

Dienstgeberinformation

Aktuelle Sammlung zum Nachschlagen

- Gesetzliche Neuerungen
- Entsendung durch den Dienstgeber in das Ausland
- Diäten richtig rechnen (Teil 1 einer neuen Serie)
- Zukunftssicherung

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

seit August dieses Jahres erhalten ca. 1,2 Millionen Wienerinnen und Wiener erstmalig eine Information der Wiener Gebietskrankenkasse über die im Jahr 2003 bezogenen Leistungen.

Damit setzt die Wiener Gebietskrankenkasse einen Auftrag des Gesetzgebers um, in dem sie ihre Versicherten einmal jährlich über die im abgelaufenen Kalenderjahr in Anspruch genommenen Leistungen und die dadurch entstandenen Kosten schriftlich in Kenntnis setzt.

Konkret informieren wir unsere Versicherten und deren mitversicherte Angehörige (Kindern nach Vollendung des 14. Lebensjahres wird ein gesondertes Leistungsblatt zugestellt) über nachstehend angeführte Leistungen:

- ärztliche Hilfe
- Medikamente
- Kur- und Erholungsaufenthalte (nur Tage ohne Kostenangabe)
- Anstaltspflege (ohne Kostenangabe, da die Spitalsfinanzierung pauschal finanziert wird).

Dabei ist es uns ein vorrangiges Anliegen, dass jeder Kunde und jede Kundin weiß, welche Gesundheitsleistungen wir für sie erbringen und was wir dafür ausgeben. Diese Serviceleistung eröffnet uns naturgemäß auch die Möglichkeit, die Leistungsfähigkeit der sozialen Krankenversicherung schwarz auf weiß darzustellen und das Bewusstsein der Wiener Bevölkerung für ihre Krankenkasse zu stärken.

Selbstverständlich soll die Kosteninformation niemanden vom Arztbesuch abhalten und auch niemanden ein schlechtes Gewissen bereiten. Nach wie vor baut die soziale Krankenversicherung auf den Grundpfeilern der Solidarität zwischen Jungen und Alten, Gesunden und Kranken sowie zwischen Einkommensstarken und sozial Schwachen auf.

Veränderungen, die jedoch ein mehr an Service und Transparenz für unsere Partner bedeuten, sind jedoch sehr zu begrüßen.

Mit freundlichen Grüßen
 Kmzlr. Ing. Franz Katlein
 stellvertretender Obmann der Wiener
 Gebietskrankenkasse

Inhaltsübersicht

Gesetzliche Neuerungen	Seite 3
Entsendung durch den Dienstgeber in das Ausland	Seite 5
Beitragspflichtige Mitversicherung	Seite 7
Diäten richtig rechnen (Teil 1)	Seite 8
Geringfügige Beschäftigung älterer Personen	Seite 10
Leserbriefe	Seite 10
Aus der Rechtsprechung	Seite 11
○ Zukunftsicherung	
○ Pauschalierter Dienstgeberbeitrag	
○ Malus	
○ Beginn der Pflichtversicherung	
○ Entgeltfortzahlung	
SV-Telegramm	Seite 14

Gesetzliche Neuerungen

Der Nationalrat beschloss in seiner Sitzung am 26.5.2004 die Möglichkeit für Eltern, unter bestimmten Voraussetzungen ihre Normalarbeitszeit auf Teilzeit zu reduzieren. Dieses Bundesgesetz (BGBl I 64/2004), mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert wurden, trat mit 1.7.2004 in Kraft. Weiters zu beachten ist auch das Arbeitsmarktreformgesetz (BGBl I 77/2004 vom 14.7.2004), das neben den Maßnahmen zur Effizienzsteigerung der Arbeitsvermittlung und einer Flexibilisierung der Zumutbarkeitsbestimmungen noch einige interessante neue Regelungen beinhaltet.

Teilzeitbeschäftigung für Eltern

Eltern haben seit 1.7.2004 das Recht auf Teilzeitarbeit, wenn ihr Arbeitsverhältnis zu Beginn der Teilzeitbeschäftigung bereits 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Allerdings muss der Betrieb mehr als 20 DienstnehmerInnen aufweisen.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung hat auch nur jemand, der mit seinem (Adoptiv-, Pflege-)Kind im gemeinsamen Haushalt lebt (bzw. zumindest die Obsorgepflicht nach dem ABGB hat). Während eines Lehrverhältnisses ist keine Teilzeitbeschäftigung möglich.

Bei der Berechnung der geforderten dreijährigen Beschäftigungsdauer sind alle Zeiten zu berücksichtigen, die in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt wurden. Zeiten von Dienstunterbrechungen zählen nur dann, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder -vereinbarungen erfolgte. Ebenfalls eingerechnet werden Karenzzeiten.

Für die Ermittlung, ob ein Betrieb (im Sinne § 34 Arbeitsverfassungsgesetz) mehr als 20 DienstnehmerInnen hat, ist die Anzahl der regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen ausschlaggebend. Vorübergehende, fallweise und bloß kurzfristige Über- oder Unterschreitungen bleiben daher unberücksichtigt. Bei einer saisonal schwankenden Zahl kommt es darauf an, ob im Jahr vor dem Antritt der „Elternteilzeit“ durchschnittlich mehr als 20 DienstnehmerInnen im Unternehmen gearbeitet haben.

Die „Elternteilzeit“ kann frühestens nach dem Ende der Schutzfrist beginnen und darf längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes (oder einem späteren Schuleintritt)

dauern. Nach dem Ende der „Elternteilzeit“ besteht das Recht, wieder zur vorherigen Arbeitszeit zurück zu kehren.

Die Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit (Beginn, Dauer, Ausmaß sowie Lage der Arbeitszeit) sind zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber zu vereinbaren. Gesetzliche Vorgaben existieren dazu nicht.

Die Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung beträgt 3 Monate. Soll sie unmittelbar nach der Schutzfrist angetreten werden, ist die Inanspruchnahme schriftlich bis zum Ende der Schutzfrist zu melden, sonst 3 Monate vor dem gewünschten Beginn. Pro Elternteil und Kind darf die „Elternteilzeit“ nur einmal beansprucht werden.

Im Gegensatz zur bisherigen Teilzeitkarenz ist es möglich, die „Elternteilzeit“ unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz zu vereinbaren. Die „Elternteilzeit“ kann auch gleichzeitig mit einer Elternteilzeit des zweiten Elternteiles (für ein anderes Kind) oder im Anschluss an eine eigene Karenz (bzw. eine Karenz des anderen Elternteiles) absolviert werden. Aber: Der andere Elternteil darf nicht zur selben Zeit in Karenz sein.

Sowohl die DienstnehmerInnen als auch die Dienstgeber können eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung bzw. eine vorzeitige Beendigung nur jeweils einmal verlangen. Dies ist schriftlich spätestens 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung bzw. Beendigung bekannt zu geben. Kommt innerhalb von 4 Wochen keine Einigung zu Stande, kann beim Arbeits- und Sozialgericht Klage eingebracht werden.

Umfasst ein Kalenderjahr sowohl eine Voll- als auch eine Teilzeitbeschäftigung, gebühren sonstige, insbesondere einmalige Bezüge, die neben dem laufenden Arbeitslohn bezahlt werden (zB Sonderzahlungen), in dem der Voll- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

Bis 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung (längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes) besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach ein Motivkündigungsschutz. Wird jedoch während der „Elternteilzeit“ ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann eine Kündigung ausgesprochen werden.

In Betrieben mit weniger als 21 DienstnehmerInnen oder bei einer noch nicht dreijährigen Beschäftigungsdauer existiert kein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Eine solche kann jedoch mit dem Arbeitgeber vereinbart werden (Dauer: Maximal bis zum 4. Geburtstag des Kindes).

Betriebe mit nicht mehr als 20 DienstnehmerInnen können für Aufwendungen im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit Beihilfen erhalten (ein Rechtsanspruch darauf besteht allerdings nicht). Anträge sind bei der Austria Wirtschaftsservice GmbH einzubringen. Auf deren Homepage (www.awsg.at) werden auch die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erlassenen Vergaberichtlinien veröffentlicht.

Bonus-Änderung

In der Regel entfällt der Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung (Bonus) bei der Einstellung einer Person, die das 50. Lebensjahr vollendet oder überschritten hat. Nach der neuen Regelung tritt ein Entfall nicht ein, wenn die eingestellte Person „**vor Vollendung des 50. Lebensjahres**“ (alte Regelung „**bereits**“) beim selben Dienstgeber beschäftigt war, es sei denn, der Zeitpunkt der Beendigung des vorangegangenen Dienstverhältnisses (sozialversicherungsrechtliches Ende) liegt mehr als 3 Jahre vor der Einstellung zurück.

Damit sind für die Gewährung des Bonus bei Wiedereintritt eines älteren Dienstnehmers 2 Fallkonstellationen möglich:

Fallkonstellation 1:

Person hat zum Zeitpunkt des sozialversicherungsrechtlichen Endes des ersten Beschäftigungsverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet oder überschritten und wird später vom selben Dienstgeber wieder eingestellt:

→ Bonusfall, auch wenn weniger als 3 Jahre zwischen Beendigungszeitpunkt und Wiedereintritt liegen.

Fallkonstellation 2:

Person hat zum Zeitpunkt des sozialversicherungsrechtlichen Endes des ersten Beschäftigungsverhältnisses das 50. Lebensjahr *noch nicht* vollendet oder überschritten und wird nach Vollendung oder Überschreitung des 50. Lebensjahres vom selben Dienstgeber wieder eingestellt:

→ Bonusfall nur dann, wenn mehr als 3 Jahre zwischen Beendigungszeitpunkt und Wiedereintritt liegen.

In allen anderen Fällen ist kein Bonus zu gewähren.

Weitere Auskünfte zur Gewährung des Bonus erteilen wir Ihnen unter 601 22-2553, 2523.

Dienstzettel für freie Dienstnehmer

Laut den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes (AVRAG) hat der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel auszustellen.

Diese Verpflichtung wurde per 1.8.2004 auf freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs 4 ASVG ausgedehnt, sofern deren Beschäftigung länger als 1 Monat dauert (§ 1164a ABGB).

Hat das freie Dienstverhältnis bereits am 1.7.2004 bestanden, so ist auf Verlangen des freien Dienstnehmers binnen 2 Monaten ein Dienstzettel auszuhändigen.

Die Ausstellung kann entfallen, wenn ein schriftlicher Vertrag über das Beschäftigungsverhältnis alle erforderlichen Angaben beinhaltet.

Der Dienstzettel für freie Dienstnehmer hat folgende Daten zu beinhalten:

- Name und Anschrift des Dienstgebers
- Name und Anschrift des freien Dienstnehmers
- Beginn des freien Dienstverhältnisses
- Ende des freien Dienstvertrages, wenn das freie Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit vereinbart wird
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- vorgesehene Tätigkeit
- Entgelt, Fälligkeit des Entgeltes

Zusätzliche Erfordernisse bei länger als einen Monat währender Tätigkeit im Ausland:

- voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit
- Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist (sofern nicht in Euro)
- allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich
- allfällige zusätzliche Vergütungen für die Auslandstätigkeit

Hinweis

Die im seinerzeitigen Ministerialentwurf noch enthaltene und in der Öffentlichkeit bereits diskutierte freiwillige Arbeitslosenversicherung für Selbständige und freie Dienstnehmer wurde nicht umgesetzt.

Entsendung durch den Dienstgeber in das Ausland

Entsendung in einen EU-Mitgliedstaat, einen EWR-Mitgliedstaat oder die Schweiz

- Nachweis über die Versicherung (Formblatt E 101/A)

Für eine Entsendungsdauer von maximal 12 Monaten bleibt die Sozialversicherungspflicht in Österreich weiter bestehen, wenn weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung besteht und das entsendende Unternehmen seine Geschäftstätigkeit gewöhnlich im Mitgliedstaat seiner österreichischen Betriebsstätte ausübt.

Das Formblatt E 101/A ist der Nachweis darüber, dass der Dienstnehmer in Österreich weiterhin versichert ist. Diese Bescheinigung kann bei einem Entsendezeitraum bis zu 3 Monaten vom Dienstgeber ausgestellt werden. Dauert die dienstliche Entsendung länger als 3 Monate, jedoch nicht länger als 1 Jahr, füllt der Dienstgeber das Formblatt E 101/A aus und übermittelt es dem zuständigen Krankenversicherungsträger zur Bestätigung.

Dauert die Entsendung länger als 1 Jahr, wechselt prinzipiell die Sozialversicherungspflicht in den Empfangsstaat, allerdings gelten die Rechtsvorschriften

Österreichs bis zur Beendigung dieser Arbeit weiter, sofern die zuständige Behörde des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet der Dienstnehmer entsandt wurde, oder die von dieser Behörde bezeichnete Stelle dazu ihre Genehmigung erteilt.

- Verlängerung der Entsendung (Formblatt E 102/A)

Vor Ablauf der einjährigen Frist ist vom Dienstgeber das Formblatt E 102/A (Verlängerung der Entsendung) in 4-facher Ausfertigung an die zuständige Behörde oder die von der Behörde bezeichnete Stelle des Landes zu schicken, in das der Dienstnehmer entsandt wurde. Diese Verlängerung der Genehmigung darf nicht länger als für weitere 12 Monate erteilt werden.

In Österreich ist das Formblatt E 102/A dem Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG), Stubenring 1, 1010 Wien (Tel. 711 00-6136) zu übermitteln.

- Ausnahmerevereinbarung

Wenn bereits im Vorhinein bekannt ist, dass die dienstliche Entsendung in einen EU/EWR-Mitgliedstaat oder in die Schweiz länger als 12 Monate dauert, ist durch den Dienstgeber in Österreich ein Antrag auf eine Ausnahmerevereinbarung beim BMSG zu stellen.

Entsendungszeitraum	Formblatt	Aussteller	Behördliche Bestätigung
bis zu 3 Monate	E 101/A (2-fach)	Dienstgeber	Nein
bis zu 12 Monate	E 101/A (2-fach)	Dienstgeber	Ja / WGKK
weitere 12 Monate	E 102/A (4-fach)	Dienstgeber	Ja / Verbindungsstelle des Empfangstaates

- Leistungserbringung mit Auslandsbetreuungschein

Ab 1. Juni 2004 gibt es zwei formale Möglichkeiten für den Nachweis einer gemeinschaftsrechtlichen Anspruchsberechtigung zur Inanspruchnahme von Leistungen der Krankenversicherung während eines vorübergehenden Aufenthaltes in einem anderen Mitgliedstaat:

Das bisherige Formblatt E 111/A, das längstens bis 31.12.2004 verwendet werden darf, und das neugestaltete Nachfolge-Formblatt E 111/AT (längstens bis 31.12.2005 gültig, da ab 1.1.2006 die Europäische Krankenversicherungskarte flächendeckend ausgegeben sein soll).

Hinsichtlich der Leistungserbringung schreibt die Änderung des Gemeinschaftsrechtes spätestens ab 1.7.2004 zwingend vor, dass jeder Mitgliedstaat die Möglichkeit der direkten Leistungsanspruchnahme durch den Anspruchsberechtigten – also ohne dessen vorherige Kontaktaufnahme mit der örtlichen Kasse – sicherstellt. Ein Vertragspartner bzw. eine eigene Einrichtung der örtlichen Sozialversicherung muss daher den vorgelegten gemeinschaftsrechtlich vorgesehenen Anspruchsnachweis anerkennen, seine Daten sowie den Identitätsnachweis des Anspruchsberechtigten dokumentieren und den Patienten zu den selben Bedingungen behandeln wie einen Versicherten der Kasse.

Entsendungen über das Gemeinschaftsgebiet hinaus

- **Mit den nachfolgenden Staaten bestehen bilaterale Abkommen mit Entsendungsbestimmungen mit aushilfsweiser Sachleistungserbringung durch den örtlichen Krankenversicherungsträger im anderen Staat:**

<i>Vertragsstaat</i>	<i>Formblatt für Versicherung</i>	<i>Formblatt für Leistungen</i>	<i>Frist für die Entsendung in Kalendermonaten</i>
Kroatien	A/HR 1	A/HR 3B	24
Bosnien-Herzegowina	A/BIH 1	A/BIH 3	24
Serbien und Montenegro	A/YU 1 (zukünftig A/SCG 1)	A/YU 3 (zukünftig A/SCG 3)	24
Mazedonien	A/MK 1	A/MK 3	24
Türkei	A/TR 1	A/TR 3	24

Der Nachweis über die Versicherung erfolgt mit dem Formblatt A/.. 1 des jeweiligen Staates.

Das Formblatt ist vom Dienstgeber auszufüllen und dem zuständigen Krankenversicherungsträger zur Bestätigung zu übermitteln. Nach den angeführten Zeiträumen wechselt die Sozialversicherungspflicht in den Empfangsstaat. Eine Verlängerung der Entsendungsfristen ist über Antrag beim BMSG möglich.

Für die Inanspruchnahme von sofort notwendigen Sachleistungen ist durch den Dienstgeber das Formblatt A/.. 3 (B) des jeweiligen Staates auszustellen.

Wenn bereits im Vorhinein bekannt ist, dass die dienstliche Entsendung in einen Vertragsstaat länger als 24 Kalendermonate dauern wird, ist durch den entsendenden Dienstgeber ein Antrag auf Ausnahmereinbarung an das Bundesministerium für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz zu stellen.

- **Mit den nachfolgenden Staaten bestehen bilaterale Abkommen mit Entsendungsbestimmungen ohne aushilfsweiser Sachleistungserbringung durch den örtlichen Krankenversicherungsträger im anderen Staat:**

<i>Vertragsstaat</i>	<i>Formblatt für Versicherung</i>	<i>Formblatt für Leistungen</i>	<i>Frist für Entsendung in Kalendermonaten</i>
Chile	A/RCH 1	---	60
Israel	A/IL 1	---	24
Kanada	A/CDN 1	---	60
Quebec	A/QUE 1	---	24
Philippinen	A/PI 1	---	60
Tunesien	AU/TN 1	---	24
USA	A/USA 1	---	60

Der Nachweis über die Versicherung erfolgt mit dem Formblatt A/.. 1 des jeweiligen Staates. Diese Formblätter sind nach dem Ausfüllen durch

den Dienstgeber dem zuständigen Krankenversicherungsträger zur Bestätigung zu übermitteln und dem entsendeten Dienstnehmer mitzugeben. Nach den

angeführten Zeiträumen wechselt die Sozialversicherungspflicht in den Empfangsstaat. Eine Verlängerung der Entsendungsfristen ist über Antrag beim Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz möglich.

Eine Bescheinigung für die Inanspruchnahme von sofort notwendigen Sachleistungen während eines Aufenthaltes in einem der genannten Vertragsstaaten ist nicht vorgesehen.

Leistungserbringung durch den Dienstgeber

Erkrankt der entsendete Dienstnehmer in einem Empfangsstaat ohne aushilfswise Sachleistungserbringung, hat er für die Dauer des Auslandsaufenthaltes die ihm beim zuständigen Versicherungsträger zustehenden Leistungen vom Dienstgeber zu erhalten.

Gleiches gilt aber auch bei Entsendungen in den EU/EWR-Raum, die Schweiz sowie einen Vertragsstaat mit aushilfswise Sachleistungserbringung, sobald der entsendete Dienstnehmer keinen Auslandsbetreuungsschein mit hat.

Solange der Dienstgeber Entgelt weitergewährt, be-

schränkt sich die Leistungsverpflichtung des Dienstgebers auf Sachleistungen. Der Art nach sind die Sachleistungen im Falle der Erkrankung im Ausland dieselben wie im Erkrankungsfalle in Österreich. Das bedeutet, dass der Dienstgeber die Kosten für die notwendigen Sachleistungen während dieses Auslandsaufenthaltes zu tragen hat und seinerseits einen - gesetzlich begrenzten - Ersatzanspruch gegenüber der zuständigen Gebietskrankenkasse gegen Vorlage der Originalbelege (mit Übersetzung) und der Zahlungsnachweise geltend machen kann.

Dies gilt sinngemäß auch für die anspruchsberechtigten Angehörigen, welche den Dienstnehmer in das Ausland begleiten.

Der Dienstgeber ist jedenfalls verpflichtet, den Eintritt eines Versicherungsfalles im Ausland (zB Krankheit, Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit) der Kasse binnen eines Monats mitzuteilen.

Auskünfte zu versicherungsrechtlichen Fragen bei Entsendung erteilen wir Ihnen unter 601 22-1941, 1362.

Auskünfte zu leistungsrechtlichen Fragen bei Entsendung erteilen wir Ihnen unter 601 22-2438, 2494, 1960.

Beitragspflichtige Mitversicherung

Aus aktuellem Anlass dürfen wir daran erinnern, dass seit 1. Jänner 2001 für kinderlose Ehegatten, Lebensgefährten und haushaltsführende Erwachsene ein Zusatzbeitrag einzuheben ist. Dieser Zusatzbeitrag beträgt 3,4 % der Beitragsgrundlage des Versicherten und wird diesem monatlich vorgeschrieben. Die Beitragsgrundlage wird grundsätzlich aus der Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen und der Sonderzahlungen des zweitvorangegangenen Jahres gebildet.

Ausnahmen

Kein Zusatzbeitrag ist zu entrichten, wenn der mitversicherte Angehörige:

- sich aktuell der Kindererziehung widmet oder
- sich in der Vergangenheit mindestens 4 Jahre der Kindererziehung gewidmet hat oder
- Pflegegeld zumindest in der Höhe der Pflegestufe 4 erhält oder

- den Versicherten pflegt, der Pflegegeld zumindest in der Höhe der Pflegestufe 4 erhält.

Krankenkassenscheck

Die Krankenkassenschecks für alle Ehegatten (Lebensgefährten, haushaltsführende Erwachsene) können vom Dienstgeber oder von allen Außenstellen der Wiener Gebietskrankenkasse ausgestellt werden.

Steuertipp: Beiträge zur Mitversicherung können im Rahmen der Jahresveranlagung als Werbungskosten geltend gemacht werden (Auskünfte erhalten Sie von Ihrem Wohnsitzfinanzamt).

Nähere Informationen zur Beitragsvorschrift des Zusatzbeitrages erteilen wir Ihnen unter 601 22-2781.

Diäten richtig rechnen (I)

Start unserer neuen Serie über die Abrechnung von Diäten

Dienstreisen und ihre sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sind ein vielschichtiges und komplexes Thema, das in der Praxis nicht immer leicht in den Griff zu bekommen ist. Unsere mit dieser Ausgabe beginnende Serie soll Ihnen helfen, sich im „Diätendschunzel“ besser zurecht zu finden.

Unternimmt ein Arbeitnehmer eine Dienstreise, entstehen ihm in der Regel höhere Ausgaben als während eines „normalen“ Arbeitstages – durch zusätzliche Fahrt-, Nächtigungs- oder Lebenshaltungskosten. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, ihm diese Mehrauslagen zu ersetzen. Und zwar in Form von Reisekostenentschädigungen (Diäten).

Sind Diäten beitragsfrei?

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) regelt dazu Folgendes (§ 49 Abs 3 Z 1):

Kein Entgelt (und somit beitragsfrei) sind Vergütungen des Dienstgebers an den Dienstnehmer, mit denen die durch dienstliche Verrichtungen für den Dienstgeber veranlassten Aufwendungen des Dienstnehmers abgegolten werden (Auslagenersatz).

Zu diesen beitragsfreien Vergütungen gehören insbesondere:

- Fahrtkostenvergütungen (einschließlich der Vergütungen für Wochenend- bzw. Familienheimfahrten),
- Tagesgelder und
- Nächtigungsgelder,

soweit sie nach § 26 Einkommensteuergesetz (EStG) nicht der Einkommensteuer(Lohnsteuer)pflcht unterliegen.

All diese Zahlungen sind also nur dann beitragsfrei, wenn sie auch lohnsteuerfrei sind.

Wann besteht Lohnsteuerfreiheit?

Das EStG bestimmt in diesem Zusammenhang, dass Beträge, die aus Anlass einer Dienstreise als Reisevergütungen (Fahrtkostenvergütungen, Kilometergelder) und als Tages- und Nächtigungsgelder gezahlt werden, bis zu einer bestimmten Höhe nicht der Steuerpflicht unterliegen.

Grundvoraussetzung ist also, dass auch tatsächlich eine Dienstreise vorliegt. Der Begriff der Dienstreise ist im EStG geregelt, aber auch lohngestaltende Vorschriften können derartige Bestimmungen enthalten. Gibt es in einer lohngestaltenden Vorschrift (im Sinne des § 68 Abs 5 Z 1 bis 6) eine besondere Regelung des Begriffes Dienstreise, so ist diese Regelung anzuwenden. Wenn dies nicht der Fall ist, kommt die Definition des EStG (= Legaldefinition) zum Tragen.

Lohngestaltende Vorschriften im Sinne des § 68 Abs 5 Z 1 bis 6 EStG sind:

- gesetzliche Vorschriften
- von Gebietskörperschaften erlassene Dienstordnungen
- aufsichtsbehördlich genehmigte Dienst(Besoldungs)ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechtes
- vom ÖGB für seine Bediensteten festgelegte Arbeitsordnungen
- Kollektivverträge
- Betriebsvereinbarungen, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen wurden
- Betriebsvereinbarungen, die wegen Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteils auf der Arbeitgeberseite zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der Arbeitnehmerseite abgeschlossen wurden.

Freie Betriebsvereinbarungen oder einzelne Dienstverträge gehören also nicht dazu!

Der Dienstreisebegriff einer lohngestaltenden Vorschrift muss im Wesentlichen der Legaldefinition entsprechen, also Tätigkeiten außerhalb des Dienstortes umfassen. Einzelne Merkmale (zB Entfernungen) können aber durchaus unterschiedlich geregelt sein. Eine Dienstreise auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift liegt jedenfalls auch dann vor, wenn diese Regelungen über Tagesgelder (Trennungsgelder etc.) enthält.

Das EStG (§ 26 Z 4) unterscheidet zwischen:

1. Dienstreisen im Nahbereich
2. Dienstreisen mit Nächtigung

Dienstreisen im Nahbereich

(Legaldefinition – erster Tatbestand)

Eine Dienstreise nach dem ersten Tatbestand liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Dienstort (Büro, Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt.

Weitere Voraussetzung:

Dem Arbeitnehmer kann die tägliche Rückkehr zu seinem Wohnort (Familienwohnsitz) zugemutet werden (ist dies nicht der Fall, so handelt es sich um eine Dienstreise nach dem zweiten Tatbestand der Legaldefinition).

Unter Wohnort (Familienwohnsitz) ist der Mittelpunkt der Lebensinteressen zu verstehen.

Als Dienstort wird in den Lohnsteuerrichtlinien der regelmäßige Mittelpunkt des tatsächlich dienstlichen Tätigwerdens bezeichnet. Dies wird in den meisten Fällen der Betriebsort des Unternehmens sein. Wird die Tätigkeit jedoch regelmäßig außerhalb des Betriebsortes ausgeübt, so ist diese „Einsatzstelle“ der Dienstort.

Bei Arbeitnehmern, die ihre Dienstreise vom Wohnort aus antreten (zB Vertretern), tritt an die Stelle des Dienstortes der Wohnort (Wohnung, gewöhnlicher Aufenthalt, Familienwohnsitz).

Dienstreisen mit Nächtigung

(Legaldefinition – zweiter Tatbestand)

Von einer Dienstreise nach dem zweiten Tatbestand spricht man dann, wenn ein Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers so weit weg von seinem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) arbeitet, dass ihm eine tägliche Rückkehr an seinen ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) nicht zugemutet werden kann.

Die Unzumutbarkeit der täglichen Rückkehr ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Familienwohnsitz mehr als 120 Kilometer vom Beschäftigungsort entfernt ist. Kehrt der Arbeitnehmer aber trotzdem täglich nach Hause zurück, ist die Unzumutbarkeit zu verneinen. In begründeten Einzelfällen kann auch eine kürzere Wegstrecke unzumutbar sein. Als Kriterien werden dazu u.a. die Fahrtdauer, die Lage der Arbeitsstelle oder die Fahrpläne der öffentlichen Verkehrsmittel herangezogen.

Wählt jemand aus privaten Gründen seinen Arbeitsplatz außerhalb der üblichen Entfernung von seinem ständigen Wohnort (oder umgekehrt), wird dadurch keine Dienstreise begründet (Fehlen des dienstlichen Auftrages).

Ob eine Dienstreise auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift oder des ersten bzw. zweiten Tatbestandes der Legaldefinition vorliegt, ist deshalb von Bedeutung, da sich daraus unterschiedliche Auswirkungen bei der steuerlichen Behandlung der Tages- und Nächtigungsgelder sowie der Fahrtkosten ergeben.

Tagesgelder

Für Tagesgelder, egal welcher Art die Dienstreise ist, gilt laut EStG Folgendes: Das Tagesgeld für Inlandsdienstreisen darf bis zu EUR 26,40 pro Tag betragen. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel gerechnet werden. Das volle Tagesgeld steht für 24 Stunden zu (sieht aber eine lohngestaltende Vorschrift eine Abrechnung des Tagesgeldes nach Kalendertagen vor, so steht das Tagesgeld für den Kalendertag zu). Zahlt der Arbeitgeber höhere Tagesgelder, sind die Beträge, die über EUR 26,40 liegen, steuerpflichtiger (und damit auch sozialversicherungspflichtiger) Arbeitslohn.

Wie die steuerfreien Tagesgelder ermittelt werden und welche Unterschiede es macht, ob jemand eine Dienstreise auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift oder der Legaldefinition unternimmt, können Sie im zweiten Teil der neuen Serie in der nächsten Ausgabe der „Dienstgeberinformation“ nachlesen.

Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erhalten Sie unter 601 22-3200.

Geringfügige Beschäftigung älterer Personen

Wie bereits in Ausgabe 1/2004 der „Dienstgeberinformation“ berichtet, entfällt für alle Personen ab Vollendung des 60. Lebensjahres der Beitrag zur Unfallversicherung. Trotzdem sind über 60-jährige bei geringfügiger Beschäftigung weiterhin an- bzw. abzumelden.

Folgende Beitragsgruppen sind für diese Personen zu verwenden:

N14u (Arbeiter), N24u (Angestellte), L14u (freie Dienstnehmer mit Arbeitertätigkeit) und M24u (freie Dienstnehmer mit Angestelltentätigkeit).

Diese Personen sind – wenn die Dienstgeberabgabe zu entrichten ist – in der Verrechnungsgruppe N74 (16,4 %)

abzurechnen (einen ausführlichen Bericht mit Beispiel finden Sie in der Ausgabe 1/2004 der „Dienstgeberinformation“).

Treffen die Voraussetzungen für die Dienstgeberabgabe nicht zu, sind für die Abrechnung der Beiträge mit der Beitragsnachweisung in den angeführten Beitragsgruppen die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen als auch die Summe der Sonderzahlungen bekannt zu geben. Als Prozentsatz ist allerdings „0,0 %“ und als Beitrag „EUR 0,00“ einzusetzen.

Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erhalten Sie unter 601 22-1942, 3237, 2523, 2533, 2524.

Leserbriefe

Frage: „*Einem Lehrling wurde eine Kündigungsentschädigung zugesprochen. Verlängert sich dadurch wie bei einem Dienstnehmer seine Pflichtversicherung?*“

Antwort: „Ja. Eine Kündigungsentschädigung verlängert - wie auch eine Urlaubersatzleistung - die Pflichtversicherung über das arbeitsrechtliche Ende des Lehrverhältnisses hinaus. Die Pflichtversicherung dauert dann bis zum Ende des Zeitraumes, für den der Lehrling die Kündigungsentschädigung erhält. Die Kündigungsentschädigung ist beitragspflichtig.“

Frage: „*Ist es richtig, dass für Ferialpraktikanten keine Beiträge zur ‚Abfertigung Neu‘ zu entrichten sind?*“

Antwort: „Ja, aber nur wenn es sich auch tatsächlich um ‚echte‘ Ferialpraktikanten handelt. Dazu gehören ausschließlich jene Schüler bzw. Studenten, die im Betrieb eine im Rahmen ihres Lehrplanes (bzw. ihrer Studienordnung) vorgeschriebene oder übliche Tätigkeit ausüben. Werden sie jedoch wie herkömmliche Arbeitnehmer beschäftigt (Weisungsgebundenheit, Kontrolle etc.), dann handelt es sich um Ferialarbeiter bzw. -angestellte. Für diese gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Entgeltanspruch laut Kol-

lektivvertrag, ‚Abfertigung Neu‘ etc) wie für ‚normale‘ Dienstnehmer.“

Frage: „*Endet der Beitrittsvertrag zwischen der Mitarbeitervorsorgekasse und dem Dienstgeber im Falle eines Konkursantrages?*“

Antwort: „Nein. Im Falle eines Konkursantrages tritt der Masseverwalter wirtschaftlich-funktionell an die Stelle des ehemaligen Dienstgebers, welcher – gegebenenfalls nur vorübergehend – die Verfügungsgewalt über sein Vermögen verliert. Der Masseverwalter führt den Betrieb des Dienstgebers im Rahmen eines Konkursfortbetriebes weiter, er übernimmt zwar arbeits- und sozialversicherungsrechtlich die Rechte und Pflichten des Dienstgebers, er führt aber weder seinen eigenen Betrieb, noch wird ein solcher von ihm neu gegründet, da er lediglich die Konkursmasse verwaltet.“

Aus diesem Grunde ist der Masseverwalter gezwungen, sowohl die vom Dienstgeber mit den im Betrieb Beschäftigten abgeschlossenen und aufrechten Dienstverhältnissen als auch die vertraglichen Verpflichtungen des Dienstgebers gegenüber dessen Geschäftspartnern zu übernehmen, sofern diese zivil- und konkursrechtlich zu erfüllen sind. Er hat lediglich ein in der Konkursordnung spezielles Rücktrittsrecht.

Ebenso ist mit dem vom Dienstgeber abgeschlossenen Vertrag über die betriebliche Mitarbeitervorsorge zu verfahren. Der Masseverwalter ist an diesen Vertrag, welcher mit einer bestimmten MV-Kasse geschlossen wurde, gebunden. Er hätte lediglich die Möglichkeit, am Jahresende gemäß § 12 BMVG die MV-Kasse zu wechseln.

Ebenfalls gilt zu bedenken, dass im Falle eines Zwangsausgleiches der Masseverwalter seine ihm vom Gericht aufgetragenen Agenden beendet und der Dienstgeber wieder die Führung des Betriebes übernimmt. Eine Konstellation dahingehend, dass der Dienstgeber vor Eröffnung des Konkurses, der Masseverwalter und der Dienstgeber nach dem Zwangsausgleich jeweils als ei-

genständige Dienstgeber zu betrachten sind, erscheint weder verwaltungstechnisch zielführend, noch ist dies aus rechtlicher Sichtweise (bei Dienstgeberidentität vor und nach Konkurs) als korrekt zu bezeichnen.

In der Praxis wird der MV-Kasse die Dienstgeberkontonummer des Fortbetriebskontos bekannt gegeben. Eine neue Dienstgeberkontonummer soll nur dann entstehen, wenn neue Mitarbeiter aufgenommen werden. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die vom Dienstgeber gewählte MV-Kasse auch im Konkursfall weiterhin diejenige Kasse ist, an welche die vom Masseverwalter abgeführten Beiträge zur Mitarbeitervorsorge weiterzuleiten sind.



Aus der Rechtsprechung

1. VwGH-Entscheidung zur „Zukunftssicherung“

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 16.6.2004, GZ 2001/08/0028, hinsichtlich der beitragsrechtlichen Beurteilung der Zukunftssicherung Grundlegendes ausgeführt:

Im Beschwerdefall zahlt der Dienstgeber hinsichtlich der Zukunftssicherung einerseits 14 mal pro Jahr ATS 286,00 für jeden Dienstnehmer in den Versicherungsvertrag (das sind ATS 4.000,00/Jahr). Als Gegenleistung stimmt der Dienstnehmer einer Verminderung seines Bruttomonatsbezuges um ATS 286,00 durch Verzicht auf die künftig fällige Erhöhung seines Ist-Lohnes auf Grund der Änderung des Kollektivvertrages zu. Die Dienstnehmer verzichten unwiderruflich auf diesen Betrag zu Gunsten der Prämienzahlung des Dienstgebers in dieser Höhe für die Zukunftssicherung.

§ 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG bestimmt, dass Aufwendungen des Dienstgebers für die Zukunftssicherung seiner Dienstnehmer, soweit diese Aufwendungen für alle Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Dienstnehmer getätigt werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen Dienstnehmer ATS 4.000,00 (ab 1.1.2001 EUR 300,00) jährlich nicht übersteigen, nicht als Entgelt im Sinne der Abs 1 und 2 gelten. Diese Aufwendungen des Dienstgebers sind Ausgaben des Dienstgebers für Versicherungs- oder/und Versorgungseinrichtungen, die dazu dienen, Dienstnehmer oder diesen nahe stehende Personen für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes des Dienstnehmers sicherzustellen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat im Erkenntnis vom 4. Juli 1985, GZ 84/08/0006, darauf hingewiesen, dass die Parallelität der Formulierungen im Sozialversicherungs- und Einkommensteuerrecht in den Fällen eine möglichst einheitliche Interpretation gebietet, in denen

der Gesetzgeber den steuerrechtlichen Tatbestand wörtlich übernommen hat.

Die vorliegenden Einzelvereinbarungen, die nach ihrer wirtschaftlichen Zielsetzung zweifellos intendierten, dass sich die Dienstnehmer gemeinsam mit dem Arbeitgeber an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen sollten, können nicht unter den in § 3 ArbVG genannten Günstigkeitsgesichtspunkten beurteilt werden, da die zu vergleichenden Faktoren, nämlich die Finanzierung einer Altersversorgung auf der einen Seite und ein höherer Ist-Lohn auf der anderen Seite, in ihrer Wertigkeit nicht auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden können und daher der Sache nach nicht quantitativ vergleichbar sind. Diese Vereinbarungen können daher schon im Ansatz gegenüber der Ist-Lohnerhöhung nicht als günstiger angesehen werden.

Keine arbeitsrechtliche Vorschrift verbietet zwar den Arbeitnehmern, ihre Zustimmung dazu zu erklären, dass im Zuge einer Ist-Lohnerhöhung ein bestimmter monatlicher Geldbetrag nicht mit dem Arbeitslohn ausbezahlt, sondern vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer (als seine Beteiligung) in eine Pensionsvorsorge einbezahlt wird. Insoweit liegt aber eine Einkommensverwendung durch den Arbeitnehmer und kein Beitrag des Arbeitgebers vor, weshalb sich an der Beitragspflicht für jenen Entgeltteil, der in die Pensionsvorsorge einbezahlt wird, nichts ändert.

So weit die hier strittige Vereinbarung aber darüber hinaus intendiert, den nach dem Parteiwillen wirtschaftlich die Arbeitnehmer belastenden Beitrag in die Pensionsvorsorge als Beitrag des Arbeitgebers erscheinen zu lassen und so die Beitragsfreiheit dieses – nach dem Vorgesagten beitragspflichtigen – Entgeltteils herbeizuführen, ist die Vereinbarung gemäß § 539 ASVG nichtig.

Wenn der Dienstnehmer auf einen Teil der ihm zustehenden Ist-Lohnerhöhung zu Gunsten der Zukunftssicherung verzichtet, liegt eine Einkommensverwendung

durch den Dienstnehmer vor, weshalb dieser „Verzicht“ keine Auswirkung auf die Höhe des beitragspflichtigen Entgeltes gemäß § 49 Abs 1 und 2 ASVG hat. Unter Berücksichtigung des VwGH-Erkenntnisses sind daher ab 1.9.2004 auch für diesen Entgeltteil Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

2. VwGH-Entscheidung zum „Pauschalieren Dienstgeberbeitrag für geringfügig Beschäftigte“

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 7.3.2002, GZ G 219/01-10, die Bestimmungen des § 53a Abs 1 Z 2 ASVG als verfassungswidrig aufgehoben, jedoch gleichzeitig ausgesprochen, dass diese Aufhebung mit Ablauf des 31.3.2003 in Kraft tritt.

Aufgrund der Bestimmungen des § 53 a Abs. 1 Z 2 ASVG in der bis 31.3.2003 geltenden Fassung hat daher der Dienstgeber für alle bei ihm gemäß § 5 Abs 2 Z 2 leg cit beschäftigten Personen einen Pauschalbeitrag in der Höhe von 16,4 % der Beitragsgrundlage gemäß Abs 2 zu leisten. Davon entfallen auf die Krankenversicherung als allgemeiner Beitrag 3,6 % und als Zusatzbeitrag 0,25 %, sowie auf die Pensionsversicherung als allgemeiner Beitrag 9,25 % und als Zusatzbeitrag 3,3 %.

Im vorliegenden Fall ist es unbestritten, dass der Dienstgeber im Kalenderjahr 2002 mehrere Dienstnehmer mit einem geringfügigen Entgelt beschäftigt hat, wobei die Summe der monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze überschritten hat. Weiters ist unstrittig, dass für die Beiträge des Jahres 2002 keine Anlassfallwirkung zum Tragen kam.

Der Verwaltungsgerichtshof hat nunmehr mit Erkenntnis vom 4.8.2004, GZ 2003/08/0249, erkannt, dass die Pauschalierungsbestimmung des § 53a Abs 1 Z 2 ASVG, nämlich die gesetzliche Vorschreibung von pauschalen Dienstgeberbeiträgen für geringfügig Beschäftigte, ohne dass damit ein Leistungsanspruch des Beschäftigten in der Kranken- und Pensionsversicherung verbunden wäre, keinen Verstoß gegen Normen des Gemeinschaftsrechts (Art 141 EG) darstellt.

Es ergibt sich somit, dass in all jenen Fällen, in welchen keine Anlasswirkung vorliegt, der Dienstgeber die Pauschalbeträge in der Kranken- und Pensionsversicherung bis einschließlich 31.3.2003 zu entrichten hat.

3. VwGH-Entscheidung zum „Malus bei Kündigung und Teilstilllegung“

Das Dienstverhältnis eines über 50-Jährigen, der seit mehr als 10 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, wird durch ein mit „Kündigung des Arbeitsverhältnis-

ses“ betitelt Schreiben des Arbeitgebers beendet. Daraufhin wird ein Malus-Beitrag verhängt, den der Dienstgeber „doppelt“ beeinsprucht: Erstens habe der Angestellte, Herr N., selbst die Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses gewünscht, zweitens sei aus wirtschaftlichen Gründen eine „Gesundschumpfung“ des Betriebes erfolgt, die zu einer faktischen Teilstilllegung geführt habe. Somit würden gleich zwei „Malusbefreiungsgründe“ vorliegen.

Im Detail argumentierte der Arbeitgeber hinsichtlich der Auflösung des Dienstverhältnisses folgendermaßen:

Herr N. habe schon längere Zeit gesundheitliche Probleme gehabt und sei daher auch immer wieder im Krankenstand gewesen. Er habe schließlich von sich aus erklärt, dass seine gesundheitliche Situation nicht mehr mit einer Arbeitstätigkeit vereinbar sei. Da auf Grund eines geplanten Kuraufenthaltes sowie mehrerer Operationen mit einer längeren Arbeitsunfähigkeit zu rechnen gewesen sei, habe man das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst. Die Initiative zur Beendigung des Dienstverhältnisses sei dabei von Herrn N. ausgegangen. Man könne daher – trotz des Kündigungsschreibens – von einem vorzeitigen Austritt aus gesundheitlichen Gründen sprechen. Denn für die Frage, ob ein Malus anfallt oder nicht, sei das tatsächliche Motiv für die Beendigung des Dienstverhältnisses ausschlaggebend und nicht die formelle Bezeichnung der Beendigungsart.

Irrelevanter „Formalakt“?

Der Verwaltungsgerichtshof schloss sich dieser Argumentation jedoch nicht an (Erkenntnis vom 18.12.2003, GZ 2000/08/0207). Das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG), so der VwGH, geht von dem Prinzip aus, dass ein Dienstgeber, der einen älteren Dienstnehmer auf den Arbeitsmarkt freisetzt, einen Beitrag zu den dadurch entstehenden Kosten leisten muss. Dabei kommt es auf die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses an. Entscheidend ist der formale Akt und nicht allfällige Motive dafür.

Für Herrn N. wäre ein wichtiger Grund, der ihn zum vorzeitigen Austritt berechtigte, dann vorgelegen, wenn er zur Fortsetzung seiner Tätigkeit unfähig geworden wäre oder er seinen Dienst ohne Schaden für seine Gesundheit nicht weiter hätte ausüben können. Das Dienstverhältnis von Herrn N. wurde aber durch das Kündigungsschreiben des Arbeitgebers beendet. Dieses ist auf Grund seines Wortlautes eindeutig als Dienstgeberkündigung zu qualifizieren, selbst wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Ersuchen des Dienstnehmers erfolgt sein sollte. Damit liegt jedoch ein die Beitragspflicht begründender Auflösungsfall im Sinne des § 5b AMPFG vor.

Kein Malus wegen Teilstilllegung?

Der Dienstgeber vertrat weiters die Ansicht, dass man

die erfolgte „Gesundshrumpfung“ seines Betriebes durchaus als Teilstilllegung werten könne. Dabei sei vom Betriebsbegriff des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) auszugehen: Gemäß 34 Abs 1 ArbVG gilt als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Durch die Sanierungsmaßnahmen seien Arbeitsplätze, so auch der von Herrn N., abgebaut worden. Der Malus entfalle daher, ohne dass es auf einen kausalen Zusammenhang zwischen der Teilbetriebsstilllegung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ankomme. Das Gesetz erfordere lediglich die Teilstilllegung des Betriebes.

Der VwGH beurteilte diesen Sachverhalt jedoch so: Im AMPFG ist nicht näher ausgeführt, was unter Betrieb zu verstehen ist. Der Betriebsbegriff des ArbVG bietet sich nicht schlechthin zur analogen Verwendung an. Dieser findet im Arbeitsrecht keine schematische bzw. generelle Anwendung. Zweck des ArbVG ist es, durch den Begriff des Betriebes solche Einheiten zu bilden, in deren Rahmen es der Betriebsvertretung möglich ist, eine wirksame Tätigkeit zu entfalten. Ziel der Malus-Regelung ist es dagegen, dem Dienstnehmer den Arbeitsplatz zu erhalten. Damit erhält der Betriebsbegriff des § 5b AMPFG eine funktionale bzw. tätigkeitsbezogene Bedeutung. Entscheidend ist somit, ob der Arbeitsplatz selbst weggefallen ist. Da es aber auch nach der Reduktion der Geschäftsbereiche Herrn N.'s Position bzw. Stelle innerhalb der Firma weiterhin gab, war ein Malus-Beitrag vorzuschreiben.

Anmerkung: Die aktuelle Fassung des § 5b AMPFG sieht vor, dass für den Entfall des Malus neben der Teilstilllegung auch keine Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Teilbetrieb bestehen darf.

4. VwGH-Entscheidung zum „Beginn der Pflichtversicherung“

Herr A. bewirbt sich in einer Tischlerei. Im Laufe seines Bewerbungsgespräches vereinbart man, dass Herr A. gleich an Ort und Stelle seine Fähigkeiten beweisen und eine Probearbeit anfertigen soll. Wenn dieses Werkstück zur Zufriedenheit des Unternehmens ausfalle, könne er bereits morgen den freien Posten antreten. Gesagt, getan: Nach zweistündiger Arbeit ist Herr A. fertig und die Tischlerei von seinem Können überzeugt. Auf seinem Heimweg erleidet er jedoch einen Unfall, bei dem er sich den Arm verletzt. Zu einer „Aufnahme“ Herrn A.'s in die Firma im Sinne einer weiteren Beschäftigung kommt es danach nicht mehr. Lag nun aber wenigstens am Tag des Unfalles ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor?

Der Verwaltungsgerichtshof stellte dazu Folgendes fest (Erkenntnis vom 18.2.2004, GZ 2000/08/0180):

Ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des ASVG beginnt in der Regel mit dem „Einstellungsakt“, einem „Vorgang von starker Tatsächlichkeit“. Als Tag des Beschäftigungsbeginnes ist somit der tatsächliche Antritt bzw. die tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung anzusehen. Auf den vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses kommt es grundsätzlich nicht an. Sobald jemand eine Beschäftigung als Dienstnehmer antritt, ist es irrelevant, ob die Vertragsparteien diesen oder einen anderen Tag als Datum der Arbeitsaufnahme festgelegt haben.

Entscheidend für den Beginn der Pflichtversicherung im vorliegenden Fall ist daher: Kann das Herstellen der Probearbeit noch dem Vorstellungsgespräch oder schon dem Beschäftigungsverhältnis zugeordnet werden? Eine Frage, die laut VwGH nach „objektiven Gesichtspunkten unter Berücksichtigung der Übung des redlichen Verkehrs“ zu beantworten ist. Die zweistündige Herstellung eines Werkstückes im Betrieb des Arbeitgebers, so der VwGH weiter, ist kein typischer Bestandteil eines Einstellungsgespräches. Der Arbeitgeber kann sich zwar durch kurze praktische Erprobungen von der fachlichen Qualität eines Bewerbers überzeugen. Das zweistündige Anfertigen einer Probearbeit geht aber dem Umfang und der Sache nach über das bei einem derartigen Gespräch Übliche und Zulässige hinaus.

Benützt der Arbeitgeber das Bewerbungsgespräch dazu, eine üblicherweise zu bezahlende Arbeitsleistung in Anspruch zu nehmen, so wird das Vorstellungsgespräch bereits in die eigentliche Betriebsarbeit erstreckt. Dadurch kommt es jedoch zu einer einseitigen Verkürzung der Interessen des Arbeitnehmers, ohne dass dies durch berechnete Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt werden könnte. Dies aber entspricht, so der VwGH, nicht der Übung des redlichen Verkehrs.

Herr A. hatte somit für die Erstellung seines Werkstückes einen Entgeltanspruch. Es wurde daher mit dem einvernehmlichen Beginn der betrieblichen Tätigkeit (und sei sie auch nur zur Probe gedacht gewesen) das sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnis noch am Tag des Unfalles in Gang gesetzt.

5. OGH- und VwGH-Entscheidung zur „Entgeltfortzahlung bei Feiertagen“

Aus gegebenem Anlass dürfen wir nochmals auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (OGH) vom 12.6.1996 (9 ObA 2060/96y) hinweisen, wonach das Entgelt für Feiertage vom Dienstgeber fortzuzahlen ist,

da der Entgeltanspruch gemäß § 9 Abs 2 Arbeitsruhegesetz (ARG) vorrangig ist gegenüber jenem nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Diese Entscheidung wurde auch vom Verwaltungsgerichtshof bestätigt.

Voraussetzung ist jedoch, dass überhaupt ein Entgeltanspruch im bestehenden Erkrankungsfall gegeben ist und für die Feiertage keine Feiertagsarbeit vereinbart wurde. An diesen Tagen ruht der Krankengeldanspruch zur Gänze, auch wenn der Feiertag in einen halben Entgeltanspruch fällt (für diesen Tag gebührt 100 % Entgeltfortzahlung). Gesetzliche Feiertage verlängern daher auch die Entgeltfortzahlung des Dienstgebers.

Diese Regelung ist laut Empfehlung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger auch für Angestellte anzuwenden (arbeitsgerichtliche Entscheidung – zB LG Linz vom 11.2.1997, 11 Cga 2/97).

Beispiel:

Arbeiter ist 3 Jahre im Betrieb, Arbeitsunfähigkeit ab 14.9.2004 – keine Vorerkrankungen – Grundanspruch

6 Wochen vollen Entgeltanspruch (100 % EFZG) und 4 Wochen halben Entgeltanspruch (50 % EFZG).

14.9.2004 bis 25.10.2004	100 % (6 Wochen = 42 Kalendertage)
26.10.2004	100 % (Feiertagsregelung)
27.10.2004 bis 31.10.2004	50 % (5 Kalendertage vom 4-wöchigen Anspruch)
1.11.2004	100 % (Feiertagsregelung)
2.11.2004 bis 24.11.2004	50 % (23 Kalendertage vom 4-wöchigen Anspruch)

Weitere Auskünfte zu diesem Kapitel erhalten Sie unter 601 22-3200. Alle Erkenntnisse können auch im Internet unter <http://ris.bka.gv.at/vwgh> nachgelesen werden.

SV-Telegramm

Änderungen bei den Mehrleistungen durch die Wiener Gebietskrankenkasse

1. Trifokalgläser

Die Kosten für Trifokalgläser werden ab 1.8.2004 von der Wiener Gebietskrankenkasse nicht mehr übernommen.

Die tarifliche Versorgung mit Einstärken- und Zweistärkengläsern (Bifokalgläsern) erfolgt jedoch wie bisher – überwiegend – auf Kosten der Sozialversicherung.

2. Kur-, Erholungsaufenthalte, Landzuschüsse

Bei diesen Leistungen handelt es sich um Maßnahmen zur Festigung der Gesundheit, die von der Wiener Gebietskrankenkasse auf freiwilliger Basis gewährt wurden.

Auf Grund der finanziellen Situation der Wiener Gebietskrankenkasse wurde die Gewährung dieser Kostenzuschüsse mit Wirkung vom 1.8.2004 eingestellt.

Maßnahmen, die der medizinischen Rehabilitation (Rehabilitationsaufenthalte) dienen, werden jedoch weiterhin von der Wiener Gebietskrankenkasse übernommen. Weiters besteht für Erwerbstätige und Pensionisten unverändert die Möglichkeit, einen Kurantrag direkt bei der Pensionsversicherungsanstalt zu stellen.

3. Satzungsmäßige Mehrleistungen

Darunter versteht man Leistungen, die ein Versicherungsträger unter Bedachtnahme auf seine finanzielle Leistungsfähigkeit und das wirtschaftliche Bedürfnis der Versicherten über den Umfang der gesetzlichen Mindestleistungen hinaus gewähren kann (zB längerer Krankengeldbezug, geringere Zuzahlungen bei Kunststoffprothesen, Reise(Fahrt)kostenersatz).

Die Generalversammlung der Wiener Gebietskrankenkasse hat unter Bedachtnahme auf die finanzielle Leistungsfähigkeit der Kasse – vorbehaltlich der Zustimmung durch das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen als Aufsichtsbehörde – nachstehende Änderungen satzungsmäßiger Mehrleistungen beschlossen:

3.1. Begrenzung der Höchstdauer des Krankengeldbezuges auf 52 Wochen.

- 3.2. Erhöhung der Zuzahlungen zu den tariflichen Kosten von Kunststoffprothesen und deren Reparaturen im Rahmen des unentbehrlichen Zahnersatzes von 25 % auf 50 %.
- 3.3. Streichung der Gewährung eines Reise(Fahrt)-kostenersatzes.
- 3.4. Kostenbeteiligung bei Transporten im Ausmaß der doppelten Rezeptgebühr (2004: EUR 8,70).

Davon ausgenommen sind Kinder bis Vollendung des 15. Lebensjahres, Rezeptgebührenbefreite und Personen, die sich einer Dialysebehandlung, Chemo- oder Strahlentherapie unterziehen müssen.

- 3.5. Streichung der Übernahme der Transportkosten im Rahmen der Gewährung von Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation (ausgenommen für Rezeptgebührenbefreite).

Die Satzungsänderungen (3.1–3.5) treten voraussichtlich im Oktober 2004 in Kraft.

Zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage

Ab Jänner 2005 soll es eine zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage um täglich EUR 3,00, somit um monatlich EUR 90,00, geben. Unter Berücksichtigung der jährlichen Wertanpassung (Aufwertungszahl voraussichtlich 1,023; die diesbezügliche Verordnung des BMSG bleibt abzuwarten) wird die Höchstbeitragsgrundlage voraussichtlich EUR 121,00 täglich bzw. EUR 3.630,00 monatlich betragen.

Die Geringfügigkeitsgrenze wird voraussichtlich ab dem Beitragszeitraum Jänner 2005 durchschnittlich arbeits-täglich EUR 24,84 und kalendermonatlich EUR 323,46 betragen (ebenfalls abhängig von der vom BMSG noch festzulegenden Aufwertungszahl).

Sozialbetrugsgesetz

Zur Umsetzung des Regierungsprogrammes betreffend die strengere Bestrafung von Sozialbetrug und organisierter Schwarzarbeit sind jetzt strafrechtliche Änderungen geplant. Ziel ist es, gegen die zum Zweck des Sozialbetruges gegründeten „Scheinfirmen“ vorzuge-

hen, die derzeit große Verluste an Sozialversicherungsbeiträgen verursachen, und auch die Schwarzarbeit in organisierter Form zu bekämpfen.

Vorbehaltlich der Beschlussfassung durch den Nationalrat enthält der zur Begutachtung versendete Gesetzesentwurf folgende strafrechtliche Maßnahmen:

○ An Stelle des bisherigen Straftatbestandes des § 114 ASVG soll unter dem Titel „Vorenthalten von Dienstnehmerbeiträgen“ nun eine etwas verschärfte Form als neuer Tatbestand direkt im Strafgesetzbuch normiert werden. Im Gegensatz zur derzeit geltenden Bestimmung ist der Tatbestand auch dann anwendbar, wenn nicht feststellbar ist, ob das Arbeitsentgelt auch tatsächlich gezahlt wurde. Damit sollen die bisher bestehenden praktischen Beweisprobleme bei Schwarzauszahlung von Löhnen vermieden werden. Über eine Herabsetzung des im Entwurf vorgesehenen Höchstausmaßes von 10 Jahren Freiheitsstrafe und eine Verschärfung der tätigen Reue bei späterer Schadensgutmachung wird noch diskutiert.

○ Bloße „Scheinanmeldungen“ zur Erwirkung von Sozialversicherungsleistungen sind schon nach geltendem Recht als Betrug gemäß den §§ 146 ff Strafgesetzbuch strafbar. Zur Bekämpfung der in der Praxis häufig als Subunternehmer tätigen „Scheinfirmen“ sollen nun zusätzliche Tatbestände geschaffen werden. Einerseits liegt betrügerisches Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen (Dienstnehmer- und Dienstgeberanteile) auch vor, wenn bereits bei der Anmeldung der Vorsatz bestand, keine Beiträge zu entrichten. Andererseits wird auch darauf abgestellt, ob es ein in der Tätigkeit des Unternehmens (strukturell) angelegtes Handeln ist, Beiträge nicht oder nur verkürzt zu entrichten. Auch bei diesem Tatbestand sieht der Gesetzesentwurf eine Freiheitsstrafe bis zu 10 Jahren vor.

○ Durch Schaffung der neuen Strafbestimmung „Organisierte Schwarzarbeit“ mit einer Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren ist geplant gegen die „unternehmensähnliche Organisation“ illegaler Erwerbstätigkeit vorzugehen.

○ Abgesehen von diesen strafrechtlichen Maßnahmen sieht der Entwurf des Sozialbetrugsgesetzes noch zivilrechtliche Maßnahmen im Bereich des Firmenbuch- und des Konkursverfahrens vor, um Verzögerungen bei Konkurseröffnungen der zum Zweck des Sozialbetruges gegründeten „Scheinfirmen“ zu verhindern.

Über die endgültige Fassung dieser wichtigsten Änderungen des Sozialbetrugsgesetzes wird nach Inkrafttreten berichtet.

Gleichbehandlungsgesetz beschlossen

Mit dem am 1.7.2004 in Kraft getretenen neuen Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) wurden 2 EU-Richtlinien in nationales Recht umgesetzt:

- Die „Gleichstellungsrahmen-Richtlinie“ verbietet berufliche Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung.
- Die „Antirassismus-Richtlinie“ fordert (auch außerhalb der Arbeitswelt) eine generelle Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit.

Auslandsbetreuungsschein

In der Ausgabe 2/2004 der „Dienstgeberinformation“ haben wir einen umfangreichen Artikel über Auslandsbetreuungsscheine lanciert. Leider war bei Drucklegung der korrekte Name des aktuellen Formblattes noch nicht bekannt. Das aktuelle Formblatt E111 AT „BESCHEINIGUNG ÜBER DEN LEISTUNGSANSPRUCH WÄH-

REND EINES AUFENTHALTES IN EINEM ANDEREN MITGLIEDSTAAT“ steht Ihnen auf unserer Homepage www.wgkk.at im Menü SERVICE => Menüpunkt FORMULARE => Rubrik „Dienstgeber“ unter dem Namen „Urlaubskrankenschein EU“ (E111) zur Verfügung und kann elektronisch ausgefüllt werden.

Zusatzabkommen mit den Philippinen

Mit 1.7.2004 trat eine Zusatzvereinbarung zum österreichisch-philippinischen Abkommen über den Bereich der sozialen Sicherheit in Kraft. Auswirkungen: Die mögliche Dauer der Entsendung erhöht sich von bisher 24 auf 60 Kalendermonate. Während dieser Zeit gelten weiterhin die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Entsendestaates. Allerdings (und das ist neu) können die zuständigen Behörden beider Vertragsstaaten auf gemeinsamen Antrag des Dienstnehmers und Dienstgebers der generellen Anwendung österreichischen oder philippinischen Rechts zustimmen.

Durch die Zusatzvereinbarung wird das österreichisch-philippinische Abkommen auch auf Personen erstreckt, für die die Rechtsvorschriften eines oder beider Vertragsstaaten gelten bzw. galten (also auch auf Personen, die weder österreichische noch philippinische Staatsangehörige sind).

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