

Klagenfurt, im Dezember 2004

## DIENSTGEBERINFORMATION

### 1. Zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage

Ab dem Beitragszeitraum Jänner 2005 wird es eine zusätzliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage um täglich EUR 3,00, somit um monatlich EUR 90,00, geben. Unter Berücksichtigung der jährlichen Wertanpassung (Aufwertungszahl wahrscheinlich 1,023) wird die **Höchstbeitragsgrundlage voraussichtlich EUR 121,00 täglich bzw. EUR 3.630,00 monatlich** betragen; die diesbezügliche Verlautbarung im Bundesgesetzblatt bleibt abzuwarten.

Die **Geringfügigkeitsgrenze** wird ab dem Beitrags-

zeitraum Jänner 2005 durchschnittlich arbeitstäglich EUR 24,84 und kalendermonatlich EUR 323,46 betragen (die diesbezügliche Verlautbarung im Bundesgesetzblatt bleibt abzuwarten).

### 2. Erhöhung des Beitragssatzes in der Krankenversicherung

Ab dem Beitragszeitraum Jänner 2005 wird der **Beitragssatz in der Krankenversicherung um 0,1 % erhöht werden**. Auf den **Dienstnehmer bzw. Dienstgeber entfallen jeweils 0,05 %**; die diesbezügliche Verlautbarung im Bundesgesetzblatt bleibt abzuwarten.

## Krankenversicherungsbeitragssätze ab 1. Jänner 2005 im Überblick

#### Angestellte

Für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis durch das Angestellten-, Gutsangestellten-, Journalisten- od. Schauspielergesetz geregelt ist.

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

#### Arbeiter, Lehrlinge, Heimarbeiter

Für Dienstnehmer (Lehrlinge), die unter den Geltungsbereich des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) fallen, sowie für Heimarbeiter.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. b ASVG)	6,90	3,60	3,30
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b ASVG)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e ASVG)	0,10	0,10	–
	<b>7,50</b>	<b>3,95</b>	<b>3,55</b>

Für Lehrlinge ändert sich an der Bestimmung des § 57a ASVG nichts. Demnach entfällt für die Dauer der ersten zwei Jahre der Lehrzeit der Beitrag zur Krankenversicherung einschließlich des Zusatzbeitrages. Der Ergänzungsbeitrag gemäß § 51e ASVG entfällt ebenfalls.

#### Freie Dienstnehmer

Für Vollversicherte gemäß § 4 Abs. 4 ASVG

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. e ASVG)	6,50	3,25	3,25
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b ASVG)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e ASVG)	0,10	0,10	–
	<b>7,10</b>	<b>3,60</b>	<b>3,50</b>

### Landarbeiter

Für Dienstnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis dem Landarbeitsgesetz 1984 unterliegt.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. c ASVG)	6,90	3,45	3,45
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b ASVG)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e ASVG)	0,10	0,10	–
	<b>7,50</b>	<b>3,80</b>	<b>3,70</b>

### Sonstige Vollversicherte

Für sonstige Vollversicherte (z.B. echte Ferialpraktikanten, Vorstandsmitglieder od. Personen, die der Lohnsteuerpflicht gemäß § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 EStG 1988 unterliegen etc.).

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. f ASVG)	6,90	3,45	3,45
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b ASVG)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e ASVG)	0,10	0,10	–
	<b>7,50</b>	<b>3,80</b>	<b>3,70</b>

### Dienstnehmer, die der Entgeltfortzahlungsregelung des ABGB unterliegen

Für Dienstnehmer, auf die im Falle der Krankheit (Unglücksfall) hinsichtlich der Entgeltfortzahlung § 1154b ABGB anzuwenden ist.

	Gesamtbeitrag KV (%)	DN-Anteil (%)	DG-Anteil (%)
KV-Beitrag (§ 51 Abs. 1 Z 1 lit. d ASVG)	6,90	3,60	3,30
Zusatzbeitrag in der KV (§ 51b ASVG)	0,50	0,25	0,25
Ergänzungsbeitrag (§ 51e ASVG)	0,10	0,10	–
	<b>7,50</b>	<b>3,95</b>	<b>3,55</b>

## 3. Sozialbetrugsgesetz – Anmeldung zur Sozialversicherung vor Arbeitsantritt

Das Sozialbetrugsgesetz (SozBeG) ist derzeit **in parlamentarischer Behandlung**; das **Inkrafttreten der Neuregelungen ist noch offen**.

Einerseits werden im Sozialbetrugsgesetz Maßnahmen gegen den „Sozialversicherungsbetrug“, gegen das Nichtabführen von Zuschlägen nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz sowie gegen die organisierte Schwarzarbeit vorgesehen. Im Einzelnen wird **die Strafbestimmung des § 114 ASVG** (Verstöße gegen die Vorschriften über die Einbehaltung und Einzahlung der Beiträge eines Dienstnehmers durch den Dienstgeber) unter dem neuen Titel „Vorenthalten von Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung und Zuschlägen nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz“ **in das Strafgesetzbuch überstellt**. Der Tatbestand wird dabei geringfügig erweitert. Zusätzlich werden **zwei neue Straftatbestände** im Strafgesetzbuch geschaffen. Zum einen für Fälle **betrügerischen Vorenthaltes von Sozialversicherungsbeiträgen** und Zuschlägen nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz mit einer Grundstrafdrohung von Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren. Zum anderen ein **weiterer Straftatbestand gegen „organisierte Schwarzarbeit“** in Form des gewerbsmäßigen Anwerbens, Vermittelns oder Überlassens von illegal erwerbstätigen Personen, in Form der gewerbsmäßigen Beschäftigung oder Beauftragung einer größeren Zahl solcher Personen oder in Form ge-

werbsmäßig führenden Tätigkeit in einem größeren Kreis illegal erwerbstätiger Personen mit einer Strafdrohung bis zu zwei Jahren Freiheitsstrafe.

Ergänzend dazu werden noch Maßnahmen im Bereich des Firmenbuch- und des Konkursverfahrens vorgeschlagen. Ziel ist dabei die möglichst rasche Löschung von zum Zwecke des Sozialbetruges gegründeten „Scheinfirmen“. Weiters wird als Maßnahme zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung **die Anmeldung zur Sozialversicherung vor Arbeitsantritt verpflichtend vorgesehen**. Demnach hat der Dienstgeber jeden von ihm Beschäftigten vor Arbeitsantritt beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden und binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung abzumelden. Die bisher satzungsmäßig vorgesehen und bundeseinheitlich geregelte **Meldefristenstatung von sieben Tagen entfällt**.

Ab wann diese Bestimmungen in Kraft treten ist noch offen; die Verlautbarung im Bundesgesetzblatt bleibt ebenfalls abzuwarten.

## 4. VwGH-Entscheidung zur „Zukunftssicherung“ – nicht mehr beitragsfrei

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 EUR 300,00 jährlich nicht übersteigen, nicht als Entgelt im Sinne des § 49 Abs. 1 und 2 ASVG 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.**

## 5. 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 einer gesetzlichen Änderung des § 5a Abs. 2 AMPFG (BGBl. I Nr. 77/2004) tritt ab 1. August 2004 ein Entfall nicht ein, wenn die eingestellte Person „vor Vollendung des 50. Lebensjahres“ (alte Formulierung „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:*

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

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

*Fallkonstellation 2:*

Eine 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.

## 6. Dienstzettel für freie Dienstnehmer

Nach 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 einen 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 während der Tätigkeit im Ausland:

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

## 7. Beschäftigung aus sozialen Motiven – Auswirkungen auf die Sozialversicherung?

In letzter Zeit gibt es wiederholt Anfragen dahingehend, ob eine Beschäftigung aus sozialen Motiven zur Pflichtversicherung und zur Beitragspflicht führt. Ein derartiger Sachverhalt liegt zum Beispiel vor, wenn eine Person bei einem Dienstgeber um eine Tätigkeit für zwei Stunden die Woche ersucht. Motiv für die Anstellung ist die „Beschäftigungstherapie“ und es wird daher nur ein geringfügiges Taschengeld vereinbart.

**Das Motiv des Beschäftigten für die Aufnahme einer Tätigkeit bzw. das Motiv des Dienstgebers für die Aufnahme einer Person sind für die Beurteilung der Frage, ob eine Pflichtversicherung in der Sozialversicherung und somit auch Beitragspflicht entsteht, nicht maßgebend.**

Der Versicherungsschutz entsteht unabhängig vom Willen und Wissen der betroffenen Personen, wenn die im Gesetz vorgesehenen Voraussetzungen zutreffen. Dies ist ein wesentliches Grundprinzip der Sozialversicherung, nämlich die **Pflichtversicherung**. Sogar fehlende Anmeldungen oder nicht entrichtete Beiträge haben keinerlei Einfluss auf den Eintritt dieser Pflichtversicherung.

**Die Beurteilung, ob die Pflichtversicherung eintritt, hat immer anhand der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall zu erfolgen.** Die Zuordnung einer Berufsgruppe zu einem Versicherungstatbestand ohne einer derartigen Beurteilung ist nicht möglich. Wenn beispielsweise eine Beschäftigung in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausgeübt wird, entsteht eine Pflichtversicherung als Dienstnehmer, auch wenn der Dienstgeber und/oder der Dienstnehmer dies gar nicht wollen, weil der soziale Zweck im Vordergrund steht. Selbst ein Verzicht auf Lohn oder Gehalt ist für die Pflichtversicherung und Verpflichtung zur Beitragsleistung ohne Bedeutung, weil aufgrund des **Anspruchslohnprinzips jedenfalls Beiträge von jenem Arbeitsverdienst zu bezahlen sind, auf den der Dienstnehmer Anspruch hat.**

Derartige Verdienstansprüche können durch Gesetz, Kol-

lektivverträge oder Mindestlohntarife, aber auch durch privatrechtliche Verträge (Dienstvertrag) geregelt werden. Zu beachten ist dabei allerdings der Stufenbau der Rechtsordnung. Rangtiefere Normen können immer nur Regelungen treffen, die in ranghöheren Normen ihre Deckung finden. So können zum Beispiel in einem Einzeldienstvertrag die Verdienstansprüche nicht niedriger vereinbart werden, als dies im höherrangigen Kollektivvertrag vorgesehen ist. Wenn Dienstleistungen nicht durch andere Normen geregelt werden, legt das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch, sozusagen als Mindestanspruch, fest, dass jedenfalls ein „angemessenes Entgelt“ zu leisten ist. Dies wird durch Vergleich mit der Entlohnung für ähnliche Tätigkeiten ermittelt und auch als „ortsüblicher Lohn“ bezeichnet.

**Diese Grundprinzipien der Sozialversicherung (Pflichtversicherung und Anspruchslohnprinzip) gelten auch dann, wenn die Aufnahme der Tätigkeit ausschließlich aus sozialen Motiven und Zwecken erfolgt.** Wird diese Tätigkeit aufgrund der Beurteilung des Sachverhaltes im Einzelfall in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausgeübt, entsteht, **unabhängig von der sozialen Zielsetzung, eine Pflichtversicherung.** Sofern keine anderweitigen Normen bezüglich der Entlohnung vorhanden sind, ist jedenfalls der „ortsübliche Lohn“ für die Beitragsgrundlage heranzuziehen. Für die Beurteilung der Pflichtversicherung ist auch die Dauer der Beschäftigung unerheblich. Auch bei stundenweiser monatlicher Tätigkeit entsteht die Pflichtversicherung.

All diese Prinzipien dienen dem Zweck, jeden Einzelnen und seine Familie bestmöglich gegen unvorhergesehene und existenzgefährdende Ereignisse, wie Krankheiten und Unfälle, Arbeitslosigkeit, aber auch Arbeitsunfähigkeit und Alter zu schützen.

## 8. Meldungen von Adressänderungen der Dienstnehmer

Die richtige Adresse des Dienstnehmers ist für die Datenqualität der Sozialversicherung sehr wichtig. In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber mehrere Maßnahmen getroffen, die eine gute Datenqualität bezüglich der Adressen der Versicherten voraussetzen. Zum Beispiel hat der Krankenversicherungsträger den Versicherten im Wege der Sachleistungsinformation über alle in Anspruch genommenen Sachleistungen und deren Kosten zu informieren. Die Mitarbeitervorsorgekassen versenden aufgrund der Adressdaten der Krankenversicherungsträger den Kontoauszug zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge. Demnächst erfolgt die Zustellung der e-card an die Versicherten und deren Angehörige aufgrund dieser Adressdaten.

Sie als Dienstgeber sind im Regelfall der Erste, dem der Versicherte bei der Anmeldung zur Sozialversicherung seine Wohnanschrift mitteilt. Der Dienstgeber wird auch der Erste sein, dem der Versicherte eine Änderung seiner Wohnadresse bekannt geben wird. Zur Erreichung einer guten Datenqualität und der Vermeidung von unnötigen Kosten für falsche Zustellungen ersuchen wir Sie, **alle Adressänderungen, die Ihnen der Dienstnehmer bekannt gibt, umgehend dem zuständigen Krankenversicherungsträger im Wege einer Änderungsmeldung mitzuteilen.** Dies liegt im allgemeinen Interesse der Versicherten-gemeinschaft.

## 9. Pensionsharmonisierung

Die Pensionsharmonisierung ist derzeit in aller Munde. Die diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen werden gegenwärtig im Parlament behandelt, und das Pensionsharmonisierungsgesetz soll noch im Dezember 2004 im Bundesgesetzblatt verlautbart werden.

**Ziel dieser Pensionsharmonisierung ist, nach 45 Versicherungs-/Beitragsjahren für alle erwerbstätigen Versicherten im Alter von 65 Jahren eine Pension in der Höhe von 80 % des Lebensdurchschnittseinkommens zu erzielen.** Das Regelpensionsalter wird somit 65 Jahre betragen. Der Beitragssatz für die Pensionsversicherung beträgt einheitlich 22,8 %. Für bäuerlich Versicherte und Selbständige erfolgt eine Ausgleichsleistung durch den Bund, sodass sich für Bauern ein Eigenbeitragsatz für den Versicherten von 15 % und für Selbständige von 17,5 % ergibt.

Für jeden Versicherten wird ein transparentes Pensionskonto eingerichtet, auf dem seine eingezahlten und aufgewerteten Beiträge sowie erworbenen Leistungsansprüche (zum Beispiel Kindererziehungszeiten, Arbeitslosigkeit) ausgewiesen werden.

Die Regelungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG) sind auf Personen, die vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind, grundsätzlich nicht anzuwenden. Für diese Personen gelten die bestehenden Regelungen weiter.

Auf **das Melde-, Versicherungs- oder Beitragswesen des Dienstgebers haben diese neuen gesetzlichen Regelungen aus heutiger Sicht keine Auswirkungen.** Für den Dienstgeber entstehen keine neuen Melde- bzw. Beitragspflichten.

## 10. Lohnzettel – zeitgerechte Übermittlung notwendig

### *Einsatz der elektronischen Meldungen gesetzlich vorgeschrieben*

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

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

### *Übermittlung des Lohnzettels nur über ELDA*

Die Übermittlung des Lohnzettels hat grundsätzlich elektronisch **über die ELDA-Datenschiene zu erfolgen.**

Die elektronischen Jahreslohnzettel für 2004 sind **verpflichtend bis Ende Februar 2005** zu übermitteln. **Wir möchten Sie noch einmal besonders darauf hinweisen, diesen Termin auch einzuhalten.** Die Daten des Lohnzettels sind unter anderem für die MV-Kassen die Grundlage für die im BMVG verpflichtend vorgesehenen jährlichen Kontoinformationen an die Anwartschaftsberechtigten.

Auch die **Übermittlung des Lohnzettels E18** (Mitteilung gemäß § 109a EStG 1988 über ausbezahlte Entgelte und die

darauf entfallende ausgewiesene Umsatzsteuer) hat **über ELDA zu erfolgen.** Diese Mitteilung ersetzt aber nicht die Meldung der Beitragsgrundlagen für freie Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 4 ASVG mittels des Lohnzettels L16 (anzugeben sind nur die SV-Daten).

### *Unterjährige Ausstellung des Lohnzettels*

Ergänzend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass bei jeder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auch unterjährig verpflichtend ein Lohnzettel auszustellen ist. Der unterjährige Lohnzettel ist bis zum 30. des Folgemonats auszustellen (Achtung! Gesetzliche Änderung dahingehend, dass der Zeitpunkt vom 15. auf den 30. des Folgemonats ab 1.1.2005 verlängert wurde).

Wurde im Laufe eines Kalenderjahres bereits ein Lohnzettel ausgestellt und beginnt ein Dienstnehmer beim selben Dienstgeber in diesem Kalenderjahr noch einmal ein Beschäftigungsverhältnis, ist gesondert ein weiterer Lohnzettel auszustellen (am Ende des Kalenderjahres oder unterjährig, wenn das Beschäftigungsverhältnis beendet wird). Der Lohnzettel für das weitere Beschäftigungsverhältnis ist zeitraumkonform - dem weiteren Beschäftigungsverhältnis entsprechend - zu erstellen (Von-Bis-Daten, Beiträge und Grundlagen). Es darf keine Summierung der einzelnen Beitragsgrundlagen und Steuerbemessungsgrundlagen aus den beiden Beschäftigungsverhältnissen durch den Arbeitgeber erfolgen.

### *Lohnzettel für Dienstgeber mit Beitragsvorschreibung*

Nach den für die Abfertigung Neu geschaffenen gesetzlichen Regelungen muss auch von den Betrieben mit Beitragsvorschreibung ein Lohnzettel mit den Finanz- und Sozialversicherungsdaten vorgelegt werden. Der Lohnzettel ist auch in diesen Fällen grundsätzlich elektronisch bis Ende Februar des Folgejahres zu übermitteln. Nur in den oben beschriebenen Ausnahmefällen hat die Übermittlung auf Papier bis Ende Jänner des Folgejahres direkt an das Betriebsstättenfinanzamt zu erfolgen.

Bei jedem unterjährigen Ende des Beschäftigungsverhältnisses, muss der Lohnzettel bis zum 30. des jeweiligen Folgemonats vorgelegt werden.

### *Lohnzettel bei Konkurseröffnung*

Ab 1. Jänner 2005 ist bei Eröffnung eines Konkurses über das Vermögen des Arbeitgebers ein Lohnzettel bis Ende des Folgemonats zu übermitteln. In diesem Fall ist der Lohnzettel bis zum Tag der Konkurseröffnung, im Falle eines Anschlusskonkurses bis zum Tag der Ausgleichseröffnung auszustellen.

## 11. Leitende Angestellte haben den Zuschlag zur Insolvenzentgelt-sicherung zu entrichten

Der Europäische Gerichtshof hat in der Entscheidung C-334/92 ausgeführt, dass leitende Angestellte nicht vom Geltungsbereich der Insolvenz-Richtlinie, 80/987/EWG, ausgeschlossen werden dürfen, wenn sie vom nationalen Recht als Arbeitnehmer qualifiziert werden und nicht in den Ausnahmen im Anhang der Insolvenz-Richtlinie genannt sind.

Die dort angeführten Ausnahmen, die für Österreich gelten, sind die Mitglieder des Organs einer juristischen Person, das zu deren gesetzlichen Vertretung befugt ist, und Gesellschafter, die befugt sind, einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft auszuüben, auch wenn dieser auf einer treuhändigen Verfügung beruht.

Die Gruppe der leitenden Angestellten, denen dauernd maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, ist in diesem Anhang nicht angeführt. Die Gruppe der leitenden Angestellten ist nach österreichischem Recht der Gruppe der Arbeitnehmer zuzuordnen und steht somit der Ausschluss der leitenden Angestellten gemäß § 1 Abs. 6 Z. 3 IESG – die Bestimmung wurde mit dem Strukturanpassungsgesetz BGBl. 297/1995 eingeführt - vom Bezug von Insolvenz-Ausfallgeld in klarem Widerspruch zur Insolvenz-Richtlinie.

Der Richtlinie kommt unmittelbare Wirkung zu, daher ist die Bestimmung des § 1 Abs. 6 Z. 3 IESG nicht anzuwenden. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses genügt als Anspruchsvoraussetzung.

Das bedeutet, dass leitende Angestellte ab 1.1.2005 mit dem Zuschlag zur Insolvenzentgeltsicherung abzurechnen sind.

## 12. Sechs Wochen Entgeltfortzahlung und Vollversicherung nach Entbindung (VwGH vom 17. März 2004, 2000/08/0109)

Im vorliegenden Fall war zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin ein einjähriger unbezahlter Urlaub („Karenzierung“) vereinbart worden. In dieser Zeit lag dadurch keine Vollversicherung vor.

Die Betroffene konnte ihre Beschäftigung nicht wieder antreten, weil sie sich mittlerweile in der Schutzfrist im Sinne des § 3 Abs. 1 MSchG befunden hat. Wochengeld gebührt nicht. Der VwGH hat nun entschieden, dass ihr angesichts des Fortbestandes des karenzierten Arbeitsverhältnisses die im § 8 Abs. 4 AngG für einen Zeitraum von **sechs Wochen ab Niederkunft** vorgesehene **Entgeltfortzahlung** zugute kommt. Für diesen Zeitraum besteht – sofern der Entgeltfortzahlungsanspruch die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet – **Vollversicherung nach dem ASVG**.

**Dies bedeutet ab 1. Jänner 2005:** Hat eine **schwängere Angestellte** bei aufrechtem Arbeitsverhältnis **keinen Anspruch auf Wochengeld**, steht ihr **nach der Entbindung für sechs Wochen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber** zu. Der Dienstgeber hat daher diese Person für die sechs Wochen nach der Entbindung zur Sozialversicherung anzumelden (vollversichert oder geringfügig) und Beiträge zu entrichten. Dies **gilt auch für geringfügig beschäftigte** Angestellte, deren Anspruch auf Wochengeld von vornherein ausgeschlossen ist (nur teilversichert in der Unfallversicherung). Nachdem im EFZG eine gleichartige Entgeltfortzahlungsbestimmung fehlt, gilt diese Regelung **nicht für Arbeiterinnen**.

## 13. Krankenscheinausstellung durch Dienstgeber im Jahre 2005

Im Laufe des Jahres 2005 wird österreichweit die e-card als Ersatz des Krankenscheines flächendeckend eingeführt.

Mit Ende des Jahres 2005 werden alle Versicherten und Angehörigen die e-card erhalten haben, sowie alle Arztpraxen mit den entsprechenden Geräten ausgerüstet sein. Im **3. Sozialversicherungsänderungsgesetz 2004** (dieses ist derzeit in parlamentarischer Behandlung; die Verlautbarung im Bundesgesetzblatt bleibt abzuwarten) erfolgt eine gesetzliche Klarstellung für die Vorgangsweise bei der Ausstellung der Krankenscheine und der Einhebung der Krankenscheingebühr durch die Dienstgeber (§ 600 Abs. 1 Z 4a ASVG iVm § 619 Abs. 4 ASVG) im Jahr 2005.

**Für die Dienstgeber ergeben sich bezüglich der Ausstellung der Krankenscheine und der Einhebung der Krankenscheingebühr im gesamten Jahr 2005 keine Änderungen.** Der **Dienstgeber** hat weiterhin für den Versicherten bzw. seinen Angehörigen nach den **bisherigen Regelungen die Krankenscheine auszustellen**, die Krankenscheingebühr einzuheben und an den Krankenversicherungsträger zu zahlen.

**Die Verpflichtung für den Dienstgeber zur Ausstellung der Krankenscheine entfällt erst mit Beginn des Jahres 2006.**

### Beitragsentrichtung auf dem ELEKTRONISCHEN Überweisungsweg

#### KUNDENDATENFELD = Wichtige Zuordnung für die KGKK

Wenn Sie die Beiträge via Telebanking bzw. Internet oder über Selbstbedienungsmaschinen an uns überweisen, ersuchen wir Sie – zusätzlich zum Verwendungszweckfeld – das **Kundendatenfeld** zu befüllen.

Bitte geben Sie ins Kundendatenfeld nur die **7-stellige Beitragskontonummer** (Dienstgebernummer) **ohne** zusätzlichen Text (S, L, Monat usw.) ein.

Dadurch ist gewährleistet, dass die Überweisungen von den Banken elektronisch der KGKK weitergeleitet werden und so schneller und fehlerfreier dem Dienstgeberkonto zugeordnet werden können.

### Newsletter-InfoService für Dienstgeber

Die Kärntner Gebietskrankenkasse bietet Ihnen ein kostenfreies Newsletter-InfoService an. Die Abonnenten des Newsletter-Service erhalten laufend aktuelle Information – wie z. B. Änderungen im Melde- und Versicherungsbereich oder Ende 2004 auch den Arbeitsbehelf in elektronischer Form.

Anmelden können Sie sich über die Homepage der Kärntner Gebietskrankenkasse.  
Nutzen Sie das Angebot!

**Mehr Service durch [www.kgkk.at](http://www.kgkk.at)**

**FÜR WEITERE INFORMATIONEN STEHEN  
WIR IHNEN GERNE ZUR VERFÜGUNG!**

Kärntner Gebietskrankenkasse  
OE Melde-, Versicherungs- u. Beitragswesen