

# Dienstgeberinformation

Aktuelle Sammlung zum Nachschlagen

- **SVÄG 2006**
- **Kombilohn**
- **Versicherungsschutz im Urlaub**

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Dem Verhandlungsteam der Wiener Gebietskrankenkasse ist es nach langwierigen Verhandlungen mit Vertretern der Wiener Ärztekammer wieder einmal gelungen, einen neuen Tarifvertrag ab 1. Jänner 2006 abzuschließen. Damit konnte die klaglose Versorgung der Wienerinnen und Wiener durch Vertragsärzte der Wiener Gebietskrankenkasse und deren Inanspruchnahme unter Vorlage der persönlichen e-card auch für die Zukunft sichergestellt werden.

Die Wiener Gebietskrankenkasse und die Wiener Ärztekammer haben – neben der inflationsbedingten Anpassung der Vertragstarife – auch gesundheitspolitisch sinnvolle Neuregelungen vereinbart. Hervorzuheben sei dabei vor allem die neue Rolle des Allgemeinmediziners bzw. des Hausarztes, der künftig seine Patienten im Zusammenhang mit der Einweisung in oder Entlassung aus dem Spital gezielt betreuen, leiten und koordinieren soll (Lotsenfunktion). Unser Ziel war es, die Abstimmung und Kommunikation der Spitalsärzte mit den niedergelassenen Hausärzten zu verbessern und ein effizientes, patientenbezogenes und unbürokratisches Nahtstellenmanagement zu installieren, welches unter Wahrung ökonomischer Gesichtspunkte die bestmögliche Betreuung unserer Versicherten gewährleistet.

An dieser Stelle möchte ich auch die Gelegenheit wahrnehmen, mich bei meinem langjährigen Stellvertreter, Herrn Baumeister Kmzlr. Ing. Franz Katlein, für die ausgezeichnete Zusammenarbeit im Vorstand der Wiener Gebietskrankenkasse auf das allerherzlichste zu bedanken, die von Anfang an durch sein großes persönliches Engagement, seine Kooperationsbereitschaft und sein Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft geprägt war. Eigenschaften, die er bis zu seinem Ausscheiden im März 2006 zum Wohle der Wiener Gebietskrankenkasse eingebracht hat.

Zu seinem Nachfolger wurde Herr Kmzlr. Karl Timel bestellt, der nunmehr die Funktion des ersten Obmann-Stellvertreters im Vorstand der Wiener Gebietskrankenkasse ausübt. In der Hoffnung auf eine gute und gedeihliche Zusammenarbeit wünsche ich ihm alles Gute und viel Erfolg in seiner neuen Funktion.

Mit freundlichen Grüßen  
 Franz Bittner  
 Obmann der Wiener Gebietskrankenkasse

## Inhaltsübersicht

Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2006 (SVÄG 2006)	Seite 3
Kombilohn	Seite 3
IESG-Beitragspflicht für handelsrechtliche Geschäftsführer und leitende Angestellte ab 1. Jänner 2006	Seite 5
Schnupperlehre	Seite 5
Versicherungsschutz im Urlaub	Seite 6
Datenfernübertragung mit ELDA	Seite 7
Entgeltfortzahlung (Teil 3)	Seite 8
Leserbriefe	Seite 10
Betriebliche Gesundheitsförderung	Seite 11
SV-Telegramm	Seite 11

### HINWEIS:

In Bezug auf bessere Lesbarkeit werden geschlechterspezifische Bezeichnungen größtenteils in ihrer männlichen Form ausgeführt. Die Dienstgeberinformation richtet sich selbstverständlich gleichermaßen an männliche und weibliche Personen.

Verleger, Herausgeber und Druck:  
 Wiener Gebietskrankenkasse  
 Redaktion:  
 Direktor Mag. Johann Mersits  
 Alle:  
 Wienerbergstraße 15–19  
 1100 Wien

# Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2006 – SVÄG 2006

Vorbehaltlich der Beschlussfassung und der Verlautbarung im Bundesgesetzblatt

**D**ie Regierungsvorlage zum SVÄG 2006 sieht Änderungen vor hinsichtlich der Reisekostenvergütungen für freie Dienstnehmer (rückwirkend mit 1. Jänner 2005) und der Schwerarbeiterregelung (ab 1. Jänner 2007).

## Reisekostenvergütungen für freie Dienstnehmer

Die vorliegende Regierungsvorlage zum SVÄG 2006 sieht eine Änderung des § 49 Abs. 3 ASVG dahingehend vor, dass pauschalisierte Reisekostenvergütungen an freie Dienstnehmer, sofern die Voraussetzungen des § 26 Einkommensteuergesetz vorliegen, **rückwirkend ab 1. Jänner 2005 beitragsfrei** zu behandeln sind.

Damit gilt die in Ausgabe 4/2005 der *Dienstgeberinformation* gemachte Aussage nicht mehr, wonach die Gebietskrankenkassen diese Vergütungen im Sinne des Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 15. März 2005, 2001/08/0176, bundeseinheitlich ab dem Beitragszeitraum Mai 2005 als beitragspflichtiges Entgelt behandeln.

## Schwerarbeit

Die Regierungsvorlage zum SVÄG 2006 sieht weiters eine Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Schwerarbeitsregelung im ASVG, APG und den betroffenen Gesetzen im öffentlichen Dienst vor.

Demnach müssen in den letzten 20 Jahren vor dem Stichtag mindestens zehn Jahre Schwerarbeit im Sinne der von der Bundesministerin für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz erlassenen Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten (Schwerarbeitsverordnung) nachgewiesen werden (BGBl. II Nr. 104/2006, ausgegeben am 9. März 2006).

Die Schwerarbeitsverordnung soll mit **1. Jänner 2007** in Kraft treten.

**Wir werden Sie selbstverständlich rechtzeitig zur Durchführungsverordnung, insbesondere zu Ihren Dokumentations- und Meldepflichten, gesondert informieren.**

Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erhalten Sie unter (+43 1) 601 22-3200.

## Kombilohn

**M**it dem BGBl. I Nr. 114/2005 wurde das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeFG) und damit unter anderem auch eine Novelle des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) vom Nationalrat beschlossen. Mit dem neuen § 34a AMSG wurde in Form des „Kombilohn-Modells“ die gesetzliche Grundlage für ein neues Förderinstrument zur Beschäftigungsaufnahme im Niedriglohnssektor geschaffen.

### Was ist der Kombilohn?

Der Kombilohn besteht aus dem Lohn/Gehalt des Arbeitgebers und einem Zuschuss des Arbeitsmarktservice (AMS) für den Beschäftigten.

### Wer kann einen Kombilohn erhalten?

Der Kombilohn ist vorgesehen für Personen unter 25 Jahre oder über 45 Jahre, die länger als zwölf Monate arbeitslos gemeldet sind und Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe beziehen oder einen Pensionsanspruch gemäß § 34 ALVG haben.

### Was kann gefördert werden?

Gefördert werden können vollversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse

- die zwischen dem 1. Februar 2006 und dem 31. Dezember 2006 aufgenommen werden/wurden
- und das laufende monatliche Bruttoentgelt (ohne anteilige Sonderzahlungen) höchstens EUR 1.000,- beträgt

## Wie kann die Förderung erfolgen?

Die Förderung kann aus zwei Teilen bestehen:

- der Kombilohnbeihilfe an den Arbeitnehmer
- der Kombilohnbeihilfe an den Arbeitgeber

### Kombilohnbeihilfe an den Arbeitnehmer

Diese beträgt 50 % des zuletzt gebührenden Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe ohne Anrechnung des Partnereinkommens, höchstens jedoch die Differenz zwischen dem monatlichen Bruttoentgelt und der Obergrenze von EUR 1.000,-.

### Kombilohnbeihilfe an den Arbeitgeber

Diese beträgt bei einem Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitszeitausmaß

- von unter 50 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit 11,7 % der Bemessungsgrundlage (= laufendes Bruttoentgelt plus 50 % Pauschale für Nebenkosten)
- ab 50 % der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit
  - in Wien 66,7 % der Bemessungsgrundlage
  - in Niederösterreich 30 % der Bemessungsgrundlage
  - im Burgenland 11,7 % bis 30 % der Bemessungsgrundlage für Personen unter 25 Jahre bzw. 11,7 % bis 40 % der Bemessungsgrundlage für Personen über 45 Jahre

## Wie lange können die jeweiligen Beihilfen gewährt werden?

Die Beihilfen können für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch maximal bis zu einem Jahr gewährt werden.

## Wie ist der Kombilohn sozialversicherungsrechtlich zu behandeln?

Der Dienstgeber hat das beitragspflichtige Entgelt (ohne die Kombilohnbeihilfe) zu melden und abzurechnen.

nen. Von der Kombilohnbeihilfe sind weder Sozialversicherungsbeiträge noch Lohnsteuer zu bezahlen.

## Beispiel

- 51-jähriger Langzeitarbeitsloser in Wien
- Arbeitslosengeld: EUR 650,-
- Aufnahme einer Beschäftigung mit einem Bruttoentgelt von EUR 720,-
- Beschäftigung im Ausmaß von zumindest 50 % der kollektivvertraglichen Wochenstunden

### Förderung des Arbeitnehmers

EUR	720,-	(Bruttoentgelt)
+ EUR	325,-	(50 % des Arbeitslosengeldes)
<hr/>		
= EUR	1.045,-	(„maximal errechneter“ Kombilohn)
- EUR	1.000,-	(festgesetzte Höchstgrenze)
<hr/>		
= EUR	45,-	
EUR	325,-	(50 % des Arbeitslosengeldes)
- EUR	45,-	
<hr/>		
= EUR	280,-	(AMS-Beihilfe für den Dienstnehmer)

### Förderung des Arbeitgebers in Wien

EUR	720,-	(Bruttoentgelt)
+ EUR	360,-	(50 % Pauschale für Nebenkosten)
<hr/>		
= EUR	1.080,-	
x 66,7 %		(Fördersatz)
<hr/>		
= EUR	720,36	(AMS-Beihilfe für den Arbeitgeber)

### Meldung und Abrechnung bei der Wiener Gebietskrankenkasse

Der Dienstnehmer ist mit seinem Bruttogehalt von EUR 720,- anzumelden und abzurechnen.

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen die Kundendienststellen des Arbeitsmarktservice (im Internet unter [www.ams.or.at](http://www.ams.or.at)) gerne zur Verfügung.

## IESG-Beitragspflicht für leitende Angestellte und handelsrechtliche Geschäftsführer ab 1. Jänner 2006

**W**ir berichteten bereits mehrmals über die Pläne des Gesetzgebers, auch leitenden Angestellten und handelsrechtlichen Geschäftsführern den Bezug von Insolvenz-Ausfallgeld zu ermöglichen. Die dafür notwendige Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) wurde 2005 beschlossen (BGBl. I Nr. 102/2005 vom 16. August 2005).

### IESG-Beitragspflicht erst ab 2006

Der IESG-Zuschlag ist sowohl für handelsrechtliche Geschäftsführer als auch für leitende Angestellte erstmals ab dem Beginn der Beitragsperiode 2006 zu entrichten – auch dann, wenn der Anspruch auf Insolvenz-Aus-

fallgeld für einen früheren Zeitraum geltend gemacht wird/wurde.

Sollten Sie die entsprechenden IESG-Beiträge noch nicht abgeführt haben, ersuchen wir Sie dies umgehend nachzuholen.

**Hinweis:** Weiterhin vom Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld ausgenommen sind 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.

Weitere Auskünfte zu diesem Thema erhalten Sie unter (+43 1) 601 22-3200.

## Schnupperlehre

**D**ie individuelle Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit wurde durch die ASVG-Novelle im Sommer 2005 (BGBl. I Nr. 71/2005 vom 1. Juli 2005) eingeführt und durch eine weitere Novelle (BGBl. I Nr. 132/2005 vom 1. Jänner 2006) ergänzt. Schüler, die eine Schnupperlehre absolvieren, sind seit 1. Juli 2005 durch die gesetzliche Schülerunfallversicherung geschützt.

Dies trifft aber nur dann zu, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Es muss sich um Schüler der
  - 8. Klasse der Volksschule,
  - 4. Klasse der Hauptschule,
  - 8. und 9. Klasse der Sonderschule,
  - 4. Klasse der AHS
  - oder jene der Polytechnischen Schule

handeln

- Es darf kein „echtes“ Arbeitsverhältnis d.h. keine Eingliederung in den Arbeitsprozess des Unternehmens vorliegen
- Die Schnupperlehre darf höchstens 15 Tage pro Unternehmen und Kalenderjahr dauern
- Der Erziehungsberechtigte muss der Schnupperlehre zustimmen
- Es muss eine Bestätigung vorliegen, dass der Schüler auf alle relevanten Rechtsvorschriften (zB jugendschutzrechtliche Bestimmungen) hingewiesen wurde

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen die Kundendienststellen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt gerne zur Verfügung. Sie finden diese im Internet unter [www.auva.at](http://www.auva.at)

## Versicherungsschutz im Urlaub

**Ö**sterreich ist mittlerweile flächendeckend mit der e-card ausgestattet, so dass alle Versicherten ihre persönliche e-card als Krankenscheinersatz in Händen haben. Bei Auslandsurlaube sind aber hinsichtlich Versicherungsnachweis und -schutz einige Unterschiede zu beachten.

### Urlaub im Inland

Bei Inanspruchnahme einer medizinischen Leistung gilt die e-card als Versicherungsnachweis; die Mitnahme eines Urlaubskrankenscheines ist somit hinfällig geworden.

### Urlaub im Ausland

Bei Auslandsurlaube gibt es drei Varianten, die vom jeweiligen Urlaubsland abhängen:

#### Urlaub im EU-Raum, EWR-Raum und in der Schweiz

##### Was ist als Versicherungsnachweis mitzunehmen?

Die e-card, da sich auf deren Rückseite die „Europäische Krankenversicherungskarte“ (EKVK) befindet. Sie ersetzt den Auslandsbetreuungsschein für die Inanspruchnahme ärztlicher Leistungen bei vorübergehenden Aufenthalten (zB Urlaubsreisen).

Steht Ihnen keine gültige EKVK zur Verfügung oder wurde diese wegen Verlust gesperrt, kann die Wiener Gebietskrankenkasse nach Anspruchsprüfung eine Papier-Ersatzbescheinigung („Bescheinigung als provisorischer Ersatz für die Europäische Krankenversicherungskarte“) über Antrag in einer Bezirksstelle oder einem Kundencenter ausstellen.

##### Wo gilt die EKVK?

Die EKVK gilt in Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn und Zypern.

##### Wo gelten Sonderregelungen?

###### Dänemark und Schweiz

In diesen Staaten darf von Versicherten, die nicht Staatsangehörige eines EU-/EWR-Mitgliedstaates sind, im Bereich der Krankenversicherung die EKVK bzw. die Papier-Ersatzbescheinigung nicht verwendet werden.

###### Zypern

Auf Zypern ist die Anwendung der EKVK bzw. die Papier-Ersatzbescheinigung nur auf den griechischen Teil Zyperns eingeschränkt.

##### Wie erfolgt die Leistungserbringung?

Die EKVK ist direkt dem ausländischen Leistungserbringer (Arzt, Krankenhaus etc.) vorzulegen. Es können alle Sachleistungen in Anspruch genommen werden, die sich unter Berücksichtigung deren Art und der voraussichtlichen Aufenthaltsdauer als medizinisch notwendig erweisen.

##### Sonderregelung „Ausreise“

Zweck der „Ausreise“ ist die Inanspruchnahme einer bestimmten Behandlung. In diesem Fall darf die EKVK oder die Papier-Ersatzbescheinigung nicht verwendet werden.

Die Behandlungskosten werden nur übernommen, wenn die Wiener Gebietskrankenkasse vorher mit dem Formblatt E 112 die Zustimmung erteilt. Dieses Formblatt muss nach wie vor beim ausländischen Träger in einen nationalen Anspruchsnachweis umgetauscht werden.

#### Urlaub in Staaten, mit denen ein Abkommen über soziale Sicherheit besteht

##### Was ist als Versicherungsnachweis mitzunehmen?

Bei vorübergehendem Aufenthalt in einem Vertragsstaat hat der Dienstgeber den Auslandsbetreuungsschein (Urlaubskrankenschein) des jeweiligen Vertragsstaates auszustellen.

Hinweis: Die Urlaubskrankenscheine für die Vertragsstaaten können von unserer Website [www.wgkk.at](http://www.wgkk.at) im Menü *Formulare* => *Dienstgeber/innen* heruntergeladen werden.

##### Mit welchen Staaten hat Österreich ein Abkommen über soziale Sicherheit abgeschlossen?

Derzeit bestehen Abkommen über soziale Sicherheit mit Bulgarien, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Serbien und Montenegro (ehemals Bundesrepublik Jugoslawien) und der Türkei.

##### Wie erfolgt die Leistungserbringung?

###### In Bulgarien

Ein österreichischer Versicherter kann mit der bilateralen Anspruchsbescheinigung A/BG 3 den bulgarischen Leistungserbringer direkt in Anspruch nehmen, wenn dieser der bulgarischen „Nationalen Krankenkasse“ angehört.

###### In allen anderen Abkommensstaaten

Der Dienstnehmer hat den Urlaubskrankenschein vor Behandlungsbeginn oder noch während der Behandlungsdauer dem örtlichen Krankenversicherungsträger vorzulegen, um einen nach den Bestimmungen des Aufenthaltsstaates erforderlichen Behandlungsschein oder dergleichen zu erhalten.

### Urlaub in Staaten, mit denen kein Abkommen über soziale Sicherheit besteht

Bei Inanspruchnahme einer medizinischen Leistung in jedem anderen Staat müssen die Kosten für die ärztliche Behandlung, Medikamente usw. vorerst selbst bezahlt werden. Es sollte eine möglichst detaillierte Rechnung über Art, Umfang und Datum der Behandlung verlangt werden. Die bezahlte Rechnung kann dann bei der Wiener Gebietskrankenkasse zur (teilweisen) Kostenerstattung eingereicht werden.

Hinweis: Diese Vorgangsweise gilt auch, wenn die EKVK bzw. der Urlaubskrankenschein nicht mitgeführt oder vom ausländischen Leistungserbringer nicht anerkannt wird.

### Allgemeines zum Leistungsumfang und zur Kostenerstattung

- Sachleistungen (zB ärztliche Behandlung und Me-

dikamente) werden nicht nach den österreichischen Rechtsvorschriften, sondern ausschließlich nach den für das Urlaubsland geltenden leistungsrechtlichen Bestimmungen erbracht

- Der Leistungsumfang orientiert sich an der ausländischen Rechtslage und kann vom österreichischen Standard abweichen. Darüber hinaus sehen manche Staaten für bestimmte Leistungen Selbstbehalte vor, die vom österreichischen Krankenversicherungsträger nicht ersetzt werden können; die verbleibenden Differenzkosten können nur durch den Abschluss einer privaten Urlaubskrankenversicherung abgedeckt werden
- Der gesetzliche Krankenversicherungsschutz erstreckt sich nicht auf Rücktransporte vom Urlaubsort zum Wohn- oder Beschäftigungsort

Auskünfte zur Kostenerstattung erteilen wir Ihnen unter (+43 1) 601 22-2720 und 2750.

## Datenübertragung mit ELDA

### Neue Sendeprotokolle

Im Zuge des Einsatzes einer neuen Serversoftware beim Datensammelsystem (DSS) der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse gibt es bei der Übermittlung von Lohnzetteln und Mitteilungen gemäß §109a EStG eine Änderung bei den Sendeprotokollen.

Bisher wurde den ELDA-Kunden der Empfang der obgenannten Meldearten auf zwei gesonderten Protokollen bestätigt:

- der Lohnzettel SV auf dem *Protokoll der erhaltenen Meldungen* (mit Angabe der Personen)
- der Lohnzettel Finanz und die Mitteilung gemäß § 109a EStG auf dem *Protokoll für die elektronische Übermittlung* nach dem EStG (ohne personenbezogene Ausweisung, sondern nur mit der Anzahl der übermittelten Finanzmeldungen)

Nunmehr erhalten die ELDA-Kunden eine einzige Sendebestätigung:

- das *Protokoll der erhaltenen Meldungen*, auf der sämtliche Lohnzettel und Mitteilungen gemäß § 109a EStG personenbezogen ausgewiesen werden

### Neue Homepage

Am 28. Dezember 2005 ging die im Layout den anderen Internetauftritten der Sozialversicherungsträger angepasste Homepage [www.elda.at](http://www.elda.at) in Betrieb. Auf dieser kann u.a. das Formular für die Aviso-Anmeldung heruntergeladen werden, die für die Umsetzung des Sozial-

betrugsgesetzes – vorerst begrenzt auf das Burgenland – benötigt wird.

### Wegfall des automatischen Internet-Updates

In der aktuellen Version der Dialogsoftware *ELDA für Windows 3.5.0*, die seit etwa einem Jahr im Einsatz ist, gibt es die *AutoUpdate-Funktion* nicht mehr. Dieses Feature wurde deaktiviert, weil es ELDA-Kunden eher verwirrt als genutzt hat. Für echte Versionsprünge war die Autoupdate-Funktion nicht geeignet und kleinere Upgrades waren für den Kunden zumeist nicht notwendig.

Falls Sie eine ältere Version von *ELDA für Windows* (zB 3.0.0) verwenden, sollten Sie die *AutoUpdate-Funktion* händisch deaktivieren.

### Wie überprüfen Sie die Programmversion?

Beim Öffnen des Programms *ELDA für Windows* ersehen Sie die von Ihnen verwendete Programmversion.

### Wie können Sie die Autoupdate-Funktion deaktivieren?

Für Standardinstallationen gilt:

- Klicken Sie auf *Start > (Alle) Programme > ELDA für Windows > Internet-Update*
- Klicken Sie auf *Einstellungen*
- Entfernen Sie das Häkchen bei *Automatisch auf Updates prüfen*
- Klicken Sie abschließend auf *OK*
- Klicken Sie auf *Abbrechen*

**Für alle anderen Installationen gilt:**

- Öffnen Sie im Windows-Explorer den Ordner, in dem die ELDA-Software installiert ist – standardmäßig ist dies *c:\gkkdfu*
- Öffnen Sie die Datei *ELDAUpd.ini*
- Setzen Sie den Eintrag *AutoUpdates=1* auf *AutoUpdates=0*
- Klicken Sie auf *Datei > Speichern*
- Klicken Sie auf *Datei > Beenden*

**Auskünfte zum Sendeprotokoll und zur ELDA-Homepage erteilen Ihnen unsere ELDA-Keyuser unter (+43 1) 601 22-2243 und 2586.**

**Bei Fragen zur Internet-Update-Funktion wenden Sie sich bitte an unser IT-Callcenter unter (+43 1) 601 22-5555 oder an das ELDA Competence Center des DSS unter (+43 732) 7807-2562.**

## Entgeltfortzahlung (III)

### Ermittlung der Anspruchsdauer für Angestellte

**Im Rahmen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000 erfolgte eine Angleichung der Entgeltfortzahlungsdauer der Arbeiter an jene der Angestellten. Die im Angestelltengesetz und im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelten Systeme der auf der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beruhenden Fortzahlung des Entgeltes im Krankheits-/Unglücksfall bzw. bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit unterscheiden sich jedoch nach wie vor in wesentlichen Punkten.**

Anders als bei der Ermittlung der Entgeltfortzahlungsdauer für Arbeiter ist bei Angestellten die strikte Unterscheidung nach der Ursache der jeweiligen Arbeitsverhinderung nur in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses von Bedeutung. Sehen wir uns im Folgenden die Regelungen für Angestellte näher an:

#### Ermittlung der Anspruchsdauer

Die Entgeltfortzahlungsdauer ist in Wochen festgelegt. Sie erhöht sich abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses. Unter einer Woche sind immer sieben Kalendertage zu verstehen. Die konkrete Anzahl der Arbeitstage spielt grundsätzlich keine Rolle. Daher sind auch arbeitsfreie Tage (wie zB das Wochenende) bei der Berechnung der Anspruchsdauer zu berücksichtigen.

Fällt in die Zeit der Arbeitsverhinderung jedoch ein Feiertag, an dem gearbeitet worden wäre, ist dieser Kalendertag nicht auf den Entgeltfortzahlungsanspruch des Angestellten anzurechnen. Analog den Arbeitern ist auch bei den Angestellten das im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelte Feiertagsentgelt gegenüber dem Krankenentgelt vorrangig.

#### Arbeitsunfall/Berufskrankheit

Der Grundanspruch eines Angestellten beläuft sich auf

sechs Wochen volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt. Beruht die Dienstverhinderung allerdings auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, so verlängert sich die Anspruchsdauer um maximal zwei Wochen volles Entgelt. Diese Sonderregelung für Arbeitsunfälle/Berufskrankheiten besteht lediglich während der ersten fünf Dienstjahre. Nach diesem Zeitraum sind Krankheits- bzw. Unglücksfälle und Arbeitsunfälle bzw. Berufskrankheiten generell gleich zu handhaben. Ab dem fünften Jahr des Dienstverhältnisses kommt es somit zu keiner weiteren anlassfallbezogenen Erhöhung.

#### Anrechnung von Vordienstzeiten

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

Im Falle eines Überganges des Betriebes oder eines Betriebsteiles kommt es seit 1. Juli 1993 jedoch auf Grund des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) insofern zu einer Anrechnung, als der Erwerber des Unternehmens oder Betriebsteiles grundsätzlich mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeitsverhältnisse einzutreten hat. Eine Änderung des Arbeitsjahres/Dienstjahres im Hinblick auf die „Anwartschaftssprünge“ tritt dadurch jedoch nicht ein.

#### Arbeitsjahr/Dienstjahr

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zur Entgeltfortzahlungsregelung der Arbeiter: Der Lauf des Arbeitsjahres/Dienstjahres spielt bei den Angestellten (sieht man von den bereits angesprochenen „Anwartschaftssprüngen“ ab) keine Rolle.

Apropos „Anwartschaftssprünge“: Mitunter kommt es vor, dass sich ein Angestellter gerade zum Zeitpunkt



eines „Anwartschaftssprunges“ im Krankenstand befindet. Ist dies der Fall, so erhöht sich die Anspruchsdauer für die laufende Arbeitsverhinderung um zwei Wochen volles Entgelt.

### Ersterkrankung/Wiedererkrankung

Wesentlich bei der Beurteilung der Entgeltfortzahlungsansprüche ist, dass Angestellte für jede Arbeitsverhinderung immer Anspruch auf das der Dauer des Dienstverhältnisses entsprechende Wochenausmaß haben. Lediglich die Höhe des Krankenentgeltes variiert, je nachdem ob es sich um eine Ersterkrankung oder eine Wiedererkrankung handelt. Dies kann dazu führen, dass sich beispielsweise die Anspruchshöhe auf ein Viertel des vollen Entgeltes beläuft. Ausschlaggebend hierfür ist folgende Regelung:

Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Angestellte für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im § 8 Abs. 1 AngG bezeichneten Zeiträume den „Grundanspruch“ (sechs, acht, zehn, bzw. zwölf Wochen volles Entgelt, jeweils vier Wochen halbes Entgelt) übersteigt, Anspruch auf die Hälfte des ihm gebührenden Entgeltes.

Liegt also eine Wiedererkrankung vor und ist der Grundanspruch (zB acht Wochen volles Entgelt, vier Wochen halbes Entgelt) bereits ausgeschöpft, hat der Angestellte zwar wiederum Anspruch auf zwölf Wochen Entgeltfortzahlung, jedoch lediglich in halber Höhe. Im Ergebnis bedeutet dies, dass für die Wiedererkrankung acht Wochen halbes Entgelt und vier Wochen Viertelentgelt gebühren.

Ein nicht ausgeschöpfter Entgeltanspruch (zB Dauer der ersten Dienstverhinderung sieben Wochen - offener Restanspruch eine Woche volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt), ist bei einer allenfalls folgenden Wiedererkrankung zu berücksichtigen. Hierbei kommt es zu keiner Verlängerung der Anspruchsdauer, sondern zu einer Erhöhung des Anspruchsausmaßes.

Bedingt durch dieses System, kommt daher einer exakten Aufzeichnung aller Krankenstandstage besondere Bedeutung zu.

### Ermittlung der Ersterkrankung

Zwecks „Auffinden“ der Ersterkrankung empfiehlt es sich in der Praxis, dass man ab Beginn der aktuellen Erkrankung sechs Monate zurückblickt. Sofern keine Arbeitsverhinderung innerhalb dieses Zeitraumes vorliegt, handelt es sich bei der aktuellen Erkrankung um eine Ersterkrankung. Ist dies nicht der Fall, ist dieser Vorgang so lange zu wiederholen, bis ein Zeitraum von sechs Monaten ohne Arbeitsverhinderung vorliegt. Dieser „erste“ Krankenstand ist sodann die für die Beurteilung relevante Ersterkrankung.

### Antritt des Dienstes

Wesentlich für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist, dass der Angestellte seinen Dienst auch tatsächlich bereits angetreten hat. Eine Erkrankung vor dem erstmaligen Dienstantritt zieht keinen Entgeltfortzahlungsanspruch nach sich. Dieser Grundsatz gilt auch für Arbeiter.

AUF EINEN BLICK		
Ermittlung der Anspruchsdauer		
Dauer des Dienstverhältnisses:	Anspruch auf volles Entgelt:	Anspruch auf halbes Entgelt:
bis 5 Jahre	6 Wochen	4 Wochen
bis 5 Jahre bei <b>Arbeitsunfall/Berufskrankheit</b>	8 Wochen	4 Wochen
über 5 Jahre	8 Wochen	4 Wochen
über 15 Jahre	10 Wochen	4 Wochen
über 25 Jahre	12 Wochen	4 Wochen

## Beispiel

Eintritt des Angestellten: 10. Mai 1998  
 fixe Arbeitseinteilung: von Montag bis Freitag

- |   |                |                     |
|---|----------------|---------------------|
| 1. Arbeitsverhinderung durch Krankheit:     | 3. Jänner 2005 | bis 23. Jänner 2005 |
| 2. Arbeitsverhinderung durch Krankheit:     | 4. März 2005   | bis 11. April 2005  |
| 3. Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall: | 12. Mai 2005   | bis 20. Mai 2005    |
| 4. Arbeitsverhinderung durch Krankheit:     | 30. Mai 2005   | bis 20. Mai 2005    |
| 5. Arbeitsverhinderung durch Krankheit:     | 1. August 2005 | bis laufend         |

### Lösung:

Das Dienstverhältnis besteht seit mehr als fünf Jahren. Die Sonderregelung über die Erhöhung der Anspruchsdauer auf Grund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit um zwei Wochen muss daher nicht beachtet werden. Vordienstzeiten sind mangels dahingehender Vereinbarung bzw. Betriebsübergang nicht anzurechnen. Das Anspruchskontingent beläuft sich daher generell auf acht Wochen volles Entgelt (= 56 Kalendertage), vier Wochen halbes Entgelt (= 28 Kalendertage).

#### 1. Ersterkrankung

Dauer: vom 3. Jänner 2005 bis 23. Jänner 2005 bzw. 21 Kalendertage  
 Entgeltfortzahlung nach dem AngG: 20 Kalendertage volles Entgelt  
 Feiertagsentgelt nach dem ARG: für 6. Jänner 2005  
 Für den Feiertag ist das Entgelt zu 100 % zu bezahlen.

#### 2. Folgeerkrankung (kürzerer Zeitraum als sechs Monate)

Dauer: vom 4. März 2005 bis 11. April 2005 bzw. 39 Kalendertage  
 Entgeltfortzahlung nach dem AngG: 36 Kalendertage volles Entgelt und zwei Tage halbes Entgelt  
 Feiertagsentgelt nach dem ARG: 28. März 2005  
 Für den Feiertag ist das Entgelt zu 100 % zu bezahlen.

#### 3. Folgeerkrankung (kürzerer Zeitraum als sechs Monate)

Dauer: vom 12. Mai 2005 bis 20. Mai 2005 bzw. neun Kalendertage  
 Entgeltfortzahlung nach dem AngG: acht Kalendertage halbes Entgelt  
 Feiertagsentgelt nach dem ARG: 16. Mai 2005  
 Für den Feiertag ist das Entgelt zu 50 % zu bezahlen.

#### 4. Folgeerkrankung (kürzerer Zeitraum als sechs Monate)

Dauer: vom 30. Mai 2005 bis 20. Juni 2005 bzw. 22 Kalendertage  
 Entgeltfortzahlung nach dem AngG: 22 Kalendertage halbes Entgelt

#### 5. Neuerliche Ersterkrankung, da die Arbeitsverhinderung nicht innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes (24. Jänner 2005) liegt.

Dauer: vom 1. August 2005 bis laufend  
 Entgeltfortzahlungsanspruch: 56 Kalendertage volles Entgelt, 28 Kalendertage halbes Entgelt

## Leserbriefe

**Frage:** „Verringert das Service-Entgelt die Lohnsteuerbemessungsgrundlage meiner Arbeitnehmer?“

**Antwort:** „Ja! Das Service-Entgelt kann von der Lohnsteuerbemessungsgrundlage des laufenden Bezuges abgezogen werden, da es sich dabei um einen steuerlichen Pflichtbeitrag handelt. Die Beitragsgrundlage in der Sozialversicherung vermindert sich allerdings nicht.“

**Frage:** „Hat ein Versicherter, der am 15. November 2005 nach dem ASVG krankenversichert ist und ab 1. Jänner 2006 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen wird, das Service-Entgelt für 2006 zu zahlen?“

**Antwort:** „Ja! Ein Versicherter, der am 15. November 2005 als Dienstnehmer nach dem ASVG krankenversichert ist und ab 1. Jänner 2006 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen wird, hat das Service-Entgelt für 2006 nach § 31c ASVG zu zahlen.“

**Frage:** „Ist auch von Versicherten ohne Entgeltanspruch (zB Krankenpflegeschüler/innen) das Service-Entgelt zu entrichten?“

**Antwort:** „Ja! Auch von Versicherten ohne Entgeltanspruch ist das Service-Entgelt zu entrichten. Da auf das Service-Entgelt die Vorschriften über die allgemeinen Beiträge entsprechend anzuwenden sind, trifft die Beitragslast nach § 53 ASVG den Dienstgeber.“

## Betriebliche Gesundheitsförderung

**U**m Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in einem Unternehmen erfolgreich umzusetzen, bedarf es kompetenter und ausgebildeter Mitarbeiter/innen. Gesundheitszirkel sind ein erprobtes und wirksames Instrument der BGF, in dem sich die MitarbeiterInnen des Unternehmens mit ihren Arbeitsbedingungen auseinandersetzen, gesundheitsbelastende Aspekte der Arbeitssituation sammeln, gemeinsam analysieren und praktische Lösungsvorschläge erarbeiten. Die Inhalte der Zirkel können von technischen oder organisatorischen Problemen bis hin zu sozialen und psychischen Belastungen reichen. Gesundheitszirkel sollen professionell moderiert, begleitet und betreut werden. Aus Gesundheitszirkeln können in weiterer Folge Projekte zur BGF entstehen, die einer professionellen Projektleitung bedürfen.

### Seminare

Der Fonds Gesundes Österreich bietet in Zusammenarbeit mit der ÖSB Consulting Seminare für GesundheitszirkelmoderatorInnen und ProjektleiterInnen im Bereich BGF an. Es gibt bis Anfang Juli 2006 zwei Termine, für die noch Anmeldungen möglich sind und ab September 2006 neue Seminartermine.

#### Inhalte

##### 1. Grundlagen der BGF

- Wie entsteht Gesundheit?
- Modelle und Reflexion eigener Erfahrung
- Was ist Gesundheitsförderung?
- Ziele und Nutzen

##### 2. Hilfestellungen in der Umsetzung von BGF

- Qualitätskriterien
- Überblick über wesentliche Instrumente der BGF
- Gesundheitszirkel als zentrales Instrument der BGF
- Funktion und Ziele der Zirkelarbeit im Rahmen der BGF

- Mögliche Organisationsformen von Gesundheitszirkeln
- Kriterien für die Zusammensetzung des Teilnehmer/innenkreises
- Die Rolle der Moderatorin/des Moderators
- Der konkrete Ablauf eines Gesundheitszirkels
- Gesundheitszirkel - Beispiele aus der Praxis – Erfolgsfaktoren und Stolpersteine
- Die Moderation von Gesundheitszirkeln
- Grundlegende Methoden und Techniken der Moderation
- Regeln der Zusammenarbeit im Gesundheitszirkel
- Üben des konkreten Ablaufs von Gesundheitszirkeln
- Aufbereitung und Kommunikation der Zirkelergebnisse
- Reflexion der eigenen Rolle als Gesundheitszirkelmoderator/in
- Konflikte in der Gruppe und der Umgang mit ihnen

##### 3. Projektleitung in der BGF

- Rolle und Aufgaben der Projektleitung
- Grundlagen des Projektmanagements
- Angelpunkte der Projektentwicklung und Projektplanung
- Organisation von Projekten
- Zielplanung und -kontrolle
- Dokumentation und Controlling
- Kommunikation im Projekt
- Motivieren und begeistern
- Konflikte und Störungen erfolgreich bewältigen

Für weitere Informationen zur BGF wenden Sie sich bitte an Frau Eva-Maria Baumer unter Tel. (+43 1) 601 22-3777, E-Mail: [eva-maria.baumer@wgkk.sozvers.at](mailto:eva-maria.baumer@wgkk.sozvers.at), oder an Frau Anja Kogelnig, ÖSB Consulting GmbH, 1200 Wien, Meldemannstraße 12-14; Tel. (+43 1) 331 68-3403, E-Mail: [anja.kogelnig@oesb.at](mailto:anja.kogelnig@oesb.at)

## SV-Telegramm

### Allgemeine E-Mail-Adresse der WGKK

Die E-Mail-Adresse für allgemeine sozialversicherungsrechtliche Fragen an die Wiener Gebietskrankenkasse lautet: [office@wgkk.sozvers.at](mailto:office@wgkk.sozvers.at)

### Wegfall der Versicherungskarten

Auf Grund der Einführung der e-card wurde per 1. Jänner 2006 der Druck der bisher üblichen (Papier-) Versicherungskarten eingestellt.

## Vollmacht für Zwecke der Sozialversicherung

Das Formular *Vollmacht für Zwecke der Sozialversicherung* steht auf unsere Website zum Herunterladen bereit. Sie finden dieses im Menü *Formulare => Formularübersicht* unter *DienstgeberInnen*.

## Verzugszinsen 2006

Der Zinssatz für Verzugszinsen beläuft sich im Jahre 2006 auf 5,93 % (bis 31. Dezember 2005 waren es 6,33 %).

## Beitragsgrundlage für Zivildienstler (gültig ab 1. Jänner 2006)

Die Beitragsgrundlage für Zivildienstler beträgt im Jahre 2006 kalendertäglich EUR 29,42 und kalendermonatlich EUR 882,60.

## Beitragsgrundlage für Asylwerber (gültig ab 1. Jänner 2006)

Die Beitragsgrundlage für Asylwerber beträgt im Jahre 2006 kalendertäglich EUR 28,16 und kalendermonatlich EUR 844,80.

## Familienhospizkarenz-Härteausgleich

Personen, die zum Zweck der Betreuung und Begleitung sterbender Angehöriger oder schwerst erkrankter Kinder eine Arbeitsfreistellung mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung (Familienhospizkarenz) in Anspruch nehmen, können bei daraus entstehender, finanzieller Notlage während des Zeitraumes der Karenzierung einen (monatlichen) Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich erhalten. Der Grenzwert für Zuwendungen aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich wurde mit 1. Jänner 2006 von bisher EUR 500,- auf EUR 700,- angehoben.

## Neue Kilometergeldwerte (gerundet auf die zweite Kommastelle)

Gilt für Dienstreisefahrten, die ab 28. Oktober 2005 unternommen werden

Fortbewegungsmittel	Betrag ALT	Betrag NEU	Fundstelle in RGV
Motorfahrräder und Motorräder mit Hubraum bis zu 250 cm <sup>3</sup> je Fahrkilometer	0,12	0,12	§ 10 Abs. 3 Z 1
Motorräder mit einem Hubraum über 250 cm <sup>3</sup> je Fahrkilometer	0,21	0,22	§ 10 Abs. 3 Z 2
Personen- und Kombinationskraftwagen je Fahrkilometer	0,36	0,38	§ 10 Abs. 3 Z 3
Mitbeförderungszuschlag pro Person und Kilometer	0,05	0,05	§ 10 Abs. 4

Ein Ersuchen an den **Empfänger** oder an den **Briefträger**:

Falls sich die Adresse geändert hat oder die Zeitschrift unzustellbar ist, teilen Sie uns bitte hier die richtige Anschrift oder den Grund der Unzustellbarkeit mit. Besten Dank!

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Straße

\_\_\_\_\_

Postleitzahl Ort

Verlagspostamt 1100 Wien

GZ 03Z035094 M P.b.b.

DVR : 0023957