

Dienstgeberinformation

Aktuelle Sammlung zum Nachschlagen

- **Veränderliche Werte für 2007**
- **Schwerarbeitsverordnung**
- **Lohnzettel**

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Ablösung der Krankenscheine mit Ende 2005 durch die Einführung der e-card ist seit langem kein Streitthema mehr. Gestatten Sie mir aber gerade deshalb einige Anmerkungen:

- Österreichweit wurden zirka 9,4 Millionen e-cards an Versicherte und deren mitversicherte Angehörige ausgefolgt.
- Parallel dazu wurden sämtliche Vertragsordinationen mit Lesegeräten ausgestattet.
- Täglich finden im Durchschnitt zirka 310.000 Patientenkontakte statt.
- Der Arztbesuch unter Vorlage der e-card funktioniert in bundesweit zirka 11.000 Vertragsordinationen zur vollsten Zufriedenheit aller Beteiligten.
- Die Dienstgeber wurden durch den Wegfall der Krankenscheinausstellung insgesamt sehr entlastet.

Sie als Dienstgeber haben im Zusammenhang mit der e-card nur mehr einmal jährlich die e-card-Gebühr von EUR 10,- für alle bei Ihnen am 15. November eines Kalenderjahres vollversicherungspflichtig beschäftigten Personen und deren Angehörige einzuheben und an die zuständige Krankenkasse abzuführen.

An dieser Stelle darf ich auch berichten, dass die Wiener Gebietskrankenkasse im November dieses Jahres wiederum gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Wien und der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft drei Informationsveranstaltungen abgehalten hat, die außergewöhnlich gut besucht wurden. Themenschwerpunkt dieser Veranstaltungen war die Abgrenzung zwischen „echtem Dienstvertrag, freiem Dienstvertrag, Werkvertrag und neuen Selbständigen“ aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht.

Informationsabende und Beratungen durch Experten der Sozialversicherung sowie der Wiener Wirtschaftskammer werden wir selbstverständlich auch in Zukunft anbieten.

Ihr besonderes Augenmerk möchte ich noch auf unseren Artikel zur Schwerarbeit im Sinne des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) lenken. Demzufolge sind Dienstgeber ab 1. Jänner 2007 verpflichtet, jährlich im Nachhinein Schwerarbeitszeiten im Sinne der Verordnung der Bundesministerin für soziale Sicherheit und Generationen an die zuständige Krankenkasse zu melden.

Mit dem Versprechen, mich auch künftig mit aller Kraft für Anliegen der Versicherungsgemeinschaft der Wiener Gebietskrankenkasse einzusetzen, erlaube ich mir Ihnen im Geschäftsjahr 2007 alles Gute und viel Erfolg zu wünschen.

Mit freundlichen Grüßen
Kmplr. Karl Timel
stellvertretender Obmann der
Wiener Gebietskrankenkasse

Inhaltsübersicht

Veränderliche Werte für 2007	Seite 3
Schwerarbeitsverordnung	Seite 4
Der Lohnzettel	Seite 8
Datenfernübertragung mit ELDA (DFÜ)	Seite 9
Hausbesorger und Hausgehilfen	Seite 10
Aus der Rechtsprechung	
○ Dienstnehmereigenschaft von Trainern in Fitnesscentern	Seite 10
○ Entgeltfortzahlung nach Arbeitsunfall: neues Arbeitsjahr – neuer Anspruch	Seite 11
SV-Telegramm	Seite 12

HINWEIS:

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

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

Veränderliche Werte für 2007

**Beträge und Grenzwerte ab dem Beitragszeitraum Jänner 2007
auf Grund der Aufwertungszahl von 1,024**

**Diese Werte gelten vorbehaltlich der Veröffentlichung im
Bundesgesetzblatt:**

Höchstbeitragsgrundlage und Geringfügigkeitsgrenze

Tägliche Höchstbeitragsgrundlage:	€	128,—
Monatliche Höchstbeitragsgrundlage:	€	3.840,—
Jährliche Höchstbeitragsgrundlage für Sonderzahlungen:	€	7.680,—
Monatliche Höchstbeitragsgrundlage für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen:	€	4.480,—
Tägliche Geringfügigkeitsgrenze:	€	26,20
Monatliche Geringfügigkeitsgrenze:	€	341,16
Grenzwert für Dienstgeberabgabe (DAG):	€	511,74

Besondere Beitragsgrundlagen

Tägliche Beitragsgrundlage für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge erhalten: (= monatlich € 642,60)	€	21,42
für Zivildienstler: (= monatlich € 903,90; eine Lohnänderungsmeldung ist nicht notwendig, da die Umstufung automatisch durchgeführt wird)	€	30,13
für Asylwerber: (= monatlich € 865,20)	€	28,84

Unverändert ab 1. Jänner 2007 bleiben die Beitragssätze nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Alle aktuellen Werte der österreichischen Sozialversicherung finden Sie im Internet unter www.wgkk.at => Aktuell => News.

Weitere Auskünfte zu diesem Thema erhalten Sie unter (+43 1) 601 22-2727.

Schwerarbeitsverordnung

Meldepflicht für Dienstgeberinnen/Dienstgeber

Im Rahmen der Harmonisierung des Pensionsrechtes wurde als besondere Art der Alterspension die Schwerarbeitspension nach § 4 Abs. 3 des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) eingeführt. Diese neue Pensionsart kann frühestens mit 1. Jänner 2007 in Anspruch genommen werden und ermöglicht einen vor dem Regelpensionsalter liegenden Pensionsantritt. Die Einführung der Schwerarbeitspension steht in einem engen Zusammenhang mit der Abschaffung der vorzeitigen Alterspensionen („Frühpensionen“) und ist als teilweise Ersatzlösung für diese aufgehobenen Pensionsarten anzusehen. Ziel ist es, Menschen, die lange Versicherungszeiten in der gesetzlichen Pensionsversicherung erworben haben sowie längere Zeit schwer gearbeitet haben, einen früheren Pensionsantritt mit geringeren Abschlägen bei der Pension zu ermöglichen.

Voraussetzungen für eine Schwerarbeitspension ab 1. Jänner 2007

Die aktuelle Rechtslage nach dem Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2006 (SVÄG 2006, Kundmachung im BGBl. I Nr. 130/2006) sieht vor, dass eine Schwerarbeitspension frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden kann, wenn und sobald 540 Versicherungsmonate (45 Jahre) vorliegen und mindestens 120 Monate Schwerarbeit innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Pensionsstichtag vorhanden sind.

Als weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Schwerarbeitspension darf am Pensionsstichtag weder eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit vorliegen noch ein Erwerbseinkommen erzielt werden, welches monatlich die sogenannte Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2007: monatlich € 341,16) übersteigt.

Was gilt als Schwerarbeit?

Im APG ist vorgesehen, dass durch Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz festzulegen ist, welche besonders belastenden Berufstätigkeiten als Schwerarbeit gelten.

Die Schwerarbeitsverordnung (BGBl. II Nr. 104/2006), welche mit 1. Jänner 2007 in Kraft tritt, sieht in einer Aufzählung jene Tätigkeiten vor, die als Schwerarbeit gelten:

Als Tätigkeiten, die unter körperlich oder psychisch besonders belastenden Bedingungen (§ 1 der Schwerarbeitsverordnung) erbracht werden, gelten jene, die geleistet werden

1. **in Schicht- oder Wechseldienst**, wenn dabei auch Nachtdienst im Ausmaß von mindestens 6 Stunden zwischen 22 und 6 Uhr an mindestens sechs Arbeitstagen im Kalendermonat geleistet wird, sofern nicht in diese Arbeitszeit überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt;

Unter Schicht- oder Wechseldienst ist die Einbindung in einen periodischen Wechseldienst (Schichtplan) zu verstehen. Ein Schichtentausch spielt keine Rolle und es ist von einer durchschnittlichen Betrachtung auszugehen. Als Arbeitsbereitschaft ist der Aufenthalt an einem von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber bestimmten Ort mit der Verpflichtung zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit im Bereitschaftsfall zu verstehen. Während dieser Arbeitsbereitschaft wird jedoch keine Tätigkeit ausgeübt. Als überwiegende Arbeitsbereitschaft ist mehr als die Hälfte der Arbeitszeit zu verstehen.

2. **regelmäßig unter Hitze oder Kälte**, wobei bei diesen Begriffen an das Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG) angeknüpft wird;

Hitze liegt bei einem durch Arbeitsvorgänge bei durchschnittlicher Außentemperatur verursachten Klimazustand vor, der einer Belastung durch Arbeit während des überwiegenden Teils der Arbeitszeit (d.h. mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit) bei 30 Grad Celsius und 50 % relativer Luftfeuchtigkeit bei einer Luftgeschwindigkeit von 0,1 m pro Sekunde wirkungsgleich oder ungünstiger ist. Es handelt sich beispielsweise um Arbeitsplätze in der Glas- und Papierindustrie (Papierriss-Wartungsarbeiten), im Bereich Aluguss und Hochofen sowie um einige wenige in der Nahrungsmittelindustrie.

Kälte ist gegeben bei überwiegendem Aufenthalt in begehbaren Kühlräumen, wenn die Raumtemperatur niedriger als minus 21 Grad Celsius ist, oder wenn der Arbeitsablauf einen ständigen Wechsel zwischen solchen Kühlräumen und sonstigen Arbeitsräumen erfordert. Diese Arbeitsplätze finden sich vor allem in den Tiefkühlkostverteilungszentren der Lebensmittelindustrie (Logistikzentrum, Hochregallager), in denen Verpackungs- und Kommissionsarbeiten durchgeführt werden.

3. **unter chemischen oder physikalischen Einflüssen**, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 % verursacht wurde; und das insbesondere

- bei Verwendung von Arbeitsgeräten, Maschinen und Fahrzeugen, die durch gesundheitsgefährdende Erschütterung auf den Körper einwirken, oder
- wenn regelmäßig und mindestens während vier Stunden der Arbeitszeit Atemschutzgeräte (Atemschutz-, Filter- oder Behältergeräte) oder

zwei Stunden Tauchgeräte getragen werden müssen, oder

- bei ständigem gesundheitsschädlichen Einwirken von inhalativen Schadstoffen, die zu Berufskrankheiten führen können;

Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber ist nicht gehalten, diese Zeiten zu melden, da die Feststellung, ob eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 % als kausale Folge dieser Tätigkeiten vorliegt, nur im Nachhinein möglich ist.

- 4. als schwere körperliche Arbeit**, die dann vorliegt, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 8.374 Arbeitskilojoule (2.000 Arbeitskilokalorien) und von Frauen mindestens 5.862 Arbeitskilojoule (1.400 Arbeitskilokalorien) verbraucht werden;

Auszugehen ist von einem täglichen Arbeitskilokalorien- bzw. Arbeitskilojouleverbrauch (Durchschnittsbetrachtung eines 8-Stunden-Tages). Die/Der Versicherte kann allerdings nachweisen, dass auf Grund längerer Arbeitszeit oder auf Grund der besonderen Schwere der Arbeit auch bei kürzerer Arbeitszeit von einem Verbrauch von mindestens 1.400 bzw. 2.000 Arbeitskilokalorien auszugehen ist. Inwieweit regelmäßige Akkordarbeit zu einer Erhöhung des Arbeitskilokalorienverbrauches führt, ist individuell zu prüfen.

Bei welchen Berufen ein entsprechender Arbeitskilojouleverbrauch jedenfalls anzunehmen ist, ist aus den nachstehenden Berufslisten ersichtlich.

Die gegenständlichen Listen enthalten großflächig Berufsbilder, bei denen im Allgemeinen angenommen werden kann, dass „körperliche Schwerarbeit“ im Sinne der Verordnung vorliegt. Diese Unterlagen sind als Arbeitsbehelf zu verstehen, der in einem Massenverfahren die Entscheidung über das Vorliegen von körperlicher Schwerarbeit erleichtern soll. Daher sind in dieser Auflistung nicht alle denkmöglichen Berufsbilder enthalten, vor allem auch keine Tätigkeitsbeschreibungen. Die Feststellung, ob „körperliche Schwerarbeit“ nach der Definition der Schwerarbeitsverordnung im Einzelfall vorliegt, ist durch die vorliegenden Listen nicht präjudiziert.

Zur Systematik der gegenständlichen Auffächerung:

Die Berufsbilder sind alphabetisch geordnet. In einer Liste werden Berufsbilder angeführt, die auf Männer und Frauen gleichermaßen anzuwenden sind, d. h. bei Ausübung eines in dieser Liste befindlichen Berufes wird ein Verbrauch von mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien (das sind 8.374 Arbeitskilojoule) angenommen.

In einer zweiten Liste sind ausschließlich Frauen erfasst, da hier ein Verbrauch von mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien (5.862 Arbeitskilojoule), jedoch weniger als 2.000 Arbeitskilokalorien (8.374 Arbeitskilojoule), angenommen wird.

- 5. zur berufsbedingten Pflege** von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf, wie beispielsweise in der Hospiz oder Palliativmedizin;

Voraussetzung ist also ein entsprechender Pflegeberuf in einer entsprechenden Institution, wobei der Pflegeaufwand entscheidend ist und ein Bezug von Pflegegeld der zu Pflegenden nicht erforderlich ist. Liegen diese Bedingungen vor, kann auch ambulante Pflege als Schwerarbeit gelten. Dieser Tatbestand stellt nicht auf eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit ab. Teilzeitkräfte sind daher nicht ausgeschlossen. Da Schwerarbeit immer auch in Relation von Belastungs- und Erholungsphasen zu betrachten ist, wird als Untergrenze die Hälfte der Normalarbeitszeit heranzuziehen sein.

- 6. trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit** (nach Behinderteneinstellungsgesetz) von mindestens 80 %, sofern für die Zeit nach dem 30. Juni 1993 ein Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 bestanden hat.

Maßgeblich ist der Pflegebedarf im Sinne der Pflegegeldstufe 3 nach den Pflegegeldgesetzen ohne tatsächlichem Pflegegeldbezug. Da die Pflegegeldgesetze mit 1. Juli 1993 in Kraft getreten sind, wird daher für Zeiträume davor auf die mindestens 80-prozentige Minderung der Erwerbsfähigkeit nach dem Behinderteneinstellungsgesetz abgestellt.

Meldung der Schwerarbeitszeiten durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber

Der Meldeverpflichtete ist die Dienstgeberin/der Dienstgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. Dies bedeutet, dass bei einer Arbeitskräfteüberlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) die Überlasserin/der Überlasser und nicht die Beschäftigterin/der Beschäftigter die Meldeverpflichtung hat.

Inhalt der Meldung

Die Dienstgeberinnen/Dienstgeber haben dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger ab dem 1. Jänner 2007 hinsichtlich der bei ihnen beschäftigten männlichen Versicherten, die bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben, und weiblichen Versicherten, die bereits das 35. Lebensjahr vollendet haben, gesondert folgende Daten zu melden:

- alle Tätigkeiten, die auf das Vorliegen von Schwerarbeit schließen lassen,
- die Namen und Sozialversicherungsnummern jener Personen, die diese Tätigkeiten verrichten und
- die Dauer dieser Schwerarbeitstätigkeiten.

Für Schwerarbeitszeiten sind keine zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge zu leisten.

Tätigkeiten, die zu melden sind

Es sind alle Tätigkeiten, die unter den besonders belastenden Bedingungen wie oben unter den Punkten 1, 2, 4, 5 und 6 beschrieben erbracht werden, an den Krankenversicherungsträger zu melden. Bei geringfügiger Beschäftigung ist dagegen keine Meldung erforderlich. Keine Meldepflicht besteht jedoch bei Tätigkeiten, die unter den Bedingungen des oben angeführten Punktes 3 verrichtet werden, da die Feststellung des Vorliegens einer Minderung der Erwerbstätigkeit von mindestens 10 % als kausale Folge dieser Tätigkeit erst im Nachhinein möglich ist.

Dauer der Schwerarbeitstätigkeiten

Es sind weiters die Zeiträume des jeweiligen Kalenderjahres, in denen Schwerarbeitstätigkeiten verrichtet wurden, jährlich zu melden. Bei der Meldung ist zu beachten, dass solange die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung auf Grund der Beschäftigung aufrecht bleibt, auch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Urlaube, Krankenstände) als Zeiten der Schwerarbeit gelten.

Zeitpunkt der Meldung

Die Meldung ist jeweils bis Ende Februar des Kalenderjahres, das der Verrichtung von Schwerarbeitstätigkeiten folgt, zu erstatten. Die allgemeinen Bestimmungen zur Form der Meldungen nach dem ASVG sind entsprechend anzuwenden. Unterjährige Meldungen sind nicht möglich. So sind alle Schwerarbeitstätigkeiten aller Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer, die im Jahr 2007 verrichtet wurden, frühestens ab 1. Jänner 2008 bis spätestens 29. Februar 2008 dem Krankenversicherungsträger zu melden.

Meldeformulare und Datensatzänderungen

Über die entsprechenden Meldeformulare bzw. Datensatzänderungen wird eine eigene Information der Kran-

kenversicherungsträger folgen. Die Meldung hat jedoch in jedem Fall neben den Stammdaten der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers die Tatbestände der Schwerarbeitstätigkeiten (Angabe Punkte 1, 2, 4, 5 oder 6) sowie die Zeiträume, in denen diese Tätigkeiten verrichtet wurden, zu beinhalten.

Spezielle Regeln für die Aufzeichnungen von Meldungen von Schwerarbeitszeiten sind derzeit gesetzlich nicht vorgesehen. Es empfiehlt sich jedoch bereits jetzt, entsprechende Aufzeichnungen zu führen, damit der Meldeverpflichtung im Folgejahr nachgekommen werden kann.

Melde- und Beitragspflicht nach dem NSchG bleiben weiter aufrecht!

Durch das APG bzw. die Schwerarbeitsverordnung ist es zu keiner Änderung der Bestimmungen des NSchG gekommen. Beitragszeiten nach dem NSchG sind dem Krankenversicherungsträger weiterhin zu melden. Eine zusätzliche Meldung als „Schwerarbeitszeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung“ ist für dieselbe Tätigkeit nicht erforderlich.

Unterjährige Feststellung von Schwerarbeitszeiten

Sollte bereits unterjährig ein Bedarf an der Feststellung von Schwerarbeitsmonaten im Sinne der Pensionsversicherung, z.B. bei einem Antragsverfahren auf eine Schwerarbeitspension, bestehen, so kann die Dienstgeberin/der Dienstgeber die Tätigkeiten, die auf eine Schwerarbeit schließen lassen, samt Angabe der Dauer dieser bestätigen. Die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer hat diese Bestätigung dem zuständigen Pensionsversicherungsträger zu übermitteln.

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

Berufstätigkeiten im Sinne der Schwerarbeitsverordnung (Arbeitsbehelf)

Liste 1

„körperliche Schwerarbeit“ iSd § 1 Z 4 der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten, BGBl. II Nr. 104/2006

Allgemeines:

Bei den angeführten Berufsgruppen ist nur insoweit Schwerarbeit anzunehmen, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten (wie z.B. Kräne, Bagger, LKWs) vorliegt und auch nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden; in diesen Fällen ist a priori nicht von Schwerarbeit auszugehen.

x > 2.000 kcal (8.374 kJ)

Ackerbäuerin/Ackerbauer
BäckerIn (gemischte Tätigkeiten)
BauhilfsarbeiterIn
BauhilfsarbeiterIn AsphaltiererIn

BauhilfsarbeiterIn SchwarzdeckerIn
BauspenglerIn
BautischlerIn
BergarbeiterIn im Tagbau
Beton- und SchalungsbauerIn
Blech-, Portal- und StahlbauschlosslerIn
BodenlegerIn
BohrarbeiterIn im Salzbergwerk
Bohrmann
DachdeckerIn
DachdeckerIn mit Spezialaufgaben (BlitzschutzanlagenbauerIn, Kirchdachabdeckung)
EisenbiegerIn und -flechterIn
ElektrowicklerIn
Erdöl- und ErdgasgewinnerIn
ErntehelferIn (Obst und Diverses manuell)
EstrichherstellerIn
FleischverarbeiterIn (ausgenommen Zerlegung und Verarbeitung in Betrieben mit maximal 5.000 kg Fleisch/Woche bzw. ausgenommen bei geringem körperlichen Einsatz wie z.B. Zuschneiden, Salzen, Füllen, ...)
FördererIn
ForstarbeiterIn (auch mit erheblichem technischem Einsatz)

FräserIn
GartenarbeiterIn (gewerbliche/r LandschaftsgärtnerIn)
GerüsterIn
Gesundheitshilfsdienst (Sanitätshilfsdienste)
Glasbe- und verarbeiterIn (überwiegend Fenster im Fassadenbau)
Gleiserhaltung
Gleisneubau
GrobmechanikerIn (IndustrieanlagenbauerIn mit Montage)
GussputzerIn (ausgenommen Leichtmetalle)
HafnerIn
HauerIn
HilfsarbeiterIn im Holzbereich (mit überwiegend manueller Tätigkeit)
HilfsarbeiterIn im Metallbereich
HilfsarbeiterIn in Mühlen
InstallateurIn mit Ausnahme von Servicetätigkeiten und ausschließlicher Einstellungs- und Justierarbeit (Sanitär-, Gas-, Wasser-, Heizung-, Lüftung- und Klimainstallation)
Kabelherstellung
LagerarbeiterIn (ohne überwiegende Staplertätigkeit/andere maschinelle Unterstützung)
LandarbeiterIn (Pflanzenbau einschl. gärtnerische Pflanzenproduktion, Tierhaltung)
LederherstellerIn und LederarbeiterIn (überwiegend händische Bearbeitung)
LeichenbestatterIn
LeitungsmonteurIn/in (Hochspannungsleitungen)
MalerIn und AnstreicherIn
Matrose/in (Transport/Fracht, d.h. nicht Personenverkehr)
Binnenschifffahrt
Matrose/in (Transport/Fracht, d.h. nicht Personenverkehr)
Hochseeschifffahrt
MaurerIn
 MaurerIn **FeuerungsmaurerIn**
 MaurerIn **im Tunnelbau**
MechanikerIn Schwermaschinen und LKWs
ÖlerIn und SchmiererIn
PflastererIn mit Randsteinsetzarbeiten
Platten- und FliesenlegerIn
SchlepperIn
SchmiedIn (Eisen- und StahlschmiedIn)
SpanerIn
SteinarbeiterIn (ohne überwiegend maschinelle Unterstützung)
SteinmaurerIn
TapeziererIn Bereich **Möbel**
TaucherIn im Brücken- und Kraftwerksbau (sofern nicht nach § 1 Z 3 der VO berücksichtigt)
TiefbauerIn und StraßenbauerIn mit Spezialaufgaben (Kanalbau, Brunnenbau)
TierzüchterIn
UniversalschweißerIn (ohne stationäre Schweißanlagen)
VerladerIn
VerschieberIn
WarenzustellerIn Elektrogeräte
WarenzustellerIn Maschinen
WarenzustellerIn Möbel
Wildbach- und LawinverbauerIn
WinzerIn
ZimmererIn

Liste 2

„körperliche Schwerarbeit“ iSd § 1 Z 4 der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten, BGBl. II Nr. 104/2006

Allgemeines:

Bei den angeführten Berufsgruppen ist nur insoweit Schwerarbeit anzunehmen, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten (wie z.B. Kräne, Bagger, LKWs) vorliegt und auch nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden; in diesen Fällen ist a priori nicht von Schwerarbeit auszugehen.

x > 1.400 kcal (5.862 kJ) < 2.000 kcal (8.374 kJ)

Ambulante HändlerIn

BäckerIn: OfenarbeiterIn (mit überwiegend technischer Unterstützung)

BauendreinigerIn

BriefzustellerIn mit überwiegender Gehleistung

ChemiehilfsarbeiterIn

DrahtzieherIn (Baudraht)

ElektroinstallateurIn (mit Ausnahme von Servicetätigkeiten)

FleischhauerIn im Verkauf mit **manueller Zerlegungstätigkeit** (darunter fallen nicht: LadnerIn, Wurstverkauf)

FleischerIn Bereich **Schlachtung** (darunter fällt nicht: Geflügel)

Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (Krankenpflegefachdienst)

FlugzeugmechanikerIn

GepäckverladerIn (mit überwiegend Staplerfahrt/anderer maschineller Unterstützung)

GetreidemüllerIn

Glasbe- und Verarbeitung Bereich Montage und Reparatur **Glasformenbau**

Heimhilfe

HilfsarbeiterIn in der **Zuckerherstellung**

KellnerIn

Kfz-SpenglerIn (KarosseriebautechnikerIn)

Köchin

Küchengehilfin

Kunststein- und BetonwarenerzeugerIn

LackiererIn (SpritzlackiererIn, Spritzkabinen)

LederherstellerIn und LederarbeiterIn **Finish** (Schleifen, Bügeln)

LohndienerIn

LüftungsspenglerIn

Magazin-, Lagerfachleute, ExpedientIn

MasseurIn

MechanikerIn Bereich **Kraftfahrzeuge**

MechanikerIn Bereich **Leichtmaschinen und Motorrad**

MöbeltischlerIn

PaketzustellerIn

PapiermacherIn (PapiertechnikerIn)

Pflegehilfe

PhysiotherapeutIn, MTF- Sparte Physiotherapie

RauchfangkehrerIn

RaumpflegerIn und GebäudeinnereinigerIn (sofern nicht ausschließlich Büroreinigung)

RestauratorIn (Gebäude, Fassaden, Denkmäler)

Saat- und PflanzzüchterIn

SägewerkerIn

SchaustellerIn

SchwarzabwäscherIn

SteingewinnerIn (mit überwiegend maschineller Unterstützung)

Steinmetzin

Stubenfrau

TapeziererIn Bereich **Wände**

WarenzustellerIn Bereich **Lebensmittel/Hauszustellung**

WerkzeugmacherIn

Der Lohnzettel

Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Krankenversicherungsträger oder dem Finanzamt der Betriebsstätte (§ 81 EStG 1988) ohne besondere Aufforderung die Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweise aller im Kalenderjahr beschäftigten Arbeitnehmer zu übermitteln.

Der Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis hat auch die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen sowie der Sonderzahlungen zu enthalten (§ 34 Abs. 2 ASVG), ebenso die Beitragsgrundlage für die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Beitragsgrundlagen inkl. Sonderzahlungen) und die Höhe der MV-Beiträge.

Ausstellung des jährlichen Lohnzettels und Beitragsgrundlagennachweises

Der Dienstgeber hat bei aufrechtem Dienstverhältnis einen Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis mit Ablauf des Kalenderjahres auszustellen. Die Übermittlung des Lohnzettels und Beitragsgrundlagennachweises ist **elektronisch bis spätestens Ende Februar des folgenden Kalenderjahres** vorzunehmen. Nur wenn die elektronische Übermittlung des Lohnzettels und Beitragsgrundlagennachweises mangels technischer Voraussetzungen unzumutbar ist, kann ersatzweise der amtliche Vordruck L 16 in **Papierform bis spätestens Ende Jänner des folgenden Kalenderjahres** und nur dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt vorgelegt werden.

Für das abgelaufene Beitragsjahr ist für jeden Versicherten die Gesamtsumme der allgemeinen Beitragsgrundlagen sowie die Gesamtsumme der Sonderzahlungen, getrennt nach Voll- und Teilversicherten (Dienstnehmer, freie Dienstnehmer) jeweils in einem eigenen Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis zu erstellen und vorzulegen.

Die **Beitragsgrundlagen für geringfügig Beschäftigte** (Dienstnehmer und freie Dienstnehmer, sind ebenfalls jeweils in einem eigenen Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis anzuführen; genauso bei Wechsel von Voll- auf Teilversicherung und umgekehrt. Hingegen sind – wenn solch ein Wechsel stattgefunden hat – die Daten zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge (MV) gesamt anzugeben (keine Teilung der MV-Daten).

Unterjährige Ausstellung des Lohnzettels und Beitragsgrundlagennachweises

Bei jeder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist auch unterjährig verpflichtend ein Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis **bis zum Ende des Folgemonates** auszustellen. Die Vorlage der unterjährigen Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweise ist selbst wegen der „neuen“ Abfertigungsregelung notwendig.

Wurde im Laufe eines Kalenderjahres bereits ein Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis ausgestellt, und beginnt ein Dienstnehmer beim selben Dienstgeber in diesem Kalenderjahr noch einmal ein Beschäftigungsverhältnis, ist **gesondert** ein weiterer Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis auszustellen. Die **Ausstellung des Lohnzettels und Beitragsgrundlagennachweises** für das weitere Beschäftigungsverhältnis ist **entsprechend dem Zeitraum des weiteren Beschäftigungsverhältnisses vorzunehmen**.

Die Summierung der einzelnen Beitragsgrundlagen aus den Beschäftigungsverhältnissen ist hier nicht möglich.

Liegen jedoch das Ende des einen und der Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses beim selben Dienstgeber innerhalb desselben Kalendermonates, ist - unbeachtlich der Unterbrechung - ein einheitlicher Lohnzettel-SV mit dem Beginn des ersten und dem Ende des weiteren Beschäftigungsverhältnisses zu erstellen.

Wir ersuchen um fristgerechte Übermittlung der jährlichen Lohnzettel.

Umfassende Informationen zum Lohnzettel und Beitragsgrundlagennachweis sind auch im Arbeitsbehelf für die Beitragsabrechnung (Website: www.sozialversicherung.at => Dienstgeber) enthalten.

Bei Fragen zum Finanzteil des Lohnzettels wenden Sie sich bitte an die Lohnzettelberater/innen des für Sie zuständigen Finanzamtes.

Bei Fragen zum Sozialversicherungs- und MV-Teil des Lohnzettels verbinden wir Sie unter (+43 1) 601 22-0 mit Ihrer Kontoführerin/Ihrem Kontoführer.

Bei Fragen zur Datenfernübertragung wenden Sie sich bitte an unsere ELDA-Keyuser unter (+43 1) 601 22-2040.

Datenfernübertragung mit ELDA (DFÜ)

Mit dem geänderten Datensatzaufbau in ELDA (www.elda.at) gibt es sowohl neue Meldungen als auch Änderungen bei bestehenden Meldungen. Darüber hinaus hat die Funktion ELDA online einen geänderten Aktivierungsmodus.

Anmeldung

Für Trafikanten wurde eine Meldung nach dem Tabakmonopolgesetz 1996 an die Tabakmonopolverwaltung ergänzt.

Neue Meldungen

Ab Jänner 2007 enthält ELDA

- den **Antrag auf Zuschuss zur Entgeltfortzahlung** an die Unfallversicherungsträger, und
- die **Meldung der Arbeitsstätte** für die Statistik Austria, die gleichzeitig mit dem Lohnzettel Finanz/SV durchzuführen ist.

Derzeit wird bei den Gebietskrankenkassen das neue Softwareprodukt „Verrechnungssystem der Krankenkassen im Leistungsbereich“ (LGKK) installiert. LGKK bietet auch bei der elektronischen Durchführung der Versicherungsfälle der Arbeitsunfähigkeit (Krankenstände) wesentliche Vereinfachungen. Sobald LGKK im Einsatz ist, wird die **Übermittlung von Krankenstandsbescheinigungen über ELDA an die Dienstgeber** möglich sein.

Änderung bestehender Meldungen

Folgende Änderungen sind ab Jänner 2007 zu beachten:

Meldung Serviceentgelt für Vorschreibetriebe

Nachträge und Gutschriften sind nunmehr möglich, folgende Vorgangsweise ist anzuwenden:

- zu meldende Summen werden addiert
- Gutschriften bzw. Stornos werden mit Minuskennzeichnung gemeldet

Beispiele:

ursprünglicher Betrag:	€ 50,-
richtiger Betrag:	€ 60,-
nachzumelden sind:	€ 10,-

ursprünglicher Betrag:	€ 50,-
richtiger Betrag:	€ 0,-
nachzumelden sind:	€ -50,-

Aktivierung von ELDA online

Mit ELDA online kann das vollständige ELDA-Angebot im Internet genutzt werden. Die Kontrolle über alle bereits übermittelten Meldedateien ist jederzeit und ohne externes Programm möglich. Auch kann der Protokollabruf (Anforderung einer nachträglichen Meldebestätigung) sowie eine Datenerfassung und Übermittlung ohne Installation eines Programms durchgeführt werden.

Die Anmeldung zu ELDA online erfolgt für ELDA-Neukunden nach deren Registrierung zu ELDA nunmehr automatisch. Der ELDA Neukunde erhält per E-Mail folgende Daten:

- Seriennummer
- Lizenzschlüssel
- erforderlichenfalls eine fiktive DVR-Nummer
- Zugangsdaten für ELDA online (Benutzernamen, Kennwort)

Beim erstmaligen Einstieg in ELDA online wird der Kunde aufgefordert, das bekannt gegebene Kennwort zu ändern, danach ist keine weitere Änderung erforderlich.

Bestehende ELDA-Kunden müssten – sofern dies nicht bereits geschehen ist – die Anmeldung zu ELDA online unter www.elda.at gesondert durchführen, und zwar über die Links „ELDA online“ und „Aktivierung ELDA online“. Nach der Eingabe von Seriennummer, Lizenzschlüssel und E-Mail-Adresse erhält der ELDA-Kunde ein E-Mail mit den Zugangsdaten für ELDA online und muss beim erstmaligen Einstieg in ELDA online ebenfalls das bekannt gegebene Kennwort ändern.

Bei Fragen zur Datenfernübertragung wenden Sie sich bitte an unsere ELDA-Keyuser unter (+43 1) 601 22-2040.

Hausbesorger und Hausgehilfen

Wegfall der Quartalsvorschreibung und der pauschalen Berücksichtigung der Sonderzahlungen bei der Beitragsabrechnung für Vorschreibetriebe ab 1. Jänner 2007

Ab 1. Jänner 2007 treten ausschließlich die allgemein gültigen gesetzlichen Bestimmungen bei der Beitragsabrechnung von Vorschreibetrieben mit Hausbesorgern, die dem Hausbesorgergesetz unterliegen, und Hausgehilfen, die der Pensionsversicherung der Arbeiter zugehören und dem Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte unterliegen, in Kraft.

Für Dienstgeber von Hausbesorgern und Hausgehilfen, denen die Beiträge vorgeschrieben werden, bedeutet das, dass Sie ab 1. Jänner 2007

- Sonderzahlungsmeldungen an die Wiener Gebietskrankenkasse erstatten müssen und
- Ihnen ab dem Beitragszeitraum Jänner 2007 die Sozialversicherungsbeiträge monatlich vorgeschrieben werden.

Vorgangsweise für Zeiträume bis 31. Dezember 2006

1. Beitragsvorschreibung

Die Vorschreibung der Beiträge erfolgt bis 31. Dezember 2006 quartalsmäßig.

2. Sonderzahlungen

Der Dienstgeber hat **keine Sonderzahlungsmeldungen** zu erstatten.

3. Lohnzettel

Der Dienstgeber hat im Feld „Allgemeine Beitragsgrundlage“ die Gesamtsumme des beitragspflichtigen Bruttoentgeltes (**ohne Sonderzahlungen**) bekanntzugeben. Die Beitragsgrundlagen für die Sonderzahlungen werden von uns berechnet und an den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger gemeldet.

Vorgangsweise für Zeiträume ab 1. Jänner 2007

1. Beitragsvorschreibung

Die Vorschreibung der Beiträge erfolgt ab 1. Jänner 2007 **monatlich**.

2. Sonderzahlungen

Der Dienstgeber hat **gesonderte Sonderzahlungsmeldungen** zu erstatten. Die Sonderzahlungsmeldungen sind binnen sieben Tagen nach dem Ende des Kalendermonats zu erstatten, in dem die Sonderzahlung fällig wird. Wird die Sonderzahlung vor ihrer Fälligkeit ausgezahlt, sind die Sonderzahlungsmeldungen binnen sieben Tagen nach dem Ende des Auszahlungsmonats zu erstatten.

3. Lohnzettel

Der Dienstgeber hat im Feld „Allgemeine Beitragsgrundlage“ die Gesamtsumme des beitragspflichtigen Bruttoentgeltes und im Feld „Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen“ die Gesamtsumme der beitragspflichtigen Sonderzahlungen bekanntzugeben.

Aus der Rechtsprechung

1. Dienstnehmereigenschaft von Trainern in Fitnesscentern

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat im Erkenntnis vom 24. Jänner 2006, GZ: 2004/08/0101, ausgesprochen, dass die Tätigkeit von Aerobic-Trainern keine selbständige Arbeit darstellt, und daher nicht auf Grundlage von Werkverträgen erfolgen kann.

Der VwGH hat seine Entscheidung zunächst damit begründet, dass der Erfolg der Tätigkeit nicht messbar ist, weshalb von einem individualisierbaren „Werk“ nicht die Rede sein kann. So hängt z.B. ein bestimmter, genau definierter Grad an „Fitness“, den die Kursteilnehmer erreichen sollen, nicht davon ab, ob der Trainer die Leistung ordnungsgemäß erbracht hat.

Weiters hat sich der VwGH mit der Frage auseinandergesetzt, was unter dem Begriff „wesentliche eigene Be-

triebsmittel“ im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG zu verstehen ist. Zu dieser Frage kam der VwGH zum Ergebnis, dass die für die Abhaltung der Aerobic-Kurse vom Fitnesscenter zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten von essenzieller Bedeutung sind. Den von den Trainern in den Kursen eingesetzten eigenen Gummibändern, Bällen, Tonträgern und Abspielgeräten kommt eine untergeordnete Bedeutung zu und diese stellen keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel dar.

Zur Frage, ob im gegenständlichen Fall ein Dienstvertrag oder ein freier Dienstvertrag vorliegt, hat der VwGH festgehalten, dass auf Grund der Feststellungen der belangten Behörde und der gegebenen Aktenlage **nicht von einem freien Dienstvertrag im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG ausgegangen werden kann**.

Der VwGH hat in weiterer Folge auf die allgemeinen Abgrenzungskriterien zwischen Dienstvertrag und freiem Dienstvertrag und die hierzu ergangene Judikatur hingewiesen. Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich von einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG durch die persönliche Unabhängigkeit des Dienstnehmers vom Dienstgeber. Die persönliche Unabhängigkeit drückt sich vor allem durch folgende Merkmale aus:

- eingeschränkte räumliche und zeitliche Bindung (die Arbeitszeit und der Arbeitsort können im wesentlichen frei gewählt werden)
- Möglichkeit, den Arbeitsablauf im Wesentlichen frei zu bestimmen

- uneingeschränkte Vertretungsbefugnis
- keine Einbindung in die Organisation des Dienstgebers
- Möglichkeit, Tätigkeiten sanktionslos abzulehnen

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass für die Beurteilung, ob im jeweiligen Einzelfall ein Dienstvertrag oder ein freier Dienstvertrag vorliegt, nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes (z.B: Werkvertrag, freier Dienstvertrag) maßgeblich ist, sondern der wahre wirtschaftliche Gehalt.

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

2. Entgeltfortzahlung nach Arbeitsunfall: neues Arbeitsjahr – neuer Anspruch!

Wie lange hat ein Arbeiter nach einem Arbeitsunfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber? Der Oberste Gerichtshof (OGH) behandelte hierzu folgenden Fall (Urteil vom 7. Juni 2006, 9 ObA 13/06m):

Herr A. begann am 10. Juli 1990 bei einer Firma als Zimmerer zu arbeiten. Am 27. Jänner 2004 erlitt er einen Arbeitsunfall. Herr A. war daraufhin bis zur Beendigung seines Dienstverhältnisses am 30. September 2004 durchgehend im Krankenstand. Das Entgelt wurde Herrn A. vom 27. Jänner 2004 bis 22. März 2004 fortgezahlt. Herr A. verlangte jedoch auch für die Zeit vom 10. Juli 2004 bis 4. September 2004 Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Mit dem Argument, dass Herr A. die in § 2 Abs. 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) normierte Entgeltfortzahlung für acht Wochen ja bereits erhalten habe. Seine Arbeitsverhinderung habe sich zwar in ein neues Arbeitsjahr hinein erstreckt, doch begründe der Beginn eines neuen Arbeitsjahres bei Arbeitsunfällen keinen neuen Anspruch. Der OGH urteilte aber dagegen, dass auch bei einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen eines Arbeitsunfalls (oder einer Berufskrankheit) **mit dem Beginn eines neuen Arbeitsjahres jedenfalls ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht.**

haft ist, dass auch Arbeitsverhinderungen, die mit dem Anlassfall zwar ursächlich verknüpft sind, aber erst im folgenden Arbeitsjahr (neu) eintreten, einen Entgeltfortzahlungsanspruch auslösen. Für diese Arbeitsverhinderungen muss dann ein neues (Jahres-)Anspruchskontingent zur Verfügung stehen. Diese Rechtsfolge tritt sowohl bei Krankheit als auch beim Arbeitsunfall ein. Der Unterschied liegt lediglich darin, dass bei Krankheiten auf das Arbeitsjahr abgestellt wird, bei Arbeitsunfällen dagegen auf den Anlassfall und das Arbeitsjahr. Hinsichtlich Krankheit („privater“ Unglücksfall) beschränkt das EFZG die Dauer der Zahlungspflicht des Arbeitgebers nur innerhalb des Arbeitsjahres. Die Folge: Dem Arbeitnehmer gebührt bei fortdauernder, ununterbrochener krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung mit dem Beginn des neuen Arbeitsjahres auch ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch. Und zwar für die gesamte gesetzlich vorgesehene Höchstdauer. Unabhängig davon, ob zu Beginn oder im Laufe des Arbeitsjahres ein Entgelt- oder Entgeltfortzahlungsanspruch bestanden hat. Dies aber gilt ebenso für Entgeltfortzahlungsansprüche nach Arbeitsunfällen, soweit auch auf diese die Arbeitsjahregel anzuwenden ist. Denn: Ein durch einen Arbeitsunfall dienstverhinderter Arbeiter **kann nicht schlechter gestellt werden** als ein Arbeiter, der sich in der Freizeit (etwa bei der Ausübung eines gefährlichen Hobbys) verletzt. Die zur Krankheit (Unglücksfall) angestellten Überlegungen müssen daher auch auf Arbeitsunfälle (Berufskrankheiten) übertragen werden, weil nur so Wertungswidersprüche vermieden werden können.

Und so argumentierte der OGH

Das EFZG legt die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten mit acht Wochen fest (zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat). Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall (einer Berufskrankheit) stehen, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die acht (bzw. zehn) Wochen noch nicht ausgeschöpft sind. Im Fall von Arbeitsunfällen (Berufskrankheiten) entsteht der Anspruch **anlassfallbezogen**. Bei Krankheit (Unglücksfall) sieht das Gesetz dagegen eine primär auf das Arbeitsjahr bezogene Regelung vor. Unzweifel-

Folgen für die Praxis

Liegt der geschilderte Sachverhalt vor, ist der durch einen Arbeitsunfall verursachte Krankenstand auf Grund dieses OGH-Urteils genau so zu behandeln wie eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit.

Für nähere Informationen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an unsere Kundencenter oder Bezirksstellen (Übersicht im Internet unter www.wgkk.at => Außenstellen).

SV-Telegramm

Eröffnung des Kundencenters Floridsdorf

Am 4. Dezember 2006 wurde unser Kundencenter Floridsdorf in 1210 Wien, Franz-Jonas-Platz 11, eröffnet. Dieses Kundencenter übernimmt alle Agenden der Bezirksstelle 21, die am 1. Dezember 2006 geschlossen wurde.

Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag (IE) 2007

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat den IE nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz für 2007 mit 0,7 % festgesetzt (Verordnung vom 30. November 2006, BGBl. I Nr. 457/2006).

Verzugszinsen 2007

Die Verzugszinsen für rückständige SV-Beiträge betragen ab 1. Jänner 2007 6,74 % (2006: 5,93 %).

EU-Beitritt von Bulgarien und Rumänien

Mit 1. Jänner 2007 werden die Republik Bulgarien und Rumänien Mitgliedstaaten der EU. Aus derzeitiger Sicht wird ab diesem Zeitpunkt auf beide Staaten im Bereich der sozialen Sicherheit das EG-Recht anzuwenden sein. Die bisherigen Abkommen über soziale Sicherheit zwischen der Republik Österreich und der Republik Bulgarien (BGBl. III Nr. 61 und 62/2006) bzw. Rumänien (BGBl. III Nr. 174 und 175/2006) treten dadurch in den Hintergrund.

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