

**Abfertigung** Die Abfertigung ist beitragsfrei, wenn sie als Vergütung aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt wird (§ 49 Abs 3 Z 7 ASVG). Beitragsfrei ist nicht nur die gesetzliche Abfertigung, sondern auch eine freiwillige Abfertigung. Wenn der Dienstgeber aus irgendwelchen Gründen bereit ist, eine Abfertigung zu bezahlen, obwohl er vom Gesetz her nicht zu einer Abfertigungszahlung verpflichtet ist, es sich somit um eine freiwillige Abfertigung handelt, ist auch diese Abfertigung beitragsfrei. Das Gleiche gilt, wenn eine Mischabfertigung bezahlt wird, wenn zB der Dienstgeber über das gesetzliche Ausmaß der Abfertigung hinaus aus besonderen Gründen eine freiwillige Abfertigung gewährt. Beides zusammen ist beitragsfrei unabhängig davon, ob die Abfertigung auf einmal oder in Teilbeträgen bezahlt wird.

Auch ohne gesetzliche Verpflichtung aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Entgeltbestandteile, die nach Voraussetzung und Höhe Ähnlichkeit mit dem in der Rechtsordnung herausgearbeiteten Typus der gesetzlichen Abfertigung haben, sind begrifflich Abfertigungen, und zwar in dem Sinn, dass ihre Grundlage nicht die im Rahmen des Dienstverhältnisses zu erbringende Arbeitsleistung, sondern die Beendigung des Dienstverhältnisses ist. Es muss sich dabei um eine Zuwendung des Dienstgebers an den Dienstnehmer handeln, welche Arbeitsleistungen des Dienstnehmers abgelten soll: anderenfalls läge kein Entgelt vor, der Bezug wäre beitragsfrei und würde die Leistungsbemessungsgrundlage nicht erhöhen. Allerdings darf sich diese vertragliche Abfertigung nicht zu weit von der Höhe der gesetzlichen Abfertigung entfernen, also in keinem auffallenden Missverhältnis zum Monatsentgelt stehen.

Anlässlich eines Betriebsüberganges vom Übergeber bezahlte Abfertigungen sind an sich beitragspflichtig, wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung an den Übernehmer übergeht. Nur dann, wenn vom Übergeber sämtliche Ansprüche anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten sind und damit auch eine Abfertigung bezahlt wurde, wäre diese Abfertigung beitragsfrei. Es müsste allerdings dann ein bestimmter Zeitraum zwischen dem mit dem Übergeber und dem mit dem Übernehmer abgeschlossenen Dienstverhältnis liegen. Wenn der übernommene Dienstnehmer allerdings mit den neuen Bedingungen nicht einverstanden ist und innerhalb der im AVRAG normierten Monatsfrist seinen Austritt erklärt, so ist die dadurch fällig werdende Abfertigung ebenso beitragsfrei, weil sie anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses bezahlt wurde.

Bei einem gerichtlichen oder außergerichtlichen → *Vergleich* sind beide Parteien gewöhnlich daran interessiert, den Vergleichsbetrag nicht einer Sozialversicherungspflicht unterwerfen zu müssen. Von den in der Regel vom Dienstnehmer gewünschten Beträgen ist praktisch nur die Abfertigung beitragsfrei. Eine Deklaration des Vergleichsbetrages als Abfertigung wird jedoch nur dann anerkannt, wenn die Abfertigung zu den gewünschten oder eingeklagten Beträgen zählt.

Aber auch dann wird die Höhe des Vergleichsbetrages mit der Höhe der eingeklagten Abfertigung übereinstimmen müssen. Meist wird der Vergleichsbetrag als einmalige freiwillige → *Abgangsentschädigung* bezeichnet werden. Eine beitragsfreie Entschädigung wird jedoch nur dann anerkannt, wenn vor dem Vergleichsabschluss ein Verzicht des Dienstnehmers auf die von ihm gegen den Dienstgeber geltend gemachten Forderungen erfolgt ist.

Verpflichtet sich ein Dienstgeber im Rahmen eines Vergleichs zur Zahlung einer freiwilligen Abgangsentschädigung, obwohl im zu Grunde liegenden Verfahren das Vorliegen des Anspruchs auf → *Kündigungsentschädigung*, → *Urlaubersatzleistung* und → *Überstundenentgelt* strittig war, ist die vorgenommene Widmung der Vergleichssumme als Abgangsentschädigung als materielle Falschbezeichnung rechtlich unerheblich und führt die Beitragspflicht der Vergleichssumme zu einer Verlängerung der Pflichtversicherung.

Im Falle der Insolvenz des Dienstgebers sind Ansprüche aus der Beendigung des Dienstverhältnisses bei Fortführung des Unternehmens bis zur Aufhebung des Insolvenzverfahrens etc, wenn der Dienstnehmer wegen der ungebührlichen Schmälerung oder Vorenthaltung des ihm zukommenden Entgelts seinen berechtigten vorzeitigen Austritt erklärt oder das Dienstverhältnis aus anderen Gründen gelöst wird, gem § 3b IESG gesicherte Ansprüche und ebenfalls beitragsfrei. Allerdings muss der zuständige Verwalter schriftlich erklären, dass die Insolvenzmasse bzw der Dienstgeber zur Zahlung nicht oder nicht vollständig in der Lage ist (§ 3a Abs 4 IESG).

Durch die Bezahlung einer Abfertigung kommt es zu keinem → *Ruhen* einer Leistung aus der Sozialversicherung, auch nicht zum Ruhen eines etwaigen → *Arbeitslosengeldes*.

Bisher wurde die arbeitsrechtliche Abfertigung behandelt. Den Begriff der Abfertigung gibt es jedoch auch im Pensions- und Unfallversicherungsrecht (→ *Witwen-(Witwer-)pension* bzw → *Witwen-(Witwer-)rente*). (mt)

**Abfertigung NEU** → *Betriebliche Mitarbeitervorsorge*

**Abfindung der Versehrtenrente** → *Versehrtenrente, Abfindung*

**Abfindung in der Pensionsversicherung** Die Abfindung ist nach den §§ 269 ASVG, 148a GSVG und 139a BSVG eine einmalige Leistung. Im Pensionsrecht für Hinterbliebene besteht ein Anspruch auf Abfindung für die Witwe (den Witwer) oder eingetragene Partnerin (eingetragenen Partner) und zu gleichen Teilen für die Kinder, wenn die → *Wartezeit* nicht erfüllt ist und somit → *Hinterbliebenenpensionen* nicht anfallen können, jedoch mindestens ein Beitragsmonat vorliegt. Weiters besteht ein Anspruch auf Abfindung, wenn die Wartezeit auf

den Anspruch für Hinterbliebenenpensionen erfüllt ist – aber anspruchsberechtigte Hinterbliebene nicht vorhanden sind – für die Kinder, die Mutter, den Vater, die Geschwister des oder der Versicherten, wenn sie mit dem/der Versicherten zur Zeit seines/ihres Todes ständig in Hausgemeinschaft gelebt haben, unversorgt sind und überwiegend von ihm (ihr) erhalten worden sind.

Die Abfindung beträgt im Falle der Nichterfüllung der Wartezeit das Sechsfache der Bemessungsgrundlage (bei weniger als sechs → *Versicherungsmonaten* die Summe der Monatsbeitragsgrundlagen in diesen Versicherungsmonaten), im anderen Fall das Dreifache der Bemessungsgrundlage. Keinen Anspruch auf die Abfindung hat eine Witwe (ein Witwer), wenn für sie (ihn) ein Witwen-(Witwer)-Pensionsanspruch aus früherer Ehe wieder auflebt. Nach § 7 APG beträgt die Abfindung im Fall der Nichterfüllung der Wartezeit 6/14, im anderen Fall 3/14 jener Bemessungsgrundlage, die bei einem → *Arbeitsunfall* in der Unfallversicherung zum → *Stichtag* gegolten hätte. (rta)

**Abfuhr von Sozialversicherungsbeiträgen** Der Beitragsschuldner (in der Regel der → *Dienstgeber*) hat die Beiträge an den zuständigen → *Krankenversicherungsträger* zu ermitteln und abzuführen, sofern die Beiträge nicht von diesem dem Beitragsschuldner vorgeschrieben werden (§ 58 ASVG). Eine derartige → *Beitragsvorschreibung* wird jedoch nur mehr auf Verlangen für Dienstgeber mit weniger als 15 Beschäftigten (ausnahmsweise) vorgenommen.

Seit 1.8.2001 ist das → *Lohnsummenverfahren* das gesetzlich vorgesehene Standardverfahren zur Beitragsabfuhr. Mit der Beitragsabfuhr werden die Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung) sowie Arbeitslosenversicherung, die → *Arbeiterkammerumlage*, der → *Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag*, der → *Wohnbauförderungsbeitrag*, ggf der Nachschwerarbeitsbeitrag und die Beiträge zur → *betrieblichen Mitarbeitervorsorge* gemeinsam geleistet. Die Verantwortung dafür trifft regelmäßig den Dienstgeber allein. Er kann diese Pflicht nicht haftungsbefreiend übertragen.

Daran ändern auch Unkenntnis der Rechtslage, ebenso wenig wie Unklarheiten über Art und Höhe der Beitragsschuld, nichts. Der → *Krankenversicherungsträger* (Gebietskrankenkasse) ist nicht verhalten, den Dienstgeber auf seine Beitrags- und → *Meldepflichten* aufmerksam zu machen. Bei Einbehaltung und → *Nichtabfuhr* der → *Dienstnehmeranteile* wird der Dienstgeber nach § 111 ASVG sowie unter Umständen nach dem → *Sozialbetrugsgesetz* verantwortlich. (rl)

**Abgangsentschädigungen** Eine einmalige freiwillige Abgangsentschädigung ist im Gegensatz zu einer → *Kündigungsentschädigung* als Bezug gem § 49 Abs 3 Z 7 ASVG zu werten und demgemäß beitragsfrei.

Bei einem gerichtlichen oder außergerichtlichen → *Vergleich* sind beide Parteien gewöhnlich daran interessiert, den Vergleichsbetrag nicht einer Sozialversiche-

rungspflicht unterwerfen zu müssen. Von den in der Regel vom Dienstnehmer gewünschten Beträgen ist praktisch nur die → *Abfertigung* beitragsfrei. Eine Deklaration des Vergleichsbetrages als Abfertigung wird jedoch nur dann anerkannt, wenn die Abfertigung zu den gewünschten oder eingeklagten Beträgen zählt. Aber auch dann wird die Höhe des Vergleichsbetrages mit der Höhe der eingeklagten Abfertigung übereinstimmen müssen. Meist wird der Vergleichsbetrag als einmalige freiwillige Abgangsentschädigung bezeichnet werden. Eine beitragsfreie Entschädigung wird jedoch nur dann anerkannt, wenn vor dem Vergleichsabschluss ein Verzicht des Dienstnehmers auf die von ihm gegen den Dienstgeber geltend gemachten Forderungen erfolgt ist.

Verpflichtet sich ein Dienstgeber im Rahmen eines Vergleichs zur Zahlung einer freiwilligen Abgangsentschädigung, obwohl im zu Grunde liegenden Verfahren das Vorliegen des Anspruchs auf Kündigungsentschädigung, → *Urlaubsersatzleistung* und → *Überstundenentgelt* strittig war, ist die vorgenommene Widmung der Vergleichssumme als Abgangsentschädigung als materielle Falschbezeichnung rechtlich unerheblich und die Beitragspflicht der Vergleichssumme führt zu einer Verlängerung der Pflichtversicherung.

Kommt es im Rahmen eines Kündigungsanfechtungsverfahrens zu einem gerichtlichen Vergleich zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer, in dem die Zahlung einer freiwilligen Abfertigung vereinbart wird, damit der Dienstnehmer von der Fortsetzung des Verfahrens absieht, ist diese Leistung als beitragsfreie Abgangsentschädigung iSd § 49 Abs 3 Z 7 ASVG zu werten. Sie führt daher – im Gegensatz zur Kündigungsentschädigung – auch nicht zu einer Verlängerung der Pflichtversicherung (VwGH 11.7.2011, 2009/08/0117). (mt)

**Abmeldung** Die → *Dienstgeber* haben jede von ihnen beschäftigte und pflichtversicherte Person binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung beim Krankenversicherungsträger abzumelden. Die Meldung hat deklarative Wirkung, dh, dass das Ende der Pflichtversicherung jedenfalls mit dem Tag eintritt, an dem das Beschäftigungs-, Lehr- oder Ausbildungsverhältnis bzw der Entgeltanspruch endet (§§ 11, 12 ASVG).

In bestimmten Fällen trifft die Abmeldepflicht den Dienstnehmer, nämlich

- bei → *Exterritorialität* des Dienstgebers,
- wenn der → *ausländische Dienstgeber* im Inland (EU, EWR, Schweiz) keine Betriebsstätte hat,
- im Anwendungsbereich des DLSG (→ *Dienstleistungsscheck*).

Die Meldungen sind grundsätzlich mittels → *ELDA* zu erstatten. Juristische Personen und eingetragene Personengesellschaften (OG, KG) müssen seit 1.1.2014 (ARÄG 2013) jedenfalls mittels → *ELDA* melden (Ausnahme: → *Mindestangaben-Anmeldung*). Das Einlangen der Meldungen wird von ELDA bestätigt. Eine Ab-

schrift der Abmeldung hat der Dienstgeber unverzüglich dem Abgemeldeten zu übergeben. Es ist zu beachten, dass die Zeit des → *Postwegs* zu Lasten des Dienstgebers geht, dh die Abmeldung muss innerhalb der Frist von sieben Tagen bei der Gebietskrankenkasse eingelangt sein. Die Frist für die Abmeldung bei → *fallweiser Beschäftigung* hinsichtlich der innerhalb des Kalendermonates liegenden Beschäftigungstage beginnt mit dem Ersten des nächstfolgenden Kalendermonates. Ist die Abmeldung nicht oder verspätet erfolgt, sind die allgemeinen Beiträge bis zur verspätet erfolgten Abmeldung weiter zu entrichten, längstens für die Dauer von drei Monaten nach dem Ende der Versicherung. Diese Beiträge werden in der Sozialversicherung als → *Ordnungsbeiträge* bezeichnet.

Die Abmeldung ist mit Ende der Pflichtversicherung vorzunehmen. Die Pflichtversicherung der im § 10 Abs 1 ASVG bezeichneten Personen (im Wesentlichen: → *Dienstnehmer*, → *geringfügig Beschäftigte*, → *freie Dienstnehmer*, → *Lehrlinge* oder in einem → *Ausbildungsverhältnis* stehende Personen) erlischt mit dem Ende des Beschäftigungs-, Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses. Fällt aber 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.

Die Pflichtversicherung der → *Vorstandsmitglieder* (Geschäftsleiter) endet mit deren Ausscheiden aus dem Vorstand (als Geschäftsleiter) und sie sind daher mit diesem Tag abzumelden. Für einige Beschäftigungsgruppen sieht das ASVG besondere Beendigungszeitpunkte vor.

Besteht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ein Anspruch auf → *Krankenentgelt* gegenüber dem Dienstgeber, so endet die Pflichtversicherung mit Ende des Krankenentgeltanspruches des Dienstnehmers. Eine Abmeldung ist weiters zu erstatten, wenn die Krankengeldzuschusszahlung weniger als 50% der vollen Geld- und → *Sachbezüge* beträgt und daher nicht mehr als Entgelt gilt (§ 49 Abs 3 Z 9 ASVG). Ebenso ist bei ordnungsgemäß gemeldeten Krankenständen nicht abzumelden, da die Gebietskrankenkassen Beginn und Ende der Krankenstände verzeichnet haben. Im Fall des → *unentschuldigtem Fernbleibens* von der Arbeit ist aber jedenfalls mit dem letzten Tag des Entgelts abzumelden. Wird später eine Krankenstandsbestätigung vorgelegt, ist erst mit Beginn dieses Krankenstandes der Dienstnehmer wieder anzumelden.

Wenn eine → *Urlaubersatzleistung* als Abgeltung für nicht verbrauchten Urlaub im Anschluss an das Dienstverhältnis vorliegt, endet die Pflichtversicherung erst durch die dadurch abgedeckten Tage. Ebenso besteht die Pflichtversicherung für die Zeit des Bezuges einer → *Kündigungsentschädigung* weiter. Gebührt sowohl eine Kündigungsentschädigung als auch eine Urlaubersatzleistung, so ist zunächst die Kündigungsentschädigung für die Verlängerung der Pflichtversicherung heranzuziehen und danach die Urlaubersatzleistung. Sonntage werden bei der Berechnung der Verlängerung der Pflichtversicherung nicht mitgerechnet.

Kommt es zu einem gerichtlichen oder außergerichtlichen → *Vergleich* über das dem Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt, so verlängert sich die Pflichtversicherung um den Zeitraum, der durch den Vergleichsbetrag, gemessen an dem vor dem Austritt aus der Beschäftigung gebührenden Entgelt, gedeckt ist. → *Beitragsfreie Bezüge* werden dabei nicht berücksichtigt.

In folgenden Fällen ist keine Abmeldung vorzunehmen:

- Bei Inanspruchnahme einer Arbeitsunterbrechung infolge Urlaubes ohne Entgeltzahlung bis zur Dauer eines Monats (wird allerdings die Beschäftigung nach Ablauf dieses Monats nicht fortgesetzt, so ist die Abmeldung mit dem Tag vor Beginn des unbezahlten Urlaubes zu erstatten),
- für die Zeit der Arbeitsunterbrechung infolge einer → *Väterfrühkarenz* nach dem VBG oder nach gleichartigen landesgesetzlichen Regelungen,
- für die Zeit der Heranziehung als → *Schöffe* oder → *Geschworener*,
- für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung nach dem Epidemie- oder Tierseuchengesetz,
- für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung im Rahmen der erweiterten → *Bildungsfreistellung*. (ez)

**Absichtliche Herbeiführung des Versicherungsfalls** Die absichtliche Herbeiführung eines Versicherungsfalls, der grundsätzlich einen Anspruch auf eine → *Geldleistung* auslöst, führt dazu, dass der Anspruch auf Geldleistungen nicht zu- steht (= „Verwirkung eines Leistungsanspruchs“ nach § 88 ASVG, § 57 GSVG und § 53 BSVG).

Selbstbeschädigung im Sinne des § 88 ASVG kann zB bei einer Selbstverstümmelung nur angenommen werden, wenn sich der Leistungswerber dabei nicht nur der allfälligen → *Invalidität*, sondern auch des damit verbundenen Leistungsbegehrens bewusst ist. Ein nicht auf den Eintritt des Versicherungsfalls und die Erwerbung eines Leistungsanspruchs gerichteter Vorsatz lässt daher die Anwendung der Ausschlussbestimmungen nicht zu. (rta)

**Abzugsrecht** Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Dienstgeber- und die → *Dienstnehmeranteile* zur Sozialversicherung beim zuständigen → *Krankenversicherungsträger* (das ist in der Regel die Gebietskrankenkasse) einzuzahlen. Die Dienstnehmeranteile kann er dann vom → *Bruttoentgelt* des Dienstnehmers abziehen (§ 60 ASVG). Dieses Recht hat er jedoch nur dann, wenn der Abzug spätestens bei der auf die → *Fälligkeit* des Beitrages nächstfolgenden Entgeltzahlung ausgeübt wird. Wenn er dieses Recht nicht ausübt, muss der Dienstgeber auch den Dienstnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen endgültig tragen. Als Fälligkeit gilt dabei der Zeitpunkt, an dem das Entgelt bezahlt werden muss und nicht, wann es tatsächlich bezahlt wird.

Kommt es zu einer → *Entgeltnachzahlung*, kommt es darauf an, ob diese nachträgliche Bezahlung vom Dienstgeber verschuldet ist oder nicht. Verschuldet der Dienstgeber die nachträgliche Beitragsentrichtung wegen ungebührlichen Vorenthaltens von Bezügen, darf er das Abzugsrecht bei sonstigem Verlust spätestens bei der auf die Fälligkeit des Beitrags nächstfolgenden Entgeltzahlung ausüben. Da die Fälligkeit, wie oben beschrieben, meist schon vorliegt, ist ein nachträglicher Abzug vom Entgelt nicht mehr möglich. Bei unverschuldeten Nachzahlungen ist diese zeitliche Begrenzung des Beitragsabzugsrechtes nicht beschränkt.

Der Dienstgeber hat das Abzugsrecht für die auf bereits ausbezahlte Entgelte entfallenden, nicht periodenkongruenten Dienstnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge gem § 60 Abs 1 ASVG verloren, wenn ihm zumindest Fahrlässigkeit und damit ein Verschulden anzulasten ist. Für den Abzug der auf nachträglich ausbezahlte Entgelte – zB Nachzahlungen von Überstunden – entfallenden Beitragsteile ergeben sich jedoch keine Einschränkungen.

Im Falle der nachträglichen Entrichtung der Beiträge ohne Verschulden des Dienstgebers dürfen dem Versicherten bei einer Entgeltzahlung nicht mehr Beiträge abgezogen werden, als auf zwei Lohnzahlungszeiträume entfallen. Diese Bestimmung bewirkt, dass der Dienstnehmer unverschuldeterweise nicht durch übermäßige Beitragsabzüge in seinem Entgelt geschmälert wird. Verschulden ist auch leichte Fahrlässigkeit. Kommt der Dienstgeber seiner Verpflichtung aus einem gerichtlichen → *Vergleich*, dem Dienstnehmer eine → *Kündigungsentschädigung* binnen vier Wochen zu bezahlen, aus eigenem Verschulden nicht fristgerecht nach, so hat er das Abzugsrecht verloren. Beim Abzugsrecht auf zwei Lohnzahlungszeiträume ist gemeint, dass der laufende Lohnzahlungszeitraum mitzuzählen ist, sodass bei jeder Entgeltzahlung nur der Betrag für eine rückständige Lohnzahlung abgezogen werden darf.

Kommt bei einer → *Beitragsprüfung* der Gebietskrankenkasse hervor, dass unverschuldeterweise Entgelte und damit auch Beiträge nicht bezahlt wurden, können die Beiträge für maximal zwei Lohnzahlungszeiträume abgezogen werden. Liegt jedoch Verschulden vor, ist ein Abzug ausgeschlossen.

Für → *Sonderzahlungen* gilt, dass die Dienstnehmeranteile (der → *Sonderbeiträge*) nur von der Sonderzahlung abgezogen werden dürfen. (rl)

**A1-Formular** Das A1-Formular löst das ehemalige E101-Formular ab und bestätigt den Verbleib im Sozialversicherungssystem des entsendenden Mitgliedsstaates. Es kommt ua bei → *Entsendungen von Arbeitnehmern und Selbständigen in EU/EWR/Schweiz*, bei der Tätigkeit dieser Personen in mehreren Mitgliedsstaaten und auch beim → *Ausnahmeantrag* zur Entsendung zur Anwendung (siehe auch → *selbständige/unselbständige Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten*). Es ist an den zuständigen Versicherungsträger zur Genehmigung zu schicken. Manche

Gebietskrankenkassen in Österreich füllen dieses selbst aus, in den anderen Fällen schickt man es vollständig ausgefüllt an die zuständige Gebietskrankenkasse.

Die Wohnadresse der betreffenden Person, die Firmenadresse im Ursprungsland, die Firmenadresse im Entsendeland und die Dauer der Tätigkeit müssen ua angegeben werden.

Obwohl bei Sachverhalten, für die noch die „alte“ → VO 1408/71 anwendbar war, eigentlich weiter das E101-Formular benutzt werden sollte, wird in der Praxis trotzdem das A1-Formular bevorzugt verwendet (zB Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten, die noch nach der „alten VO“ verlängert wird). (kp)

**Aktualisierungsfaktor** Für die Bildung der vorläufigen Beitragsgrundlage (→ *Beitragsgrundlage GSVG, Vorläufig*) ist ua der sogenannte Aktualisierungsfaktor erforderlich. Dieser ist das Produkt aus der → *Aufwertungszahl* (§ 47 GSVG) des Kalenderjahres, in das der Beitragsmonat fällt, und aus den Aufwertungszahlen der beiden vorangegangenen Kalenderjahre. Der Aktualisierungsfaktor dient damit dem Beitragsverlust, welcher sich aus dem Geldwertverlust des drittvorangegangenen Jahres gegenüber dem aktuellen Beitragsjahr ergeben würde. Der Aktualisierungsfaktor beträgt 1,057\*. (gg)

**Allgemeine Unfallversicherungsanstalt** → *Unfallversicherungsträger*

**Allgemeines Sozialversicherungsgesetz** Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) regelt die allgemeine Sozialversicherung im Inland beschäftigter Personen. Die allgemeine Sozialversicherung umfasst die Krankenversicherung, die Unfallversicherung und die Pensionsversicherung. Auch Pensionisten sind in der Krankenversicherung nach ASVG versichert. Bei selbständig Erwerbstätigen bestimmt sich die Unfallversicherung nach ASVG, die Kranken- und Pensionsversicherung nach dem → *Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG)*.

In der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung nach ASVG sind bspw versichert (vollversichert):

- bei einem oder mehreren Dienstgebern beschäftigte Dienstnehmer,
- Lehrlinge,
- im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses nach einem Studium beschäftigte Personen,
- Krankenpflegeschüler,
- Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften, Sparkassen,
- freie Dienstnehmer. (cgs)

**Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz** Das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz (AVG) regelt das Verfahren bei Behörden. Es enthält bspw

Bestimmungen über die Zuständigkeit von Behörden, Beteiligte, Parteien und deren Vertreter, den Verkehr zwischen Behörden und Beteiligten, das Ermittlungsverfahren bei Behörden, die Erlassung von → *Bescheiden* und damit verbundenen Rechtsschutzmöglichkeiten. Sozialversicherungsträger sind Selbstverwaltungskörper, die aber ebenso wie Behörden Bescheide erlassen dürfen.

Da mit der Einführung der zweistufigen Verwaltungsgerichtsbarkeit (→ *Bundesverwaltungsgericht*) neue Standards für die Überprüfung von Entscheidungen der Versicherungsträger in → *Verwaltungssachen* geschaffen wurden, kommt für dieses Verfahren vor dem Versicherungsträger das AVG in vollem Umfang zur Anwendung. Für das Verfahren in → *Leistungssachen* gilt grundsätzlich auch die Anwendung des AVG, wobei allerdings gewisse Bereiche des AVG ausdrücklich nicht anzuwenden sind. Nicht anzuwenden sind bspw die Bestimmungen über die Ladungen, Ordnungs- und Mutwillensstrafen, Zweck und Gang des Ermittlungsverfahrens, Beweise über Erlassung, Inhalt und Form der Bescheide. (cgs)

**Altersaufschub** Wer die → *Alterspension* später als mit Erreichung des Anfallalters (65 bzw 60 Jahre) in Anspruch nimmt, und wenn vor diesem Zeitpunkt nicht bereits ein bescheidmässig zuerkannter Anspruch auf Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung – mit Ausnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall des Todes – besteht bzw bestanden hat, hat einen Anspruch auf eine erhöhte Alterspension (§ 261c ASVG, § 143a GSVG und § 134a BSVG).

Diese als „Bonifikation“ zu bezeichnende Erhöhung errechnet sich wie folgt: Für jedes Jahr der späteren Inanspruchnahme der Pension wird ein Zuschlag von 4,2% der Pension gewährt. Liegen weniger als zwölf Kalendermonate vor, ist entsprechend zu aliquotieren. Die Pension kann maximal 91,76% der höchsten zur Anwendung kommenden Bemessungsgrundlage betragen, der besondere → *Steigerungsbetrag* bleibt dabei jedoch unberücksichtigt. Nach dem APG beträgt der Zuschlag ebenfalls 0,35% pro Monat (= 4,2% pro Jahr), jedoch maximal 12,6% der Leistung. (rta)

**Alterspension** Die Alterspension nach § 253 ASVG, § 130 GSVG und § 121 BSVG gebührt Männern ab Vollendung des 65. Lebensjahres (Regelpensionsalter), Frauen ab Vollendung des 60. Lebensjahres (Regelpensionsalter), wenn die → *Wartezeit* erfüllt ist. Die Wartezeit ist dann erfüllt, wenn in den letzten 360 Kalendermonaten vor dem → *Stichtag* 180 → *Versicherungsmonate* liegen. Die Versicherungsmonate müssen nicht alle im Bereich des ASVG, sondern können auch im GSVG oder BSVG zurückgelegt worden sein. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist die Wartezeit auch dann gegeben, wenn zwischen der Vollendung des 15. Lebensjahres und dem Stichtag 180 Beitragsmonate der Pflichtversicherung oder 180 Beitragsmonate und weitere Versicherungsmonate bis zum Gesamtausmaß von 300 liegen (sogenannte „ewige Anwartschaft“).