

DGservice

Kärntner

Service der Kärntner Gebietskrankenkasse für Dienstgeber



September 2008 > 3/2008

2. Jahrgang

www.kgkk.at

Baugewerbe

AuftraggeberInnenhaftung

Beitrag zur Arbeitslosenversicherung

Beispiele zur Verminderung

Vereine

Mitglieder als Dienstnehmer?

Unsere neuen Themen im Herbst:

Im **BLICK**punkt – Lehrlinge, Entgelt & Malus

Liebe Leserinnen und Leser!



In der letzten Ausgabe haben wir Sie über die Beitragsbefreiung vom Arbeitslosenversicherungsbeitrag für niedrige Einkommen informiert und die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen in die Praxis veranschaulicht.

Um Ihnen nun die tatsächliche Lohnabrechnung für die betroffenen Dienstnehmer etwas zu erleichtern und eventuell auftretende Fragen bereits vorab zu beantworten, finden Sie in dieser Ausgabe aktuelle Fallbeispiele, wie sie auch in Ihrem Betrieb vorkommen können. Da wir stets bemüht sind, Sie über gesetzliche Änderungen bestmöglich zu informieren und eine möglichst einfache Umsetzung in die Praxis zu erreichen, würden wir Sie bitten uns Ihre Meinung zu diesem Artikel mitzuteilen.

In dieser Ausgabe finden Sie die aktuellen Werte für 2009, weiters wichtige Informationen über die Auftraggeberhaftung im Baugewerbe, welche mit Beginn des neuen Jahres in Kraft treten wird, Informationen über den Malus-Beitrag, die Vorteile der Selbstabrechnung sowie versicherungsrechtliche Abgrenzungsfragen und Änderungen im Berufsausbildungsgesetz.

Bei der Lektüre des neuen DGservice wünsche ich Ihnen im Namen der Kärntner Gebietskrankenkasse viel Freude!

Helmut Pansi
Obmann der Kärntner Gebietskrankenkasse

Inhalt

AKTUELLES

- | | | | |
|---|---|---|------------------------------------|
| 3 Meldungserstattung
Tipps zur Steigerung der Datenqualität | 8 AuftraggeberInnenhaftung
Praktische Tipps | 12 Entgelt
Begriffe, Definitionen, Abgrenzungen | 14 Veränderliche Werte 2009 |
|---|---|---|------------------------------------|

NEUES ZUR SV

- | | | | |
|--|---|--|---|
| 4 Arbeitslosenversicherung
Senkung/Entfall des Versichertenanteils bei niedrigem Einkommen | 10 Änderungen im Berufsausbildungsgesetz | 13 Tätigkeiten von Vereinsmitgliedern
Kann eine Pflichtversicherung vorliegen? | 15 Vorsicht Malus
Welche Bestimmungen sind zu beachten? |
| 11 Lohnsummenverfahren
Eine Umstellung, die sich lohnt | 14 Mehr Service für ELDA-Kunden | 16 REAKTIONEN | 16 IMPRESSUM |

Meldungen

Auch die korrekte Anschrift ist wichtig!

Im Mai dieses Jahres wurde in der österreichischen Sozialversicherung eine neue Art der zentralen Datenverwaltung, die **Zentrale Partnerverwaltung (ZPV)**, im Bereich der Dienstgeber und Versicherten eingeführt. Um eine gute Qualität bei unseren Daten, vor allem im Bereich der **Versichertenadressen**, zu erlangen, benötigen wir die Hilfe unserer Dienstgeber.

Im Zusammenhang mit Anmeldungen, Abmeldungen oder Änderungsmeldungen kommen immer wieder Fehler vor, welche durch einfache Kontrollen vermieden werden können. Wichtig sind besonders die Angabe der Versicherungsnummer, die korrekte Schreibweise der Namen und die Übermittlung der richtigen bzw. aktuellen Adresse.

Versicherungsnummer (VSNR)

Zuletzt wurde vermehrt registriert, dass die Versicherungsnummern – vor allem bei Anmeldungen – nicht angegeben werden. Mit Ausnahme einiger ausländischer Arbeitnehmer, die erstmals in Österreich eine Beschäftigung aufnehmen, sollte grundsätzlich jeder Versicherte bereits eine **e-card** erhalten haben, auf der die VSNR vermerkt ist. Bitte verlangen Sie vor Arbeitsantritt die VSNR Ihres Dienstnehmers! Eine elektronische Meldung ohne Angabe der VSNR verfehlt die Aufgabe einer effizienten maschinellen Verarbeitung der Meldungen.

Richtige Schreibweise des Zu- und Vornamens

Bitte fertigen Sie die Felder bzw. Spalten auf den Meldeformularen für den Zunamen und Vornamen immer in Groß-/Kleinbuchstaben aus, sofern die Schreibweise nicht

tatsächlich in Großbuchstaben korrekt ist. Die Angabe des Zunamens in Blockbuchstaben führt dazu, dass bei Umlauten nicht immer die richtige Schreibweise hervorgeht und somit die e-cards unrichtig ausgestellt werden.

Dies führt einerseits zu berechtigten Beschwerden der Dienstnehmer und andererseits zu einem erhöhten Arbeitsaufwand für unsere Sachbearbeiter (Dokumente müssen eingefordert werden, die Korrektur der Namensschreibweise vorgenommen und die Ausstellung einer neuen e-card veranlasst werden).

Adresse

Mit der Einführung der Zentralen Partnerverwaltung ist uns aufgefallen, dass vermehrt alte oder ungültige bzw. unaktuelle Adressen der Dienstnehmer gemeldet werden. Oft ist auch die Schreibweise der Straßenbezeichnungen falsch. Da aber alle Versicherungsträger auf das System der Zentralen Partnerverwaltung zugreifen, ist bei der Übermittlung von Adressen bzw. Adressänderungen besondere Sorgfalt notwendig.

Daher bitten wir Sie, die Adressen Ihrer Dienstnehmer zu überprüfen und gegebenenfalls auch Ihre Lohnverrechnung von einer Adressänderung zu informieren, bevor

KGKK INTERN

Neuer Vorsitzender der Kontrollversammlung

Einen Wechsel gab es in der Vorsitzführung der Kontrollversammlung: Der seit sieben Jahren in dieser Funktion tätige



Horst Krainz, MAS, hatte diese aus beruflichen Gründen zurückgelegt.

Mag. Markus Malle, Vertreter der Dienstgeberkurie, wurde einstimmig als neuer Vorsitzender gewählt.

Der neugewählte Vorsitzende der Kontrollversammlung in einem ersten Statement: „Österreich hat eines der besten Gesundheitssysteme weltweit. Es bedarf vieler gemeinsamer Anstrengungen, damit es so bleibt.“

Die Kontrollversammlung ist neben dem Vorstand das zweite geschäftsführende Organ der GKK-Selbstverwaltung. Wichtige Personal-, Finanz- und Bauvorhaben der GKK bedürfen der Zustimmung dieses Gremiums.

eine Meldung (elektronisch oder in Papierform) abgeschickt wird.

In vielen Fällen ist wahrscheinlich lediglich eine Änderung der Stammdaten des betroffenen Dienstnehmers im EDV-Lohnverrechnungsprogramm erforderlich. ■

Brigitte Hohenberger

050/5855 DW 2709
brigitte.hohenberger@kgkk.at



Arbeitslosenversicherung

Verminderung des Versichertenanteils bei niedrigem Einkommen

Für Bezieher geringer Einkommen kommt es seit dem 1.7.2008 zu einer Verminderung bzw. zu einem Entfall des vom Versicherten zu tragenden Anteiles am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV-Beitrag) – wir haben darüber in unserer letzten Ausgabe berichtet.



Bild: BilderBox.com

Anlässlich der seither zu diesem Themenkomplex stattgefundenen Referentenbesprechungen beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger wurden einige in der Praxis aufgetretene Zweifelsfragen erörtert und in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit einer Lösung zugeführt. Diese wollen wir Ihnen natürlich nicht vorenthalten.

Die gesetzliche Regelung

„§ 2a AMPFG (1) Bei geringem Entgelt vermindert sich der gemäß § 2 zu entrichtende Arbeitslosenversicherungsbeitrag (Sonderbeitrag) durch eine Senkung des auf den Pflichtversicherten (§ 1 AIVG) entfallenden Anteils. Der vom Pflichtversicherten zu tragende Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (Sonderbeitrages) beträgt bei einer monatlichen Beitragsgrundlage

- > bis € 1.100,-- 0 %,
- > über € 1.100,-- bis € 1.200,-- 1 %,
- > über € 1.200,-- bis € 1.350,-- 2 %.“

Die Intention des Gesetzgebers – Auslegungsgrundsätze

Entsprechend der Intention des Gesetzgebers sollen durch die Novellierung des Arbeitsmarktpolitik-

Finanzierungsgesetzes (AMPFG) jene Versicherten profitieren, die ein geringes Entgelt beziehen. Beitragsfreie Aufwandsersätze (wie z.B. Diäten) sind somit außer Acht zu lassen.

Laut Ansicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ist bei der Beurteilung, ob eine Verminderung oder ein Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages eintritt, aber nicht ausschließlich auf die Höhe der (letztendlich der Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge dienenden beitragspflichtigen) Beitragsgrundlage abzustellen. Es ist vielmehr auch auf den Umstand, ob ein geringes Entgelt vorliegt, Bedacht zu nehmen. Dies allerdings nur insoweit, als keine Sonderregelungen betreffend die Bildung der Beitragsgrundlage (wie z.B. bei Altersteilzeit oder unbezahltem Urlaub) gesetzlich normiert sind.

Eine Deckelung der Beitragsgrundlage durch die Höchstbeitragsgrundlage kommt daher bei der Beurteilung, ob die Begünstigung des Versicherten in Bezug auf den Arbeitslosenversicherungsbeitrag eintritt, nicht zur Anwendung. Vielmehr ist das tatsächliche Entgelt ohne Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage von Bedeutung. Andernfalls

würde es zu einer Verfälschung der tatsächlichen Einkommenssituation des Versicherten kommen.

Dies entspricht jedoch nicht der Absicht des Gesetzgebers, der Bezieher mit geringem (tatsächlichen) Entgelt begünstigt sehen will. Dieser Auslegungsgrundsatz bei der Beurteilung, ob eine Begünstigung des Versicherten eintritt, gilt auch für die Sonderzahlungen.

Laufendes Entgelt und Sonderzahlungen sind weiters im jeweiligen Fälligkeits- bzw. Auszahlungsmonat stets getrennt zu betrachten. Eine Zusammenrechnung hat zu unterbleiben. Ebenso kommt es bei einem untermonatigen Beginn bzw. Ende der Pflichtversicherung zu keiner fiktiven Aufrechnung des Entgeltes auf einen vollen Beitragszeitraum.

Höchstbeitragsgrundlage und tatsächliches Einkommen

Ein Dienstnehmer wird für einen einzigen Tag angestellt und erhält dafür € 2.000,--. Damit wird die für die Sozialversicherung relevante tägliche Höchstbeitragsgrundlage von € 131,-- bei weitem überschritten. Darf in diesem Fall bei den Beiträgen des Versicherten der Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung von 3 % abgezogen werden?

Mit dem Arbeitsmarktservicegesetz vom 1.7.1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung (AMV) aus dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgegliedert und das Arbeitsmarktservice (AMS) als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts konstituiert. Quelle: www.ams.at

Nein! Nach der Intention des Gesetzgebers soll der Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung nur dann entfallen bzw. vermindert werden, wenn ein **geringes Einkommen**, welches tatsächlich nicht mehr als € 1.350,-- beträgt, vorliegt. Die tägliche Höchstbeitragsgrundlage ist für die im Gegenstand anzustellende Beurteilung nicht von Bedeutung. Bei verfassungskonformer Interpretation kann daher in diesem Fall der Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung nicht entfallen. Die Sozialversicherungsbeiträge selbst sind von € 131,-- zu entrichten.

Sonderzahlungen

Ein Dienstnehmer erhält im Juni und November 2008 einen Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration von je € 3.900,--. Im Dezember 2008 wird zusätzlich eine dritte Sonderzahlung von € 5.000,-- gewährt. Die dritte Sonderzahlung ist nur mehr mit einer Beitragsgrundlage von € 60,-- sozialversicherungspflichtig, da insgesamt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage für Sonderzahlungen erreicht wird

(€ 3.900,-- + € 3.900,-- + € 60,-- = € 7.860,--). Kommt es angesichts dessen auch zu einem Entfall des Versichertenanteils am Arbeitslosenversicherungsbeitrag?

Nein! Bei Sonderzahlungen werden zwar Vorbezüge im laufenden Kalenderjahr für die Beurteilung der Verminderung bzw. des Entfalls des Arbeitslosenversicherungsbeitrages nach § 2a AMPFG nicht berücksichtigt, im Auszahlungsmonat überschreitet die tatsächliche Sonderzahlung im Ausmaß von € 5.000,-- jedoch die „Einkommengrenze“ von € 1.350,--. Würde die dritte Sonderzahlung z.B. lediglich € 1.000,-- betragen, käme es im Dezember hinsichtlich der Sonderbeiträge zu einem Entfall des Versichertenanteils am Arbeitslosenversicherungsbeitrag von einer Beitragsgrundlage in der Höhe von € 60,--.

Urlaubersatzleistung/ Kündigungsschädigung

Wie ist bei einer anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses auszahlenden Urlaubersatzleistung bzw. Kündigungsschädigung vorzugehen?

Jene Teile einer Urlaubersatzleistung bzw. Kündigungsschädigung, die sozialversicherungsrechtlich als „laufendes“ Entgelt zu qualifizieren sind, sind entsprechend der Verlängerung der Pflichtversicherung dem(n) jeweiligen Monat(en) zuzuordnen. Die Beurteilung hinsichtlich einer etwaigen Verminderung oder einem Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages hat im Anschluss daran zeitraumbezogen zu erfolgen.

Sämtliche anlässlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gebührenden (aliquoten) Sonderzahlungen – also auch jene Teile, die auf die Urlaubersatzleistung und die Kündigungsschädigung entfallen – sind demgegenüber immer in dem Monat zu berücksichtigen, in dem sie arbeitsrechtlich fällig werden. Die Beurteilung, ob ein niedriges Einkommen bezogen auf die Sonderzahlungen vorliegt, erfolgt somit grundsätzlich im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Beitragsabrechnung und die Verlängerung der Pflichtversicherung sind ungeachtet dessen wie bisher vorzunehmen.

BEISPIEL

... zu Urlaubersatzleistung/ Kündigungsschädigung

- > Arbeitsrechtliches Ende: 31.7.2008
- > Urlaubersatzleistung: 1.8.2008 bis 5.9.2008
- > Beitragsgrundlage Juli: € 1.300,--
- > Urlaubersatzleistung August: € 1.200,--
- > Urlaubersatzleistung September: € 185,--
- > Aliquote Sonderzahlungen bis 31.7.2008: € 1.400,--

- > Aliquoter Sonderzahlungsanspruch auf Grund der Urlaubersatzleistung: € 300,--

Laufendes Entgelt:

- > Juli: Verminderung um 1 % (Beitragsgrundlage € 1.300,--)
- > August: Verminderung um 2 % (Beitragsgrundlage € 1.200,--)
- > September: Entfall des Versichertenanteiles in Höhe von 3 % (Beitragsgrundlage € 185,--), es ist keine „Aufrechnung“ vorzunehmen)

Sonderzahlungen:

Die Sonderzahlungen im Gesamtausmaß von € 1.700,-- (aliquoter Sonderzahlungsanteil bis 31.7.2008 und Anteil für die Urlaubersatzleistung vom 1.8.2008 bis 5.9.2008) sind arbeitsrechtlich per 31.7.2008 fällig. Da der Grenzbetrag von € 1.350,-- überschritten wird, kommt es hinsichtlich der Sonderzahlung zu keiner Verminderung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages. Im Falle einer Kündigungsschädigung wäre analog vorzugehen.

Pauschalierte Sonderzahlungen

In einigen Bundesländern wird in bestimmten Branchen (Hausbesorger, Land- und Forstwirtschaft) die laufende Beitragsgrundlage zwecks pauschaler Berücksichtigung der Sonderzahlungen um 14 % bzw. 17 % erhöht und davon monatlich die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet. Von den tatsächlich gebührenden Sonderzahlungen werden sodann keine Sozialversicherungsbeiträge mehr abgezogen. Gilt für die Staffelung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge die um die Sonderzahlungspauschale erhöhte Beitragsgrundlage?

Eine allfällige Begünstigung bei den Dienstnehmeranteilen zur Arbeitslosenversicherung ist vom Dienstgeber (Vorschreibebetrieb) immer anhand des jeweils gebührenden tatsächlichen Entgeltes/Monatsbezuges bzw. der tatsächlichen Sonderzahlungen zu ermitteln und nicht anhand der pauschalierten Vorschreibung. Kommt es zu einer Verminderung bzw. zu einem Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages kann nur jener Teil begünstigt behandelt werden, der vom Versicherten auf Grund der pauschalen Vorschreibung zu entrichten ist.

Nettolohnvereinbarung

Wie ist vorzugehen, wenn im Dienstvertrag vereinbart ist, dass der Dienstgeber die Sozialversicherungsbeiträge des Versicherten übernimmt – also eine Nettolohnvereinbarung vorliegt? Kommt es auch in solchen Fällen zu einer Reduzierung bzw. zu einem Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages bzw. welche Auswirkung hat dies auf den auszuzahlenden Nettolohn?

Für die Beurteilung, ob es zu einer Begünstigung in Bezug auf den Arbeitslosenversicherungsbeitrag kommt, ist das Entgelt um die auf den Versicherten entfallenden Beiträge sowie Abgaben, die vereinbarungsgemäß der Dienstgeber übernimmt, zu erhöhen. Von einer allfälligen Reduzierung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages soll grundsätzlich der jeweilige Versicherte profitieren. Unter diesem Gesichtspunkt ist der Nettolohn des Versicherten um eine allfällige Reduktion des vom Dienstgeber vereinbarungsgemäß abzuführenden Dienstnehmeranteils am Arbeitslosenversicherungsbeitrag zu erhöhen.

Altersteilzeitvereinbarungen

Betrifft die Verminderung bzw. der Entfall des Versichertenanteils zur Arbeitslosenversicherung auch jenen Teil der Beiträge, der im Falle des Vorliegens einer Altersteilzeitvereinbarung von der Differenz der fiktiven Beitragsgrundlage zum tatsächlich ausbezahlten Entgelt vom Dienstgeber alleine zu tragen ist?

Bedingt durch eine Sonderregelung des ASVG werden die Sozialversicherungsbeiträge nach § 44 Abs. 1 Z 10 ASVG im Falle des Vorliegens einer Altersteilzeitvereinbarung von der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit (= fiktive Beitragsgrundlage) bemessen. Diese Beitragsgrundlage ist für die Beurteilung, ob es zu einer Verminderung oder einem Entfall der Arbeitslosenversicherungsbeiträge kommt, relevant.

Der Versicherte selbst leistet allerdings nur von seinem der herabgesetzten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt und dem Lohnausgleich Arbeitslosenversicherungsbeiträge.

Die Begünstigung kann daher auch nur diesen Teil der Beiträge umfassen. Jene Sozialversicherungsbeiträge, die von der Differenz des tatsächlich ausbezahlten Entgeltes zuzüglich Lohnausgleich zu der fiktiven Beitragsgrundlage zu entrichten sind, werden im Übrigen dem Dienstgeber vom Arbeitsmarktservice ersetzt.

Wechsel der Beitragsgruppe

Wie ist vorzugehen, wenn z.B. bei Lehrlingen innerhalb eines Monats ein Wechsel von einer Beitragsgruppe ohne Dienstnehmeranteil zu einer Beitragsgruppe mit Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung erfolgt?

Bei einem Wechsel der Beitragsgruppe beim selben Dienstgeber ist immer die gesamte Beitragsgrundlage (getrennt nach Sonderzahlungen und laufendem Bezug) für die anzustellende Beurteilung relevant. Die Rückverrechnung kann nur von jener Grundlage erfolgen, für die Beiträge zu entrichten sind.

Unbezahlter Urlaub mit aufrechter Pflichtversicherung

Während eines bis zu maximal einem Monat dauernden unbezahlten Urlaubes besteht die Pflichtversicherung weiter. Als Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub gilt der Betrag, der auf jenen Zeitabschnitt entfällt, der unmittelbar vor dem Urlaub liegt und in seiner Länge der Urlaubsdauer entspricht. Der Versicherte selbst hat in derartigen Fällen unter anderem den Arbeitslosenversicherungsbeitrag zur Gänze – also auch den Dienstgeberanteil – selbst zu tragen. Wie wirkt sich die Neuregelung des AMPFG bei unbezahltem Urlaub aus?

MELDUNGEN

Selbstabrechnerbetriebe

Verwenden Sie bitte für die Meldung **ausschließlich die Beitragsnachweisung**. Hierbei ist die Summe der Beitragsgrundlagen jener Versicherten, für die es zu einer Begünstigung im Hinblick auf den AV-Beitrag kommt, entsprechend den jeweils zur Anwendung gelangenden Verrechnungsgruppen N25a (= - 3 %), N25b (= - 2 %) und/oder N25c (= - 1 %) abzurechnen. Die Beitragsgrundlagen und ermittelten Beiträge sind mit einem negativen Vorzeichen zu versehen.

Beitragsvorschreibetriebe

Von Vorschreibetrieben ist **ausschließlich die „Meldung zum verminderten Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen durch Vorschreibetriebe“** zu verwenden. Für jede einzelne Verrechnungsgruppe ist die aktuelle Summe der zu verminderten bzw. entfallenden Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu melden.

Bitte beachten Sie besonders, dass die errechneten Arbeitslosenversicherungsbeiträge und nicht die Beitragsgrundlagen im entsprechenden Formularfeld eingetragen werden.

Jede betragsmäßige Veränderung in einer der Verrechnungsgruppen ist zu melden. Liegt kein begünstigtes Versicherungsverhältnis mehr vor, ist dies unbedingt durch eine Null-Meldung für die jeweilige Verrechnungsgruppe bekannt zu geben.

Eine allfällige Verminderung bzw. ein gänzlicher Entfall des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung kann lediglich den Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung, nicht jedoch den Dienstgeberanteil betreffen. Dies gilt auch dann, wenn der Versicherte wie im gegenständlichen Sonderfall eines unbezahlten Urlaubes die Beiträge (Versicherten- und Dienstgeberbeiträge) zur Gänze zu tragen hat.

Erstreckt sich der unbezahlte Urlaub nicht über ein ganzes Monat, sondern beispielsweise nur vom 15.1. bis 31.1., ist für die Beurteilung im Hinblick auf die Einkommensgrenzen das ins Verdienen gebrachte Arbeitsentgelt und die fiktive Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub aufzusummieren.

Sonderfall keine Geldbezüge des Versicherten – § 53 Abs. 2 ASVG

Für Pflichtversicherte, die nur Anspruch auf Sachbezüge haben oder überhaupt kein Entgelt erhalten, hat der Dienstgeber auch die auf den Dienstnehmer entfallenen Beitragsteile zu tragen. Wie wirkt sich die Verminderung bzw. der Entfall des Dienstnehmeranteiles zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag in diesem Zusammenhang aus?

Durch die Schutzbestimmung des § 53 Abs. 2 ASVG hat der Versicherte – unabhängig von der Höhe der Sachbezüge – keine Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Nach der Rechtsansicht des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger geht diese Schutzbestimmung der Regelung des § 2a AMPFG vor, und eine Verringerung bzw. ein Entfall des Dienstnehmeranteiles zur Arbeitslosenversicherung kommt nur dem Dienstgeber

zu Gute, weil dieser gesetzlich zur Tragung der gesamten Beiträge (inklusive Arbeitslosenversicherungsbeitrag) verpflichtet ist.

Sonderfall 20 %-Deckelung des Versichertenanteils – § 53 Abs. 1 ASVG

Der den Versicherten belastende Teil der allgemeinen Beiträge (Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) darf 20 % seiner Geldbezüge nicht übersteigen. Der Unterschiedsbetrag ist vom Dienstgeber allein zu tragen. Wie ist die Verminderung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge nach § 2a AMPFG im Zusammenhang mit der Schutzbestimmung des § 53 Abs. 1 ASVG anzuwenden?

Durch die Schutzbestimmung des § 53 Abs. 1 ASVG wird der Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung gesetzlich begrenzt. Nach der Rechtsansicht des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger geht diese Schutzbestimmung des ASVG der Regelung des § 2a AMPFG vor. Eine Verringerung des Dienstnehmeranteiles zur Arbeitslosenversicherung kommt somit dem Dienstgeber bei der Tragung des Unterschiedsbetrages zu Gute.

Führt die Begünstigung des § 2a AMPFG dazu, dass vom Dienstgeber überhaupt kein Unterschiedsbetrag zu tragen ist, so liegt kein Anwendungsfall des § 53 Abs. 1 ASVG vor. Die Verminderung bzw. der Entfall des Dienstnehmeranteiles zur Arbeitslosenversicherung ist sodann ausschließlich bei der Beitragslast des Versicherten zu berücksichtigen. ■

Karin Tüchler

050/5855 DW 2751
karin.tuechler@kgkk.at



AuftraggeberInnenhaftung – praktische Tipps

Ein Gastbeitrag von Frau Dr. Beatrix Bartos (Leiterin der Abteilung Beitragseinbringung in der WGKK).

Der Nationalrat hat im Juni 2008 neue Haftungsbestimmungen, die Bauwirtschaft betreffend, beschlossen (siehe „DGservice“ Nr. 2/2008). Ergänzend dazu einige wichtige Fragen und Antworten zu dieser Thematik.

Wen kann die Auftraggeberhaftung betreffen?

Die neue Bestimmung gilt nur für Auftraggeber, die als Unternehmer zu qualifizieren sind, nicht für Privatpersonen. Es kann sich dabei sowohl um inländische als auch ausländische Unternehmen handeln, sofern sie Dienstnehmer beschäftigen, die den Rechtsvorschriften der österreichischen Sozialversicherung unterliegen.

Im Hinblick auf den besonders durch dubiose Baufirmen der Sozialversicherung verursachten finanziellen Schaden, wurde ein Sonderhaftungsrecht für das Baugewerbe geschaffen. Die Haftung ist somit auf jene Auftraggeber beschränkt, die Bauleistungen im Sinne des § 19 Abs. 1a UStG erbringen. Es wird an den Anwendungsbereich für das „Reverse-Charge-System“ im Steuerbereich angeknüpft.

Unter Bauleistungen versteht man alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen.

Gilt die Haftung auch für übergeordnete Unternehmen?

Grundsätzlich betrifft die Haftung nur jenes Unternehmen, das mit dem Beitragsschuldner einen Werkvertrag abgeschlossen hat. Der Auftraggeber hat aber erkannt, dass eine Haftung durch Zwischenschaltung weiterer dubioser Unternehmen leicht umgangen werden könnte. Aus diesem Grund ist im Fall des Verdachtes eines Umgehungsgeschäftes eine Durchgriffshaftung auf das übergeordnete Unternehmen im Gesetz vorgesehen.

In welchem Umfang kann eine Haftung in Anspruch genommen werden?

Die Haftung ist betragsmäßig auf maximal 20 % des geleisteten Werklohnes beschränkt. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es sich um eine Haftung handelt, die nicht auf die für das konkrete Bauvorhaben beschäftigten Arbeitskräfte abstellt. Es besteht daher nicht nur eine Haftung für die Beitragsrückstände jener Dienstnehmer, die zur Erfüllung des Werkvertrages eingesetzt wurden, sondern für alle Dienstnehmer des beauftragten Unternehmens.

Die Haftung betrifft alle Beiträge und Umlagen des beauftragten Unternehmens, die von den Krankenversicherungsträgern (KV-Trägern) kraft Gesetzes eingehoben werden. Zeitlich ist die Haftung insoweit eingeschränkt, als die Haftung alle jene Beiträge und Umlagen umfasst, die bis spätestens Ende des Kalendermonats fällig werden, in dem die Zahlung des Werklohnes

an den Auftragnehmer erfolgte. Als Zahlung gilt auch die Aufrechnung mit einer Gegenforderung.

Wie kann man sich vor einer Haftung als auftraggebendes Unternehmen schützen?

Das Gesetz sieht zwei Gründe vor, die eine Haftung ausschließen:

- > Aufspaltung des Werklohnes und Zahlung von 20 % an die Sozialversicherung und 80 % an das beauftragte Unternehmen;
- > oder das beauftragte Unternehmen steht zum Zeitpunkt der Leistung des Werklohnes in der Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Liste).

An wen ist der 20 %ige Haftungsbetrag zu überweisen?

Zur Erleichterung der praktischen Abwicklung für die betroffenen Unternehmen wurde ein österreichweites Dienstleistungszentrum im Gesetz geschaffen, das bei der Wiener Gebietskrankenkasse eingerichtet wird. Dieses ist für die Entgegennahme aller Haftungsbeträge zuständig und verteilt die entgegengenommenen Summen auf jene KV-Träger, bei denen das beauftragte Unternehmen ein Beitragskonto hat.

Bestehen Konten bei mehreren Trägern, erfolgt eine Aufteilung nach der Anzahl der auf diesen Beitragskonten versicherten Personen. Näheres wird noch in einer Richtlinie des Hauptverbandes geregelt.

Von 1996 bis 2005 kam es in Österreichs gesamter Bauwirtschaft (ÖNACE F) zu einer Steigerung des Produktionswertes (= technische Gesamtproduktion) um 25,2 % bei einem gleichzeitigen Rückgang der Zahl der Beschäftigten um 9,5 %. Quelle: www.statistik.at

Wie kann das beauftragte Unternehmen erkennen, dass Haftungsbeträge überwiesen wurden?

Die rechnerische Splittung des Werklohnes und die Überweisung von 20 % des Werklohnes an das Dienstleistungszentrum durch den Auftraggeber wirkt gegenüber dem Auftragnehmer schuldbeitfreiend. Der beim Dienstleistungszentrum eingelangte Haftungsbetrag wird unverzüglich auf dem/n Beitragskonto/en gutgeschrieben. Durch eine kostenlose elektronische Einsichtsmöglichkeit in die Beitragskonten kann das betroffene Unternehmen diese Zahlungen feststellen und bei der nächsten Einzahlung der laufenden Beiträge nur mehr die Differenz zur Anweisung bringen.

Unter welchen Voraussetzungen kann ein Unternehmen in die Gesamtliste der haftungsfreistellenden Unternehmen (HFU-Liste) aufgenommen werden?

Zu den gesetzlichen Voraussetzungen gehören:

- > Mindestens drei Jahre Erbringung von Bauleistungen nach § 19 Abs. 1a UStG (Nachweis durch Vorlage der diesbezüglichen Steuerbescheide oder sonstiger Unterlagen).
- > Keine rückständigen Beiträge für Zeiträume bis zu dem der Antragstellung zweitvorangegangenen Kalendermonat.
- > Keine fehlenden Beitragsnachweisungen.

Eine Ratenvereinbarung hindert die Aufnahme in die Liste nicht. Im Ermessen des Versicherungsträgers kann die Aufnahme in die Liste versagt oder ein Unternehmen aus der Liste gestrichen werden, wenn schwerwiegende verwaltungsrecht-

liche oder strafrechtliche Verstöße vorliegen oder zu erwarten ist, dass das Unternehmen seine sozialversicherungsrechtlichen Pflichten als Dienstgeber nicht erfüllen wird. Es kann daher z.B. ein Meldeverstoß in krassen Fällen auch zur Streichung eines Unternehmens aus der HFU-Liste führen.

Wie kann sich ein Unternehmen gegen die Nichtaufnahme/Streichung aus der HFU-Liste wehren?

Der schriftliche Antrag auf Aufnahme in die Liste ist beim Dienstleistungszentrum einzubringen. Dieses prüft, ob die erforderlichen Nachweise beigelegt wurden und leitet den Antrag an die zuständige/n Kasse/n weiter. Stimmen alle KV-Träger bei denen das Unternehmen über ein Beitragskonto verfügt der Aufnahme zu, wird es in die HFU-Gesamtliste aufgenommen.

Im Fall der Ablehnung verständigt das Dienstleistungszentrum das Unternehmen, welcher KV-Träger sich gegen die Aufnahme in die Liste ausgesprochen hat. Wenn das Unternehmen der Meinung ist, dass die Verweigerung der Aufnahme zu Unrecht erfolgte, kann es beim zuständigen KV-Träger einen Antrag auf Erlassung eines Bescheides stellen. Gegen diesen Bescheid besteht gemäß § 412 ASVG die Möglichkeit, binnen einem Monat einen Einspruch an den zuständigen Landeshauptmann einzubringen. Gleiches gilt auch im Falle der Streichung aus der Liste. Auf Grund der geltenden Rechtslage ist die Antragstellung um Aufnahme in die HFU-Liste ab 1.11.2008 theoretisch möglich. **Da eine elektronische Verarbeitung erst im Laufe des Jahres 2009 erfolgen wird, ist eine Antragstellung frühestens ab 1.4.2009 sinnvoll.**

Welche Auskunftspflichten bestehen gegenüber den KV-Trägern?

Alle sozialversicherten Personen und Dienstgeber haben Auskunft über die für das Versicherungsverhältnis maßgebenden Umstände zu erteilen bzw. Einsicht in sämtliche Geschäftsbücher, Belege etc. zu gewähren. Zur besseren Durchsetzung der Haftung sind nun weitere Auskunftspflichten vorgesehen. Gemäß § 67a Abs. 8 ASVG haben künftig auch die beauftragenden Unternehmen den KV-Trägern längstens binnen 14 Tagen Auskünfte über die von ihnen beauftragten Unternehmen und über die weitergegebenen Bauleistungen zu erteilen. Die KV-Träger haben das Recht, in alle Unterlagen Einsicht zu nehmen, die für die Prüfung der Haftung von Bedeutung sind. Bei Verletzung dieser Auskunfts- und Einsichtgewährungspflichten können die Bezirksverwaltungsbehörden Verwaltungsstrafen verhängen, die in krassen Wiederholungsfällen bis zu € 20.000,-- betragen. Wird im Falle einer Auftragsvergabekette vom übergeordneten Unternehmen keine Auskunft erteilt, an wen es den Auftrag weitergegeben hat, gilt es als unmittelbar übergeordnetes Unternehmen und kann als solches zur Haftung herangezogen werden.

Ab wann tritt die Auftraggeberhaftung in Kraft?

Zur Durchführung der Regelung, besonders zur Wartung der HFU-Liste, sind umfangreiche EDV-Änderungen notwendig. Die neue Regelung wird daher mittels Verordnung erst im Laufe des Jahres 2009 in Kraft treten. ■

Mag. Birgit Hanschitz

050/5855 DW 2702
birgit.hanschitz@kgkk.at



Änderungen im Berufsausbildungsgesetz (BAG)

Ein Gastbeitrag der Wirtschaftskammer NÖ über die Auswirkungen des Jugendbeschäftigungspaketes.

Das Jugendbeschäftigungspaket ist umgesetzt und die diesbezüglichen gesetzlichen Grundlagen sind mit Ende Juni diesen Jahres in Kraft getreten. So regelt die neue BAG-Novelle die neue Lehrbetriebsförderung, den Ausbildungsübertritt (außerordentliche Auflösung von Lehrverhältnissen) sowie die überbetriebliche Lehrausbildung. Im Folgenden die wichtigsten Neuerungen:

Lehrbetriebsförderung NEU

Durch ein neues System an Lehrbetriebsförderungen werden seit diesem Sommer alle Lehrbetriebe noch effizienter in ihrer Ausbildung zukünftiger Fachkräfte unterstützt. Die Förderabwicklung und Beratung wurde den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern übertragen. So erhalten Lehrbetriebe zukünftig eine **Basisförderung** für jeden Lehrling (bei Lehrbeginn ab 28.6.2008). Die Basisförderung kann jeweils nach Abschluss eines Lehrjahres beantragt werden und beträgt

- > im ersten Lehrjahr drei Lehrlingsentschädigungen,
- > im zweiten Lehrjahr zwei Lehrlingsentschädigungen,
- > im dritten und vierten Lehrjahr jeweils eine Lehrlingsentschädigung bzw. bei 2,5 oder 3,5 Jahren Ausbildungsdauer eine halbe Lehrlingsentschädigung.

Darüber hinaus werden **qualitätssteigernde Maßnahmen** in der betrieblichen Lehrausbildung **gefördert**.

Förderbar sind seit Anfang Juli 2008 freiwillige sowie auch verpflichtende Ausbildungsverbände und die Weiterbildung der Ausbilder wird unterstützt. Für ausgezeichnete und mit gutem Erfolg bestandene Lehrabschlussprüfungen gibt es Prämien.

Auch spezielle Maßnahmen für lernschwache Jugendliche (z.B. Nachhilfkurse oder Kostenfreistellung bei Wiederholung einer negativ absolvierten Berufsschulklasse) können gefördert werden. Ab Mitte 2009 werden auch Erfolgsnachweise zur Mitte der Lehrzeit eingeführt. Bei einer positiven Absolvierung und einer Ausbildungsdokumentation kann der Lehrbetrieb um Förderung ansuchen.

Statt dem bisherigen Blum-Bonus (Förderung zusätzlicher Lehrstellen durch das AMS) werden nun unter bestimmten Voraussetzungen **neue Lehrstellen einmalig gefördert**. Förderbar sind laut den Förderrichtlinien

- > alle Lehrstellen in neu gegründeten Unternehmen für fünf Jahre ab Gründung,
- > alle Lehrstellen in Unternehmen, die erstmals Lehrlinge ausbilden für ein Jahr ab Aufnahme des ersten Lehrlings,
- > alle Lehrstellen in Unternehmen, die nach einer Pause von mindestens drei Jahren nach Ende des letzten Lehrverhältnisses wieder Lehrlinge aufnehmen für ein Jahr ab Aufnahme des ersten Lehrlings.

Voraussetzung ist jeweils, dass das Lehrverhältnis für mindestens ein Jahr aufrecht ist. Die Förderung für Lehrverhältnisse, die nach dem 27.6.2008 beginnen, ist vorläufig bis 31.12.2010 befristet.

www.lehre-foerdern.at

Hier finden Sie die detaillierten Förderrichtlinien sowie weiterführende Informationen zu den Neuerungen im Berufsausbildungsgesetz.

Wichtig: Für alle dargestellten Förderungen müssen die **Förderansuchen** der Mitgliedsbetriebe **nicht vor Lehrbeginn bzw. dem förderbaren Ereignis** in der Lehrlingsstelle eingereicht werden. Die Einreichfrist für die Antragsstellung endet drei Monate nach Ablauf des betreffenden Lehrjahres bzw. des förderbaren Ereignisses.

Ausbildungsübertritt – außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses

Die BAG-Novelle sieht zusätzlich zu den bereits bestehenden Lösungsgründen eine außerordentliche Lösungsmöglichkeit von Lehrverhältnissen am Ende des ersten (bei dreijähriger oder längerer Lehrzeit auch des zweiten) Lehrjahres vor.

Diese außerordentliche Auflösung kann vom Lehrberechtigten und auch vom Lehrling selbst erfolgen. Verpflichtend ist zuvor die Durchführung eines Mediationsverfahrens zwischen Lehrberechtigtem



Bild: BilderBox.com

und Lehrling. Das Mediationsverfahren muss von einem eingetragenen Mediator erfolgen, die dabei anfallenden Kosten hat der Lehrberechtigte zu tragen. Die Einhaltung der im Gesetz vorgegebenen Fristen ist dabei äußerst wichtig. So müssen bereits spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonates der Lehrling, die Lehrlingsstelle und gegebenenfalls der (Jugend-)

Betriebsrat über die beabsichtigte außerordentliche Auflösung informiert werden. Gleichzeitig wird auch die Verpflichtung des Arbeitsmarktservices zur Vermittlung des Jugendlichen auf einen alternativen Ausbildungsplatz festgelegt.

www.wko.at/ktn/lehrlingsstelle



Hier finden Sie ein von den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer ausgearbeitetes Merkblatt (inklusive Formularsatz) zum Thema „Auflösung von Lehrverträgen“, das die Lehrbetriebe bzw. den Lehrling unterstützen soll.

Überbetriebliche Lehrausbildung und Ausbildungsgarantie

Das Jugendbeschäftigungspaket beinhaltet weiters eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen bis zum Alter von 18 Jahren. Zu den Zielgruppen dieser überbetrieblichen Lehrausbildung zäh-

len Jugendliche, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle finden, insbesondere sozial benachteiligte und lernschwache Jugendliche. Die gesamte Ausbildung bis zum Lehrabschluss kann nun im Rahmen der „Ausbildungsgarantie“ absolviert werden und umfasst somit das gesamte Berufsbild. Vorrangig bleibt jedoch weiterhin die Vermittlung des Lehrlings auf eine betriebliche Lehrstelle.

Für Fragen und weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. ■

Wirtschaftskammer Kärnten Lehrlingsstelle – Förderreferat

Koschutastraße 3, 9020 Klagenfurt

Tel.: 05 90 904 DW 880

Fax: 05 90 904 DW 884

lehre.foerdern@wkk.or.at

www.lehre-foerdern.at

Lohnsummenverfahren Eine Umstellung, die sich lohnt!

Noch immer gibt es viele Kleinbetriebe, die die Beitragsabrechnung im Beitragsvorschreibeverfahren durchführen. Hartnäckig hält sich das Gerücht, dass eine Umstellung auf das Lohnsummenverfahren zeitaufwändiger ist und ein größeres Wissen im Bereich der Lohnverrechnung erfordert. Wir versichern Ihnen: Dies ist nicht der Fall.

Die Vorteile im Überblick:

- > keine Erstattung von Sonderzahlungsmeldungen,
- > keine Erstattung von Lohnänderungsmeldungen,

- > keine Meldung der Beiträge zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge und des Service-Entgeltes,
- > keine separate Meldung zum verminderten Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen,
- > längere Vorlagefristen (Beitragsnachweisung bis zum 15. des Folgemonates),
- > Meldung der tatsächlichen Beitragsgrundlagen zusammengefasst in Lohnsummen (keine nachgelagerten, personenbezogenen Berichtigungen nötig).

Grundsätzlich wird zur Erstellung einer Beitragsnachweisung nicht

viel benötigt: Beitragsgrundlagen, Beitragsgruppen und Beitragssätze. Alle Informationen dazu finden Sie in unserem Arbeitsbehelf unter www.kgkk.at.

Nutzen Sie den Jahreswechsel und stellen Sie **ab dem Beitragszeitraum Jänner 2009** auf das Lohnsummenverfahren um: Eine kurze schriftliche Information an uns per Post, Fax (050/5855 DW 82750) oder E-Mail genügt. ■

Hildegard Plassnig

050/5855 DW 2750

hildegard.plassnig@kgkk.at



Entgelt

Begriffe, Definitionen, Abgrenzungen

Das Entgelt spielt im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht eine wichtige Rolle. Knüpfen sich daran doch verschiedene Rechtsfolgen, wie z.B. die Entrichtung von Abgaben und Beiträgen oder die Bemessung von Leistungen.

Wodurch unterscheiden sich die jeweiligen Entgeltbegriffe?

Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht ist der Begriff „Entgelt“ (im Unterschied zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht) gesetzlich nicht definiert. Lehre und Rechtsprechung haben aber einen sehr weiten Entgeltbegriff entwickelt: Entgelt sind generell alle (Gegen-)Leistungen, die der Arbeitnehmer dafür erhält, dass er seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt.

Zum Arbeitsentgelt gehören somit vor allem (unabhängig von der Häufigkeit oder Regelmäßigkeit der Leistungen):

- > Lohn/Gehalt,
- > Sonderzahlungen,
- > Sachbezüge,
- > (Mehr-)Leistungsentgelte (z.B. Überstundenentgelte, Provisionen),
- > Zulagen (sofern sie Entgeltcharakter haben),
- > Nichtleistungsentgelte (z.B. Kranken-, Urlaubsentgelt),
- > aus besonderen Anlässen gewährte Vergütungen (z.B. Jubiläumsgelder, Prämien für Verbesserungsvorschläge).

Nicht zum Entgelt zählen grundsätzlich Auslagensätze (= Vergütungen des Dienstgebers für Aufwendungen, die dem Dienstnehmer im Rahmen des Dienstverhältnisses entstehen) und all jene Leistungen, die keinen oder nur einen sehr losen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis haben („verpflichtungsferne“ bzw. „entgeltfreie“ Begünstigungen).

Steuerrecht

Das Steuerrecht differenziert zwischen Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit und Leistungen des Arbeitgebers, die nicht unter diese Einkünfte fallen. Die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit umfassen u.a. alle (wiederkehrenden oder einmaligen/mehrmaligen) Bezüge und Vorteile (Lohn/Gehalt, Sachbezüge, Provisionen, freiwillige Sozialleistungen etc.) aus einem bestehenden oder früheren Dienstverhältnis. Diese Einkünfte sind (sofern sie nicht steuerfrei bleiben) entweder nach dem Lohnsteuertarif, mit festen Sätzen oder im Veranlagungsverfahren zu versteuern.

Sozialversicherungsrecht

Unter Entgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn versteht man die Geld- und Sachbezüge, auf die der pflichtversicherte Dienstnehmer (Lehrling) aus dem Dienst-(Lehr-)Verhältnis Anspruch hat oder die er darüber hinaus auf Grund des Dienst-(Lehr-)Verhältnisses vom Dienstgeber oder einem Dritten erhält.



Bild: BilderBox.com

Der gesetzliche Entgeltbegriff umfasst somit folgende Bestandteile:

- > **Anspruchslohn** = (Brutto-)Verdienst auf den der Dienstnehmer auf Grund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder sonstiger arbeitsrechtlicher Regelungen Anspruch hat („**Anspruchsprinzip**“). Wird dem Dienstnehmer ein geringerer Arbeitsverdienst als der Anspruchslohn ausbezahlt, zählt trotzdem der Anspruchslohn in voller Höhe als Entgelt.
- > **Sachbezüge** = alle Zuwendungen, die keinen Geldlohn darstellen (z.B. freie Kost und Logis, Privatnutzung des Firmen-PKW). Die dafür anzusetzenden Werte werden durch die „Sachbezugsverordnung“ des Bundesministers für Finanzen geregelt.
- > **Bezüge, die über den Anspruchslohn hinaus gewährt werden** („**Zuflussprinzip**“), wie z.B. freiwillige Überzahlungen des kollektivvertraglichen Mindestlohnes.

Die durchschnittliche Beitragsgrundlage für Arbeiter und Angestellte (inkl. Sonderzahlungen, ohne Lehrlinge) betrug im Jahr 2007 für Männer € 2.283,- sowie für Frauen € 1.851,-. Die höchsten Durchschnittsgrundlagen wurden in Wien (€ 2.438,-), die niedrigsten im Burgenland (€ 1.973,-) erzielt. Quelle: Österreichische Sozialversicherung

- > Sonderzahlungen = Zahlungen, die in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen geleistet werden, wobei deren Wiederkehr (voraussichtlich) zu erwarten ist (auch hier gilt sowohl das „Anspruchs-“ als auch das „Zuflussprinzip“).
- > Bezüge von Dritten (z.B. Trinkgelder, die auf Grund des Dienstverhältnisses fließen).

Das Entgelt bildet die Grundlage für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge (Beitragsgrundlage).

Nicht als Entgelt zählen nur jene Leistungen und Vergütungen des Dienstgebers, die im ASVG ausdrücklich als „Nicht-Entgelte“ angeführt sind (z.B. Auslagensätze, Umzugskostenvergütungen).

In den nächsten „DGservice“-Ausgaben werden wir die Voraussetzungen behandeln, unter denen diese im § 49 Abs. 3 ASVG taxativ (vollständig) aufgezählten „Bezugsarten“ beitragsfrei abgerechnet werden können. ■

Georg Gröblacher

050/5855 DW 2711
georg.groeblicher@kgkk.at



Vereine – Pflichtversicherung von Mitgliedern

V ielfach wird übersehen, dass die praktische Mitarbeit von Vereinsmitgliedern, wie sie z.B. in Vereinslokalen oder bei diversen Veranstaltungen üblich ist, mitunter eine Pflichtversicherung begründet.

Eintritt der Pflichtversicherung

Der Umstand, dass die Beschäftigung von einem Vereinsmitglied ausgeübt wird, vermag die Pflichtversicherung nicht im Vorhinein auszuschließen. Vielmehr ist zu prüfen, ob ein Dienstverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt vorliegt.

Dies wird dann grundsätzlich zu verneinen sein, wenn die Tätigkeit von einem Organ des Vereines (wie z.B. einem Obmann oder einem Vorstandsmitglied) ausgeübt wird. In diesem Fall schließt nämlich ein durch die Organstellung bedingter **wesentlicher** Einfluss auf die Führung und Verwaltung des Vereines eine persönlich und wirtschaftlich abhängige Tätigkeit aus. Ob ein derartiger Einfluss besteht, wird im

Einzelfall anhand der Vereinsstatuten etc. konkret zu überprüfen sein.

Beitragsgrundlage

Als Beitragsgrundlage ist – wie bei allen anderen Dienstnehmern auch – das Entgelt heranzuziehen. Darunter sind alle Geld- und Sachbezüge zu verstehen, auf die Anspruch besteht oder die darüber hinaus vom Verein oder von Dritten auf Grund des Dienstverhältnisses bezahlt werden. Die Bezeichnung der Bezüge als „Taschengeld“, „Aufwandsersatz“ etc. ist hierbei nicht von Relevanz.

Nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Entgelt gehören lediglich die im § 49 Abs. 3 ASVG taxativ angeführten Bezüge (z.B. Reisekosten), sofern die dort definierten Voraussetzungen zutreffen. Für im Rahmen eines Vereines als Sportler, Trainer und Schieds-(Wettkampf-) Richter tätige Vereinsmitglieder gilt zudem die Verordnung des (damaligen) Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen über „pauschalierte beitragsfreie Aufwandsentschädigungen“.

Anwendung von Kollektivverträgen

Für Vereine existieren in der Regel keine lohngestaltenden Vorschriften in Form von Kollektivverträgen. Die Entlohnung von im Rahmen eines Dienstverhältnisses tätigen Vereinsmitgliedern obliegt daher grundsätzlich der freien Vereinbarung. Übt ein Verein allerdings ein Gewerbe im Sinne der Gewerbeordnung aus, gilt der der jeweiligen Sparte entsprechende Kollektivvertrag zur Anwendung, wird dadurch „Entgeltlichkeit“ der Tätigkeit begründet. Die darin geregelten Mindestlöhne sind im Sinne des „Anspruchslohnprinzips“ daher der Bildung der Beitragsgrundlage zu Grunde zu legen.

Sämtliche sonstigen Vorschriften des Kollektivvertrages, wie z.B. Überstundenentlohnung, Sonderzahlungsansprüche, sind ebenso einzuhalten. ■

Mag. Carmen Kramer

050/5855 DW 2707
carmen.kramer@kgkk.at



Mehr Service für ELDA-Kunden

Immer mehr Dienstgeber kommen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach und verwenden das elektronische Datensammelsystem (ELDA) zur Datenübermittlung an die Sozialversicherung. Um die tägliche Arbeit mit ELDA für die Kunden so einfach wie möglich zu gestalten, wird das Produkt laufend weiterentwickelt.

Im Jahr 2008 konnten bisher neben den Adaptierungen, die auf Grund gesetzlicher Änderungen nötig wurden, einige Verbesserungen umgesetzt werden, die für ELDA-Kunden ausschließlich Vorteile bringen:

Update-Funktion

Die Verteilung von neuen Erfassungsf formularen unter Windows an die ELDA-Kunden erfolgte bisher zeit- und kostenaufwändig mittels CD. Die aktuelle ELDA-Version (4.0.1.547) kontrolliert standardmäßig jeden Monat, ob eine neue Version verfügbar ist und aktualisiert sich gegebenenfalls selbst. In der Rubrik „Extras/Konfiguration“ können Sie den automatischen Überprüfungszeitraum bequem anpassen und sicherstellen, dass Sie immer die aktuellen Formulare und Inhaltsprüfungen verwenden.

Bessere Datenqualität

Fehlerfreie Meldungen ersparen Ihnen Zeit und Arbeit! Sie werden automatisiert weiterverarbeitet und sichern z.B. den unverzüglichen Krankenversicherungsanspruch Ihrer Dienstnehmer im e-card-System und folglich beim Arzt. Ein weiterer

Vorteil: Sie ersparen sich Rückfragen seitens der Versicherungsträger. ELDA beinhaltet zwei Prüfungsinstrumente, die Ihnen helfen, die Meldungsqualität zu steigern:

- > Durch die optional zu aktivierende **lokale Inhaltsprüfung**, die vor dem Versand der Meldung abläuft, können Sie z.B. Tippfehler bei Geburtsdaten oder die fälschliche Verwendung von Nebenbeiträgen bei geringfügig Beschäftigten vermeiden.
- > Die **zentrale Inhaltsprüfung** liefert Ihnen nach dem Meldungsversand gegebenenfalls Rückmeldungen über inhaltliche Fehler. Derzeit erzeugt diese Prüfung lediglich Warnungen (gesendete Meldungen werden jedenfalls an den zuständigen Krankenversicherungsträger weitergeleitet). Ein Blick auf diese Warnhinweise hilft Ihnen jedoch, in Zukunft Fehler zu vermeiden.

Keine Arbeitsbescheinigungen mehr

Österreichs Dienstgeber müssen derzeit ca. 400.000 Arbeitsbescheinigungen pro Jahr für das Arbeitsmarktservice (AMS) ausstellen. Die Arbeitsbescheinigung ist jedoch nahezu ident mit der Abmeldung zur Sozialversicherung. ELDA und AMS arbeiten derzeit am elektronischen Zugriff für AMS-Mitarbeiter auf diese Abmeldedaten. **Ihr Vorteil:** In Hinkunft werden die Arbeitsbescheinigungen weitestgehend entfallen. Sie ersparen sich das Ausstellen, die Dienstnehmer das Anfordern und das AMS das manuelle Verarbeiten der Beschei-

KURZ NOTIERT

Veränderliche Werte 2009

Jüngsten Informationen zufolge wird die bereits festgesetzte Aufwertungszahl von 1,026 im Verordnungswege auf 1,025 korrigiert. Nachstehend die voraussichtlichen Werte für 2009:

Aufwertungszahl: 1,025

Höchstbeitragsgrundlage:

- > täglich: € 134,--
- > monatlich: € 4.020,--
- > jährlich für Sonderzahlungen: € 8.040,--
- > monatlich für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 4.690,--

Geringfügigkeitsgrenze:

- > täglich: € 27,47
- > monatlich: € 357,74
- > Grenzwert für Dienstgeberabgabe (DAG): € 536,61

Tägliche Beitragsgrundlage:

- > für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge erhalten: € 22,46 (= monatlich € 673,80)
- > für Zivildienstler: € 31,59 (= monatlich € 947,70). Eine Lohnänderungsmeldung bei Vorschreibetrieben ist nicht notwendig, da die Umstufung von uns durchgeführt wird.
- > für Asylwerber: € 30,24 (= monatlich € 907,20)

nigungen. Die Umsetzung dieses innovativen Projektes wird voraussichtlich im Jänner 2009 erfolgen. Wir werden natürlich über die weiteren Entwicklungen berichten. ■

Renate Leitner

050/5855 DW 2710
renate.leitner@kgkk.at



Vorsicht Malus!

Mögliche Folgen der Freisetzung älterer Arbeitnehmer

Der Malus ist ein einmaliger Beitrag, den der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen zahlen muss, wenn das arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis eines älteren (freien) Dienstnehmers aufgelöst wird. Diese Bestimmung soll u.a. die Kündigung älterer Personen verhindern. Erfolgt trotzdem eine Freisetzung, wird der zu entrichtende Malus zur Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik verwendet.

Voraussetzungen für den Malus

Der Malus fällt an, wenn der Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des (arbeitslosenversicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses das 50. Lebensjahr vollendet oder überschritten hat, und das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat. Einzelne Unterbrechungen werden eingerechnet, wenn sie in Summe ein Jahr nicht überschreiten. Zudem muss die Beendigung erfolgen durch:

- > Kündigung seitens des Dienstgebers,
- > berechtigten vorzeitigen Austritt,
- > einverständliche Lösung,
- > Zeitablauf,
- > Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers.

Als Beendigungszeitpunkt gilt das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses bzw. bei einem Wechsel von einer voll- und arbeitslosenversicherungspflichtigen zu einer geringfügigen Beschäftigung ist das Ende der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung relevant.

Ausnahmen

Kein Malus wird verhängt, wenn der Dienstnehmer

- > selbst gekündigt hat,
- > ohne wichtigen Grund oder aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausgetreten ist,
- > gerechtfertigt entlassen wurde,
- > im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension hat,
- > zum Zeitpunkt der Auflösung die Anspruchsvoraussetzungen für eine andere (vorzeitige) Alterspension als die Korridor pension oder für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes nach Art. X des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG) erfüllt.

Ebenfalls **kein Malus** entsteht, wenn

- > innerhalb eines Konzerns oder einer Gesellschaft nach bürgerlichem Recht im unmittelbaren Anschluss an das beendete Dienstverhältnis ein neues begründet wird,
- > ein Wiedereinstellungsvertrag oder eine Wiedereinstellungszusage (gemäß § 9 Abs. 6 AIVG) vorliegt,
- > der Betrieb stillgelegt wird,
- > ein Teilbetrieb stillgelegt wird und keine Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Teilbetrieb besteht.

Liegt keiner dieser Ausschließungsgründe vor, ist der Malus-Beitrag zu entrichten. Für die Beurteilung,



Bild: BilderBox.com

ob ein Malus anfällt oder nicht, ist dabei ausschließlich auf den **formalen Beendigungsgrund** des Dienstverhältnisses abzustellen. Aus welchen Überlegungen bzw. Motiven die Beendigung herbeigeführt wurde, spielt keine Rolle.

Höhe des Malus

Das Ausmaß des Malus-Beitrages richtet sich nach der letzten vollen Beitragsgrundlage (einschließlich anteiliger Sonderzahlungen), dem Alter des Dienstnehmers und der Dauer seines Dienstverhältnisses.

www.kgkk.at

Hier finden Sie alle Informationen zum Thema Malus sowie einen Malus-Rechner.

Malus-Fälle sind auf der Abmeldung stets bekannt zu geben! Für den Malus sind von Selbstabrechnerbetrieben folgende Verrechnungsgruppen zu verwenden: Arbeiter/freie Dienstnehmer N35, Angestellte/freie Dienstnehmer N45. ■

Karin Tüchler

050/5855 DW 2751
karin.tuechler@kgkk.at



Leser fragen

Wir bieten Rat & Hilfe

✉ „Wie ermittelt man als Dienstgeber die Höhe des beitragsfreien Kostenersatzes für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit Massenbeförderungsmitteln?“

>> Für die Ermittlung der Höhe der beitragsfreien Fahrtkosten schlagen wir folgende Vorgangsweise vor: Benutzt der Dienstnehmer für den Weg zur Arbeit tatsächlich Massenbeförderungsmittel, lassen sich die Kosten an Hand seiner Jahreskarte etc. eruieren. Benutzt der Dienstnehmer keine öffentlichen Verkehrsmittel (obwohl es solche geben würde), können die Kosten durch Nachfrage bei ÖBB, Post etc. ermittelt werden. Verkehrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte allerdings kein Massenverkehrsmittel (bzw. ist dessen Benutzung unzumutbar), kann ein sozialversicherungsfreier „Fixbetrag“ von € 0,11 (bis 30.6.2008 € 0,09) pro Straßenkilometer herangezogen werden. Beachten Sie aber, dass die Kostenersatzes der Lohnsteuerpflicht unterliegen!



✉ „Sie berichteten, dass seit 1.7.2008 für Personen, die das 57. Lebensjahr vollendet haben oder das 56. Lebensjahr vor dem 1.7.2008 vollendet haben, der Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV-Beitrag) ab dem Beginn des auf die Erreichung des jeweiligen Lebensalters folgenden Kalendermonates entfällt. Bedeutet dies, dass bereits vor dem 1.7.2008 ein wegen Vollendung des 56. Lebensjahres vom AV-Beitrag befreites Dienstverhältnis bestehen muss?“

>> Nein. Der Wortlaut der Bestimmung stellt nicht darauf ab, ob der Dienstnehmer bereits vom AV-Beitrag befreit war. Die Befreiung gilt daher generell für alle Personen, die vor dem 1.7.2008 bereits das 56. Lebensjahr vollendet haben.

DGSERVICE DIREKT

Sie fragen - wir antworten

„DGservice“ bringt auf dieser Seite die freie Meinung seiner LeserInnen. Diese muss sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen oder auch nur auszugsweise zu veröffentlichen.

So erreichen Sie uns:

Kärntner Gebietskrankenkasse
Melde-, Versicherungs- und
Beitragswesen
Kennwort: „DGservice“
(Bitte unbedingt anführen!)
Kempferstraße 8
9021 Klagenfurt

Tel: 050/5855 DW 2700
Fax: 050/5855 DW 2782
E-Mail: meldewesen@kgkk.at
Besuchen Sie uns im Internet:
www.kgkk.at

Impressum

Herausgeber: Kärntner Gebietskrankenkasse, 9021 Klagenfurt, Kempferstraße 8, DVR: 0024007, Tel.: 050/5855 DW 2700, E-Mail: meldewesen@kgkk.at, Internet: www.kgkk.at ■ Redaktion und Layout: Wolfgang Mitterstöger, Gerhard Trimmel, Daniel Korner ■ Mitarbeiter dieser Ausgabe: Mag. Birgit Hanschitz, Arnold Tupping, Dr. Beatrix Bartos, Hannes Holzinger ■ Bildnachweis Titelbild: mauritius images/imagebroker; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: KGKK ■ Hersteller: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn, Wienerstraße 80 ■ Offenlegung (§ 25 Mediengesetz): Magazin zur Herausgabe von Informationen zur Sozialversicherung ■ Medieninhaber und Redaktion: Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, 3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 3

P.b.b. ZLN 02Z033388 M
Erscheinungsort: Klagenfurt
Verlagspostamt: 9020 Klagenfurt