

Lohnverrechnung

Neuerungen in diesem Jahr.

Neues Jahr – neue Regelungen. Auch die Lohnverrechnung bleibt davon nicht verschont. Welche Neuerungen Sie seit Jahresbeginn zu berücksichtigen haben, zeigt die folgende Zusammenfassung.

Zu Beginn keine Neuheit, sondern eine Verpflichtung, die es wert ist, immer wieder in Erinnerung gerufen zu werden: Melden Sie Ihre Ordinationsmitarbeiter bei der Gebietskrankenkasse an. Und zwar BEVOR diese ihren Dienst antreten. Dienstnehmer müssen vor Arbeitsantritt bei der Gebietskrankenkasse angemeldet werden. Wenn Sie als Dienstgeber verspätet melden oder der Mitarbeiter ohne Anmeldung bei einer Kontrolle der Finanzpolizei angetroffen wird, drohen hohe Strafen!

Bezugserhöhung Ihrer Ordinationsmitarbeiter

Die Preise steigen allerorts, auch jene für Ihre Mitarbeiter. Per Jänner 2013 liegt noch kein neuer

Kollektivvertrag für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien vor. Sollte der Kollektivvertrag 2013 eine Erhöhung vorsehen, dann ist diese bei der Gehaltsfestsetzung 2013 – rückwirkend – zu berücksichtigen.

Gehaltsangaben bei Inserat

Wenn Sie Ordinationsmitarbeiter per Inserat suchen, müssen Sie zumindest den kollektivvertraglichen Mindestlohn angeben; zusätzlich können Sie darauf hinweisen, dass Sie Ihrem Angestellten mehr zahlen würden. Soll langjährige Erfahrung erwünscht sein – etwa zehn Berufsjahre – dann müssen Sie die Berufsjahre auch beim Mindestentgelt berücksichtigen. Wenn Sie diese Angaben unterlassen, kann das eine Strafe von maximal € 360 nach sich ziehen.

Teure Trennung

Wenn Sie als Ordinationsinhaber ein echtes (oder freies) Dienst-



Von Mag. Susanne Glawatsch, MEDplan
© MEDplan

verhältnis beenden, müssen sie ab heuer eine sogenannte Auflösungsabgabe in Höhe von 113 Euro bezahlen. Der Betrag wird jedes Jahr aufgewertet.

Natürlich nur dann, wenn Sie eine Kündigung ausgesprochen haben oder das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst wird. Wenn im Gegensatz dazu Ihr echter oder freier Dienstnehmer einseitig das Dienstverhältnis beendet oder gar einen Grund für eine gerechtfertigte Entlassung setzt, ist keine Abgabe von Ihnen zu entrichten. Dasselbe gilt, wenn die Auflösung einver-

nehmlich anlässlich der Inanspruchnahme einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension, einer Alterspension nach Erreichung des Regelpensionsalters oder eines Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz erfolgt.

Übersicht zur Auflösungsabgabe

Eine Auflösungsabgabe ist fällig bei:

- Zeitablauf (Befristung) über sechs Monate,
- einvernehmlicher Auflösung nach der Probezeit (ausgenommen nach Erreichen des Regelpensionsalters),
- Arbeitgeberkündigung (auch wenn eine Wiedereinstellungszusage erteilt wird!),
- berechtigtem vorzeitigem Austritten (ausgenommen Austritte aus gesundheitlichen Gründen),
- ungerechtfertigter Entlassung.

Keine Auflösungsabgabe fällt in folgenden Fällen an:

- Kündigung durch Arbeitnehmer,

- Auflösung in der Probezeit,
- Beendigung einer geringfügigen Beschäftigung,
- Zeitablauf bei Befristung bis sechs Monate,
- vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund,
- vorzeitigem Austritt aus gesundheitlichen Gründen,
- einvernehmlicher Auflösung aufgrund einer Pension (Regelpensionsalter mit Pensionsanspruch),
- einvernehmlicher Auflösung mit Sonderruhegeldanspruch,
- gerechtfertigter Entlassung,
- Auflösung von Lehrverhältnissen,
- Auflösung von verpflichtenden Ferial- oder Berufspraktika,
- Tod des Arbeitnehmers,
- Anspruch auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension,
- Auflösung nach § 25 Insolvenzordnung. ■

*Mag. Susanne Glawatsch ist geschäftsführende Gesellschafterin der Steuer- und Unternehmensberatungskanzlei MEDplan.
susanne.glawatsch@medplan.at*