

# DGservice

Niederösterreichisches

Service der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse für Dienstgeber

**NÖDIS**

Dezember 2008 > 4/2008

63. Jahrgang

[www.noegkk.at](http://www.noegkk.at)

**Regierungsprogramm**

**Vorhaben 2008 bis 2013**

**AuftraggeberInnenhaftung**

**Zahlungen und Gutschriften**

**Arbeit auf Probe?**

**Volontariat und Schnupperlehre**

Was zuletzt geschah:

**Neues zu Diäten,  
Sachbezügen & Zuschlägen**

LOHNKONTO Aufzeichnungspflichten

SONDERZAHLUNGEN Rückverrechnung AV-Beiträge

LOHNZETTEL Ausfülltipps

## Liebe Leserinnen und Leser!



Für die letzte Ausgabe unseres „DGservice“-Magazines in diesem Jahr haben wir für Sie wieder viele interessante Themen ausgewählt und aufgearbeitet. Das Spektrum reicht von „Dauerbrennern“ wie dem korrekten Ausfüllen des Lohnzettels über die Auftraggeberhaftung bis hin zu Neuigkeiten aus dem Bereich der Reisekosten.

Zusätzlich finden Sie in unserem Heft einen Auszug aus dem neuen Regierungsprogramm. In diesem bekennt sich die Bundesregierung ausdrücklich zu einem starken öffentlichen Gesundheitssystem und zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen medizinischen Versorgung für alle Menschen in Österreich. Als wichtige Vorhaben werden aber auch die Stärkung der mittelständischen Wirtschaft und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Unternehmer genannt. Details dazu können Sie auf Seite neun nachlesen.

Abschließend möchte ich mich bei Ihnen sehr herzlich für die gute Zusammenarbeit im abgelaufenen Jahr bedanken. Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien frohe Festtage und einen guten Rutsch!

Gerhard Hutter

Obmann der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse

Wir wünschen Ihnen erholsame Feiertage und ein erfolgreiches neues Jahr. Ihr DGservice-Team



Bilder: BilderBox.com

### AKTUELLES

**3 Beitragsnachweisung**  
Häufige Fehler bei der Ausfertigung

**5 Gerichtliche Entscheidungen**  
Auszahlung der BV-Beiträge

**6 AuftraggeberInnenhaftung**  
Expertengespräch

### NEUES ZUR SV

**4 Diäten, Zuschläge und andere Bezüge**

**7 Wohnraumbewertung**

**9 Regierungsprogramm**  
Geplante Maßnahmen bis 2013

**5 Arbeitsbescheinigungen**

### WUSSTEN SIE SCHON?

**10 Wer ist Volontär?**  
Voraussetzungen und Besonderheiten

**11 Schwerarbeitsmeldungen**

**12 Arbeit auf Probe**  
Anmeldung erforderlich?

**13 Freie Dienstnehmer**  
Fristgerechte Abmeldungen

**13 Verminderter AV-Beitrag**  
SZ-Rückverrechnungen

**14 Lohnzettel**

**15 Aufzeichnungspflichten**

**16 REAKTIONEN**

**16 IMPRESSUM**

# Beitragsnachweisungen

So gehen Sie im Falle einer Korrektur vor

**D**ienstgeber, die die Beiträge nach dem Lohnsummenverfahren abrechnen, haben bis zum 15. nach dem Ende eines jeden Beitragszeitraumes die Summe der allgemeinen Beitragsgrundlagen und der Sonderzahlungen ihrer Dienstnehmer zu melden.

Die Beitragsnachweisung (BN) ist hierbei grundsätzlich mittels elektronischem Datenaustausch (ELDA) zu übermitteln. Überprüfen Sie bitte immer anhand des Protokolls der erhaltenen Meldungen, ob die BN erfolgreich vom System übernommen wurde. Um Verzugszinsen zu vermeiden, ist es bei Abbuchungsaufträgen nötig, die Beitragsnachweisungen mittels ELDA bis zum 10. des Folgemonates zu übermitteln.

Auf dem Beitragskonto des jeweiligen Dienstgebers werden die so gemeldeten Sozialversicherungsbeiträge, sonstigen Beiträge und Umlagen sodann ins „Soll“ gestellt. Jetzt kann es natürlich nach erfolgreicher Übermittlung der BN dazu kommen, dass die Höhe der gemeldeten Beitragsgrundlagen

nicht (mehr) korrekt ist. In einem derartigen Fall können Sie eine der nachstehend angeführten Korrekturmaßnahmen ergreifen:

## Nachträge und Gutschriften

Kennzeichnen Sie die BN als „Nachtrag/Gutschrift“, wenn Sie eine festgestellte Differenz der gemeldeten zu den tatsächlichen Beitragsgrundlagen für den jeweiligen Beitragszeitraum bekannt geben wollen. Bei einer Verminderung der ursprünglich zu hoch gemeldeten Beitragsgrundlagen ist der entsprechende Differenzbetrag mit einem Minus-Vorzeichen zu versehen. Nachträge bzw. Gutschriften können für jede einzelne Beitragsgruppe/Verrechnungsgruppe vorgenommen werden. Sollte Ihr Lohnverrechnungsprogramm nicht in der Lage sein, eine Storno-Meldung zu erstellen, können Sie ELDA ONLINE (weitere Infos dazu unter [www.elda.at](http://www.elda.at)) nutzen.

## „Storno“ und neue „BN“

Wollen Sie eine Beitragsnachweisung stornieren, übermitteln

Sie diese mit dem **ursprünglichen Dateninhalt** wie die bereits gesendete und setzen Sie das Kennzeichen „Storno“. Diese Vorgehensweise ist auch bei allen übrigen Meldearten, wie z.B. Anmeldung, Abmeldung, einzuhalten. Im Anschluss daran kann gegebenenfalls eine Neumeldung der korrekten Beitragsgrundlagen vorgenommen werden. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass es unbedingt erforderlich ist, eine Stornomeldung zu übermitteln! Geschieht dies nicht, werden im Regelfall beide BN verbucht und auf Ihrem Beitragskonto ins „Soll“ gestellt.

## Rollungen, Nachträge, Gutschrift

Achten Sie bitte bei Rollungen bzw. Nachträgen/Gutschriften vor allem darauf, dass von Veränderungen der Beitragsgrundlagen mitunter auch die abgerechneten Umlagen und sonstigen Beiträge betroffen sind und entsprechende Berichtigungen notwendig werden. ■

### Edeltrud Wieland

050899 DW 5464  
edeltrud.wieland@noegkk.at



## KURZ NOTIERT

### E-Mail-Endung „sozvers.at“

Die Maildomäne „noegkk.sozvers.at“ wurde deaktiviert. E-Mails mit dieser Endung erreichen uns daher nicht mehr! Bitte verwenden Sie in Zukunft ausschließlich die Domäne „noegkk.at“ (z.B. [noedis@noegkk.at](mailto:noedis@noegkk.at)).

### Gesundheitsförderung und Prävention

Mit dem Newsletter Gesundheitsförderung und Prävention informieren wir Sie kostenlos über alle Angebote der NÖ Gebietskrankenkasse in diesem Bereich.

Zusätzlich enthält der Newsletter Tipps für Ihre Gesundheit.

Das Online-Anmeldeformular finden Sie im Internet unter [www.noegkk.at](http://www.noegkk.at) in der Rubrik „Vorsorge“ unter „Newsletter Gesundheitsförderung und Prävention“.

# Was zuletzt geschah ...

Von Diäten, Zuschlägen und anderen Bezügen

Seit unserer letzten Ausgabe kam es in einigen Bereichen, die für die Lohnverrechnung von Bedeutung sind, zu Änderungen bzw. Klarstellungen. Hier ein Überblick:

## Fahrten Wohnung – Einsatzort

Fahrtkostensätze (z.B. Kilometergelder) auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift für unmittelbar von der Wohnung aus angetretene Fahrten zu einer Baustelle oder einem Einsatzort für Montage- bzw. Servicetätigkeiten können nach § 3 Abs. 1 Z 16b Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei ausbezahlt werden. Wird vom Arbeitgeber für diese Fahrten das Pendlerpauschale berücksichtigt, stellen Fahrtkostensätze bis zur Höhe

des Pendlerpauschales allerdings steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die ursprünglich bis 31.12.2009 für derartige Fahrten geltende Ausnahmebestimmung des § 124b Z 140 EStG wurde damit ins „Dauerrecht“ übernommen. Die generelle Begrenzung des steuer- und beitragsfreien Kilometergeldes mit 30.000 Kilometern pro Kalenderjahr gilt aber auch hier.

## Nächtigungsgelder

(Pauschale) Nächtigungsgelder, die auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift für die in § 3 Abs. 1 Z 16b EStG genannten Dienstreisen (Außendiensttätigkeiten etc.) gebühren, können ab 1.1.2009 grundsätzlich unter denselben Bedingungen zeitlich unbeschränkt steuer- und beitragsfrei ausbezahlt werden wie Tagesgelder.

## Tagesgelder für „Fahrtätigkeiten“

Ein Hinweis zu einer Bestimmung, die im Rahmen der Reisekosten-Novelle mit Wirksamkeit seit 1.1.2008 im § 3 Abs. 1 Z 16b EStG verankert wurde: Tagesgelder für „Fahrtätigkeiten“ (z.B. Zustelldienste, Taxifahrten, Linienverkehr, Transportfahrten außerhalb des Werksgeländes) sind grundsätzlich steuerfrei, sofern sie auf Grund einer lohngestaltenden Vorschrift ausbezahlt werden und soweit keine Berücksichtigung als steuerfreies Tagesgeld gemäß § 26 Z 4 EStG (wegen Begründung eines weiteren Mittelpunktes der Tätigkeit) möglich ist. Die Beurteilung der sozialversicherungsrechtlichen



Bild: BilderBox.com

Beitragsfreiheit orientiert sich an der Verwaltungspraxis der Finanzbehörden.

## Überstundenzuschläge

Für ab 1.1.2009 geleistete Überstunden erhöht sich das Ausmaß der steuerfreien 50%igen Zuschläge von fünf auf zehn pro Monat. Der Freibetrag verdoppelt sich von € 43,- auf € 86,-. In der Sozialversicherung sind Überstundenzuschläge weiterhin beitragspflichtig abzurechnen.

## Trinkgelder

Trinkgelder bleiben grundsätzlich steuerfrei: Die Prüfung durch den Verfassungsgerichtshof (VfGH) ergab, dass die Steuerfreiheit (gegenüber den ursprünglichen Bedenken) nicht dem „Gleichheitssatz“ widerspricht (VfGH vom 25.9.2008, Zl. G 19/08). ■

### WERTE 2009

#### Arbeitslosenversicherung

Ab 2009 beträgt der vom Pflichtversicherten zu tragende Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages bei einer monatlichen Beitragsgrundlage (Entgelt)

- > bis € 1.128,- 0 %,
- > über € 1.128,- bis € 1.230,- 1 %,
- > über € 1.230,- bis € 1.384,- 2 %,
- > über € 1.384,- 3 %.

#### Verzugszinsen

Für rückständige Beiträge werden 2009 Verzugszinsen in Höhe von **6,94 %** in Rechnung gestellt.

#### Mag. Christian Rendl

050899 DW 6410  
christian.rendl@noegkk.at



Das Wort Trinkgeld taucht gedruckt bereits im 14. Jahrhundert auf („trincgelt“). Das große Wörterbuch der Gebrüder Grimm definiert auch, was Trinkgeld meist war: „Kleinere Geldsumme für außer der Regel geleistete Dienstverrichtung“, ursprünglich zum Vertrinken (bibale), auch Biergeld genannt. Quelle: www.wikipedia.org

# Arbeitsbescheinigungen

ELDA-Kunden ersparen sich Ausstellung

**D**amit das Arbeitsmarktservice (AMS) Arbeitslosengeld berechnen kann, ist im Falle der Beendigung eines Dienstverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung erforderlich.

Österreichweit mussten daher die Unternehmen bisher rund 400.000 Arbeitsbescheinigungen pro Jahr ausfüllen, die anschließend vom Arbeitsmarktservice verarbeitet wurden.

## Neues ELDA-Service

Für Dienstgeber, die ihre Sozialversicherungsmeldungen per ELDA (elektronischer Datenaustausch) übermitteln, entfällt **ab 1.12.2008** das Ausstellen der Arbeitsbescheinigung.

Seit diesem Zeitpunkt kann das AMS online auf die Abmeldungen zur Sozialversicherung zugreifen. Von dieser Verwaltungsvereinfachung,

die durch eine Partnerschaft zwischen ELDA und AMS möglich wurde, profitieren sowohl Dienstgeber, Dienstnehmer als auch das AMS.

ELDA trägt durch diese Erweiterung des Serviceangebotes wesentlich zur Entbürokratisierung bei. ■

### Gerald Teufelhofer

050899 DW 6461  
gerald.teufelhofer@noegkk.at



# BV-Beiträge und gerichtliche Entscheidungen

**D**as BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) sieht seit 1.1.2008 Folgendes vor: BV-Beiträge (Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge), die aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis auf Grund eines Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleichs anfallen, sind samt Verzugszinsen vom Arbeitgeber als Abfertigung direkt an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

Laut dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat eine Direktauszahlung dann zu erfolgen, wenn die BV-Beiträge vom Arbeitnehmer auch tatsächlich im Zusammenhang mit noch anderen offenen Entgeltansprüchen **eingeklagt** und vom Gericht **zugesprochen** wurden. Wesentlich ist also, dass der Arbeitgeber nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses BV-Beiträge auf Grund eines rechtskräftigen Urteils (oder gericht-

lichen Vergleichs) zu leisten hat (Quelle: BMSVG-Fragen-Antworten-Katalog, Fragen 25 und 25.1).

[www.noegkk.at](http://www.noegkk.at)

Unter Service/Dienstgeber/Grundlagen A-Z finden Sie den gesamten BMSVG-Fragen-Antworten-Katalog.

Bei Gerichtsurteilen gilt diese Bestimmung dann, wenn der Abschluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz nach dem 31.12.2007 erfolgte. Bei Vergleichen dann, wenn die Verhandlung, die zum Abschluss des gerichtlichen Vergleichs führte, nach dem 31.12.2007 stattfand (unabhängig von der schriftlichen Ausfertigung).

Ausgenommen von der Direktzahlung sind (laut den parlamentarischen Erläuterungen zum BMSVG) jene Fälle, in denen BV-Beitragszahlungen auf Grund eines Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Ver-

## ÜBRIGENS ...

Wird ein Arbeitnehmer, der dem BMSVG unterliegt, auf ein anderes Beitragskonto umgemeldet, informieren Sie bitte jedenfalls auch die zuständige Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)!

gleichs noch im aufrechten Arbeitsverhältnis zu leisten sind (wenn z.B. bei einer Kündigungs- oder Entlassungsanfechtung das Gericht der Klage des Arbeitnehmers stattgibt). Hier hat der Arbeitgeber die BV-Beiträge auf dem üblichen Weg an den KV-Träger zu überweisen und die Beitragsmeldungen entsprechend zu korrigieren. Dies gilt auch dann, wenn lediglich offene Entgeltansprüche eingeklagt werden. ■

### Ulrike Ober

050899 DW 6419  
ulrike.ober@noegkk.at



# Neuigkeiten zur AuftraggeberInnenhaftung

Ein Expertengespräch mit Frau Dr. Beatrix Bartos (Leiterin der Beitragseinhebung der WGKK)

In unseren letzten Ausgaben des Magazins „DGservice“ haben wir uns eingehend mit dem Thema AuftraggeberInnenhaftung auseinandergesetzt. Zwischenzeitlich wurden wiederum zahlreiche Anfragen zu diesem Thema an uns gerichtet. In einem Gespräch haben wir Frau Dr. Beatrix Bartos, Expertin der WGKK im Bereich der AuftraggeberInnenhaftung, mit den interessantesten Fragen konfrontiert.

## DGservice: Wann und in welcher Form kann die Haftung durch den Sozialversicherungsträger geltend gemacht werden?

**Dr. Bartos:** Die Haftung des Auftraggebers tritt mit dem Zeitpunkt der Leistung des Werklohnes ein. Voraussetzung ist allerdings, dass zunächst erfolglos gegen das beauftragte Unternehmen Exekution geführt wurde. Liegt ein Insolvenzstatbestand nach § 1 Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetz (IESG) vor (z.B. Konkursöffnung oder Abweisung eines Konkursantrages mangels kostendeckenden Vermögens), kann ebenfalls eine Haftungsinanspruchnahme erfolgen.

## Unter welchen Umständen haftet in einer „Auftragskette“ das übergeordnete Unternehmen?

Bei der Vergabe von Aufträgen im Bereich von Bauleistungen haftet der Auftraggeber für alle Beiträge und Umlagen des beauftragten Unternehmens bis zum Höchstausmaß von 20 % des Werklohnes. Durch Zwischenschaltung von weiteren, mitunter dubiosen Subunterneh-

men in Form einer „Auftragskette“ könnte die Haftung des Auftraggebers umgangen werden. Der Gesetzgeber hat für derartige Fälle allerdings insofern Vorsorge getroffen, als im Falle des Verdachtes eines Umgehungsgeschäftes dennoch auf den übergeordneten Auftraggeber durchgegriffen werden kann.

## Was versteht man unter einem Umgehungsgeschäft?

Als Umgehungsgeschäft gilt jedes Rechtsgeschäft, das darauf abzielt, die Haftung zu umgehen. Wesentlich hierbei ist, dass diese Handlung im Wissen des auftraggebenden Unternehmens geschieht oder dieses die Umgehung auf Grund offensichtlicher Hinweise ernstlich für möglich halten musste, aber sich damit abfand. Es genügt somit bedingter Vorsatz. In den erläuternden parlamentarischen Materialien ist diesbezüglich beispielsweise angeführt, dass das beauftragte Unternehmen keine eigenen Bauleistungen erbringt, kein ausreichendes technisches, kaufmännisches bzw. planerisches Fachpersonal aufweist oder über keine angemessenen Betriebsmittel verfügt.

## Wie erfolgt die Durchsetzung der Haftung?

Vorgesehen ist, dass im Fall der Nichtzahlung des Haftungsbetrages gegen den Auftraggeber eine Klage beim zur Ausübung der Gerichtsbarkeit in Handelssachen zuständigen Gericht eingebracht werden kann. Für die Durchsetzung der Haftung sind auf Grund der engen inhaltli-

## ZUR PERSON

### Dr. Beatrix Bartos



ist Leiterin der Beitragseinhebung der WGKK, in der auch das Dienstleistungszentrum eingerichtet ist. Als Expertin hat sie maßgeblich an den gesetzlichen Grundlagen der AuftraggeberInnenhaftung mitgewirkt. Zudem veröffentlicht sie regelmäßig Artikel in einschlägigen Fachmagazinen.

chen Verknüpfungen mit den zugrundeliegenden Werkverträgen die Zivilgerichte zuständig.

## Der 20%ige Haftungsbetrag ist anlässlich der Begleichung des Werklohnes an das bei der WGKK installierte Dienstleistungszentrum zu überweisen. Wie erfolgt dies in der Praxis?

Um eine reibungslose und rasche Verbuchung auf den jeweiligen Beitragskonten gewährleisten zu können, sind auf den Überweisungen im Feld „Verwendungszweck“ folgende Angaben notwendig:

- > Hinweis AGH (= AuftraggeberInnenhaftung)
- > **Dienstgeberrnummer**<sup>1</sup>, Firmenname und Adresse des Auftraggebers
- > **Dienstgeberrnummer**<sup>1</sup> und Firmenname des Auftragnehmers
- > Datum sowie Nummer der Werklohnrechnung

<sup>1</sup> Anm.: Bitte nicht die Beitragskontonummer anführen!

**Was ist die Dienstgebernummer?**

Für jedes Unternehmen (GmbH, Einzelunternehmen etc.) existiert österreichweit eine Dienstgebernummer. Sämtliche Beitragskonten (Filialen, Außenstellen) des jeweiligen Dienstgebers in den einzelnen Bundesländern werden unter dieser bundesweit einheitlichen „Kundennummer“ zusammengefasst. Die Dienstgebernummer ist derzeit ausschließlich für die Abwicklung der AuftraggeberInnenhaftung relevant.

Die Dienstgebernummer darf allerdings nicht mit der Beitragskontonummer verwechselt werden. Die Beitragskontonummer dient nach wie vor der Abrechnung für die Sozialversicherungsbeiträge der jeweils bei der örtlich zuständigen Gebietskrankenkasse Versicherten.

**Der vom Auftraggeber zu überweisende 20%ige Haftungsbetrag wird**

[www.noegkk.at](http://www.noegkk.at)

Sämtliche Publikationen zum Thema AuftraggeberInnenhaftung haben wir für Sie in der Rubrik Dienstgeber zusammengefasst.

**also dem Beitragskonto des Auftragnehmers gutgeschrieben und somit im Regelfall mit den laufend zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträgen gegenverrechnet. Was passiert, wenn dadurch ein Guthaben auf dem Beitragskonto des Auftragnehmers entsteht?**

In diesem Fall kann ein schriftlicher Antrag auf Erstattung des Guthabens an das Dienstleistungszentrum gerichtet werden. Die Auszahlung erfolgt sodann durch den jeweiligen Krankenversicherungsträger. Einem Rückzahlungsantrag kann aber nicht in jedem Fall stattgegeben werden. So kommt es z.B. dann zu keiner Rückzahlung, wenn nicht alle österreichweit bestehenden

Beitragskonten des Auftragnehmers ausgeglichen sind oder Beitragsnachweisungen fehlen.

**Bekomme ich für derartige Guthaben Zinsen?**

Nein! Dieses Guthaben ist rechtlich ähnlich zu sehen wie ein Guthaben, das sich auf Grund einer Zahlung von Beiträgen vor dem Fälligkeitstermin ergibt. Auch hier ist eine Guthabensverzinsung im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz nicht vorgesehen.

**Vielen Dank für das Gespräch!**

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne das Dienstleistungszentrum der Wiener Gebietskrankenkasse. ■

**Dienstleistungszentrum  
AuftraggeberInnenhaftung**

Tel.: 01 601 22 DW 2392  
Fax: 01 601 22 DW 3540  
dlz-agh@wgkk.at

## Wohnraumbewertung Neuregelung des Sachbezuges

**Vor kurzem hob der Verfassungsgerichtshof (VfGH) einen Teil der Sachbezugsverordnung mit Ablauf des 31.12.2008 als verfassungswidrig auf (VfGH vom 15.10.2008, Zl. V 349, 350/98). Und zwar die Bestimmung, die den Wert jenes Wohnraumes regelt, den der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellt.**

**D**as Bundesministerium für Finanzen hat als Reaktion darauf die Wohnraumbewertung neu geregelt.

Die ab 1.1.2009 geltende Verordnung zur Wohnraumbewertung lautet folgendermaßen:

„§ 2. (1) Stellt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Wohnraum kostenlos oder verbilligt zur Verfügung, ist als monatlicher Quadratmeter-

wert der jeweils am 31. Oktober des Vorjahres geltende Richtwert gemäß § 5 des Richtwertgesetzes, BGBl. Nr. 800/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2008, bezogen auf das Wohnflächenausmaß gemäß Abs. 5 anzusetzen. Kostenbeiträge des Arbeitnehmers vermindern den Sachbezugswert.

(2) Der Quadratmeterwert gemäß Abs. 1 ist auf einen Wohnraum anzuwenden, der hinsichtlich der

Ausstattung – unabhängig vom Ausmaß der Nutzfläche – der mietrechtlichen Normwohnung gemäß § 2 des Richtwertgesetzes entspricht.

(3) Der Wert gemäß Abs. 1 verändert sich folgendermaßen:

1. Für Wohnraum, der den Standard der mietrechtlichen Normwohnung nicht erreicht, ist der Wert gemäß Abs. 1 um 30 % zu vermindern. >>

2. Bei Dienstwohnungen für Hausbesorger, Hausbetreuer und Portiere ist der Wert gemäß Abs. 1 in Verbindung mit Z 1 um 35 % zu vermindern.

(4) Für Wohnraum, dessen um 25 % verminderter üblicher Mittelpreis des Verbrauchsortes um mehr als 50 % niedriger oder um mehr als 100 % höher ist als der sich aus Abs. 1 und 3 ergebende Wert, ist der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins anzusetzen.

(5) Die Ermittlung des Wohnflächenausmaßes ist im Sinne des § 17 Abs. 2 und 3 des Mietrechtsgesetzes BGBl. Nr. 520/1981, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 124/2006 vorzunehmen.

(6) Die Quadratmeterwerte beinhalten auch die Betriebskosten im Sinne des § 21 des Mietrechtsgesetzes. Werden die Betriebskosten

vom Arbeitnehmer getragen, ist von den Quadratmeterwerten ein Abschlag von 25 % vorzunehmen.

(7) Bei einer vom Arbeitgeber gemieteten Wohnung sind die Quadratmeterwerte gemäß Abs. 1 und 3 der um 25 % gekürzten tatsächlichen Miete (samt Betriebskosten, exklusive Heizkosten) einschließlich der vom Arbeitgeber getragenen Betriebskosten gegenüberzustellen; der höhere Wert bildet den maßgeblichen Sachbezug.

(8) Trägt die Heizkosten der Arbeitgeber, ist ganzjährig ein Heizkostenzuschlag von € 0,58 pro m<sup>2</sup> anzusetzen. Kostenbeiträge des Arbeitnehmers kürzen diesen Zuschlag.

(9) Trägt der Arbeitgeber bei einer von ihm gemieteten Wohnung die Heizkosten, ist der Sachbezugswert um die auf die Wohnung entfallenden tatsächlichen Heizkosten

des Arbeitgebers zu erhöhen. Können die tatsächlichen Kosten nicht ermittelt werden, ist ganzjährig ein Heizkostenzuschlag von € 0,58 pro m<sup>2</sup> anzusetzen. Kostenbeiträge des Arbeitnehmers kürzen diesen Zuschlag.“

Für Wohnungen die bereits im Dezember 2008 dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt wurden, gibt es folgende Übergangsregelung: Ist der Sachbezugswert nach der neuen Regelung höher als der bisherige Sachbezugswert, so vermindert sich der neue Sachbezugswert für die Lohnzahlungszeiträume

- > des Jahres 2009 um 75 %
- > des Jahres 2010 um 50 % und
- > des Jahres 2011 um 25 % **des Differenzbetrages.** ■

**Wolfgang Mitterstöger**

050899 DW 6421  
wolfgang.mitterstoeger@noegkk.at



**AUF EINEN BLICK**

Die zum 1.1.2009 anzusetzenden Quadratmeterwerte betragen:

Bundesland	Richtwert
Burgenland	€ 4,31
Kärnten	€ 5,53
Niederösterreich	€ 4,85
Oberösterreich	€ 5,12
Salzburg	€ 6,53
Steiermark	€ 6,52
Tirol	€ 5,77
Vorarlberg	€ 7,26
Wien	€ 4,73

**Beispiel 1:**

100 m<sup>2</sup> Wohnnutzfläche in der Steiermark zu € 6,52 pro m<sup>2</sup> € 652,--  
 Wohnung entspricht nicht dem Standard  
abzüglich 30 % € -195,60  
 Anzusetzender Wert € 456,40

Die fremdübliche Miete am Verbrauchsort beträgt € 400,--, gekürzt um 25 % ergäbe dies einen Sachbezugswert in Höhe von € 300,--. Eine Abweichung liegt vor, wenn der Wert von € 228,20 (€ 456,40 minus 50 %) unterschritten wird. Das ist bei dem Beispiel nicht der Fall, daher kommt der Wert von € 456,40 zum Ansatz.

**Beispiel 2:**

100 m<sup>2</sup> Wohnnutzfläche in der Steiermark zu € 6,52 pro m<sup>2</sup> € 652,--  
 Wohnung entspricht nicht dem Standard  
abzüglich 30 % € -195,60  
 Errechneter Wert € 456,40  
 Anzusetzender Wert € 225,--

Die fremdübliche Miete am Verbrauchsort beträgt € 300,--, gekürzt um 25 % ergibt dies einen Sachbezugswert in Höhe von € 225,--. In diesem Fall liegt eine Abweichung um mehr als 50 % vor, sodass ein Sachbezugswert von € 225,-- zum Ansatz kommt.

[www.noegkk.at](http://www.noegkk.at)



Unter Service/Dienstgeber/Grundlagen A-Z finden Sie weitere Infos sowie einen Link zur Sachbezugsverordnung.

# Regierungsprogramm bis 2013

Welche Maßnahmen sind in den kommenden Jahren geplant?

**I**m November hat die neue Bundesregierung ihr Programm für die XXIV. Legislaturperiode vorgestellt. Darin werden auf mehr als 250 Seiten auch wirtschafts- und sozialpolitische Themen behandelt. Hier ein Überblick über jene Bereiche, die für Sie als Dienstgeber bzw. Unternehmer von Interesse sein könnten.

Für Unternehmen und Unternehmensgründer sollen die Rahmenbedingungen verbessert werden. Geplant sind

- > entlastende Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit,
- > Reduzierung des Verwaltungsaufwandes und Entbürokratisierung,
- > verstärkte Maßnahmen zur Förderung von Unternehmensgründungen,
- > Verbesserungen bei Unternehmensnachfolge und Maßnahmen bei Förderungen und Haftungen.

Zur Stärkung der mittelständischen Wirtschaft soll es zu einer Entlastung des Faktors Arbeit, einer Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und zu Vereinfachungen kommen.

## Abbau von Überregulierungen

Die Initiative „Verwaltungskosten senken für Unternehmen“, die auf eine Stärkung des Wirtschaftsstandortes und eine Erhöhung der Beschäftigung gerichtet ist, wird

fortgeführt. Bis 2010 sollen 25 % der Verwaltungslasten auf der Grundlage von bundesrechtlichen Informationsverpflichtungen reduziert werden, bis 2012 25 % der Informationsverpflichtungen mit EU-rechtlichem Hintergrund.

## Wettbewerb

Zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen und zur Erhaltung der Finanzierungsgrundlagen der Systeme sozialer Sicherheit, sieht das Regierungsprogramm (vor dem Hintergrund zusammenwachsender Arbeitsmärkte in Europa) folgende Maßnahmen vor:

- > Intensivierung der Bemühungen zu einer grenzüberschreitenden Rechtsdurchsetzung auf europäischer Ebene (z.B. durch ein EU-weites Verwaltungsvollstreckungsabkommen),
- > Bekämpfung von Schwarzarbeit, Sozialmissbrauch sowie Lohn- und Sozialdumping (Verbesserung und Systematisierung der Maßnahmen).

## Förderung der Beschäftigung

Durch gezielte Maßnahmen soll die Integration von Jugendlichen, älteren Beschäftigten, Menschen mit Behinderung etc. in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Beispiele: Kombilohnmodell neu, Neuordnung der Altersteilzeit, Frauenförderung, Forcierung der Eingliederungshilfe, Prüfung weiterer Möglichkeiten der Familienhospizkarenz,



Bild: BilderBox.com

Ausbau der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention etc.

Gestärkt werden soll auch die freiwillige Mitarbeiterbeteiligung mit Zugangsmöglichkeiten für alle Arbeitnehmer (Gewinn- und/oder Kapitalbeteiligung) als Ergänzung zur Lohnpolitik.

Im Bereich der Schwerarbeit wird eine Bewertung der belastenden Tätigkeiten und eine Evaluierung der Schwerarbeitsmeldungen erfolgen. Ebenfalls evaluiert wird die 24-Stunden-Betreuung.

## Arbeitsrecht „neu“

Angestrebt wird u.a. die Modernisierung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts, die Beseitigung der derzeitigen Rechtszersplitterung sowie die Schaffung eines zeitgemäßen, einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs in allen relevanten Rechtsmaterien.

Über die konkrete Umsetzung der jeweiligen Vorhaben werden wir natürlich laufend berichten. ■

**Dir.-Rat Günter Hagmann**

050899 DW 6401  
guenter.hagmann@noegkk.at



# Wer ist wirklich Volontär?

## Voraussetzungen und Besonderheiten

In jüngster Zeit wurden die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) sowie die Gebietskrankenkassen verstärkt mit Anmeldungen von Volontären konfrontiert. Wie sich im Rahmen von routinemäßigen Überprüfungen herausstellte, handelt es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen größtenteils um reguläre Dienstverhältnisse. Warum dies so ist bzw. welche Merkmale für das „Tätigkeitsbild“ eines Volontärs charakteristisch sind, wollen wir hier näher untersuchen.

### Umfang der Pflichtversicherung

Volontäre unterliegen ausschließlich der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung. Die Pflichtversicherung beginnt mit dem Tag der Aufnahme der Tätigkeit. Volontäre sind vor Arbeitsantritt bei der AUVA zu melden. Ein entsprechendes Meldeformular finden Sie im Internet unter [www.auva.at](http://www.auva.at). Sofern Zweifel daran bestehen, ob es sich tatsächlich um ein Volontariat handelt, werden die Anmeldungen an die jeweils zuständige Gebietskrankenkasse zur Überprüfung übermittelt.

### Definition eines Volontariats

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) verwendet den Begriff des Volontärs zwar in mehreren Bestimmungen, definiert ihn allerdings nicht näher. Der Begriff Volontär wird aber stets als Sonderfall eines Dienst- oder Lehrverhältnisses verstanden. Bei seiner Auslegung ist daher – so der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) in

seinen Entscheidungen – auf das arbeitsrechtliche Begriffsverständnis abzustellen.

### Merkmale eines Volontariats

Lehre und Rechtsprechung verstehen unter der Tätigkeit eines Volontärs eine Beschäftigung, die nicht in erster Linie Betriebsinteressen, sondern im Wesentlichen Zwecken der praktischen Ausbildung dient. Die Initiative hierzu geht in der Regel vom Volontär selbst aus. Charakteristisch ist weiters die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit. Die freiwillige Gewährung eines Taschengeldes steht einem Volontariat allerdings nicht zwingend entgegen.

Volontär ist, wer in einem Betrieb mit Erlaubnis des Betriebsinhabers die dort bestehenden maschinellen oder sonstigen Einrichtungen kennen lernen will und sich gewisse praktische Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen darf. Der Volontär ist hierbei weder an eine bestimmte Tätigkeit gebunden, noch ist er zur Arbeitsleistung verpflichtet. Bei Hilfsarbeiten bzw. einfachen, angeleiteten Tätigkeiten ist ein Volontariat mangels Ausbildungscharakter anzuzweifeln und einer strikten Prüfung zu unterziehen.

**Wesentliches Kriterium** für ein Volontariat ist die fehlende organisatorische Eingliederung in das Unternehmen. Die notwendige Ungebundenheit gegenüber dem Betrieb liegt nicht vor, wenn der Volontär an die betriebliche Arbeitszeit bzw. sonstige Vorgaben gebunden ist, weisungsunterwor-

fen in den Arbeitsprozess eingegliedert ist, wenn er verpflichtet ist, bestimmte Arbeiten nach Anweisung zu verrichten und er diesbezüglich einer disziplinarischen Kontrolle unterliegt.

Das Beschäftigungsbild eines Volontärs muss sich sowohl organisatorisch als auch inhaltlich ganz klar von der Tätigkeit der übrigen im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer (egal, ob diese gerade „eingeschult“ werden oder die innerbetriebliche Ausbildung bereits durchlaufen haben) unterscheiden. Bedenken Sie bitte, dass Volontäre in der Praxis eher die Ausnahme darstellen.

Treffen Sie daher eindeutige „Ausbildungsvereinbarungen“ und sorgen Sie innerbetrieblich dafür, dass diese in der Praxis auch umgesetzt werden. Für die Beurteilung, ob ein Volontariat oder ein Dienstverhältnis vorliegt, sind nämlich immer die **tatsächlichen Verhältnisse** und nicht die ursprüngliche Absicht bei der Beschäftigungsaufnahme relevant.

**Übrigens:** Grundsätzlich unterscheiden sich echte Ferialpraktikanten sozialversicherungsrechtlich von Volontären lediglich insofern, als sie eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten. ■

**Hannes Holzinger**

050899 DW 6407

[hannes.holzinger@noegkk.at](mailto:hannes.holzinger@noegkk.at)



Der Begriff Volontär stammt aus dem 17. Jahrhundert, entlehnt vom französischen *volontaire* „Freiwilliger“, einer Substantivierung von *volontaire* „freiwillig“. Der Ursprung des Wortes bedeutet „Wollen/Wille/Neigung“. Quelle: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

# Schwerarbeitsmeldung für 2008

Bitte nicht vergessen!

**D**ienstnehmer können seit dem Jahr 2007 unter bestimmten Voraussetzungen in Schwerarbeitspension gehen. Die Feststellung des Pensionsanspruches durch den Pensionsversicherungsträger erfolgt hierbei u.a. anhand der von den Dienstgebern gemeldeten Schwerarbeitszeiten.

Zu melden sind all jene Arbeitnehmer, die

- > Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung leisten und
- > das 40. Lebensjahr (Männer) bzw. das 35. Lebensjahr (Frauen) bereits vollendet haben.

## Inhalt der Meldungen

Bekannt zu geben sind Tätigkeiten, die in der Schwerarbeitsverordnung als besonders belastend angeführt werden. Dies sind Arbeiten, die geleistet werden

- > im Schicht- oder Wechseldienst (mindestens sechs Nachtschichten pro Monat),
- > regelmäßig unter Hitze/Kälte (mindestens 15 Arbeitstage pro Monat),
- > als schwere körperliche Arbeit (mindestens 15 Arbeitstage pro Monat),
- > zur berufsbedingten Pflege (mindestens 15 Arbeitstage pro Monat) oder
- > trotz Anspruches auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 (bzw. mindestens 80%iger Minderung der Erwerbsfähigkeit laut Behinderteneinstellungsgesetz).



Bild: BilderBox.com

## Zeitpunkt

Schwerarbeitstätigkeiten, die 2008 verrichtet wurden, sind zwischen (frühestens) 1.1.2009 und (spätestens) 28.2.2009 dem jeweils zuständigen Krankenversicherungsträger zu melden. Die Übermittlung ist in erster Linie per ELDA durchzuführen.

[www.noegkk.at](http://www.noegkk.at)

Unter Service/Dienstgeber/Grundlagen A-Z finden Sie weitere Infos sowie die erweiterte Berufsliste zur Schwerarbeit.

## Keine Meldungen

Keine Meldung ist zu erstatten bei Tätigkeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen (die hier notwendige Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 % kann erst im Nachhinein festgestellt werden) oder bei geringfügiger Beschäftigung. ■

### Harald Tastl

050899 DW 6412  
harald.tastl@noegkk.at



## MELDUNGEN

### Worauf Sie achten sollten

- > Die gemeldete Zeit für Schwerarbeit darf nicht außerhalb der Zeit der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung liegen. Besteht z.B. ein Versicherungsverhältnis vom 7.7.2008 bis 25.11.2008, wäre eine Schwerarbeitsmeldung vom 7.7.2008 bis 25.11.2008 korrekt (nicht aber vom 1.7.2008 bis 30.11.2008).
- > Wechselt während des Jahres die örtliche Zuständigkeit der Gebietskrankenkasse, muss die Schwerarbeitsmeldung entsprechend „gesplittet“ werden.

### Beispiel:

Versicherungsverhältnis 1 vom 1.1.2008 bis 30.6.2008 bei BGKK; Versicherungsverhältnis 2 vom 1.7.2008 bis 31.12.2008 bei OÖGKK

### Lösung:

Schwerarbeitsmeldung 1 für 1.1.2008 bis 30.6.2008 an BGKK; Schwerarbeitsmeldung 2 für 1.7.2008 bis 31.12.2008 an OÖGKK

- > Wird der Versicherte innerhalb eines Bundeslandes auf ein neues Beitragskonto umgemeldet, darf die Schwerarbeitszeit ebenfalls nicht durchgehend auf dem „alten“ Konto gemeldet werden, sondern es muss eine entsprechende „Aufteilung“ erfolgen.

Seit 1.1.2007 kann die Schwerarbeitspension mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist u.a., dass 540 Versicherungsmonate, davon mindestens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag erworben wurden. Quelle: www.pensionsversicherung.at

# Arbeit auf Probe Anmeldung erforderlich?

Tendenziell nimmt die Anzahl von Unternehmen zu, die im Rahmen von kurzfristigen (stundenweisen bzw. tageweisen) Anstellungen potentielle Mitarbeiter dahingehend testen, ob sie sich für die in Rede stehende Arbeitsstelle eignen. Zu einem späteren Zeitpunkt werden diese Personen allenfalls in ein Dienstverhältnis übernommen.

**I**mmer häufiger befinden sich unter diesen Personen nicht nur Jugendliche, sondern auch ältere Menschen, die im Rahmen eines fälschlicherweise angenommenen „Volontariats“ bzw. einer „Schnupperlehre“ nicht korrekt zur Versicherung gemeldet werden.

## Liegt tatsächlich ein „Volontariat“ bzw. eine „Schnupperlehre“ vor?

Mit den Kriterien eines **Volontariats** haben wir uns auf der Seite 10 dieser Ausgabe eingehend auseinandergesetzt. Für eine außerschulische **Schnupperlehre** müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- > Es muss sich um Schüler der Polytechnischen Schule, 8. Klasse Volksschule, 4. Klasse Hauptschule, 8. und 9. Klasse Sonderschule oder 4. Klasse AHS handeln.
- > Es darf kein „echtes“ Arbeitsverhältnis gegeben sein.
- > Die Schnupperlehre darf höchstens 15 Tage pro Betrieb und Kalenderjahr dauern.
- > Der Erziehungsberechtigte muss der Schnupperlehre zustimmen.
- > Eine Bestätigung liegt vor, dass der Schüler auf alle relevanten Rechtsvorschriften (z. B. Jugendschutz) hingewiesen wurde.

Schüler, die eine Schnupperlehre absolvieren, sind von der gesetzlichen Schülerunfallversicherung umfasst.

## Ergebnis zahlreicher Erhebungen

Auf Grund der von der Kasse bzw. der AUVA in diesem Bereich durchgeführten Erhebungen konnte in der überwiegenden Anzahl der Fälle festgestellt werden, dass weder die Voraussetzungen für ein Volontariat noch die Kriterien für eine Schnupperlehre vorliegen.

Oftmals werden die Arbeitssuchenden für Hilfsarbeiten bzw. einfache angelernte Tätigkeiten, beispielsweise im Bau- und Gastgewerbe, herangezogen. Die vorläufige Anstellung hat ausschließlich den Zweck, die betreffenden Bewerber auf ihre Eignung für die von ihnen auszuübende Tätigkeit zu testen. Im Rahmen dieser Testphase ist von den Personen in der Praxis meist eine bestimmte Arbeitszeit einzuhalten und auch der Arbeitsort ist vorgegeben. Auch bezüglich der Art und Weise der Arbeitsausübung besteht sehr wohl eine Bindung an die Weisungen des Dienstgebers. Weiters ist von einer persönlichen Arbeitsleistungspflicht und Eingliederung in die Betriebsstruktur des Unternehmens auszugehen, wobei sämtliche Betriebsmittel vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden. Aus der Situation der „Erprobung“ heraus unterwirft sich der Arbeitssuchende in der Praxis zudem regelmäßig der „stillen“ Autorität des Dienstgebers.

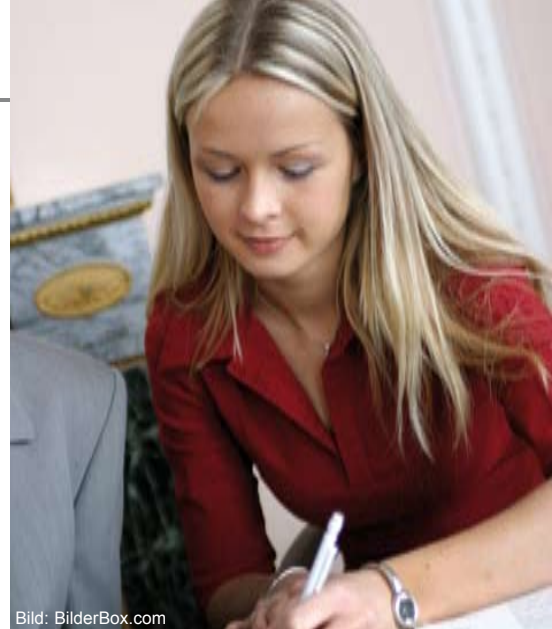


Bild: BilderBox.com

## Beurteilung

In Anbetracht des vorstehend dargelegten Sachverhaltes ist eindeutig davon auszugehen, dass im Gegenstand zweifelsfrei Dienstverhältnisse auf Probe vorliegen. Dies hat zur Folge, dass die in Rede stehenden Testpersonen bereits ab dem ersten Tag ihrer Anstellung in einem die Pflichtversicherung begründenden Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs. 2 ASVG tätig werden und als solche anzumelden sind.

Der Behauptung, dass während der Probezeit kein Entgelt bzw. lediglich ein Taschengeld bezahlt wird, kommt bei Vorliegen der Dienstnehmermerkmale insofern keine Bedeutung zu, als in der Sozialversicherung das Anspruchslohnprinzip gilt. Demnach stellt der durch lohngestaltende Normen, wie z. B. Kollektivverträge, geregelte arbeitsrechtliche Mindestanspruch die Untergrenze der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlage dar. Dabei ist es unerheblich, ob das Entgelt in dieser Höhe auch ausbezahlt wurde. Es genügt, dass ein Anspruch in einer bestimmten Höhe besteht. ■

### Mag. Franz Gruber

050899 DW 6406  
franz.gruber-va@noegkk.at



# Abmeldung freier Dienstnehmer

**Freie Dienstnehmer sind innerhalb von sieben Tagen ab dem Ende der Pflichtversicherung von der Sozialversicherung abzumelden.**

**D**ie Pflichtversicherung erlischt mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Fällt der Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Entgelt endet, nicht mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses zusammen, so erlischt die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches.

## Ordnungsbeiträge

Für Versicherte, die nicht oder nicht rechtzeitig abgemeldet werden, sind die allgemeinen Beiträge bis zum Zeitpunkt der schriftlichen Abmeldung zwingend (längstens für drei Monate) weiter zu entrichten.

Um derartige Ordnungsbeiträge zu vermeiden, empfehlen wir die Kommunikation, Organisation und Rechnungslegung so zu gestalten, dass möglichst früh klar ist, ob in

einem Monat eine Leistungserbringung erfolgen bzw. ein Entgeltanspruch entstehen wird.

Wird Ihnen dennoch das Ende der Pflichtversicherung erst im Nachhinein bekannt (z.B. Erhalt einer „Nullhonorarrechnung“ im Dezember für November), dann dokumentieren Sie dies bitte entsprechend. ■

**Peter Hirmann**

050899 DW 7121  
dg-meldeservice@noegkk.at



# Senkung AV-Beitrag

## Wie sind Sonderzahlungen rückzuverrechnen?

**F**ür Bezieher niedriger Einkommen wurde der Dienstnehmeranteil zum AV-Beitrag (Arbeitslosenversicherungsbeitrag) per 1.7.2008 vermindert. Wie die Abrechnung zu erfolgen hat, wenn der Kollektivvertrag (KV) bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine (aliquote) Rückverrechnung der bereits ausbezahlten Sonderzahlungen vorsieht, wollen wir Ihnen in einem Beispiel darlegen.

### Annahmen zum Beispiel

Das Dienstverhältnis eines Angestellten (D1) wird per 31.10.2009 durch „Entlassung“ gelöst. Der KV sieht eine aliquote Rückverrechnung des Urlaubszuschusses (UZ) vor. Der volle UZ (€ 1.230,-) wurde ursprünglich bereits im Juli 2009 abgerechnet. Die Rückrechnung des Dienstnehmeranteils am AV-Beitrag

erfolgte auf Grund der ausbezahlten Sonderzahlung (SZ) im Ausmaß von € 1.230,- in der Verrechnungsgruppe N25b (2 %). Der nicht gebührende

UZ in Höhe von € 205,- (€ 1.230,- minus € 1.025,-) wird nun wegen der Beendigung des Dienstverhältnisses zurückgefordert. ■

### BEISPIEL

#### Lösung:

ursprüngliche Abrechnung 7/2009  
D1 € 1.230,- x 17,07 % = € 209,96  
N25b € -1.230,- x 2,00 % = € -24,60  
ursprünglicher DN-Anteil € **185,36**

tatsächliche Sonderzahlung nach

Aliquotierung  
D1 € 1.025,- x 17,07 % = € 174,97  
N25a € -1.025,- x 3,00 % = € -30,75  
tatsächlicher DN-Anteil € **144,22**

#### Inhalt der BN auf der Beitragsseite

für 10/2009 (bzw. bei Aufrollung

BN f. 7/2009):

D1 € -34,99 (= € -209,96 + € 174,97)  
N25b € 24,60 (Rückabwicklung)  
N25a € -30,75 (AV-Verminderung)

**Summe € -41,14**

Die Richtigstellung der seinerzeit abgerechneten Sozialversicherungsbeiträge (inkl. Verminderung des AV-Beitrages) kann auch durch Stornierung der Juli-BN und Erstattung einer korrekten BN erfolgen. Die Storno-BN hat hierbei vollinhaltlich der ursprünglich erstatteten BN zu entsprechen.

**Tamara Haiderer**

050899 DW 7101  
tamara.haiderer@noegkk.at



# Wie Sie den Lohnzettel richtig ausfüllen!

**D**er Großteil der rund 6,5 Millionen Beitragsgrundlagen, die jährlich erfasst werden, wird zum Jahreswechsel übermittelt. Die häufigsten Fehlerquellen haben wir für Sie analysiert.

## Vollständigkeit

Für jeden Dienstnehmer sind sowohl der lohnsteuer- als auch der sozialversicherungsrechtliche Teil des Lohnzettels (Formular L 16) **vollständig** auszufertigen! Auch Betriebe, denen die Beiträge vorgeschrieben werden, haben einen Lohnzettel auszustellen. **Achtung:** Bei freien Dienstnehmern ist zusätzlich zum Formular E 18 (für Mitteilungen gemäß § 109a EStG), welches dem Finanzamt vorzulegen ist, auch der sozialversicherungsrechtliche Teil des L 16 dem zuständigen SV-Träger zu übermitteln.

[www.elda.at](http://www.elda.at)

Unter Downloads/Dienstgeber finden Sie eine Liste der Berater zum Finanzteil des Lohnzettels.

## Meldefristen

Die Übermittlung der Lohnzettel ist für alle am Ende eines Kalenderjahres beschäftigten (freien) Dienstnehmer elektronisch bis Ende Februar des Folgejahres durchzuführen. Nur wenn die elektronische Übermittlung mangels technischer Voraussetzungen unzumutbar ist, kann die Übermittlung bis Ende Jänner des Folgejahres via Papierformular erfolgen. Dieses ist jedenfalls an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt zu

übersenden. Bei jeder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist auch unterjährig verpflichtend ein Lohnzettel bis zum Ende des Folgejahres auszustellen. **Ausnahme:** Liegen Ende und erneuter Beginn einer Beschäftigung beim selben Dienstgeber innerhalb eines Kalendermonates, ist nur ein Lohnzettel mit Beginn des ersten und Ende des weiteren Beschäftigungsverhältnisses bzw. mit Beginn und Ende des Kalenderjahres zu erstatten.

## Vollversicherung/Geringfügigkeit

Für jede geringfügige Beschäftigung und für jede vollversicherungspflichtige Tätigkeit ist ein gesonderter Lohnzettel zu erstatten. Dies gilt insbesondere auch beim Wechsel zwischen Vollversicherung und geringfügiger Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Liegt ein derartiger Wechsel vor, sind sämtliche Betriebliche-Vorsorge (BV)-Daten ausschließlich auf dem Lohnzettel anzugeben, der die letzte Beitragszeit umfasst (keine Teilung der BV-Zeiten und BV-Grundlagen).

## Achtung: Jahreswechsel

Dauern Versicherungszeiten auf Grund einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt oder Kündigungsentschädigung über den Jahreswechsel hinaus an, ist die SV-Grundlage je Kalenderjahr zwingend zu trennen.

## Betriebliche Vorsorge

Im Bereich der Betrieblichen Vorsorge (Abfertigung Neu) ist beson-

dere Sorgfalt angebracht! Folgende Sachverhalte führen oft zu Fehlern:

- > Seit 1.1.2008 unterliegen auch freie Dienstnehmer dem BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) und dementsprechend sind die BV-Zeiten und BV-Grundlagen ab diesem Jahr im sozialversicherungsrechtlichen Teil des L 16 zu berücksichtigen.
- > Seit 1.1.2008 sind versicherungsverlängernde Zeiten (z.B. Kündigungsentschädigungen, Urlaubersatzleistungen, aber auch nach dem Ende des Dienstverhältnisses fortgezahltes Entgelt) als Anwartschaftszeiten für die Betriebliche Vorsorge anzurechnen. Somit entspricht das Ende der BV-Zahlung in derartigen Fällen dem sozialversicherungsrechtlichen Ende (siehe nachstehendes Beispiel). Diese Regelung betrifft alle BV-pflichtigen Dienstverhältnisse, deren arbeitsrechtliches Ende nach dem 31.12.2007 liegt.

## BEISPIEL

### Annahme:

- > Arbeitsantritt: 1.1.2008
- > Beginn BV-Beitragszeit: 1.2.2008
- > Ende der Beschäftigung: 4.6.2008
- > Ende Entgeltanspruch: 15.8.2008
- > Ende BV-Beitragszeit: 15.8.2008

### Beitragszeiträume im L 16:

SV: Jänner 2008 bis August 2008  
BV: Februar 2008 bis **August** 2008

> Für Zeiten eines Wochengeldbezuges (bzw. Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes) werden Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge vom Dienstgeber entrichtet. Diese Beiträge und Zeiten müssen ebenfalls im Lohnzettel enthalten sein.

### Korrekturen

Alle Berichtigungen von Lohnzetteln sind ausschließlich durch Storno des falschen Lohnzettels und Neumeldung des richtigen Lohnzettels vorzunehmen. Werden Mel-

dungen storniert oder berichtigt, sind auch die Lohnzettel entsprechend zu korrigieren. ■

#### Sonja Mach

050899 DW 7161  
sonja.mach@noegkk.at



## Nachvollziehbarkeit der Lohnabrechnung

Seit 2003 wird die korrekte Abfuhr sämtlicher lohnabhängigen Abgaben im Zuge eines einzigen Vorgangs beim Dienstgeber im Rahmen der „gemeinsamen Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben“ (GPLA) kontrolliert.

Öftmals wird dabei festgestellt, dass hierfür nötige Unterlagen fehlen oder unvollständig sind. Aber auch außerhalb der GPLA sind fallweise Auskünfte seitens der Dienstgeber nötig bzw. dahingehende Aufzeichnungen zwecks Klärung sozialversicherungsrechtlicher Sachverhalte, wie z.B. bei der Feststellung des Umfangs der Pflichtversicherung, vorzulegen. Eine der wichtigsten Unterlagen in diesem Zusammenhang ist das **verpflichtend** von jedem Arbeitgeber (für jeden einzelnen Mitarbeiter) zu führende **Lohnkonto**.

Ergänzend zu den laut § 76 Einkommensteuergesetz (EStG) normierten Grundinhalten des Lohnkontos (Name, VSNR etc.) ist es dem Bundesminister für Finanzen im Verordnungswege möglich, weitere Daten, die für Zwecke der Berechnung, Einbehaltung, Abfuhr und Prüfung lohnabhängiger Abgaben von Bedeutung sind, festzulegen. Die unter diesen Gesichtspunkten erlassene Lohnkontenverordnung sieht unter anderem folgende **Pflichtinhalte** vor:

- > Bruttoarbeitslohn samt Zahlungstag und Lohnzahlungszeitraum,
- > einbehaltene Lohnsteuer,
- > jeweilige **Beitragsgrundlage** und **Pflichtbeitrag** zu gesetzlichen Interessenvertretungen, zur gesetzlichen Sozialversicherung, zur Wohnbauförderung und Betrieblichen Vorsorgekasse,
- > Dienstgeberbeitrag (FLAF) und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag samt Bemessungsgrundlage,
- > Pendlerpauschale,
- > einbehaltene Beiträge zu freiwilligen Interessenvertretungen,
- > nicht steuerbare Tages(Nächtigungs)gelder und km-Gelder,
- > rückgezahlter Arbeitslohn etc.

[www.noegkk.at](http://www.noegkk.at)

Die gesamte Lohnkontenverordnung finden Sie unter der Rubrik Dienstgeber im Artikel Nachvollziehbarkeit der Lohnabrechnung.

Wird vorsätzlich kein Lohnkonto im Sinne des § 76 EStG geführt, liegt eine Finanzordnungswidrigkeit vor, die – sofern kein Tatbestand eines anderen Finanzvergehens besteht – seitens der Finanzbehörde mit Strafen bis zu € 3.625,-- geahndet wird. ■

#### MEHR INFOS

#### Weitere relevante Aufzeichnungen/Unterlagen sind ...

- > Betriebsvereinbarungen, Dienstverträge, Dienstzettel udgl.
- > Arbeitszeit-, Urlaubs-, Krankstands- und andere Abwesenheitsaufzeichnungen
- > Überstunden-, Provisions-, Akkord- und sonstige leistungsabhängige Lohnaufzeichnungen
- > branchenspezifische Unterlagen (Tachoscheiben bzw. Abrechnungen der BUAK)
- > Reisekostenaufzeichnungen und Fahrtenbücher für Firmen-PKW
- > Lohnkonten und Monatsabrechnungen für die Arbeitnehmer
- > Lehrverträge, Praktikanten- bzw. Volontärverträge, freie Dienstverträge, Werkverträge mit Honorarabrechnungen
- > Prüfberichte der letzten Abgaben- bzw. Betriebsprüfung
- > Geschäftsbücher, wie Jahresabschlüsse, Buchhaltung, Belege, Kassabücher

#### Walter Fellner

050899 DW 6486  
walter.fellner@noegkk.at



# Leser fragen

Wir bieten Rat & Hilfe

✉ „Ein Arbeitnehmer, der während des Krankenstandes gekündigt wurde, wird innerhalb der Kündigungsfrist wieder gesund. Vor Ablauf der Kündigungsfrist kommt es zu einem zweiten Krankenstand, der diesmal aber über das arbeitsrechtliche Ende der Beschäftigung hinaus andauert. Wann endet für den Dienstgeber die Pflicht zur Entgeltfortzahlung?“

>> Wird ein Arbeitnehmer während eines Krankenstandes gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt, besteht über das arbeitsrechtliche Beschäftigungsende hinaus Anspruch auf Entgeltfortzahlung (für die gesetzlich vorgesehene Dauer). Dies gilt laut Oberstem Gerichtshof (OGH) aber ausschließlich für ein und dieselbe Krankheit. Besteht daher im vorliegenden Fall zwischen erster und zweiter Arbeitsverhinderung kein unmittelbarer Zusammenhang, gebührt die Entgeltfortzahlung nur bis zum Ende der Ersterkrankung. Ein unmittelbarer Zusammenhang liegt nur dann vor, wenn die Zweiterkrankung zumindest teilweise durch die Ersterkrankung verursacht wurde (OGH vom 27.5.2004, Zl. 8 ObA 13/04a).



✉ „Kann ein Dienstnehmer innerhalb eines Kalendermonates sowohl fallweise als auch durchgehend beschäftigt werden?“

>> Liegen die entsprechenden (Abgrenzungs-)Kriterien vor, können während eines Monats beide Beschäftigungsformen auftreten. Ob Teil- oder Vollversicherung eintritt, ist dabei für jedes Dienstverhältnis getrennt zu beurteilen.

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:

Niederösterreichische  
Gebietskrankenkasse  
Versicherungsabteilung  
Kennwort: „DGservice“  
(Bitte unbedingt anführen!)  
Kremser Landstraße 3  
3100 St. Pölten  
E-Mail: [noedis@noegkk.at](mailto:noedis@noegkk.at)  
Fax: 050899-6480

Mit unserem „**Telefonservice für Dienstgeber**“ stehen wir Ihnen mit Rat und Hilfe zur Verfügung:

Tel.: 050899-7100

Fax: 050899-6420

## Impressum

Herausgeber: Niederösterreichische Gebietskrankenkasse, 3100 St. Pölten, Kremser Landstraße 3, DVR: 0023965, Tel.: 050899, E-Mail: [noedis@noegkk.at](mailto:noedis@noegkk.at), Internet: [www.noegkk.at](http://www.noegkk.at) ■ Redaktion und Layout: Wolfgang Mitterstöger, Gerhard Trimmel, Daniel Korner ■ Mitarbeiter dieser Ausgabe: Dr. Beatrix Bartos, Hannes Holzinger ■ Bildnachweis Titelbild: [www.photocase.com](http://www.photocase.com) (Sarah Harnisch); weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: NÖGKK ■ 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, Kremser Landstraße 3, 3100 St. Pölten

P.b.b. ZLN 02Z033388 M  
Erscheinungsort: St. Pölten  
Verlagspostamt: 3100 St. Pölten