Österreichische Gesundheitskasse

Informationsblatt für
Dienstgeberinnen und Dienstgeber

Fragen-Antworten-Katalog zum Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG)

Inhalt

1 §§ 1, 49 und 62 BMSVG – Anwendung des BMSVG . . . 2
2 § 6 BMSVG – Beginn der Beitragszahlung . . . 9
3 § 6 BMSVG – Bemessungsgrundlage allgemein . . . 13
4 § 7 BMSVG – Entgeltfortzahlung/Krankengeld . . . 15
5 § 7 BMSVG – Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume . . . 21
6 Präsenzdienst/Zivildienst . . . 22
7 Wochen- und Sonderwochengeld . . . 24
8 Kinderbetreuungsgeld . . . 28
9 Wiedereingliederungsteilzeit/Familienhospizkarenz/Pflegekarenz . . . 32
10 §§ 9 und 10 BMSVG – Auswahl der BV-Kasse . . . 33
11 Mitwirkungsverpflichtung . . . 34
12 § 14 BMSVG – Anspruch auf Abfertigung . . . 34
13 § 18 BMSVG – Kassenleitzahl . . . 34
14 §§ 46 und 47 BMSVG – Übergangsrecht . . . 35
15 §§ 13a und 13d IESG – BV-Beiträge und Insolvenz . . . 37
16 Auslandsbezug . . . 38
17 Höhere BV-Beiträge . . . 40
18 Rückforderung von BV-Beiträgen . . . 40
19 Verfahren . . . 40
20 Beitragsvorschreibeverfahren . . . 41
21 Meldeformulare . . . 41
22 Aufrollung . . . 41
23 Abkürzungsverzeichnis . . . 42

Österreichische Gesundheitskasse

1 §§ 1, 49 und 62 BMSVG – Anwendung des BMSVG

1.1 Welche Personen sind vom Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) zwingend erfasst?

Die Mitarbeitervorsorge umfasst seit 01.01.2008

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,
- freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG),
- Vorstandsmitglieder, die gemäß § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG vollversichert sind (arbeitsrechtlich sind Vorstandsmitglieder freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer), sofern kein Abfertigungsrecht auf Grund von vertraglichen Ansprüchen besteht.

Die Selbständigenvorsorge gilt für Personen, die der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung nach § 2 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) unterliegen:

- Mitglieder der Kammern der gewerblichen Wirtschaft,
- Gesellschafterinnen und Gesellschafter einer offenen Gesellschaft,
- unbeschränkt haftende Gesellschafterinnen und Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft,
- zu Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bestellte Gesellschafterinnen und Gesellschafter einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH),
- Neue Selbständige, deren Berufsvertretungen nicht die Ausnahme von der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung nach § 5 GSVG beantragt haben.

1.2 Welche Personen können in die Selbständigenvorsorge optieren?

- Personen, die in der Pensionsversicherung nach § 2 GSVG pflichtversichert sind, nicht aber der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung nach § 2 GSVG unterliegen
- Personen, die der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach § 2 Abs. 1 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG) unterliegen
- Personen, die der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach § 2 des Freiberuflichen-Sozialversicherungsgesetzes (FSVG) unterliegen
- Notarinnen und Notare, die der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach § 1 des Notarversicherungsgesetzes 1972 unterliegen
- Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten (Meldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse – ÖGK: **siehe Frage 1.8**)
- Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte
- Ziviltechnikerinnen und Ziviltechniker

1.3 Gibt es freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, die nicht vom BMSVG erfasst sind?

Ja. Ausgenommen vom BMSVG sind freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, deren freies Dienstverhältnis vor dem 01.01.2008 begonnen hat, wenn sie Abfertigungsansprüche auf Grund von vertraglichen Regelungen haben. Gleiches gilt für unmittelbar nachfolgende mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber oder einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber im Konzern abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen.

1.4 Sind auch für Lehrlinge Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge) zu entrichten?

Ja. Lehrlinge sind wie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu behandeln.

1.5 Wie sieht die Betriebliche Vorsorge (BV) für geringfügig Beschäftigte aus?

Für geringfügig Beschäftigte gelten die Bestimmungen des BMSVG. Der Beitragszeitraum ist der Kalendermonat. Gemäß § 6 Abs. 2a BMSVG ist wahlweise eine monatliche oder jährliche Zahlung möglich.
Bei einer jährlichen Zahlungsweise ist ein Zuschlag in Höhe von 2,50 Prozent der BV-Beiträge zu entrichten.
Zur Problematik „geringfügiges Dienstverhältnis während karenziertem Dienstverhältnis“ **siehe Frage 1.11**.

1.6 Besteht BV-Pflicht auch für fallweise (tageweise) Beschäftigte?

Jeder Tag einer fallweisen (tageweisen) Beschäftigung ist ein eigenes Beschäftigungsverhältnis.
Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, setzt die Beitragszahlung zur BV bereits mit dem ersten Tag der neuerlichen Beschäftigung ein (kein beitragsfreier erster Monat – OGH 25.05.2016, 9 ObA 30/16a).
Innerhalb von zwölf Monaten ab dem Ende des letzten Dienstverhältnisses zur selben Dienstgeberin bzw. zum selben Dienstgeber unterliegen auch fallweise (tageweise) Beschäftigte der BV-Pflicht.
Bei Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die nicht in den letzten zwölf Monaten bei dieser bzw. diesem beschäftigt waren, ist demnach der erste Tag einer fallweisen (tageweisen) Beschäftigung in der BV beitragsfrei.

BEISPIEL: Fallweise (tageweise) Beschäftigung beim selben Dienstgeber am 01.07. und 03.07. sowie am 02.05. und 04.05. des darauffolgenden Jahres. Die Dienstnehmerin war am 01.07. erstmalig bei diesem Dienstgeber beschäftigt.
Lösung: Die BV-Pflicht besteht für die Beschäftigungsverhältnisse am 03.07., 02.05. und 04.05.
Achtung: Wird eine Tätigkeit regelmäßig, zum Beispiel jeden Freitag, verrichtet, liegt keine fallweise (tageweise) Beschäftigung, sondern ein durchgehendes Dienstverhältnis vor.

1.7 Unterliegen Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltsanwärter dem BMSVG?

Ja. Nachdem ein Dienstverhältnis begründet wird, unterliegen Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltsanwärter dem BMSVG.

1.8 Wie erfolgt die Abrechnung bei Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten in Bezug auf das BMSVG?

Zuständig ist die ÖGK. Dies gilt auch für alle Personen, die keinen Sozialversicherungsschutz haben, aber Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind. Die monatliche Abwicklung des BMSVG erfolgt immer zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Krankenversicherungsträger – niemals unter Ausschaltung des Krankenversicherungsträgers. Dies bedingt, dass bei Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten der Krankenversicherungsträger zuständig wird, der bei Bestehen einer Pflichtversicherung zuständig wäre. Die Meldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber erfolgt per elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA).

1.9 Kann für eine Person, die nicht Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer oder freie Dienstnehmerin bzw. freier Dienstnehmer im Sinne des § 1 BMSVG ist, die Geltung des BMSVG vereinbart werden?

Nein, dies ist bei Inlandssachverhalten nicht möglich. Auslandssachverhalte **siehe Frage 16.4 ff**.

1.10 Welche Regelungen gelten für Vorstandsmitglieder im Bereich des BMSVG?

Nicht lohnsteuerpflichtige Vorstandsmitglieder im Sinne des § 4 Abs.1 Z 6 ASVG:

- Die nicht lohnsteuerpflichtigen Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften, Sparkassen, Landeshypothekenbanken sowie Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und die hauptberuflichen Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter) von Kreditgenossenschaften sind im Bereich der BV den freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmern gleichgestellt.
- Das BMSVG enthält keine beitragsrechtliche, dem § 51 Abs. 5 ASVG vergleichbare Sonderbestimmung.
- Meldepflichtige Person und Beitragsschuldnerin bzw. Beitragsschuldner ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.
- Beschäftigtengruppe: Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsleiter mit Zuschlag BV
- Meldung und Abrechnung der BV-Beiträge erfolgt wie für andere freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, also auf dem Beitragskonto der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

Lohnsteuerpflichtige Vorstandsmitglieder:

- Der Geltungsbereich des BMSVG (§ 1 Abs. 1a BMSVG) ist an sich auf freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG eingeschränkt.

- Aus der Dienstnehmereigenschaft im Sinne des § 4 Abs. 2 letzter Satz ASVG wird auf eine analoge Anwendung des § 1 Abs. 1a BMSVG geschlossen.
- Meldepflichtige Person und Beitragsschuldnerin bzw. Beitragsschuldner ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.
- Beschäftigtengruppe: Angestellte Sonderfall (nur WF/nur WF und IE) mit Zuschlag
- Meldung und Abrechnung der BV-Beiträge erfolgt auf dem Beitragskonto der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

Vorstandsmitglieder mit echter Dienstnehmereigenschaft:
- Bei Stiftungen oder Vereinen sind Vorstandsmitglieder, welche ihre Tätigkeit in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit ausüben (also klassische Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 2 ASVG) denkmöglich.
- Solche Vorstandsmitglieder unterliegen, unabhängig von der Tätigkeitsbezeichnung, als Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer den Regelungen des BMSVG.
- Meldepflichtige Person und Beitragsschuldnerin bzw. Beitragsschuldner ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber.
- Meldung und Abrechnung der BV-Beiträge erfolgt auf dem Beitragskonto der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

Vorstandsmitglieder mit Werkvertrag:
Auf Grund des Aktiengesetzes kann es diese Konstellation grundsätzlich nicht geben.

Andere Vorstandsmitglieder:
- Diese Personen sind weder Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG (keine Lohnsteuerpflicht und keine Dienstnehmereigenschaft), noch ist die Sonderbestimmung in § 1 Abs. 1a BMSVG anwendbar.
- Diese Vorstandsmitglieder unterliegen nur dann dem BMSVG, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde.

1.11 **Unterliegt eine versicherte Person dem BMSVG, wenn sich diese in Karenz befindet und bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber in dieser Zeit ein geringfügiges oder auch vollversichertes (maximal 13 Wochen) Dienstverhältnis aufnimmt?**
Wenn während eines karenzierten Dienstverhältnisses ein Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen wird, so unterliegt das zweite Dienstverhältnis, wenn es nach dem 31.12.2002 geschlossen wird und länger als einen Monat dauert, dem BMSVG. Der erste Monat ist beitragsfrei. Das erste Beschäftigungsverhältnis ist karenziert, bleibt jedoch arbeitsrechtlich aufrecht. Wird dieses wieder aufgenommen, so wird arbeitsrechtlich die Karenz gelöst und das „alte" Dienstverhältnis lebt wieder auf.

1.12 **BEISPIEL: Über das Vermögen eines Dienstgebers wird ein Insolvenzverfahren eröffnet. Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer treten berechtigt vorzeitig aus ihrem Dienstverhältnis aus. Die ihnen zustehenden Beendigungsansprüche (Kündigungsentschädigung und Urlaubsersatzleistung) verlängern die Pflichtversicherung, diese Versicherungszeiten werden auf dem bisherigen Dienstgeberkonto gespeichert. Einige der ausgetretenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer werden vom Masseverwalter erneut beschäftigt und zur Pflichtversicherung gemeldet (zum Beispiel für diverse Abschlussarbeiten). Die bei dieser Beschäftigung entstehenden Versicherungszeiten werden unter einer neuen Kontonummer (Insolvenzkonto) gespeichert.**
Ist der Beginn der Beitragspflicht nach dem BMSVG am ersten Tag dieser Beschäftigung zu sehen oder ist der erste Monat dieser Beschäftigung beitragsfrei?
Beim Masseverwalter handelt es sich um denselben Dienstgeber, es wird nur ein neues Dienstverhältnis begründet. Das erste Beschäftigungsverhältnis wurde beendet. Das bedeutet, dass im vorliegenden Fall die Zwölfmonatsregel aus § 6 BMSVG greift. Der erste beitragsfreie Monat entfällt. Beitragspflicht besteht ab dem ersten Tag.

Ist das Dienstverhältnis zum Dienstgeber (vor Insolvenz) aufrecht und wird mit dem Masseverwalter ein weiteres Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen, so ist das kein Anwendungsbereich der Zwölfmonatsregel, weil das erste Dienstverhältnis ja weiterhin aufrecht ist. In diesem Fall wäre der erste Monat des zweiten Beschäftigungsverhältnisses beitragsfrei.

1.13 BEISPIEL: Arbeitsgemeinschaft (ARGE) des Bauhauptgewerbes – Verschiedene Baufirmen bilden eine ARGE. Für diese ARGE wird eine Beitragskontonummer vergeben, die Versicherten werden von den Stammfirmen abgemeldet und bei der ARGE angemeldet.

Bleiben diese Versicherten weiterhin Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ihrer Stammfirmen? Ist das Beschäftigungsverhältnis zur Stammfirma aufrecht?

Die ARGE kann arbeitsrechtlich nicht Dienstgeberin sein, das heißt, Dienstgeberin bleibt die jeweilige Stammfirma.

Über welches Beitragskonto erfolgt die Abrechnung und Meldung der BV-Beiträge?

Die ARGE tritt im sozialversicherungsrechtlichen Sinn als Dienstgeberin auf. Von der ÖGK wird eine neue Beitragskontonummer für die ARGE vergeben, auf der alle Beschäftigten (auch von den verschiedenen Stammfirmen) gemeldet und abgerechnet werden. Für die Angestellten ist die Leitzahl der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zu verwenden – unabhängig davon, von welcher Partnerfirma die bzw. der Beschäftigte kommt. Im Fall einer bzw. eines Beschäftigten der Firma – oder auch in Hinkunft bei mehreren Leitzahlen von Betrieblichen Vorsorgekassen (BV-Kassen) – ist die Zuordnung zur richtigen Leitzahl vorzunehmen und somit ein eigenes Beitragskonto zu verwenden. Die 1:1-Beziehung Beitragskontonummer und Kassenleitzahl ist sicherzustellen. In allen Fällen ist die neue Beitragskontonummer der BV-Kasse von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu melden. Werden mehrere Beitragskonten geführt, hat die ARGE in der Bezeichnung ein Unterscheidungsmerkmal (Zusatz bzw. Hinweis auf die jeweilige BV-Kasse) aufzunehmen.

1.14 Unterliegen Krankenpflegeschülerinnen und Krankenpflegeschüler mit Taschengeld bzw. medizinisch-technische Schülerinnen und Schüler ohne Entgelt dem BMSVG?

Nein, da kein Dienstverhältnis vorliegt.

1.15 Unterliegen Personen, die an einer Ausbildung nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz teilnehmen, dem BMSVG?

Nein, da kein Dienstverhältnis vorliegt.

1.16 Unterliegen Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) dem BMSVG? Kommt es also im Bereich des VBG nicht auf die Qualifizierung als Dienstverhältnis an?

Das BMSVG findet auf alle Bundesbediensteten, die nicht Beamte sind, Anwendung (§ 35 VBG). Für die Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten im öffentlichen Dienst des Bundes gilt daher das BMSVG.

Vergleiche dazu die Ausführungen im Kommentar zum BMSVG von Neubauer/Rath/Hofbauer/Choholka auf Seite 97, Rz 173 und 174.

Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten unterliegen weiterhin nicht dem BMSVG.

1.17 Jährlich im Sommer werden die unterschiedlichsten Personengruppen als Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten angemeldet. Wer unterliegt der BV?

„Echte" Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten (Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten):

- ohne Entgelt – keine Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer; daher keine BV
- Taschengeldbezug und Lohnsteuerpflicht – Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (Arbeiter oder Angestellte); daher BV, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert.

Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe:

- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (Arbeiter oder Angestellte); daher BV, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert.

Ferialaushilfen:
> Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (Arbeiter oder Angestellte); daher BV, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert.

Vorgeschriebene Praktika nach Hochschulausbildung:
> Bei Vorliegen eines Dienstverhältnisses Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (Angestellte); daher BV, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert.
> Liegt kein Dienstverhältnis vor, Abrechnung in der Beschäftigtengruppe „Qualifizierte Praktikanten", jedoch keine BV.

1.18 Unterliegen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres dem BMSVG?

Nein, Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Freiwilligen Sozialjahres unterliegen nicht dem BMSVG. Die Teilnahme am Freiwilligen Sozialjahr ist ein spezielles Ausbildungsverhältnis und unterliegt der Vollversicherung nach dem ASVG (Spezialtatbestand § 4 Abs. 1 Z 11 ASVG), aber ohne Arbeitslosenversicherungspflicht. Aus dem Freiwilligengesetz sowie den Erläuterungen dazu ergibt sich eindeutig, dass kein Dienstverhältnis vorliegt und im BMSVG gibt es für diese Personengruppe auch keine Spezialnorm.
Achtung: Absolvieren Mitarbeiter jedoch anstelle des Zivildienstes bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis ein Freiwilliges Sozialjahr, handelt es sich gemäß § 12c Zivildienstgesetz (ZDG) – sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind – um eine mit dem Zivildienst vergleichbare Tätigkeit. Sofern es sich daher nach Maßgabe des ZDG um einen zulässigen Wehrersatzdienst handelt, ist gemäß § 7 Abs. 2 BMSVG ein BV-Beitrag in Höhe von 1,53 Prozent der fiktiven Bemessungsgrundlage von 14,53 Euro pro Tag zu entrichten. Als Abmeldegrund ist „Zivildienst" anzugeben.

1.19 Unterliegen Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter dem BMSVG?

Nein. Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz unterliegen nicht dem BMSVG.

1.20 BEISPIEL: Ein Gutsbesitzer hat seinen Sohn im eigenen Betrieb beschäftigt. Auf Grund der Ausnahmebestimmungen entsteht keine Versicherung nach dem ASVG. Eine Versicherung ist nach dem BSVG gegeben. Laut Auskunft des Gutsbesitzers beruht das Dienstverhältnis seines Sohnes auf einem privatrechtlichen Dienstvertrag.

Findet in einem solchen Fall das BMSVG Anwendung und wenn ja, wer ist für die Einhebung der BV-Beiträge zuständig?

Das BMSVG ist im vorliegenden Fall anzuwenden. Die BV-Beiträge werden durch die ÖGK eingehoben. Die BV-Kasse ist vom Dienstgeber zu wählen.

1.21 Unterliegen Kinder, die im elterlichen landwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich tätig sind, der Beitragspflicht nach dem BMSVG?

Dienstverhältnisse von familieneigenen Arbeitskräften im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß der Ausnahmebestimmung des § 2 Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 2021 (LAG) vom LAG ausgenommen. Für diese gelten daher grundsätzlich die Bestimmungen des ersten und dritten Teiles des BMSVG. Dies gilt beispielsweise für hauptberuflich tätige Kinder im elterlichen Betrieb, da diese der Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 Z 2 BSVG unterliegen.
Sofern familieneigene Arbeitskräfte nach § 2 Abs. 1 Z 3 bis 4 BSVG in der Pensionsversicherung nach dem BSVG pflichtversichert sind, unterliegen diese Personen der Selbständigenvorsorge nach dem fünften Teil des BMSVG.

1.22 BEISPIEL: Der Inhaber einer Einzelfirma ist zu 50 Prozent an einer anderen Firma einer GmbH (selbe Branche) beteiligt. Einzelne Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer werden in beiderseitigem Einvernehmen zum Beispiel von der Einzelfirma in die GmbH oder umgekehrt übernommen (bisher unter Anrechnung der Vordienstzeiten für Urlaub, Dienstjubiläum und Abfertigung).

Unterliegt das Beschäftigungsverhältnis dem BMSVG?

Grundsätzlich kann in dieser Konstellation BV-Pflicht nur eintreten, wenn das frühere Dienstverhältnis arbeitsrechtlich beendet wurde.

Können solche Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer weiterhin mit allen Ansprüchen übernommen werden (und bleiben ein „Abfertigungsaltfall"), oder muss eine Endabrechnung erstellt werden und ist mit Eintritt in der anderen Firma BV-Pflicht gegeben?
Im Einzelfall ist zu prüfen, ob ein Betriebsübergang erfolgt ist. In diesem Fall handelt es sich um dasselbe Dienstverhältnis, was bedeutet, dass sich am Abfertigungsrecht nichts ändert. Altes Abfertigungsrecht bleibt altes Abfertigungsrecht, neues Abfertigungsrecht bleibt neues Abfertigungsrecht.

1.23 **Sind auch von Erntehelferinnen und Erntehelfern BV-Beiträge zu entrichten?**
Ja. Erntehelferinnen und Erntehelfer gelten bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung als Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.

1.24 **Wie sind BV-Beiträge, die aus Sozialversicherungsprüfungen gemäß § 41a ASVG oder auf Grund rechtskräftiger Gerichtsurteile oder gerichtlicher Vergleiche zu leisten sind, abzurechnen?**
Die Beiträge, die von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber auf Grund einer Sozialversicherungsprüfung nachträglich zu leisten sind, sind vom Krankenversicherungsträger samt Verzugszinsen an die BV-Kasse weiterzuleiten.
Beiträge, die auf Grund eines arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahrens nachträglich zu leisten sind, sind von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber samt Verzugszinsen direkt an die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer (als Abfertigung) auszuzahlen.
Zu einer Direktauszahlung kommt es auch bei einem Anerkenntnis im Insolvenzverfahren sowie bei einem Anerkenntnis gemäß der Zivilprozessordnung.

1.25 **BEISPIEL: Gemäß § 6 Abs. 3 zweiter Satz BMSVG sind von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber die BV-Beiträge „für bereits vergangene Beitragszeiträume samt Verzugszinsen aus einem bereits beendeten Arbeitsverhältnis aufgrund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleiches (§ 204 der Zivilprozessordnung, RGBl. Nr. 113/1895) … als Abfertigung direkt an den Arbeitnehmer auszuzahlen".**
Wie ist bei einer Klage auf ausstehendes Entgelt aus einem Dienstverhältnis hinsichtlich noch offener BV-Beiträge vorzugehen?
Nach Ansicht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA; bis 2008) ist die Regelung so zu verstehen, dass eine Direktauszahlung der BV-Beiträge nach dieser Bestimmung nur dann stattzufinden hat, wenn die BV-Beiträge von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer auch tatsächlich im Zusammenhang mit noch anderen offenen Entgeltansprüchen eingeklagt und vom Gericht zugesprochen worden sind. Diese Auslegung ergibt sich aus der Formulierung „Sind vom Arbeitgeber noch Beiträge … aufgrund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleiches zu leisten, sind diese Beiträge … direkt an den Arbeitnehmer auszuzahlen".
Wesentlich ist also, dass die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nach Beendigung eines Dienstverhältnisses BV-Beiträge auf Grund eines rechtskräftigen Urteils zu zahlen hat. Liegen diese Voraussetzungen vor, sind diese Beiträge von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber direkt an die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer und nicht im Wege des Krankenversicherungsträgers an die BV-Kasse zu zahlen.
Wesentlich ist weiters, dass die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer die BV-Beiträge einklagen kann, aber nicht muss. Sie bzw. er kann ebenso versuchen, den Krankenversicherungsträger zu einer Prüfung bei der Dienstgeberin bzw. beim Dienstgeber mit dem Ziel anzuregen, dass die BV-Beiträge vom Träger einbringlich gemacht werden.
Werden lediglich offene Entgeltansprüche, aber nicht die BV-Beiträge eingeklagt, sind diese selbstverständlich von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber an den Krankenversicherungsträger zu leisten, der sie (ohne Zinsen) an die BV-Kasse weiterzuleiten hat. An der grundsätzlichen Verpflichtung der Träger zur Beitragseintreibung nach § 6 Abs. 2 BMSVG ändert die Regelung des § 6 Abs. 3 zweiter Satz BMSVG nichts.
Wie ist im Falle der Insolvenz der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers mit noch offenen BV-Beiträgen umzugehen?
Im Falle der Insolvenz der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers findet regelmäßig eine Sozialversicherungsprüfung durch den Krankenversicherungsträger statt. Damit soll die Beitragseintreibung nach dem BMSVG

durch den Träger bewerkstelligt werden. Die Krankenversicherungsträger haben die ausstehenden Beiträge nach § 13d in Verbindung mit § 13a des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) beim Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) geltend zu machen.

1.26 **BEISPIEL:**

> **Anmeldung mit 16.04. und Abmeldung mit 16.10.**
> **Die Abfertigung wird eingeklagt und mit Zahlungsbefehl für die Zeit vom 16.05. bis 16.10. zugesprochen. Es erfolgt eine Direktauszahlung an die Dienstnehmerin.**
> **Die BV-Zeit wird vom 16.05. bis 16.10. gespeichert.**

Ist die BV-Zeit vom 16.05. bis 16.10. auf Grund der Direktauszahlung an die Dienstnehmerin zu löschen?
Ja.

1.27 **Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer wird mit allen Rechten und Pflichten nach dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) von der neuen Dienstgeberin bzw. vom neuen Dienstgeber nach dem 31.12.2002 übernommen. Gilt das BMSVG?**
Nein. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bleibt im alten Abfertigungsrecht, weil bei einer Übernahme nach dem AVRAG kein neues Dienstverhältnis begründet wird.

1.28 **Entsteht in einem Mehrfachversicherungsfall ein Beitragsmonat im Sinne des § 55 Abs. 1 BMSVG, wenn BV-Beiträge in der Selbständigenvorsorge nicht zu bezahlen sind, weil zum Beispiel die ASVG-Beitragsgrundlage bereits die Höchstbeitragsgrundlage erreicht?**
Nein. Es liegt kein Einzahlungsmonat vor.

2 § 6 BMSVG – Beginn der Beitragszahlung

2.1 Wie ist bei untermonatig beginnenden Dienstverhältnissen der Begriff „Monat" auszulegen, nach dessen Ablauf die Beitragspflicht für die BV-Beiträge einsetzt (Zeitraum 30 Tage oder je nach Kalendermonat)?

Es ist nicht der Kalendermonat maßgebend, sondern der Eintrittstag.

BEISPIEL:

> Eintritt am 16.02.
> Beginn BV am 16.03.

2.2 Ist es richtig, dass grundsätzlich der gleiche Tag des nächsten Kalendermonates der Beginn ist und die Beitragspflicht nur dann am Ersten des übernächsten Monates beginnt, wenn es im nächsten Kalendermonat den gleichen Tag nicht gibt?

Ja. In jenen Fällen, in denen der Beginn auf den 31. eines Kalendermonates fällt, akzeptieren die Krankenversicherungsträger auch den Beginn mit dem ersten Tag des übernächsten Monates.

BEISPIELE:

> Anmeldung 31.01. – BV-Pflicht ab 01.03.
> Anmeldung 31.07. – BV-Pflicht ab 31.08.
> Anmeldung 31.08. – BV-Pflicht ab 01.10.

Aber:

> Anmeldung 28.02. – BV-Pflicht ab 28.03.
> Anmeldung 30.06. – BV-Pflicht ab 30.07.

2.3 BEISPIEL: Eine freie Dienstnehmerin tritt am 01.02. ein und wird am 29.02. abgemeldet, weil für März kein Honorar vorhanden ist. Sie wird erneut vom 01.04. bis 30.04. angemeldet.

Wann beginnt in diesen Fällen die Pflicht zur Zahlung von Beiträgen gemäß § 6 BMSVG?

Gemäß § 6 Abs. 1 BMSVG hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ab dem Beginn des Dienstverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 Prozent des monatlichen Entgeltes sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen, sofern das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei.

Sind BV-Beiträge auch für Monate zu zahlen, in denen freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer keine Aufträge durchführen und auch kein Entgelt erhalten?

Wird eine Leistung der freien Dienstnehmerin bzw. des freien Dienstnehmers zeitraumbezogen erbracht und gibt es Zeiten, in denen kein Entgelt fließt, so gibt es auch keine Grundlage für die BV. Nachdem das Dienstverhältnis nur den Februar überdauert und erst dann wieder im April aufrecht ist, trifft die Voraussetzung (länger als einen Monat) nicht zu. Gebührt freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmern der Arbeitsverdienst für längere Zeiträume als einen Kalendermonat, so ist der im Beitragszeitraum gebührende Arbeitsverdienst durch Teilung des gesamten Arbeitsverdienstes durch die Anzahl der Kalendermonate der Pflichtversicherung auf Grund der Tätigkeit zu ermitteln. Die Beurteilung, ob das Dienstverhältnis also durchgehend läuft oder endet, hängt vom Inhalt des Dienstvertrages ab (Entgelt ist einem Monat zurechenbar oder gebührt für einen längeren Zeitraum als einen Monat).

Im Beispiel beginnt die BV-Beitragspflicht mit 01.04., da es sich hier um ein Folgedienstverhältnis innerhalb von zwölf Monaten handelt.

2.4 BEISPIEL: Ein bei einer Einrichtung der Erwachsenenbildung vortragender freier Dienstnehmer unterliegt in den Monaten Jänner bis März nach Berücksichtigung der Aufwandspauschale nicht der Pflichtversicherung. Ab April ist das Einkommen jedoch höher und es entsteht Sozialversicherungspflicht (SV-Pflicht).

Ab wann besteht BV-Beitragspflicht?

§ 6 Abs. 1 BMSVG stellt auf den Beginn des Dienstverhältnisses und nicht den Beginn der Pflichtversicherung nach § 10 ASVG ab. Bei erstmaligem Zutreffen dieser Konstellation:

> SV-Pflicht ab 01.04.
> BV-Beitragspflicht ab 01.04. (ein beitragsfreier Monat kommt nicht zur Anwendung).

2.5 **BEISPIEL: Ein Dienstgeber meldet eine freie Dienstnehmerin für die Zeit:**
- 01.03. - 30.04., BV 01.04. - 30.04. als geringfügig beschäftigt
- 01.08. - 31.08., BV 01.08. - 31.08. als geringfügig beschäftigt
- 01.11. - 31.12., BV 01.11. - 31.12. als vollversichert

Für welche Monate ist BV-Pflicht gegeben und der BV-Beitrag zu entrichten?
Vorerst ist die Grundfrage zu klären, ob es sich um ein laufendes oder abgeschlossenes Dienstverhältnis handelt. Wenn das Dienstverhältnis aufrecht ist, ist der Abmeldegrund „SV-Ende – Beschäftigung aufrecht" (mit Datum 30.04.) zu verwenden. In diesem Fall besteht Beitragspflicht auch für den August.
Wenn das Dienstverhältnis beendet ist, ist der Abmeldegrund „Ende freier Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG" (mit Datum 30.04.) zu verwenden und es besteht nur dann Beitragspflicht, wenn innerhalb des Zeitraumes von zwölf Monaten ein neuer Dienstvertrag geschlossen wird.
Für die Zeit der Vollversicherung beginnt die BV mit 01.11., da innerhalb von zwölf Monaten davor ein Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber vorliegt.

2.6 **Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer ist genau einen Monat beschäftigt und hat nach dem arbeitsrechtlichen Ende noch einen Anspruch auf Ersatzleistung. Aus diesem Grund ergibt sich die Frage, ob für die Zeit der Ersatzleistung BV-Beiträge zu zahlen sind?**
In diesem Fall werden keine BV-Beiträge fällig, da das arbeitsrechtliche Ende nicht über einen Monat hinausreicht.

2.7 **BEISPIEL:**
- **Beginn Dienstverhältnis: 01.03.**
- **Ende Dienstverhältnis: 25.03**
- **neuerlicher Beginn beim selben Dienstgeber: 15.05.**

Sind die Resttage vom ersten Dienstverhältnis (fünf Tage) bezüglich der Beitragsfreiheit des ersten Monates zu berücksichtigen oder ist ab 15.05. wieder eine Beitragsfreiheit von einem Monat gegeben?
Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, setzt die Beitragszahlung zur BV bereits mit dem ersten Tag der neuerlichen Beschäftigung ein (kein beitragsfreier erster Monat – OGH 25.05.2016, 9 ObA 30/16a).
Im vorliegenden Fall ist das erste Dienstverhältnis nicht BV-pflichtig, weil es kürzer als einen Monat dauert. Das zweite unterliegt dem BMSVG, weil innerhalb von zwölf Monaten ein neues Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber abgeschlossen wird. Das heißt: Beginn für die BV ist der 15.05., es erfolgt keine Resttagezählung.

2.8 **BEISPIEL: Eine Personalleasingfirma nimmt einen Arbeiter auf und vermittelt ihn als Bauhelfer. In dieser Tätigkeit unterliegt er dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) und dem BMSVG, da das Beschäftigungsverhältnis länger als einen Monat dauert. Nach einer Unterbrechung von vier Monaten wird der Arbeiter neuerlich eingestellt und weitere sechs Monate als Regalbetreuer beschäftigt.**
Ist in der Beschäftigung als Regalbetreuer der erste Monat beitragsfrei?
Nein. Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) stellt den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte in arbeitsvertraglichen und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten sicher. Die Meldung zur Sozialversicherung erfolgt durch die Überlasserin bzw. den Überlasser. Der erste Teil des BMSVG ist sowohl für Dienstverhältnisse, die dem BUAG unterliegen, als auch für Arbeiterinnen und Arbeiter in Gewerbebetrieben anzuwenden.

2.9 **Ab wann besteht Beitragspflicht zur BV (§ 6 Abs. 1 BMSVG)? Sind alle Dienstverhältnisse innerhalb der Zwölfmonatsfrist zu überprüfen?**
Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, setzt die Beitragspflicht zur BV bereits mit dem ersten Tag der neuen Beschäftigung ein (kein beitragsfreier erster Monat – OGH 25.05.2016, 9 ObA 30/16a). Und zwar unabhängig davon, wie lange die beiden Dienstverhältnisse gedauert haben.
Gemäß § 6 Abs. 1 BMSVG sind alle Dienstverhältnisse der letzten zwölf Monate zu überprüfen. Wurde innerhalb der letzten zwölf Monate bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber ein Beschäf-

tigungsverhältnis beendet, besteht für das weitere Dienstverhältnis bei dieser Dienstgeberin bzw. diesem Dienstgeber BV-Pflicht ab dem ersten Tag. Dies gilt auch, wenn dazwischen ein Beschäftigungsverhältnis bei einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber bestand.

BEISPIEL 1:
1. Dienstverhältnis: 01.01. bis 05.02.
2. Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber: 01.06. bis 25.06.
3. Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber: 01.10. bis 31.12.

Lösung: Für das erste Dienstverhältnis besteht BV-Pflicht ab 01.02. Alle folgenden Dienstverhältnisse sind vom ersten Tag an BV-pflichtig, weil innerhalb von zwölf Monaten ein neues Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber abgeschlossen wurde.

BEISPIEL 2:
1. Dienstverhältnis: 01.01. bis 05.02.
2. Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber: 01.06. bis 25.06.
3. Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber: 01.03. bis 31.12.

Lösung: Für das erste Dienstverhältnis besteht BV-Pflicht ab 01.02. Alle folgenden Dienstverhältnisse sind vom ersten Tag an BV-pflichtig, weil innerhalb von zwölf Monaten ein neues Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber abgeschlossen wurde.

2.10 BEISPIEL: **Eine Dienstnehmerin war bis 31.03. in unserem Unternehmen beschäftigt. Das Dienstverhältnis unterlag dem alten Abfertigungssystem. Sie soll nun ab 01.05. erneut angestellt werden.**
Wann beginnt in diesem Fall die Beitragspflicht zur BV?
Grundsätzlich gilt: Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, setzt die Beitragspflicht zur BV bereits mit dem ersten Tag der neuen Beschäftigung ein (kein beitragsfreier erster Monat). Und zwar unabhängig davon, wie lange die beiden Dienstverhältnisse gedauert haben. Voraussetzung ist allerdings, dass auf das vorherige Dienstverhältnis das BMSVG anzuwenden war.
In Fällen, in denen das erste Dienstverhältnis dem alten Abfertigungssystem unterlag, kommt diese Regelung daher nicht zur Anwendung. Es besteht somit für das zweite (neue) Dienstverhältnis ein beitragsfreier erster Monat nach dem BMSVG.
Im konkreten Beispiel beginnt darum die Beitragspflicht zur BV am 01.06.

2.11 **Das zweite Dienstverhältnis bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber wird innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende des ersten Dienstverhältnisses aufgenommen. Besteht Beitragspflicht ab dem ersten Tag auch dann, wenn das erste Dienstverhältnis eine fallweise (tageweise) Beschäftigung war oder das Dienstverhältnis kürzer als einen Monat dauerte?**
Beitragspflicht besteht auch dann ab dem ersten Tag, wenn das erste Dienstverhältnis eine fallweise (tageweise) Beschäftigung war oder das Dienstverhältnis kürzer als einen Monat gedauert hat.

2.12 **Das Dienstverhältnis einer ehemals beschäftigten Person beginnt genau zwölf Monate nach dem Ende des ersten Dienstverhältnisses. Besteht für das zweite Dienstverhältnis neuerlich ein beitragsfreier erster Monat nach dem BMSVG?**
Beginnt ein zweites Dienstverhältnis (bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber) genau zwölf Monate nach dem Ende des ersten Dienstverhältnisses, beginnt die Beitragspflicht zur BV erst mit dem zweiten Monat. Es besteht somit auch für das neue Dienstverhältnis ein beitragsfreier erster Monat nach dem BMSVG.

BEISPIEL:
> Erstes Dienstverhältnis: 01.01. bis 30.04.
> Zweites Dienstverhältnis: 30.04. bis 31.12. des Folgejahres

Lösung: Sowohl für das erste als auch für das zweite Dienstverhältnis kommt ein beitragsfreier erster Monat zur Anwendung. Die BV-Pflicht besteht somit ab 01.02. bzw. 30.05. *ergänzt am 27.07.2026*

2.13 **BEISPIEL: Ein Dienstnehmer tritt am 18.02. bei einer Firma den Dienst an (BV-Beginn am 18.03.). Am 06.04. meldet die Firma nur ein Entgeltende, weil der Dienstnehmer unentschuldigt der Arbeit fernbleibt (das Beschäftigungsverhältnis wurde arbeitsrechtlich nicht gelöst). Mit 06.05. nimmt der Dienstnehmer die Arbeit bei der Firma wieder auf.**

Ist der Zeitraum des unentschuldigten Fernbleibens für den Dienstnehmer beitragspflichtig?

Bei einem unentschuldigten Fernbleiben von mehr als einem Monat ist der Betroffene von der Sozialversicherung abzumelden. Es liegt auch keine BV-Pflicht vor. Ein unentschuldigtes Fernbleiben bis zu einem Monat führt dazu, dass eine BV-Zeit vorliegt, jedoch keine Beiträge zu entrichten sind.

2.14 **BEISPIEL:**

> Abmeldegrund: Fristlose Entlassung
> Abmeldedaten: Arbeitsrechtliches Ende 30.04., Ende des Entgeltanspruches 24.04.

Bis wann sind die BV-Beiträge zu entrichten? BV-Zeitraum?

Die Zahlung zur BV hat bis Ende des Entgeltanspruches zu erfolgen. Es besteht BV-Beitragspflicht für den Zeitraum der SV-Pflicht.

Der BV-Zeitraum endet mit dem Ende des Entgeltanspruches (= 24.04.).

2.15 **BEISPIEL: Das Dienstverhältnis eines neuen Mitarbeiters hat am 07.03. begonnen. Im ersten Monat seiner Beschäftigung ist er drei Tage nicht zur Arbeit erschienen, nämlich vom 15.03. bis 17.03. Der Dienstgeber meldet wie folgt an die ÖGK: Ende des Entgeltanspruches am 14.03., neuerliche Anmeldung am 18.03.**

Beginnt die BV-Beitragspflicht nun am 18.03. (Anwendung der Zwölfmonatsregel) oder am 07.04.?

Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, setzt die Beitragspflicht zur BV bereits mit dem ersten Tag der neuen Beschäftigung ein (kein beitragsfreier erster Monat).

Da das Dienstverhältnis während des unentschuldigten Fernbleibens des Dienstnehmers nicht beendet wurde und somit weiterhin aufrecht geblieben ist, kommt es nicht zur Anwendung der Zwölfmonatsregel.

Die BV-Beitragspflicht beginnt somit am 07.04.

2.16 **Wann beginnt die BV-Pflicht, wenn eine Dienstnehmerin innerhalb des beitragsfreien ersten Monates in den vorzeitigen Mutterschutz wechselt?**

Wechselt eine Dienstnehmerin innerhalb des beitragsfreien ersten Monates eines neuen Dienstverhältnisses in den vorzeitigen Mutterschutz (individuelles Beschäftigungsverbot), bleibt der erste Monat nach § 6 Abs. 1 BMSVG beitragsfrei. Der Mutterschutz verkürzt oder beseitigt die gesetzliche Beitragsfreiheit nicht. Die BV-Pflicht besteht ab Beginn des zweiten Monates der Beschäftigung.

BEISPIEL:

> Beginn des Dienstverhältnisses: 30.03.
> Vorzeitiger Mutterschutz ab: 10.04.

Lösung: Die BV-Beiträge sind ab 30.04. zu leisten. Der erste Monat ist beitragsfrei. *ergänzt am 27.07.2026*

2.17 **Besteht eine Verpflichtung seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zur Zahlung eines BV-Beitrages während eines unbezahlten Urlaubes?**

Es ist kein BV-Beitrag für die Zeit der Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub zu leisten. Diese Zeit des unbezahlten Urlaubes ist allerdings für die Anspruchsdauer des BMSVG (zum Beispiel Dreijahresfrist für die Auszahlung) zu berücksichtigen, wenn dieser kürzer als einen Monat dauert.

2.18 **Besteht eine Verpflichtung seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers zur Zahlung eines BV-Beitrages während eines unbezahlten Urlaubes, der länger als einen Monat dauert?**

Da kein Entgelt bezahlt wird, werden auch keine Beiträge entrichtet. BV-Beiträge fallen daher nicht an.

3 § 6 BMSVG – Bemessungsgrundlage allgemein

3.1 Wie ist die Bemessungsgrundlage für den BV-Beitrag mit einer Urlaubsersatzleistung in einem nicht vollen Kalendermonat zu ermitteln?

BEISPIEL:

> Eintritt: 15.02.
> BV-Pflicht ab: 15.03.
> Ende des Beschäftigungsverhältnisses: 20.03.
> Ende BV-Pflicht: 22.03.
> Ende des Entgeltanspruches: 22.03.
> Urlaubsersatzleistung für 2 Tage
> Gehalt 01.03. bis 20.03.: € 2.000,00
> Urlaubsersatzleistung für 2 Tage allgemeine Beitragsgrundlage: € 200,00
> aliquote Sonderzahlung: € 50,00

Variante 1:

> € 2.000,00 + € 200,00 : 20 x 6 + € 50,00 = € 710,00

Variante 2:

> € 2.000,00 : 20 x 6 + € 250,00 = € 850,00

Lösung: Richtig ist Variante 2.

3.2 BEISPIEL: Ein Dienstnehmer nimmt die Arbeit am 01.07. auf. Die Sonderzahlungen werden im Dezember fällig und zwar (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) je sechs Zwölftel. Nachdem der erste Monat beitragsfrei ist, ist je ein Zwölftel vom Sonderzahlungsanspruch abzurechnen?

Falls der Dienstgeber für die Sonderzahlungen zur Gänze die BV-Beiträge bezahlt, stellen diese beitragspflichtiges Entgelt dar?

Der BV-Beitrag ist nach der Fälligkeit der Sonderzahlungen zu rechnen. Diese hängt vom einzel- bzw. kollektivvertraglichen Fälligkeitsdatum ab. Eine Kürzung der Sonderzahlung um ein Zwölftel ist nicht durchzuführen.

3.3 Von einem Unternehmen wird die Sonderzahlung in Höhe des halben Gehaltes viermal jährlich ausbezahlt. Wie sieht die BV-Pflicht für Sonderzahlungen aus?

Die Fälligkeit der Sonderzahlung bestimmt auch die Fälligkeit der BV-Beiträge.

BEISPIEL 1:

> Eintritt am 15.02., BV-Pflicht ab 15.03.
> Sonderzahlung fällig am 01.04.

Lösung: Nachdem die Fälligkeit der Sonderzahlung in den BV-pflichtigen Zeitraum fällt, besteht auch BV-Pflicht für die gesamte Sonderzahlung, keine Aliquotierung.

BEISPIEL 2:

> Eintritt am 15.02., BV-Pflicht ab 15.03.
> Sonderzahlung fällig am 01.03.

Lösung: Nachdem am 01.03. noch keine BV-Pflicht gegeben ist, unterliegt auch die Sonderzahlung nicht der BV-Pflicht.

3.4 BEISPIEL:

> **Anmeldung am 27.01., BV-Pflicht ab 27.02.**
> **Gehalt monatlich € 1.000,00**
> **Das Dienstverhältnis endet am 02.03.**

Wie erfolgt die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für den BV-Beitrag im März?

Variante 1:

€ 1.000,00 : 30 x 2

Variante 2:

€ 1.000,00 : 28 x 2

Lösung: Richtig ist Variante 1.

Da das BMSVG diesbezüglich auf die Kriterien des ASVG verweist, ist der Kalendermonat einheitlich mit 30 Tagen anzunehmen. Für die Ermittlung des Tageswertes ist der Divisor daher die Zahl 30. Im Fall der Resttagezählung (Beginn der BV-Pflicht während eines Monates) wird der Tageswert mit den restlichen Tagen des jeweiligen Kalendermonates multipliziert.

3.5 Für die Dauer der Altersteilzeit sind bei der Beitragsgrundlage allfällige Kollektivvertragserhöhungen im Ausmaß von 100 Prozent zu berücksichtigen. Gilt dies auch für die Bemessungsgrundlage der BV-Beiträge?
Die Abfertigungsgrundlage erhöht sich entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen.

3.6 BEISPIEL: Eine Lehrerin hat ein Beschäftigungsverhältnis zu einer Privatschule. Zusätzlich hat sie einen Entgeltanspruch gegenüber dem Bund. Die Besoldung läuft über das VBG.
Was ist Grundlage für das BMSVG?
Für das BMSVG gelten sowohl das Entgelt von der Privatschule als auch das Entgelt des Bundes als Grundlage.

3.7 Sind die Bemessungsgrundlagen für die BV für die Zeit der Kündigungsentschädigung und der Urlaubsersatzleitung als Masseforderung zu qualifizieren oder als Insolvenzforderung auszuweisen?
Die Bemessungsgrundlagen für die BV für die Zeit der Kündigungsentschädigung und der Urlaubsersatzleistung sind als Insolvenzforderung zu qualifizieren.

3.8 BEISPIEL: Ein Betrieb meldet auf Grund von vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten Kurzarbeit an und begehrt die gesetzlich vorgesehenen Fördermaßnahmen beim Arbeitsmarktservice (AMS). Nach Prüfung der Voraussetzungen werden diese auch zuerkannt.
Wie gestaltet sich die Bemessungsgrundlage für die BV?
Für die Dauer der Kurzarbeit ist als Bemessungsgrundlage für die BV grundsätzlich das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen. Übersteigt allerdings das monatliche Entgelt (einschließlich Kurzarbeitsunterstützung) während der Kurzarbeit diesen Betrag, ist dieses als Bemessungsgrundlage für den BV-Beitrag relevant. Anders als in der Sozialversicherung hat ein monatlicher Günstigkeitsvergleich zu erfolgen.

3.9 BEISPIEL: Ein Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft bezieht 9.100,00 Euro und unterliegt der BV. Die Dienstgeberin übernimmt gemäß § 51 Abs. 5 ASVG die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Dies stellt einen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar. (Dieser Vorteil wird in der Beitragsgrundlage für den Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen, den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und die Kommunalsteuer berücksichtigt.)
Erhöht sich auch die Bemessungsgrundlage für die BV?
Ja. Die Bemessungsgrundlage für die BV beträgt 9.100,00 Euro zuzüglich der Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge, die von der Dienstgeberin übernommen werden. Die Bemessungsgrundlage für die BV ist durch die Höchstbeitragsgrundlage nicht beschränkt. Darüber hinaus sind bei der Bildung der Bemessungsgrundlage für die BV auch die Vorteile aus dem Dienstverhältnis zu berücksichtigen.

4 § 7 BMSVG – Entgeltfortzahlung/Krankengeld

4.1 BEISPIEL: Krankengeldbezug ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Für die ersten drei Tage der Arbeitsunfähigkeit gebührt kein Krankengeld (außer bei einer Fortsetzungserkrankung) sowie keine Entgeltfortzahlung (Anspruch zur Gänze erschöpft).

Wie sind BV-Beiträge bei Krankenständen zu berechnen?

Entgeltfortzahlung über 50 Prozent:
Solange die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber mehr als 50 Prozent Entgeltfortzahlung leistet oder leisten muss, entspricht diese Entgeltleistung der Bemessungsgrundlage für die BV.

50-prozentige Entgeltfortzahlung und halbes Krankengeld:
Erhält die erkrankte Person 50 Prozent Entgeltfortzahlung und das halbe Krankengeld, setzt sich die Bemessungsgrundlage für die BV aus dem Betrag der Entgeltfortzahlung und einer fiktiven Bemessungsgrundlage bei Bezug von Krankengeld (50 Prozent des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgeltes; Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt) zusammen. Die fiktive Bemessungsgrundlage bei Bezug von Krankengeld darf aber 100 Prozent des letzten vollen Entgeltes nicht überschreiten. Wird die Beschäftigung während der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit beendet, bleibt die fiktive Bemessungsgrundlage unberücksichtigt. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat nur noch die Höhe der Entgeltfortzahlung als Bemessungsgrundlage für die BV heranzuziehen.

Entgeltfortzahlung unter 50 Prozent und volles Krankengeld:
Die Entgeltfortzahlung unter 50 Prozent ist beitragsfrei und bleibt daher unberücksichtigt (vgl. § 49 Abs. 3 ASVG). Allerdings hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für das Krankengeld weiterhin BV-Beiträge zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage für die BV ergibt sich aus der fiktiven Bemessungsgrundlage bei Bezug von Krankengeld.

Keine Entgeltfortzahlung und volles Krankengeld:
Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat weiterhin BV-Beiträge zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage für die BV ergibt sich aus der fiktiven Bemessungsgrundlage bei Bezug von Krankengeld.

Besteht für diese drei Tage der Arbeitsunfähigkeit Beitragspflicht nach dem BMSVG?
Die ersten drei Tage sind beitragsfrei.

4.2 Wie sieht die Bemessungsgrundlage für die BV im folgenden Beispiel aus?

- Monatslohn Arbeiter: 2.100,00 Euro
- Arbeitsunfähigkeit: 16.06. bis 30.06. (= 15 Kalendertage – KT). :
- noch vorhandener Anspruch auf Entgeltfortzahlung (EFZ): 8 KT 100 Prozent, 28 KT 50 Prozent
- 16.06. bis 23.06. (= 8 KT): Anspruch auf 100 Prozent EFZ, kein Krankengeld (KG)
- 24.06. bis 30.06. (= 7 KT): Anspruch auf 50 Prozent EFZ, 50 Prozent KG
- 15 Überstunden mit 50 Prozent Zuschlag im Juni (Kalenderwoche 23 und 24), Überstundenteiler (laut Kollektivvertrag): 150

01.06. bis 23.06.:		
Lohn:	(2.100,00 Euro : 30 Tage x 15 Tage)	1.050,00 Euro
Überstunden:	(2.100,00 Euro : 150 x 15 Tage)	210,00 Euro
50-prozentiger Überstundenzuschlag:	(210,00 Euro x 50 Prozent)	105,00 Euro
100-prozentige EFZ:	(2.100,00 Euro : 30 Tage x 8 Tage)	560,00 Euro
24.06. bis 30.06.:		
50-prozentige EFZ:	(2.100,00 Euro : 30 Tage x 7 Tage x 50 Prozent)	245,00 Euro
fiktive Bemessungsgrundlage (Basis Mai):	(2.100,00 Euro : 30 Tage x 7 Tage x 50 Prozent)	245,00 Euro
Bemessungsgrundlage für die BV im Juni gesamt:		**2.415,00 Euro**
BV-Beitrag für Juni:	**(2.415,00 Euro x 1,53 Prozent)**	**36,95 Euro**

Der Umstand, dass die Bemessungsgrundlage für die BV für Juni (2.415,00 Euro) durch die Leistung von Überstunden höher ist als das Entgelt für Mai (2.100,00 Euro), spielt keine Rolle. Es kommt deswegen zu keiner Kürzung der Bemessungsgrundlage für die BV (**Vergleiche Frage 4.1**: „Die fiktive Bemessungsgrundlage bei Bezug von Krankengeld darf aber 100 Prozent des letzten vollen Entgeltes nicht überschreiten.“).

4.3 Wie ist die Bemessungsgrundlage für die BV zu ermitteln, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für die ersten drei Tage der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Krankenentgelt in Höhe von unter 50 Prozent zahlt und für diese Tage kein Krankengeldanspruch besteht?

Gemäß § 49 Abs. 3 Z 9 ASVG sind nur jene Zuschüsse der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers beitragsfrei, die für die Zeit des Anspruches auf laufende Geldleistungen aus der Krankenversicherung gewährt werden, sofern diese Zuschüsse weniger als 50 Prozent der vollen Geld- und Sachbezüge vor dem Eintritt des Versicherungsfalles betragen.

Wenn Sozialversicherungspflicht besteht, ist dieses Teilentgelt auch BV-pflichtig (dies kann nur in den ersten drei Karenztagen vorkommen). Die Bemessungsgrundlage wird nicht fiktiv gebildet, sondern ist in Höhe des Krankenentgeltes anzusetzen.

4.4 Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bei einem freien Dienstverhältnis für die Dauer des Krankengeldbezuges BV-Beiträge an die BV-Kasse zu entrichten?

Ja. Bei einem aufrechten freien Dienstverhältnis hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für die Dauer des Krankengeldbezuges nach § 7 Abs. 3 BMSVG BV-Beiträge zu entrichten.

Hintergrund: Freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer erhalten im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung. Dienstgeberinnen und Dienstgeber können diese im Krankheitsfall daher von der Pflichtversicherung abmelden. Seit 01.01.2008 haben auch freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld.

4.5 Besteht BV-Beitragspflicht, wenn der Krankengeldanspruch ausgeschöpft ist (§§ 139, 100 Abs. 1 lit. a ASVG in Verbindung mit der Satzungsbestimmung) und

a) **das Dienstverhältnis weiterhin aufrecht ist und kein beitragspflichtiges Entgelt bezogen wird oder**
b) **das Dienstverhältnis weiterhin aufrecht ist und beitragspflichtiges Entgelt (Zuschüsse über oder unter der Geringfügigkeitsgrenze) bezogen wird?**
Welche Bemessungsgrundlage für die BV ist zutreffendenfalls für a) bzw. b) heranzuziehen?

a) Es besteht keine BV-Beitragspflicht, weil kein beitragspflichtiges Entgelt bezogen wird. Es liegt auch keine BV-Zeit vor. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat eine Abmeldung mit SV-Ende = Ende Entgeltanspruch, BV-Ende = Ende Krankengeldanspruch mit Abmeldegrund „SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“ zu erstatten.
b) Es besteht BV-Beitragspflicht. Das beitragspflichtige Entgelt bildet die Bemessungsgrundlage für die BV.

4.6 Besteht BV-Beitragspflicht für die Dauer des Ruhens des Krankengeldbezuges, ohne weitere Entgeltleistung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers, wenn das Dienstverhältnis aufrecht ist?

Bei Ruhen von Geldleistungen entsteht keine Beitragspflicht durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. Es gibt keine Grundlage (Entgelt, Krankengeld oder Ähnliches) für die Ermittlung einer Bemessungsgrundlage für die BV und somit auch keine BV-Beiträge.

4.7 BEISPIEL: Einige Mitarbeiter haben Dienstwägen. Einer davon ist jetzt länger krank und bekommt vom Dienstgeber nur mehr 50 Prozent Krankenentgelt, wobei die Hinzurechnung für Sachbezug ungekürzt weiter läuft.

Wie wird die Bemessungsgrundlage für die BV gebildet?

Die Bemessungsgrundlage für die BV ergibt sich aus der fiktiven Bemessungsgrundlage bei Bezug von Krankengeld und dem Wert des Sachbezuges. Ein Sachbezug muss bei der allgemeinen Beitragsgrundlage nach dem ASVG berücksichtigt werden und damit auch bei der Bemessungsgrundlage für die BV.

Je nach Höhe des Sachbezuges kann es zum Ruhen des Krankengeldes kommen.

4.8 **BEISPIEL: Eine geringfügig beschäftigte Person hat ihren Anspruch auf 100 Prozent Entgeltfortzahlung ausgeschöpft. Nunmehr erhält sie von ihrem Dienstgeber nur noch 50 Prozent Entgeltfortzahlung. Wegen der Teilversicherung in der Unfallversicherung hat sie keinen Anspruch auf Krankengeld.**
Wie ist die Bemessungsgrundlage für die BV zu ermitteln, wenn der Dienstgeber für die geringfügig beschäftigte Person während der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Entgelt in Höhe von 50 Prozent zahlt?
Die Bemessungsgrundlage für die BV ergibt sich aus dem Betrag der Entgeltfortzahlung.

4.9 **Sind bei der Ermittlung der fiktiven Bemessungsgrundlage bei Krankengeldbezug Sonderzahlungen zu berücksichtigen bzw. sind Sonderzahlungen aliquot zu berücksichtigen?**
Sonderzahlungen bleiben unberücksichtigt.
BEISPIEL:
> Beitragszeitraum 06
> allgemeine Beitragsgrundlage 1.000,00 Euro
> Krankengeldbezug ab 01.07.

BEISPIEL:
> Angabe wie oben
> Urlaubszuschuss 1.000,00 Euro

In beiden Beispielen beträgt die fiktive Bemessungsgrundlage bei Krankengeldbezug 500,00 Euro (50 Prozent des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgeltes).

4.10 **Wie ist die fiktive Bemessungsgrundlage bei Krankengeldbezug zu ermitteln, wenn im Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles eine Unterbrechung vorliegt (Krankengeldbezug oder Ab- und Anmeldung)?**
Die Bemessungsgrundlage für die BV ergibt sich in diesem Fall aus der fiktiven Bemessungsgrundlage bei Krankengeldbezug. Hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer im Vormonat nicht das volle Entgelt bezogen, muss entsprechend aufgerechnet werden.

BEISPIEL 1:
> Beitragszeitraum 06
> Krankengeldbezug: 01.06. bis 15.06.
> allgemeine Beitragsgrundlage: 16.06. bis 30.06. (15 Tage); 500,00 Euro
> Krankengeldbezug ab 01.07.

Lösung: 500,00 Euro : 15 Tage x 30 Tage x 50 Prozent = fiktive Bemessungsgrundlage

BEISPIEL 2:
> Anmeldung per 01.01.
> Abmeldung per 10.06.
> allgemeine Beitragsgrundlage: 01.06. bis 10.06. (10 Tage); 500,00 Euro

Neues Beschäftigungsverhältnis:
> Anmeldung per 20.06.
> allgemeine Beitragsgrundlage: 20.06. bis 30.06. (11 Tage); 550,00 Euro
> Krankengeldbezug ab 01.07.

Lösung: 550,00 Euro : 11 Tage x 30 Tage x 50 Prozent = fiktive Bemessungsgrundlage

BEISPIEL 3:
> Anmeldung per 01.01.
> Abmeldung per 10.06.
> allgemeine Beitragsgrundlage: 01.06. bis 10.06. (10 Tage); 500,00 Euro
> Unterbrechung durch Truppenübung
> Anmeldung per 20.06.
> allgemeine Beitragsgrundlage: 20.06. bis 30.06. (11 Tage); 550,00 Euro
> Krankengeldbezug ab 01.07.

Lösung: Arbeitsrechtlich handelt es sich um dasselbe Dienstverhältnis.
1.050,00 Euro : 21 Tage x 30 Tage x 50 Prozent = fiktive Bemessungsgrundlage

4.11 Welche Bemessungsgrundlage für die BV ist bei Krankengeldbezug heranzuziehen, wenn im Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles Krankengeld (kein Entgelt) bezogen wurde?

BEISPIEL 1:
> Eintritt des Angestellten: 02.01.
> Krankenstand: 01.03. bis 05.06.
> Dienstnehmer arbeitet vom 06.06. bis 23.06. (volles Entgelt)
> neuerlicher Krankenstand: ab 24.06.
> volles Entgelt: 01.03. bis 12.04.
> halbes Entgelt: 13.04. bis 10.05.
> kein Entgelt (Krankengeld): ab 11.05.

Lösung: Für den ersten Krankenstand (01.03. bis 05.06.) beträgt die fiktive Bemessungsgrundlage 50 Prozent des für Februar gebührenden Entgeltes.
Für den zweiten Krankenstand (ab 24.06.) wäre grundsätzlich das für Mai gebührende Entgelt entscheidend. Im Mai hat der Dienstnehmer aber nur eine 50-prozentige Entgeltfortzahlung und Krankengeld bezogen. Dementsprechend ist auf den letzten Monat zurückzugreifen, in dem volles Entgelt gebührte. Im vorliegenden Beispiel ist das der Februar.

BEISPIEL 2:
> Eintritt des Angestellten: 02.01.
> Krankenstand: 01.03. bis 05.06.
> Dienstnehmer arbeitet wieder vom 06.06. bis 23.07.
> neuerlicher Krankenstand: ab 24.07.

Lösung: Für die Ermittlung der fiktiven Bemessungsgrundlage wird das Entgelt aus dem Monat vor Eintritt des Versicherungsfalles (kein voller Monat) auf 30 Tage hochgerechnet. Das ist der Juni.

4.12 Die BV-Beitragspflicht endet so wie die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht mit Ende des fiktiven Entgeltfortzahlungsanspruches. Ist diese Ansicht richtig?

Hintergrund: Gemäß § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) endet das Dienstverhältnis mit Ende der Kündigungsfrist, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer während des Krankenstandes gekündigt wird. In diesen Fällen besteht BV-Beitragspflicht bis zum Ende des halben Entgeltfortzahlungsanspruches, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer so lange krank ist.
Von dem nach § 9 des Angestelltengesetzes (AngG) und § 5 EFZG gezahlten Entgelt ist ebenso wie von laufendem Entgelt ein BV-Beitrag zu zahlen (vgl. dazu die Erläuterung zu § 6 BMSVG).
Die Entgeltfortzahlungsausleistung ist in der Bemessungsgrundlage für die BV zu berücksichtigen und verlängert die Anwartschaftszeit.

BEISPIEL 1: Ein Angestellter wird während eines lange andauernden Krankenstandes unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum 30.09. gekündigt (= Ende der Beschäftigung). Gemäß § 8 Abs. 1 in Verbindung mit § 9 AngG besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes (Ausleistungspflicht) bis zum 15.10. (= Ende des Entgeltanspruches).
Lösung: Für das fortgezahlte Entgelt bis zum 15.10. besteht BV-Beitragspflicht (wie bei der Urlaubsersatzleistung).
Die Abmeldung ist richtig mit:
> Ende der Beschäftigung: 30.09.
> Ende des Entgeltanspruches: 15.10.
> Ende der BV-Beitragspflicht: 15.10.

BEISPIEL 2: Ein Dienstnehmer ist ab 03.04.2020 bei einer Firma beschäftigt. In der Zeit vom 09.05.2021 bis 22.02.2022 bezieht er volles Krankengeld. Zum 22.02.2022 kündigt der Dienstnehmer das Dienstverhältnis.

Lösung: Der Dienstgeber hat eine Abmeldung mit folgenden Daten zu erstatten:
> Ende der Beschäftigung: 22.02.2022
> Ende des Entgeltanspruches: 08.05.2021
> Ende der BV-Beitragspflicht: 22.02.2022

4.13 **BEISPIEL: Eine Vertragsbedienstete einer niederösterreichischen Gemeinde erhält nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses eine „Entschädigung für den Erholungsurlaub", den sie nicht konsumiert hat. Ist für diese Entschädigung ein BV-Beitrag zu leisten? Entsteht durch die Entschädigung eine Beitragszeit?**

Grundsätzlich sind Dienstverhältnisse zu Gemeinden vom Anwendungsbereich des BMSVG ausgenommen. Das NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz verweist jedoch auf zahlreiche Bestimmungen des BMSVG (gesamter erster Teil mit Ausnahmen) und macht diese somit für Gemeindevertragsbedienstete in Niederösterreich anwendbar. Urlaubsersatzleistungen sind demnach beitragspflichtig und lassen Beitragszeiten entstehen.
§ 14 Abs. 2 BMSVG setzt für das Entstehen einer Beitragszeit jedoch voraus, dass es sich um eine Ersatzleistung nach dem Urlaubsgesetz handelt. Die Vertragsbedienstete erhält aber eine Entschädigung auf Grund des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes, weshalb für diese Zahlung kein BV-Beitrag anfällt und keine Beitragszeit entsteht.

4.14 **Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine BV-Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber in Höhe der fiktiven Bemessungsgrundlage bei Krankengeldbezug. Das Dienstverhältnis wird während des Krankenstandes gelöst. Wann endet die BV-Beitragspflicht in folgenden Fallkonstellationen?**

Es handelt sich um eine Kündigung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber, eine vorzeitige Entlassung ohne wichtigen Grund, einen vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers aus Verschulden der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.
> Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat noch Anspruch auf Entgeltzahlung.
Lösung: Die BV-Beitragspflicht endet mit dem Ende des Entgeltanspruches, auch wenn die Beschäftigung davor endet.
> Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bezieht bereits Krankengeld.
Lösung: Die BV-Beitragspflicht endet mit dem Ende der Beschäftigung (BV-Beitragspflicht für Krankengeldbezug hängt nach § 7 Abs. 3 BMSVG an einer aufrechten Beschäftigung).

Es handelt sich um eine Kündigung durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer, einen Fristablauf, eine einvernehmliche Lösung, einen unberechtigten vorzeitigen Austritt.
> Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat noch Anspruch auf Entgeltzahlung.
Lösung: Die BV-Beitragspflicht endet mit dem Ende der Beschäftigung (Entgeltanspruch endet auch mit Ende der Beschäftigung).
> Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bezieht bereits Krankengeld.
Lösung: Die BV-Beitragspflicht endet mit dem Ende der Beschäftigung.

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer meldet sich nach ausgesprochener Lösung des Dienstverhältnisses (durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber) krank.
> Es handelt sich um eine neue Erkrankung.
Lösung: Die BV-Beitragspflicht endet mit dem Ende der Beschäftigung (kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung über das Ende der Beschäftigung hinaus).
> Es handelt sich um einen Fortsetzungskrankenstand.
Lösung: Die BV-Beitragspflicht endet mit dem Ende des Entgeltanspruches, auch wenn die Beschäftigung davor endet.

4.15 **BEISPIEL: Ein Dienstnehmer ist seit 11.01.bei einem Dienstgeber beschäftigt. Am 16.01. tritt der Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein. Der Dienstnehmer hat deswegen Anspruch auf Entgeltfortzahlung sowie Krankengeld.**

Hat der Dienstgeber für das Krankengeld BV-Beiträge zu entrichten? Falls ja, wie ist die fiktive Bemessungsgrundlage für das Krankengeld zu bilden?

§ 7 Abs. 3 erster Satz BMSVG bestimmt, dass für die Dauer eines Anspruches auf Krankengeld nach dem ASVG der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 Prozent einer fiktiven Bemessungsgrundlage hat. Sofern beide Voraussetzungen (Anspruch auf Krankengeld und aufrechtes Arbeitsverhältnis) erfüllt werden, ist eine fiktive Bemessungsgrundlage zu bilden. Im vorliegenden Fall werden beide Voraussetzungen erfüllt, sodass den Dienstgeber die Beitragspflicht trifft. Nach § 7 Abs. 3 zweiter Satz BMSVG richtet sich die fiktive Bemessungsgrundlage nach der Hälfte des dem für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgeltes. Im konkreten Fall ist mangels eines Vormonates das Entgelt im Jänner auf einen vollen Monat hochzurechnen.

5 § 7 BMSVG – Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume

5.1 Sind auch während der Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz BV-Beiträge zu zahlen?

Für Zeiten der Familienhospizkarenz (Ausnahme: Verlagerung der Arbeitszeit) hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung zur BV gegen den Familienlastenausgleichsfonds in der Höhe von 1,53 Prozent des Kinderbetreuungsgeldes.

5.2 Wer ist für die Meldungserstattung sowie die Abrechnung der BV-Beiträge für entgeltfreie Zeiten gemäß § 7 BMSVG zuständig?

Die Melde- und Beitragspflicht für die BV trifft die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber bei Bezug von Kranken- und Wochen- und Sonderwochengeld sowie bei Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst.
Die Beitragspflicht für die BV trifft den Krankenversicherungsträger (Ersatzregelung: Familienlastenausgleichsfonds) bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld sowie bei Familienhospiz- und Pflegekarenz.

5.3 Besteht für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber bei einem neuerlichen Bezug von Wochengeld oder beim Bezug von Sonderwochengeld die Möglichkeit einer Meldung per ELDA oder kann eine solche Meldung nur „händisch" bzw. in schriftlicher Form, nicht mittels Datenfernübertragung, erstattet werden?

Eine Meldung über ELDA ist möglich.
Es ist eine Anmeldung zur Betrieblichen Vorsorge mit dem Beginn des neuerlichen Wochengeldbezuges oder mit Beginn des Sonderwochengeldbezuges zu übermitteln.
Die Beendigung der BV-Beitragszahlung ist mit einer Abmeldung mit dem Abmeldegrund „Karenz nach MSchG/VKG" vorzunehmen. „Entgeltanspruch Ende" und „Betriebliche Vorsorge Ende" ist jeweils das Ende des Wochen- oder Sonderwochengeldbezuges.

5.4 Die Krankenversicherung einer Notariatskandidatin erfolgt über die Uniqa-Versicherung. Der BV-Beitrag wird über die ÖGK abgeführt. Die Notariatskandidatin hat einen errechneten Geburtstermin am 19.01. und der Beginn des Beschäftigungsverbotes ist am 24.11. Sie erhält über die Notariatskammer eine dem Wochengeld nach dem ASVG ähnliche Leistung.
Besteht in diesem Fall BV-Pflicht? Ist es korrekt, wenn eine Abmeldung mit Ende der BV per 23.11. erstattet wird?

Gemäß § 7 Abs. 4 BMSVG hat die Arbeitnehmerin für die Dauer eines Anspruchs auf Wochen- oder Sonderwochengeld nach dem ASVG bei weiterhin aufrechtem Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber in Höhe von 1,53 Prozent einer fiktiven Bemessungsgrundlage.
Sofern durch den Arbeitgeber während des Beschäftigungsverbotes keine Entgeltfortzahlung erfolgt, besteht somit nach dem Wortlaut der Bestimmung keine BV-Pflicht für den Arbeitgeber (= da es sich um kein Wochengeld nach dem ASVG handelt; vgl. dazu Neubauer/Rath, BMSVG Kommentar § 7 Rz 81f). Daher ist eine Abmeldung mit Ende der BV per 23.11. und dem Abmeldegrund Karenz zu erstatten.

6 Präsenzdienst/Zivildienst

6.1 Wie ist bei Präsenzdienst vorzugehen?

Voraussetzung ist dabei, dass die Beschäftigung während des Präsenzdienstes aufrecht bleibt. Es erfolgt nur eine Abmeldung mit Ende des Entgeltanspruches.
Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber bezahlt die BV-Beiträge weiter. Die fiktive Bemessungsgrundlage für die BV beträgt 14,53 Euro täglich (vgl. fiktive Bemessungsgrundlage gemäß § 7 Abs. 1 BMSVG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001 in der Fassung vor dem BGBl. I Nr. 53/2016). Für einen vollen Monat beträgt die fiktive Bemessungsgrundlage 435,90 Euro (14,53 Euro x 30 Tage).
War der Dienstnehmer geringfügig beschäftigt, ist die Bemessungsgrundlage für die BV während des Präsenzdienstes höher als während der Beschäftigung.
Wenn der Präsenzdiener die Beschäftigung kündigt, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dem Krankenversicherungsträger das arbeitsrechtliche Ende mitzuteilen.

Geringfügige Beschäftigung während des Präsenzdienstes bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber:
Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss für beide Beschäftigungen BV-Beiträge entrichten. Mittels Anmeldung wird die geringfügige Beschäftigung dem Krankenversicherungsträger mitgeteilt, vom Präsenzdienst erfährt der Krankenversicherungsträger nichts.

Zeitsoldat:
Voraussetzung ist dabei, dass die Beschäftigung während dieser Zeit aufrecht bleibt. In diesem Fall hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber maximal für zwölf Monate BV-Beiträge zu zahlen.

6.2 Wie ist bei Präsenzdienst/Auslandspräsenzdienst vorzugehen, der länger als zwölf Monate dauert? Wie ist das bei Zeitsoldaten?

Nach Ablauf der zwölf Monate hat der Dienstnehmer Anspruch auf eine BV-Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe. Die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) in die BV-Kasse seiner bisherigen Dienstgeberin bzw. seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

6.3 Wie ist bei Zivildienst vorzugehen?

Der Dienstnehmer hat für die Dauer des (Auslands-)Zivildienstes bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine BV-Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. Die fiktive Bemessungsgrundlage für die BV beträgt 14,53 Euro täglich (vgl. fiktive Bemessungsgrundlage gemäß § 7 Abs. 1 BMSVG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001 in der Fassung vor dem BGBl. I Nr. 53/2016). Für einen vollen Monat beträgt die fiktive Bemessungsgrundlage 435,90 Euro (14,53 Euro x 30 Tage).
War der (Auslands-)Zivildiener geringfügig beschäftigt, ist die Bemessungsgrundlage für die BV während des (Auslands-)Zivildienstes höher als während der Beschäftigung.
Erhält der Dienstnehmer von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber weiterhin ein beitragspflichtiges Entgelt (auch geringfügig), ist hiervon (zusätzlich zur fiktiven Bemessungsgrundlage) ebenfalls ein BV-Beitrag zu zahlen.

6.4 Es gibt Zivildienste (zum Beispiel Auslandszivildienst), die länger als zwölf Monate dauern – wie lange zahlt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber?

Vergleiche Frage 6.2.

6.5 Was gilt bei freiwillig verlängertem Zivildienst?

Personen, die durch die Verlängerung des Zivildienstes in einem Dienstverhältnis stehen, sind auch BV-pflichtig. Grundsätzlich hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber (Rechtsträger nach dem Zivildienstgesetz 1986 – ZDG) die BV-Beiträge zu bezahlen.

6.6 **Haben gemeinnützige Vereine für Zivildienstleistende bzw. Zivildienstpflichtige (die einen Auslandsdienst gemäß § 12b ZDG leisten), die der Pflichtversicherung in der Kranken- und Unfallversicherung gemäß § 8 Abs. 1 Z 4 ASVG unterliegen, einen BV-Beitrag zu leisten?**
Nein, weil kein Dienstverhältnis zwischen Zivildiener und Verein begründet wird.

6.7 BEISPIEL: **Ein Bauarbeiter, welcher der BUAK unterliegt, tritt seinen Präsenzdienst an.**
Ist es korrekt, dass für einen nicht zwölf Monate übersteigenden Wehrdienst die BV-Beiträge von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber direkt an die BUAK abzuführen sind? Wie verhält sich jedoch die Situation, wenn zwölf Monate überschritten werden? Durch wen sind die BV-Beiträge mit dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) rückzuverrechnen? Ist ab diesem Zeitpunkt die ÖGK zuständig?
Auch bei einem zwölf Monate übersteigenden Präsenzdienst bleibt die BUAK als BV-Kasse zuständig. Die Verrechnung mit dem FLAF erfolgt wie bei der ÖGK (Zahlschein).

7 Wochen- und Sonderwochengeld

7.1 Wie wird die Bemessungsgrundlage für die BV bei Bezug von Wochen- oder Sonderwochengeld ermittelt?
Während des Bezuges von Wochen- oder Sonderwochengeld hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine BV-Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber. Als Bemessungsgrundlage für die BV ist eine fiktive Bemessungsgrundlage (ein Monatsentgelt, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall oder bei Sonderwochengeld vor Eintritt des vorherigen Versicherungsfalles der Mutterschaft gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen) heranzuziehen.

7.2 Wie ist die fiktive Bemessungsgrundlage zu berechnen, wenn das Dienstverhältnis noch keine drei Monate gedauert hat?
Wenn das Dienstverhältnis noch keine drei Monate gedauert hat, wird der Durchschnitt der vorhandenen vollen Monate herangezogen. Wenn nur ein angebrochener Monat vorliegt, wird hochgerechnet.

7.3 BEISPIEL: Ein Dienstgeber schließt seinen Betrieb wegen der schlechten Wirtschaftslage. Er hat nur eine Beschäftigte gemeldet. Die Versicherte ist in Wochenhilfe.
Wann endet die BV-Pflicht? Mit dem Ende der Beschäftigung oder mit dem Ende des Wochengeldes?
Die BV-Pflicht endet mit dem Ende des Wochengeldanspruches.
Das Ende der Beschäftigung ist nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beurteilen. Bis zum Ende eines allfälligen Entgeltanspruches hat der Dienstgeber BV-Beiträge zu entrichten.

7.4 BEISPIEL:
- **Anmeldung: 01.01.**
- **Wochengeld: ab 05.07.**

Wie ist die fiktive Bemessungsgrundlage zu berechnen?
Für die fiktive Bemessungsgrundlage sind die Monate April bis Juni heranzuziehen. Es wird der durchschnittliche Monatslohn errechnet und um die anteiligen Sonderzahlungen erhöht.

7.5 Wie ist die fiktive Bemessungsgrundlage zu berechnen, wenn im Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles Krankengeld (kein Entgelt) bezogen wurde?
Bei der Bildung der fiktiven Bemessungsgrundlage bleiben Zeiten, in denen die Dienstnehmerin auf Grund einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, außer Betracht.

BEISPIEL:
- Eintritt der Angestellten am 02.01.2021
- Krankenstand: 01.03.2021 bis 05.06.2021
- volles Entgelt: 01.03.2021 bis 12.04.2021 (Begründung für 43 Tage = Feiertagsentgelt nach dem Arbeitsruhegesetz – ARG für 05.04.2021)
- halbes Entgelt: 13.04.2021 bis 11.05.2021 (Begründung für 29 Tage = Feiertagsentgelt nach dem ARG für 01.05.2021)
- kein Entgelt: 12.05.2021 bis 05.06.2021 (Krankengeld)
- Beginn Wochenhilfe: 06.06.2021

Lösung:
- Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft ist der Monat Juni.
- Die drei Kalendermonate für die Bildung der fiktiven Bemessungsgrundlage wären grundsätzlich die Monate März, April und Mai.
- Da ab April nur mehr 50-prozentige Entgeltfortzahlung vorliegt, im März jedoch das volle Entgelt ausbezahlt wurde, ist die fiktive Bemessungsgrundlage aus den letzten drei Kalendermonaten mit vollem Bezug zu bilden – das sind die Monate Jänner, Februar und März.

BEISPIEL:
> Angabe wie oben
> Beginn Wochenhilfe: 24.07.2021

Lösung:
> Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft ist der Monat Juli.
> Die drei Kalendermonate für die Bildung der fiktiven Bemessungsgrundlage wären grundsätzlich die Monate April, Mai und Juni.
> Da ab April nur mehr 50-prozentige Entgeltfortzahlung vorliegt, wird für die Ermittlung der fiktiven Bemessungsgrundlage auf die letzten drei Monate mit vollem Bezug vor Eintritt des Versicherungsfalles zurückgegriffen (Jänner, Februar und März).

7.6 Wie ist bei variablen Entgeltbezieherinnen vorzugehen?

Die Regelung sieht immer eine Durchschnittsbetrachtung aus den letzten drei Kalendermonaten vor Eintritt des Versicherungsfalles vor.

7.7 Wie ist bei Eintritt eines neuerlichen Beschäftigungsverbotes vorzugehen?

Die Beantwortung dieser Frage sowie die einzelnen Fallbeispiele siehe unter „Kinderbetreuungsgeld".

7.8 Wie sieht die BV-Beitragspflicht für Wochen- oder Sonderwochengeld bei Selbstversicherten gemäß § 19a ASVG sowie bei den mehrfach geringfügig Beschäftigten aus?

Für beide Personengruppen besteht zwar Anspruch auf Wochen- oder Sonderwochengeld, jedoch keine BV-Beitragspflicht.

7.9 BEISPIEL: Eine geringfügig beschäftigte Dienstnehmerin wird mit dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes von der Sozialversicherung abgemeldet. Sie hat keinen Anspruch auf Wochengeld und bis zur Entbindung keinen Entgeltanspruch.

Nach der Entbindung hat die Dienstnehmerin sechs Wochen Anspruch auf Entgelt gegenüber dem Dienstgeber (§ 8 Abs. 4 AngG, da kein Anspruch auf Wochengeld nach dem ASVG besteht). Für die Zeit des absoluten Beschäftigungsverbotes nach den sechs Wochen besteht wieder kein Entgeltanspruch.

Ist für dieses Entgelt ein BV-Beitrag zu entrichten? Wie hat die Meldung zu erfolgen?

Ja, denn das Dienstverhältnis ist aufrecht und der Entgeltanspruch löst einen BV-Anspruch aus.
Abmeldung ab Beginn des Beschäftigungsverbotes. Anmeldung nach Entbindung wegen Entgeltanspruch sowie Abmeldung mit Ende Entgeltanspruch.
Ansprüche der Dienstnehmerin auf BV-Beitragsleistung gegenüber dem FLAF bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld bleiben davon unberührt.

7.10 Wovon sind BV-Beiträge zu berechnen, wenn eine Dienstnehmerin während eines karenzierten Dienstverhältnisses ein geringfügiges Dienstverhältnis zur selben Dienstgeberin bzw. zum selben Dienstgeber aufnimmt und währenddessen ein neues Beschäftigungsverbot eintritt?

Für geringfügig beschäftigte Dienstnehmerinnen im Sinne des § 5 Abs. 2 ASVG sind keine BV-Beiträge für Wochengeldbezug gemäß § 7 Abs. 4 BMSVG zu leisten, und zwar auch dann nicht, wenn sie aus einer Selbstversicherung nach § 19a ASVG Anspruch auf Wochengeld haben.

7.11 BEISPIEL: Eine Dienstnehmerin befindet sich seit 06.06. in einem für sechs Monate befristeten Dienstverhältnis (Ablauf der Befristung somit am 05.12.). Während dieser Befristung tritt der Versicherungsfall der Mutterschaft ein und die Pflichtversicherung endet daher noch vor Ablauf der sechsmonatigen Befristung mit Ende des Entgeltanspruches.

> **Der Beginn des Mutterschutzes ist der 21.11.**
> **Das Ende des Entgeltanspruches ist der 20.11.**
> **Die Beschäftigung wird am 05.12. durch „Zeitablauf" gelöst.**
> **Für die Zeit des Wochengeldbezuges bei aufrechtem Dienstverhältnis hat die Dienstgeberin die BV-Beiträge weiter zu entrichten. Im konkreten Fall bedeutet dies vom 21.11. bis 05.12.**

Wer übernimmt die BV-Beitragsleistung für die restliche Zeit des Wochengeldbezuges?
Die Dienstgeberin hat nur für den Zeitraum des Bezuges von Wochengeld bei aufrechtem Dienstverhältnis – nämlich vom 21.11. bis 05.12. – BV-Beiträge zu entrichten.
Ab 06.12. hat die Dienstgeberin für den restlichen Zeitraum des Bezuges von Wochengeld keine BV-Beiträge zu zahlen.
Der FLAF übernimmt die Beitragsleistung erst für die Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld.

7.12 **BEISPIEL: Eine Dienstnehmerin befindet sich seit 01.06. in einem für sechs Monate befristeten Dienstverhältnis (Ablauf der Befristung somit 30.11.). Während dieser Befristung tritt der Versicherungsfall der Mutterschaft ein. Der Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses wird dadurch gehemmt. Das Dienstverhältnis und die Pflichtversicherung enden erst mit Ende des Entgeltanspruches.**
> **Der Beginn des Mutterschutzes ist der 18.12.**
> **Das Ende des Entgeltanspruches ist der 17.12.**
> **Die Beschäftigung endet auf Grund des gehemmten „Zeitablaufes" mit 17.12.**

Wer übernimmt die BV-Beitragsleistung für die Zeit des Bezuges von Wochengeld?
Der Dienstgeber hat für den Zeitraum des Bezuges von Wochengeld ab 18.12. keine BV-Beiträge zu entrichten, da das Dienstverhältnis bereits mit 17.12. geendet hat.
Der FLAF übernimmt die Beitragsleistung erst für die Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld.

7.13 **Was gilt als fiktive Bemessungsgrundlage, wenn in der Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ein neuer Anspruch auf Wochengeld entsteht?**
Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbotes
> unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) im selben Dienstverhältnis oder
> nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach dem MSchG, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

ist als fiktive Bemessungsgrundlage das für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, das dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, gebührende Monatsentgelt heranzuziehen. Dieses Monatsentgelt wird aus den letzten drei Kalendermonaten vor Eintritt des Versicherungsfalles einschließlich anteiliger Sonderzahlungen gebildet.

Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbotes
> nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

ist als fiktive Bemessungsgrundlage das für den letzten Kalendermonat vor dem Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbotes gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

7.14 **BEISPIEL: zu § 7 Abs. 4 Z 1 BMSVG**
> **Eintritt des Beschäftigungsverbotes für das erste Kind ab: 01.01.2020**
> **Geburt des ersten Kindes: 03.03.2020**
> **Karenziertes Dienstverhältnis bis: 01.09.2021**
> **Eintritt des Beschäftigungsverbotes für das zweite Kind ab: 02.09.2021**

Wie wird die Bemessungsgrundlage für die BV gebildet?
Als Bemessungsgrundlage für die BV wird eine fiktive Bemessungsgrundlage herangezogen. Diese fiktive Bemessungsgrundlage wird aus den drei Kalendermonaten vor dem Beschäftigungsverbot für das erste Kind gebildet. Das sind die Monate Oktober bis Dezember 2019.

7.15 **BEISPIEL: zu § 7 Abs. 4 Z 1 BMSVG**
Eine Dienstnehmerin geht in Mutterschutz und hat arbeitsrechtlich zwei Jahre Karenzurlaub vereinbart. Das Kinderbetreuungsgeld wurde für ein Jahr bezogen. Es folgt eine zweite Schwangerschaft. Der zweite Mutterschutz fällt in einen Zeitraum, in dem kein Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen wird und die Dienst-

nehmerin arbeitsrechtlich noch in Karenz ist (und somit kein Entgelt vom Dienstgeber bezieht).

Ist der zweite Mutterschutz BV-pflichtig? Wenn ja, welche Bemessungsgrundlage für die BV wird herangezogen?

Eine BV-Pflicht besteht, da anlässlich der zweiten Schwangerschaft ein Anspruch auf Sonderwochengeld besteht.

Gemäß § 7 Abs. 4 Z 1 BMSVG ist bei einem neuerlichen Eintritt des Beschäftigungsverbotes nach § 3 MSchG, unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach dem MSchG im selben Dienstverhältnis, als Bemessungsgrundlage für die BV eine fiktive Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Diese ergibt sich aus dem gebührenden Monatsentgelt für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, der dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor Eintritt des vorherigen Versicherungsfalles der Mutterschaft gebührenden Entgelt, einschließlich allfälliger anteiliger Sonderzahlungen.

7.16 BEISPIEL: zu § 7 Abs. 4 Z 2 BMSVG

- **Eintritt des Beschäftigungsverbotes für das erste Kind ab: 01.01.2020**
- **Geburt: 03.03.2020**
- **Karenziertes Dienstverhältnis bis: 01.09.2021**
- **Eintritt des Beschäftigungsverbotes für das zweite Kind ab: 30.10.2021**

Wie wird die Bemessungsgrundlage für die BV gebildet?

Als Bemessungsgrundlage für die BV ist eine fiktive Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Diese wird aus den drei Kalendermonaten vor dem Beschäftigungsverbot für das erste Kind gebildet. Das sind die Monate Oktober bis Dezember 2019.

7.17 BEISPIEL: zu § 7 Abs. 4 Z 3 BMSVG

- **Beginn des Dienstverhältnisses: 01.01.2019**
- **Karenz: 31.10.2019 bis 30.11.2020**
- **Ende des Dienstverhältnisses: 30.11.2020**
- **Beginn des neuen Dienstverhältnisses: 01.12.2020**

Wie wird die Bemessungsgrundlage für die BV in folgenden Konstellationen gebildet?

- Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbotes am 01.02.2021
  Lösung: Als Bemessungsgrundlage für die BV ist eine fiktive Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Diese ergibt sich aus dem für den letzten Kalendermonat vor Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbotes gebührenden vollen Monatsentgelt. Das ist das Monatsentgelt von Jänner 2021.

- Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbotes am 01.04.2021
  Lösung: Da die neue Beschäftigung bereits länger als drei Monate gedauert hat, wird die fiktive Bemessungsgrundlage aus den letzten drei Monaten vor Eintritt des Versicherungsfalles gebildet (Jänner bis März 2021).

8 Kinderbetreuungsgeld

8.1 **BEISPIEL: Eine Dienstnehmerin geht auf Grund der Adoption eines Kindes in Karenzurlaub.**
Wie lange besteht BV-Beitragspflicht durch den Dienstgeber?
Die BV-Beitragspflicht des Dienstgebers endet mit dem Ende des Entgeltanspruches.
Im Anschluss hat die Dienstnehmerin für die Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld Anspruch auf Leistung von BV-Beiträgen gegenüber dem FLAF.

8.2 **Ist die Bemessungsgrundlage für die BV für einen vollen Kalendermonat wie bei einem unterbrochenen Kalendermonat zu ermitteln? Das heißt, werden die tatsächlichen Kalendertage des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld herangezogen (Februar = 28 bzw. 29 Kalendertage, März = 31 Kalendertage, April = 30 Kalendertage) oder ist bei vollen Kalendermonaten der Tageswert immer mit 30 Tagen zu multiplizieren?**
Bei vollen Kalendermonaten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ist der Tageswert mit 30 (sozialversicherungsrechtlicher Monat zu 30 Tagen) zu multiplizieren. Wurde der Bezug von Kinderbetreuungsgeld in einem Kalendermonat unterbrochen, ist der Tageswert des Kinderbetreuungsgeldes mit den tatsächlichen Resttagen des betreffenden Kalendermonates zu multiplizieren.

8.3 **Was gilt als Bemessungsgrundlage für die BV, wenn die betroffene Person neben dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld eine geringfügige Beschäftigung ausübt und nun ein Wochengeldanspruch aus einem neuerlichen Versicherungsfall der Mutterschaft entsteht?**
Arbeitet die betroffene Person neben dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld nun als geringfügig Beschäftigte bei derselben Dienstgeberin bzw. beim selben Dienstgeber, so sind BV-Beiträge für die neue Beschäftigung abzuführen. Wenn es nun zu einem weiteren Wochengeldanspruch kommt, gilt auch hier wieder dieselbe Bemessungsgrundlage für die BV wie beim ersten Kind. Die geringfügige Beschäftigung bleibt außer Betracht.

8.4 **BEISPIEL: Eine Dienstnehmerin hat ein karenziertes Dienstverhältnis (altes Abfertigungssystem). Währenddessen übt sie zum selben Dienstgeber eine geringfügige Beschäftigung aus, die dem BMSVG unterliegt. Schließlich nimmt sie das karenzierte Dienstverhältnis wieder auf. In weiterer Folge bekommt sie ein weiteres Kind und bezieht wieder Kinderbetreuungsgeld.**
Sind Ersatzbeiträge für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld zu zahlen?
Nachdem das ursprüngliche Dienstverhältnis nicht dem BMSVG unterliegt, sind auch keine Ersatzbeiträge zu leisten.

8.5 **BEISPIEL: Eine Dienstnehmerin übt parallel zwei Dienstverhältnisse aus, wobei sie mit einem dem alten Abfertigungssystem, mit dem zweiten dem BMSVG unterliegt. Die Dienstnehmerin bekommt ein Kind. Beide Dienstverhältnisse werden karenziert und sie erhält Kinderbetreuungsgeld.**
Sind Ersatzbeiträge für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld zu zahlen?
Die Dienstnehmerin erhält Ersatzbeiträge für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld aus dem zweiten Dienstverhältnis, das dem BMSVG unterliegt.

8.6 **BEISPIEL: Eine Versicherte unterliegt dem alten Abfertigungssystem und wird im November 2019 mit dem Beginn der (vorzeitigen) Wochenhilfe abgemeldet. Im Anschluss an die Wochenhilfe bezieht sie Kinderbetreuungsgeld vom 24.07.2020 bis 31.12.2020.**
Ab 01.01.2021 beginnt die Versicherte ein neues BV-pflichtiges Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber, das vom 01.08.2021 bis 03.11.2021 in ein geringfügiges Dienstverhältnis umgewandelt wird. Während der geringfügigen Beschäftigung bezieht sie wieder Kinderbetreuungsgeld.
Am 04.11.2021 beginnt eine neuerliche Wochenhilfe. Die Versicherte hat Anspruch auf Wochengeld auf Grund des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld.
Besteht für die Zeit der Wochenhilfe BV-Beitragspflicht durch den Dienstgeber?
Nein. Der Anspruch besteht gegenüber dem FLAF

8.7 BEISPIEL:

- BV-pflichtiges Dienstverhältnis seit 02.01.2012
- Kinderbetreuungsgeld vom 02.01.2019 bis 05.07.2020 – für die Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld besteht Anspruch auf Leistung von BV-Beiträgen durch den FLAF, wenn in den letzten drei Jahren vor dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld ein BV-pflichtiges Dienstverhältnis bestanden hat.
- Arbeitslosengeld vom 06.07.2020 bis 23.07.2020
- Arbeitslosengeld vom 03.08.2020 bis 02.12.2020
- Wochengeld vom 03.12.2020 bis 29.06.2021
- Neuerlicher Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld vom 30.06.2021 bis laufend.

Es stellt sich nun die Frage, ob BV-Pflicht auch dann besteht, wenn der Versicherungsverlauf nach dem ersten Bezug von Kinderbetreuungsgeld nicht lückenlos aufscheint?
Es besteht auch hier der Anspruch auf Leistung von BV-Beiträgen durch den FLAF.
Ist für den zweiten Bezug von Kinderbetreuungsgeld ein Anspruch auf BV-Beiträge gegeben, auch wenn das Dienstverhältnis nicht mehr aufrecht ist?
Der Anspruch auf BV-Beiträge ist auch für den zweiten Bezug von Kinderbetreuungsgeld gegeben.

8.8 BEISPIEL: **Eine Dienstnehmerin übt eine geringfügige Beschäftigung aus. Aus einer Selbstversicherung nach § 19a ASVG bezieht sie vom 24.02. bis 21.06. Wochengeld und ab 26.04. (Tag der Geburt) Kinderbetreuungsgeld, da das Wochengeld nicht die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes erreicht.**
Sind für die Zeit des Bezuges von Wochengeld BV-Beiträge durch den Dienstgeber zu entrichten oder nur bis 23.02.? Liegt ab 22.06. (oder 26.04.) ein Anspruch auf BV-Beitragsleistung durch den FLAF vor?
Aus einer Selbstversicherung gemäß § 19a ASVG kann für den Wochengeldbezug gegenüber dem FLAF kein Anspruch auf BV-Beiträge entstehen.
Die Zeit einer geringfügigen Beschäftigung ist jedoch für das BMSVG relevant. Die Dienstnehmerin erhält ab 26.04. die BV-Beiträge vom FLAF für das Kinderbetreuungsgeld.

8.9 **Sind während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld, das durch die Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) ausbezahlt wird und die Krankenversicherung nach § 3 Abs. 1 Z 3 GSVG begründet, BV-Beiträge zu bezahlen?**
Nein. Da keine Krankenversicherung nach § 2 GSVG vorliegt, besteht keine Beitragspflicht nach dem vierten Teil des BMSVG. Auch nach dem fünften Teil des BMSVG besteht keine Möglichkeit der (freiwilligen) Beitragsentrichtung (keine Pensionsversicherung nach GSVG oder FSVG). Da § 7 BMSVG weder im vierten noch im fünften Teil des BMSVG anzuwenden ist, kommt es auch nicht zur BV-Beitragsleistung durch den FLAF (wie sie für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vorgesehen ist).

8.10 **Wie ist vorzugehen, wenn sich ein Ehepaar im Bezug von Kinderbetreuungsgeld abwechselt?**
Wenn eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer oder eine ehemalige Dienstnehmerin bzw. ein ehemaliger Dienstnehmer (wobei das Ende des letzten Dienstverhältnisses nicht länger als drei Jahre zurückliegen darf) Kinderbetreuungsgeld bezieht, besteht Anspruch auf BV-Beitragsleistung gegenüber dem FLAF.
Wenn die Ehepartnerin bzw. der Ehepartner in einem aufrechten BV-pflichtigen Dienstverhältnis steht oder das Ende des letzten Dienstverhältnisses, das dem BMSVG unterliegt, nicht länger als drei Jahre zurückliegt, besteht Anspruch auf BV-Beitragsleistung gegenüber dem FLAF in Höhe des gewählten Bezuges von Kinderbetreuungsgeld.

8.11 **Das Wochengeld erreicht nicht die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes, sodass ab dem Tag der Geburt sowohl Wochengeld als auch ein Differenz- Kinderbetreuungsgeld zur Auszahlung gelangen. Der BV-Beitrag der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers während des Bezuges des Wochengeldes ist unstrittig. Hat der FLAF den BV-Beitrag vom Differenz-Kinderbetreuungsgeld zu entrichten? Wenn ja, von welcher Bemessungsgrundlage?**
Der FLAF entrichtet keine BV-Beiträge vom Differenz-Kinderbetreuungsgeld.

8.12 **BEISPIEL: Eine Versicherte erhält Kinderbetreuungsgeld ab 01.08.2020. Ab 01.03.2021 erhält sie Wochengeld für ihr zweites Kind. Die Geburt des zweiten Kindes ist am 20.04.2021. Wegen des Bezuges von Wochengeld ruht das Kinderbetreuungsgeld ab 21.04.2021 in voller Höhe.**
Hat der FLAF für die Zeit vom 01.08.2020 bis 20.04.2021 BV-Beiträge zu entrichten? Hat der Dienstgeber ab 21.04.2021 BV-Beiträge zu entrichten?
In dieser Fallkonstellation ruht das Kinderbetreuungsgeld für die Mutter auch vor der Geburt des zweiten Kindes, sobald Anspruch auf eine wochengeldähnliche Leistung besteht. Dementsprechend entrichtet der FLAF für die Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld (01.08.2020 bis 28.02.2021) BV-Beiträge. Für die Zeit des Bezuges von Wochengeld (ab 01.03.2021) ist der Dienstgeber BV-pflichtig.

8.13 **BEISPIEL: Eine Versicherte erhält Kinderbetreuungsgeld in der Zeit vom 01.02.2020 bis 31.01.2021. Ab 01.03.2020 bis zum Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld nimmt sie bei ihrem bisherigen Dienstgeber zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung auf. Nach dem Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld – also mit 01.02.2021 – nimmt sie wieder ihre volle Beschäftigung auf.**
Besteht für die geringfügige Beschäftigung BV-Pflicht?
Ja, weil eine neue Beschäftigung entsteht. Für die BV-Pflicht ist die neue Beschäftigung wie jede andere zu behandeln (beitragsfreier erster Monat). Die alte Beschäftigung ist weiterhin karenziert und somit aufrecht (siehe auch unter „§ 6 BMSVG – Beginn und Höhe der Beitragszahlung"). Das bedeutet, dass § 6 Abs. 1 letzter Satz BMSVG (Zwölfmonatsregel) nicht anwendbar ist. Der erste Monat ist beitragsfrei.
Besteht ab 01.02.2021 BV-Pflicht, wenn das ursprüngliche Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat?
Nein, weil die „alte" Beschäftigung fortgesetzt wird.
Ist es möglich, dass für die Zeit der geringfügigen Beschäftigung BV- Pflicht besteht (neues Dienstverhältnis?) und durch die Aufnahme der Vollbeschäftigung nach dem Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld die BV-Pflicht wieder entfällt?
Ja, siehe die ersten zwei Antworten. Die BV-Pflicht der geringfügigen Beschäftigung würde dann entfallen, wenn die Dienstnehmerin die Karenz vorweg beendet hätte.

8.14 **BEISPIEL: Ein männlicher Versicherter übt ab 22.04. eine geringfügige Beschäftigung aus. Ab 09.08. bezieht er Kinderbetreuungsgeld.**
Wie sieht es mit der BV-Beitragspflicht aus?
Unter Berücksichtigung des beitragsfreien ersten Monates bezahlt der Dienstgeber ab 22.05. BV-Beiträge. Der FLAF bezahlt die BV-Beiträge ab 09.08.

8.15 **BEISPIEL: Ein männlicher Versicherter übt in der Zeit vom 02.01. bis 22.07. eine geringfügige Beschäftigung aus. Ab 09.08.bezieht er Kinderbetreuungsgeld. Zuvor hat seine Ehefrau Kinderbetreuungsgeld bezogen.**
Besteht in diesem Fall ein fiktiver Wochengeldanspruch und sind für die Zeit ab 09.08. BV-Beiträge durch den FLAF zu entrichten?
Für die Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld wird geprüft, ob der Versicherte in einem aufrechten Dienstverhältnis steht oder das Ende des letzten Dienstverhältnisses nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Im vorliegenden Fall ist die Unterbrechung kürzer als drei Jahre, sodass es zu einer Entrichtung von BV-Beiträgen durch den FLAF kommt.

8.16 **Wie verhält es sich, wenn eine Selbstversicherung nach § 19a ASVG vorliegt oder eine Vollversicherung auf Grund mehrfach geringfügiger Beschäftigungen in Betracht kommt?**
Aus einer § 19a ASVG-Selbstversicherung oder einer Vollversicherung auf Grund mehrfach geringfügiger Beschäftigungen erwächst kein BMSVG-Anspruch.

8.17 **Ist eine allfällige sogenannte „Ausgleichszahlung" oder eine „Vorschusszahlung" zum Kinderbetreuungsgeld BV-pflichtig?**
Es ist auf das Kinderbetreuungsgeld in beantragter Höhe abzustellen.

Eine solche Ausgleichszahlung ist zu leisten, wenn ein Auslandsbezug eines Elternteiles besteht und deshalb nach der VO (EG) Nr. 883/2004 zunächst der für Familienleistungen zuständige Staat ermittelt werden muss.
Zu einer Vorschusszahlung kann es in den Fällen kommen, in denen es in dem für Familienleistungen zuständigen Staat keine dem Kinderbetreuungsgeld gleichartige Leistung gibt.
In diesen Fällen kann die Antragstellerin bzw. der Antragsteller einen Vorschuss auf die Ausgleichszahlung verlangen.

8.18 BEISPIEL: **Eine ehemalige Dienstnehmerin hat nachfolgenden Versicherungsverlauf.**

- **Dienstverhältnis: 01.01. bis 31.03.**
- **Zeit des Bezuges von Arbeitslosengeld: 01.04. bis 31.07.**
- **Wochengeld aus der Zeit des Bezuges von Arbeitslosengeld: 01.08. bis 30.11.**
- **Bezug von Kinderbetreuungsgeld: ab 01.12.**

Sind in diesem Fall für die Zeit des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld BV-Anwartschaftszeiten gegeben und somit BV-Beiträge vom FLAF zu entrichten?
Ja. Die ehemalige Dienstnehmerin hat für Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld Anspruch auf eine BV-Beitragsleistung zu Lasten des FLAF, wenn zwischen dem Beginn des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld und dem Ende der letzten Beschäftigung nicht mehr als drei Jahre liegen.

8.19 **Besteht bei Auszahlung von Folgeprovisionen an karenzierte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, neben der Beitragspflicht in der Sozialversicherung auch BV-Beitragspflicht?**
Das BMSVG verweist auf das ASVG. Beitragspflichtige Folgeprovisionen sind daher grundsätzlich immer auch BV-pflichtig. Die BV-Zeit läuft parallel zur gemeldeten Versicherungszeit.
Generell ist festzuhalten, dass die Beitragspflicht in der BV immer dann besteht, wenn für die Entgelte Beitragspflicht in der Sozialversicherung besteht.

9 Wiedereingliederungsteilzeit/Familienhospizkarenz/ Pflegekarenz

9.1 Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber während der Wiedereingliederungsteilzeit BV-Beiträge zu leisten?

Für die Dauer der Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13a AVRAG sind von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber BV-Beiträge auf Basis des monatlichen Entgeltes sowie der Sonderzahlungen vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

9.2 Sind auch während der Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz bzw. Pflegekarenz von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber BV-Beiträge zu zahlen?

Für Zeiten der Familienhospizkarenz (Ausnahme: Verlagerung der Arbeitszeit) bzw. der Pflegekarenz hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer Anspruch auf eine BV-Beitragsleistung gegen den FLAF bzw. zu Lasten des Bundes in der Höhe von 1,53 Prozent des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG.

10 §§ 9 und 10 BMSVG – Auswahl der BV-Kasse

10.1 Innerhalb welcher Frist muss eine BV-Kasse von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber ausgewählt werden?

Nach § 9 Abs. 1 BMSVG ist die Auswahl der BV-Kasse so rechtzeitig vorzunehmen, dass die ordnungsgemäße Beitragszahlung oder Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften sichergestellt ist.
Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nicht spätestens nach sechs Monaten ab dem Beginn des Dienstverhältnisses der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers, für die bzw. den ein BV-Beitrag zu leisten ist, einen Beitrittsvertrag mit einer BV-Kasse geschlossen, ist das Zuweisungsverfahren nach § 27a BMSVG einzuleiten.

10.2 Welche BV-Kasse ist zuständig, wenn eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber sowohl Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs. 2 ASVG als auch freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer beschäftigt und die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber für ihre bzw. seine „echten" Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bereits eine BV-Kasse gewählt hat?

Es ist die BV-Kasse zuständig, die bereits für die „echten" Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ausgewählt wurde.
Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss der BV-Kasse die Beitragskontonummer für ihre bzw. seine freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmer bekannt geben.

10.3 Eine selbständig erwerbstätige Person, die als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber für ihre bzw. seine Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer schon eine BV-Kasse gewählt hat, ist in der Selbständigenvorsorge für ihre Person an diese BV-Kasse gebunden. Wie ist vorzugehen, wenn die Unternehmerin bzw. der Unternehmer mehrere Betriebe führt, für die verschiedene BV-Kassen gewählt wurden?

Da es im GSVG eine einheitliche Krankenversicherungs-Beitragsgrundlage gibt, die unter Berücksichtigung der Einkünfte aus allen versicherungspflichtigen Tätigkeiten und Betrieben zu bilden ist, und die Vorschreibung der Beiträge zur Selbständigenvorsorge von dieser einheitlichen Krankenversicherungs-Beitragsgrundlage zu erfolgen hat, muss in der Selbständigenvorsorge der Grundsatz gelten, dass die bzw. der Selbständige als Person (nur) einer BV-Kasse angehören kann (eine Versicherungsnummer = eine selbständig erwerbstätige Person nach BMSVG). Die Frage ist daher für die Praxis dahingehend zu beantworten, dass die Unternehmerin bzw. der Unternehmer eine der vorgegebenen BV-Kassen wählen kann.

10.4 BEISPIEL: Eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber hat keine BV-Kasse gewählt und schließt ihren bzw. seinen Betrieb. Die BV-Beiträge wurden vom Krankenversicherungsträger veranlagt. Der Krankenversicherungsträger erhält vorerst nur eine Verständigung über die „Wiederaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses" von einer Dienstnehmerin bzw. einem Dienstnehmer.
Wie hat die Verzinsung der BV-Beiträge bei dieser Dienstnehmerin bzw. diesem Dienstnehmer zu erfolgen, damit annähernd ein richtiger Betrag errechnet wird?

Die BV-Beiträge auf Grund der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) werden dienstgeberbezogen am Zehnten des nächstfolgenden Kalendermonates (wie für Überweisung an BV-Kasse) auf das Treuhandkonto des Krankenversicherungsträgers überwiesen. Dienstgeberbezogen erfolgt eine monatlich rollierende Verzinsung auf Grund der eingezahlten Beiträge. Damit kann sichergestellt werden, dass bei einer nachfolgenden Auswahl einer BV-Kasse durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber oder des Dachverbandes im Zuge des Zuweisungsverfahrens die richtig verzinsten Beträge an die BV-Kasse überwiesen werden können.

11 Mitwirkungsverpflichtung

11.1 Wie sieht die Auskunftspflicht gegenüber Dienstgeberinnen und Dienstgebern, Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und BV-Kassen aus?

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer erhält beim Krankenversicherungsträger keine Auskunft, ob die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber BV-Beiträge für sie bzw. ihn abführt. Eine Auskunftsverpflichtung hat allerdings die BV-Kasse.

12 § 14 BMSVG – Anspruch auf Abfertigung

12.1 Grundsätzlich endet der Anspruch auf Abfertigung mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses (arbeitsrechtliches Ende). Wie ist bei Ersatzleistungen vorzugehen?

Für Entgeltansprüche aus Kündigungsentschädigung, Urlaubsersatzleistung oder Entgeltfortzahlung über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus sind BV-Beiträge abzurechnen und die Beitragszeiten als Anwartschaftszeiten einzumelden.
Für die Zeit der Ersatzleistung sind somit die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

BEISPIEL:
> Beschäftigungsende: 31.10.
> Ersatzleistung bis: 31.01.

Lösung:
> Auf der Abmeldung ist das Ende der BV mit 31.01. anzugeben.
> Für die Monate November bis Jänner sind mBGM mit Abrechnung der BV-Beiträge zu erstatten.

12.2 Wie wirkt sich die Urlaubsersatzleistung für die BV aus, wenn ein Dienstverhältnis durch den Tod der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers beendet wird?

Eine Urlaubsersatzleistung nach dem Tod führt zu keiner Verlängerung der Pflichtversicherung, da diese mit dem Tod endet.
Analog dazu entsteht auch keine Anwartschaftszeit in der BV nach dem Tod. Eine derartige Urlaubsersatzleistung ist in der Sozialversicherung beitragsfrei und daher sind auch keine BV-Beiträge zu entrichten.

13 § 18 BMSVG – Kassenleitzahl

13.1 Gibt es eine 1:1-Zuordnung zwischen Beitragskontonummer und Kassenleitzahl?

Ja, es gibt eine 1:1-Zuordnung. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber wählt die BV-Kasse aus.

Durch wen hat diese Zuordnung zu erfolgen (Sozialversicherungsträger oder BV-Kasse)?

Durch diesen Vertrag erfolgt die Zuordnung (die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat im Beitrittsvertrag alle Beitragskontonummern anzugeben).

14 §§ 46 und 47 BMSVG – Übergangsrecht

14.1 Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber überweist den Übertragungsbetrag an die BV-Kasse. Wie erfolgt die Meldung des Beginnes des BV-Anspruches?

Der Beginn wird auf der Änderungsmeldung vermerkt.

14.2 Wie hat die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die ausgewählte BV-Kasse zu erfolgen?

Die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die BV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen.
Sie hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von sechs Prozent pro Jahr des noch aushaftenden Übertragungsbetrages zu erfolgen. Vorzeitige Überweisungen sind zulässig.

14.3 Ist eine rückwirkende Einbeziehung möglich?

Nein. Gemäß § 47 BMSVG kann seit 01.01.2003 in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Geltung dieses Bundesgesetzes vereinbart werden. Dies gilt ab dem Stichtag, nicht rückwirkend. Davor existiert nur das Verhältnis Dienstgeberin bzw. Dienstgeber zur BV-Kasse.

14.4 BEISPIEL: Ein Dienstgeber führt etwa 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 01.10. in das neue Abfertigungssystem über. Er hat auch seinen karenzierten Mitarbeiterinnen ein Übertrittsangebot vom alten Abfertigungssystem auf BV gemacht.

Ist der Übertritt während der Karenz möglich?

Der Übertritt ist möglich, da die Dienstverhältnisse arbeitsrechtlich aufrecht sind und die Übergangsbestimmungen des § 47 BMSVG keine Einschränkung/Ausnahme für Karenzen vorsehen.

Besteht ein Anspruch gegenüber dem FLAF?

§ 7 Abs. 5 BMSVG zielt ebenfalls auf das Beschäftigungsverhältnis ab. Da diese Dienstverhältnisse aufrecht sind, ist auch ein Anspruch gegenüber dem FLAF gegeben.
Der Dienstgeber muss die Fälle des Übertrittes an die ÖGK dezidiert melden, da die Änderungsmeldung für diese besonderen Übertrittsfälle nicht ausreicht. Die ÖGK hat diese Fälle am zutreffenden FLAF-Konto zu melden.
Auch im Falle eines Wechsels der BV-Kasse nach § 12 BMSVG gilt die neu gewählte BV- Kasse ab dem Wechsel für alle arbeitsrechtlich aufrechten Dienstverhältnisse – somit auch bei Karenz.

14.5 Sind Übertragungen von Altabfertigungsanwartschaften gemäß § 47 Abs. § 3 BMSVG generell als beitragsfrei anzusehen? Im § 49 Abs. 3 Z 18 lit. b ASVG ist nur eine Regelung bei der Zahlung von BV-Beiträgen gemäß den §§ 6 und 7 BMSVG getroffen. Sind Übertragungen dann als beitragsfrei anzusehen, wenn bestehende gesetzliche Abfertigungsansprüche zu überweisen sind (wie zum Beispiel bei Beendigung eines Dienstverhältnisses)?

Die Übertragung von Altanwartschaften ist beitragsfrei.

Sind Überzahlungen bei Übertragungen beitragspflichtig (zum Beispiel Abfertigungsanspruch sechs Monatsgehälter, Übertragung von zwölf Monatsgehältern)?

Die Überzahlung bei Übertragung ist beitragspflichtig (Vorteil aus dem Dienstverhältnis). Ein zusätzlicher BV-Beitrag fällt aber nicht an.
Kommt es zu einer Übertragung Alt/Neu, so ist diese beitragspflichtig (Vorteil aus dem Dienstverhältnis).

14.6 BEISPIEL: Eine Firma wurde verkauft. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im alten Abfertigungsrecht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden per 13.07. vom Verkäufer abgemeldet (Beendigungsansprüche wurden errechnet und gemeldet) und nach altem Recht abgefertigt.
Der neue Besitzer hat per 14.07. die Anmeldungen erstattet. Der Dienstgeber zahlt die BV-Beiträge ab Beginn und meldet den Übertritt ins BMSVG.

Ist das richtig?

Werden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit allen Rechten und Pflichten übernommen, so kann bei der schriftlichen Vereinbarung zum Übertritt in das BMSVG festgelegt werden, dass für die alten Anwartschaftsansprüche keine Übertragung erfolgt. Damit beginnt die Zahlung der BV-Beiträge mit dem vereinbarten Stichtag.
Werden jedoch die alten Dienstverhältnisse mit allen Konsequenzen beendet, so handelt es sich um neue Dienstverträge. Es liegt somit kein Übertritt vor und der erste Monat ist beitragsfrei.

14.7 BEISPIEL: **Eine Dienstnehmerin einer GmbH & Co KG, deren Dienstverhältnis vor dem 01.01.2003 begonnen hat, soll ab 01.03. von der Komplementär-GmbH (mit allen Rechten und Pflichten) „übernommen" werden. Die Dienstnehmerin ist weder an der GmbH noch an der GmbH & Co KG beteiligt. Die GmbH ist nicht am Vermögen der KG beteiligt.**
Liegen die Tatbestandsvoraussetzungen für § 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG (Konzern) vor?
§ 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG kommt nicht zur Anwendung, da in diesem Fall kein Konzern vorliegt. Dieser Fall ist mit der Rechtsfigur der Vertragsübernahme (Dreiparteieneinigung zwischen der Dienstnehmerin und den beiden Dienstgebern) so lösbar, dass der Dienstvertrag vom neuen Dienstgeber übernommen wird und somit ein durchgehendes Dienstverhältnis vorliegt, auf das weiterhin die bisherigen Abfertigungsregelungen Anwendung finden.

14.8 BEISPIEL: **Eine in einem international tätigen Konzern beschäftigte Person wird vom Standort Deutschland nach Österreich überstellt.**
Gilt hier die Ausnahmebestimmung gemäß § 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG oder besteht mit dem Wechsel nach Österreich BV-Pflicht?
Wenn dieses Beschäftigungsverhältnis zwingend dem österreichischen Arbeitsrecht unterliegt, ist das BMSVG anwendbar. Eine Ausnahmebestimmung im Sinne des § 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG kann zur Anwendung kommen (Wechsel innerhalb des Konzerns).

14.9 BEISPIEL: **Eine Dienstnehmerin, deren Beschäftigungsverhältnis der BV-Pflicht unterliegt, wechselt innerhalb eines Konzerns in ein neues Beschäftigungsverhältnis.**
Wann beginnt die BV-Pflicht? Ist der erste Monat beitragsfrei?
§ 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG ermöglicht der Dienstnehmerin beim Wechsel innerhalb eines Konzerns die Beibehaltung des alten Abfertigungsrechts.
Im Umkehrschluss wird das neue BV-pflichtige Dienstverhältnis im Konzern als Fortsetzung des vorangegangenen gewertet. Die BV-Pflicht beginnt mit dem ersten Tag (kein beitragsfreier Monat).

15 §§ 13a und 13d IESG – BV-Beiträge und Insolvenz

15.1 Können uneinbringliche BV-Beiträge im Insolvenzfall aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) gefordert werden?

Obwohl es sich um Dienstgeberbeiträge handelt, können uneinbringliche BV-Beiträge im Insolvenzfall vom IEF gefordert werden. § 13d IESG stellt die BV-Beiträge mit Dienstnehmeranteilen zur gesetzlichen Sozialversicherung gleich, das Verfahren zur Einbringung des Insolvenz-Entgeltes ergibt sich daher aus § 13a Abs. 1 bis 4 IESG.
Hinweis: Gesellschafterinnen und Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, haben gemäß § 1 Abs. 6 Z 2 IESG keinen Anspruch auf Insolvenz-Entgelt (dies gilt auch für treuhändig gehaltene oder übergebene Gesellschaftsanteile).

15.2 Personen nach § 1 Abs. 6 IESG haben keinen Anspruch auf Insolvenz-Entgelt (gilt auch für BV-Beiträge). Können diese Beiträge nach Beendigung der Insolvenz nach § 13a Abs. 3 IESG von der jeweiligen BV-Kasse mit Verzugszinsen rückgefordert bzw. mit der monatlichen Beitragsabfuhr kompensiert werden?

Soweit Personen im Sinne des § 1 Abs. 6 IESG von vornherein keinen Anspruch auf Insolvenz-Entgelt haben (Anmerkung: also beispielsweise Gesellschafterinnen und Gesellschafter mit beherrschendem Einfluss auf die Gesellschaft), kann die ÖGK für diese weder ausstehende Dienstnehmerbeitragsanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung nach § 13a IESG noch BV-Beiträge im Rahmen des § 13d IESG gegenüber dem IEF verrechnen. Soweit die ÖGK ausständige Dienstgeberbeiträge zur Finanzierung der Aufwendungen nach dem BMSVG an die in Frage kommende BV-Kasse für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer leistet, die - wie oben dargelegt - gemäß § 1 Abs. 6 IESG keinen Anspruch auf Insolvenz-Entgelt haben, ist wohl eine Rückforderung solcher bezahlter Beträge von der BV-Kasse nicht möglich.

15.3 Können dem IEF Verzugszinsen ab Fälligkeit der geschuldeten Beiträge bis zur Beendigung der Insolvenz verrechnet werden?

Der Zeitraum, für den der IEF Verzugszinsen in der gesetzlich festgelegten Höhe zu zahlen hat, beginnt ab der Fälligkeit der geforderten Beiträge (Anmerkung: also maximal zwei Jahre, gerechnet vom Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens an) bis Ende April des Jahres, das auf jenes folgt, in dem im Sinne des § 1 Abs. 3 Z 1 bis 6 IESG die jeweilige Insolvenz beendet wurde.

BEISPIEL:
- Aufhebung des Insolvenzverfahrens am 01.09.2020
- Ende des Zeitraumes gemäß § 13a Abs. 3 Z 1 IESG daher 30.04.2021.

15.4 Auf Grund der Bestimmung des § 13a IESG kann es dazu kommen, dass die ÖGK Beiträge und Zinsen abführt, für die sie den IEF nicht in Anspruch nehmen kann. Wie werden diese BV-Beiträge abgedeckt?

Einleitend ist zu bemerken, dass im Rahmen der Bestimmung des § 13d IESG die Vorschriften des § 13a IESG nicht völlig zur Anwendung gelangen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich des Ausmaßes der vom Fonds an die ÖGK zu erstattenden Leistungen. Während nämlich hinsichtlich der offenen Dienstnehmerbeitragsanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung gemäß § 13a IESG natürlich die Beschränkungen des IESG (§ 1 Abs. 3 Z 4 in Verbindung mit § 1 Abs. 4) zur Anwendung gelangen, ist dies hinsichtlich der aushaftenden BV-Beiträge nicht der Fall. Die einzige Beschränkung ist der Umstand, dass der IEF solche Beiträge bis längstens zwei Jahre vor der Insolvenzeröffnung etc. der ÖGK zu ersetzen hat.
Sollten über diesen Zeitraum hinaus BV-Beiträge bei der ÖGK aushaften, könnten diese jedenfalls nicht aus Mitteln des IEF abgedeckt werden.

16 Auslandsbezug

16.1 Wie ist bei Auslandsbezug vorzugehen?
Das hängt davon ab, ob österreichisches Arbeitsrecht zwingend anwendbar ist.

16.2 BEISPIEL: Dienstgeberin bzw. Dienstgeber eines EU- bzw. EWR-Staates oder der Schweiz – Hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber in Österreich keine Niederlassung (Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer ist unselbständig tätig in Österreich), so ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber meldepflichtig, sofern sie bzw. er mit der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer keine Vereinbarung nach Artikel 21 DVO 987/2009 getroffen hat.
Besteht BV-Pflicht für die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber? Wie hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer im Falle einer Vereinbarung nach Artikel 21 DVO 987/2009 vorzugehen?
Wenn österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden ist (Rom I-Verordnung), hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber (Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer) eine BV-Kasse zu wählen und die Beiträge abzuführen. Die Beurteilung hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber zu treffen.
Allerdings kann die Geltung der zwingenden Bestimmungen gemäß § 48 BMSVG durch Rechtswahl nicht ausgeschlossen werden, sofern österreichisches Arbeitsrecht das grundsätzliche Arbeitsvertragsstatut nach der Rom I-Verordnung ist.

16.3 EU-Dienstgeberin bzw. EU-Dienstgeber: Welche Bestimmungen sind in diesen Fällen nunmehr anzuwenden?
Es gilt die Rom I-Verordnung (mit Ausnahme von Dänemark):
Auf Dienstverhältnisse ist das Recht jenes Staates anzuwenden, in dem die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer in Erfüllung ihres bzw. seines Vertrages gewöhnlich die Arbeit verrichtet, selbst wenn sie bzw. er vorübergehend in einen anderen Staat entsendet wird.
Es besteht allerdings die Möglichkeit, ausdrücklich das auf den Dienstvertrag anzuwendende Arbeitsrecht zu vereinbaren. Das heißt, die Vertragsparteien dürfen ausdrücklich bestimmen, welcher Rechtsordnung ihr Vertrag unterliegen soll, wenn auf diesen mehrere Rechtsordnungen anwendbar wären. Allerdings kann die Geltung der zwingenden Bestimmungen (§ 48 BMSVG) durch Rechtswahl nicht ausgeschlossen werden, sofern österreichisches Arbeitsrecht das grundsätzliche Arbeitsvertragsstatut nach der Rom I-Verordnung ist.

16.4 Fallen Personen, die vom Ausland (EU/EWR/Schweiz und Drittland) nach Österreich entsendet werden, unter das BMSVG?
Nein. Es gilt weiter das jeweilige ausländische Arbeitsrecht, außer Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber haben österreichisches Arbeitsrecht vereinbart – in diesem Fall gilt das BMSVG.

16.5 BEISPIEL: Eine Dienstnehmerin eines deutschen Unternehmens wird an ein Unternehmen in Österreich entsendet.
Ist das BMSVG anwendbar?
Nein. Das BMSVG gilt nicht, außer Dienstnehmerin und Dienstgeber haben österreichisches Arbeitsrecht vereinbart – in diesem Fall gilt das BMSVG.

16.6 BEISPIEL: Eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer arbeitet für eine österreichische Dienstgeberin bzw. einen österreichischen Dienstgeber in Österreich und im EU-Ausland. Sie bzw. er unterliegt ausländischem Sozialversicherungsrecht, aber österreichischem Arbeitsrecht.
Gilt das BMSVG?
Ja. BMSVG-Pflicht besteht, wenn österreichisches Arbeitsrecht gilt. Die Wahl der BV-Kasse obliegt der österreichischen Dienstgeberin bzw. dem österreichischen Dienstgeber.

16.7 **BEISPIEL: Beschäftigung bei einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber außerhalb EU/EWR/Schweiz.**
Unterliegt diese Dienstgeberin bzw. dieser Dienstgeber der BV-Pflicht? (Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer ist meldepflichtig.)
Wenn österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden ist.

16.8 **BEISPIEL: Dienstgeberin bzw. Dienstgeber außerhalb EU/EWR/Schweiz – Beschäftigung bei einer Dienstgeberin bzw. einem Dienstgeber, die bzw. der den Betrieb im Ausland (nicht EWR) hat und in Österreich über keine Betriebsstätte verfügt.**
Wie ist hinsichtlich der BV-Beitragspflicht vorzugehen? (Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer ist meldepflichtig.)
Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat eine BV-Kasse auszuwählen und Beiträge zu entrichten.

16.9 **BEISPIEL: In bestimmten Fällen (zum Beispiel Meldepflicht der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers gemäß § 35 Abs. 4 ASVG) wählt die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer selbst eine BV-Kasse aus. Laut BMSVG ist kein Beitrittsvertrag zwischen Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und BV-Kasse vorgesehen.**
Was hat die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer dem zuständigen Krankenversicherungsträger vorzulegen?
Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer tritt in diesem Fall wie eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber auf und hat somit auch dieselben Verpflichtungen wie eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber.

16.10 **BEISPIEL: Ein Dienstgeber mit Sitz in Österreich beschäftigt eine Dienstnehmerin im benachbarten EU-Raum (Bundesrepublik Deutschland). Es handelt sich hierbei um keine Entsendung. Die Beschäftigte ist auf Grund ihrer Tätigkeit in Deutschland kranken-, unfall- und pensionsversichert. Sie ist ansonsten organisatorisch voll in den heimischen Betrieb eingegliedert. Es wurde mit ihr ein Dienstvertrag dahingehend abgeschlossen, dass auf das Beschäftigungsverhältnis österreichische kollektivvertragliche Bestimmungen anzuwenden sind.**
Besteht nunmehr für die Beschäftigte Beitragspflicht nach dem BMSVG?
Nachdem österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden ist, unterliegt die Beschäftigte dem BMSVG. Eine Anmeldung zur BV ist zu erstatten (Beschäftigungsbereich = Sonstige Personen ohne KV-Schutz).
Zur Abrechnung der BV-Beiträge ist im Tarifblock der mBGM die Beschäftigtengruppe „BV ohne SV-Pflicht" anzugeben.

17 Höhere BV-Beiträge

17.1 Kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber freiwillig einen höheren Beitragssatz in die BV-Kasse einzahlen?
Nein.

18 Rückforderung von BV-Beiträgen

18.1 Ist § 69 ASVG auf BV-Beiträge anwendbar?
Gemäß § 6 Abs. 2 BMSVG ist § 69 ASVG auf BV-Beiträge anzuwenden.

18.2 Wie ist der Ablauf für die Rückforderung ungebührlich entrichteter BV-Beiträge?
Die Prüfung auf den möglichen Einbehalt nach § 69 ASVG erfolgt automatisiert mit Abfrage der durch die BV-Kasse bei Verfügungen über die Beiträge des Versicherungsverhältnisses einzumeldenden Daten in der BV-Datenbank des Dachverbandes.

18.3 BEISPIEL: Durch die Gemeinsame Prüfung Lohnabgaben und Beiträge (GPLB) erfolgen eine Nachverrechnung von Beiträgen sowie die Einbeziehung einer Dienstnehmerin bzw. eines Dienstnehmers in die Pflichtversicherung. Die Beiträge werden der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber in Rechnung gestellt. Die geforderten Beiträge werden der zuständigen BV-Kasse überwiesen. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber entrichtet die Beiträge, verlangt einen Bescheid und geht ins Verfahren. Das Verfahren wird zugunsten der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers (keine Versicherungspflicht der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers) abgeschlossen. Während des Jahres des Verfahrens schließt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber den Betrieb. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber stellt einen Antrag auf Rückverrechnung der Beiträge (auch BV-Beiträge).
Wie hat die Rückverrechnung zu erfolgen?
Prüfung und Rückverrechnung erfolgen manuell in Absprache mit der BV-Kasse. Rückverrechnungen von BV-Beiträgen aus einer GPLB unterliegen nicht den automatisierten Prüfungen zum Einbehalt bei Leistungsbezug.

18.4 BEISPIEL: Die BV-Beiträge wurden von der neuen Firmeninhaberin für die Zeit von November 2015 bis Februar 2021 abgerechnet. Nun stellt sich heraus, dass es sich im November 2015 um eine Firmenübernahme mit allen Rechten und Pflichten handelte und die Dienstgeberin die BV-Beiträge irrtümlich abgerechnet hat. Das Dienstverhältnis unterliegt richtigerweise dem alten Abfertigungssystem. Die Dienstgeberin fordert die BV-Beiträge zurück.
Welche Bestimmungen im Hinblick auf eine etwaige Verjährung sind anzuwenden?
Es ist eine Verjährungsfrist von fünf Jahren zu berücksichtigen. Die anzuwendende Rechtsgrundlage ist § 69 ASVG (§ 6 Abs. 2 BMSVG verweist auf § 69 ASVG).
BV-Zeit und BV-Grundlage für den Zeitraum von November 2015 bis Jänner 2016 sind zu löschen. Der verjährte Betrag verbleibt bei der BV-Kasse.

19 Verfahren

19.1 Hat die ÖGK festzustellen, ob BV-Pflicht gegeben ist (Dienstnehmereigenschaft vorliegt)?
Dies wird als Vorfrage geklärt. Im Beitragsbescheid wird über die Pflicht zur Zahlung der BV- Beiträge abgesprochen. Als Begründung wird die Dienstnehmereigenschaft genannt. Im Versicherungsbescheid erfolgt darüber kein Ausspruch.

20 Beitragsvorschreibeverfahren

20.1 Wie hat die Erfüllung der Meldepflicht im Beitragsvorschreibeverfahren zu erfolgen?
Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber meldet mittels mBGM die allgemeine Grundlage ohne Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage. Die Verrechnung der BV erfolgt automatisch mit der gemeldeten Grundlage.
Sind keine BV-Beiträge mehr zu entrichten, ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber in der mBGM für die betreffende Dienstnehmerin bzw. den betreffenden Dienstnehmer keine BV mehr zu melden.

21 Meldeformulare

21.1 Für welche speziellen Fallgruppen wurde das Datenfeld „Betriebliche Vorsorge Ende" (BVEN) auf dem Abmeldeformular eingeführt?
Das Datenfeld BVEN auf dem Abmeldeformular sowie im Datensatz ist für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die dem BMSVG unterliegen, vorgesehen und entsprechend zu befüllen.

21.2 Bei einer Abmeldung wegen Präsenz- oder Zivildienst ist das Datenfeld „Betriebliche Vorsorge Ende" (BVEN) in Grundstellung zu belassen. Ist es richtig, das Datenfeld „Betriebliche Vorsorge ab" (BVAB) in der Anmeldung nach dem Ende des Präsenz- oder Zivildienstes ebenfalls in Grundstellung zu belassen?
Ja, das ist richtig.

21.3 Wie erfolgt die Mitteilung an die BV-Kasse, wenn sich zum Beispiel ab einem bestimmten Beitragszeitraum die Beitragskontonummer ändert?
Anwartschaftszeiten und Beitragsgrundlagen werden nach der erforderlichen Ummeldung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unter der „neuen" Beitragskontonummer in die zentrale Datenbank des Dachverbandes gemeldet. Im Falle einer Kontoneuanlage verständigt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die BV-Kasse über die zusätzliche Beitragskontonummer oder schließt einen entsprechenden Vertrag, falls bisher noch keine Auswahl der Kasse erfolgte.

22 Aufrollung

22.1 Wie ist bei Aufrollungen bzw. Neumeldungen der Beitragsgrundlage eines Vorjahres vorzugehen?
Die Abrechnung erfolgt mittels mBGM. Diese ist bis zum 15. nach Ablauf eines jeden Beitragszeitraumes zu übermitteln. Aufrollungen erfolgen durch Storno und Neumeldung der mBGM und gelten als rechtzeitig eingelangt, wenn die elektronische Übermittlung innerhalb von zwölf Monaten nach Ablauf des Zeitraumes, für den die mBGM gilt, erfolgt.

23 Abkürzungsverzeichnis

Die folgende Aufstellung beinhaltet die in diesem Fragen-Antworten-Katalog verwendeten Abkürzungen und deren Bedeutungen.

ABKÜRZUNG	BEDEUTUNG
AMS	Arbeitsmarktservice
AngG	Angestelltengesetz
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BSVG	Bauern-Sozialversicherungsgesetz
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
BV	Betriebliche Vorsorge
BVAEB	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
BV-Beiträge	Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge
BV-Kasse	Betriebliche Vorsorgekasse
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ELDA	Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern
FLAF	Familienlastenausgleichsfonds
FSVG	Freiberuflichen-Sozialversicherungsgesetz
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz
LAG	Landarbeitsgesetz 2021
mBGM	monatliche Beitragsgrundlagenmeldung
MSchG	Mutterschutzgesetz 1979
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
SVS	Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen
VBG	Vertragsbedienstetengesetz 1948
ZDG	Zivildienstgesetz 1986

Medieninhaber, Herausgeber und Redaktion:
Österreichische Gesundheitskasse
Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, www.oegk.at/impressum
Satz- und Druckfehler vorbehalten.