



**RICHTLINIEN für UnternehmerInnen
für den Einsatz von BetriebshelferInnen in gewerblichen Unternehmen durch den
Verein „Betriebshilfe für die Steirische Wirtschaft“**

I. Wer kann Betriebshilfe beanspruchen:

Zur Existenzsicherung bei Ausfall von Unternehmer/innen infolge Arbeitsunfähigkeit soll die Weiterführung des Unternehmens durch den Einsatz von Betriebshelfer/innen gewährleistet werden.

Betriebshelfer/innen können in gewerblichen Unternehmen bei Ausfall der/s Unternehmers/in durch Arbeitsunfähigkeit, wie Schwangerschaft, Krankheit, Unfall und anderer wichtiger Gründe, oder der Pflege eines behinderten Kindes, eingesetzt werden.

Als UnternehmerInnen im Sinne der Richtlinien gelten Mitglieder der Wirtschaftskammer Steiermark, die gleichzeitig nach dem GSVG in der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (kurz SVA) pflichtversichert sind. Als UnternehmerInnen i.S. dieser Richtlinien können auch Gesellschafter einer Gesellschaft m.b.H., KG, KEG, OHG bzw. OEG gelten, wenn sie in dieser Eigenschaft nach Maßgabe des GSVG in der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft pflichtversichert sind.

II. Antrag:

Die Zurverfügungstellung eines geeigneten Betriebshelfers/einer Betriebshelferin muss schriftlich bei der Geschäftsstelle des Vereins „Betriebshilfe für die Steirische Wirtschaft“ beantragt werden (siehe Antragsformular). Eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit des/der Unternehmer/in ist beizulegen. Die Anträge können auch mittels Fax übermittelt werden.

Sollten die Unterlagen unvollständig sein, kann die SVA wegen der Vervollständigung der Unterlagen direkt mit dem/der Unternehmer/in in Kontakt treten.

III. Kostenlos erhalten UnternehmerInnen, welche Mitglied der Wirtschaftskammer Steiermark sind, die Betriebshilfe, wenn nachstehende Voraussetzungen erfüllt sind:

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall etc.

A. Versicherungsrechtliche und sonstige Voraussetzungen für die SVA-Leistung:

1. Der/die Unternehmer/in ist während des Einsatzes eines Betriebshelfers/einer Betriebshelferin in der Krankenversicherung nach dem GSVG pflichtkrankenversichert; erwerbstätige Pensionisten sind wie Versicherte zu behandeln. Eine Leistungsgewährung an Pensionisten und Angehörige ist ausgeschlossen.

2. Ausfall der persönlichen Arbeitskraft der/des Unternehmers/in wegen einer mehr als 14 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit auf Grund einer Krankheit, eines Unfalles, insbesondere wegen einer entsprechenden Anstaltspflege, eines anschließenden Heilverfahrens in einer Sonderkrankenanstalt bzw. in einem Rehabilitationszentrum oder eines Genesungsaufenthaltes oder einmalig wegen der Pflege eines behinderten Kindes.

3. Die Betriebshilfe ist zur Aufrechterhaltung des Unternehmens notwendig.

4. Das Gesamteinkommen - versicherungspflichtige und andere Einkünfte - überschreitet nicht den Betrag von € 20.062,20 jährlich bzw. € 1.671,85 monatlich oder es wird glaubhaft gemacht, dass die derzeitigen persönlichen Einkommensverhältnisse die Aufrechterhaltung des Unternehmens ohne Betriebshilfe nicht zulassen. Im Falle der Pflege eines behinderten Kindes ist die Einkommensgrenze nicht anwendbar. Als zusätzliche Voraussetzung muss jedoch der Bezug der erhöhten Familienbeihilfe bzw. von Pflegegeld (unabhängig von der Pflegestufe) für das behinderte Kind nachgewiesen werden.

Für eine Leistungsgewährung müssen alle vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sein.

B. Beurteilung der mehr als 14 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit:

Die medizinische Beurteilung erfolgt anhand der vorgelegten ärztlichen Bestätigungen durch den Arzt der steirischen Landesstelle der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

1. Liegt unter Berücksichtigung des Berufsbildes und der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit auf Grund der angegebenen Diagnosen Arbeitsunfähigkeit vor?
2. Ist die Dauer der Arbeitsunfähigkeit medizinisch nachvollziehbar? Falls erforderlich sind weitere Befunde, Arztbriefe, Ambulanzkarten etc. vom/von der Unternehmer/in anzufordern.
3. Die vom Arzt der Landesstelle festgestellte Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist mit „von - bis“ anzugeben. Zu berücksichtigen ist, dass eine Leistung für BetriebshelferInnen bei Krankheit und Unfall bis zu einer Höchstdauer von 70 Tagen (Arbeitstagen) pro Kalenderjahr erbracht werden kann. Bei der Pflege eines behinderten Kindes handelt es sich um eine einmalige Leistungsgewährung, grundsätzlich zum Zeitpunkt der Feststellung der körperlichen und/oder geistigen Behinderung des Kindes, bis zu einer Höchstdauer von 90 Tagen.

C. Beurteilung des Betriebshilfeinsatzes zur Aufrechterhaltung des Betriebes:

Grundsätzlich bestätigt der/die Unternehmer/in mit seiner/ihrer Unterschrift, dass der Einsatz des/der Betriebshelfers/in zur Aufrechterhaltung und Weiterführung des Betriebes erforderlich ist. Im Zweifelsfall kann jedoch von der SVA eine ausführliche Begründung über die Notwendigkeit des Betriebshilfeinsatzes (z.B. große Anzahl von Mitarbeitern etc.) angefordert werden.

D. Beurteilung des Gesamteinkommens:

1. Eine Leistungsgewährung ist nur möglich, wenn das Gesamteinkommen (versicherungspflichtige und andere Einkünfte) unter einem bestimmten, jährlich neu festzusetzenden Betrag (Wert 2017: jährlich bis zu € 20.062,20 oder monatlich € 1.671,85) liegt oder es wird glaubhaft gemacht, dass die derzeitigen persönlichen Einkommensverhältnisse die Aufrechterhaltung des Betriebes ohne Betriebshilfe nicht zulassen. Erforderlichenfalls kann eine Bestätigung des Steuerberaters angefordert werden.
2. Die Prüfung der Einkommensverhältnisse des/der Unternehmers/in erfolgt im EDV-System der SVA, wobei das Gesamteinkommen des/der Unternehmers/in, bestehend aus versicherungspflichtigen und anderen Einkünften, zu berücksichtigen ist.

3. Als andere Einkünfte gelten auch sonstige Nettoeinkünfte laut Ausgleichszulagenrecht, insbesondere eine allfällige Pension und Einkünfte aus weiteren selbständigen bzw. unselbständigen Erwerbstätigkeiten. Einkünfte aus einem landwirtschaftlichen Betrieb sind mit 70 % des Versicherungswertes gemäß § 23 BSVG anzurechnen.

Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft:

A. Versicherungsrechtliche Voraussetzungen:

Anspruch haben **weibliche Versicherte**, die aufgrund einer Erwerbstätigkeit nach dem GSVG in der Krankenversicherung pflichtversichert sind.

B. Dauer:

Der Betriebshelfer/ die Betriebshelferin wird für die Dauer

- der letzten 8 Wochen vor der Entbindung
- den Tag der Entbindung selbst
- von 8-12 Wochen nach der Entbindung

bereitgestellt.

Sollten sich der Entbindungstermin ändern, so verkürzt oder verlängert sich die Frist vor der Entbindung. Die Frist nach der Entbindung verlängert sich jedoch bis zum Zeitpunkt, in dem unter Annahme der Geltung des MschG ein Beschäftigungsverbot bestehen würde.

Über die Frist von 8 Wochen vor der Entbindung kann ebenfalls, wenn bei Fortdauer der Tätigkeit, Gefahr für Leben von Mutter und Kind besteht, ein Betriebshelfer/ eine Betriebshelferin beigelegt werden (Frühkarenz).

Die Betriebshilfe ist zur Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig.

C. Nachweise:

- Bestätigung der voraussichtlichen Entbindung
- Bestätigung der Art der Entbindung und Geburtsurkunde
- Amtsärztliche Bestätigung (über Frühkarenz)

Achtung: Sofern ein Betriebshelfer/eine Betriebshelferin über den Verein beigelegt wird, gebührt kein Wochengeld.

IV. Einsatz der Betriebshelfer/innen im Unternehmen:

A. Als Betriebshelfer/in gilt eine betriebsfremde Person, die den Unternehmer/die Unternehmerin während seiner/ihrer Arbeitsunfähigkeit als Arbeitskraft ersetzt bzw. die Unternehmerin während der Zeit ihres Mutterschutzes als Arbeitskraft ersetzt. Vor Einstellung des Betriebshelfers/ der Betriebshelferin ist die Genehmigung der SVA einzuholen.

B. Binnen einer Woche ab Beginn des Einsatzes ist der vom Verein übermittelte Vertrag vom Unternehmer / von der Unternehmerin und dem Verein Betriebshilfe abzuschließen. Die Verträge werden vom Verein „Betriebshilfe für die Steirische Wirtschaft“ und vom/von der Unternehmer/in gezeichnet.

C. Der Einsatz der Betriebshelfer/innen umfasst die notwendigen Arbeiten, die zur Aufrechterhaltung und Weiterführung des Unternehmens während der Arbeitsunfähigkeit des Unternehmers/der Unternehmerin erforderlich sind.

Dazu gehören auch allenfalls die zu verrichtenden Tätigkeiten im Haushalt im untergeordneten Ausmaß (maximal 10 % der Arbeitszeit). Die Betriebshelfer/innen sind jedenfalls nicht für solche Arbeiten heranzuziehen, die nicht zum ordentlichen Betrieb des Unternehmens gehören.

- D. Der Unternehmer/die Unternehmerin hat kein Wahlrecht auf eine/n bestimmte/n Betriebshelfer/in, kann dem Verein Betriebshilfe allerdings einen Vorschlag unterbreiten, an den der Verein jedoch nicht gebunden ist.
- E. Dem/der Unternehmer/in und dem Verein Betriebshilfe steht es frei, die Betriebshilfe bzw. diese Vereinbarung auch vor dem vereinbarten Zeitpunkt zu beenden. Bei Ausfall der/s Betriebshelfer/in ist der Verein Betriebshilfe nicht verpflichtet, eine/n Ersatz-Betriebshelfer/in zu stellen.

V. Einsatzzeiten der Betriebshelfer/innen:

- A. Der/die Betriebshelfer/in wird maximal für eine 40-stündige Arbeitswoche zur Verfügung gestellt, wobei grundsätzlich von einem 8-stündigen Arbeitstag ausgegangen wird.
Die Aufteilung der täglichen Arbeitszeit erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Normalarbeitszeit. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.
- B. Der Einsatz der/des Betriebshelfers/in aufgrund einer Krankheit, einer Anstaltspflege, eines anschließenden Heilverfahrens oder bei Unfällen des/r Unternehmers/in erfolgt für maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Bei der Pflege eines behinderten Kindes handelt es sich um eine einmalige Leitung im Ausmaß von maximal 90 Tagen.
- C. Der Einsatz bei Schwangerschaft oder Entbindung erfolgt längstens für die Zeit der Leistungsfristen nach dem GSVG. Für Anspruchsberechtigte auf Wochengeld nach dem § 102a GSVG erfolgt der Einsatz der/des Betriebshelfers/in kostenlos. Wird die Leistung des Versicherungsträgers im Wege der Beistellung eines Betriebshelfers/in erbracht, gebührt kein Wochengeld.

VI. Sozialversicherungsrechtliche Daten:

Der Unternehmer/die Unternehmerin ist verpflichtet, jede Änderung betreffend seiner Sozialversicherungszugehörigkeit (zB von selbständiger Tätigkeit zu unselbständiger Tätigkeit), seiner sozialversicherungsrechtlich relevanten Daten, wie insbesondere die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge, sowie die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, ungeachtet seiner Meldeverpflichtung gegenüber der SVA, dem Verein Betriebshilfe sofort mitzuteilen.

VII. Haftung/Rechtsanspruch:

Der Verein Betriebshilfe leistet für bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen des/der Betriebshelfer/in keine wie immer geartete Gewähr und Haftung.

Der Verein Betriebshilfe haftet daher weder für eigenes noch für Verschulden des/der Betriebshelfer/in. Den Verein Betriebshilfe trifft daher auch keine Haftung bei Auswahlverschulden.

Der Einsatz eines/r Betriebshelfers/in wird durch den Verein „Betriebshilfe für die Steirische Wirtschaft“ angeordnet. Auf den Einsatz und die Zuteilung eines/r Betriebshelfers/in besteht kein Rechtsanspruch.

VIII. Überstunden der Betriebshelfer/innen:

Überstunden des/der Betriebshelfers/in können nur aufgrund ausdrücklicher und schriftlicher Zustimmung und auf Anordnung des Vereins Betriebshilfe erfolgen. Der/die Unternehmer/in verpflichtet sich, ohne schriftliche Zustimmung des Vereins Betriebshilfe keine Überstunden anzuordnen, zu veranlassen und zu gestatten. Sollten vom Betriebshelfer/in nicht vom Verein angeordnete und genehmigte Überstunden geleistet werden, haftet der Unternehmer/die Unternehmerin und hat damit dem Verein Betriebshilfe alle dadurch entstehenden Kosten innerhalb von 10 Tagen nach Rechnungslegung durch den Verein Betriebshilfe zu ersetzen.

IX. ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen:

Der Unternehmer/die Unternehmerin verpflichtet sich, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie sämtliche Arbeitnehmerschutzbestimmungen einzuhalten und haftet dem Verein Betriebshilfe für sämtliche Schäden und wirtschaftlichen Nachteile, welchem dem Verein aus der Verletzung und Nichtbeachtung dieser Vorschriften erwachsen.

X. Arbeitsaufzeichnungen:

Jeder Einsatz eines/r Betriebshelfers/in (geleistete Arbeitsstunden) ist unter Angabe der Einsatzzeit durch den Unternehmer/in in den Arbeitsaufzeichnungen zu bestätigen und vom Betriebshelfer/von der Betriebshelferin zum jeweiligen Monatsende dem Verein Betriebshilfe vorzulegen.

XI. BetriebshelferInnen - Dienstnehmer des Vereins Betriebshilfe:

- A. Der Verein schließt mit den Betriebshelfer/innen auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit des Unternehmers/der Unternehmerin befristete Dienstverträge ab, diese sind Dienstnehmer des Vereins „Betriebshilfe für die Steirische Wirtschaft“ und werden als „Betriebshelfer“ bei der Steiermärkischen Gebietskrankenkasse angemeldet.
- B. Das Entgelt der Betriebshelfer/innen wird zwischen dem Verein Betriebshilfe und dem/der BetriebshelferIn vereinbart.
- C. Der Verein führt die Lohnverrechnung der Betriebshilfeinsätze zum jeweiligen Monatsende nach Vorlage der Arbeitsaufzeichnungen durch und rechnet die Entgelte mit den Betriebshelfer/innen ab. Die Arbeitsaufzeichnungen müssen vom/von der Unternehmer/in gezeichnet sein.



Verein „Betriebshilfe für die Steirische Wirtschaft“
Körblergasse 111-113 1 | 8010 Graz
T 0316 601-727 | F 0316 601-729
E fiw@wkstmk.at
W wko.at/stmk/betriebshilfe

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen und eine Haftung des Autors oder der Wirtschaftskammer Steiermark ausdrücklich ausgeschlossen.

Stand: Jänner 2017