 EStG 1988 gegeben ist (Reisekosten anlässlich einer Dienstreise über Auftrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, Tages-, Nächtigungs- und Kilometergeld) und diese mit Belegen nachgewiesen werden.

Wir weisen besonders darauf hin, dass Pauschalvergütungen für Auslagenersätze einen beitragspflichtigen Arbeitslohn (Entgelt) darstellen. Hinsichtlich der Steuerfreiheit von Aufwandsersatz (Reisekostenvergütungen) wird auf die Lohnsteuer-richtlinien 2002 verwiesen, die unter www.bmf.gv.at abrufbar sind.

Seit 1.8.2009 sind pauschale Reiseaufwandsentschädigungen, die Sportvereine (Sportverbände) an Sportlerinnen und Sportler oder Schieds(wettkampf)richterinnen und Schieds(wettkampf)richter oder Sportbetreuerinnen und Sportbetreuer (z. B. Trainerinnen und Trainer, Masseurinnen und Masseur) leisten, und zwar bis zu € 60,00 pro Einsatztag, höchstens aber bis zu € 540,00 pro Kalendermonat der Tätigkeit, sofern diese nicht den Hauptberuf und die Hauptquelle der Einnahmen bildet und Steuerfreiheit nach § 3 Abs. 1 Z 16c zweiter Satz EStG 1988 zusteht, sind beitragsfrei;

- > **Aufwendungen**, der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers für die Zukunftssicherung seiner Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind bis jährlich € 300,00 frei, der übersteigende Betrag ist beitragspflichtig;
- > **Au-pair-Kräfte**, für Au-pair-Kräfte nach § 49 Abs. 8 ASVG sind beitragsfrei: der Wert der vollen freien Station samt Verpflegung sowie jene Beträge, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für ihren privaten Krankenversicherungsschutz und für ihre Teilnahme an Sprachkursen und kulturellen Veranstaltungen aufwendet;
- > **Ausbildungsbeihilfen**, in betrieblichem Interesse gelegene, einmalige oder laufende mit Beleg. Einmalige oder laufende Ausbildungsbeihilfen ohne Beleg sind beitragspflichtig;
- > **Auslösen**, kollektivvertraglich vorgesehene, soweit sie einkommen- bzw. lohnsteuerfrei sind;
- > **Außerhauszulagen**, soweit sie einen Aufwandsersatz darstellen;
- > **Beförderung**, der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers;
- > **Beiträge**, gemäß § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes, soweit sie nicht der Lohn- und Einkommensteuerpflicht unterliegen;
- > **Beitragsfreie Entgeltbestandteile**, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden;
- > **Benützung von Einrichtungen und Anlagen**, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Verfügung stellt (z. B. Erholungs- und Kurheime, Kindergärten, Betriebsbibliotheken, Sportanlagen, betriebsärztlicher Dienst);

- > **Berufsfortbildungsbeihilfen**, in betrieblichem Interesse gelegene, einmalige oder laufende mit Beleg. Einmalige oder laufende Berufsfortbildungsbeihilfen ohne Beleg sind beitragspflichtig;
- > **Berufskleidung**, siehe „[Arbeitskleidung](#)“;
- > **Betriebsausflüge, Betriebsveranstaltungen**: Kosten der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen, z. B. Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern (bis zu € 365,00 pro Person jährlich) und die hierbei empfangenen üblichen Sachzuwendungen (zusätzlich € 186,00 pro Person jährlich, sofern der Betrag noch nicht durch andere Sachzuwendungen überschritten wurde, siehe „[Geschenke \(Sachgeschenke\)](#)“) sind beitragsfrei. Bargeldzuwendungen an Stelle von Betriebsausflügen sind beitragspflichtiges Entgelt;
- > **Betriebsrat - freigestellt**: Zulagen, Zuschläge und Entschädigungen, die gemäß § 49 Abs. 3 Z 1-20 ASVG beitragsfrei sind;
- > **Bildschirmzulage** – ist beitragspflichtiges Entgelt;
- > **Bildungsbeihilfen**, in betrieblichem Interesse gelegene, einmalige oder laufende mit Beleg. Einmalige oder laufende Bildungsbeihilfen ohne Beleg sind beitragspflichtig;
- > **Diäten**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Dienstgeberinnen- und Dienstgeberdarlehen**, bei zinsverbilligten oder unverzinslichen Dienstgeberinnen- und Dienstgeberdarlehen, soweit das Darlehen € 7.300,00 nicht übersteigt; über € 7.300,00 ist die Zinsersparnis für den übersteigenden Betrag mit 0,50 % zu bewerten und beitragspflichtig;
- > **Dienstjubiläen**: Sachzuwendungen bis zu € 186,00 jährlich, die aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 35-, 40-, 45- oder 50-jährigen Dienstnehmerjubiläums bzw. aus Anlass eines 10-, 20-, 25-, 30-, 40-, 50-, 60-, 70-, 75-, 80-, 90-, 100-jährigen etc. Firmenjubiläums gewährt werden;
- > **Entfernungszulagen**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Entgelt der Ärztinnen und Ärzte**, für die Behandlung von Pfleglingen der Sonderklasse (einschließlich ambulatorischer Behandlung), soweit diese Entgelte nicht von einer Krankenanstalt im eigenen Namen vereinnahmt werden;
- > **Entgelt während Geldleistung aus der Krankenversicherung** (Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Wochenhilfe), wenn die Zuschüsse der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers in der Regel 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge vor dem Eintritt des Versicherungsfalles nicht erreichen sowie das Teilentgelt, das Lehrlingen bei Arbeitsunfähigkeit gebührt (Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld und Lehrlingsentschädigung);
- > **Ersatzleistung**, siehe [2.13 Urlaubersatzleistungen/Kündigungsentschädigungen, Seite 26](#);
- > **Essensgutscheine**, bis zu einem Wert von € 4,40 pro Arbeitstag, wenn sie nur am Arbeitsplatz oder in einer Gaststätte eingelöst werden. Können die Gutscheine auch zur Bezahlung von Lebensmitteln verwendet werden, die nicht sofort konsumiert werden müssen, so gelten sie bis zu einem Bezug von € 1,10 pro Arbeitstag nicht als Entgelt;
- > **Fahrtkostenvergütung**: Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten mit Massenbeförderungsmitteln zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie für Fahrten im Auftrag der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers (Dienstreisen);
- > **Familienheimfahrten**, soweit eine Dienstreise vorliegt; Vergütung für Familienheimfahrten lt. Kollektivvertrag;
- > **Feiertagsentgelt** – ist laut Arbeitsruhegesetz beitragspflichtig;
- > **Firmenbeteiligungen**, der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalanteilen (Optionen im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 15c EStG 1988);

- > **Firmenpension**, nach Beendigung des Dienstverhältnisses;
- > **Freie oder verbilligte Mahlzeiten**, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber an nicht in seinem Haushalt aufgenommene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Verköstigung am Arbeitsplatz freiwillig gewährt;
- > **Freiwillige soziale Zuwendungen**, soweit sie im § 49 Abs. 3 Z 11 ASVG angeführt sind;
- > **Futterentschädigung**, für Wachhunde;
- > **Geschenke (Sachgeschenke)**, die anlässlich der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (z. B. Betriebsfeiern, Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen) üblich sind, soweit deren Kosten das herkömmliche Ausmaß nicht übersteigen (€ 186,00 pro Person jährlich);
- > **Getränke**, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zum Verbrauch im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt abgibt;
- > **Gruppenversicherungsprämien**, pro Person jährlich bis € 300,00 beitragsfrei;
- > **Hausbesorgerinnen und Hausbesorger**, (gilt für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. 7. 2000 abgeschlossen wurden); Materialkostenersatz: zur Gänze beitragspflichtig; Lichtpauschale: zur Gänze beitragspflichtig;
- > **Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter**, UNKOSTENZUSCHLÄGE – besondere Lohnzuschläge bis 10 % des Entgeltes bzw. der 10 % des Entgeltes übersteigende Teil, soweit dieser im Einzelfall als Aufwandsersatz nachgewiesen wird;
- > **Instrumentengelder**, für Musikerinnen und Musiker;
- > **Internatskostenersatz**, nach dem Berufsausbildungsgesetz;
- > **Kilometergelder**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Landzulagen**, soweit sie einen Aufwandsersatz darstellen;
- > **Mahlzeiten**, freie oder verbilligte, siehe „[Freie oder verbilligte Mahlzeiten](#)“;
- > **Messegelder**, siehe „[Auslagenersatz](#)“;
- > **Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung**, der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Unternehmensbeteiligungen im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 15b EStG 1988 (bei Stock-Options der Vorteil aus der Ausübung gemäß § 3 Abs. 1 Z 15c EStG 1988);
- > **Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitererrabatte**, soweit die Voraussetzungen gemäß § 49 Abs. 3 Z 29 ASVG vorliegen;

der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Aktien an Arbeitgebergesellschaften nach § 4d Abs. 5 Z 1 EStG 1988 durch diese selbst oder durch eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung nach § 4d Abs. 4 EStG 1988 bis zu einem Betrag von 4 500 € jährlich, soweit dieser Vorteil nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit. c EStG 1988 einkommensteuerbefreit ist;

der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten treuhändigen Verwahrung und Verwaltung von Aktien durch eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung nach § 4d Abs. 4 EStG 1988 für ihre Begünstigten.
- > **Montagezulagen**, sind grundsätzlich nur dann beitragsfrei, wenn sie keinen Entlohnungscharakter haben, es sich dabei tatsächlich um Aufwandsentschädigungen oder Auslagenersätze im Zusammenhang mit einer Dienstreise handelt und auch keine Lohnsteuerpflicht besteht. Montagezulagen, die auf Grund des einschlägigen Kollektivvertrages sowohl für Montagearbeiten außerhalb wie auch innerhalb des Betriebes gebühren, stellen daher keine beitragsfreie Aufwandsentschädigung dar;

- > **Motorsägenvergütungen**, sofern sie nach kollektivvertraglichen Regelungen gewährt werden;
- > **Mundraub** (Freibrot);
- > **Nächtigungsgelder**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Prüfungstaxenersatz**, nach dem Berufsausbildungsgesetz;
- > **Reinigung**, der typischen Arbeitskleidung auf Kosten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers gegen Beleg;
- > **Reisekosten**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Renten, Ruhebezüge**, auf Grund früherer Dienstleistungen;
- > **Schmutzzulagen**, sind dann beitragsfrei, wenn sie gemäß § 68 Abs. 1, 5 und 7 des EStG 1988 auch steuerfrei sind. Unter dem Begriff „Schmutz“ ist alles zu verstehen, was geeignet ist, eine Verschmutzung des Körpers und der Bekleidung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zwangsläufig zu bewirken und eine solche Folge auch tatsächlich eintritt. Im Allgemeinen wird eine derartige Verschmutzung bei Arbeiten, die eine Berührung mit Ruß, Rauch, Fetten, Ölen, Teer u. dgl. bedingen, wie bei der Wartung und Reinigung von Maschinen, bei Schlackearbeiten, in Kanälen etc. vorliegen. Erst wenn ein derartiger Sachverhalt im Sinne einer außerordentlichen Verschmutzung gegeben ist, besteht Anspruch auf eine Schmutzzulage im Sinne der Kollektivverträge. Voraussetzung für die Beitragsfreiheit der Schmutzzulage ist u. a., dass der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeiten verrichtet, die überwiegend unter Umständen erfolgen, die in erheblichem Maße eine Verschmutzung bewirken oder im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung darstellen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss also während der Arbeitszeit mit Arbeiten betraut sein, die die genannte Verschmutzung zwangsläufig bewirken. Dies erfordert, dass der Behörde nachgewiesen wird, um welche Arbeiten es sich im Einzelnen handelt und wann sie geleistet wurden (Stundenaufzeichnungen).

Wird eine Schmutzzulage in Kombination mit einer Erschwernis- und Gefahrenzulage gewährt, ist der jeweilige Prozentanteil anzugeben und nachzuweisen; **Erschwernis- und Gefahrenzulagen** sind beitragspflichtiges Entgelt!

- > **Stock-Options**, siehe „[Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung](#)“;
- > **Störzulagen**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Tagesgelder**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Teilentgelt**, für Lehrlinge im Erkrankungsfalle (Unterschiedsbetrag Krankengeld zu Lehrlingsentschädigung);
- > **Trennungsgelder und Trennungszulagen**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Trennungsgelder im Baugewerbe**, durch welche die durch dienstliche Verrichtungen für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber veranlassten Aufwendungen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers abgegolten werden, sofern sie von der Einkommen- bzw. Lohnsteuer befreit sind;
- > **Übergangsgelder**, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden;
- > **Übernachtungsgelder**, siehe „[Aufwandsersatz](#)“;
- > **Umzugskostenvergütungen**, soweit sie nicht der Einkommen- oder Lohnsteuerpflicht unterliegen;
- > **Unkostenzuschläge**, für Zwischenmeister (Stückmeister), soweit sie 25 % des Entgeltes nicht übersteigen;

- > **Urlaubsablösen**, bei aufrechter Dienstverhältnis sind diese als laufender Bezug zu werten und daher beitragspflichtig;
- > **Vergütungen**, siehe „*Familienheimfahrten*“;
- > **Verschmutzungszulagen**, siehe „*Schmutzzulagen*“;
- > **Wegegelder**, siehe „*Aufwandsersatz*“;
- > **Weihnachtsgeschenke**, siehe „*Geschenke (Sachgeschenke)*“;
- > **Weihnachtsgaben**, aus Anlass des Weihnachtsfestes an Vertragsbedienstete sind beitragspflichtig;
- > **Zehrgelder**, siehe „*Aufwandsersatz*“;
- > **Zukunftssicherung**, siehe „*Aufwendungen*“;
- > **Zulagen für Mehraufwand**, bei auswärtiger Beschäftigung (siehe „*Aufwandsersatz*“);

2.6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Erkrankungsfall und der daraus folgenden Arbeitsunfähigkeit sind für die Dauer des Anspruches auf Entgeltfortzahlung die Beiträge weiter zu entrichten. Der Anspruch richtet sich nach dem jeweils für das Dienst-/Arbeitsverhältnis gültigen Gesetz (Angestellten-, Entgeltfortzahlungs-, Gutsangestellten-, Landarbeits-, Schauspieler-, Vertragsbedienstetengesetz etc.).

Ist der Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung ausgeschöpft, besteht nur dann Beitragspflicht, wenn das gewährte oder gebührende Entgelt das Ausmaß von 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge (Entgelt) vor dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit erreicht bzw. überschreitet.

2.6.1 Arbeiterinnen und Arbeiter

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) unterliegen, haben folgende Ansprüche:

Dauer des Dienstverhältnisses	Anspruch bei Krankheit/Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr	Arbeitsunfall/Berufskrankheit pro Anlassfall
bis fünf Jahre	sechs Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	acht Wochen
über fünf Jahre	acht Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	acht Wochen
über 15 Jahre	zehn Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	zehn Wochen
über 25 Jahre	zwölf Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	zehn Wochen

Neue Rechtslage ab 1.7.2018:

Dauer des Dienstverhältnisses	Anspruch bei Krankheit/Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr	Arbeitsunfall/Berufskrankheit pro Anlassfall
bis ein Jahr	sechs Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	acht Wochen
über ein Jahr	acht Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	acht Wochen
über 15 Jahre	zehn Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	zehn Wochen
über 25 Jahre	zwölf Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	zehn Wochen

Die neuen Bestimmungen sind für Arbeitsverhinderungen ab dem Zeitpunkt anzuwenden, ab dem nach dem 30.6.2018 ein neues Arbeitsjahr beginnt. Sie gelten nicht nur für neue Arbeitsverhinderungen, sondern auch für jene Arbeitsverhinderungen, die zum Zeitpunkt des Beginns des neuen Arbeitsjahres bereits eingetreten sind.

2.6.1.1 Anrechnung von Vordienstzeiten

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass Dienstzeiten zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, anzurechnen sind. Die Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Arbeitnehmerkündigung, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine verschuldete Entlassung begründet wurde. Die Zusammenrechnung bezieht sich lediglich auf die Anspruchsdauer und bewirkt daher keine Änderung beim Lauf des Arbeitsjahres.

Liegen Beschäftigungszeiten zu einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Arbeitgeber vor, sind diese anzurechnen, wenn

- > der Arbeitgeberwechsel durch den Übergang des Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles erfolgte,
- > die Anrechnung der im vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten für die Bemessung des Urlaubes, der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung vereinbart wurde,
- > die Dienstzeiten keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen und
- > das vorausgegangene Dienstverhältnis nicht durch eine Arbeitnehmerkündigung, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine verschuldete Entlassung beendet worden ist.

2.6.2 Angestellte

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz (AngG) unterliegen, verfügen über folgende Ansprüche:

Dauer des Dienstverhältnisses	Anspruch auf volles Entgelt	Anspruch auf halbes Entgelt
bis fünf Jahre	sechs Wochen	vier Wochen
bis fünf Jahre bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit	acht Wochen	vier Wochen
über fünf Jahre	acht Wochen	vier Wochen
über 15 Jahre	zehn Wochen	vier Wochen
über 25 Jahre	zwölf Wochen	vier Wochen

Neue Rechtslage ab 1.7.2018:

Dauer des Dienstverhältnisses	Anspruch bei Krankheit/Unglücksfall pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr	Arbeitsunfall/Berufskrankheit pro Anlassfall
bis ein Jahr	sechs Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	acht Wochen
über ein Jahr	acht Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	acht Wochen
über 15 Jahre	zehn Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	zehn Wochen
über 25 Jahre	zwölf Wochen - vier Wochen halbes Entgelt	zehn Wochen

Die neuen Bestimmungen sind für Arbeitsverhinderungen ab dem Zeitpunkt anzuwenden, ab dem nach dem 30.6.2018 ein neues Arbeitsjahr beginnt. Sie gelten nicht nur für neue Arbeitsverhinderungen, sondern auch für jene Arbeitsverhinderungen, die zum Zeitpunkt des Beginns des neuen Arbeitsjahres bereits eingetreten sind.

2.6.2.1 Anrechnung von Vordienstzeiten

Das AngG selbst kennt keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Eine freiwillige Anrechnung von Vordienstzeiten ist aber immer möglich.

2.6.3 Lehrlinge

Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Entgeltfortzahlung die entsprechenden Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (§ 17a BAG). Sie haben folgende Ansprüche:

Anspruch bei Krankheit/Unglücksfall pro Lehrjahr	
vier Wochen volle Lehrlingsentschädigung	zwei Wochen Teilentgelt
Jeweiliger Anspruch (nach Ausschöpfung des Grundanspruches) bei neuerlicher Arbeitsverhinderung infolge Krankheit/Unglücksfall innerhalb desselben Lehrjahres	
ersten drei Tage volle Lehrlingsentschädigung	sechs Wochen Teilentgelt
Anspruch bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit pro Anlassfall	
acht Wochen volle Lehrlingsentschädigung	vier Wochen Teilentgelt

Neue Rechtslage ab 1.7.2018:

Anspruch bei Krankheit/Unglücksfall pro Lehrjahr	
acht Wochen volle Lehrlingsentschädigung	vier Wochen Teilentgelt
Jeweiliger Anspruch (nach Ausschöpfung des Grundanspruches) bei neuerlicher Arbeitsverhinderung infolge Krankheit/Unglücksfall innerhalb desselben Lehrjahres	
ersten drei Tage volle Lehrlingsentschädigung	sechs Wochen Teilentgelt
Anspruch bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit pro Anlassfall	
acht Wochen volle Lehrlingsentschädigung	vier Wochen Teilentgelt

Die neuen Bestimmungen sind für Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30.6.2018 begonnenen Lehrjahren eingetreten sind.

2.7 Entgeltfortzahlungsfonds bei der AUVA

Die AUVA kann Unternehmen mit weniger als 51 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit sowie nach Unfällen (Arbeits- und Freizeitunfälle) gewähren.

2.7.1 Zuschussberechtigte Dienstgeberinnen und Dienstgeber

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

- > sie in ihrem Betrieb regelmäßig weniger als 51 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen,
- > ihre Dienstnehmerin bzw. ihr Dienstnehmer bei der AUVA versichert ist,
- > ihre Dienstnehmerin bzw. ihr Dienstnehmer nach dem 30.9.2002 einen Unfall hatte bzw. nach dem 31.12.2004 eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit eingetreten ist,
- > die Arbeitsverhinderung länger als drei (Unfall) bzw. länger als zehn (Krankheit) aufeinander folgende Tage dauerte,
- > das Entgelt fortgezahlt wurde,
- > sie einen Zuschuss-Antrag stellen.

2.7.2 Erläuterungen der Dienstnehmerzahl

Für Entgeltfortzahlungen, die vor dem 4.7.2018 beginnen, gilt noch Folgendes:

- > Bei wechselnder Dienstnehmerzahl liegt ein solcher Betrieb auch dann vor, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt werden.
- > Ein solcher Betrieb liegt auch dann vor, wenn die Anzahl von 50 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nur deshalb überschritten wird, weil der Betrieb bis zu drei Lehrlinge oder begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes beschäftigt. Das gilt nicht für Betriebe, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher oder der Beschäftigung Behindeter dienen, wie Lehrwerkstätten oder integrative Betriebe.

2.7.3 Höhe des Zuschusses

Der Zuschuss beträgt 50 % zuzüglich eines Zuschlages für die Sonderzahlungen in der Höhe von 8,34 % des jeweils tatsächlich fortgezahlten Entgeltes (mit Ausnahme der Sonderzahlungen). Für die Ermittlung der Höhe der Zuschüsse ist das jeweils tatsächlich fortgezahlte Entgelt bis höchstens zum Eineinhalbfachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG heranzuziehen (= € 261,00 für 2019).

Seit 1.7.2018 stehen Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die in ihrem Unternehmen durchschnittlich nicht mehr als zehn Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beschäftigen (sogenannte Kleinunternehmen), die Zuschüsse in der Höhe von 75 % zu. Anwendung findet diese Regelung auf Arbeitsverhinderungen infolge von Krankheit und Unfällen, die nach dem 30.6.2018 eingetreten sind bzw. sich ereignet haben.

Bei **Arbeitsverhinderung nach Unfällen** gebühren Zuschüsse ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung für die Dauer der tatsächlichen Entgeltfortzahlung (bis höchstens 42 Tage je Arbeitsjahr/Kalenderjahr), wenn die Arbeitsverhinderung länger als drei aufeinander folgende Tage gedauert hat. Bei **Arbeitsverhinderung durch Krankheit** gebühren Zuschüsse ab dem elften Tag

der Arbeitsverhinderung für die Dauer der tatsächlichen Entgeltfortzahlung (bis höchstens 42 Tage je Arbeitsjahr/Kalenderjahr), wenn die Arbeitsverhinderung länger als zehn aufeinander folgende Tage gedauert hat.

Je Dienstverhältnis werden Zuschüsse bei Arbeitsverhinderungen nach Unfällen und durch Krankheit für insgesamt höchstens 42 Tage pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr gewährt.

2.7.4 Auszahlung des Zuschusses

Der Zuschuss wird ausgezahlt

- > jeweils im Nachhinein innerhalb eines Monats nach dem Ende des Quartals, in dem der Antrag gestellt wurde,
- > für die Dauer der tatsächlichen Entgeltfortzahlung, längstens jedoch für 42 Kalendertage je Dienstverhältnis pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr.

2.7.5 Rückforderung eines zu Unrecht geleisteten Zuschusses

Die AUVA hat einen zu Unrecht geleisteten Zuschuss von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zurückzufordern. Das Recht auf Rückforderung verjährt binnen drei Jahren nach dem Zeitpunkt, in dem der AUVA bekannt geworden ist, dass der Zuschuss zu Unrecht geleistet wurde. Die AUVA kann bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Umstände, z. B. der wirtschaftlichen Verhältnisse, auf die Rückforderung ganz oder teilweise verzichten oder die Rückzahlung in Teilbeträgen zulassen.

2.7.6 Ausschluss von Zuschüssen infolge Zeitablauf

Der Antrag auf Zuschuss ist innerhalb von drei Jahren nach dem Beginn des Entgeltfortzahlungsanspruches zu stellen.

2.8 Höchstbeitragsgrundlagen

- > Höchstbeitragsgrundlage täglich: **€ 174,00**
- > Höchstbeitragsgrundlage monatlich: **€ 5.220,00**
- > Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen: **€ 10.440,00**
- > Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer: **€ 5.220,00**
- > Höchstbeitragsgrundlage monatlich für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: **€ 6.090,00**

Die monatliche Höchstbeitragsgrundlage gilt auch für die Arbeiterkammerumlage, für den Wohnbauförderungsbeitrag, für die Landarbeiterkammerumlage, für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag, für den Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag und für den Beitrag nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz.

Von den Sonderzahlungen ist keine Landarbeiterkammerumlage (ausgenommen Kärnten), keine Arbeiterkammerumlage und kein Wohnbauförderungsbeitrag zu entrichten.

2.9 Sachbezüge

Sachbezüge sind bundeseinheitlich wie folgt zu bewerten:

2.9.1 Wert der vollen freien Station

Der Wert der vollen freien Station ist seit 1.1.2002 mit monatlich € 196,20 anzusetzen. Bei teilweiser Gewährung der vollen freien Station sind anzusetzen:

Sachbezug	Ansatz	täglich *)	monatlich
Kost und Wohnung	10/10	€ 6,5400	€ 196,20
Kost	8/10	€ 5,2320	€ 156,96
Mittagessen	3/10	€ 1,9620	€ 58,86
Abendessen	2/10	€ 1,3080	€ 39,24
Wohnung; Beheizung und Beleuchtung; 1. und 2. Frühstück, Jause	je 1/10	je € 0,6540	je € 19,62

*) Dient zur Berechnung der Werte für den 2. bis 29. Tag. Nach der Multiplikation ist der vierstellige Wert nach der Euro-Umrechnungsregel auf zwei Stellen zu runden. Wird der Sachbezug nur für einen Tag gewährt, ist der o. a. angegebene Wert auf zwei Stellen zu runden.

Bei Monatslöhnen sind, wenn der Sachbezug nur tageweise gewährt wird, folgende Beträge in Ansatz zu bringen:

Sachbezug	Ansatz für ... Tag(e) pro Woche					
	1	2	3	4	5	6
Kost und Wohnung	€ 28,32	€ 56,64	€ 84,96	€ 113,28	€ 141,60	€ 169,92
Kost	€ 22,65	€ 45,30	€ 67,95	€ 90,60	€ 113,25	€ 135,90
Mittagessen	€ 8,50	€ 17,00	€ 25,50	€ 34,00	€ 42,50	€ 51,00
Abendessen	€ 5,66	€ 11,32	€ 16,98	€ 22,64	€ 28,30	€ 33,96
Wohnung; Beheizung und Beleuchtung; 1. und 2. Frühstück, Jause	je € 2,83	je € 5,66	je € 8,49	je € 11,32	je € 14,15	je € 16,98

2.9.2 Wohnraumbewertung

Die Verordnung über die bundeseinheitliche Bewertung bestimmter Sachbezüge sieht hinsichtlich der Wohnraumbewertung Folgendes vor:

- § 2 (1) Stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Wohnraum kostenlos oder verbilligt zur Verfügung, ist als monatlicher Quadratmeterwert der jeweils am 31. Oktober des Vorjahres geltende Richtwert gemäß § 5 des Richtwertgesetzes, BGBl. Nr. 800/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2008, bezogen auf das Wohnflächenausmaß gemäß Abs. 5, anzusetzen. Kostenbeiträge des Arbeitnehmers vermindern den Sachbezugswert.
- (2) Der Quadratmeterwert gemäß Abs. 1 ist auf einen Wohnraum anzuwenden, der hinsichtlich der Ausstattung – unabhängig vom Ausmaß der Nutzfläche – der mietrechtlichen Normwohnung gemäß § 2 des Richtwertgesetzes entspricht.
- (3) Der Wert gemäß Abs. 1 verändert sich folgendermaßen:
1. Für Wohnraum, der den Standard der mietrechtlichen Normwohnung nicht erreicht, ist der Wert gemäß Abs. 1 um 30 % zu vermindern.
 2. Bei Dienstwohnungen für Hausbesorger, Hausbetreuer und Portiere ist der Wert gemäß Abs. 1 in Verbindung mit der Z 1 um 35 % zu vermindern.
- (4) Für Wohnraum, dessen um 25 % verminderter üblicher Mittelpreis des Verbrauchsortes um mehr als 50 % niedriger oder um mehr als 100 % höher ist als der sich aus Abs. 1 und 3 ergebende Wert, ist der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins anzusetzen.
- (5) Die Ermittlung des Wohnflächenausmaßes ist im Sinne des § 17 Abs. 2 und 3 des Mietrechtsgesetzes BGBl. Nr. 520/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 124/2006, vorzunehmen.
- (6) Die Quadratmeterwerte beinhalten auch die Betriebskosten im Sinne des § 21 Mietrechtsgesetzes. Werden die Betriebskosten vom Arbeitnehmer getragen, ist von den Quadratmeterwerten ein Abschlag von 25 % vorzunehmen.
- (7) Bei einer vom Arbeitgeber gemieteten Wohnung sind die Quadratmeterwerte gemäß Abs. 1 und 3 der um 25 % gekürzten tatsächlichen Miete (samt Betriebskosten, exklusive Heizkosten) einschließlich der vom Arbeitgeber getragenen Betriebskosten gegenüberzustellen; der höhere Wert bildet den maßgeblichen Sachbezug.
- (7a) Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt eine arbeitsplatznahe Unterkunft (Wohnung, Appartement, Zimmer), die auf die Nutzung im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit ausgerichtet ist, gilt Folgendes:
1. Bis zu einer Größe von 30 m² ist kein Sachbezug anzusetzen.
 2. Bei einer Größe von mehr als 30 m² aber nicht mehr als 40 m² ist der Wert gemäß Abs. 1 oder der Wert gemäß Abs. 7 um 35 % zu vermindern, wenn die arbeitsplatznahe Unterkunft durchgehend höchstens 12 Monate vom selben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.
- (8) Trägt die Heizkosten der Arbeitgeber, ist ganzjährig ein Heizkostenzuschlag von € 0,58 pro m² anzusetzen. Kostenbeiträge des Arbeitnehmers kürzen diesen Zuschlag.
- (9) Trägt der Arbeitgeber bei einer von ihm gemieteten Wohnung die Heizkosten, ist der Sachbezugswert um die auf die Wohnung entfallenden tatsächlichen Heizkosten des Arbeitgebers zu erhöhen. Können die tatsächlichen Kosten nicht ermittelt werden, ist ganzjährig ein Heizkostenzuschlag von € 0,58 pro m² anzusetzen. Kostenbeiträge des Arbeitnehmers kürzen diesen Zuschlag.

Die für 2019 anzusetzenden Quadratmeterwerte (Bruttopreis inkl. Betriebskosten und Umsatzsteuer; exkl. Heizkosten) betragen:

Bundesland	Richtwert	Bundesland	Richtwert
Burgenland	€ 5,09	Steiermark	€ 7,70
Kärnten	€ 6,53	Tirol	€ 6,81
Niederösterreich	€ 5,72	Vorarlberg	€ 8,57
Oberösterreich	€ 6,05	Wien	€ 5,58
Salzburg	€ 7,71		

Beispiel 1:

100 m ² Wohnnutzfläche in der Steiermark zu € 7,70/m ²	€ 770,00
Wohnung entspricht nicht dem Standard	abzüglich 30 % € 231,00
Anzusetzender Wert	€ 539,00

Die fremdübliche Miete am Verbrauchsort beträgt € 400,00, gekürzt um 25 % ergäbe dies einen Sachbezugswert in Höhe von € 300,00. Eine Abweichung liegt vor, wenn der Wert von € 269,50 (€ 539,00 minus 50 %) unterschritten wird. Das ist bei dem Beispiel nicht der Fall, daher kommt der o. a. Wert zum Ansatz.

Beispiel 1a:

100 m ² Wohnnutzfläche in der Steiermark zu € 7,70/m ²	€ 770,00
Wohnung entspricht nicht dem Standard	abzüglich 30 % € 231,00
Errechneter Wert	€ 539,00
Anzusetzender Wert	€ 225,00

Die fremdübliche Miete am Verbrauchsort beträgt € 300,00, gekürzt um 25 % ergibt dies einen Sachbezugswert in Höhe von € 225,00. In diesem Fall liegt eine Abweichung um mehr als 50 % vor, sodass ein Sachbezugswert von € 225,00 zum Ansatz kommt.

Diese o. a. Regelung gilt für Wohnungen, die erstmalig im Jahr 2009 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden.

2.9.3 Deputate in der Land- und Forstwirtschaft

Der Sachbezug für Wohnungen der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft ist mit jährlich **€ 190,80** (€ 15,90 monatlich) anzusetzen. Für die Bewertung der Deputate in der Land- und Forstwirtschaft gelten die folgenden Sätze:

Grunddeputate (freie Wohnung, Beheizung und Beleuchtung) für ständig in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigte Angestellte:

Kategorie nach Kollektivvertrag	Familienerhalter (monatlich)	Alleinstehende (monatlich)
I	€ 60,31	€ 30,52
II und III	€ 71,94	€ 38,51
IV und V	€ 81,39	€ 42,87
VI	€ 95,92	€ 50,87

2.9.4 Nutzung eines arbeitgebereigenen KFZ-Abstell- oder Garagenplatzes

Besteht für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer die Möglichkeit, das von ihr bzw. ihm für Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte genutzte Kraftfahrzeug während der Arbeitszeit in Bereichen, die einer Parkraumbewirtschaftung unterliegen, auf einem Abstell- oder Garagenplatz des Arbeitgebers zu parken, ist ein Sachbezug von € 14,53 monatlich anzusetzen.

Diese Regelung ist sowohl bei arbeitnehmereigenen Kraftfahrzeugen, als auch bei arbeitgebereigenen Kraftfahrzeugen, für die ein Sachbezug gemäß der Verordnung des Bundesministeriums für Finanzen anzusetzen ist, anzuwenden.

Parkraumbewirtschaftung liegt dann vor, wenn das Abstellen von Kraftfahrzeugen auf öffentlichen Verkehrsflächen für einen bestimmten Zeitraum gebührenpflichtig ist.

2.9.5 Nutzung des arbeitgebereigenen Kraftfahrzeuges

2.9.5.1 Privatfahrten von mehr als 500 km monatlich (im Jahresdurchschnitt)

Besteht für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer die Möglichkeit, ein firmeneigenes Kraftfahrzeug für Privatfahrten (das sind auch die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) zu benutzen, dann sind als monatlicher Sachbezug 2,00 % der tatsächlichen Anschaffungskosten des Kraftfahrzeuges (einschließlich Umsatzsteuer und Normverbrauchsabgabe), jedoch maximal € 960,00, anzusetzen. Für Kalendermonate, für die das KFZ nicht zur Verfügung steht (auch nicht für dienstliche Fahrten), ist kein Sachbezugswert hinzuzurechnen.

Für Kraftfahrzeuge mit einem CO₂-Emissionswert von nicht mehr als 121 Gramm pro Kilometer ist ein Sachbezug von 1,50 % der tatsächlichen Anschaffungskosten des Kraftfahrzeuges, maximal € 720,00 monatlich, anzusetzen. Bei einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer ist kein Sachbezugswert anzusetzen.

Hinweis: Für Kalenderjahre bis 2016 ist als CO₂-Emissionswert 130 Gramm pro Kilometer maßgeblich. Dieser Wert verringert sich beginnend ab dem Kalenderjahr 2017 bis zum Kalenderjahr 2020 um jährlich 3 Gramm. Ab dem Jahr 2021 ist der CO₂-Emissionswert des Jahres 2020 von 118 Gramm maßgeblich. Der maßgebliche CO₂-Emissionswert ergibt sich aus dem CO₂-Emissionswert laut Typen- bzw. Einzelgenehmigung gem. Kraftfahrgesetz 1967 oder der EG-Typengenehmigung. Liegt für ein KFZ kein CO₂-Emissionswert vor, ist der Sachbezug in Höhe von 2% anzusetzen.

2.9.5.2 Privatfahrten von höchstens 500 km monatlich (im Jahresdurchschnitt)

Wird das firmeneigene Kraftfahrzeug nachweislich im Jahresdurchschnitt für Privatfahrten nicht mehr als 500 Kilometer monatlich benutzt, ist der Sachbezugswert im halben Betrag, das sind 1,00 % der tatsächlichen Anschaffungskosten, maximal € 480,00 monatlich, anzusetzen. Außer dem Fahrtenbuch kommen auch andere Beweismittel zur Führung des in Rede stehenden Nachweises in Betracht. Beispielsweise ist es zulässig, dass die gesamte jährliche Kilometerleistung um jene für Dienstfahrten, die durch die Reiserechnungen oder Reiseberichte nachgewiesen werden, vermindert wird; beträgt das Ergebnis im Jahresdurchschnitt höchstens 500 Kilometer monatlich, steht der halbe Sachbezugswert zu.

2.9.5.3 Niedrigerer Sachbezugswert

Ergibt sich für ein Fahrzeug mit einem Sachbezug

- > von 2,00 % bei Ansatz von € 0,67 (Fahrzeugbenützung ohne Chauffeur) bzw. € 0,96 (Fahrzeugbenützung mit Chauffeur),
 - > von 1,50 % bei Ansatz von € 0,50 (Fahrzeugbenützung ohne Chauffeur) bzw. € 0,72 (Fahrzeugbenützung mit Chauffeur)
- pro Kilometer Fahrtstrecke im Sinne von [Pkt. 2.9.5.1](#) ein um mehr als 50 % geringerer Sachbezugswert als nach [Pkt. 2.9.5.2](#), ist der geringere Sachbezugswert anzusetzen. Voraussetzung ist, dass sämtliche Fahrten lückenlos in einem Fahrtenbuch aufgezeichnet werden.

2.9.5.4 Kein Sachbezugswert

Ein Sachbezugswert ist nicht anzusetzen, wenn es sich um Spezialfahrzeuge handelt, die auf Grund ihrer Ausstattung eine andere private Nutzung praktisch ausschließen (z. B. ÖAMTC- oder ARBÖ-Fahrzeuge, Montagefahrzeuge mit eingebauter Werkbank), oder wenn Berufschauffeure das Fahrzeug (PKW, Kombi), das privat nicht verwendet werden darf, nach der Dienstverrichtung mit nach Hause nehmen. Weitere Bestimmungen zu den Sachbezügen sind den Verordnungen des Bundesministeriums für Finanzen zu entnehmen.

2.10 Sonderfälle zur Berechnung der Versichertenanteile

Der auf die versicherte Person entfallende Teil der allgemeinen Beiträge (Kranken-, Pensions- u. Arbeitslosenversicherungsbeitrag) darf 20 % der Geldbezüge der bzw. des Versicherten nicht übersteigen. Der Unterschiedsbetrag ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber allein zu tragen.

Beispielsweise erhält ein Arbeiter neben voller freier Station (€ 196,20) einen monatlichen Bruttobarlohn von € 303,80. Daraus ergibt sich folgende Lösung:

Dienstnehmeranteil in der Beschäftigtengruppe ARB: € 500,00 x 17,12 %	=	€ 85,60
Rückverrechnung des AV-Beitrages: € -500,00 x 3,00 %	=	€ -15,00
Sozialversicherungsbeiträge des Dienstnehmers		€ 70,60
AK und WF (jeweils 0,50 %): € 500,00 x 1,00 %	=	€ 5,00
Errechneter Dienstnehmeranteil ohne AV		€ 75,60
20 % der Geldbezüge: € 303,80 x 20,00 %	=	€ 60,76

Die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstnehmers von € 70,60 übersteigen 20,00 % der Geldbezüge (€ 60,76). Der Dienstnehmer trägt € 65,76 (= € 60,76 + € 5,00 für AK, WF), die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber übernimmt zusätzlich den Unterschiedsbetrag. Für Pflichtversicherte, die nur Anspruch auf Sachbezüge haben oder überhaupt kein Entgelt erhalten, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber auch die auf die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer entfallenden Beitragssteile zu tragen.

2.11 Sonderzahlungen

Unter Sonderzahlungen ist das Entgelt zu verstehen, welches in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt wird. Dazu gehören insbesondere Weihnachts- und Urlaubsgeld, Gewinnanteile, Bilanzgeld, 13. und 14. Monatsbezug.

Sonderzahlungen unterliegen bis zur Höchstbeitragsgrundlage im Ausmaß von jährlich **€ 10.440,00** der Beitragspflicht. Von Sonderzahlungen sind

- > keine Landarbeiterkammerumlage (Ausnahme: Kärnten),
- > keine Arbeiterkammerumlage und
- > kein Wohnbauförderungsbeitrag zu entrichten.

Die übrigen Beiträge und Zuschläge sind jeweils abzuführen.

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

Beispiel:

- > Ein Dienstnehmer beendet am 22.3.2019 das Dienstverhältnis A. Die für das Jahr 2019 gebührenden Sonderzahlungen in der Höhe von € 2.800,00 sind abzurechnen.
- > Das Dienstverhältnis B dauert vom 25.3. bis 9.8.2019. Die aus diesem zweiten Dienstverhältnis gebührenden Sonderzahlungen in der Höhe von € 3.900,00 sind abzurechnen.
- > Von den aus einem dritten Dienstverhältnis C resultierenden Sonderzahlungen (für die Zeit vom 12.8. bis 31.12.2019 € 3.900,00) sind € 3.740,00 abzurechnen. Die restlichen € 160,00 sind beitragsfrei. Bei dieser Aufteilung ist darauf zu achten, dass aus den Dienstverhältnissen A und B bereits Sonderzahlungen in der Höhe von € 6.700,00 gewährt wurden.

2.12 Trinkgelder

Trinkgelder gelten nach § 49 Abs. 1 ASVG als Entgelt (siehe [2.5 Entgelt, Seite 14](#)) und unterliegen somit der Beitragspflicht. Die Feststellung der Höhe des Trinkgeldes erfolgt durch Aufzeichnungen der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, durch Erhebungen bzw. Schätzungen (§ 42 Abs. 3 ASVG) des Krankenversicherungsträgers oder durch Pauschalierung (§ 44 Abs. 3 ASVG). Die jeweiligen Trinkgeldpauschalen finden Sie unter www.ris.bka.gv.at.

2.13 Urlaubersatzleistungen/Kündigungsentschädigungen

2.13.1 Ersatzleistungen

Im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der Urlaub nur aliquot zu. Für den nicht verbrauchten aliquoten Urlaub steht an Stelle des Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung zu. Für den nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren steht an Stelle des Urlaubsentgeltes die Ersatzleistung ungeschmälert zu.

Für die Zeit des Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt besteht die Pflichtversicherung weiter. Ein über das aliquote Ausmaß bereits bezogenes Urlaubsentgelt und die **allfällige Rückerstattung** bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung hat **für die Sozialversicherung keine Auswirkung**. Dies führt zu keiner Verkürzung der Pflichtversicherung oder Verminderung der Beitragsgrundlage.

Die Berechnung des Urlaubsanspruches zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt in Werktagen:
Aliquoter Urlaubsanspruch = Voller Jahresurlaubsanspruch x Anzahl Kalendertage an zurückgelegter Dienstzeit im Urlaubsjahr:

365 (366, wenn es sich um ein Schaltjahr handelt). Berechnungsgrundlage ist das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fiktiv gebührende Urlaubsentgelt.

2.13.2 Urlaubsablösen

Die während der Dienstverhältnisse für einen nicht verbrauchten Urlaub bezahlten Urlaubsablösen sind gemäß § 7 UrlG grundsätzlich **rechtsunwirksam**. Wird eine Urlaubsabläse dennoch ausbezahlt, so ist sie dem laufenden Entgelt (allgemeine Beitragsgrundlage) des Beitragszeitraumes hinzuzurechnen, in dem die Auszahlung erfolgt und somit bis zur Höchstbeitragsgrundlage beitragspflichtig.

Ab dem Ausspruch der Kündigung wird eine Urlaubsabläse nicht mehr zur Kenntnis genommen, weil es sich dabei um eine Umgehung der Ersatzleistung für Urlaubsentgelt handelt. Auf den Urlaub und somit die Ersatzleistung kann nicht verzichtet werden. Es gilt das Anspruchsprinzip.

2.13.3 Kündigungsentschädigungen

Pauschaliert gebührende Kündigungsentschädigungen sind auf den entsprechenden Zeitraum der Kündigungsfrist umzulegen. Solche Ansprüche verlängern die Pflichtversicherung und bewirken Beitragspflicht. Sie führen zum Ruhen von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung.

2.13.4 Die Gesetzeslage

Zeiten eines Bezuges einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt sowie Zeiten des Bezuges einer Kündigungsentschädigung führen zu einer Verlängerung der Pflichtversicherung (§ 11 Abs. 2 ASVG). Die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses (Lehrverhältnisses) fällig werdende pauschalierte Kündigungsentschädigung ist auf den entsprechenden Zeitraum der Kündigungsfrist umzulegen. Gebühren sowohl eine Kündigungsentschädigung als auch eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt, so ist zur Bestimmung des maßgeblichen Zeitraumes zunächst die Kündigungsentschädigung heranzuziehen und im Anschluss daran die Ersatzleistung.

2.13.5 Wie ist die Verlängerung der Pflichtversicherung zu berechnen?

Nach dem ASVG beginnt die Verlängerung der Pflichtversicherung mit dem Ende des arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnisses. Gebührt also zum Zeitpunkt der arbeitsrechtlichen Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses eine Ersatzleistung für Urlaubsentgelt, verlängert sich die Pflichtversicherung. Zu beachten ist, dass bei der Verlängerung der Pflichtversicherung (abhängig davon, ob der Urlaubsanspruch in Werk- oder eiltagen ausgewiesen ist) für je sechs Werkstage ein weiterer Tag (Sonntag bzw. Ruhetag) bzw. für je fünf Arbeitstage zwei Tage etc. hinzuzurechnen sind. Im Hinblick auf das im ASVG verankerte Anspruchsprinzip ist die Verlängerung der Pflichtversicherung auch dann durchzuführen, wenn der Anspruch auf die Ersatzleistung nicht realisiert worden ist.

Hinweis: Auf Grund der geänderten gesetzlichen Bestimmungen kommt einer exakt geführten Urlaubskartei wesentliche Bedeutung zu. Wegen des in der Sozialversicherung geltenden Anspruchsprinzips muss die Urlaubskonsumation anhand der Urlaubskartei eindeutig nachvollziehbar sein.

2.13.6 Beitragsgrundlage

Für die Zeit der Verlängerung der Pflichtversicherung ist die betragliche Ersatzleistung für Urlaubsentgelt als allgemeine Beitragsgrundlage und der darin enthaltene Sonderzahlungsanteil als Sonderzahlung zu verrechnen bzw. zu melden. Alle Umlagen/ Nebenbeiträge - wie auch der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV) - sind ebenfalls abzuführen.

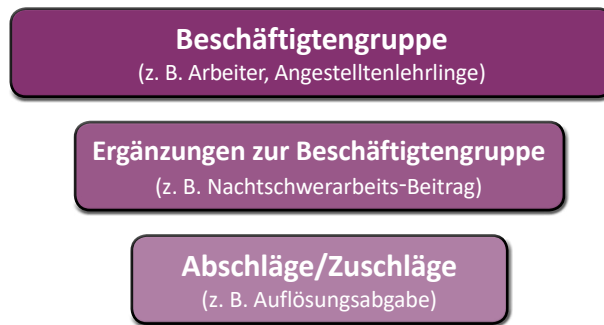
2.13.7 Abmeldung

Auf der Abmeldung ist in der Rubrik „Arbeitsrechtliches Ende des Beschäftigungsverhältnisses“ das Datum des arbeitsrechtlichen Endes der Beschäftigung, unter „Ende des Entgeltanspruches“ ist das Datum des Endes der Pflichtversicherung einzutragen. Weiters ist der Zeitraum der Kündigungsentschädigung und/oder der Ersatzleistung für Urlaubsentgelt vom ... bis ... auf dem Meldeformular anzugeben. In der Rubrik „Ende der Zahlung des BV-Beitrages“ ist das Datum des Endes der Pflichtversicherung einzutragen.

Seit dem 1.1.2008 werden die Pflichtversicherung verlängernde Zeiten einer Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung oder für nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses fortgezahltes Entgelt auch als Anwartschaftszeiten der Betrieblichen Vorsorge angerechnet.

3.1 Tarifsystem

Das Tarifsystem ist modular gestaltet. Konkret setzt es sich aus drei aufeinander aufbauenden Bestandteilen zusammen:



Die Beschäftigtengruppe bildet dabei die Basis des neuen Tarifsystems. Jeder Versicherte wird der jeweiligen Beschäftigtengruppe zugeordnet. Die Ergänzungen zur Beschäftigtengruppe und/oder die Abschläge/Zuschläge vermindern bzw. erhöhen bei Bedarf den der jeweiligen Beschäftigtengruppe zu Grunde liegenden Basisprozentsatz an zu entrichtenden Beiträgen. Im Zusammenspiel mit den definierten Verrechnungsbasen (allgemeine Beitragsgrundlage, Sonderzahlung etc.) werden die jeweils zu entrichtenden Beiträge ermittelt. Dadurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass beispielsweise von Sonderzahlungen – anders als von der allgemeinen Beitragsgrundlage – kein Wohnbauförderungsbeitrag, keine Arbeiterkammerumlage und keine Landarbeiterkammerumlage (Ausnahme: Kärnten) zu leisten ist. Diese Systematik gelangt auch bei den Ab- und Zuschlägen zur Anwendung.

Die Zusammenfassung des gesamten Tarifsystems steht als Nachschlagewerk im Internet in der Rubrik Dienstgeber/Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung/Fachinformationen/Fachliche Umsetzung auf www.sozialversicherung.at zur Verfügung.

3.1.1 Beschäftigtengruppe

Sämtliche aus melde-, versicherungs- und beitragsrechtlicher Sicht gleich zu behandelnden Versicherungsverhältnisse werden im Tarifsystem zu einer Beschäftigtengruppe zusammengefasst.

Jede dieser Beschäftigtengruppen normiert für die von ihr umfassten Versicherten folgende Grundeigenschaft:

- > Umfang der Pflichtversicherung (Kranken-, Unfall-, Pensions- und/oder Arbeitslosenversicherung),
- > Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung der Arbeiter oder Angestellten,
- > Zugehörigkeit zur Arbeiter- bzw. Landarbeiterkammer,
- > Beitragspflicht und Beitragssatz in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und/oder Arbeitslosenversicherung sowie zur Arbeiter- bzw. Landarbeiterkammerumlage, zum Wohnbauförderungsbeitrag und/oder zum Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz.

Der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV) als arbeitsrechtliche Besonderheit ist für Personen, die der österreichischen Sozialversicherungspflicht unterliegen, nicht in der Beschäftigtengruppe enthalten. Er wird in der mBGM grundsätzlich als eigene Verrechnungsbasis mit eigener Verrechnungsposition – es gilt bekanntlich weder die tägliche noch monatliche Höchstbeitragsgrundlage – berücksichtigt. Im Einzelfall bestehende Besonderheiten – es ist z. B. abweichend vom Regelfall zusätzlich der Beitrag nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz zu entrichten – werden durch die Ergänzungen zur Beschäftigtengruppe und/oder Abschläge/Zuschläge berücksichtigt. Für die Mehrzahl der Versicherten wird allerdings die Angabe der jeweiligen Beschäftigtengruppe ausreichen.

Die Beschäftigtengruppen sind darüber hinaus so aufgebaut, dass sie in der Lohnverrechnungssoftware branchenspezifisch zugeordnet werden können (z. B. Beschäftigtengruppe für „Landarbeiter“) und dadurch ein übersichtliches und transparentes System gewährleisten.

Auf der Homepage www.sozialversicherung.at befindet sich die vollständige Dokumentation der Beschäftigtengruppe. Weiters befindet sich auf dieser Homepage in der Rubrik Dienstgeber/Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung/Fachinformationen/Technische Umsetzung eine Mapping-Tabelle. Die Mapping-Tabelle ermöglicht eine Umschlüsselung der bis 31.12.2018 in Verwendung gestandenen Beitragsgruppen (inkl. Verrechnungsgruppen) auf das neue Tarifsystem.

3.1.2 Ergänzung zur Beschäftigtengruppe

Mit der Ergänzung zur Beschäftigtengruppe werden für bestimmte Versicherte versicherungs- und beitragsrechtliche Besonderheiten berücksichtigt. Sofern notwendig, ist mit der personenbezogenen mBGM zusätzlich zur Beschäftigtengruppe auch die jeweils in Frage kommende Ergänzung zu melden.

Dies kann zu einer Erhöhung oder Verminderung der abzurechnenden Beiträge führen. Die Ergänzungen sind mit entsprechenden Codes versehen. Nachfolgend die in der Praxis wohl am häufigsten vorkommenden Situationen, die die Angabe einer Ergänzung zur Beschäftigtengruppe erfordern:

- > Nachtschwerarbeitsbeitrag
- > Schlechtwetterentschädigung

3.1.3 Abschläge/Zuschläge

Die Ab- und Zuschläge stellen die dritte Säule des neuen Tarfsystems dar. Je nach vorliegendem Sachverhalt sind pro Versichertem mehrere Ab- und Zuschläge möglich. Eine Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellte ist dabei nicht notwendig. Nachfolgend die in der Praxis wohl am häufigsten vorkommenden Sachverhalte, die die Angabe von Abschlägen/Zuschlägen notwendig macht:

Abschläge:

- > Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 1,00 %
- > Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 2,00 %
- > Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 3,00 %
- > Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 1,20 % für Lehrlinge
- > Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 0,20 % für Lehrlinge
- > Entfall des Unfallversicherungsbeitrages für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben
- > WF – Entfall Neugründerförderung
- > UV – Entfall Neugründerförderung
- > AV + IE Entfall Pensionsanspruch
- > Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages
- > Reduktion der Schlechtwetterentschädigung

Zuschläge:

- > Service-Entgelt
- > Auflösungsabgabe
- > Dienstgeberabgabe (PV- und KV-Beitrag)
- > BV-Zuschlag bei jährlicher Zahlung der Betrieblichen Vorsorge (für geringfügig Beschäftigte)

Auf der Homepage www.sozialversicherung.at befindet sich die vollständige Dokumentation der Ergänzungen wie auch der Abschläge und Zuschläge.

3.1.4 Tarifsysteem - Beispiele

Beispiel 1:

Ein 25-jähriger Arbeiter wird im November mit einem Entgelt in Höhe von € 2.500,00 beschäftigt. Er verrichtet Nachtschwerarbeit.

Beschäftigtengruppe = Arbeiter

- > Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag
- > Arbeiterkammerumlage = ja
- > Wohnbauförderungsbeitrag = ja
- > Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz = ja

Ergänzung = Nachtschwerarbeits-Beitrag

Zuschlag = Service-Entgelt

Beispiel 2:

Eine 30-jährige Angestellte wird mit einem Entgelt in Höhe von € 1.900,00 beschäftigt und mit Ende des Monats („Kündigung durch den Dienstgeber“) abgemeldet.

Beschäftigtengruppe = Angestellte

- > Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag
- > Arbeiterkammerumlage = ja
- > Wohnbauförderungsbeitrag = ja
- > Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz = ja

Abschlag = einkommensabhängige Minderung der ALV um 1,00 %

Zuschlag = Auflösungsabgabe

Beispiel 3:

Ein 27-jähriger Landarbeiter wird mit einem Entgelt in Höhe von € 1.500,00 beschäftigt.

Beschäftigtengruppe = Land- und Forstarbeiter

- > Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag
- > Landarbeiterkammerumlage = ja
- > Wohnbauförderungsbeitrag = ja
- > Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz = ja

Abschlag = einkommensabhängige Minderung der ALV um 3,00 %

Beispiel 4:

Eine 61-jährige Angestellte wird geringfügig mit einem Entgelt in Höhe von € 400,00 unbefristet beschäftigt.

Beschäftigtengruppe = Geringfügig beschäftigte Angestellte

- > Unfallversicherungsbeitrag

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

3.1.5 Überblick über die gängigsten Beschäftigtengruppen, Ergänzungen zu den Beschäftigtengruppen und Abschläge/Zuschläge

Beschäftigtengruppe
Arbeiter
Angestellte
Geringfügig beschäftigte Arbeiter
Geringfügig beschäftigte Angestellte
Angestelltenlehrlinge
Arbeiterlehrlinge
Freie Dienstnehmer - Arbeiter
Freie Dienstnehmer - Angestellte
Geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer - Arbeiter
Geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer - Angestellte
Land- und Forstarbeiter
Geringfügig beschäftigte Land- und Forstarbeiter
Arbeiterlehrling Land- und Forstwirtschaft
Hausgehilfe
Hausbesorger
Hausbesorger bis zur Geringfügigkeitsgrenze
Ergänzung zur Beschäftigtengruppe
Nachtschwerarbeitsbeitrag (NB)

Ergänzung zur Beschäftigtengruppe
Schlechtwetterentschädigung (SW)
Schulpflichtige Dienstnehmer (Schulpfl. DN)
Freie Dienstnehmer mit Sonderzahlung (Fr. DN m. SZ)

Auswirkung	Beschreibung der Ab- bzw. Zuschläge
Abschlag	Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 1,00 %
Abschlag	Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 2,00 %
Abschlag	Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 3,00 %
Abschlag	Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 1,20 % für Lehrlinge
Abschlag	Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 0,20 % für Lehrlinge
Abschlag	Entfall des Wohnbauförderungsbeitrages für Neugründer
Abschlag	Entfall des Unfallversicherungsbeitrages für Neugründer
Abschlag	Entfall des Unfallversicherungsbeitrages für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben
Abschlag	Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages und des Zuschlages nach dem IESG (Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für bestimmte Pensionen bzw. spätestens nach Vollendung des 63. Lebensjahres.)
Abschlag	Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages für Personen, die nicht dem IESG unterliegen (Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für bestimmte Pensionen bzw. spätestens nach Vollendung des 63. Lebensjahres.)
Abschlag	Bonussystem – Altfall bei Einstellung und Vollendung des 50. Lebensjahres vor dem 1.9.2009
Abschlag	Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages
Abschlag	Reduktion der Schlechtwetterentschädigung
Zuschlag	Dienstgeberabgabe (Pensions- und Krankenversicherungsbeitrag)
Zuschlag	Service-Entgelt
Zuschlag	Auflösungsabgabe
Zuschlag	Jährliche Zahlung der Betrieblichen Vorsorge
Zuschlag	Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
Zuschlag	Krankenversicherungsbeitrag für die Schlechtwetterentschädigung
Zuschlag	Krankenversicherungsbeitrag für die Schlechtwetterentschädigung für Lehrlinge

3.2 Verrechnung

3.2.1 Verrechnungsbasis

Verrechnungsbasis-Typ
Allgemeine Beitragsgrundlage *)
Beitragsgrundlage bei unbezahlttem Urlaub
Sonderzahlung *)
Beitragsgrundlage zur BV *)
Beitrag zur BV
Allgemeine Beitragsgrundlage für spezielle AV-Minderung
Sonderzahlung für spezielle AV-Minderung
Beitragsgrundlage DAG fallweise / kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung
Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigungs-Reduktion
Service-Entgelt **)
Auflösungsabgabe **)

*) „klassische“ Beitragsgrundlagen für die Abrechnung der Beiträge

**) für die Verrechnung von Fixbeiträgen d. h. als Verrechnungsbasis Betrag wird der Fixbeitrag geführt und der Tarif für die Verrechnung ist hier immer 100 % (d. h. Beitragsgrundlage und Beitrag ist derselbe Wert).

Beschreibung

Beim Verrechnungsbasis-Betrag handelt es sich um jenen Geldwert, der als Basis für die Verrechnung der Beiträge verwendet wird. Je nach Verrechnungsbasis-Typ handelt es sich entweder um eine Beitragsgrundlage oder einen Fixbeitrag.

Für alle Beitragsgrundlagen mit Ausnahme der „Beitragsgrundlage zur BV“ gilt grundsätzlich, dass im Bereich der Selbstabrechnung der mit der Höchstbeitragsgrundlage begrenzte Wert und im Bereich der Vorschreibung der unbegrenzte (nicht „gedeckelte“) Wert erwartet wird. Für die „Beitragsgrundlage zur BV“ ist generell (also unabhängig von der Art der Abrechnung) keine Begrenzung mit der Höchstbeitragsgrundlage zulässig.

Allgemeine Beitragsgrundlage

Die „allgemeine Beitragsgrundlage“ ist der im Beitragszeitraum gebührende (auf Cent gerundete) Arbeitsverdienst. Für pflichtversicherte Dienstnehmer und Lehrlinge ist dieser Arbeitsverdienst das Entgelt.

Unter Entgelt sind alle Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die der Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst(Lehr) Verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst(Lehr)Verhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten erhält (z. B. Trinkgelder). Der gesetzliche Entgeltbegriff umfasst somit den Anspruchslohn (= Bruttoverdienst, auf den der Dienstnehmer auf Grund arbeitsrechtlicher Regelungen Anspruch hat), Sachbezüge (= Zuwendungen, die keinen Geldlohn darstellen), Bezüge über dem Anspruchslohn, Sonderzahlungen, sowie Bezüge von Dritten.

In die allgemeine Beitragsgrundlage einzurechnen ist das beitragspflichtige Teilentgelt, dieses ist damit nicht extra anzugeben. Nicht einzurechnen sind Sonderzahlungen (dafür gibt es den eigenen Verrechnungsbasis-Typ „Sonderzahlung“) sowie der Unterschiedsbetrag, von dem zusätzliche Krankenversicherungsbeiträge zu entrichten sind, wenn dem Dienstnehmer die Schlechtwetterentschädigung nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz gebührt (dafür gibt es den Verrechnungsbasis-Typ „Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung“)

Die allgemeine Beitragsgrundlage ist nicht auf den Beitragszeitraum hochzurechnen, sondern es ist (insbesondere bei untermonatigen Ein- oder Austritten) das konkret auf den Kalendermonat entfallende Entgelt zu übermitteln.

Beitragsgrundlage bei unbezahltem Urlaub

Dieser Verrechnungsbasis-Typ kommt für einen maximal einen Monat dauernden, unbezahlten Urlaub zur Anwendung. Als „Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub“ gilt der Betrag, der auf jenen Zeitabschnitt entfällt, der unmittelbar vor dem (unbezahlten) Urlaub liegt und in seiner Länge der Urlaubsdauer entspricht. Diese gesonderte Ausweisung der Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub ist erforderlich, weil in diesem Fall für die Ermittlung der Tarife und damit für die Berechnung der Beiträge folgende Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Während des unbezahlten Urlaubs hat der Dienstnehmer die Sozialversicherungsbeiträge (inklusive Arbeitslosenversicherungsbeitrag) und den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag zur Gänze selbst zu tragen. Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und der Nachtschwerarbeits-Beitrag fallen ggf. aber nach wie vor (zu Lasten des Dienstgebers) an.

Während des maximal einen Monat dauernden unbezahlten Urlaubs entfallen ggf.

- > die Arbeiterkammerumlage,
- > die Landarbeiterkammerumlage (In der Steiermark und in Kärnten ist die Landarbeiterkammerumlage jedoch vom Dienstnehmer zu leisten) und
- > der Wohnbauförderungsbeitrag
- > die Betriebliche Vorsorge

Wenn im Kalendermonat des maximal einen Monat dauernden unbezahlten Urlaubs auch Nicht-Urlaubstage bestehen, ist unabhängig von der Art der Verrechnung (also für Selbstabrechner und Vorschreiber) neben diesem Verrechnungsbasis-Typ auch eine allgemeine Beitragsgrundlage anzugeben.

Sonderzahlung

Eine „Sonderzahlung“ ist ein Bezug, der in größeren Zeiträumen als dem Beitragszeitraum gewährt wird. Voraussetzung ist, dass

der Bezug nicht einmalig gewährt wird, sondern dass mit einer Wiedergewährung in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen zu rechnen ist. Ein Beispiel für eine Sonderzahlung ist das „Urlaubsgeld“ oder das „Weihnachtsgeld“.

Beitragsgrundlage zur BV

Als „Beitragsgrundlage zur BV“ wird für den Regelfall das monatliche Entgelt inklusive allfälliger Sonderzahlungen erwartet. Für Zeiten ohne Entgelt mit aufrechter Betrieblicher Vorsorge (also z.B. BV während Wochengeldbezug) ist als Beitragsgrundlage zur BV die fiktive Bemessungsgrundlage zu übermitteln. Die Beitragsgrundlage zur BV ist grundsätzlich ohne Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage zu melden.

Beitrag zur BV

Als „Beitrag zur BV“ wird jener Betrag erwartet, der sich aus der Verrechnung zur Betrieblichen Vorsorge ergeben hat. Dieser Betrag wird ausschließlich zur Verrechnung des Zuschlags zur Betrieblichen Vorsorge bei jährlicher Zahlung der Beiträge verwendet.

Allgemeine Beitragsgrundlage für spezielle AV-Minderung

Die „allgemeine Beitragsgrundlage für spezielle AV-Minderung“ ist nur dann zu verwenden, wenn für die Minderung der Beiträge zur AV eine andere (geringere) Beitragsgrundlage wie für die normale Beitragsverrechnung zur Anwendung kommt. In diesem Fall ist dieser Verrechnungsbasis-Typ nicht generell (als „Ersatz“ für die allgemeine Beitragsgrundlage) zu verwenden, sondern nur im Zusammenhang mit der AV-Reduktion bei geringem Einkommen. Die „normale“ Beitragsverrechnung ist unverändert unter dem standardmäßig vorgesehenen Verrechnungsbasis-Typ („allgemeine Beitragsgrundlage“) vorzunehmen. Dieser Verrechnungsbasis-Typ kommt insbesondere in jenen Fällen zur Anwendung, in denen der DG Beitragsanteile des DN übernimmt (z.B. bei Altersteilzeit oder Kurzarbeit).

Sonderzahlung für spezielle AV-Minderung

Die „Sonderzahlung für spezielle AV-Minderung“ ist nur dann zu verwenden, wenn für die Minderung der Beiträge zur AV eine andere (geringere) Sonderzahlung wie für die normale Beitragsverrechnung zur Anwendung kommt.

In diesen Fällen ist dieser Verrechnungsbasis-Typ nicht generell (als „Ersatz“ für die Sonderzahlung) zu verwenden, sondern nur im Zusammenhang mit der AV-Reduktion bei geringem Einkommen. Die „normale“ Beitragsverrechnung ist unverändert unter dem standardmäßig vorgesehenen Verrechnungsbasis-Typ („Sonderzahlung“) vorzunehmen.

Beitragsgrundlage DAG fallweise/kürzer als ein Monat vereinbarte geringfügige Beschäftigung

Eine „Beitragsgrundlage DAG fallweise / kürzer als ein Monat vereinbarte geringfügige Beschäftigung“ ist für die Abrechnung der Dienstgeberabgabe im Zusammenhang mit einer fallweisen oder kürzer als ein Monat vereinbarten (geringfügigen) Beschäftigung vorgesehen.

Im Zusammenhang mit einer fallweisen oder kürzer als ein Monat vereinbarten Beschäftigung kann es dazu kommen, dass sich für die Abrechnung der Unfallversicherung eine andere Beitragsgrundlage ergibt, als für die Abrechnung der Dienstgeberabgabe, da die Beitragsgrundlage für die Unfallversicherung mit der täglichen Höchstbeitragsgrundlage begrenzt wird und die Beitragsgrundlage für die Dienstgeberabgabe ohne diese „Deckelung“ zur Verrechnung gelangt. Dieser Verrechnungsbasis-Typ ist aber auch dann für den Bereich dieser besonderen Beschäftigungen zu verwenden, wenn im konkreten Fall keine Abweichung der Beitragsgrundlagen vorliegt. In dieser Verrechnungsbasis ist sowohl die allgemeine Beitragsgrundlage als auch die Sonderzahlung enthalten.

Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung-Reduktion

Als „Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung“ wird jener Unterschiedsbetrag erwartet, von dem zusätzlich ein Krankenversicherungsbeitrag zu entrichten ist, wenn dem Dienstnehmer Schlechtwetterentschädigung nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 - BSchEG gebührt.

Service-Entgelt

Als „Service-Entgelt“ wird der fixe Betrag für die e-card gemäß § 31c Abs. 3 bis 5 ASVG erwartet.

Auflösungsabgabe

Als „Auflösungsabgabe“ wird der fixe Betrag gemäß § 2b des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG) bei Beendigung des AV-pflichtigen Dienstverhältnisses unter besonderen Bedingungen erwartet.

Auf der Homepage www.sozialversicherung.at befindet sich die vollständige Beschreibung über die Verrechnungsbasen.

3.2.2 Verrechnungsposition

Verrechnungsposition
Standard-Tarifgruppenverrechnung
Standard-Tarifgruppenverrechnung (Sonderzahlung)
Standard-Tarifgruppenverrechnung (unbezahlter Urlaub)
Betriebliche Vorsorge
Minderung AV um 1,00 %
Minderung AV um 2,00 %
Minderung AV um 3,00 %
Minderung AV um 1,20 % (Lg.)
Minderung AV um 0,20 % (Lg.)
WF-Entfall Neugründerförderung
UV-Entfall Neugründerförderung
UV-Entfall 60. LJ vollendet
AV+IE Entfall Pensionsanspruch
Bonus-Altfall
AV Entfall Pensionsanspruch (IE-freie DV)
Entfall AV – Lehrlingssonderfall alt
Entfall AV – Lehrlingssonderfall
Minderung PV um 50,00 %
Dienstgeberabgabe (PV+KV)
Service-Entgelt
Auflösungsabgabe
BV-Zuschlag bei jährlicher Zahlung
Weiterbildungsbeitrag – AÜG
KV-Beitrag für SW-Entschädigung
Reduktion der SW-Entschädigung
LK-Umlage für SZ und unbezahltem Urlaub (Nur zu verwenden in Kärnten (für Sonderzahlung) sowie Kärnten und Steiermark (bei unbezahltem Urlaub))
KV-Beitrag für SW-Entschädigung Lehrling

Beschreibung

Die Verrechnungsposition legt fest, um welche Art von Verrechnung es sich handelt. Durch die Festlegung der Verrechnungsposition ergibt sich der Tarif, der für die Verrechnungsposition zur Anwendung kommt.

Dabei werden grundsätzlich vier Arten von Verrechnung unterschieden:

1. Standard-Tarifgruppenverrechnung
2. Verrechnung der Betrieblichen Vorsorge
3. Abschläge (das sind Verrechnungspositionen, die den Gesamt-Beitrag reduzieren)
4. Zuschläge (das sind Verrechnungspositionen, die den Gesamt-Beitrag erhöhen)

Standard-Tarifgruppenverrechnung

Für die Standard-Tarifgruppenverrechnung ergibt sich der Tarif aus jener Tarifgruppe, zu der die Verrechnungsposition gehört (der die Verrechnungsposition also hierarchisch untergeordnet ist).

Da sich je nach Art der Verrechnungsposition unterschiedliche Tarife aus einer Tarifgruppe ergeben können (z.B. wegen der besonderen Regeln für bestimmte Nebenumlagen oder einer Änderung der Verteilung des Beitrags zwischen DG und DN), gibt es für die Standard-Tarifgruppenverrechnung drei unterschiedliche Verrechnungspositionen:

- > Standard-Tarifgruppenverrechnung
- > Standard-Tarifgruppenverrechnung (Sonderzahlung)
- > Standard-Tarifgruppenverrechnung (unbezahlter Urlaub)

Verrechnung der Betrieblichen Vorsorge

Der Tarif zur Verrechnung der Betrieblichen Vorsorge ist unabhängig von der Tarifgruppe, daher gibt es dafür lediglich eine Verrechnungsposition:

- > Betriebliche Vorsorge

Abschläge

In den Bereich der Abschläge fallen Verrechnungspositionen, die den Beitrag aus der Standard-Tarifgruppenverrechnung reduzieren.

Abschläge können also im Regelfall nur in Kombination mit der Standard-Tarifgruppenverrechnung auftreten (als weitere Verrechnungspositionen zur Verrechnungsbasis, die auch für die Standard-Tarifgruppenverrechnung verwendet werden).

Folgende Verrechnungspositionen (Abschläge) fallen in diesen Bereich:

- > Minderung AV um 1,00 %
- > Minderung AV um 2,00 %
- > Minderung AV um 3,00 %
- > Minderung AV um 1,20 % (Lg.)
- > Minderung AV um 0,20 % (Lg.)
- > WF-Entfall Neugründerförderung
- > UV-Entfall Neugründerförderung
- > UV-Entfall 60. LJ vollendet
- > AV+IE Entfall Pensionsanspruch
- > Bonus-Altfall
- > AV Entfall Pensionsanspruch (IE-freie DV)
- > Entfall AV-Lehrlingssonderfall alt
- > Entfall AV-Lehrlingssonderfall
- > Minderung PV um 50,00 %

Eine Ausnahme stellen hier die Abschläge zur Minderung der AV bei geringem Einkommen dar. Für diese kommen immer dann, wenn die allgemeine Beitragsgrundlage oder die Sonderzahlung für diese Minderung von der „normalen“ Verrechnung abweicht, andere Verrechnungsbasen zur Anwendung.

Folgende Verrechnungspositionen (Abschläge) sind für diese speziellen Verrechnungsbasen („allgemeine Beitragsgrundlage für spezielle AV-Minderung“ und „Sonderzahlung für spezielle AV-Minderung“) möglich:

- > Minderung AV um 1,00 %
- > Minderung AV um 2,00 %
- > Minderung AV um 3,00 %
- > Minderung AV um 1,20 % (Lg.)
- > Minderung AV um 0,20 % (Lg.)

Zuschläge

Im Bereich der Zuschläge gibt es drei unterschiedliche Arten:

- a. Zuschlag auf Verrechnungsbasis für die Standard-Tarifgruppenverrechnung
- b. Zuschlag mit eigenständiger Verrechnungsbasis
- c. Zuschlag als Fixbeitrag

Zuschläge kommen analog der Abschlüsse zur Anwendung.

Die Zuschläge der Kategorie a können ausnahmslos nur in Kombination mit der Standard-Tarifgruppenverrechnung auftreten (als weitere Verrechnungspositionen zur Verrechnungsbasis, die auch für die Standard-Tarifgruppenverrechnung verwendet werden). In diese Kategorie von Zuschlägen fallen folgende Verrechnungsposition-Typen:

- > Dienstgeberabgabe (PV+KV)
Anmerkung: Ausgenommen davon ist der Bereich der fallweisen oder kürzer als ein Monat vereinbarten Beschäftigung. Für diesen Bereich muss ein anderer Verrechnungsbasis-Typ (Beitragsgrundlage DAG) verwendet werden.
- > Weiterbildungsbeitrag – AÜG
- > LK-Umlage für SZ und unbezahltem Urlaub

Für Zuschläge der Kategorie b ist immer eine eigene, dazu passende Verrechnungsbasis erforderlich. Für die Verrechnung in diesem Bereich gilt, dass es immer genau eine Verrechnungsbasis mit genau einer Verrechnungsposition gibt, weitere Verrechnungspositionen zur gleichen Verrechnungsbasis sind nicht zulässig. In diese Kategorie von Zuschlägen fallen folgende Verrechnungspositionen, in [Klammer] ist der zugehörige Verrechnungsbasis-Typ ersichtlich:

- > Dienstgeberabgabe (PV+KV)
[Beitragsgrundlage DAG fallweise / kürzer als ein Monat vereinbarte geringfügige Beschäftigung]
Anmerkung: Für fallweise und kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung ist immer der extra dafür vorgesehene Verrechnungsbasistyp zu verwenden.
- > BV-Zuschlag bei jährlicher Zahlung
[Beitrag zur BV]
- > KV-Beitrag für SW-Entschädigung
[Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung]
- > KV-Beitrag für SW-Entschädigung Lehrling
[Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung]

Auch für Zuschläge der Kategorie c ist immer eine eigene, dazu passende Verrechnungsbasis erforderlich, wobei für diese immer ein fixer Betrag (der sich aber alljährlich erhöhen kann) zur Anwendung kommt. Für die Verrechnung in diesem Bereich gilt, dass es immer genau eine Verrechnungsbasis mit genau einer Verrechnungsposition gibt, weitere Verrechnungspositionen zur gleichen Verrechnungsbasis sind nicht zulässig. Der Tarif für diese Verrechnungspositionen ist immer mit 100 % festgelegt, es ergibt sich also eine betragliche Gleichheit von Verrechnungsbasis-Betrag und Verrechnungspositions-Betrag. In diese Kategorie von Zuschlägen fallen folgende Verrechnungspositionen, in [Klammer] ist der zugehörige Verrechnungsbasis-Typ ersichtlich:

- > Service-Entgelt
[Service-Entgelt]
- > Auflösungsabgabe
[Auflösungsabgabe]

Zusammenspiel zwischen Verrechnungsbasen und Verrechnungspositionen

Wie aus der obigen Beschreibung ersichtlich, gibt es Verrechnungsbasis-Typen, für die genau ein Typ von Verrechnungsposition zwingend erforderlich ist und Verrechnungsbasis-Typen, für die mehr als ein Typ von Verrechnungsposition möglich ist, zumindest aber immer ein Typ davon zwingend erforderlich ist.

In der nachfolgenden Liste sind jene Kombinationen aus Verrechnungsbasis-Typ und Verrechnungsposition enthalten, für die diese 1:1-Beziehung gilt. Das bedeutet, dass es zu einer Verrechnungsbasis vom Typ auf der linken Seite der Liste immer genau eine Verrechnungsposition von Typ auf der rechten Seite der Liste geben muss.

Verrechnungsbasis-Typ	Verrechnungsposition
Beitragsgrundlage zur BV	Betriebliche Vorsorge
Beitrag zur BV	BV-Zuschlag bei jährlicher Zahlung
Beitragsgrundlage DAG fallweise/kürzer als ein Monat vereinbarte geringfügige Beschäftigung	Dienstgeberabgabe (PV+KV)
Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung	KV-Beitrag für SW-Entschädigung

Verrechnungsbasis-Typ	Verrechnungsposition
Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung	KV-Beitrag für SW-Entschädigung Lehrling
Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigungs-Reduktion	Reduktion der SW-Entschädigung
Service-Entgelt	Service-Entgelt
Auflösungsabgabe	Auflösungsabgabe

Beispiel:

Für die Abrechnung der Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV) ist in der Verrechnungsbasis die Beitragsgrundlage zur BV mit dem Typ BV anzugeben. Für jene Verrechnungsbasis-Typen, für die mehr als ein Typ von Verrechnungsposition möglich ist, kann aus der folgenden Matrix entnommen werden, welche Typen davon betroffen sind und welche Angaben zwingend bzw. zulässig sind.

Verrechnungsbasis \ Verrechnungsposition	AB	SZ	AZ	SA	UU
Standard-Tarifgruppenverrechnung	-	Z	-	-	-
Standard-Tarifgruppenverrechnung (Sonderzahlung)	-	Z	-	-	-
Standard-Tarifgruppenverrechnung (unbezahlter Urlaub)	-	-	-	-	Z
Minderung AV um 1,00 %	Z1	Z1	Z1	Z1	Z1
Minderung AV um 2,00 %	Z1	Z1	Z1	Z1	Z1
Minderung AV um 3,00 %	Z1	Z1	Z1	Z1	Z1
Minderung AV um 1,20 % (Lg.)	Z1	Z1	Z1	Z1	Z1
Minderung AV um 0,20 % (Lg.)	Z1	Z1	Z1	Z1	Z1
WF- Entfall Neugründerförderung	Z1	-	-	-	-
UV- Entfall Neugründerförderung	Z1	Z1	-	-	Z1
UV-Entfall 60. LJ vollendet	Z1	Z1	-	-	Z1
AV+IE Entfall Pensionsanspruch	Z1	Z1	-	-	Z1
Bonus-Altfall	Z1	Z1	-	-	-
AV Entfall Pensionsanspruch (IE-freie DV)	Z1	Z1	-	-	Z1
Entfall AV - Lehrlingssonderfall alt	Z1	Z1	-	-	Z1
Entfall AV - Lehrlingssonderfall	Z1	Z1	-	-	Z1
Minderung PV um 50,00 %	Z1	Z1	-	-	-
Entf. UV (NeuFög) Bergbau	Z1	Z1	-	-	Z1
Entf. UV (60. LJ) Bergbau	Z1	Z1	-	-	Z1
Dienstgeberabgabe (PV+KV)	Z1	Z1	-	-	-
Weiterbildungsbeitrag - AÜG	Z1	Z1	-	-	Z1
LK-Umlage für SZ und unbezahltem Urlaub	-	Z1 ¹	-	-	Z1 ²

¹ Nur in Kärnten (bei grundsätzlicher Landarbeiterkammer-Umlagepflicht aus der Tarifgruppe).

² Nur in Kärnten und in der Steiermark (bei grundsätzlicher Landarbeiterkammer-Umlagepflicht aus der Tarifgruppe).

AB = allgemeine Beitragsgrundlage

SZ = Sonderzahlung

AZ = allgemeine Beitragsgrundlage für spezielle AV-Minderung

SA = Sonderzahlung für spezielle AV-Minderung

UU = Beitragsgrundlage bei unbezahltem Urlaub

Z = Angabe zwingend erforderlich

Z1 = Angabe zulässig (zwingend, wenn zutreffend)

- = Angabe nicht zulässig

3.3 Beschäftigtengruppe und Basisprozentsätze

Standard-Tarifgruppenverrechnung																		
Beschäftigten- gruppen	GES	DG- Anteil	DN- Anteil	KV		UV	PV		AV		AK		LK		WF		IE	
				GES	DN/ Lg.		DG	GES	DN/ Lg.	GES	DN/ Lg.	GES	DN/ Lg.	GES	DN/ Lg.	GES	DN/ Lg.	GES
Arbeiter	39,50	21,38	18,12	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	6,00	3,00	0,50	0,50	-	-	1,00	0,50	0,35	0,35
Angestellte	39,50	21,38	18,12	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	6,00	3,00	0,50	0,50	-	-	1,00	0,50	0,35	0,35
Arbeiter bis zur GFG	1,20	1,20	-	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angestellte bis zur GFG	1,20	1,20	-	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angestelltenlehr- linge	28,55	15,43	13,12	3,35	1,67	-	22,80	10,25	2,40	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-
Arbeiterlehrlinge	28,55	15,43	13,12	3,35	1,67	-	22,80	10,25	2,40	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-
freie DN – Arbeiter	38,50	20,88	17,62	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	6,00	3,00	0,50	0,50	-	-	-	-	0,35	0,35
freie DN - Ange- stellte	38,50	20,88	17,62	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	6,00	3,00	0,50	0,50	-	-	-	-	0,35	0,35
freie DN – Arbeiter bis zur GFG	1,20	1,20	-	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
freie DN - Ange- stellte bis zur GFG	1,20	1,20	-	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
L+F Arbeiter	38,75	20,88	17,87	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	6,00	3,00	-	-	0,75	0,75	-	-	0,35	0,35
L+F Arbeiter bis zur GFG	1,20	1,20	-	-	-	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
L+F Arbeiterlehr- ling	28,55	15,43	13,12	3,35	1,67	-	22,80	10,25	2,40	1,20	-	-	-	-	-	-	-	-
L+F Arbeiterlehr- ling (LK)	29,30	15,43	13,87	3,35	1,67	-	22,80	10,25	2,40	1,20	-	-	0,75	0,75	-	-	-	-
Hausgehilfe	39,50	21,38	18,12	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	6,00	3,00	0,50	0,50	-	-	1,00	0,50	0,35	0,35
Hausbesorger	38,50	20,88	17,62	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	6,00	3,00	0,50	0,50	-	-	-	-	0,35	0,35
Hausbesorger bis zur GFG	31,65	17,53	14,12	7,65	3,87	1,20	22,80	10,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

GES = Gesamt

Standard-Tarifgruppenverrechnung	KV, UV, PV, AV, AK/LK, WF, IE
Standard-Tarifgruppenverrechnung – Sonderzahlung	KV, UV, PV, AV, keine AK und keine WF; keine LK mit Aus- nahme in Kärnten
Standard-Tarifgruppenverrechnung – unbezahlter Urlaub	Versicherte trägt KV, UV, PV und AV zur Gänze; AK, LK*, WF und BV entfallen (* in der Steiermark und in Kärnten ist die LK vom DN zu leisten); IE ist weiterhin vom DG zu leisten

Weitere Umlagen/Nebenbeiträge	
Schlechtwetterentschädigung	1,40 % (0,70 % DN/Lg.* und 0,70 % DG) Ab 01.08.2017 sind gewerbliche Lehrlinge mit einer Doppellehre vom Geltungsbereich des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BSchEG) ausgenommen, wenn nur einer der beiden Lehrberufe in dessen Geltungsbereich fällt.
Nachtschwerarbeits-Beitrag	3,40 % (DG) sofern die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für Nachtschwerarbeit vorliegen. Dies gilt ebenso für Lehrlinge!
Betriebliche Vorsorge	1,53 % (DG)

Auf der Homepage www.sozialversicherung.at befindet sich die vollständige Dokumentation des Tarifsystems und in der Rubrik *Dienstgeber/Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung/Fachinformationen/Technische Umsetzung* eine Mapping-Tabelle. Die Mapping-Tabelle ermöglicht eine Umschlüsselung der bis 31.12.2018 in Verwendung gestandenen Beitragsgruppen (inkl. Verrechnungsguppen) auf das neue Tarifsysteem.

3.4 Abzug der Dienstnehmerinnen- bzw. Dienstnehmeranteile – Beispiele

Beschäftigtengruppe: Arbeiter und Angestellte									
Allgemeine Beiträge					Sonderbeiträge				
Beispiel 1: Dienstnehmeranteil bei Monatslohn					Beispiel 3: Dienstnehmeranteil bei Sonderzahlungen (SZ)				
Arbeiter mit einem Brutto-Monatslohn von € 1.900,00.					SZ im Juni und November in Höhe von jeweils € 1.900,00.				
ARB	€ 1.900,00	17,12 %	= €	325,28	Erste Sonderzahlung im Juni:				
AK	€ 1.900,00	0,50 %	= €	9,50	ARB	€ 1.900,00	17,12 %	= €	325,28
WF	€ 1.900,00	0,50 %	= €	9,50	<u>Rückverrechnung AV-Beitrag im Juni:</u>				
				€ 344,28	Abschlag AV*	€ -1.900,00	1,00 %	= €	-19,00
<u>Rückverrechnung AV-Beitrag:</u>					Gesamtabzug				
Abschlag AV*	€ -1.900,00	1,00 %	= €	-19,00	Zweite Sonderzahlung im November: gleich wie Sonderzahlung im Juni.				
Gesamtabzug				€ 325,28					
Beispiel 2: Dienstnehmeranteil bei Monatsgehalt über der Höchstbeitragsgrundlage (HBGL)					Beispiel 4: Dienstnehmeranteil bei Sonderzahlungen über der HBGL				
Angestellter mit einem Brutto-Monatsgehalt von € 6.000,00.					SZ im Juni und November in Höhe von jeweils € 6.000,00.				
ANG	€ 5.220,00	17,12 %	= €	893,66	Erste Sonderzahlung im Juni:				
AK	€ 5.220,00	0,50 %	= €	26,10	ANG	€ 6.000,00	17,12 %	= €	1027,20
WF	€ 5.220,00	0,50 %	= €	26,10	Zweite Sonderzahlung im November:				
über HBGL von € 5.220,00 beitragsfrei					ANG	€ 4.400,00	17,12 %	= €	729,31
Gesamtabzug				€ 945,86	über HBGL von € 10.440,00 beitragsfrei				
					Gesamtabzug				€ 1.787,33
* Abschlag AV: bei einer monatlichen Beitragsgrundlage von € 1.834,01 bis € 1.987,00 (siehe 3.5 Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung, Seite 41).									

Arbeiter und Angestellte, allgemeine Beiträge

Beispiel 5: Dienstnehmeranteil bei Tageslohn

Für einen an einem Tag im Monat beschäftigten Arbeiter mit einem Brutto-Tageslohn (Kalendertag) von € 200,00.

ARB

€

174,00

17,12 %

= €

29,79

AK

€

174,00

0,50 %

= €

0,87

WF

€

174,00

0,50 %

= €

0,87

über HBGL von € 174,00 beitragsfrei

Abzug (inklusive AV-Beitrag)

€

31,53

Rückverrechnung AV-Beitrag:

Abschlag AV*

€

-174,00

3,00 %

= €

-5,22

Gesamtabzug

€

26,31

Beispiel 6: Dienstnehmeranteil bei unbezahltem Urlaub

Unbezahlter Urlaub vom 1.6. bis 15.6. (15 Tage); Beitragsgrundlage vom 17.5. bis 31.5. (15 Tage) € 1.050,00 = fiktives Entgelt.

Fiktives Entgelt für 1.6. bis 15.6. (15 Tage)

€

1.050,00

Tatsächliches Entgelt vom 16.6. bis 30.6.

€

1.120,00

Gesamtbeitragsgrundlage Juni

€

2.170,00

DN-Anteil vom fiktiven Entgelt (unbezahlter Urlaub):

ANG

€

1.050,00

37,65 %**

= €

395,33

DN-Anteil vom tatsächlichen Entgelt:

ANG

€

1.120,00

17,12 %

= €

191,74

AK

€

1.120,00

0,50 %

= €

5,60

WF

€

1.120,00

0,50 %

= €

5,60

€

202,94

Gesamtabzug Juni

€

598,27

* Abschlag AV: bei einer monatlichen Beitragsgrundlage bis € 1.681,00 (siehe 3.5 Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung, Seite 41).

** Inklusive Dienstgeberanteil; ohne AK und WF; siehe 2.3.4 Unbezahlter Urlaub, Seite 16.

Lehrlinge mit Beginn der Lehrzeit ab 1.1.2016									
Allgemeine Beiträge					Sonderbeiträge				
Beispiel 7:					Beispiel 8:				
Ein Angestelltenlehrling und Arbeiterlehrling, Brutto-Lehrlingsentschädigung monatlich jeweils € 700,00.					Ein Angestelltenlehrling und ein Arbeiterlehrling, Brutto-SZ im Juni und November in Höhe von je € 700,00.				
Lehrlingsanteil zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung (AV):					Erste Sonderzahlung im Juni – Lehrlingsanteil zur Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung:				
ANG-LG	€	700,00	13,12 %	= € 91,84	ANG-LG	€	700,00	13,12 %	= € 91,84
ARB-LG	€	700,00	13,12 %	= € 91,84	3-LG	€	700,00	13,12 %	= € 91,84
<u>Rückverrechnung AV-Beitrag:</u>					<u>Rückverrechnung AV-Beitrag:</u>				
Abschlag AV*	2 x €-700,00	1,20 %	= €	-16,80	Abschlag AV*	2 x €-700,00	1,20 %	= €	-16,80
Gesamtabzug				€ 166,88	Gesamtabzug				€ 166,88
Lehrlingsanteil ohne AV-Beitrag je Lehrling € 83,44					Lehrlingsanteil ohne AV-Beitrag je Lehrling € 83,44				
					Zweite Sonderzahlung im November: gleich wie Sonderzahlung im Juni.				

Lehrlinge mit Beginn der Lehrzeit vor dem 1.1.2016									
Allgemeine Beiträge					Sonderbeiträge				
Beispiel 9:					Beispiel 10:				
Arbeiterlehrling und Angestelltenlehrling im letzten Lehrjahr vor Lehrzeitende. Brutto-Lehrlingsentschädigung monatlich jeweils € 1.520,00.					Arbeiterlehrling und Angestelltenlehrling im letzten Lehrjahr vor Lehrzeitende. SZ im Juni und November in Höhe von jeweils € 1.520,00.				
Lehrlingsanteil zur Kranken- u. Pensionsversicherung (KV, PV, AV):					Erste Sonderzahlung im Juni – Lehrlingsanteil zur KV, PV, AV:				
ARB-LG	€ 1.520,00	17,20 %	=	€ 261,44	ARB-LG	€ 1.520,00	17,20 %	=	€ 261,44
ANG-LG	€ 1.520,00	17,20 %	=	€ 261,44	ANG-LG	€ 1.520,00	17,20 %	=	€ 261,44
<u>Rückverrechnung AV-Beitrag:</u>					<u>Rückverrechnung AV-Beitrag:</u>				
Abschlag AV*	2 x €-1.520,00	3,00 %	=	€ -91,20	Abschlag AV*	2 x €-1.520,00	3,00 %	=	€ -91,20
Gesamtabzug				€ 431,68	Gesamtabzug				€ 431,68
Lehrlingsanteil ohne AV-Beitrag je Lehrling € 215,84					Lehrlingsanteil ohne AV-Beitrag je Lehrling € 215,84				
					Zweite Sonderzahlung im November: gleich wie Sonderzahlung im Juni.				

3.5 Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung

Für in der Arbeitslosenversicherung (AV) Pflichtversicherte mit geringem Einkommen ist der Dienstnehmeranteil am verminderten AV-Beitrag durch drei Einkommensstufen gestaffelt.

Beschreibung der Abschläge
Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 3,00 % Summe bei gänzlichem Entfall des DN-Anteiles zur AV bei einer monatlichen Beitragsgrundlage bis € 1.681,00.
Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 2,00 % Summe bei teilweisem Entfall des DN-Anteiles zur AV bei einer monatlichen Beitragsgrundlage von € 1.681,01 bis € 1.834,00.
Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 1,00 % Summe bei teilweisem Entfall des DN-Anteiles zur AV bei einer monatlichen Beitragsgrundlage von € 1.834,01 bis € 1.987,00.

Bei einer monatlichen Beitragsgrundlage von **über € 1.987,00** ist der normale Versichertenanteil am AV-Beitrag von 3,00 % anzuwenden.

Die angeführten Grenzbeträge gelten ab 1.1.2019 und werden jährlich angepasst. Sie sind auch bei der Ermittlung der Beiträge von **Sonderzahlungen** anzuwenden.

Diese Abschläge gelten ebenso für Lehrlinge im letzten Lehrjahr vor dem Lehrzeitende, deren **Lehrverhältnisse vor dem 1.1.2016** begonnen wurden.

Für Lehrlinge mit Lehrzeitbeginn ab dem **1.1.2016** gelten folgende Abschläge:

Beschreibung der Abschläge
Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 1,20 % für Lehrlinge Summe bei gänzlichem Entfall des Lehrlingsanteils zur AV bei einer monatlichen Beitragsgrundlage bis € 1.681,00.
Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung um 0,20 % für Lehrlinge Summe bei einem Lehrlingsanteil von 1,00 % AV bei einer monatlichen Beitragsgrundlage von € 1.681,01 bis € 1.834,00.

3.6 Einzahlung der Beiträge – Buchungsweg

Die Beiträge sind **innerhalb von 15 Tagen** nach Eintritt der Fälligkeit ohne gesonderte Aufforderung so rechtzeitig zu überweisen, dass die gesetzliche, 15-tägige Zahlungsfrist auch unter Einrechnung des **Bank- bzw. Buchungsweges** eingehalten wird. Dieses sogenannte **Bringschuldverhältnis** bedingt also, dass die Rechtzeitigkeit der Zahlung von der Wahl des Überweisetages wie auch des Überweisungsweges abhängt, wobei die Gefahr für das rechtzeitige Eintreffen der Zahlung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber getragen werden muss. Fällt der 15. eines Kalendermonates auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag, so verlängert sich die Frist bis zum nächstfolgenden Werktag.

Erfolgt die Einzahlung zwar verspätet, aber noch innerhalb von drei Tagen nach Ablauf der 15-tägigen Zahlungsfrist, so bleibt diese Verspätung ohne Rechtsfolgen. Erfolgt innerhalb dieser Frist kein Zahlungseingang (Verbuchung bzw. Wertstellung), so müssen Verzugszinsen in der festgelegten Höhe (**2019: 3,38 % p. a.**) vorgeschrieben werden.

Führen Sie bitte auf den Einzahlungsbelegen die Ihnen zugeteilte Beitragskontonummer unbedingt an!

3.7 Fälligkeit der Beiträge

Die allgemeinen Beiträge sind in der Regel am letzten Tag des Kalendermonates fällig, in den das Ende des Beitragszeitraumes fällt. Die Sonderbeiträge werden im Regelfall am letzten Tag des Kalendermonates fällig, in dem die Sonderzahlung fällig wurde (wenn die Sonderzahlung aber vor ihrer Fälligkeit ausgezahlt wurde, am letzten Tag des Auszahlungsmonates).

4.1 Arbeiterkammerumlage (AK)

Die Umlage zur Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) — die **von der versicherten Person allein zu tragen** ist — beträgt **0,50 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Die AK ist grundsätzlich von allen kammerzugehörigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu leisten. Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber haben für die bei ihnen beschäftigten kammerzugehörigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer den Umlagebetrag vom Lohn (Gehalt) einzubehalten. Die Einhebung der AK obliegt jenem Sozialversicherungsträger, der zur Durchführung der gesetzlichen Krankenversicherung der Kammerzugehörigen berufen ist. Dieser Sozialversicherungsträger hat die AK an die Kammer für Arbeiter und Angestellte abzuführen.

Keine AK ist zu entrichten für:

- > nach dem Berufsausbildungsgesetz (Lehrlinge) oder nach gleichartigen Rechtsvorschriften in Berufsausbildung befindliche Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,
- > geringfügig Beschäftigte,
- > Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften; in Unternehmen mit anderer Rechtsform leitende Angestellte, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht,
- > Rechts- und Patentanwaltsanwärterinnen bzw. Rechts- und Patentanwaltsanwärter,
- > Notariatskandidatinnen und -kandidaten,
- > Berufsanwärterinnen bzw. Berufsanwärter der Wirtschaftstreuhandnerinnen bzw. Wirtschaftstreuhandner,
- > Ärztinnen und Ärzte sowie in öffentlichen oder Anstaltsapotheken angestellte Pharmazeutinnen und Pharmazeuten,
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben.

Zur genauen Feststellung der Kammerzugehörigkeit und der damit verbundenen Pflicht zur Entrichtung der AK: siehe §§ 10, 11, 17 und 61 Arbeiterkammergesetz 1992 (AKG).

Weiters entfällt die AK bei Sonderzahlungen und bei einem Urlaub ohne Entgeltzahlung.

4.2 Auflösungsabgabe

Seit 2013 hat zum Ende eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses/freien Dienstverhältnisses die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Auflösungsabgabe zu entrichten, wenn das Dienstverhältnis/freie Dienstverhältnis nach dem 31.12.2012 geendet hat.

4.2.1 Allgemeines

Die Auflösungsabgabe ist eine ausschließliche Bundesabgabe für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik. Die Hälfte der Einnahmen aus der Auflösungsabgabe ist für Beihilfen an Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen zu verwenden.

4.2.2 Höhe und Fälligkeit

Die Auflösungsabgabe beträgt 2019 einheitlich **€ 131,00**. Dieser Betrag ist jährlich aufzuwerten und auf volle Euro zu runden.

Fällig wird die Auflösungsabgabe im Monat der Auflösung des Dienstverhältnisses bzw. freien Dienstverhältnisses gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen.

Ab einer Klagseinbringung über die Rechtswirksamkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. freien Dienstverhältnisses ist die Verjährung der Auflösungsabgabe so lange gehemmt, bis die Ausfertigung der rechtskräftigen Gerichtsentscheidung oder Vergleichsausfertigung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zugestellt wurde.

4.2.3 Keine Auflösungsabgabe

Die Auflösungsabgabe ist nicht zu entrichten, wenn:

- > das Dienstverhältnis bzw. freie Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war
- > die Auflösung des Dienstverhältnisses während des Probemonats erfolgt
Ein Probemonat ist nicht zwingend ein Monat. Sieht ein Kollektivvertrag einen längeren Zeitraum als Probezeit vor, so ist dieser Zeitraum als „Probemonat“ zu werten.
- > die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer

- gekündigt hat
Einige Kollektivverträge sehen vor, dass die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer eine einvernehmliche Auflösung beantragen kann und die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber diesem Antrag entsprechen muss. Da im Kollektivvertrag eindeutig festgelegt ist, dass es sich hierbei um eine einvernehmliche Lösung handelt, ist die Auflösungsabgabe zu zahlen.
 - ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist
Bei vorzeitigen Austritten auf Grund der Geburt eines Kindes (§ 15r MSchG bzw. § 9a VKG) fällt keine Auflösungsabgabe an.
 - aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausgetreten ist
 - im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension hat
 - im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses das Regelpensionsalter vollendet hat und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt
 - bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz erfüllt
 - gerechtfertigt entlassen wurde
- > die freie Dienstnehmerin bzw. der freie Dienstnehmer
- gekündigt hat
 - das freie Dienstverhältnis ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzeitig aufgelöst hat
 - einen wichtigen Grund gesetzt hat, der die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber veranlasst hat, das freie Dienstverhältnis vorzeitig aufzulösen
 - im Zeitpunkt der Auflösung des freien Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension hat
 - bei einvernehmlicher Auflösung des freien Dienstverhältnisses das Regelpensionsalter vollendet hat und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt
- > ein Lehrverhältnis aufgelöst wird
- > ein verpflichtendes Ferial- oder Berufspraktikum beendet wird
- > das Dienstverhältnis bzw. freie Dienstverhältnis nach § 25 der Insolvenzordnung gelöst wird
- > innerhalb eines Konzerns im unmittelbaren Anschluss an das beendete Dienstverhältnis ein neues Dienstverhältnis begründet wird
Gilt auch, wenn es sich innerhalb eines Konzerns im unmittelbaren Anschluss an das beendete Dienstverhältnis um ein neues freies Dienstverhältnis handelt.
- > das Dienstverhältnis durch den Tod der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers endet
- > das freie Dienstverhältnis durch den Tod der freien Dienstnehmerin bzw. des freien Dienstnehmers endet

4.2.4 Besonderheiten

4.2.4.1 Ältere Dienstnehmerinnen bzw. ältere Dienstnehmer

Die Auflösungsabgabe kann fällig werden, wenn Arbeitslosenversicherungspflicht besteht und diese Personen nur von der Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung befreit sind. Bei jenen Fällen, welche nicht arbeitslosenversicherungspflichtig sind, ist keine Auflösungsabgabe zu entrichten.

4.2.4.2 Geringfügig Beschäftigte

Bei Beendigung eines geringfügigen Dienstverhältnisses fällt keine Auflösungsabgabe an.

Lohnschwankungen, die bei einem grundsätzlich voll- und arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu einer geringfügigen Beschäftigung führen, lösen keine Auflösungsabgabe aus, da das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet wird.

Wird jedoch ein arbeitslosenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis beendet und ein neues Dienstverhältnis als geringfügige Beschäftigung bei derselben Dienstgeberin bzw. beim selben Dienstgeber begonnen, ist die Auflösungsabgabe zu entrichten.

4.2.4.3 Karenzierung

Wenn ein arbeitsrechtlich aufrechtes Dienstverhältnis während einer Karenzierung beendet wird, ist für den Anfall der Auflösungsabgabe nicht der Sachverhalt zum Zeitpunkt der Beendigung maßgeblich. Der Anfall der Auflösungsabgabe ist anhand der letzten Pflichtversicherung vor der Karenzierung zu prüfen.

4.2.4.4 Weiterverwendungszeit nach Lehrende

Die im Berufsausbildungsgesetz geregelte Verpflichtung, einen ausgelernten Lehrling weiter zu verwenden, ist nicht als Befristung des Dienstverhältnisses zu werten. Wurde jedoch für die Weiterverwendungszeit ausdrücklich ein befristetes Dienstverhältnis von maximal sechs Monaten vereinbart, führt die Beendigung zu keiner Auflösungsabgabe.

4.2.4.5 Sonderregelung für die Bauwirtschaft

Die Auflösungsabgabe fällt für alle Betriebe hinsichtlich jener Arbeiterinnen und Arbeiter nicht an, die dem Sachbereich der Urlaubsregelung nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) unterliegen und für die die gemäß § 21 BUAG festgesetzten Zuschläge entrichtet wurden. Als Ersatz führt die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) einen Pauschalbetrag für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik ab.

4.2.4.6 Fragen-Antworten-Katalog

Einen ausführlichen Fragen-Antworten-Katalog zur Auflösungsabgabe finden Sie in den Empfehlungen zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens unter www.sozdok.at. Geben Sie im Feld „Suchbegriffe für Volltextsuche“ den Begriff „AMPFG-0025“ ein und Sie gelangen direkt zu allen weiteren Infos.

4.3 Auftraggeberinnen- und Auftraggeberhaftung bei der Weitergabe von Bauleistungen (AGH)

Seit 1.9.2009 gilt eine AGH für Subunternehmen in der Bauwirtschaft. Daran sind jene Unternehmen gebunden, welche die Erbringung von Bauleistungen nach § 19 Abs. 1a des Umsatzsteuergesetzes 1994 (UStG 1994) an ein anderes Unternehmen ganz oder teilweise weitergeben. Seit 1.1.2011 gilt auch die Reinigung von Bauwerken als Bauleistung. Zur grundsätzlichen Abklärung, ob im Einzelfall eine Reinigung von Bauwerken im Sinne des § 19 Abs. 1a UStG 1994 vorliegt, wenden Sie sich bitte an das zuständige Finanzamt. Bis zum Höchstausmaß von 20 % des tatsächlich geleisteten Werklohnes umfasst die AGH jene Umlagen/Nebenbeiträge, die das beauftragte Unternehmen an österreichische Krankenversicherungsträger abzuführen hat oder für die es nach dieser Regelung haftet.

Auftrag gebende Unternehmen haben folgende Möglichkeiten, sich von der Haftung zu befreien:

- > Auftrag an ein Unternehmen, das in der Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Gesamtliste) geführt wird. Die Liste ist unter www.sozialversicherung.at bei den Informationen für „Dienstgeber“ kostenfrei einsehbar.
- > Überweisung von nur 80 % des Werklohnes an die Auftragnehmerin bzw. den Auftragnehmer und 20 % als Haftungsbetrag an das Dienstleistungszentrum-AGH (DLZ-AGH).

Wurde von keiner dieser Möglichkeiten Gebrauch gemacht, haftet die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber für 20 % des tatsächlich an die Auftragnehmerin bzw. den Auftragnehmer ausbezahlten Werklohnes - sofern

- > bei der Auftragnehmerin bzw. beim Auftragnehmer ein Insolvenzstatbestand nach § 1 IESG vorliegt (z. B. Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder Nichteröffnung eines Insolvenzverfahrens mangels kostendeckenden Vermögens) bzw.
- > gegen die Auftragnehmerin bzw. den Auftragnehmer erfolglos Exekution geführt wurde.

Ansprüche aus der Haftung sind im Zivilrechtsweg vor den zur Ausübung der Gerichtsbarkeit in Handelssachen berufenen Gerichten geltend zu machen.

Eine Aufnahme in die HFU-Gesamtliste ist bei Vorliegen folgender Voraussetzungen möglich:

- > Beschäftigung von nach dem ASVG angemeldeten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern;
- > schriftlicher Antrag an das DLZ-AGH;
- > Erbringung von Bauleistungen mindestens drei Jahre lang;
- > keine rückständigen Beiträge im zweitvorangegangenen Kalendermonat;
- > keine ausständigen Beitragsgrundlagenmeldungen für denselben Zeitraum.

Seit 1.7.2011 besteht in Anlehnung an die Bestimmungen der §§ 67a ff ASVG gemäß § 82a EStG 1988 eine Haftung auch für lohnabhängige Abgaben. Wird die Erbringung von Bauleistungen nach § 19 Abs. 1a UStG 1994 von einem Unternehmen an ein anderes Unternehmen weitergegeben, so haftet das Auftrag gebende Unternehmen für die vom Finanzamt einzuhebenden

lohnabhängigen Abgaben, die das beauftragte Unternehmen abzuführen hat, bis zum Höchstausmaß von fünf Prozent des geleisteten Werklohnes.

Seit 1.1.2015 können auch natürliche Personen ohne Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer in die HFU-Gesamtliste aufgenommen werden. Überdies kann eine Auftraggeberin bzw. ein Auftraggeber nun auch für diese Ein-Personen-Unternehmen den Haftungsbetrag an das DLZ-AGH überweisen.

Seit 1.1.2016 kann ein Guthaben auf Grund von AGH-Zahlungen nur dann an die Auftraggeberin bzw. den Auftraggeber ausbezahlt werden, wenn keine fälligen Zuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) und keine fälligen Abgabeforderungen des Bundes unberichtigt aushaften. Bestehen solche Rückstände, so wird das Guthaben mit diesen Rückständen verrechnet.

Weitere Informationen und einen Fragen-Antworten-Katalog zur AGH finden Sie unter www.sozialversicherung.at bei den Informationen für „Dienstgeber“.

4.4 Betriebliche Vorsorge (BV)

Die Betriebliche Vorsorge ersetzt seit 1.1.2003 das vorher leistungsorientierte Abfertigungssystem durch ein beitragsorientiertes System im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens. Die Finanzierung der Betrieblichen Vorsorge erfolgt dabei durch regelmäßige Beitragsleistungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber. Die Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus diesem System sind auf Betriebliche Vorsorgekassen (BV-Kassen) ausgelagert. Somit richten sich diese Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht gegen ihre Dienstgeberin bzw. ihren Dienstgeber, sondern gegen die jeweilige BV-Kasse. Zur Auswahl einer BV-Kasse haben Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer eine (Betriebs-)Vereinbarung zu schließen.

Unter www.sozialversicherung.at finden sie bei den Informationen für „Dienstgeber“ in den „Grundlagen A-Z“ unter „Betriebliche Vorsorge“ einen umfangreichen Fragen-Antworten-Katalog zum Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Regelungen des BMSVG über die Betriebliche Vorsorge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

4.4.1 Geltungsbereich des BMSVG

- > für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und nach dem 31.12.2002 begonnen haben (neue Dienstverhältnisse);
- > für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und vor dem 1.1.2003 begonnen haben (bestehende alte Dienstverhältnisse), wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber und die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer auf individueller Basis schriftlich den Übertritt in das Vorsorgesystem nach dem BMSVG vereinbaren, ab diesem Zeitpunkt (frühestens ab 1.1.2003);
- > für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 des ASVG seit 1.1.2008;
- > für Lehrlinge;
- > für geringfügig Beschäftigte;
- > für Vorstandsmitglieder im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG.

Ausgenommen vom BMSVG sind

- > Arbeitsverhältnisse zu Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden (**landesgesetzliche Sonderbestimmungen, welche die Betriebliche Vorsorge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regeln, sind zu beachten**),
- > Arbeitsverhältnisse zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind,
- > Arbeitsverhältnisse zu Stiftungen, Anstalten, Fonds oder sonstigen Einrichtungen, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 anzuwenden ist,
- > Arbeitsverhältnisse, die dem Kollektivvertrag des Bundesforstgesetzes 1996 unterliegen,
- > freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen,
- > unmittelbar nachfolgende freie Dienstverhältnisse mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber oder einer

- Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber im Konzern mit solchen Abfertigungsansprüchen,
- > land- und forstwirtschaftliche Arbeiterinnen und Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 (im Landarbeitsgesetz 1984 wurde eine dem BMSVG entsprechende Regelung geschaffen; **für Landarbeiterinnen und Landarbeiter gelten die in weiterer Folge dargestellten Bestimmungen, wenn entsprechende landesgesetzliche Regelungen bestehen**) sowie
 - > Volontäre und „echte“ Ferialpraktikantinnen und -praktikanten (unentgeltlich).

Sonderbestimmungen

Für Arbeitsverhältnisse, die dem „Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz“ (BUAG) unterliegen, gelten die Bestimmungen des BMSVG nur teilweise; die allgemeinen Bestimmungen sowie die Bestimmungen über das Beitragsrecht und das Leistungsrecht des BMSVG sind für derartige Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Für die beitragsrechtliche Abwicklung (d. h. die Meldung der Grundlagen für die BV, die Abrechnung und Abfuhr der Beiträge zur BV auf Grund von Arbeitsverhältnissen, die dem BUAG unterliegen) ist nicht der Krankenversicherungsträger, sondern ausschließlich die „BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH“ zuständig (Tochtergesellschaft der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse/BUAK).

Für diesbezügliche Auskünfte stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BUAK-BV-Kasse zur Verfügung (österreichweit unter der Telefonnummer: 05/795 79-3000; Internetadresse: www.buak-bvk.at).

4.4.2 Beginn der Beitragszahlung zur BV

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss für die Dienstnehmerin und den Dienstnehmer bzw. für die freie Dienstnehmerin und den freien Dienstnehmer monatlich einen Beitrag zur BV entrichten. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis oder freie Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat einer Beschäftigung bei einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber ist somit grundsätzlich beitragsfrei.

Der Beginn der Beitragszahlung zur BV berechnet sich grundsätzlich vom Tag des Beginns der Beschäftigung bis zum selben Tag des nächstfolgenden Monats. Nimmt z. B. die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer die Beschäftigung am 20.7. bzw. 31.8. auf, beginnt die Beitragszahlung zur BV am 20.8. bzw. 1.10. Es ist dabei nur die Dauer des Arbeitsverhältnisses wesentlich, nicht aber das tatsächliche Beschäftigungsausmaß im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses. So ist auch auf jede Tätigkeit das BMSVG anzuwenden, die z. B. regelmäßig am Freitag ausgeübt wird (durchlaufende Pflichtversicherung).

Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses oder freien Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Arbeitsverhältnis oder freies Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragszahlung zur BV mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses oder freien Dienstverhältnisses ein.

Den Beginn der Beitragszahlung zur BV muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dem zuständigen Krankenversicherungsträger auf der Anmeldung bzw. bei Übertritt **mittels Änderungsmeldung** bekannt geben.

4.4.3 Ende der Beschäftigung

Seit dem 1.1.2008 werden die Pflichtversicherung verlängernde Zeiten einer Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung oder für nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses fortgezahlates Entgelt auch als Anwartschaftszeiten der BV angerechnet. Das sozialversicherungsrechtliche Ende des Beschäftigungsverhältnisses entspricht somit dem Ende der Beitragszahlung für die BV.

4.4.4 Höhe der Beitragszahlung zur BV – Beitragsgrundlage für die BV

Der Beitragssatz für die BV beträgt **1,53 %** des monatlichen Entgeltes inklusive allfälliger Sonderzahlungen.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss den Beitrag zur BV an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die BV-Kassen überweisen. Es gelten die Bestimmungen des ASVG über die Beitragsentrichtung: Die Beiträge zur BV sind innerhalb der üblichen Fristen des ASVG zu zahlen (i. d. R. 15. des nächstfolgenden Kalendermonates; die verspätete Einzahlung innerhalb der Respirofrist von drei Tagen bleibt ohne Rechtsfolgen, ansonsten fallen Verzugszinsen an).

Beitragsgrundlage für die BV ist das monatliche Entgelt inklusive der Sonderzahlungen. Welche Leistungen als Entgelt zu verstehen sind, bestimmt sich nach dem sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff des § 49 ASVG. Wegen eines allfälligen beitragsfreien ersten Monats darf aber die Sonderzahlung für die Beitragsgrundlagenbildung der BV nicht aliquot gekürzt werden.

Bei der Berechnung des Beitrages zur BV bleiben sowohl die Geringfügigkeitsgrenze als auch die Höchstbeitragsgrundlage außer Betracht. Dies bedeutet, dass Beiträge zur BV sowohl von geringfügigen Entgelten als auch vom Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage zu entrichten sind.

4.4.5 Beiträge zur BV für geringfügig Beschäftigte

Seit dem Beitragszeitraum Jänner 2006 besteht für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber die Wahlmöglichkeit, die Beiträge zur BV aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen entweder monatlich oder jährlich zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise der Beiträge zur BV für geringfügig Beschäftigte sind **zusätzlich 2,50 %** vom zu leistenden Beitrag zur BV gleichzeitig mit diesem Beitrag zur BV an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen.

Wird das geringfügige Beschäftigungsverhältnis unterjährig beendet und wurde die jährliche Zahlungsweise gewählt, sind die Beiträge zur BV ebenso wie der zusätzliche Beitrag von 2,50 % jedenfalls mit den Sozialversicherungsbeiträgen im Beendigungsmonat abzurechnen.

Der Wechsel von monatlicher Zahlungsweise der Beiträge zur BV für geringfügig Beschäftigte auf jährliche Zahlungsweise oder umgekehrt ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung bis spätestens Dezember des laufenden Jahres für das kommende Jahr schriftlich zu melden.

4.4.6 Beitragsleistung in besonderen Fällen

4.4.6.1 Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst

Für die Dauer des Präsenzdienstes bei aufrechter Arbeitsverhältnis hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber einen Beitrag zur BV in der Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage zu entrichten. Als fiktive Bemessungsgrundlage gilt der Beitrag des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG in der Fassung vor dem BGBl I Nr. 53/2016. Sie beträgt täglich € 14,53 (voller Monat x 30).

Erhält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber weiterhin beitragspflichtiges Entgelt (auch geringfügig), ist hiervon zusätzlich zur fiktiven Bemessungsgrundlage ebenfalls ein Beitrag zur BV zu zahlen. Diese Regelung gilt entsprechend für die Zeit eines

- > Zivildienstes,
- > Wehrdienstes als Zeitsoldat (Beiträge zur BV für eine Dauer bis zwölf Monate),
- > Ausbildungsdienstes.

4.4.6.2 Krankengeldbezug

Für die Dauer eines Anspruches auf Krankengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechter Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung zur BV durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles der Arbeitsunfähigkeit gebührenden Entgeltes. Sonderzahlungen sind bei der Festlegung der fiktiven Bemessungsgrundlage außer Acht zu lassen. Diese Bestimmung gilt auch für freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer.

Erfolgt eine 50%ige Entgeltfortzahlung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber neben dem Krankengeldbezug, ist die fiktive Bemessungsgrundlage in diesem Fall 100 % des vorherigen Entgeltes. Die fiktive Bemessungsgrundlage setzt sich in diesem Fall aus der 50%igen Entgeltfortzahlung sowie der fiktiven 50%igen Bemessungsgrundlage für den Bezug des Krankengeldes zusammen.

Wird das Arbeitsverhältnis während der Arbeitsunfähigkeit beendet, gilt ab diesem Zeitpunkt als Bemessungsgrundlage das fortgezahlte Entgelt (keine zusätzliche fiktive Bemessungsgrundlage).

Erhält die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer volles Krankengeld und von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zusätzlich eine Entgeltfortzahlung (zum Beispiel in der Höhe von 25 %), ist vom fortgezahlten Entgelt kein Beitrag zur BV zu zahlen (auch für die Sozialversicherung beitragsfrei); Beitragsgrundlage für die BV ist nur die fiktive 50%ige Bemessungsgrundlage. Das Teilentgelt bei Lehrlingen erhöht die fiktive 50%ige Bemessungsgrundlage nicht.

4.4.6.3 Wiedereingliederungsteilzeit

Für die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13a AVRAG sind von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber Beiträge zur BV auf Basis des monatlichen Entgeltes sowie der Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

4.4.6.4 Rehabilitationsgeldbezug

Für die Dauer eines Anspruches auf Rehabilitationsgeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechter Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf eine Beitragsleistung zur BV durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. Diese Bestimmung gilt auch für freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer. Erfolgt aber eine mindestens 50%ige Entgeltfortzahlung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber statt bzw. neben dem Rehabilitationsgeldbezug, sind von der Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber Beiträge zur BV zu entrichten. Beitragsgrundlage für die BV ist das fortgezahlte Entgelt.

4.4.6.5 Wochengeldbezug

Für die Dauer eines Anspruches auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechter Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. Diese Beitragsleistung beträgt 1,53 % einer Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft gebührenden Entgelt. Dazu gehören auch anteilige Sonderzahlungen, wenn sie nicht für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen sind.

Die Bestimmung gilt sowohl für Dienstnehmerinnen als auch für freie Dienstnehmerinnen.

4.4.6.6 Kinderbetreuungsgeldbezug

Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung zur BV zu Lasten des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF). Dies gilt auch für eine ehemalige Dienstnehmerin bzw. einen ehemaligen Dienstnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges und dem Ende des letzten der BV unterliegenden Arbeitsverhältnisses nicht mehr als drei Jahre beträgt.

Die Beitragsleistung beträgt

- > für Geburten vor dem 1. März 2017 1,53 % des jeweils bezogenen Kinderbetreuungsgeldes ohne Zuschüsse,
- > für Geburten ab dem 1. März 2017 1,53 % des jeweils nach dem KBGG bezogenen Tagesbetrages an Kinderbetreuungsgeld.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat keine Beiträge zur BV zu entrichten. Die Überweisung der Beiträge zur BV an die BV-Kasse der letzten Dienstgeberin bzw. des letzten Dienstgebers führt der Krankenversicherungsträger durch.

4.4.6.7 Familienzeitbonus

Für die Dauer der Inanspruchnahme eines Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz sind keine Beiträge zur BV zu leisten – weder von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber noch zu Lasten des FLAF.

4.4.6.8 Familienhospizkarenz

Für die Dauer einer **Familienhospizkarenz** (§ 14a oder § 14b AVRAG) **gegen Entfall des Entgeltes** hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf Beitragsleistung zur BV zu Lasten des Bundes in der Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Als fiktive Bemessungsgrundlage gilt der Betrag des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 5b Abs. 1 KBGG in der Fassung vor dem BGBl I Nr. 53/2016. Sie beträgt täglich € 26,60.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat keine Beiträge zur BV zu entrichten. Die Überweisung der Beiträge zur BV an die BV-Kasse der letzten Dienstgeberin bzw. des letzten Dienstgebers führt der Krankenversicherungsträger durch.

Bei einer **Familienhospizkarenz mit Herabsetzung der Normalarbeitszeit** der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers handelt es sich um keinen entgeltfreien Zeitraum. Von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber sind Beiträge zur BV auf Basis des monatlichen Entgeltes sowie Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu leisten.

4.4.6.9 Pflegekarenz

Für die Dauer einer **Pflegekarenz** (§ 14c AVRAG) hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf Beitragsleistung

zur BV zu Lasten des Bundes in der Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Als fiktive Bemessungsgrundlage gilt der Betrag des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 5b Abs. 1 KBGG in der Fassung vor dem BGBl I Nr. 53/2016. Sie beträgt täglich € 26,60.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat keine Beiträge zur BV zu entrichten. Die Überweisung der Beiträge zur BV an die BV-Kasse der letzten Dienstgeberin bzw. des letzten Dienstgebers führt der Krankenversicherungsträger durch.

Bei einer **Pflegezeit** (§ 14d AVRAG) der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers handelt es sich um keinen entgeltfreien Zeitraum. Von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber sind Beiträge zur BV auf Basis des monatlichen Entgeltes sowie Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu leisten.

4.4.6.10 **Bildungskarenz**

Für die Dauer einer **Bildungskarenz** (§ 11 AVRAG) hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung zur BV, finanziert aus den Einnahmen des Bundes für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik. Diese Beitragsleistung beträgt 1,53 % der Bemessungsgrundlage in Höhe des von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer bezogenen Weiterbildungsgeldes gemäß § 26 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat keine Beiträge zur BV zu entrichten. Die Überweisung der Beiträge zur BV an die BV-Kasse der letzten Dienstgeberin bzw. des letzten Dienstgebers führt der Krankenversicherungsträger durch.

Bei einer **Bildungszeit** (§ 11a AVRAG) der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers handelt es sich um keinen entgeltfreien Zeitraum. Von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber sind Beiträge zur BV auf Basis des monatlichen Entgeltes sowie der Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu leisten; dabei sind auch Lohnerhöhungen zu berücksichtigen (siehe [2.3.2 Bildungszeit und Wiedereingliederungszeit, Seite 12](#)).

Während einer **Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes** (§ 12 AVRAG), für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, sind keine Beiträge zur BV zu leisten – weder von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber noch aus den Einnahmen des Bundes für Zwecke der Arbeitsmarktpolitik.

4.4.6.11 **Unbezahlter Urlaub**

Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs sind keine Beiträge zur BV zu leisten (siehe [2.3.4 Unbezahlter Urlaub, Seite 13](#)).

4.4.6.12 **Zusammenfassung der Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber in besonderen Fällen**

Sonderfall für die Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber	(fiktive) Bemessungsgrundlage
Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst	Täglich € 14,53 (Kinderbetreuungsgeld gemäß § 3 Abs. 1 KBGG in der Fassung vor dem BGBl I Nr. 53/2016)
Krankengeldbezug ohne Entgeltfortzahlung oder mit Entgeltfortzahlung unter 50 %	50 % des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles der Arbeitsunfähigkeit gebührenden Entgeltes ohne Sonderzahlungen
Krankengeldbezug mit 50%iger Entgeltfortzahlung	50%ige Entgeltfortzahlung und 50 % des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles der Arbeitsunfähigkeit gebührenden Entgeltes ohne Sonderzahlungen
Wiedereingliederungszeit	Monatliches Entgelt sowie Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit
Rehabilitationsgeldbezug mit mindestens 50%iger Entgeltfortzahlung	Höhe des fortgezahlten Entgeltes
Wochengeldbezug	Durchschnittliches Monatsentgelt aus den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft samt anteiliger Sonderzahlungen

Sonderfall für die Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber	(fiktive) Bemessungsgrundlage
Familienhospizkarenz mit Herabsetzung der Normalarbeitszeit	Monatliches Entgelt sowie Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit
Pflegezeit	Monatliches Entgelt sowie Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit
Bildungszeit	Monatliches Entgelt sowie Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit

4.4.7 Auswahl und Wechsel der BV-Kasse

Jede Dienstgeberin bzw. jeder Dienstgeber hat rechtzeitig eine BV-Kasse auszuwählen. Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, trifft die Auswahl der BV-Kasse zunächst die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber. Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse sind alle Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine andere BV-Kasse vorschlagen.

Der Beitrittsvertrag ist zwischen der BV-Kasse und der beitretenden Dienstgeberin bzw. dem beitretenden Dienstgeber abzuschließen. Dieser Beitrittsvertrag hat insbesondere auch alle Beitragskontonummern der beitretenden Dienstgeberin bzw. des beitretenden Dienstgebers bei allen in Betracht kommenden Krankenversicherungsträgern zu enthalten. Die BV-Kasse meldet die Beitragskontonummer/n mit der entsprechenden Leitzahl der BV-Kasse an den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Dieser leitet die Daten an den zuständigen Krankenversicherungsträger weiter. Damit entfällt die Verpflichtung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zur Meldung der Leitzahl der BV-Kasse an den Versicherungsträger.

Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die noch keine BV-Kasse auswählen konnten (keine Einigung mit den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern), haben jedenfalls unabhängig davon die Beiträge zur BV rechtzeitig an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu entrichten. Der Krankenversicherungsträger hat diese Beiträge zur BV zu veranlassen (gemäß § 446 ASVG). Nach erfolgter Wahl der BV-Kasse durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber überweist der Krankenversicherungsträger diese Beiträge zur BV samt angefallener Zinsen an die zuständige BV-Kasse.

Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber innerhalb von sechs Monaten nach der erstmaligen Anmeldung einer Beschäftigten bzw. eines Beschäftigten zur BV keinen Vertrag mit einer BV-Kasse abgeschlossen, wird das gesetzliche Zuweisungsverfahren für alle Arbeitsverhältnisse und freien Dienstverhältnisse eingeleitet, die dem BMSVG unterliegen.

Das bedeutet, dass der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber eine BV-Kasse durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger zugeordnet wird. Die Zuweisung erfolgt nach einem Schlüssel, der sich an den Marktanteilen der BV-Kassen orientiert. Welche BV-Kasse konkret zugeteilt wird, ist nicht absehbar.

4.4.8 Anspruch aus der BV

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über den Betrag zur BV verfügen, wenn

- > ein auszahlungsrelevanter Beendigungsgrund vorliegt und
- > bereits drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung zur BV oder der letztmaligen Auszahlung aus der BV vergangen sind.

Eine Auszahlung hat jedenfalls zu erfolgen, wenn

- > eine gesetzliche Pension in Anspruch genommen wird,
- > für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge zur BV nach dem BMSVG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften geleistet wurden,
- > die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension erreicht hat (gemäß Übergangsbestimmungen).

Der Anspruch auf Verfügung über den Betrag zur BV besteht nicht, wenn

- > die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer gekündigt hat (ausgenommen während Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem VKG),
- > bei verschuldeter Entlassung,
- > bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt.

Alle anderen Beendigungsgründe sind verfügungsbegründend.

Die Krankenversicherungsträger sind verpflichtet, den BV-Kassen diese Beendigungsgründe bekannt zu geben, damit eine gesetzeskonforme Verfügung über den Betrag zur BV erfolgen kann. Eine rechtzeitige und vollständige Meldung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere der Beendigungsgründe) ist daher besonders wichtig.

4.4.9 Rechenbeispiele für die BV

4.4.9.1 Berechnung und Abrechnung des Beitrages zur BV

Angabe Das Entgelt eines Dienstnehmers beträgt in einem Monat € 6.000,00. In diesem Entgelt sind keine beitragsfreien Entgeltbestandteile im Sinne des § 49 Abs. 3 ASVG enthalten.

Lösung Rechenweg: $€ 6.000,00 \times 1,53 \% = € 91,80$
Die Beitragsgrundlage für die BV beträgt € 6.000,00. Der Beitrag zur BV in Höhe von € 91,80 ist abzurechnen.

4.4.9.2 Berechnung und Abrechnung des Beitrages zur BV in einem Monat, in dem eine Sonderzahlung bezahlt wird

Angabe Das Entgelt einer Dienstnehmerin beträgt in einem Monat € 6.000,00. Zusätzlich erhält sie in diesem Monat eine Sonderzahlung in Höhe von € 6.000,00. Weder im Entgelt noch in der Sonderzahlung sind beitragsfreie Entgeltbestandteile im Sinne des § 49 Abs. 3 ASVG enthalten.

Lösung Rechenweg: $(€ 6.000,00 + € 6.000,00) \times 1,53 \% = € 183,60$
Die Beitragsgrundlage für die BV beträgt € 12.000,00. Der Beitrag zur BV in Höhe von € 183,60 ist abzurechnen.

4.4.9.3 Ermittlung der Beitragsgrundlage für die BV zur Berechnung des Beitrages zur BV während einer Arbeitsunfähigkeit

Angabe Ein Dienstnehmer ist im Zeitraum 12.5.2019 bis 30.7.2019 arbeitsunfähig infolge Krankheit. Er unterliegt dem EFZG. Demgemäß hat der Dienstnehmer für sechs Wochen Anspruch auf volles Entgelt und für vier Wochen Anspruch auf halbes Entgelt. Daraus ergeben sich folgende Ansprüche:

12.5.2019 - 25.6.2019	Entgeltfortzahlung,	100 %
26.6.2019 - 23.7.2019	Entgeltfortzahlung,	50 %
26.6.2019 - 23.7.2019	Krankengeld,	50 %
24.7.2019 - 30.7.2019	Krankengeld,	100 %

Lösung In den jeweiligen Zeiträumen sind folgende Bezüge als Beitragsgrundlagen für die BV heranzuziehen:

1.5.2019 - 11.5.2019	Entgelt,	100 %
12.5.2019 - 31.5.2019	Entgeltfortzahlung,	100 %
1.6.2019 - 25.6.2019	Entgeltfortzahlung,	100 %
26.6.2019 - 30.6.2019	Entgeltfortzahlung,	50 %
26.6.2019 - 30.6.2019	Entgelt vor Arbeitsunfähigkeit,	50 %
1.7.2019 - 23.7.2019	Entgeltfortzahlung,	50 %
1.7.2019 - 30.7.2019	Entgelt vor Arbeitsunfähigkeit,	50 %
31.7.2019 - 31.7.2019	Entgelt,	100 %

Kollektivvertragliche Entgeltzahlungen während einer Arbeitsunfähigkeit (Zuschüsse zum Krankengeld) von weniger als 50 % sind gemäß § 49 Abs. 3 Z 9 ASVG beitragsfrei; und sind daher bei der Ermittlung der Beitragsgrundlage für die BV nicht zu berücksichtigen.

4.4.9.4 Ermittlung der Beitragsgrundlage für die Berechnung des Beitrages zur BV während der Wochenhilfe

Angabe Eine Dienstnehmerin unterliegt ab 15.5.2019 dem Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 1 MSchG. Ihr voraussichtlicher Entbindungstermin ist der 10.7.2019. Im Zeitraum 15.5.2019 bis 4.9.2019 bezieht sie Wochengeld.

Lösung Während der Zeit des Wochengeldbezuges ist die Beitragsgrundlage für die BV von einem fiktiven Entgelt zu berechnen. Das fiktive Entgelt wird nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft gebührenden Entgelt berechnet. Dabei sind auch Sonderzahlungen anteilmäßig zu berücksichtigen – außer sie sind für die Dauer des Wochengeldbezuges fortzuzahlen.

In den jeweiligen Zeiträumen sind folgende Bezüge als Beitragsgrundlagen für die BV heranzuziehen:

1.5.2019 - 14.5.2019	Entgelt, 100 %
15.5.2019 - 31.5.2019	fiktives Entgelt
1.6.2019 - 30.6.2019	fiktives Entgelt
1.7.2019 - 31.7.2019	fiktives Entgelt
1.8.2019 - 31.8.2019	fiktives Entgelt
1.9.2019 - 4.9.2019	fiktives Entgelt

Ab dem 5.9.2019 hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber keine Beiträge zur BV mehr zu leisten.

4.4.9.5 Berechnung und Abrechnung des Beitrages zur BV für einen geringfügig Beschäftigten bei einer jährlichen Beitragsentrichtung. (Dieses Beispiel gilt auch bei einer unterjährigen Beendigung des Dienstverhältnisses.)

Angabe Die Beitragsgrundlage eines geringfügig Beschäftigten beträgt in einem Jahr € 5.000,00.

Lösung Rechenweg: $€ 5.000,00 \times 1,53 \% = € 76,50$
 $€ 76,50 \times 2,50 \% = € 1,91$

Der Beitrag zur BV in Höhe von € 76,50 ist abzurechnen. Ebenso der Zuschlag zur BV bei jährlicher Bezahlung des Beitrages zur BV für geringfügig Beschäftigte in Höhe von € 1,91.

4.5 Bonus-Malus-System zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag

Die Regelungen zu diesem Bonus-Malus-System (Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei Einstellung bzw. Freisetzung Älterer) wurden ab 1.9.2009 aufgehoben. Lediglich am 31.8.2009 bestehende Bonus-Fälle bleiben weiterhin aufrecht.

Der letzte Zeitpunkt, an dem die Einstellung einer Dienstnehmerin bzw. eines Dienstnehmers zu einem Bonus führen konnte, war der 31.8.2009 (dies gilt auch für Wiedereinstellungen). Der Wechsel von einem geringfügigen zu einem arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnis konnte ebenfalls nur noch bis 31.8.2009 einen Bonus begründen.

4.6 Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag (IE)

Der IE, der **zur Gänze von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragen** ist, beträgt 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen. Der IE ist grundsätzlich für **alle der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer** zu leisten.

Unter der Voraussetzung, dass Arbeitslosenversicherungspflicht besteht, ist der IE außerdem zu entrichten:

- > seit 1.1.2006 für jene Mitglieder des Organes einer juristischen Person, die zu deren gesetzlichen Vertretung berufen sind, und für die leitenden Angestellten, soweit sie jeweils Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer sind.
- > seit 1.1.2008: für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer.

Während eines unbezahlten Urlaubes, der nicht länger als ein Monat dauert, ist der IE weiterhin von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragen.

Kein IE ist zu entrichten für:

- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes, der Bundesländer, der Gemeinden und der Gemeindeverbände;
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern, die entweder nach den allgemein anerkannten Regeln des Völkerrechtes oder gemäß völkerrechtlicher Verträge oder auf Grund des Bundesgesetzes über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen Immunität genießen;
- > Gesellschafterinnen und Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, auch wenn dieser Einfluss ausschließlich oder teilweise auf der treuhändigen Verfügung von Gesellschaftsanteilen Dritter beruht oder durch

- treuhändige Weitergabe von Gesellschaftsanteilen ausgeübt wird;
- > Vorstände einer Aktiengesellschaft, die der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen;
- > Vorstandsmitglieder von Sparkassen;
- > Lehrlinge für die gesamte Dauer der Lehrzeit;
- > Personen, die vor dem 1.1.1953 geboren sind (60. Lebensjahr vollendet bzw. das für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer maßgebliche Mindestalter vollendet);
- > Personen, die nach dem 31.12.1952 geboren sind, sobald sie alle Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllen bzw. das 63. Lebensjahr vollendet haben.

4.7 Landarbeiterkammerumlage (LK)

Die LK – die **von der versicherten Person allein zu tragen** ist – beträgt **0,75 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage.

Sie ist grundsätzlich von gegen Entgelt beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft oder diesen gleichgestellten Betrieben (§ 27 ASVG in Verbindung mit den in den jeweiligen Bundesländern in Geltung stehenden Landarbeiterkammergesetzen) und von auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet tätigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern (z. B. Milchmesserinnen und Milchmesser der Landwirtschaftskammer u. ä.) zu leisten.

Keine LK ist zu entrichten

- > für Lehrlinge (Ausnahme: Kärnten, Steiermark);
- > für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer (Ausnahme: Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark);
- > für leitende Angestellte, denen dauernd ein maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht (Ausnahme: Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol);
- > für Ehegattinnen bzw. Ehegatten, Kinder, Kindeskindesten sowie Schwiegerkinder ihrer Dienstgeberin bzw. ihres Dienstgebers, wenn sie der Versicherungspflicht in der Pensionsversicherung nach den Bestimmungen des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes unterliegen (Achtung: landesgesetzliche Sonderregelungen beachten);
- > für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beschäftigt sind;
- > von Sonderzahlungen (Ausnahme: Kärnten, wo die LK von der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen bis höchstens € 10.440,00 jährlich zu leisten ist);
- > bei einem Urlaub ohne Entgeltzahlung (Ausnahme: Kärnten, Steiermark);
- > in Burgenland und Wien für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben und in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als zehn Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern; dort wird an Stelle der Landarbeiterkammerumlage die Arbeiterkammerumlage eingehoben (Arbeiterkammergesetz 1992);
- > in Wien für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, die weder in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben noch in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als zehn Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern beschäftigt sind und keinem Landarbeiterkammergesetz unterliegen.

4.8 Nachtschwerarbeits-Beitrag (NB)

Nachtarbeit im Sinne des Art. VII Abs. 1 des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG) leistet eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer, die bzw. der in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens sechs Stunden arbeitet, sofern nicht in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Nachtschwerarbeit leistet eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer, die bzw. der das Kriterium der Nachtarbeit erfüllt hat und unter den in Art. VII Abs. 2 Z 1 - 11 NSchG angeführten Bedingungen arbeitet.

Ein **Nachtschwerarbeitsmonat** liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer innerhalb eines Kalendermonates an mindestens sechs Arbeitstagen Nachtschwerarbeit erbringt.

Für den Zeitraum der Verlängerung der Pflichtversicherung auf Grund einer Urlaubersatzleistung bzw. einer Kündigungsschädigung werden Nachtschwerarbeitszeiten erworben, ebenso während eines unbezahlten Urlaubes, der nicht länger als ein Monat dauert.

Weitere allgemeine Informationen über die Regelungen zur Nachtarbeit und Nachtschwerarbeit finden Sie auch in den Empfehlungen zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens unter www.sozdok.at.

4.8.1 Höhe des NB

Die **Dienstgeberinnen und Dienstgeber** haben für jede Dienstnehmerin bzw. jeden Dienstnehmer, die bzw. der einen Nachtschwerarbeitsmonat erwirbt, von der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage einen Nachtschwerarbeits-Beitrag von **3,40 %** zu leisten. Dieser Beitrag ist auch von Sonderzahlungen zu entrichten.

4.9 Neugründungs-Förderungsgesetz (NeuFöG)

Mit dem NeuFöG wird die Neugründung eines Betriebes durch zahlreiche Befreiungen von bestimmten Abgaben, Beiträgen und Gebühren erleichtert.

4.9.1 Förderung der Neugründung

Für den Bereich der Sozialversicherung gilt als Begünstigung, dass Neugründerinnen und Neugründer für beschäftigte Personen (z. B. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, Lehrlinge, freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer) die **Dienstgeberinnen- bzw. Dienstgeberanteile am Wohnbauförderungsbeitrag** (siehe [Seite 59](#)) und die **Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung** – unbeschadet des Bestandes der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung – nicht entrichten müssen.

Für Neugründungen bis zum 31.12.2011:

Wenn die Aufnahme von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern erst zu einem späteren Zeitpunkt nach der Neugründung des Unternehmens erfolgt, so ist die Befreiung mit zwölf Monaten ab der Neugründung befristet.

Für Neugründungen nach dem 31.12.2011:

- > Die Begünstigung kann im Kalendermonat der Neugründung sowie in den folgenden 35 Kalendermonaten in Anspruch genommen werden.
- > Die Begünstigung besteht für den Kalendermonat, in dem erstmals eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer beschäftigt wird, und die folgenden elf Kalendermonate.
- > Ab dem zwölften Kalendermonat, das dem Kalendermonat der Neugründung folgt, ist die Begünstigung nur noch für die ersten drei beschäftigten Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer anzuwenden.

4.9.2 Zeitpunkt der Neugründung

Als Zeitpunkt der Neugründung gilt jener Kalendermonat, in dem die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber erstmals nach außen werbend in Erscheinung tritt; das bedeutet, wenn die für den Betrieb typischen Leistungen am Markt angeboten werden.

4.9.3 Erklärung der Neugründung

Die Befreiung von den Wohnbauförderungsbeiträgen und den Beiträgen zur gesetzlichen Unfallversicherung tritt nur ein, wenn die Neugründerin bzw. der Neugründer der zuständigen Gebietskrankenkasse bereits **im Vorhinein** (das bedeutet bei der Erstanmeldung einer Dienstnehmerin bzw. eines Dienstnehmers) den amtlichen Vordruck über die „Erklärung der Neugründung“ mit Beratungsbestätigung der jeweiligen gesetzlichen Berufsvertretung vorlegt.

Der Vordruck ist nur dann gültig, wenn darauf durch die gesetzliche Berufsvertretung (z. B. Wirtschaftskammer) die Inanspruchnahme der verpflichtend vorgesehenen Beratung bestätigt ist. Wenn die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber keiner gesetzlichen Berufsvertretung angehört, kann die Beratung auch durch die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft in Anspruch genommen und bestätigt werden.

Der amtliche Vordruck (NeuFö 2) ist bei den Wirtschaftskammern, bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und den Finanzämtern erhältlich. Weiters steht dieses Formular im Unternehmensserviceportal unter www.usp.gv.at oder im Internetauftritt des Bundesministeriums für Finanzen unter www.bmf.gv.at zum Download bereit.

4.9.4 Erweiterung des Betriebs

Wird der neugegründete Betrieb während des förderungsbedingten Entfalles des UV- bzw. WF-Beitrages um bereits bestehende andere Betriebe oder Teilbetriebe erweitert, stehen die Befreiungen weder für den neu gegründeten noch für den damit verbundenen Betrieb zu.

Bereits in Anspruch genommene Befreiungen fallen nachträglich (rückwirkend) weg und die Beiträge sind nachzuentrichten. Die Betriebsinhaberin bzw. der Betriebsinhaber ist verpflichtet, diesen Umstand der zuständigen Kasse unverzüglich mitzuteilen.

4.10 Schlechtwetterregelung

Ist auf ein Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 (BSchEG) anzuwenden, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei einem durch Schlechtwetter verursachten Lohnausfall an die Arbeiterin bzw. den Arbeiter oder den gewerblichen Lehrling eine Schlechtwetterentschädigung zu zahlen.

- > Diese Regelung gilt auch für Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe bezüglich jener Arbeiterinnen und Arbeiter, die gemäß § 2 Abs. 1 lit. h des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes (BUAG) in den Sachbereich der Urlaubsregelung einbezogen sind.
- > Auf das Lehrverhältnis von gewerblichen Lehrlingen mit Doppellehre ist das BSchEG nicht anzuwenden, wenn nur einer der beiden Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fällt.

Die Schlechtwetterentschädigung beträgt für Baustellen im Inland und im Ausland 60 % des Lohnes, der bei Vollarbeit gebührt hätte.

Die als Schlechtwetterentschädigung ausgezahlten Beträge sind der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse über Antrag zu ersetzen.

In der durch Schlechtwetter ausfallenden Arbeitszeit bleiben die Arbeiterinnen, Arbeiter und gewerblichen Lehrlinge in der gesetzlichen Krankenversicherung und unter Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage mit jenem beitragspflichtigen Entgelt versichert, das ihnen entsprechend § 6 Abs. 1 BSchEG bei Vollarbeit gebührt hätte. In der UV, PV und AV sind sie unter Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage mit dem im Beitragszeitraum tatsächlich erzielten beitragspflichtigen Entgelt (= Lohn oder Lehrlingsentschädigung zuzüglich Schlechtwetterentschädigung) versichert zu halten. Soweit auch die AK, der WF, die LK, der SW, der IE oder der Beitrag zur BV abzurechnen ist, bildet ebenfalls das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Entgelt die Grundlage, wobei nur für den Beitrag zur BV die Höchstbeitragsgrundlage nicht zu berücksichtigen ist.

Den zusätzlichen Krankenversicherungsbeitrag für den Differenzbetrag zwischen dem bei Vollarbeit gebührenden Arbeitsentgelt und dem tatsächlich erzielten Entgelt (= Lohn oder Lehrlingsentschädigung zuzüglich Schlechtwetterentschädigung) trägt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber allein. Dieser ist unter Beachtung der Höchstbeitragsgrundlage wie folgt abzurechnen:

4.10.1 Zusätzlicher Krankenversicherungsbeitrag von insgesamt 7,65%

- > Arbeiterinnen und Arbeiter
- > Gewerbliche Lehrlinge ohne Doppellehre ab dem dritten Lehrjahr mit Beginn des Lehrverhältnisses vor dem 1.1.2016
- > Gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre ab dem dritten Lehrjahr, wenn beide Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fallen und das Lehrverhältnis vor dem 1.1.2016 begonnen hat

4.10.2 Zusätzlicher Krankenversicherungsbeitrag von insgesamt 3,35%

- > Gewerbliche Lehrlinge ohne Doppellehre mit Beginn des Lehrverhältnisses ab dem 1.1.2016
- > Gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn beide Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fallen und das Lehrverhältnis ab dem 1.1.2016 begonnen hat

4.10.3 Beispiel zur Abrechnung bei Schlechtwetterentschädigung

Angabe

Die Sollarbeitszeit eines Bauarbeiters beträgt in einem Monat 173 Stunden. Sein Stundenlohn beträgt € 16,00.
In diesem Monat fallen 23 Schlechtwetterstunden an.

Lösung

Bruttolohn für die Sollarbeitszeit:	173 x € 16,00 =	€ 2.768,00
Bruttolohn für die Istarbeitszeit:	150 x € 16,00 =	€ 2.400,00
Schlechtwetterlohn:	23 x € 16,00 x 60 % =	€ <u>220,80</u>
Tatsächlicher Bruttolohn		€ 2.620,80
Beitragspflichtiges Entgelt:		
Abrechnung von KV, UV, PV, AV:		€ 2.620,80
Abrechnung von AK, WF, SW, IE:		€ 2.620,80
Abrechnung vom Beitrag zur BV:		€ 2.620,80
Abrechnung des zusätzlichen KV von insgesamt 7,65 %:	€ 2.768,00 - € 2.620,80 =	€ 147,20

4.10.4 Berechnung des SW

Gilt für ein Beschäftigungs- oder Lehrverhältnis das BSchEG, fällt zur Finanzierung der Schlechtwetterentschädigung der SW an. Der SW ist **je zur Hälfte von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und von der Arbeiterin bzw. vom Arbeiter oder vom gewerblichen Lehrling zu tragen** und beträgt **1,40 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Dieser Beitrag ist auch von Sonderzahlungen zu entrichten.

Bei Urlaub ohne Entgeltzahlung ist ebenfalls der SW zu zahlen, aber zur Gänze von der Arbeiterin bzw. dem Arbeiter oder dem gewerblichen Lehrling zu tragen.

Der SW ist **nicht zu entrichten** für

- > die Dauer einer Beschäftigung von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern auf Auslandsbaustellen,
- > Angestellte,
- > Lehrlinge in Angestelltenberufen,
- > gewerbliche Lehrlinge mit Doppellehre, wenn nur einer der beiden Lehrberufe in den Geltungsbereich des BSchEG fällt, und
- > geringfügig Beschäftigte.

4.11 Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung

Seit dem 1.1.2007 sind folgende Daten der im Betrieb unter erschwerten Arbeitsbedingungen beschäftigten männlichen Versicherten, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben, und weiblichen Versicherten, die bereits das 35. Lebensjahr vollendet haben, dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden:

- > alle Tätigkeiten, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung schließen lassen,
- > die Namen und Versicherungsnummern jener Personen, die derartige Tätigkeiten verrichten, und
- > die Dauer der Tätigkeiten.

Die Schwerarbeitsmeldung hat zwischen Anfang Jänner und Ende Februar des nächstfolgenden Kalenderjahres zu erfolgen.

Um ihre Meldepflicht zur Schwerarbeit erfüllen zu können, haben die Dienstgeberinnen und Dienstgeber Aufzeichnungen über die Schwerarbeit in ihrem Betrieb zu führen.

Keine Meldepflicht besteht:

- > bei einer Tätigkeit nach § 1 Abs. 1 Z 3 der Schwerarbeitsverordnung, da die Feststellung des Vorliegens einer Minderung der Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Prozent als kausale Folge dieser Tätigkeit erst im Nachhinein möglich ist;
- > bei geringfügiger Beschäftigung;
- > wenn der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber keine Informationen zu Personen im Sinne des § 1 Abs. 1 Z 6 der Schwerarbeitsverordnung vorliegen, die Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung leisten (sofern diese Informationen der

- Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vorliegen, ist für diese Personen eine Schwerarbeitsmeldung möglich);
- > bei Tätigkeiten, für die Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der BUAK nach den §§ 21 und 21a des BUAG zu entrichten sind (in diesen Fällen werden die Meldungen von der BUAK durchgeführt).

Dienstgeberinnen und Dienstgeber haben bei Vorliegen von Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung (im Gegensatz zur Nachtschwerarbeit nach dem NSchG) keinen zusätzlichen, gesonderten Beitrag zu entrichten.

Unter www.sozialversicherung.at finden Sie weitere Informationen und einen Fragen-Antworten-Katalog zum Thema „Schwerarbeit“.

4.12 Service-Entgelt (für die e-card)

4.12.1 Gesetzliche Regelung

Für die e-card ist jährlich ein Service-Entgelt zu entrichten. Gemäß § 31c Abs. 3 Z 1 ASVG hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber

- > am 15.11. eines jeden Jahres
 - > für die zu diesem Stichtag bei ihr bzw. ihm in einem Dienstverhältnis stehenden Personen
- das Service-Entgelt einzuheben und an den Krankenversicherungsträger abzuführen. Für das Jahr 2020 ist am 15.11.2019 ein Service-Entgelt in Höhe von **€ 11,95** fällig.

4.12.2 Betroffene Personen

Das Service-Entgelt ist für folgende Personen von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber einzuheben, wenn für diese zum **Stichtag 15.11.** ein Krankenversicherungsschutz besteht:

- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer;
- > freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer;
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die auf Grund einer Arbeitsunfähigkeit mindestens die Hälfte ihres Entgeltes fortgezahlt bekommen;
- > Lehrlinge;
- > Bezieherinnen bzw. Bezieher von Urlaubersatzleistungen gemäß § 10 UrlG sowie Bezieherinnen bzw. Bezieher einer Kündigungsentschädigung;
- > Personen in einem Ausbildungsverhältnis.

Nicht einzuheben ist das Service-Entgelt für

- > geringfügig Beschäftigte;
- > Personen, von denen bekannt ist, dass sie die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber wegen Pensionsantritt im ersten Quartal des nachfolgenden Kalenderjahres von der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung abmelden wird;
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die am Stichtag keine Bezüge erhalten (z. B. Wochenhilfe, Karenz nach dem MSchG/VKG, Präsenzdienst bzw. Zivildienst);
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die auf Grund einer Arbeitsunfähigkeit weniger als die Hälfte ihres Entgeltes fortgezahlt bekommen.

4.12.3 Art der Einhebung

Die Einhebung des Service-Entgeltes erfolgt durch Einbehaltung vom Lohn auf Grund der Daten, die der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber aus seiner Lohnverrechnung bekannt sind. Das Service-Entgelt ist auch für jene Personen einzuheben, bei denen nach den Daten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers Mehrfachversicherungen oder Rezeptgebührenbefreiungen bestehen. In diesen Fällen kann das Service-Entgelt auf Antrag der bzw. des Betroffenen durch den zuständigen Krankenversicherungsträger rückerstattet werden.

4.13 Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (WBB-AÜG)

Gewerbliche Arbeitskräfteüberlasserinnen und -überlasser im Sinne des § 94 Z 72 der Gewerbeordnung 1994 haben einen Beitrag zur Finanzierung des Sozial- und Weiterbildungsfonds für überlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entrichten.

ten, wenn sowohl Kollektivverträge für den Betrieb der Überlasserin bzw. des Überlassers als auch für den Betrieb der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten vorliegen.

Der Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist von der Überlasserin bzw. dem Überlasser allein zu tragen und beträgt für überlassene Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte seit 1.4.2017 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage, wobei die Geringfügigkeitsgrenze nicht anzuwenden ist. Dieser Beitrag ist auch von Sonderzahlungen zu leisten.

Kein Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist zu entrichten:

- > wenn nur für den Betrieb der Überlasserin bzw. des Überlassers oder nur für den Betrieb der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten ein Kollektivvertrag vorliegt;
- > wenn weder für den Betrieb der Überlasserin bzw. des Überlassers noch für den Betrieb der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten ein Kollektivvertrag vorliegt.

4.13.1 Beitragszahlung von inländischen Überlasserinnen und Überlassern

Der Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz wird am Letzten eines Kalendermonates mit den Sozialversicherungsbeiträgen fällig. Der Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist mit den Sozialversicherungsbeiträgen an jenen Krankenversicherungsträger abzuführen, der für die Durchführung der Pflichtversicherung zuständig ist, und von diesem an den Sozial- und Weiterbildungsfonds zu überweisen.

4.13.2 Beitragszahlung von ausländischen Überlasserinnen und Überlassern

Besteht für eine überlassene Arbeitskraft keine Pflichtversicherung in Österreich, haben die ausländischen Überlasserinnen und Überlasser den Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz über die BUAK (www.buak.at) abzurechnen. Wenn aber die überlassene Arbeitskraft der Pflichtversicherung in Österreich unterliegt, gelten für die ausländischen Überlasserinnen und Überlasser dieselben Abrechnungs- und Zahlungsbestimmungen wie für inländische Überlasserinnen und Überlasser.

4.14 WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU)

Die Kundinnen- und Kundenfreundlichkeit im Bereich der elektronischen Kommunikation innerhalb der Sozialversicherung soll verbessert werden, indem wichtige Funktionalitäten für die Kundinnen und Kunden (Dienstgeberinnen, Dienstgeber, Versicherte und Bevollmächtigte) im Web angeboten werden.

4.14.1 Allgemeine Informationen

Das WEBEKU stellt die Online-Kontoinformation zur Verfügung. Dadurch erhalten Kundinnen und Kunden eine aktuelle Sicht auf die Beitragskonten bei allen Gebietskrankenkassen.

Zusätzlich ist über das WEBEKU die Abfrage des Beschäftigtenstandes oder einer Versicherungsnummer möglich, ebenso eine elektronische Antragstellung (z. B. für das Erteilen bzw. Ändern eines SEPA-Lastschriftmandats, das Auszahlen von Guthaben oder für das Ausstellen einer Unbedenklichkeitsbescheinigung).

Unternehmen, die der Auftraggeberinnen- und Auftraggeberhaftung unterliegen, können über das WEBEKU ihr Auftragnehmerinnen- bzw. Auftragnehmerkonto einsehen.

Seit 1.7.2018 werden auch Rückmeldungen aus dem SV-Clearingsystem angezeigt.

Seit 1.1.2019 können auch Detailinformationen zur verbuchten monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung angezeigt werden, z. B. mBGM(-Paket) Status, Referenzwert etc.

4.14.2 Vorteile

- > Orts- und zeitunabhängiger Zugriff
- > Tagesaktuelle Daten

- > Abfrage des Beschäftigtenstandes
- > Benutzerinnen- und benutzerfreundliche Anwendung
- > Einfache Administration
- > Rasche Möglichkeit zur Reaktion (z. B. durch die E-Mail-Verständigung bei Nachrichten in der WEBEKU-BOX bzw. von aufgetretenen Clearingfällen)
- > Verminderung von Rückfragen (z. B. durch die Rückmeldung aus dem SV-Clearingsystem bzw. Anzeige von mBGM-Dateien)
- > Verringerung der Papierflut (z. B. durch die elektronische Zustellung von Nachrichten und Dateien in die WEBEKU-BOX)

4.14.3 Voraussetzungen

Zur Authentifizierung gibt es folgende Möglichkeiten:

- > Authentifizierung mit **Handy-Signatur** oder „Bürgerkarte“ (Informationen unter www.digitales.oesterreich.gv.at)
- > Authentifizierung mit Zugangsdaten des Unternehmensserviceportals/USP (Informationen unter www.usp.gv.at)

4.14.4 Zuständige Stelle

> **Allgemeine Auskünfte:**

IT-Services der Sozialversicherung GmbH, Customer Care Center

Telefon Inland: 05 01 24 6200, Telefon Ausland: +43 5 01 24 6200

E-Mail: sv-servicecenter@itsv.at

> **Registrierung für Dienstgeberinnen, Dienstgeber und Bevollmächtigte im USP:**

USP Service Center

Telefon Inland: 050 233 733

4.14.5 Verfahrensablauf Anmeldung für Dienstgeberinnen und Dienstgeber bzw. deren Bevollmächtigte

Für eine Erstanmeldung ist eine Registrierung im Unternehmensserviceportal erforderlich.

4.14.6 Kosten

Bei Benutzung dieses Online-Services fallen für Sie **keine** Gebühren an.

4.14.7 Fragen und Antworten

Weitere Informationen und Antworten auf eventuelle Fragen finden Sie unter www.sozialversicherung.at.

4.15 Wohnbauförderungsbeitrag (WF)

Der WF beträgt **0,50 % für die Dienstgeberin bzw. für den Dienstgeber und 0,50 % für die versicherte Person**, somit **insgesamt 1 %** der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage.

Der Pflicht zur Entrichtung des Wohnbauförderungsbeitrags unterliegen:

- > Personen, die auf Grund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses beschäftigt sind und Anspruch auf Entgelt haben;
- > Personen, die als Heimarbeiterin bzw. Heimarbeiter beschäftigt sind und Anspruch auf Entgelt haben;
- > Dienstgeberinnen und Dienstgeber, soweit deren Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beitragspflichtig sind;
- > Auftraggeberinnen und Auftraggeber, soweit deren Heimarbeiterinnen bzw. Heimarbeiter beitragspflichtig sind.

Kein WF ist zu entrichten für:

- > Lehrlinge;
- > geringfügig Beschäftigte;
- > freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer;
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf sie die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 Anwendung finden;
- > Gutsangestellte;
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind;

- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die neben Diensten
 - für die Hauswirtschaft einer land- oder forstwirtschaftlichen Dienstgeberin bzw. eines land- oder forstwirtschaftlichen Dienstgebers oder
 - für Mitglieder ihres bzw. seines HausstandesDienste für den land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers leisten und nicht unter das „Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz“ fallen;
- > Hausbesorgerinnen und Hausbesorger im Sinne des „Hausbesorgergesetzes“ (gilt nur für Dienstverhältnisse, die bis zum 30.6.2000 abgeschlossen wurden);
- > Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer während des geförderten Zeitraumes gemäß NeuFÖG (gilt nur für Dienstgeberinnen- bzw. Dienstgeberanteil);
- > Vorstände einer Aktiengesellschaft, für die keine Arbeitslosenversicherungs- und Lohnsteuerpflicht besteht;
- > Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter) von Aktiengesellschaften, Sparkassen, Landeshypotheken sowie Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und hauptberufliche Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter) von Kreditgenossenschaften, die nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen.

Weiters entfällt der WF bei Sonderzahlungen und bei einem Urlaub ohne Entgeltfortzahlung.

5.1 Fallweise Beschäftigte

Bei fallweisen Beschäftigungen kommt es ab 1.1.2019 zu Anpassungen der gesetzlichen Bestimmungen. Die Definition, welche Personen als fallweise Beschäftigte gelten, sowie die diesbezüglich geltenden Meldebestimmungen werden in den § 33 Abs. 3 ASVG transferiert.

Unter fallweisen Beschäftigten sind Personen zu verstehen, die in unregelmäßiger Folge tageweise bei derselben Dienstgeberin bzw. beim selben Dienstgeber beschäftigt werden, wenn die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist.

Keine fallweise Beschäftigung liegt z.B. vor, wenn sich eine Person nur einmal wöchentlich (z.B. jeden Montag) oder einmal monatlich (z.B. jeden 15. oder jeden letzten Freitag im Monat) eine bestimmte Arbeitsleistung zu erbringen verpflichtet. Durch die im Voraus bestimmte, periodisch wiederkehrende Arbeitsleistung, liegt ein durchlaufendes Beschäftigungsverhältnis vor.

5.2 Familienhospizkarenz

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Verpflichtung zur Arbeitsleistung durch einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag – **auch Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte** – haben entsprechend den Regelungen im AVRAG seit 1.7.2002 die Möglichkeit der Familienhospizkarenz (Sterbebegleitung oder Begleitung schwerst erkrankter Kinder). Freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer unterliegen durch ihren freien Dienstvertrag nicht dem AVRAG und können daher die Familienhospizkarenz nicht in Anspruch nehmen.

Folgende Maßnahmen können zur Familienhospizkarenz verlangt werden:

- > Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- > Änderung der Lage der Normalarbeitszeit
- > Freistellung gegen Entfall des Entgeltes

Für die Dauer der Familienhospizkarenz besteht eine **eigene kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung**.

Davon sind **geringfügig Beschäftigte ausgenommen**: Das einzelne geringfügige Beschäftigungsverhältnis, aus dem die Familienhospizkarenz möglich ist, löst nur die Teilversicherung in der Unfallversicherung aus.

5.2.1 Sterbebegleitung

Durch § 14a AVRAG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Sterbebegleitung einer bzw. eines nahen Angehörigen im Sinne des § 16 Abs. 1 UrlG zu verlangen.

Nahe Angehörige in diesem Sinne sind:

- > die Ehegattin bzw. der Ehegatte,
- > die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner,
- > die Person, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt,
- > Verwandte in gerader Linie (Kinder, Enkel, Eltern, Großeltern) sowie
- > Wahl- und Pflegekinder.

Diese Regelung gilt auch für:

- > Verwandte in der Seitenlinie zweiten Grades (Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder),
- > Wahl- und Pflegeeltern,
- > leibliche Kinder der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten.

Ein gemeinsamer Haushalt mit der versicherten Person ist nicht Voraussetzung.

Für Kinder seiner eingetragenen Partnerin bzw. seines eingetragenen Partners hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer insoweit Anspruch, als die Sterbebegleitung aus wichtigen wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen kein Elternteil übernehmen kann.

Dauer:

Vorerst für einen bestimmten, **drei Monate** nicht übersteigenden Zeitraum. Eine Verlängerung ist zulässig, wobei die Gesamtdauer mit sechs Monaten begrenzt ist.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die von ihr bzw. ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung schriftlich bekannt zu geben, wobei der Grund für die Maßnahme bzw. die Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen ist. Die Glaubhaftmachung des Grundes kann durch eine ärztliche Bestätigung, dass die Angehörige bzw. der Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, erfolgen. Auf Verlangen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

In der Regel wird zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Maßnahme der Familienhospizkarenz erfolgen. Kommt eine solche nicht zu Stande, ist ein eigenes Verfahren vorgesehen (Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht).

5.2.2 Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

Im § 14b AVRAG wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgelegt, dass eine derartige Karenzregelung auch für die Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern der anderen Ehepartnerin bzw. des anderen Ehepartners, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten) möglich ist.

Zunächst ist diese Maßnahme auf fünf Monate beschränkt. Bei einer Verlängerung darf die Gesamtdauer neun Monate nicht überschreiten. Sonst gelten die Regelungen für die Sterbebegleitung analog.

5.2.3 Kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung

Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sind mehrere Fallkonstellationen zu unterscheiden:

5.2.3.1 Freistellung gegen Entfall des Entgeltes

Für die Zeit der Familienhospizkarenz liegt ein **Kranken- und Pensionsversicherungsschutz** nach § 29 Abs. 1 und 2 AIVG vor. Die Krankenversicherungsbeiträge werden aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung vom AMS, die Pensionsversicherungsbeiträge vom Bund getragen.

- > Beitragsgrundlage für die Kranken- und Pensionsversicherung: Wenn die Beitragsgrundlage vor Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz über der Geringfügigkeitsgrenze lag, wird als Beitragsgrundlage in der Krankenversicherung der Betrag von € 933,06 (Wert des Einzelrichtsatzes für 2019), in der Pensionsversicherung der Betrag von € 1.864,78 herangezogen.
- > Solchermaßen geschützte Personen haben während der Familienhospizkarenz aus der Krankenversicherung nur einen **Sachleistungsanspruch**. In der Pensionsversicherung werden Beitragszeiten der Pflichtversicherung erworben.
- > Die Anmeldung zur Familienhospizkarenz ist durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zu erstatten. Diese löst eine Abmeldung des Dienstverhältnisses auf dem Beitragskonto der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers aus. Ebenso sind die Abmeldung von der Familienhospizkarenz sowie die (Wieder-)Anmeldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zu erstatten.
- > Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat während der Zeit der Familienhospizkarenz keine Beiträge zu zahlen.

5.2.3.2 Herabsetzung der Arbeitszeit

Das herabgesetzte Entgelt liegt unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2019: € 446,81).

- > Für die Zeit der Familienhospizkarenz liegt **Kranken- und Pensionsversicherungsschutz** nach § 29 Abs. 1 und 2 AIVG vor.
- > Die Krankenversicherungsbeiträge werden aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung vom AMS, die Pensionsversicherungsbeiträge vom Bund getragen. Für die Zeit der Familienhospizkarenz besteht weiters Versicherungspflicht in der **Unfallversicherung**. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat während der Zeit der Familienhospizkarenz den Unfallversicherungsbeitrag vom herabgesetzten beitragspflichtigen Entgelt zu entrichten. Der Beitrag zur BV ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auf Basis des monatlichen Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu leisten.
- > Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber erstellt eine Anmeldung zu Teilzeit-Karenz. Gleichzeitig legt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Änderungsmeldung für die geringfügige Beschäftigung vor; nach Beendigung der Teilzeit-Karenz folgt die Abmeldung von der Teilzeit-Karenz. Hinsichtlich des Dienstverhältnisses gibt es mehrere Szenarien:

- Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer nimmt die Tätigkeit als Vollversicherte bzw. als Vollversicherter wieder auf: Vorlage einer Änderungsmeldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber für die Vollversicherung.
 - Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bleibt geringfügig beschäftigt: Keine Meldungslegung seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erforderlich, da bereits ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis besteht.
 - Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer beendet das Dienstverhältnis: Erstattung einer Abmeldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber.
- > Die An- und Abmeldung für das AMS bzw. für den Bund wird von der Gebietskrankenkasse erstellt. Betreffend Beitragsgrundlagen und Leistungsanspruch in der Kranken- und Pensionsversicherung gelten die unter Punkt [5.2.3.1 Freistellung gegen Entfall des Entgeltes, Seite 62](#) angeführten Bestimmungen.

Das herabgesetzte Entgelt liegt über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2019: € 446,81).

- > Die versicherte Person unterliegt auf Grund dieses Dienstverhältnisses weiterhin der Vollversicherung.
- > Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat vom herabgesetzten beitragspflichtigen Entgelt die Sozialversicherungsbeiträge und die Umlagen/Nebenbeiträge einzuzahlen.
- > Der Beitrag zur BV ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auf Basis des monatlichen Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu leisten.

Das Entgelt vor der Herabsetzung der Arbeitszeit liegt unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2019: € 446,81).

- > Für geringfügig beschäftigte Personen, die eine Herabsetzung des Entgeltes vereinbaren, tritt kein Kranken- und Pensionsversicherungsschutz ein.
- > Der Beitrag zur BV ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auf Basis des monatlichen Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu leisten.

5.2.4 Meldungen

Die Inanspruchnahme und die Änderung einer Familienhospizkarenz wie auch die Höhe des Entgeltes vor und während einer Familienhospizkarenz sind dem zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden. Für die Meldung der Familienhospizkarenz sind eigenständige Meldungen vorgesehen (siehe [6.2 Meldungen zur Familienhospizkarenz/Pflegekarenz, Seite 76](#)).

5.2.5 Pflegekarenzgeld

Für ab 1.1.2014 beginnende Familienhospizvereinbarungen kann Pflegekarenzgeld beantragt werden. Hinsichtlich der sozialen Absicherung gelten dieselben Regelungen wie für Pflegekarenz, siehe [5.9 Pflegekarenz/Pflegeteilzeit, Seite 71](#).

5.3 Ferialarbeiterinnen bzw. Ferialarbeiter und Ferialangestellte

Zunächst sind die Gruppe der Ferialarbeiterinnen bzw. Ferialarbeiter und Ferialangestellten sowie jene der Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten zu unterscheiden. An die jeweilige Gruppe knüpfen sich unterschiedliche Rechtsfolgen.

5.3.1 Ferialarbeiterinnen bzw. Ferialarbeiter und Ferialangestellte

Wenn Schülerinnen bzw. Schüler und Studierende in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden, unterliegen diese als Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer der Pflichtversicherung nach § 4 Abs. 2 ASVG.

Die Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer kennzeichnenden Merkmale liegen vor, wenn die beschäftigte Person an Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenes Verhalten (Weisungen) gebunden ist. Hier sind folgende Punkte zu beachten:

- > Es gelten die lohngestaltenden (kollektivvertraglichen) Vorschriften.
- > Die Sozialversicherungsbeiträge sind zumindest vom gebührenden Entgelt (auch von Sonderzahlungen) zu entrichten.
- > Bezüglich der Betrieblichen Vorsorge (BV), siehe [4.4 Betriebliche Vorsorge \(BV\), Seite 45](#).
- > Bei der Einstufung der Dienstnehmer ist zwischen Vollversicherung und geringfügiger Beschäftigung zu unterscheiden. Für die Beitragsabrechnung ist die jeweilige Tarifgruppe maßgebend. Welche Tarifgruppe für einen Dienstnehmer anzuwenden ist, ist aus der Mappingtabelle auf www.sozialversicherung.at zu entnehmen.

Ferialarbeiterinnen bzw. Ferialarbeiter und Ferialangestellte sind auf den Meldungen als solche zu kennzeichnen und innerhalb der Meldefristen beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden.

5.3.2 Ferialpraktikantinnen bzw. -praktikanten (Pflichtpraktikantinnen bzw. -praktikanten)

„Echte“ Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten sind nicht zur Pflichtversicherung anzumelden.

Damit jemand als „echte“ Ferialpraktikantin bzw. „echter“ Ferialpraktikant qualifiziert werden kann, müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- > keine (persönliche) Arbeitsverpflichtung, keine Weisungsgebundenheit, keine Kontrollunterworfenheit, keine Einbindung in die Betriebsorganisation etc.
- > weder Geldleistungen (auch kein „Taschengeld“) noch Sachleistungen von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber
- > die Ferialpraktikantinnen bzw. -praktikanten müssen Schülerinnen bzw. Schüler oder Studierende sein, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche Tätigkeit verrichten
- > es muss sich bei den Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten nachweislich um Schülerinnen bzw. Schüler oder Studierende einer bestimmten Fachrichtung handeln, die im Betrieb entsprechend dieser Fachrichtung eingesetzt werden
- > im Mittelpunkt der Tätigkeit muss der Lern- und Ausbildungszweck (nicht die Arbeitsleistung) stehen

Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten haben während ihrer Tätigkeit – ohne Beitragsleistung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers – einen Unfallversicherungsschutz.

Ein Praktikum kann nicht nur während der Ferienzeit (als „Ferialpraktikum“), sondern während des ganzen Jahres absolviert werden, allerdings kann sich die Dauer nur nach einer einschlägigen Ausbildungsvorschrift richten. Beachten Sie bitte, dass es sich nachweislich um Schülerinnen bzw. Schüler oder Studierende einer bestimmten Fachrichtung handeln muss und diese im Betrieb entsprechend der Fachrichtung verwendet werden müssen. Nachweise über die Ausbildungserfordernisse sind sorgfältig aufzubewahren.

Wichtig: Werden echten Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten dennoch Geldleistungen (auch „Taschengeld“) oder Sachleistungen gewährt, sind diese als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer (geringfügig beschäftigt oder vollversichert – je nach Höhe des Entgeltes) zur Sozialversicherung anzumelden.

5.3.3 Sonderregelung für Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe

Für die Praktikantinnen bzw. Praktikanten in dieser Branche gelten besondere Regelungen:

- > Durch ein Ferialpraktikum wird regelmäßig ein Dienstverhältnis begründet.
- > Bei einem Pflichtpraktikum ist ein Volontariat ausgeschlossen.
- > Es ist der Kollektivvertrag anzuwenden; Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr.
- > Diese Ferialpraktikantinnen bzw. Ferialpraktikanten sind wie echte Dienstnehmerinnen bzw. echte Dienstnehmer abzurechnen. Die Einreihung in die Tarifgruppe ist der Mappingtabelle auf www.sozialversicherung.at zu entnehmen.

Die in § 4 Abs. 1 Z 4 und 5 ASVG genannten Personen sind jedenfalls nach dem ASVG pflichtversichert.

5.3.4 Individuelle Berufsorientierung (Schnupperlehre) – Arbeit auf Probe

- > Erfolgt das Schnuppern im Rahmen einer Schulveranstaltung oder als individuelle Berufsorientierung gemäß § 13b SchUG (individuelle Freistellung vom Unterricht, auf dem Lehrplan aufbauend, maximal fünf Tage im Schuljahr) und werden weder Geld- noch Sachbezüge gewährt, so ist keine Anmeldung erforderlich. Ein Unfallversicherungsschutz ist durch die Schülerunfallversicherung gegeben.
- > Bei einer individuellen Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit (ohne Schulbezug, auf Eigeninitiative) ist bei Personen im oder nach dem achten Schuljahr maximal 15 Tage pro Betrieb und Kalenderjahr ein beitragsfreier Unfallversicherungsschutz ohne Meldung bei einem Sozialversicherungsträger möglich. Da es sich dabei um einen Schutz aus der Schülerunfallversicherung handelt, gilt dies nur, solange jemand noch Schülerin bzw. Schüler ist (z. B. zwischen siebenter und achter Klasse des Gymnasiums), nicht jedoch wenn die Schule abgebrochen oder beendet worden ist.
- > Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Landesstelle der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt; die Kontaktdaten finden Sie unter www.auva.at.
- > Wird eine Person in einem Betrieb jedoch für einfache Tätigkeiten herangezogen um ihre Eignung für eine allenfalls später erfolgende Einstellung zu testen, besteht im Regelfall eine Eingliederung in den Betrieb (Einhaltung einer bestimmten Arbeitszeit, Vorgabe des Arbeitsortes, persönliche Arbeitsleistungspflicht, Betriebsmittel werden von der Dienstgeberin bzw.

vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt) und es liegt ein Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 2 ASVG vor. Die Anmeldung ist mit dem Tag der Aufnahme der (Probe-)Tätigkeit vorzunehmen. Auch wenn der auf Probe tätigen Dienstnehmerin bzw. dem auf Probe tätigen Dienstnehmer kein Entgelt gewährt wird, ist dennoch von einem sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis auszugehen und stellt jedenfalls der Anspruchslohn laut lohngestaltender Norm die Beitragsgrundlage dar.

Weitere Informationen zu diesem Thema können Sie auch im **Praxisleitfaden „Praktikanten – Welche Beschäftigungsformen sind möglich?“** unter www.sozialversicherung.at nachlesen.

5.4 Freier Dienstvertrag (§ 4 Abs. 4 ASVG)

Ein sozialversicherungspflichtiger freier Dienstvertrag wird durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- > Verpflichtung zur Dienstleistung für eine Dienstgeberin bzw. einen Dienstgeber, wobei die Tätigkeit im Wesentlichen persönlich erbracht werden muss,
- > durch eine jederzeitige Vertretungsmöglichkeit wird die Versicherungspflicht als freie Dienstnehmerin bzw. freier Dienstnehmer nicht ausgeschlossen, wenn der Vertrag im Wesentlichen persönlich erfüllt wird,
- > Möglichkeit, den Arbeitsablauf selbst zu regeln und gegebenenfalls den Beschäftigungsort sowie die Arbeitszeit selbst zu bestimmen,
- > Erfüllung des Vertrages im Wesentlichen mit den Betriebsmitteln der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers,
- > Vertragsdauer: auf bestimmte oder unbestimmte Zeit,
- > Entgeltbezug aus dieser Tätigkeit.

Entscheidend ist dabei, dass nicht von vornherein eine einzelne Leistung geschuldet wird, deren Durchführung - wie lange dies auch immer dauern mag - die Pflicht der Schuldnerin bzw. des Schuldners abschließend erfüllt (= Werkvertrag), sondern dass Dienste einer mehr oder weniger bestimmten Art für eine von vornherein befristete oder aber für eine unbestimmte Dauer geschuldet werden (= Dienstvertrag).

Beim freien Dienstvertrag wird daher ein Wirken (Dauerschuldverhältnis) und nicht ein Werk geschuldet. Die freie Dienstnehmerin bzw. der freie Dienstnehmer schuldet ein Bemühen und nicht ausschließlich einen Erfolg.

Dienstleistungen können Arbeiten, Verrichtungen, Tätigkeiten jedweder Art sein, unabhängig davon, ob die Tätigkeit erlaubterweise erfolgt. Es muss eine vertragliche Verpflichtung vorliegen. Diese kann auf Grund eines schriftlichen oder mündlichen Vertrages oder durch konkludente Handlung zu Stande kommen.

5.4.1 Beginn und Ende der Pflichtversicherung

- > Beginn: Mit dem Tag der Aufnahme der versicherungspflichtigen Tätigkeit.
- > Ende: Mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Fällt jedoch der Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Zeitpunkt des Endes des Beschäftigungsverhältnisses zusammen, so erlischt die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches.

5.4.2 Meldepflicht und Meldefristen für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber

Für diesen Personenkreis gelten dieselben Regelungen wie für alle anderen Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer auch.

5.4.3 Geringfügigkeitsgrenze

Für diese Versichertengruppe gelten die Bestimmungen über die Geringfügigkeit einer Beschäftigung, die Dienstgeberabgabe und Auswirkung bei mehreren gleichzeitig ausgeübten, geringfügigen Tätigkeiten wie für Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer.

Wird die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten, entsteht wie bei den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern eine Teilversicherung in der Unfallversicherung.

5.4.4 Örtliche Zuständigkeit

Die Gebietskrankenkasse des Ortes der Beschäftigung ist zuständig. Ist ein Beschäftigungsort nicht vorhanden, gilt der Wohnsitz als Beschäftigungsort.

5.4.5 Beitragsgrundlage

Als Beitragsgrundlage gilt das im Kalendermonat gebührende Entgelt gemäß § 49 ASVG. Wird allerdings der Arbeitsverdienst für längere Zeiträume als einen Kalendermonat vereinbart, ist das Honorar auf die Dauer der Pflichtversicherung umzulegen (Durchschnittsbetrachtung). Dies bedeutet, dass monatlich eine Beitragsgrundlagenmeldung mit der errechneten (durchschnittlichen) Beitragsgrundlage zu erstatten ist.

Die nicht beitragspflichtigen Entgeltbestandteile sind unter [2.5 Entgelt, Seite 14](#) angeführt und gelten auch für diese Versicherungsverhältnisse.

Aufwandsersätze sind allerdings nur dann beitragsfrei zu berücksichtigen, wenn sie der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber von der freien Dienstnehmerin bzw. vom freien Dienstnehmer gesondert in Rechnung gestellt werden. Pauschalierte Aufwandsersätze sind beitragspflichtig.

5.4.6 Höchstbeitragsgrundlage

Als monatliche Höchstbeitragsgrundlage gilt

- > wenn keine Sonderzahlungen bezogen werden, das 35fache (2019: € 6.090,00),
- > sonst das 30fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (2019: € 5.220,00 und für Sonderzahlungen jährlich € 10.440,00).

Liegt kein voller Kalendermonat vor, ist pro sozialversicherungsrelevanten Tag ein 30stel der unter Pkt. 1 bzw. 2 angeführten Höchstbeitragsgrundlage zu rechnen.

5.4.7 Beitragssätze

- > Freie Dienstnehmerin bzw. freier Dienstnehmer: 17,62 %
- > Dienstgeberin bzw. Dienstgeber: 20,88 %

5.4.8 Umlagen/Nebenbeiträge

Freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG sind den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für die Bereiche der Arbeitslosenversicherung und der Insolvenz-Entgeltsicherung gleichgestellt. Somit sind für freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer auch die Beiträge zur **Arbeitslosenversicherung** und der **Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag** an den zuständigen Träger der Krankenversicherung abzuführen.

Freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer sind in die **Betriebliche Vorsorge** einbezogen und bei der Zukunftsvorsorge den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern gleichgestellt. Nur jene Bestimmungen des Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), die direkt auf arbeitsrechtliche Regelungsinhalte abstellen, sind von der Anwendung auf freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer ausgenommen.

Die **Arbeiterkammerumlage** ist ebenfalls zu entrichten. In Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark und Kärnten sind Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft der Landarbeiterkammer zugehörig und daher ist die Landarbeiterkammerumlage zu entrichten. Der Wohnbauförderungsbeitrag ist für freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer weiterhin nicht zu entrichten.

5.4.9 Tarifgruppen

Die für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer anzuwendenden Tarifgruppen sind aus der Mappingtabelle auf www.sozialversicherung.at zu entnehmen.

5.4.10 Altersbedingter Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Folgende Personengruppen sind von der Entrichtung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages befreit:

- > Männer und Frauen, ab Vollendung des 60. Lebensjahres, die einen bestehenden Anspruch auf eine Alterspension haben (nicht relevant ist die Korridorpension) sowie
- > Männer und Frauen ab Vollendung des 63. Lebensjahres in jedem Fall (Pensionsanspruch spielt hier keine Rolle mehr).

5.4.11 Ausnahmen von der Pflichtversicherung

- > Personen, die auf Grund dieser Tätigkeit bereits nach § 2 Abs. 1 Z 1 bis 3 GSVG oder § 2 Abs. 1 BSVG oder nach § 2 Abs. 1 und 2 FSVG versichert sind.
- > Personen, bei denen es sich um eine Nebentätigkeit im Sinne des § 19 Abs. 1 Z 1 lit. f B-KUVG handelt.
- > Personen, die eine freiberufliche Tätigkeit, die die Zugehörigkeit zu einer gesetzlichen beruflichen Vertretung (Kammer) begründet, ausüben.
- > Personen, bei denen es sich um eine Tätigkeit als Kuschtschaffender, insbesondere als Künstler im Sinne des § 2 Abs. 1 des Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetzes, handelt.
- > Bäuerliche Nachbarschaftshilfe.

5.5 Geringfügig Beschäftigte

Ein Beschäftigungsverhältnis mit einem beitragspflichtigen Entgelt, das die monatliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, begründet grundsätzlich nur die Teilversicherung in der Unfallversicherung.

5.5.1 Geringfügigkeitsgrenze 2019

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt als geringfügig, wenn daraus im Kalendermonat kein höheres Entgelt als € 446,81 gebührt.

Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Die Geringfügigkeitsgrenze (GFG) gilt nicht:

- > für Lehrlinge;
- > für Hausbesorgerinnen bzw. Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes (außer für die Dauer des Karenzurlaubes und des Beschäftigungsverbotes gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979) für alle Dienstverhältnisse, die vor dem 1.7.2000 begonnen wurden;
- > für Kurzarbeiterinnen bzw. Kurzarbeiter, wenn das Entgelt die für die Geringfügigkeit geltenden Beträge deshalb nicht übersteigt, da wegen Kurzarbeit die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird.

Es ist jeweils zu prüfen:

- > Für welchen Zeitraum wurde das Dienstverhältnis abgeschlossen?
- > Wann beginnt oder endet das Dienstverhältnis?
- > Wie hoch ist das im Kalendermonat gebührende Entgelt?

5.5.2 Unbefristetes Dienstverhältnis:

Bei einer auf unbestimmte Zeit vereinbarten Beschäftigung ist für die Beurteilung der Geringfügigkeit stets jenes Entgelt heranzuziehen, das für einen ganzen Kalendermonat gebührt bzw. gebührt hätte. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis untermonatig, ist daher nicht das für den Anfangs- oder den Beendigungsmonat tatsächlich ausbezahlte Entgelt ausschlaggebend, sondern das (vereinbarte bzw. hochgerechnete) Entgelt für einen ganzen Kalendermonat.

Beispiel:

- > Unbefristetes Dienstverhältnis, Beginn 4.10., Ende 4.12. (eilvernehmliche Lösung)
- > Vereinbartes Entgelt für ein ganzes Kalendermonat: € 746,00 = über der GFG

5.5.3 Für zumindest einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis:

Hier gelten dieselben Bestimmungen wie bei unbefristeten Dienstverhältnissen.

Beispiel:

- > Befristetes Dienstverhältnis, Beginn 15.7. bis 14.8. (= 1 Monat)
- > Hochgerechnetes Entgelt für einen ganzen Kalendermonat: € 300,00 = unter der GFG

5.5.4 Für kürzer als einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis:

Hier ist jenes Entgelt heranzuziehen, das für die vereinbarte Dauer der Beschäftigung im jeweiligen Kalendermonat gebührt bzw. gebührt hätte.

Beispiel:

- > Befristetes Dienstverhältnis vom 25.2. bis 7.3. (= kürzer als 1 Monat)
- > Entgelt Februar: € 250,00 = unter der GFG
- > Entgelt März: € 500,00 = über der GFG

5.5.5 Mehrere Dienstverhältnisse beim selben Dienstgeber:

Mehrere Dienstverhältnisse eines Dienstnehmers beim selben Dienstgeber sind stets getrennt zu betrachten.

Beispiel:

- > Unbefristetes Dienstverhältnis zu Dienstgeber A, Beginn 1.1., Ende 5.2. (einvernehmliche Lösung)
- > Vereinbartes Entgelt für einen ganzen Kalendermonat: € 1.200,00 = über der GFG
- > Befristetes DV zu DG A vom 24.2. bis 15.3. (=kürzer als 1 Monat)
- > Entgelt Februar: € 200,00 = unter der GFG
- > Entgelt März: € 400,00 = unter der GFG

5.5.6 Fallweise Beschäftigung:

Bei der fallweisen (tageweisen) Beschäftigung ist zu beachten, dass jeder Tag als eigenständiges Dienstverhältnis zu betrachten ist. Eine „Zusammenrechnung“ hat daher nicht zu erfolgen.

Beispiel:

- > 5.1., Entgelt: € 100,00 = unter der GFG
- > 6.1., Entgelt: € 100,00 = unter der GFG
- > 18.1., Entgelt: € 500,00 = über der GFG (tägliche HB berücksichtigen)
- > 20.1., Entgelt: € 500,00 = über der GFG (tägliche HB berücksichtigen)

Vollversicherung besteht daher nur am 18.1. und 20.1.

Geringfügig Beschäftigte unterliegen der **Betrieblichen Vorsorge (BV)**, weshalb auch der Beitrag zur BV zu entrichten ist!

Arbeitsrechtlich sind diese Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer jenen gleichgestellt, die der Vollversicherungspflicht (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) unterliegen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist sowohl bei Angestellten als auch bei Arbeiterinnen bzw. Arbeitern die in den jeweiligen Gesetzen vorgesehene Entgeltfortzahlung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zu leisten.

Dauert die Erkrankung länger und ist der Entgeltfortzahlungsanspruch bereits erschöpft, ist die Abmeldung mit dem letzten Entgelttag zu erstatten. Eine neuerliche Anmeldung hat nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit und Wiederaufnahme der Beschäftigung, bzw. bei neuerlichem Entgeltfortzahlungsanspruch, zu erfolgen.

5.5.7 Vorgangsweise bei Wechsel von Teilversicherung auf Vollversicherung und umgekehrt

Ein untermonatlicher Wechsel ist ausnahmslos nur dann möglich, wenn zwei getrennte Beschäftigungsverhältnisse vorliegen. In diesem Fall ist das erste Beschäftigungsverhältnis mit einer Abmeldung zu beenden und für das zweite Beschäftigungsverhältnis eine Anmeldung zu erstatten.

5.5.8 Wechsel von Teilversicherung auf Vollversicherung

Kommt es während des Bestandes der Teilversicherung zu einer Erhöhung des Entgeltes, wodurch die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, liegt **ab Beginn des jeweiligen Beitragszeitraumes** Vollversicherung vor. Ergänzende Informationen zur Vorgangsweise hinsichtlich Meldebestimmungen bei Wechsel der Versicherungspflicht entnehmen Sie bitte der *DGservice Sonderausgabe mBGM*.

5.5.9 Wechsel von Vollversicherung auf Teilversicherung

Treten bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung während des Kalendermonates ein, so endet die Vollversicherung (Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) mit dem Ende dieses Beitragszeitraumes.

Ist bereits am Ersten eines Beitragszeitraumes bekannt, dass ab diesem Zeitpunkt nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegen wird, endet die Vollversicherung mit dem Ende des vorangegangenen Beitragszeitraumes.

Ergänzende Informationen zur Vorgangsweise hinsichtlich Meldebestimmungen bei Wechsel der Versicherungspflicht entnehmen Sie bitte der [DGservice Sonderausgabe mBGM](#).

5.5.10 Sonderzahlungen

Sofern ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld) besteht bzw. wenn Sonderzahlungen ausbezahlt werden, sind diese ebenfalls zu melden und abzurechnen. (siehe [2.4 Beitragszeitraum, Seite 14](#)).

5.5.11 Beschäftigtengruppen für geringfügig beschäftigte Personen vor Vollendung des 60. Lebensjahres

Für geringfügig beschäftigte (freie) Dienstnehmerinnen und (freie) Dienstnehmer ist der Unfallversicherungsbeitrag (1,20 %) in folgenden Tarifgruppen abzurechnen:

Beschäftigtengruppe
Geringfügig beschäftigte Arbeiter
Geringfügig beschäftigte Angestellte
Geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer - Arbeiter
Geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer - Angestellte

5.5.12 Beschäftigtengruppen für geringfügig beschäftigte Personen ab Vollendung des 60. Lebensjahres

Ab 1.1.2004 sind für Frauen und Männer ab dem Beginn des der Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Kalendermonates keine Unfallversicherungsbeiträge zu entrichten. Diese werden aus den Mitteln der Unfallversicherung gezahlt.

Die Abrechnung für diese Personengruppe erfolgt in der gleichen Beschäftigtengruppe wie unter [5.5.11 Beschäftigtengruppen für geringfügig beschäftigte Personen vor Vollendung des 60. Lebensjahres, Seite 69](#) beschrieben, wobei der Entfall des Unfallversicherungsbeitrages mittels Abschlag auf der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung anzugeben ist.

5.5.13 Dienstgeberabgabe

Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber mehr als einen geringfügig Beschäftigten, ist die Summe der monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen (ohne Sonderzahlungen) aller geringfügig Beschäftigten (Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer und freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer) im Kalendermonat zu ermitteln. Übersteigt diese Summe das Eineinhalbfache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2019: € 670,22), hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber – zusätzlich zum Unfallversicherungsbeitrag in der Höhe von 1,20 % – eine pauschalierte Abgabe in der Höhe von 16,40 % zu entrichten. Beitragsgrundlage für die Dienstgeberabgabe ist die Summe aller Entgelte (einschließlich der Sonderzahlungen nach § 49 ASVG) der geringfügig beschäftigten Personen. Ergänzende Informationen zur Vorgangsweise hinsichtlich Abrechnung der Dienstgeberabgabe entnehmen Sie bitte der [DGservice Sonderausgabe mBGM](#).

5.5.14 Beitragszeitraum

Als Beitragszeitraum gilt grundsätzlich das Kalendermonat. Die Entscheidung ob diese Beiträge jährlich oder monatlich entrichtet werden, obliegt dem Dienstgeber.

5.5.15 Auswirkungen für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer

Erzielt eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer (freie Dienstnehmerin bzw. freier Dienstnehmer) Entgelte aus verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen, werden diese im jeweiligen Kalendermonat zusammengerechnet. Ergibt sich dabei, dass der Betrag der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, so gilt diese Person für sich nicht mehr als geringfügig beschäftigt und unterliegt der Vollversicherung (Schutz auch in der Kranken- und Pensionsversicherung). Die Dienstnehmerbeiträge zur

Kranken- und Pensionsversicherung (inklusive allfälliger Kammerumlage) werden der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer (freien Dienstnehmerin bzw. freien Dienstnehmer) vom Krankenversicherungsträger monatlich im Nachhinein zur Zahlung vorgeschrieben.

Entgelte der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers (freien Dienstnehmerin bzw. freien Dienstnehmers) aus einer geringfügigen Beschäftigung bei gleichzeitigem Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung, Karenzgeldbezug, Pensionsbezug sowie Bezügen nach dem B-KUVG werden nicht zusammengerechnet.

5.5.16 Aushilfskräfte

Seit 1.1.2018 besteht für bestimmte, geringfügig beschäftigte Aushilfskräfte – befristet bis 31.12.2020 – eine Sonderregelung (§ 53a Abs. 3b ASVG): Wird neben einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausschließlich zu dem Zweck ausgeübt, einen zeitlich begrenzten zusätzlichen, den regulären Betriebsablauf überschreitenden, Arbeitsanfall zu decken oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen, so hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber einen Pauschalbeitrag von 14,12 % sowie die Arbeiterkammerumlage bzw. Landarbeiterkammerumlage von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer einzubehalten und abzuführen.

Dazu müssen zusätzlich im jeweiligen Kalenderjahr noch folgende zwei Voraussetzungen vorliegen:

- > Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat noch nicht mehr als 18 Tage einer solchen geringfügigen Beschäftigung ausgeübt und
- > die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bzw. hat noch nicht mehr als 18 Tage solche Personen geringfügig beschäftigt.

Ist dies alles der Fall, muss die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für diese Beschäftigungsverhältnisse keinen Unfallversicherungsbeitrag entrichten (dieser wird dann aus den Mitteln der Unfallversicherung getragen). Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bleibt jedoch unfallversichert. Der Anfall der Dienstgeberabgabe ist wie bisher möglich. Für die Meldung und Abrechnung dieser Aushilfskräfte sind die Beschäftigtengruppen geringfügig beschäftigte Arbeiter, geringfügig beschäftigte Angestellte, geringfügig beschäftigte Land- und Forstarbeiter und geringfügig beschäftigte Gutsangestellte zu verwenden.

5.6 Kinderbetreuungsgeld – Beschäftigung während des Bezuges

Es besteht Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, sofern

- > für dieses Kind Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und Familienbeihilfe für dieses Kind tatsächlich bezogen wird,
- > der beantragende Elternteil mit diesem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und eine idente Hauptwohnsitzmeldung besitzt,
- > der beantragende Elternteil und das Kind den Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich haben,
- > die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen durchgeführt und rechtzeitig vorgelegt werden und
- > der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte des beantragenden Elternteiles im Kalenderjahr den absoluten Grenzbetrag von € 16.200,00 oder den höheren individuellen Grenzbetrag (60 % des Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte im letzten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, maximal jedoch in dem der Geburt drittvorangegangenen Kalenderjahr – für Geburten ab 1.1.2012) nicht übersteigt.

Nicht österreichische Staatsbürgerinnen bzw. Staatsbürger müssen sich samt ihrem Kind nach §§ 8 und 9 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz oder nach § 54 des Asylgesetzes 2005 rechtmäßig in Österreich aufhalten. Bei getrennt lebenden Eltern ist zusätzlich die Obsorgeberechtigung und der Bezug der Familienbeihilfe durch den beantragenden Elternteil nachzuweisen.

5.6.1 Einkommensermittlung

Die Zuverdienstgrenze stellt auf die Einkünfte desjenigen Elternteiles ab, der Kinderbetreuungsgeld bezieht. Es ist also nicht das Familieneinkommen bzw. das Einkommen des (Ehe-)Partners maßgeblich (Ausnahme: Bei der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld beträgt die Zuverdienstgrenze für den beziehenden Elternteil € 6.800,00 und für den (Ehe-) Partner € 16.200,00). Die Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeldkonto für den beziehenden Elternteil beträgt € 16.200,00 pro Kalenderjahr. Hinsichtlich des Einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ist nur ein Zuverdienst von € 6.800,00 möglich. Durch die Möglichkeit des Verzichts auf das Kinderbetreuungsgeld oder die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld für einen im Vorhinein bestimmten Zeitraum von einem oder mehreren Monaten bleiben die im Verzichtszeitraum erzielten Einkünfte außer Ansatz.

5.7 Lehrlinge

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass ein Lehrling zur Sozialversicherung angemeldet wird, dessen tatsächliche Lehrzeit durch die Anrechnung bestimmter Ausbildungszeiten wie Schulzeiten oder einer Vorlehre verkürzt ist. Für die Meldung und Abrechnung der Beiträge ist die bei einem Dienstgeber **tatsächlich zu absolvierende Lehrzeit** maßgeblich.

5.7.1 Krankenversicherungsbeitrag

Für die gesamte Lehrzeit gilt ein eigener Beitragssatz von **3,35 %** (Lehrlingsanteil: 1,67 %, Dienstgeberanteil: 1,68 %).

5.7.2 Unfallversicherungsbeitrag

Der Unfallversicherungsbeitrag **entfällt** für die gesamte Dauer des Lehrverhältnisses. **Für Zeiten, für die kein Kranken- bzw. Unfallversicherungsbeitrag geleistet wird, besteht trotzdem Versicherungsschutz!**

5.7.3 Arbeitslosenversicherungspflicht

- > Es gilt ein einheitlicher Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung für die gesamte Lehrzeit: Beitragssatz gesamt: 2,40 % (Lehrlings- und Dienstgeberanteil jeweils 1,20 %)

Bei geringem Einkommen des Lehrlings verringert sich der Dienstnehmeranteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag wie folgt:

- > Monatliche Beitragsgrundlage **bis € 1.681,00**: gänzlicher Entfall des Lehrlingsanteils zur AV (minus 1,20 % der monatlichen Beitragsgrundlage, zugehörige Tarifgruppe mit der Verrechnungsposition Minderung ALV um 1,20 % (Lg))
- > Monatliche Beitragsgrundlage **von € 1.681,01 bis € 1.834,00**: Lehrlingsanteil von 1 % AV (minus 0,20 % der monatlichen Beitragsgrundlage, zugehörige Tarifgruppe mit der Verrechnungsposition Minderung ALV um 0,20 % (Lg))

5.7.4 Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag

Für die gesamte Dauer des Lehrverhältnisses entfällt der Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag. Die anzuwendenden Tarifgruppen sowie regionalen Sonderbestimmungen werden unter [3.3 Beschäftigtengruppe und Basisprozentsätze, Seite 38](#) behandelt.

5.8 Mehrfache Beschäftigung

Übt die pflichtversicherte Person gleichzeitig mehrere die Versicherungspflicht begründende Tätigkeiten aus, so ist bei der Bemessung der Beiträge in jedem einzelnen Beschäftigungsverhältnis die Höchstbeitragsgrundlage (siehe [2.8 Höchstbeitragsgrundlagen, Seite 22](#)) zu berücksichtigen. Dies gilt entsprechend auch für die Sonderzahlungen.

5.9 Pflegekarenz/Pflegezeit

Um eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu gewährleisten, besteht ab 1.1.2014 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit der Vereinbarung einer Pflegekarenz (gegen gänzlichen Entfall des Arbeitsentgeltes) oder einer Pflegezeit (gegen aliquoten Entfall des Arbeitsentgeltes).

Ziel dieser Pflegekarenz bzw. Pflegezeit ist, insbesondere im Falle eines plötzlich auftretenden Pflegebedarfs einer/eines nahen Angehörigen oder zur Entlastung einer pflegenden Person für eine bestimmte Zeit, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit einzuräumen, die Pflegesituation (neu) zu organisieren.

5.9.1 Voraussetzungen

- > Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antritts Pflegegeld ab der Stufe 3 nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG) mit Bescheid zuerkannt wurde (bei demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt die Zuerkennung von Pflegegeld der Stufe 1).
- > Schriftliche Vereinbarung zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer.
- > Dauer des Arbeitsverhältnisses ununterbrochen mindestens drei Monate (bei Saisoniers muss das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert haben und innerhalb von vier Jahren Beschäftigungszeiten zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegen).

5.9.2 Personenkreis

Die Möglichkeit zur Vereinbarung einer Pflegekarenz oder Pflegezeit besteht für:

- > Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen
- > Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete

Als nahe Angehörige gelten

- > die Ehegattin bzw. der Ehegatte und dessen Kinder,
- > Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern,
- > Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder,
- > die Lebensgefährtin bzw. der Lebensgefährte und dessen Kinder,
- > die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner und dessen Kinder sowie
- > Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

Ein gemeinsamer Haushalt mit der nahen Angehörigen bzw. dem nahen Angehörigen ist nicht erforderlich.

5.9.3 Dauer

Da Pflegekarenz und Pflegezeit Überbrückungsmaßnahmen darstellen, ist die Dauer mit ein bis drei Monaten festgelegt. Im Rahmen der Pflegezeit darf die herabgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht unter zehn Stunden liegen. Die Vereinbarung der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit in mehreren Teilen (zeitliche Unterbrechung) ist nicht zulässig.

Grundsätzlich kann Pflegekarenz oder Pflegezeit im Arbeitsverhältnis für ein und dieselbe zu pflegende/betreuende Person nur einmal vereinbart werden. Nur im Fall einer Erhöhung der Pflegegeldstufe der zu pflegenden/betreuenden Person ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pflegezeit zulässig.

Für eine zu pflegende/betreuende Person können auch mehrere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils eine Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbaren. So können z. B. zwei Geschwister für denselben Elternteil für unterschiedliche Zeiträume jeweils eine Pflegekarenz oder Pflegezeit für eine Dauer von bis zu drei Monaten, also für insgesamt bis zu sechs Monaten, vereinbaren. Im Falle einer Erhöhung des Pflegebedarfs ist eine erneute Vereinbarung für dieselbe Angehörige bzw. denselben Angehörigen möglich.

Zu beachten: Das Pflegekarenzgeld gebührt jedoch nicht länger als maximal zwölf Monate pro pflegebedürftiger Person (bei Inanspruchnahme durch zumindest zwei nahe Angehörige und neuerlicher Vereinbarung aufgrund der Erhöhung des Pflegebedarfs).

5.9.4 Erforderliche Meldungen bei Pflegekarenz (Vollkarenz)

Anmeldung zur Pflegekarenz gegen Entfall des Entgeltes durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber.

5.9.5 Erforderliche Meldungen bei Pflegezeit

5.9.5.1 Das reduzierte Entgelt bleibt über der Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2019: € 446,81)

- > **Bei Selbstabrechnern (Lohnsummenverfahren):** Keine Meldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber erforderlich, jedoch Abrechnung der seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers anfallenden Beiträge in der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung.
- > **Bei Beitragsvorschreibung:** Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung.

5.9.5.2 Das reduzierte Entgelt liegt unter der Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2019: € 446,81)

- > **Anmeldung zur Pflegezeit** (für alle Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber).
- > **Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung betreffend der Tarifgruppe** (für alle Dienstnehmerinnen bzw. Dienstgeber).
- > **Bei Selbstabrechnern (Lohnsummenverfahren):** Abrechnung der seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers anfallenden Beiträge in der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung.
- > **Bei Beitragsvorschreibung:** Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung.

5.9.6 Pflegekarenzgeld

Pflegekarenzgeld ist beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice) zu beantragen.

5.9.6.1 Pflegekarenzgeld bei Pflegekarenz und Familienhospizkarenz

Der durch die Pflege/Betreuung ausfallende Arbeitsverdienst wird durch Pflegekarenzgeld teilweise ersetzt. Dieses gebührt für maximal sechs Monate pro zu betreuender Person. Jede pflegende Angehörige bzw. jeder pflegende Angehöriger kann davon höchstens drei Monate in Anspruch nehmen. Bei Erhöhung des Pflegebedarfes um zumindest eine Pflegegeldstufe, stehen weitere sechs Monate zu.

Das Pflegekarenzgeld gebührt in Höhe des Arbeitslosengeldes (55 % des täglichen Nettoeinkommens) zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge, mindestens jedoch in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze.

Wird eine vollversicherungspflichtige Tätigkeit karenziert, besteht der ursprüngliche Schutz in der Kranken- und Pensionsversicherung weiter. Die Sozialversicherungsbeiträge bzw. die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge werden auf Basis fiktiver Beitragsgrundlagen vom Bund getragen.

5.9.6.2 Pflegekarenzgeld bei Pflegezeit

Durch Reduktion der Arbeitszeit, und somit auch des Einkommens, gebührt das Pflegekarenzgeld aliquot.

Je nach Höhe des nach der Reduzierung gebührenden Arbeitsentgeltes liegt auf Grund des Dienstverhältnisses Vollversicherung bzw. bei geringfügigem Entgelt Teilversicherung in der Unfallversicherung (UV) vor. Wird das vollversicherte Dienstverhältnis durch die Verminderung der Arbeitszeit geringfügig, besteht dennoch eine soziale Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung (KV, PV). Die Beiträge hierfür werden vom Bund getragen.

Sonderzahlungen gebühren in dem der Voll- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr. Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge sind von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auf Basis des monatlichen Entgeltes vor Herabsetzung der Arbeitszeit zu leisten. Durch das niedrigere Einkommen kann es zum gänzlichen bzw. teilweisen Entfall des Versichertenanteiles am Arbeitslosenversicherungsbeitrag kommen.

Für geringfügig Beschäftigte, die eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit vereinbaren, tritt kein Kranken- und Pensionsversicherungsschutz ein.

5.10 Präsenzdienst

Für die Dauer des ordentlichen oder außerordentlichen Präsenzdienstes besteht eine Pflichtversicherung nur in der Krankenversicherung. Der Leistungsanspruch des Wehrpflichtigen aus dieser Pflichtversicherung ruht jedoch für seine Person für die Dauer des Präsenzdienstes. Leistungen werden nur an die anspruchsberechtigten Familienangehörigen gewährt.

Präsenzdienstzeiten (Ausbildungsdienstzeiten) bzw. Präsenzdienstzeiten als Zeitsoldat von mindestens einem Jahr werden ab dem 1.1.2005 entsprechend den Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) auf dem Pensionskonto erfasst.

Für die Dauer des Präsenzdienstes sind für den wehrpflichtigen Versicherten keine Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. **Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge** sind während des Präsenzdienstes bzw. bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses zu entrichten.

Um den Wehrpflichtigen und deren Angehörigen den gesetzlich vorgesehenen sozialversicherungsrechtlichen Schutz zu sichern, ist von den Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern Folgendes zu beachten:

- > Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber sowie die sonstigen meldepflichtigen Personen (Stellen) haben den Versicherten anlässlich des Antrittes des Präsenzdienstes ordnungsgemäß abzumelden. Als Abmeldegrund ist „Präsenzdienstleistung im Bundesheer“ anzugeben.
- > Für die Dauer des Präsenzdienstes hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei aufrechter Arbeitsverhältnis den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage zu entrichten. Als fiktive Bemessungsgrundlage gilt der Betrag des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG (2019: täglich € 14,53, voller Monat: x 30).
- > Nach Wiederaufnahme der Beschäftigung bzw. nach Wiederbeginn des Entgeltanspruches ist eine neuerliche Anmeldung zu erstatten.

5.11 Zivildienst

Zivildienstleistende im Sinne des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG) und Zivildienstpflichtige, die einen Auslandsdienst gemäß § 12b ZDG leisten, unterliegen der Kranken- und Unfallversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Die Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge werden zur Gänze von den Rechtsträgern (Einrichtungen) getragen, für die der Zivildienstler tätig ist.

Die tägliche Beitragsgrundlage für Zivildienstler beträgt im Jahr 2019 € 39,45; die monatliche Beitragsgrundlage € 1.183,50.

Die mitversicherten Angehörigen des Zivildienstlers können Leistungen aus der Krankenversicherung in Anspruch nehmen. Zivildienstzeiten werden entsprechend den Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) auf dem Pensionskonto erfasst.

Der Zivildienstler ist bei Antritt des Zivildienstes mit dem letzten Tag des Entgeltanspruches abzumelden. Als Abmeldegrund ist „Zivildienst“ anzugeben. Das Feld „Betrieblicher Vorsorgebeitrag Ende“ ist nicht auszufüllen. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung ist eine neuerliche Anmeldung vor Arbeitsantritt zu erstatten.

Für die Dauer des Zivildienstes sind von der ursprünglichen Dienstgeberin bzw. vom ursprünglichen Dienstgeber für den Zivildienstler keine Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat jedoch für die Dauer des Zivildienstes den **Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge** in der Höhe von 1,53 % zu entrichten, wenn und solange das Beschäftigungsverhältnis nicht gelöst ist. Als Bemessungsgrundlage für den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge ist das Kinderbetreuungsgeld gemäß § 3 Abs. 1 KBGG (2019: täglich € 14,53; voller Monat: x 30) heranzuziehen.

Für Zivildienstleistende ist der Unfallversicherungsbeitrag ab 1.1.2016 nicht mehr in Form eines prozentuellen Anteiles an der Beitragsgrundlage, sondern in Form eines Fixbetrages zu entrichten. Dieser unterliegt der jährlichen Aufwertung und beträgt 2019 € 5,55.

6.1 Allgemeines

Meldeweg: Für die Übermittlung von Meldungen zur Sozialversicherung steht Ihnen das elektronische Datenaustauschsystem (ELDA) zur Verfügung. Damit gelangen Meldungen rasch und sicher zum zuständigen Krankenversicherungsträger (siehe [1.3 ELDA – Elektronischer Datenaustausch für Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Seite 7](#)).

Bitte übermitteln Sie per ELDA und verwenden Sie Papierformulare nur noch in den wenigen Ausnahmefällen (siehe [1.3.1.9 Richtlinien über Ausnahmen von der Meldeerstattung mittels Datenfernübertragung \(RMDfÜ 2005\), Seite 8](#)).

Meldefristen: Sämtliche Sozialversicherungsmeldungen müssen innerhalb bestimmter gesetzlicher Fristen beim Krankenversicherungsträger einlangen. Welche Meldung innerhalb welcher Frist zu erstatten ist, finden Sie bei den einzelnen Meldungen (siehe auch [DGservice Sonderausgabe mBGM](#)).

6.1.1 Allgemeine Datenfelder in den meisten Meldungen

Daten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers (Stammdaten)

Diese Felder enthalten in den Drop-Down-Listen Daten, die für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber als Stammdaten eingetragen wurden.

- > Drop-Down-Liste „Dienstgeber“: Wählen Sie jene Daten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers aus, unter denen die Beitragsabrechnung zu erfolgen hat.
- > Drop-Down-Liste „zuständiger Versicherungsträger“: Wählen Sie den für die Beitragsabrechnung zuständigen Krankenversicherungsträger samt der zugewiesenen Beitragskontonummer aus.

Ordnungsbegriff

Dieses Feld dient der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber und kann daher firmenintern nach Belieben befüllt (z. B. mit der Personalnummer der erfassenden Dienstnehmerin bzw. des erfassenden Dienstnehmers) oder auch leer gelassen werden.

Daten der versicherten Person:

In diesen Feldern sind die Daten der bzw. des Versicherten anzuführen.

- > Entnehmen Sie die Personaldaten der e-card oder einem Personaldokument.
- > Achten Sie bei der Eingabe auf die richtige Schreibweise von Namen und Versicherungsnummer/VSNR (vierstellige laufende Nummer und in der Regel das Geburtsdatum), der Anschrift und der Staatsangehörigkeit.
- > Wählen Sie zutreffende akademische Grade aus.
- > Belegen Sie das Feld „männlich“ oder „weiblich“.
- > Befüllen Sie das Feld „Geburtsdatum“ nur dann, wenn die letzten sechs Stellen der VSNR nicht mit dem Geburtsdatum übereinstimmen oder noch keine VSNR vorhanden ist. Beachten Sie dazu auch die Erläuterungen zur Meldung „Versicherungsnummer Anforderung“ (siehe auch [DGservice Sonderausgabe mBGM](#) auf Seite 11).

Ausfüllhilfen

Auf den folgenden Seiten bieten wir Ausfüllhilfen an.

- > Die detaillierte Beschreibung der Datenfelder entnehmen Sie der Organisationsbeschreibung „Datenaustausch mit Dienstgebern (DM)“ unter www.elda.at.
- > Die Anmeldung zu ELDA können Sie unter www.elda.at im Menüpunkt „Registrierung“ vornehmen.

Ausfüllhilfen zu sämtlichen hier nicht angeführten Meldungen entnehmen Sie bitte der [DGservice Sonderausgabe mBGM](#).

6.2 Meldungen zur Familienhospizkarenz/Pflegekarenz

Elektronische Meldung aus ELDA-Software

Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Anmeldung

✓ Speichern ✗ Abbrechen | Vorlagen ▾ | Dienstnehmer | eCard auslesen

Dienstgeber: zuständiger Versicherungsträger: Ordnungsbegriff:

Familienname:
Familienname 2:
Früherer Familienname 1:
Früherer Familienname 2:
Vorname(n):
Vorname 2:
Akademischer Grad:
Akademischer Grad 2:
Land / Plz / Ort: A
Strasse:
Versicherungsnummer: Geburtsdatum:
Geschlecht: ☒ männlich ☐ weiblich
Staatsangehörigkeit: Österreich ▾
Anmeldedatum:
Karenzart: Familienhospizkarenz gegen Entfall des Entgeltes mit Beginn bis 31.12.2013 ▾
Entgelt vor Antritt der Familienhospiz-Karenz € 0,00
Entgelt während der Familienhospiz-Karenz € 0,00

Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Abmeldung

✓ Speichern ✗ Abbrechen | Vorlagen ▾ | Dienstnehmer | eCard auslesen

Dienstgeber: zuständiger Versicherungsträger: Ordnungsbegriff:

Familienname:
Familienname 2:
Vorname(n):
Vorname 2:
Akademischer Grad:
Akademischer Grad 2:
Land / Plz / Ort: A
Strasse:
Versicherungsnummer: Geburtsdatum:
Abmeldedatum:

Familienhospizkarenz/Pflegekarenz Änderungsmeldung

✓ Speichern ✗ Abbrechen | Vorlagen ▾ | Dienstnehmer | eCard auslesen

Dienstgeber: zuständiger Versicherungsträger: Ordnungsbegriff:

Familienname:
Familienname 2:
Vorname(n):
Vorname 2:
Versicherungsnummer: Geburtsdatum:
Änderung ab:
Karenzart: - keine Änderung - ▾
Entgelt vor Antritt der Familienhospiz-Karenz € 0,00
Entgelt während der Familienhospiz-Karenz € 0,00

Ausfüllhilfe

Mit diesen Meldungen können Sie die Zeiten einer Pflegekarenz/Familienhospizkarenz bekannt geben und ändern.

Beachten Sie die Erläuterungen unter [6.1.1 Allgemeine Datenfelder in den meisten Meldungen, Seite 75](#).

Zutreffendes ist einzugeben bzw. aus den Drop-Down-Listen auszuwählen.

Näheres finden Sie unter [5.2 Familienhospizkarenz, Seite 61](#) und unter [5.9 Pflegekarenz/Pflegezeit, Seite 71](#).

6.3 Schwerarbeitsmeldung

Elektronische Meldung aus ELDA-Software

Ausfüllhilfe

Beachten Sie die Erläuterungen unter [6.1.1 Allgemeine Datenfelder in den meisten Meldungen, Seite 75](#).

Feld „Tätigkeitsjahr“

Tragen Sie jenes Kalenderjahr ein, in dem Schwerarbeit geleistet wurde, und melden Sie pro Person nur eine Schwerarbeitsmeldung pro Kalenderjahr.

Feld „Tätigkeit“

Wählen Sie Zutreffendes aus den Drop-Down-Listen aus und ergänzen Sie pro Tätigkeit den Zeitraum.

Beachten Sie: Sind für Tätigkeiten Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) nach den §§ 21 und 21a des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes zu entrichten, werden die Meldungen von der BUAK durchgeführt.

Näheres zur Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung finden Sie auf [Seite 56](#).

6.4 Arbeits- und Entgeltbestätigung

Papierformular

Das Formular Arbeits- und Entgeltbestätigung verwenden Sie ausschließlich bei einer Arbeitsunfähigkeit Ihrer krankenversichert Beschäftigten, damit diese ihren Anspruch auf Krankengeld geltend machen können. Nur vollständig ausgefüllte Bestätigungen können anerkannt werden. Die Kasse behält sich die Prüfung der in der Entgeltbestätigung gemachten Angaben vor. Für Schäden, die der Kasse infolge unrichtiger Angaben erwachsen, haftet die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber, die bzw. der zur Ausstellung der Entgeltbestätigung verpflichtet ist. Nachträgliche Richtigstellungen sind mit Datum, Stempel und Unterschrift so zu bestätigen, dass die ursprünglichen Eintragungen leserlich bleiben.

A bis D

Beachten Sie die Erläuterungen unter [6.1.1 Allgemeine Datenfelder in den meisten Meldungen, Seite 75](#).

An die A		Beitragskontonummer B	
Arbeits- und Entgeltbestätigung Eingangsstempel des Krankenversicherungsträgers Versicherungsnummer bitte vollständig anführen! ➤			
Familienname/Nachname (auch alle früher geführten Namen)		akad. Grad	
Vorname/n		Geb.-Datum lt. Geb.-Urkunde	
Anschrift (Int. KFZ-K., Plz., Ort, Straße, Nr.) C			
1 Beschäftigt seit: (letzter arbeitsrechtlicher Eintritt) Tag Monat Jahr bei ☐ 5.- ☐ 6.- oder Tage-Woche, bei – Tage-Turnus.		Arbeitsfreie/r Tag/e Mo Di Mi Do Fr Sa So	
2 Grund d. Arbeitseinstellung (Tätigkeit genau bezeichnen) als ☐ Arbeiter/in ☐ Angestellte/r ☐ Vertragsbedienstete/r ☐ Freie Dienstnehmerin/ Freier Dienstnehmer Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses: ☐ 01 – Kündigung d. Dienstgeberin ☐ 02 – Kündigung d. Dienstnehmerin ☐ 03 – Einvernehmliche Lösung ☐ 04 – Zeitablauf ☐ 05 – Berechtigter vorzeitiger Austritt ☐ 06 – Fristlose Entlassung ☐ 07 – Karenz nach MSchG/VKG ☐ 08 – Präsenzdienstleistung im Bundesheer ☐ 09 – Zivildienst ☐ 10 – Pragmatisierung ☐ 12 – Ummeldung ☐ 30 – Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber ☐ 34 – Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer ☐ 00 – sonstige Gründe:		oder andere Regelung Tag Monat Jahr Tag Monat Jahr Tag Monat Jahr Tag Monat Jahr Tag Monat Jahr Tag Monat Jahr	
Bankverbindung der/des Versicherten: IBAN BIC			
3 Beitragspflichtiges Entgelt – ohne SZ im letzten Beitragszeitraum (bei freien Dienstnehmer/innen in den letzten drei Kalendermonaten) vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches Anzugeben sind Geldbezüge (einschließlich Trinkgelder, Trinkgeldpauschale, Provisionen oder Sonstiges) und allenfalls Sachbezüge ab bis € Sachbezüge im beitragspflichtigen Entgelt enthalten ☐ ja ☐ nein ab bis € Sachbezüge (Art und mengenmäßig genau anführen) ab bis € ab bis € Zusammen €			
4 Anspruch auf Sonderzahlung ☐ ja ☐ nein Vordienstzeiten ☐ ja, ab bis ☐ nein Einarbeitungstage: Kündigungsentschädigung ☐ ja, ab bis ☐ nein 1. 2. Urlaubersatzleistung ☐ ja, ab bis ☐ nein 3. 4. freiwillige Entgeltfortzahlung ☐ ja, ab bis ☐ nein 5. 6.			
5 Volles Entgelt wird weiterbezahlt bis: Teilentgelt-Prozentanteil des Gesamtentgeltes: Anspruch auf Entgeltfortzahlung ☐ 4 Wo., ☐ 6 Wo., ☐ 8 Wo., ☐ 10 Wo., ☐ 12 Wo. Berechnet nach ☐ Arbeitsjahr ☐ Kalenderjahr ☐ Arbeitstage ☐ Kalendertage % ab bis % ab bis			
Folgende Vorerkrankungen wurden angerechnet ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis ab bis			
Für allfällige Rückfragen Daten der Bearbeiterin / des Bearbeiters bzw. der Kontaktperson Name Telefonnummer		Telefonnummer, Unterschrift und Stempel d. Dienstgeberin/Dienstgebers bzw. d. Bevollmächtigten Für die Richtigkeit der Angaben haftet d. Ausstellerin/Aussteller (§§ 1295 ff ABGB) Datum D	

1 Beschäftigt seit

Tragen Sie den Beginn des letzten Beschäftigungsverhältnisses ein.

2 Grund d. Arbeitseinstellung

Beispiele zu „Grund d. Arbeitseinstellung“:

- > Allgemeine Gründe: Krankheit, bezahlter Urlaub, unbezahlter Urlaub; dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, endet die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches – vergessen Sie die Abmeldung nicht.
- > Arbeitsrechtliche Gründe: Entlassung, einvernehmliche Lösung – vergessen Sie die Abmeldung nicht.
- > „Letzter Arbeitstag“: Das ist jener Tag, an dem die versicherte Person das letzte Mal vor der Arbeitsunfähigkeit gearbeitet hat.
- > „Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses“: Kreuzen Sie den zutreffenden Abmeldegrund an (01-10, 12, 30, 34) oder geben Sie unter „sonstige Gründe“ einen abweichenden Abmeldegrund bekannt (00).

3 Beitragspflichtiges Entgelt ...

Entgelt – Näheres dazu ab [Seite 14](#); Sonderzahlungen und beitragsfreie Bezüge zählen nicht zum monatlichen Entgelt. Als Beitragszeitraum gilt der Kalendermonat.

- > Geben Sie das Entgelt an, das im zuletzt vorangegangenen Kalendermonat (bei freien Dienstnehmerinnen bzw. freien Dienstnehmern in den letzten drei Kalendermonaten) vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches gebührt hat oder darüber hinaus gewährt wurde. Wird das Entgelt aus besonderen Gründen nicht zum Zeitpunkt der Fälligkeit ausgezahlt, so ist es

jenem Kalendermonat zuzuordnen, in dem darauf Anspruch bestand. Bezüge ohne Rechtsanspruch sind entsprechend dem Zeitpunkt der Auszahlung zu berücksichtigen. Wird Kurzarbeits- oder Qualifizierungsunterstützung bezogen, geben Sie den vor Eintritt der Kurzarbeit erzielten Lohn an, wenn dieser höher ist als der aktuelle Lohn; vermerken Sie, seit wann die Kurzarbeits-/Qualifizierungsunterstützung gebührt.

- > Bestand wegen einer früheren Arbeitsunfähigkeit nur für einen Teil des letzten Kalendermonates (bei freien Dienstnehmerinnen bzw. freien Dienstnehmern der letzten drei Kalendermonate) vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches Beitragspflicht, geben Sie ebenfalls das Entgelt dieses Kalendermonates (bei freien Dienstnehmerinnen bzw. freien Dienstnehmern dieser drei Kalendermonate) an. Anzugeben sind nur Zeiten des vollen Entgeltanspruches, Zeiten in denen nur Teilentgelt bezogen wurde und das Entgelt des laufenden Beitragszeitraumes bleiben hier unberücksichtigt.
- > Wenn im zuletzt vorangegangenen Kalendermonat (bei freien Dienstnehmerinnen bzw. freien Dienstnehmern in den letzten drei Kalendermonaten) vor dem Ende des vollen Entgeltanspruches entweder das Beschäftigungsverhältnis noch nicht bestand oder die versicherte Person (z. B. bei Wiedererkrankung) im zuletzt vorangegangenen Kalendermonat (bei freien Dienstnehmerinnen bzw. freien Dienstnehmern in den letzten drei Kalendermonaten) wegen Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf beitragspflichtiges Entgelt hatte, ist das beitragspflichtige Entgelt des laufenden Beitragszeitraumes einzutragen. Auch in diesem Fall sind nur Zeiten des vollen Entgeltanspruches anzugeben, Zeiten in denen nur Teilentgelt bezogen wurde, bleiben unberücksichtigt.
- > Unbezahlter Urlaub (ohne Abmeldung höchstens bis zu einem Monat möglich): Führen Sie den Betrag an, der auf jenen Zeitabschnitt entfällt, der unmittelbar vor diesem Urlaub liegt und in seiner Länge der Urlaubsdauer entspricht.

„Anspruch auf Sonderzahlung“: Bestätigen Sie hier den Anspruch auf Sonderzahlungen, wenn solche im Kalenderjahr, in dem die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, bereits gezahlt wurden oder unter der Annahme eines fortlaufenden Beschäftigungsverhältnisses noch fällig werden.

④ **Kündigungsschädigung, Urlaubersatzleistung**

Näheres dazu ab [Seite 26](#).

⑤ **Volles Entgelt wird weiterbezahlt bis**

Geben Sie das Datum des Endes des Entgeltanspruches - unter Berücksichtigung des § 9 des Arbeitsruhegesetzes - an. Besteht während der Arbeitsunfähigkeit durch gesetzliche oder vertragliche Vorschriften Anspruch auf Weiterleistung des Entgeltes oder auf Gewährung von Zuschüssen, muss dieses Datum genau angeführt werden. Hinweise wie „laut Kollektivvertrag“ oder „im gesetzlichen Ausmaß“ genügen nicht.

6.5 Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld

Papierformular

Die Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld dient zur Berechnung und Anweisung des Wochengeldes. Nur vollständig ausgefüllte Bestätigungen können anerkannt werden. Die Kasse behält sich die Prüfung der in der Entgeltbestätigung gemachten Angaben vor. Die zur Ausstellung der Entgeltbestätigung verpflichteten Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeber haften für Schäden, die der Kasse infolge unrichtiger Angaben entstehen. Nachträgliche Richtigstellungen sind mit Datum, Stempel und Unterschrift so zu bestätigen, dass die ursprünglichen Eintragungen leserlich bleiben.

An die		Vor dem Ausfüllen des Formulars bitte die Rückseite lesen!		Beitragskontonummer	
Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld		Eingangsstempel des Krankenversicherungsträgers		Versicherungsnummer	
		Versicherungsnummer bitte vollständig anführen! ➤			
Familienname/Nachname (auch alle früher geführten Namen)		akad. Grad			
Vorname/n		Geb.-Datum lt. Geb.-Urkunde			
Anschrift (Int. KFZ-K., Plz., Ort, Straße, Nr.)					
1 Beschäftigt seit: (letzter arbeitsrechtlicher Eintritt)		Tag Monat Jahr			
als		☐ Arbeiterin ☐ Angestellte ☐ Vertragsbedienstete ☐ Freie Dienstnehmerin (Tätigkeit genau bezeichnen)			
2 Grund d. Arbeitseinstellung		☐ 02 – Kündigung d. Dienstnehmerin ☐ 03 – einvernehmliche Lösung ☐ 04 – Zeitablauf ☐ 05 – Berechtigter vorzeitiger Austritt ☐ 06 – Fristlose Entlassung ☐ 07 – Karenz nach MSchG ☐ 00 – sonstige Gründe			
Das Beschäftigungsverhältnis wurde/wird:					
Letzter Arbeitstag		☐ nicht gelöst		☐ gelöst mit	
Tag Monat Jahr		Tag Monat Jahr		Tag Monat Jahr	
Gebührenurlaub oder unbezahlter Urlaub vor Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft ab bis					
Bankverbindung der/des Versicherten					
IBAN		BIC			
3 Arbeitsverdienst inkl. Trinkgeld und Trinkgeldpauschale (ohne Sonderzahlungen) in den letzten 3 Kalendermonaten vor Eintritt des Versicherungsfalles		für Dienstnehmerinnen netto € (vermindert um die gesetzlichen Abzüge)			
ab bis		für freie Dienstnehmerinnen brutto €			
Sachbezüge im Arbeitsverdienst enthalten ☐ ja ☐ nein					
Sachbezüge (Art und mengenmäßig genau anführen)					
Weitergewährung von Sachbezügen während des Wochengeldbezuges ☐ ja ☐ nein					
Unterbrechung des Bezuges des vollen Arbeitsverdienstes während der letzten 3 Kalendermonate					
ab bis		ab bis		ab bis	
ab bis		ab bis		ab bis	
ab bis		ab bis		ab bis	
Anspruch auf Sonderzahlung ☐ ja ☐ nein Ausmaß: Monatsbezüge, Wochenbezüge					
4 Während des Beschäftigungsverbotens besteht folgender Anspruch auf Fortbezug des Entgeltes: ☐ gesetzlich ☐ vertraglich					
☐ Anspruch auf das halbe Entgelt bis ☐ Anspruch auf mehr als das halbe Entgelt bis ☐ kein Anspruch					
Für allfällige Rückfragen		Telefonnummer, Unterschrift und Stempel d. Dienstgeberin/Dienstgebers bzw. d. Bevollmächtigten			
Daten der Bearbeiterin / des Bearbeiters bzw. der Kontaktperson		Für die Richtigkeit der Angaben haftet d. Ausstellerin/Aussteller (§§ 1295 ff ABGB)			
Name		D			
Telefonnummer					
		Datum			

HV – KV 025-1/01.2014

A bis D

Beachten Sie die Erläuterungen unter [6.1.1 Allgemeine Datenfelder in den meisten Meldungen, Seite 75.](#)

1 Beschäftigt seit

Tragen Sie den Beginn des letzten Beschäftigungsverhältnisses ein.

2 Grund d. Arbeitseinstellung ...

Beispiele zu „Grund d. Arbeitseinstellung“:

- > Allgemeine Gründe: Mutterschaft, bezahlter Urlaub, unbezahlter Urlaub; dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, endet die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches - bitte die Abmeldung nicht vergessen.
- > Arbeitsrechtliche Gründe: Entlassung, einvernehmliche Lösung; bitte die Abmeldung nicht vergessen. Kreuzen Sie bitte den zutreffenden Abmeldegrund an (02-07) oder geben Sie unter „sonstige Gründe“ einen abweichenden Abmeldegrund bekannt (00).
- > „Letzter Arbeitstag“: Der letzte Arbeitstag ist jener Tag, an dem die Versicherte das letzte Mal vor dem Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft gearbeitet hat.

3 Arbeitsverdienst / Nettoarbeitsverdienst

Als Nettoarbeitsverdienst gelten alle Geld- und Sachbezüge, einschließlich der die Höchstbeitragsgrundlage übersteigenden Entgeltanteile, abzüglich der beitragsfreien Lohn- und Gehaltszuschläge, die beim Aussetzen der Beschäftigung wegfallen (Ersätze für tatsächlich geleistete Aufwendungen wie z. B. Fahrtspesenvergütungen), des Anteils der Dienstnehmerin an den Sozialversicherungsbeiträgen, der angefallenen Anteile der Dienstnehmerin an den Umlagen und Nebenbeiträgen (Arbeiterkammerumlage, Landarbeiterkammerumlage, Wohnbauförderungsbeitrag, Schlechtwetterentschädigungsbeitrag) und abzüglich der

gesondert zu berechnenden Lohnsteuer.

- > Tragen Sie jeweils den Nettoarbeitsverdienst der letzten drei Kalendermonate vor dem Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft ein.
- > Hat das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis erst in dem Monat begonnen, in dem auch der Versicherungsfall der Mutterschaft eingetreten ist, so ist nur der in diesem Monat erzielte Netto-Arbeitsverdienst anzugeben.
- > Wird ein Nettoarbeitsverdienst aus besonderen Gründen nicht zum Zeitpunkt der Fälligkeit ausgezahlt, so ist dieser grundsätzlich jenem Kalendermonat zuzuordnen, in dem darauf Anspruch bestand (z. B. Überstunden, Mehrstunden etc.)
- > Sonderzahlungen sind bei der Angabe des Nettoarbeitsverdienstes nicht hinzuzurechnen.

Fallen in diese drei Kalendermonate Zeiten, in denen die werdende Mutter keinen oder nicht den vollen Arbeitsverdienst erhalten hat, sind diese Zeiten als Unterbrechung anzuführen und bleiben beim Nettoarbeitsverdienst außer Betracht. Dies betrifft Zeiten der Unterbrechung des vollen Lohnes oder Gehaltes wegen Krankheit, Kurzarbeit, unbezahlten Urlaubes, Dienstes als Schöffin oder Geschworene, einer Maßnahme nach dem Epidemie- oder Tierseuchengesetz, Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Rahmen der besonderen Vorschriften über die erweiterte Bildungsfreistellung und Sterbebegleitung. Fallen in diese drei Kalendermonate nur solche Zeiten, so verlängert sich der maßgebende Zeitraum um diese Zeiten.

Beispiel:

- > Vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis ab 1.3.2019
- > Arbeitsunfähigkeit von 6.7.2019 bis 31.8.2019 (100 % Entgeltfortzahlung bis 17.8.2019, 50 % Entgeltfortzahlung von 18.8.2019 bis 31.8.2019)
- > Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft am 12.11.2019
- > Arbeitsverdienst in den letzten drei Kalendermonaten vor Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft vom 1.8.2019 bis 31.10.2019 mit Unterbrechung des Bezuges des vollen Arbeitsverdienstes der letzten drei Kalendermonate vom 18.8.2019 bis 31.8.2019

Lösung:

Der einzutragende Nettoarbeitsverdienst vom 1.8.2019 bis 31.10.2019 setzt sich zusammen aus den Zeiten vom 1.8.2019 bis 17.8.2019 (ab 18.8.2019 bis 31.8.2019 gebührte 50 % Entgeltfortzahlung, daher ist dieses Teilentgelt aus dem Nettoarbeitsverdienst herauszurechnen), vom 1.9.2019 bis 30.9.2019 und vom 1.10.2019 bis 31.10.2019.

Gehört der November zum Bemessungszeitraum und war von der Dienstnehmerin das Service-Entgelt für die e-card durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber einzubehalten, siehe [4.12 Service-Entgelt \(für die e-card\), Seite 57](#), erhöht sich der Anteil der Dienstnehmerin an den Sozialversicherungsbeiträgen um das Service-Entgelt. Diese Erhöhung führt zu einer automatischen Verminderung der Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Es ist daher nicht zulässig, die Lohnsteuerbemessungsgrundlage in weiterer Folge um das Service-Entgelt zu verringern, da dies zu einer doppelten Berücksichtigung des Service-Entgelts führen würde.

Bei **freien Dienstnehmerinnen** gilt an Stelle des Nettoarbeitsverdienstes der Bruttoarbeitsverdienst ohne Sachbezüge.

Sachbezüge (Näheres dazu ab [Seite 22](#)) sind art- und mengenmäßig anzuführen, wenn sie der Versicherten unentgeltlich gewährt werden. Ergänzen Sie auch, an wie vielen Tagen pro Woche Sachbezüge gewährt werden. Beitragspflichtige Sachbezüge, die während der Wochenhilfe nicht weiter gewährt werden, zählen entsprechend dem Ausfallsprinzip zum Nettoarbeitsverdienst. Der geldwerte Vorteil dieser Bezüge ist zusammen mit den Geldbezügen in einer Summe im Formularfeld „Arbeitsverdienst in den letzten drei Monaten für Dienstnehmerinnen (netto)“ einzutragen. Zusätzlich muss das Feld „Sachbezüge im Arbeitsverdienst enthalten“ angekreuzt werden. Sachbezüge, die während des Wochengeldbezuges weitergewährt werden (z. B. Wohnung, PKW), gehören nicht zum ausgefallenen Nettoarbeitsverdienst. Das Formularfeld „Sachbezüge, Weitergewährung während Wochengeldbezug“ ist in einem derartigen Fall anzukreuzen.

„**Anspruch auf Sonderzahlung**“: Tragen Sie ein, auf wie viele Monats- oder Wochenbezüge Anspruch auf Sonderzahlungen (Näheres dazu auf [Seite 26](#)) pro Jahr besteht.

④ Während des Beschäftigungsverhältnisses besteht ...

Besteht während des Beschäftigungsverbotes durch gesetzliche oder vertragliche Vorschriften Anspruch auf Fortbezug des Entgeltes, führen Sie dies bitte an.

7.1 Checkliste für den Jahreswechsel

In unserer Checkliste finden Sie einen Überblick, welche Meldungen zum Jahreswechsel zu erstatten sind.

Was?	Lohnsummenverfahren	Vorschreibeverfahren	Personenkreis	Art der Meldung	Besonderheiten	Vorlage bis wann? (Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, endet die Frist gem. Artikel 5 des Europäischen Fristenübereinkommens (FristenÜB) am nächstfolgenden Werktag.)
Schwerarbeitsmeldung	✓	✓	AN, die unter erschwerten Arbeitsbedingungen tätig und in der PV pflichtversichert sind (keine Meldung z. B. bei Tätigkeiten, für die Zuschläge zum Sachbereich Urlaub der BUAK nach den §§ 21 und 21a des BUAG zu entrichten sind - in diesen Fällen werden die Meldungen von der BUAK durchgeführt.	Schwerarbeitsmeldung	Meldung nur für Männer ab dem 40. bzw. Frauen ab dem 35. Lj; erschwerende Arbeitsbedingungen sind in der Schwerarbeitsverordnung definiert; Zeiten einer Kündigungsentschädigung oder Urlaubersatzleistung sind nicht zu melden.	Jährlich im Nachhinein; frühestens ab Jänner; spätestens bis Ende Februar
Mitteilung gemäß § 109a EStG 1988	✓		Freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer	Mitteilung gemäß § 109a EStG 1988 ¹	Dieses Formular ist für freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer anstelle des lohnsteuerrechtlichen Teiles des Lohnzettels Finanz/SV zu erstatten.	Elektronisch bis Ende Februar des Folgejahres ²

AN = Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Lj = Lebensjahr, BV = Betriebliche Vorsorge, PV = Pensionsversicherung

¹ Bis spätestens Ende Jänner des Folgejahres mittels Papierformular E 109a an das zuständige Finanzamt.

7.2 Infos und Services im Internet

Die Gebietskrankenkassen bieten Ihnen neben dem Arbeitsbehelf eine Fülle an zusätzlichen elektronischen Infos und Services an:

www.sozialversicherung.at:

- > Grundlagen und Fachthemen A – Z,
- > Tarifsystem,
- > Schwerpunktthemen (Auftraggeberinnen- und Auftraggeberhaftung, Internationales etc.),
- > Fragen-Antworten-Kataloge (BMSVG, Schwerarbeit, Auslandstätigkeit),
- > Online-Medien: Magazin „DGservice“, Newsletter, Praxisleitfaden „Auslandstätigkeit: Wer ist wo versichert?“, Praxisleitfaden „Praktikanten: Welche Beschäftigungsformen sind möglich?“, Praxisleitfaden „Gesellschafter“, Sonderausgabe „mBGM“, Arbeitsbehelf etc.,
- > OnlineServices: Abfragen des Beitragskontos (WEBEKU), Ermitteln von Tarifgruppen, Anfordern einer Beitragskontonummer, Erteilen von Abbuchungsaufträgen, Einsicht in die Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Liste), Abfragen von Krankenstandsbescheinigungen (KSB) etc.

www.elda.at:

Informationen zum elektronischen Datenaustausch mit den Sozialversicherungsträgern (Registrierung, Meldungserfassung, Übermittlung etc.).

7.3 Abkürzungsverzeichnis

Die folgende Aufstellung beinhaltet die in diesem Arbeitsbehelf verwendeten Abkürzungen und deren Bedeutungen.

Abkürzung	Bedeutung
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
AGH	Auftraggeberinnen- und Auftraggeberhaftung
AK	Arbeiterkammerumlage
AKG	Arbeiterkammergesetz 1992
AlVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977
AMS	Arbeitsmarktservice
AMPFG	Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
AngG	Angestelltengesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
AV	Arbeitslosenversicherung
AVG	Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BG	Beitragsgrundlage
BGBI	Bundesgesetzblatt
BIC	Business Identifier Code (Internationale Bankleitzahl)
BKNR	Beitragskontonummer
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BPG	Betriebspensionsgesetz
BPGG	Bundespflegegeldgesetz
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
BSchEG	Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957
BSVG	Bauern- Sozialversicherungsgesetz
BV	Betriebliche Vorsorge
DFÜ	Datenfernübertragung
DG	Dienstgeberin bzw. Dienstgeber
DN	Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer
DV	Dienstverhältnis
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ELDA	Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern
EstG 1988	Einkommensteuergesetz 1988
EU	Europäische Union
FLAF	Familienlastenausgleichsfonds
FSVG	Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbständig Erwerbstätiger
GFG	Geringfügigkeitsgrenze
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HA-L	Hilfsarbeiterlohn
HbG	Hausbesorgergesetz
HeimArbG	Heimarbeitsgesetz 1960
HFU-Liste	Liste der haftungsfreistellenden Unternehmen
HGHAngG	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz
IBAN	International Bank Account Number (Internationale Bankkontonummer)
IE	Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag bzw. Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Abkürzung	Bedeutung
IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz
KSB	Krankenstandsbescheinigung
K-SVFG	Künstler-Sozialversicherungsfondsgesetz
KV	Krankenversicherung
LK	Landarbeiterkammerumlage
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
mBGM	monatliche Beitragsgrundlagenmeldung
MSchG	Mutterschutzgesetz 1979
NB	Nachtschwerarbeits-Beitrag
NeuFöG	Neugründungs-Förderungsgesetz
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
NVG	Notarversicherungsgesetz 1972
PV	Pensionsversicherung
SchUG	Schulunterrichtsgesetz
SV	Sozialversicherung
SW	Schlechtwetterentschädigungsbeitrag
SZ	Sonderzahlung
TAG	Theaterarbeitsgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
UStG 1994	Umsatzsteuergesetz 1994
UV	Unfallversicherung
UZ	Urlaubszuschuss
VB	Vertragsbedienstete
VBG	Vertragsbedienstetengesetz 1948
VKG	Väter-Karenzgesetz
VSNR	Versicherungsnummer
WEBEKU	WEB-BE-Kunden-Portal
WBB-AÜG	Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
WF	Wohnbauförderungsbeitrag
WR	Weihnachtsremuneration
ZDG	Zivildienstgesetz 1986
ZTKG	Ziviltechnikerkammergesetz 1993

7.4 Stichwortverzeichnis

A

Abkürzungsverzeichnis 83
 Akkordschlusszahlungen 11
 Allgemeine Beitragsgrundlage 11
 Allgemeine Beitragsgrundlage in besonderen Fällen 11
 Allspartenservice 6
 Altersteilzeit 11
 Arbeiterkammerumlage 42
 Arbeits- und Entgeltbestätigung 78
 für Wochengeld 80
 Auflösungsabgabe 42
 Auftraggeberinnen- und Auftraggeberhaftung bei der Weitergabe von Bauleistungen (AGH) 44
 Auskunftspflicht (Meldepflicht) 6

B

Beitragszeitraum 14
 für geringfügig Beschäftigte 69
 Betriebliche Vorsorge 45
 Beitragsleistung in besonderen Fällen 47
 Bildungskarenz 49
 Bildungsteilzeit 12

C

Checkliste für den Jahreswechsel 82

D

Deputate in der Land- und Forstwirtschaft 24
 Dienstgeberabgabe 69

E

Einkommensabhängige Minderung der Arbeitslosenversicherung 41
ELDA 7
Entgelt 14
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 19
Entgeltfortzahlungsfonds bei der AUVA 21
Entscheidungen der Arbeitsgerichte 14

F

Fallweise Beschäftigte 61
Familienhospizkarenz 61
 Meldungen zur Familienhospizkarenz/Pflegekarenz 9, 76
Ferialarbeiterinnen bzw. Ferialarbeiter und Ferialangestellte 63
Freier Dienstvertrag 65

G

Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben 10
Geringfügig Beschäftigte 67
 Aushilfskräfte 70
Geschworene 11

H

Höchstbeitragsgrundlage 22
 Sonderzahlungen 26

I

Infos und Services im Internet 82
Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag 52

K

Kinderbetreuungsgeld 70
Kündigungsentschädigungen 27
Kurzarbeitsunterstützung 12

L

Landarbeiterkammerumlage 53
Lehrlinge 71
Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz 10
Lohnzettel 9

M

Mehrfache Beschäftigung 71
Meldepflicht im Überblick 9

N

Nachtschwerarbeits-Beitrag 53
Nachzahlungen (Akkordschlusszahlungen) 11
Neugründungs-Förderungsgesetz 54
Nutzung des arbeitgebereigenen KFZ 25
Nutzung des arbeitgebereigenen KFZ-Abstell- oder Garagenplatzes 24

P

Pflegekarenz/Pflegeteilzeit 71
 Meldungen zur Familienhospizkarenz/Pflegekarenz 9, 76
Präsenzdienst 73

S

Sachbezüge 22
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag 55
Schnupperlehre 64
Schöffin bzw. Schöffe 11
Schwerarbeit 56
 Schwerarbeitsmeldung 9, 77
Service-Entgelt (für die e-card) 57
Sonderfälle zur Berechnung der Versichertenanteile 25
Sonderzahlungen 26

T

Tarifsystem
 für den Regelfall 28
Teilpension 11
Trinkgelder 26

U

Unbezahlter Urlaub (Urlaub ohne Entgeltzahlung) 13
Urlaubsersatzleistung 26

W

WEB-BE-Kunden-Portal - WEBEKU 58
Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz 57
Wiedereingliederungsteilzeit 12
Wohnbauförderungsbeitrag 59
Wohnraumbewertung 23

Z

Zivildienst 74

7.5 Impressum

Herausgeber: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Haidingergasse 1, 1030 Wien, Tel.: +43 (0)1 711 32-0, Fax: +43 (0)1 711 32-3777, E-Mail: posteingangallgemein@sozialversicherung.at, Internet: www.sozialversicherung.at • Redaktion: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger in Kooperation mit den Gebietskrankenkassen • Layout: Niederösterreichische Gebietskrankenkasse/NÖDIS • Hersteller: Ferdinand Berger & Söhne GmbH, 3580 Horn • Offenlegung (§ 25 Mediengesetz): Magazin zur Herausgabe von Informationen zur Sozialversicherung, Medieninhaber: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Kundmanngasse 21, 1030 Wien

Arbeitsbehelf

Sollten sich unterjährig Änderungen ergeben, stehen Ihnen Ihr Versicherungsträger gerne zur Verfügung bzw. wird der Arbeitsbehelf im Internet laufend aktualisiert. Den elektronischen Arbeitsbehelf finden Sie unter

www.sozialversicherung.at.

