

Dienstgeberinformation

Aktuelle Sammlung zum Nachschlagen

- Beitragsrechtliche Änderungen ab 1.1.2004
- Altersteilzeit und Übergangsgeld
- Lohnzettel per DFÜ
- Datenfernübertragung mit ELDA
- Recht ohne Grenzen (Teil 3)

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser!

Vorerst möchte ich die Gelegenheit nützen, mich für die vielen positiven Rückmeldungen zu unseren Serviceaktivitäten, insbesondere zur Neugestaltung unserer Zeitschrift „Dienstgeberinformation“ sowie den in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Wien abgehaltenen Informationsveranstaltungen auf das Allerherzlichste zu bedanken.

Den eingeschlagenen Weg werden wir selbstverständlich weitergehen und alles daran setzen, unser Dienstleistungsangebot weiter zu verbessern und zu erweitern, dies jedoch unter strikter Einhaltung des Wirtschaftlichkeitsprinzips. Wie ernst es die Wiener Gebietskrankenkasse damit meint, zeigt der Umstand, dass es uns gelungen ist, unseren Verwaltungsaufwand kontinuierlich zu senken. Der für 2003 veranschlagte Verwaltungsaufwand wird – unter anderem durch die deutliche Reduktion des Personalstandes – unter dem Wert von 1999 liegen.

Als Obmann der Wiener Gebietskrankenkasse möchte ich an dieser Stelle auch die Bestrebungen der Bundesregierung um eine Gesundheitsreform und vor allem die breite Einbeziehung der Interessensvertretungen und der Opposition begrüßen. Gleichzeitig möchte ich meiner Hoffnung Ausdruck verleihen, dass diese Kooperationsbereitschaft auch wirklich ernst gemeint ist und die Reformbestrebungen eine nachhaltige Sanierung unseres sozialen Krankenversicherungssystems zum Ziel haben.

Zur vorliegenden Ausgabe der Zeitschrift „Dienstgeberinformation“ erlaube ich mir anzumerken, dass der Schwerpunkt der Information auf den mit 1.1.2004 in Kraft tretenden beitragsrechtlichen Änderungen liegt. Darüber hinaus nehmen wir immer zu tagesaktuellen Themen des Beitrags- und Leistungsrechtes Stellung und hoffen, Ihnen damit eine Hilfestellung zu leisten.

Abschließend möchte ich Sie zu einem Besuch auf der Website der Wiener Gebietskrankenkasse einladen. Unter www.wgkk.at können Sie viel über uns und die soziale Krankenversicherung erfahren.

Mit freundlichen Grüßen

Franz Bittner
Obmann der Wiener Gebietskrankenkasse

Inhaltsübersicht

Beitragsrechtliche Änderungen ab 1.1.2004	Seite 3
Reform der Altersteilzeit und Einführung eines Übergangsgeldes	Seite 6
Beitragsfreiheit für Bezugskürzungen durch Maßnahmen zur Zukunftssicherung	Seite 7
Lohnzettel – zeitgerechte Übermittlung notwendig	Seite 8
Datenfernübertragung mit ELDA	Seite 8
Recht ohne Grenzen (Teil 3)	Seite 9
Aus der Rechtsprechung	Seite 10
SV-Telegramm	Seite 12

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

Beitragsrechtliche Änderungen ab 1. 1. 2004

In unserer letzten Ausgabe haben wir über die voraussichtlichen sozialrechtlichen Auswirkungen des Budgetbegleitgesetzes 2003 berichtet. Da dieses Gesetz mittlerweile beschlossen wurde, dürfen wir Ihnen die per 1.1.2004 in Kraft tretenden Auswirkungen endgültig bekanntgeben.

Durch das Budgetbegleitgesetz 2003 (BGBl. I Nr. 71/2003) werden neben einer Vielzahl von Gesetzen u.a. das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) sowie das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geändert. Im ASVG ergeben sich außer der viel diskutierten Pensionssicherungsreform ab dem Beitragszeitraum Jänner 2004 folgende relevante Änderungen im Versicherungs- und Beitragsbereich:

gestellten-, Journalisten- oder Schauspielergesetz geregelt ist, wird von 6,3 % auf 6,7 % angehoben. Diese Anhebung erfolgt im Zuge der Harmonisierung der Beitragssätze.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. a)	6,70	3,35	3,35
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51c)	0,10	–	0,10
Ergänzungsbeitrag (§ 51e)	0,10	0,10	–
	7,40	3,70	3,70

1. Beitragssätze in der Krankenversicherung

Ergänzungsbeitrag in der Krankenversicherung (§ 51e ASVG)

Zur Finanzierung unfallbedingter Leistungen der Krankenversicherung wird für in der Krankenversicherung pflichtversicherte Erwerbstätige, freiwillig Versicherte (Ausnahme: Selbstversicherte nach § 19a ASVG) und Pensionisten ein Ergänzungsbeitrag im Ausmaß von 0,1 % der Beitragsgrundlage (Pension) eingeführt. Der Ergänzungsbeitrag ist auch von den Sonderzahlungen zu entrichten. Dieser Ergänzungsbeitrag entfällt zur Gänze auf den (die) Versicherte(n) und ist vom Dienstgeber mit den anderen Beiträgen und Umlagen abzuführen.

Arbeiter, Lehrlinge, Heimarbeiter

Der KV-Beitragssatz für Dienstnehmer (Lehrlinge), die unter den Geltungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) fallen, sowie für Heimarbeiter wird von 7,1 % auf 6,8 % gesenkt.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. b)	6,80	3,55	3,25
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e)	0,10	0,10	–
	7,40	3,90	3,50

Beitragssatz in der Krankenversicherung - Harmonisierung

Für alle unselbständig Erwerbstätigen wird ein einheitlicher Beitragssatz in der Krankenversicherung in Form eines Mischsatzes für Arbeiter und Angestellte geschaffen.

Freie Dienstnehmer

Der KV-Beitragssatz für freie Dienstnehmer wird von 6 % auf 6,4 % angehoben.

Krankenversicherungsbeitragssätze ab 1. Jänner 2004 im Überblick

Angestellte

Der KV-Beitragssatz für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis durch das Angestellten-, Gutsan-

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. e)	6,40	3,20	3,20
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e)	0,10	0,10	–
	7,00	3,55	3,45

Landarbeiter

Der KV-Beitragssatz für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis dem Landarbeitsgesetz 1984 unterliegt, wird von 7,4 % auf 6,8 % gesenkt.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. c)	6,80	3,40	3,40
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e)	0,10	0,10	-
	7,40	3,75	3,65

Sonstige Vollversicherte

Der KV-Beitragssatz für sonstige Vollversicherte (z.B. echte Feriapraktikanten, Vorstandsmitglieder oder Personen, die der Lohnsteuerpflicht gemäß § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 unterliegen etc.) wird von 8,6 % auf 6,8 % gesenkt.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. f)	6,80	3,40	3,40
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e)	0,10	0,10	-
	7,40	3,75	3,65

Dienstnehmer, die der Entgeltfortzahlungsregelung des ABGB unterliegen

Der KV-Beitragssatz für Dienstnehmer, auf die im Falle der Krankheit (Unglücksfall) hinsichtlich der Entgeltfortzahlung § 1154b ABGB anzuwenden ist, wird von 8,3 % auf 6,8 % gesenkt.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. d)	6,80	3,55	3,25
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e)	0,10	0,10	-
	7,40	3,90	3,50

2. Zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage

Ab Jänner 2004 wird es eine zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage um täglich EUR 1,00, somit

um monatlich EUR 30,00, geben. Unter Berücksichtigung der jährlichen Wertanpassung (Aufwertungszahl voraussichtlich 1,022; die diesbezügliche Verordnung des Bundesministers bleibt abzuwarten) wird die Höchstbeitragsgrundlage EUR 115,00 täglich bzw. EUR 3.450,00 monatlich betragen.

Die Geringfügigkeitsgrenze wird ab Beitragszeitraum Jänner 2004 durchschnittlich arbeitstäglich EUR 24,28 und kalendermonatlich EUR 316,19 betragen.

3. Unfallversicherungsbeitrag für Lehrlinge sowie für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben

Bereits seit Beitragszeitraum Oktober 2002 sind für Lehrlinge für die Dauer des gesamten Lehrverhältnisses keine Unfallversicherungsbeiträge zu entrichten.

Ab dem Beitragszeitraum Jänner 2004 ist auch für Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, vom Dienstgeber kein Unfallversicherungsbeitrag zu entrichten (§ 51 Abs 6 ASVG). Der Unfallversicherungsbeitrag entfällt mit Beginn des nächsten Kalendermonates ab Vollendung des 60. Lebensjahres.

Unabhängig davon sind aber weiterhin für diese Versicherten Entgeltmeldungen und ein Lohnzettel zu erstellen sowie Beiträge zum BMVG abzuführen; für die Dienstgeberabgabe sind diese Versicherten ebenfalls zu berücksichtigen.

Der Unfallversicherungsschutz besteht für diese Personen ebenfalls wie bisher weiter.

4. Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Im Rahmen der Regierungsinitiative „Aktion 56/58 Plus“ kommt es unter anderem zu einer Verminderung der Lohnnebenkosten von älteren ArbeitnehmerInnen durch den Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (AV-Beitrag). Die betreffenden Bestimmungen des Budgetbegleitgesetzes 2003 treten mit 1. Jänner 2004 in Kraft. Sie lassen sich in nachstehende Regeln zusammenfassen:

Regel Nr. 1 – Rechtsgrundlage: § 2 Abs 8 AMPFG

Ab dem vollendeten 56. (Frauen) bzw. 58. Lebensjahr (Männer) sind für DienstnehmerInnen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung mehr zu entrichten (weder Dienstnehmer- noch Dienstgeberanteile). Der AV-Beitrag entfällt mit Beginn des nächsten Kalendermonates ab Vollendung des entsprechenden Lebensjahres.

Die Beschäftigten unterliegen jedoch nach wie vor der Arbeitslosenversicherungspflicht, die Beiträge werden aber aus den Mitteln der Arbeitsmarktpolitik getragen. Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG-Zuschlag) ist weiterhin abzuführen.

Regel Nr. 2 – Rechtsgrundlage § 1 Abs 2 lit e AIVG

Sobald DienstnehmerInnen das gesetzliche Mindestalter für eine Alterspension erreicht oder das 60. Lebensjahr vollendet haben, besteht ab dem Beginn des darauf folgenden Kalendermonates keine Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung mehr. Zu einem dieser Zeitpunkte („Mindestpensionsalter“ oder 60. Lebensjahr) endet die in der „Regel Nr. 1“ beschriebene, beitragsfreie Arbeitslosenversicherungspflicht ab 56 bzw. 58 Jahren.

Dies bedeutet, dass für Frauen ab Jänner 2004 ab dem Kalendermonat nach Vollendung von 56 Lebensjahren und 6 Monaten keine Arbeitslosenversicherungspflicht besteht. Auf Grund der neuen Pensionsbestimmungen ergeben sich folgende weitere maßgebende Zeitpunkte:

Bis 30. 6. 2004:	56 Jahre 6 Monate
Ab 1. 7. 2004 – 30. 9. 2004:	56 Jahre 8 Monate
Ab 1. 10. 2004 – 31. 12. 2004:	56 Jahre 10 Monate
Ab 1. 1. 2005:	

Quartalsweise Erhöhung um jeweils einen Monat

Diese Erhöhungsschritte gelten nur für Frauen; für Männer gilt generell das Erreichen des 60. Lebensjahres. Individuelle Regelungen für das Pensionsantrittsalter (z.B. „Hacklerregelung“) bleiben außer Betracht.

Neben dem AV-Beitrag entfällt im Unterschied zur „Regel Nr. 1“ auch der IESG-Zuschlag!

Überblick über Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages und des IESG-Zuschlages

Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die ab 1. Jänner 2004 geltende Rechtslage:

*Frauen ab dem vollendeten 56. Lebensjahr,
Männer ab dem vollendeten 58. Lebensjahr:*

- Die Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung bleibt aufrecht.
- Der AV-Beitrag entfällt.
- Der IESG-Zuschlag ist weiterhin zu entrichten.

DienstnehmerInnen, die das gesetzliche Mindestalter für eine Alterspension erreicht oder das 60. Lebensjahr vollendet haben:

- Die Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung endet.

- Der AV-Beitrag sowie der IESG-Zuschlag entfällt.

Einstellung von DienstnehmerInnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen (Bonus):

- Die allgemeinen Voraussetzungen für den Bonus müssen wie bisher vorliegen (Internet-Tipp www.sozialversicherung.at ⇒ Dienstgeber ⇒ Grundlagen von A–Z ⇒ B ⇒ Bonus).

- Die Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung bleibt aufrecht.

- Der Dienstgeberanteil zum AV-Beitrag entfällt zur Gänze oder zur Hälfte.

- Der IESG-Zuschlag ist zu entrichten.

5. Neue Berechnung des Malus

In unserer letzten Ausgabe (Dienstgeberinformation 2/2003) stellten wir Ihnen die neue Malus-Berechnung ab 2004 ausführlich vor.

Als neue Serviceleistung steht Ihnen ab Jahresbeginn 2004 ein „Malus-Rechner“ unter www.sozialversicherung.at zur Verfügung.

6. Neue Beitragsgruppen – Änderungsmeldungen

Die vorher beschriebenen Änderungen im Beitragsrecht erfordern auch Änderungen im Beitragsgruppenschema. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern mit Symbol „A“ und Angestellten mit Symbol „D“ bleibt aber weiterhin bestehen.

Die Dienstgeber haben während des Bestandes der Pflichtversicherung jede für diese Versicherung bedeutsame Änderung zu melden (§ 34 Abs 1 ASVG). Dies bedeutet, dass die Tatsache des Entfalls des Unfallversicherungsbeitrages oder des Arbeitslosenversicherungsbeitrages oder des IESG-Zuschlages für einen Versicherten (Änderung der Beitragsgruppe) durch den Dienstgeber zu melden ist; der Krankenversicherungsträger wird diesen Umstand nicht automatisch berücksichtigen (Internet-Tipp: www.elda.at ⇒ Downloads ⇒ Beitragsgruppenschema Neu).

Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erteilen wir Ihnen unter 601 22 – 2727.

Reform der Altersteilzeit und Einführung eines Übergangsgeldes

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2003 kommt es ab 1. Jänner 2004 auch zu weitreichenden Änderungen bei der Altersteilzeit.

Melde- und beitragsrechtlicher Überblick

Die melde- und beitragsrechtlichen Rahmenbedingungen zur Altersteilzeit haben sich nicht verändert, doch stellen sich in der Praxis laufend neue sozialversicherungsrechtliche Sonderfragen.

Beitragsgrundlage bei Altersteilzeit

Gemäß § 44 Abs. 1 Z 10 ASVG gilt als Beitragsgrundlage bei Dienstnehmern, für die dem Dienstgeber ein Altersteilzeitgeld gewährt wird, die Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. Grundlage für die Bemessung des Altersteilzeitgeldes ist daher das gebührende monatliche Bruttoarbeitsentgelt vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit. In die Beitragsgrundlage eingeflossene regelmäßig, über einen längeren Zeitraum (Richtwert 3 Monate) erbrachte bezahlte Überstunden (zB pauschalierte Überstunden) sind zu berücksichtigen. Einmalige Prämien oder nur in diesem Monat angefallene Überstunden bleiben außer Betracht.

Diese Beitragsgrundlage gilt auch für den Arbeitslosenversicherungsbeitrag, für alle Nebenbeiträge (Umlagen und Fonds) und für den Mitarbeitervorsorgebeitrag.

Bei der Bemessung des Altersteilzeitgeldes werden die jährlichen Anhebungen der Höchstbeitragsgrundlage bzw. kollektivvertragliche oder sonst gebührende Ist-Lohnerhöhungen berücksichtigt. Die letzte volle Beitragsgrundlage iSd § 44 Abs. 1 Z 10 ASVG ist daher insofern variabel, als sie sich durch solche Steigerungen entsprechend erhöht.

BESONDERHEITEN

Mehrarbeit in Altersteilzeit

Nur mehr bis 31. Dezember 2003 gilt:

Leistet ein Dienstnehmer über die vereinbarte Altersteilzeit hinaus Mehrarbeit, die zu einem Einkommen über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze führt, so gebührt für diesen Zeitraum kein Altersteilzeitgeld.

Ein „Zuverdienst“ bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist beitragsfrei, da die fixe Beitragsgrundlage ohnehin 100 % beträgt.

Vorzeitiges Ende des Dienstverhältnisses bei einer Blockzeitvereinbarung

Häufig wird/wurde für die Altersteilzeit das „Blockzeitmodell“ vereinbart. Der Dienstnehmer arbeitet in der Regel während der Hälfte der vereinbarten Dauer voll weiter und nimmt während der anderen Hälfte Zeitausgleich.

Endet nun ein solches Dienstverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer, so endet der Anspruch auf Altersteilzeitgeld ebenfalls mit dem arbeitsrechtlichen Ende. Es kommt weder zu einer Verlängerung der Pflichtversicherung noch löst die Nachzahlung des nicht konsumierten Zeitguthabens eine Erhöhung der Beitragsgrundlage aus.

Fordert das AMS vom Dienstgeber das Altersteilzeitgeld zurück, ist die fixe Beitragsgrundlage nach § 44 Abs 1 Z 10 ASVG nicht mehr anwendbar. Nachzahlungen des Dienstgebers sind beitragszeitraumkonform aufzurollen.

Gebührt nach dem Ende des Dienstverhältnisses (nach dem Auslaufen des Altersteilzeitgeldes) noch eine Urlaubersatzleistung, ist die Pflichtversicherung nach den allgemein gültigen Regeln zu verlängern.

Für Informationen hinsichtlich Voraussetzungen, Zugang und Abwicklung zur bzw. der Altersteilzeit wenden Sie sich bitte an die regionale Geschäftsstelle des Arbeitmarktservice.



Beitragsfreiheit für Bezugskürzungen durch Maßnahmen zur Zukunftssicherung

Versicherungsunternehmen bieten in letzter Zeit für Mitarbeiter in Firmen und Betrieben verstärkt diverse Zukunftssicherungsmaßnahmen an (zB Lebensversicherungen). Diese werden durch Umwidmung eines bestimmten Betrages vom Bruttolohn (zumeist monatlich EUR 25,00) finanziert. Der jeweilige Dienstnehmer erlangt dadurch einen steuerlichen Vorteil, da derartige Zahlungen bis EUR 300,00 pro Jahr nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen, wenn sie eine zukunftsichernde Maßnahme sind.

Vielfach wird nun angenommen, dass sich analog zum Einkommensteuerrecht die Sozialversicherungsbeitragsgrundlage und in weiterer Folge auch die Sozialversicherungsbeiträge entsprechend vermindern. Dies ist allerdings nur bedingt richtig.

Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit derartiger Zahlungen sind folgende Kriterien:

- Es muss sich um eine zukunftsichernde Maßnahme handeln.
- Diese Maßnahme muss für alle DienstnehmerInnen bzw. für bestimmte Dienstnehmergruppen getätigt werden bzw. dem Betriebsratsfonds zufließen. Es ist allerdings nicht erforderlich, dass alle Arbeitnehmer diese auch in Anspruch nehmen.
- Die Zukunftssicherung muss für alle Dienstnehmer bzw. für die Gruppen der Dienstnehmer gleichartig sein.
- Die Zahlung ist jährlich mit EUR 300,00 je Dienstnehmer begrenzt.
- Eine individuelle Vereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber über die Reduzierung des Bruttolohnes liegt vor.
- Der Dienstnehmer oder ein unterhaltsberechtigter Angehöriger muss aus der Versicherung als Be-

günstiger oder auf Grund sonstiger Bedingungen unmittelbar berechtigt sein.

- Die Beiträge müssen vom Arbeitgeber unmittelbar an die Versicherung geleistet werden.
- Die Versicherungspolize ist beim Arbeitgeber oder einem vom Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung bestimmten Rechtsträger zu hinterlegen.


Für die Beitragsfreiheit ist aber noch eine wesentliche Voraussetzung zu erfüllen:

Die Beitragsgrundlage verringert sich (unabhängig davon, wie hoch der „Umwandlungsbetrag“ ist) nur bis zum kollektivvertraglichen Mindestlohnanspruch. Das bedeutet:


Liegt nach der Bezugskürzung der Lohn noch über dem Kollektivvertrag, so stellt dieser verminderte Lohn die Beitragsgrundlage dar. Liegt er aber nach der Kürzung darunter, ist als „Mindestbeitragsgrundlage“ jedenfalls der kollektivvertraglich vorgesehene Lohn heranzuziehen.

Für Berufsgruppen, bei denen es feste (gesetzliche) Entlohnungsregelungen gibt (zB Vertragsbedienstete), kann diese Bezugskürzung nicht beitragsfrei behandelt werden; der „Ist-Lohn“ und der Anspruchslohn sind in diesem Fall immer gleich hoch.

Bei diesen Bezugskürzungen ist zu bedenken, dass durch die Kürzungen die Bemessungsgrundlage für Geldleistungen aus der Krankenversicherung (Krankengeld, Wochengeld) sowie die Bemessungsgrundlage für die Pension und die Bemessungsgrundlage für Leistungen aus dem Arbeitslosenversicherungsbereich (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) vermindert wird.



Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erteilen wir Ihnen unter 601 22 – 3200.



Lohnzettel – zeitgerechte Übermittlung notwendig

Einsatz von elektronischen Medien vorgeschrieben

Seit Juli 1997 besteht die gesetzliche Verpflichtung zur elektronischen Datenfernübertragung der Versicherungsmeldungen und Beitragsabrechnungen.

Nur in ganz wenigen Ausnahmefällen – wenn kein PC vorhanden ist und sich der Dienstgeber auch nicht der elektronischen Einrichtungen eines Bevollmächtigten bedient – dürfen Papiermeldungen vorgelegt werden. Meldungen, die auf Papier erstattet werden und nicht unter diese Ausnahmeregelungen fallen, gelten als nicht ordnungsgemäß erstattet und werden vom Krankenversicherungsträger nicht verarbeitet.

Übermittlung des Lohnzettels nur über ELDA

Die Übermittlung des Lohnzettels hat grundsätzlich elektronisch zu erfolgen. Für 2003 und Folgejahre ist

die Übermittlung des Lohnzettels ausschließlich über die ELDA-Datenschiene möglich. Über den Dienst "EDI-Lohn" der Telecom Austria können Lohnzettel nur mehr für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2002 übermittelt werden.

Die elektronischen Jahreslohnzettel für 2003 sind verpflichtend bis Ende Februar 2004 zu übermitteln. Wir möchten Sie noch einmal besonders darauf hinweisen, diesen Termin auch einzuhalten. Die Daten des Lohnzettels sind unter anderem für die MV-Kassen die Grundlage für die im BMVG verpflichtend vorgesehenen jährlichen Kontoinformationen an die Anwartschaftsberechtigten.

Mit 1. Dezember 2003 wird auch die Übermittlung des Lohnzettels E18 (Mitteilung gemäß § 109a EStG 1988 über Werkverträge) über ELDA möglich.

Datenfernübertragung mit ELDA

Die komfortabelste Art, die Meldepflicht zu erfüllen



Was ist ELDA?

ELDA ist ein österreichweites Projekt von Sozialversicherungsträgern zur Fernübertragung von sozialversicherungsrelevanten Daten an die diversen Krankenversicherungsträger sowie von Lohnzetteln an die Finanzbehörden. Es werden grundsätzlich alle Daten an das Datensammelsystem bei der Oberösterreichischen Gebietskrankenkasse übermittelt und von dieser mehrmals täglich über den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger an die zuständigen Krankenversicherungsträger sowie Finanzbehörden weitergeleitet.

Die Software zur Übertragung von Daten in das ELDA-Datensammelsystem ist ein Programmpaket, bestehend aus dem ELDA-Dialogprogramm, dem ELDA-Erfassungsprogramm und dem Programm zur Prüfung des Dateinhaltes. Eine weitere Komponente stellt ELDA-

online dar. Dieses ist eine Web-Applikation, die es Ihnen ermöglichen soll, Ihre gesendeten Daten abzufragen, zu kontrollieren und im Bedarfsfall selbst Meldebestätigungen zu erzeugen und herunterzuladen. Darüber hinaus können auch Dateien übertragen werden.

Welche Vorteile haben Sie als ELDA-Kunde?

- Kostenlose ELDA-Software bei Internetübertragung.
- Kostenlose Hilfestellung beim Installieren und Konfigurieren der ELDA-Software (telefonisch, unter Umständen auch vor Ort).
- Kostenloses Benutzerhandbuch für das ELDA-Erfassungsprogramm.
- Kostenlose Hotlinebetreuung.

- Kostenlose ELDA-Updates.
- Sofortiger Meldenachweis (bestätigtes Sendeprotokoll, bestätigte Meldebestätigungen).
- Sie können die Meldefrist exakt einhalten (DFÜ ist rund um die Uhr möglich).
- Sie brauchen keine Leerformulare mehr anfordern (alle Meldungen können am PC erstellt werden).
- Eine allfällige Fehlerquelle beim Erfassen Ihrer Meldungen durch die Kassenmitarbeiter/innen fällt weg.
- Sie können gesendete Meldedaten im Internet unter www.elda.at (Menüpunkt "ELDA-online") direkt ansehen, im Detail überprüfen und gegebenenfalls Meldebestätigungen erstellen und herunterladen.

Wie melden Sie sich zur DFÜ mit ELDA an?

- Sie melden sich online über Internet unter www.elda.at (Menüpunkt „Anmeldung“) an.
- Alternativ ist auch eine Anmeldung mit einem speziellen Bestellformular möglich.

Bei Fragen zur Datenfernübertragung wenden Sie sich bitte an unsere Mitarbeiter unter 601 22 – 2586, 2243.

Recht ohne Grenzen (III)

Beschäftigungsverhältnis in einem „Drittstaat“ Welche Bedeutung haben zwischenstaatliche Abkommen?

Was bisher geschah: Frau Anna D. wurde von ihrem Dienstgeber ein Job in einer Auslandsniederlassung angeboten. „Aber wo werde ich dann versichert sein?“, fragte sie sich. Um diese Frage beantworten zu können, haben wir alle Varianten bei einer Beschäftigung im EU/EWR-Raum durchgespielt. Was aber wäre, wenn Frau D. in einem sogenannten Drittstaat, also in einem Nicht-EU-(EWR)-Land arbeiten würde?

Bei einer Beschäftigung in einem „Drittstaat“ ist vorerst zu klären, ob mit diesem Land ein Abkommen über den Bereich der „sozialen Sicherheit“ besteht. Denn in derartigen bilateralen Abkommen sind unter anderem auch Bestimmungen enthalten, welche Rechtsvorschriften auf das jeweilige Beschäftigungsverhältnis anzuwenden sind.

In welchem der beiden Vertragsstaaten die Versicherungspflicht besteht, ist in erster Linie davon abhängig, ob es sich um eine Entsendung handelt oder nicht.

Von einer Entsendung spricht man im Wesentlichen dann, wenn jemand unter Aufrechterhaltung seines bisherigen Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend für seine Firma in einem anderen Land als sonst arbeitet und nach Ablauf der „Entsendezeit“ wieder in den heimischen Betrieb zurückkehrt. Ist eine Rückkehr von vornherein ausgeschlossen oder de facto gar nicht möglich, handelt es sich zumeist grundsätzlich um

keine Entsendung. Die wesentlichsten Kriterien für das Vorliegen einer Entsendung sind:

- Der Sitz des entsendenden Unternehmens befindet sich in Österreich.
- Der entsandte Dienstnehmer ist bei diesem Unternehmen beschäftigt.
- Das Beschäftigungsverhältnis zum österreichischen Unternehmen bleibt während der Dauer der Entsendung arbeitsrechtlich aufrecht.
- Die voraussichtliche Dauer der Entsendung steht bereits fest.
- Der Dienstnehmer wird bzw. kann nach der Entsendung voraussichtlich in Österreich weiter beschäftigt werden.
- Das österreichische Unternehmen übt im Inland eine betriebliche Tätigkeit aus.

Keine Entsendung

Liegt keine Entsendung vor, sind die Rechtsvorschriften des Vertragsstaates anzuwenden, in dessen Gebiet die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt für unselbstständig Erwerbstätige auch dann, wenn sich ihr Wohnort oder der Sitz ihres Dienstgebers im anderen Vertragsstaat befindet.

Entsendung

Bei einer Entsendung dagegen gelten die vor der Entsendung anzuwendenden Rechtsvorschriften bis zu 24 Kalendermonate weiter. Einige bilaterale Abkommen lassen aber auch längere Entsendezeiträume zu.

Würde Frau D. also für ihre österreichische Firma vorübergehend in Bosnien/Herzegowina tätig werden, wäre sie 24 Kalendermonate nach österreichischem Recht und ab dem 25. Monat nach dem in Bosnien/Herzegowina geltenden Sozialversicherungsrecht versichert.

Ausnahmen sind möglich

Die zwischenstaatlichen Abkommen sehen allerdings in der Regel vor, dass Dienstnehmer und Dienstgeber bei den zuständigen Behörden gemeinsam Ausnahmen von den Regelungen über die Versicherungspflicht beantragen können.

Frau D. und ihr österreichischer Arbeitgeber könnten also z.B. im Fall einer Entsendung nach Bosnien/Herzegowina das Ansuchen stellen, dass für Frau D. bereits ab dem 1. Tag die Sozialversicherungsvorschriften von Bosnien/Herzegowina gelten. Oder sie könnten beantragen, dass auch nach dem Ablauf der 24 Kalendermonate Frau D. weiter in Österreich versichert bleibt.

Ein solcher Antrag ist in Österreich direkt beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz einzubringen. Die Zustimmung des jeweils anderen Vertragsstaates ist für derartige Ausnahmen ebenfalls erforderlich (diese wird vom Ministerium eingeholt).

Beschäftigung in einem Nicht-Vertragsstaat


Wird Frau D. jedoch in einem Staat tätig, mit dem kein bilaterales Abkommen besteht (und der auch nicht Mitglied der EU bzw. des EWR ist), dann kommt es auf das jeweilige nationale Sozialversicherungsrecht an, ob bzw. inwieweit für sie auf Grund ihrer Tätigkeit in diesem Staat eine Versicherungspflicht eintritt.

Eine Ausnahme stellt aber wiederum die Entsendung dar: Bei einer Entsendung in einen Nicht-Vertragsstaat bleibt Frau D. bis zu fünf Jahre nach den österreichischen Rechtsvorschriften versichert. Eine Verlängerung dieser Frist kann beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz beantragt werden.


Allerdings gibt es eine Besonderheit bei einer Entsendung in einen Nicht-Vertragsstaat: Die erforderlichen Leistungen aus der Krankenversicherung (z.B. Arztbesuche) sind zunächst vom Dienstgeber zu tragen. Dies gilt auch dann, wenn ein bilaterales Abkommen keine Sachleistungsaushilfe in der Krankenversicherung vorsieht.

Der Dienstgeber hat jedoch gegenüber der Kasse Anspruch auf einen Kostenersatz. Er ist aber verpflichtet, den Eintritt eines Versicherungsfalles (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit) innerhalb eines Monats zu melden (siehe auch das nächste Kapitel).

Eine abschließende Zusammenfassung aller Regelungen finden Sie im nächsten Teil unserer Serie.



Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erteilen wir Ihnen unter 601 22 – 1941, 1362.



Aus der Rechtsprechung

Verwaltungsgerichtshof bestätigt: „Feiertag unterbricht Krankenstand“

Arbeiter

In einer Entscheidung zum Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat der Oberste Gerichtshof 1996 entschieden, dass Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, im Erkrankungsfall nicht vom Anspruchskontingend des EFZG abgezogen werden dürfen und somit auf die im EFZG festgelegte Anspruchsdauer nicht anzurechnen sind (OGH 12.6.1996, ObA 2060/96y).

An Feiertagen besteht der Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem Arbeitsruhegesetz (§ 9 ARG).

Angestellte

Nach gleichlautenden arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zu Ansprüchen von Angestellten (zB LG Linz 11 Cga 2/97) hat der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger den Kassen empfohlen, diese Regel auch bei Angestellten anzuwenden.

Lehrlinge

Nun hat der Verwaltungsgerichtshof in einem Erkenntnis, den Entgeltfortzahlungsanspruch eines Lehrlings betreffend (§ 17a BAG), Folgendes klargestellt:

Die Bemessung des einem Arbeitnehmer (hier: Lehrling) im Falle einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall fortzuzahlenden Entgelts hat nach Kalendertagen und nicht nach Arbeitstagen zu erfolgen, so dass der Entgeltfortzahlungsanspruch jenen Teil des monatlichen Entgelts umfasst, der dem von der Dienstverhinderung betroffenen, in Kalendertagen zu bemessenden Monatsteil entspricht. In den Zeitraum des Krankenstandes fallende Feiertage sind dabei außer Acht zu lassen (VwGH 23.4.2003, 98/08/0287).

Zweifel beseitigt

Mit dieser Entscheidung des VwGH sollten die letzten Zweifel – auch mancher Arbeitsrechts-Experten – an der vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger empfohlenen Praxis beseitigt worden sein.

Konkret geht es darum, dass sich bei Zutreffen ganz bestimmter Konstellationen (zeitliche Lage und Dauer des Krankenstandes) die Anspruchsdauer auf volles oder halbes Entgelt um wenige Tage verlängert. Während dieser Tage besteht Beitragspflicht und der Krankengeldanspruch ruht zur Gänze oder zur Hälfte.

Die Wiener Gebietskrankenkasse wird sich mit jenen Firmen, welche das beschriebene Prinzip bisher nicht umgesetzt haben, gezielt ins Einvernehmen setzen.

Ab wann fungiert eine GmbH als Dienstgeberin? Dienstgeber-Eigenschaft einer „GmbH in Gründung“

Zwei Personen vereinbaren die Gründung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Nachdem sie einen notariell beglaubigten Gesellschaftsvertrag abgeschlossen haben, stellen sie Herrn T. als Produkt-Manager ein. Die Pflichtversicherung dieses Dienstnehmers beginnt nun natürlich mit dem Tag der Beschäftigungsaufnahme. Erst sechs Monate später wird allerdings die GmbH in das Firmenbuch eingetragen.

Wer ist nun während der sechs Monate bis zur Eintragung ins Firmenbuch als Dienstgeber von Herrn T. anzusehen?

Die bisherige Rechtsansicht lautete: Eine GmbH ist erst ab dem Tag der Eintragung in das Firmenbuch als Dienstgeber im sozialversicherungsrechtlichen Sinn zu betrachten.

Dies würde im konkreten Fall bedeuten, dass nicht die GmbH, sondern die handelnden Gesellschaftsgründer als Dienstgeber zu qualifizieren sind.

Neue Rechtsansicht

Diese Auffassung wurde aber mittlerweile revidiert. Laut der in diesem Zusammenhang ergangenen Entscheidung ist eine GmbH bereits dann als Dienstgeber für die von ihr beschäftigten Personen zu erachten, wenn zwar noch keine Firmenbucheintragung, aber bereits ein notariell beglaubigter Gesellschaftsvertrag vorliegt.

Vor(gründungs)gesellschaft

Begründet wird diese neue Ansicht damit, dass während der Entstehungsphase einer GmbH zwischen einer Vorgründungsgesellschaft und einer Vorgesellschaft zu unterscheiden ist.

Unter einer Vorgründungsgesellschaft versteht man den Zusammenschluss von Personen zwecks Errichtung einer GmbH.

Der Begriff Vorgesellschaft dagegen bezeichnet das Gesellschaftsverhältnis, das zwischen dem Abschluss des die GmbH errichtenden Gesellschaftsvertrages und der Firmenbucheintragung besteht.

Mit der Frage, ob eine Vorgesellschaft als Dienstgeber fungieren kann, hat sich der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) noch nicht dezidiert auseinandergesetzt. Er führte jedoch aus, dass eine Wohnungseigentümergeinschaft (obwohl sie nicht als juristische Person gilt) als Trägerin von Rechten und Pflichten Dienstgeber nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) sein kann (Erkenntnis des VwGH vom 3.7.2002, 99/08/0173).

Dieser Grundsatz, so stellte das (vormalige) Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen fest, kann auch auf eine Vorgesellschaft angewendet werden.

Die Vorgesellschaft selbst (und nicht wie bisher die einzelnen Gesellschafter) ist daher als Dienstgeber für die von ihr beschäftigten Personen anzusehen.

§ 35 Abs. 1 ASVG:

„Als Dienstgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes gilt derjenige, für dessen Rechnung der Betrieb (die Verwaltung, die Hauswirtschaft, die Tätigkeit) geführt wird, in dem der Dienstnehmer (Lehrling) in einem Beschäftigungs-(Lehr)verhältnis steht, auch wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer durch Mittelpersonen in Dienst genommen hat oder ihn ganz oder teilweise auf Leistungen Dritter an Stelle des Entgeltes verweist.“

Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erteilen wir Ihnen unter 601 22 – 3200.

SV-Telegramm

MVB-Empfehlungen

Im Oktober 2003 wurde das „Nachschlagewerk“ für die Interpretation sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen ins Internet gestellt. Zu finden sind diese Auslegungsempfehlungen für den Melde-, Versicherungs- und Beitragsbereich (MVB) unter **www.sozdok.at**.

Diese Empfehlungen sind wichtige Interpretationshilfen, die aber keine rechtsverbindlichen Verordnungen darstellen.

eCard

Im Projekt zur Einführung der eCard ist Mitte Oktober 2003 ein weiterer wichtiger Schritt gesetzt worden. Jene drei Anbieter, die der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger aufgrund der Ergebnisse der Bewerbersuche zur Anbotslegung für das Teilprojekt 1 – Betriebszentrale und Terminalsoftware – eingeladen hatte, haben ihre Angebote termingerecht abgegeben.

Geringfügig Beschäftigte

Laut einer Statistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger gab es in Wien im August 2003 43.156 geringfügig Beschäftigte (Frauen: 26.693, Männer: 16.463).

Befähigungsnachweise EU/EWR-Raum

Durch die Verordnung vom 23.5.2003, BGBl. II 255/2003, wurden die Bestimmungen über die Anerkennung von Befähigungsnachweisen aus EU/EWR-Mitgliedstaaten neu geregelt. Über derartige Anträge entscheidet das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit mit Bescheid. Die neue Rechtslage gilt seit 24.5.2003. Gleichzeitig ist die damalige Verordnung über die Erteilung der Nachsicht vom vorgeschriebenen Befähigungsnachweis für EU/EWR-Staatsangehörige außer Kraft getreten.

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