

RICHTLINIEN

BETRIEBSHILFE BEI KRANKHEIT ODER UNFALL

I. Wer kann Betriebshilfe beanspruchen

Zur Existenzsicherung bei Ausfall von Unternehmern oder Unternehmerinnen infolge Arbeitsunfähigkeit soll die Weiterführung des Unternehmens durch den Einsatz von Betriebshelfer/innen gewährleistet werden. Diese können durch den Verein „Betriebshilfe für die Wiener Wirtschaft“, in der Folge kurz Verein genannt, beigelegt werden.

Betriebshelfer/innen können in gewerblichen Unternehmen bei Ausfall des/r Unternehmers/in durch Arbeitsunfähigkeit, Krankheit, Unfall, Anstaltsaufenthalt bzw. Anschlussheilverfahren eingesetzt werden. Für Kurheilverfahren/Erholungs-Genesungsaufenthalte gebührt keine Leistung der Betriebshilfe.

Als Unternehmer/innen im Sinne dieser Richtlinien gelten Mitglieder der Wirtschaftskammer Wien bei aufrechter Gewerbeberechtigung. Als Unternehmer/innen gelten auch Gesellschafter einer wirtschaftskammerzugehörigen GmbH, KG, KEG, OHG bzw. OEG. Während der Dauer des Betriebshilfeinsatzes muss jedenfalls eine Pflichtversicherung in der Krankenversicherung nach dem GSVG bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft oder einem Nachfolgeversicherungsträger, in weiterer Folge kurz „Versicherungsträger“ genannt, vorliegen.

II. Antrag

Die Zurverfügungstellung eines geeigneten Betriebshelfers/einer geeigneten Betriebshelferin muss schriftlich bei der Geschäftsstelle des Vereins beantragt werden (siehe Antragsformular). Eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit des/der Unternehmers/in ist beizulegen. Die Anträge können auch per Fax oder Mail übermittelt werden.

Anträge auf Zurverfügungstellung von Betriebshelfer/innen im Wege der Sachleistung werden unter Beischluss sämtlicher Unterlagen unverzüglich an den Versicherungsträger weitergeleitet. Der Verein übernimmt keine Haftung für die Vollständigkeit der Unterlagen, sondern wird lediglich die Weiterleitung an den Versicherungsträger durchführen. Sollten die Unterlagen unvollständig sein, wird der Verein die weiteren Veranlassungen gegenüber dem/r Unternehmer/in treffen.

III. Leistungsgewährung

Nach Erhalt des Antrages prüft der Versicherungsträger die Leistungsvoraussetzungen und teilt dem Verein schriftlich (Brief, Fax, Mail) mit, ob und gegebenenfalls wie lange die Kosten für den/die Betriebshelfer/in übernommen werden.

Der Kostenzuschuss der SVA im Rahmen der Betriebshilfe ist eine freiwillige Leistung auf die kein durchsetzbarer Rechtsanspruch besteht.

Betriebshilfe kann unter folgenden Voraussetzungen gewährt werden:

A. Versicherungsrechtliche und sonstige Voraussetzungen für Leistungen

- 1.) Der/die Unternehmer/in im Sinne Pkt. I muss während des Einsatzes eines Betriebshelfers/einer Betriebshelferin in der Krankenversicherung nach dem GSVG pflichtversichert sein.
- 2.) Ausfall der Arbeitskraft der/des Unternehmers/in im Sinne dieser Bestimmungen wegen einer mehr als 14 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, eines Unfalles, insbesondere wegen einer entsprechenden Anstaltspflege, eines Anschlussheilverfahrens in einer Sonderkrankenanstalt bzw. in einem Rehabilitationszentrum.
- 3.) Die Betriebshilfe ist zur Aufrechterhaltung des Unternehmens notwendig.
- 4.) Eine Leistungsgewährung ist nur möglich, wenn das Gesamteinkommen (versicherungspflichtige und andere Einkünfte) unter einem bestimmten, jährlich neu festzusetzenden Betrag (Wert 2017: jährlich € 20.062,20 oder monatlich € 1.671,85) liegt oder es glaubhaft gemacht wird, dass die derzeitigen persönlichen Einkommensverhältnisse die Aufrechterhaltung des Betriebes ohne Betriebshilfe nicht zulassen. Erforderlichenfalls kann eine Bestätigung des Steuerberaters angefordert werden.

Für eine Leistungserbringung müssen alle genannten Voraussetzungen Abs.1 bis Abs. 4 erfüllt sein.

B. Beurteilung der mehr als 14 Tage dauernden Arbeitsunfähigkeit

Die medizinische Beurteilung erfolgt anhand der vorgelegten ärztlichen Bestätigungen durch den Arzt der Landesstelle bzw. einer durch den Versicherungsträger veranlassten ärztlichen Untersuchung nach folgenden 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 dem/r 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 bis zu 70 Einsatztagen pro Kalenderjahr erbracht werden kann, und unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich bis zu 5 Einschulungstage möglich sind.

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 der Versicherungsträger eine ausführliche Begründung über die Notwendigkeit des Betriebshilfeinsatzes (z.B. große Anzahl von Mitarbeitern etc.) anfordern.

D. Beurteilung des Gesamteinkommens im Sinne des III, A, Abs. 4

Eine Leistungsgewährung im Sinne der oben genannten Bestimmung ist möglich, wenn das Gesamteinkommen (versicherungspflichtige und andere Einkünfte) unter einem bestimmten, jährlich neu festzusetzenden Betrag (Wert 2017: jährlich € 20.062,20 oder monatlich € 1.671,85) liegt oder es glaubhaft gemacht wird, dass die derzeitigen persönlichen Einkommensverhältnisse die Aufrechterhaltung des Betriebes ohne Betriebshilfe nicht zulassen. Erforderlichenfalls kann eine Bestätigung des Steuerberaters angefordert werden.

- 1.) Die Prüfung der Einkommensverhältnisse des/der Unternehmers/in im Sinne dieser Bestimmungen erfolgt im EDV-System des Versicherungsträgers, wobei das Gesamteinkommen des/der Unternehmers/in, bestehend aus versicherungspflichtigen und anderen Einkünften, zu berücksichtigen ist.
- 2.) Als andere Einkünfte gelten auch sonstige Nettoeinkünfte laut Ausgleichszulagenrecht, insbesondere eine allfällige Pension und Einkünfte aus weiteren selbstständigen bzw. unselbstständigen Erwerbstätigkeiten. Einkünfte aus einem landwirtschaftlichen Betrieb sind mit 70% des Versicherungswertes gemäß § 23 BSVG anzurechnen.
- 3.) Ausschlaggebend für die Beurteilung ist jenes Gesamteinkommen, das bei Antragstellung gegeben war.

IV. Definition und allgemeine Bedingungen

Als Betriebshelfer/in gilt eine Person, die während der Arbeitsunfähigkeit des Unternehmers/der Unternehmerin in dessen/deren Betrieb als Arbeitskraft eingesetzt wird. EhegattInnen, LebensgefährtInnen oder nahe Angehörige kommen als Betriebshelfer/in nur dann in Betracht, wenn sie während eines Beobachtungszeitraums von einem halben Jahr vor der Antragstellung nicht (mehr) im Betrieb angestellt oder für den Betrieb tätig waren.

Binnen einer Woche ab Beginn des Einsatzes ist der vom Verein übermittelte Vertrag vom Unternehmer/von der Unternehmerin und dem Verein abzuschließen. Die Verträge werden von der Geschäftsstelle für den Verein und vom/von der Unternehmer/in unterschrieben.

Der Verein wird nach Maßgabe der personellen Verfügbarkeit eine/n Betriebshelfer/in entsenden, jedoch besteht keine Verpflichtung des Vereines zur Entsendung. Der Verein ist insbesondere auch berechtigt - wenn z.B. eine

Gefährdung für die Person des/r Betriebshelfers/in besteht - die Betriebshilfe abzulehnen oder auch, wenn sich dies erst nachträglich zeigt, die Leistung sofort einzustellen, insbesondere wenn sich erweist, dass dem/r Betriebshelfer/in ein weiteres Tätigwerden nicht mehr zumutbar ist.

V. Umfang der Tätigkeit des/r Betriebshelfers/in

Der Einsatz der Betriebshelfer/innen umfasst alle notwendigen Arbeiten, die zur Aufrechterhaltung und Weiterführung des Unternehmens während der Arbeitsunfähigkeit des Unternehmers/der Unternehmerin im Sinne dieser Bestimmungen erforderlich sind. Die Betriebshelfer/innen sind jedenfalls nur für solche Arbeiten heranzuziehen, die zum ordentlichen Betrieb des Unternehmens im Inland gehören, nicht aber zum Beispiel für Haushaltsarbeiten (wie sie von Raumpflegerinnen oder Haushaltshilfen verrichtet werden). Ausnahmen hinsichtlich einer Tätigkeit im Ausland sind nur über ausdrücklichen Beschluss des Vorstandes des Vereins Betriebshilfe für die Wiener Wirtschaft möglich.

VI. Vorschlagsrecht/ vorzeitige Beendigung eines Einsatzes

Der Unternehmer/die Unternehmerin im Sinne dieser Bestimmungen hat kein Wahlrecht auf eine bestimmte Person als Betriebshelfer/in.

Beschäftigt der Unternehmer/ die Unternehmerin bereits eine Teilzeitkraft und erfolgt wegen der Vertretung eine Anhebung der Wochenstunden (Änderungsmeldung an die GKK), so kann auch diese Person als BetriebshelferIn namhaft gemacht werden. Der Verein kann in diesem Fall die Bruttostundenlohndifferenz zuzüglich der darauf entfallenden Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung, maximal jedoch € 26,- pro Stunde, ersetzen, wobei 40 Wochenstunden keinesfalls überschritten werden dürfen.

Dem Verein steht es frei, die Betriebshilfe bzw. diese Vereinbarung auch vor dem vereinbarten Zeitpunkt zu beenden. Ein Auslandsaufenthalt des Unternehmers/der Unternehmerin ist nicht möglich und zieht immer eine Einsatzbeendigung nach sich. Bei Ausfall der/des Betriebshelfers/in ist der Verein nicht verpflichtet, eine/n Ersatzbetriebshelfer/in zu stellen.

Der Unternehmer/die Unternehmerin hat alle zumutbaren Maßnahmen zu setzen um die Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen und insbesondere auch den Anordnungen des behandelnden Arztes Folge zu leisten. Auch eine ordentliche kaufmännische Gebarung und Geschäftsführung des Unternehmens muss gewährleistet sein.

Bei Verletzung dieser Pflichten hat der Verein die Möglichkeit, die Leistung der Betriebshilfe zu beenden.

VII. Zeitliche Dimensionen des Einsatzes

- 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 erfolgt für **maximal 70 Einsatztage pro Kalenderjahr**.
- C. Die SVA kann die jeweilige Bezugsdauer um höchstens 5 Tage zur Einschulung der/des Betriebshelfers/in erhöhen.

VIII. Meldepflicht hinsichtlich sozialversicherungsrechtlicher Daten

Der Unternehmer/die Unternehmerin ist verpflichtet, jede Änderung von Sachverhalten betreffend seines/ihrer Pflichtversicherungsverhältnisses bzw. seiner/ ihrer Sozialversicherungszugehörigkeit (z.B. Nichtbetrieb oder Übergang von selbstständiger zu unselbstständiger Tätigkeit) und seine/ihre sozialversicherungsrechtlich relevanten Daten (Höhe der Einkünfte, die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens), ungeachtet einer Meldeverpflichtung gegenüber dem Versicherungsträger, dem Verein sofort mitzuteilen.

IX. Überstunden

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

X. ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen

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

Bei Einsatz eines/einer Betriebshelfers/in über ein professionelles Personalbereitstellungsunternehmen gilt der/die Unternehmer/in als Auftraggeber im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) und hat die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des jeweiligen Personalbereitstellungsunternehmens zu akzeptieren.

XI. Arbeitsaufzeichnungen

Jeder Einsatz eines/r Betriebshelfers/in (geleistete Arbeitsstunden) ist terminmäßig unter Angabe der täglichen Einsatzzeit mittels Arbeitsaufzeichnungen nachzuweisen. Die Aufzeichnungen sind dem Verein monatlich via Fax, Mail oder

postalisch zur Verfügung (wenn möglich bestätigt durch den Unternehmer/ die Unternehmerin) zu stellen.

FÜR DEN VEREIN
BETRIEBSHILFE FÜR DIE WIENER WIRTSCHAFT
Der Obmann:
KommR BM Ing. Franz Katlein eh.

Mittels meiner Unterschrift bestätige ich, den Inhalt der Richtlinien zur Kenntnis genommen zu haben und diese als verbindlich anzusehen.

Wien, am

.....