



Clearingfälle

Ursachen und Lösungen

**Weiterbildungszeit und
Weiterbildungsteilzeit**

Rahmenbedingungen, Beihilfen

**Statt Diätwahn –
gesunder Genuss**

Vortragsreihe im Frühjahr

**Meldung der
Arbeitszeit**

Fragen und Antworten

INHALT

ÖGK AKTUELL

- 4 Erfolgreiches Trinkgeld-Webinar**
860 Zuschaltungen bei digitaler „Praxisstunde“ der ÖGK

NEUES ZUR SOZIALVERSICHERUNG



Foto: bernardbodo/stock.adobe.com

- 5 Meldung der Arbeitszeit**
Fragen und Antworten
- 6 Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit**
Rahmenbedingungen, Beihilfen, Beiträge und Meldungen

THEMEN IM FOKUS

- 8 AV-Beitrag bei geringem Einkommen**
Sonderregelungen im Überblick
- 10 Clearingfälle und ihre Ursachen**
Häufige Problemfelder im Fokus
- 13 Bescheinigung PD A1**
Wissenswertes zum Gültigkeitszeitraum
- 14 Betriebliche Vorsorge**
Beginn und Höhe
- 16 Beendigung des Dienstverhältnisses bei Pensionierung**
Die korrekte Erstattung der Abmeldung

GESUNDHEIT IM BETRIEB



Hi, ich bin ein KI-Bild.

- 17 Statt Diätwahn – gesunder Genuss**
Kostenlose Vorträge im Frühjahr
- 18 BGF-Dialogwerkstätten**
Wertvolle Plattform für Betriebe
- 19 Bewusst leben +**
Gesundheitsfördernde Angebote der ÖGK
- 19 „Meine Gesundheit“ für Betriebe**
Gratisabo des Magazins

LESERSERVICE

- 20 Sie fragen, wir antworten**
- 20 Impressum**

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir leben in unruhigen Zeiten. Umso wichtiger ist es, den Blick auf die positiven Dinge zu richten: Die Tage werden länger, die Temperaturen steigen und die Natur erwacht. So beständig wie der Lauf der Jahreszeiten bleibt auch die Österreichische Gesundheitskasse in Zeiten des Umbruchs Ihre verlässliche Partnerin.

Sicher sind Ihnen die Begriffe Weiterbildungszeit und Weiterbildungszeit bereits begegnet. In der aktuellen Ausgabe des „DGservice“-Magazins geben wir Ihnen einen kompakten Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die möglichen finanziellen Beihilfen. Da uns in den letzten Wochen zahlreiche Anfragen zur verpflichtenden Meldung der Arbeitszeit erreicht haben, haben wir die wichtigsten Antworten auf Seite fünf für Sie zusammengefasst.

Außerdem beleuchten wir die Sonderregelungen zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen, geben Tipps zur Vermeidung häufiger Clearingfälle und erklären anhand von Beispielen, wann die Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorge beginnt.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung hat für uns als Gesundheitskasse einen besonderen Stellenwert. So werfen wir unter anderem einen Blick auf die nächste Ausgabe des Magazins „Meine Gesundheit“ und laden Sie zu unseren kostenlosen Vorträgen zum Thema „Statt Diätwahn – gesunder Genuss“ ein.

Mit diesem breiten Angebot wünschen wir Ihnen eine informative und spannende Lektüre. Wie immer freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen an dgportal@oegk.at. Sagen Sie uns, wo Sie noch Informationsbedarf sehen oder was Ihnen besonders gut gefällt.

Schauen Sie einfach rein und bleiben Sie gut informiert.

Ihre „DGservice“-Redaktion

TIPP

Arbeitsbehelf 2026

Der Arbeitsbehelf für 2026 steht als barrierefreies PDF auf unserer Website zum Download bereit.

Der Arbeitsbehelf für Dienstgeberinnen und Dienstgeber sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner soll Sie in Ihrer täglichen Arbeit bestmöglich unterstützen.

Im Arbeitsbehelf finden Sie unter anderem

- alle aktuellen sozialversicherungsrechtlichen Beiträge und Werte,
- Informationen zur Ermittlung und Abfuhr der Beiträge,
- alles Wichtige zur Meldungserstattung,
- eine Checkliste für den Jahreswechsel sowie
- anschauliche Rechenbeispiele.

Hinweis: Der Arbeitsbehelf erscheint ausschließlich online.



Webtipp: Den Arbeitsbehelf können Sie unter www.oegk.at/arbeitsbehelf downloaden.

Erfolgreiches Trinkgeld-Webinar

860 Zuschaltungen bei digitaler „Praxisstunde“ der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).

Seit 01.01.2026 gibt es bundesweit einheitliche Trinkgeldpauschalen. Die ÖGK unterstützt alle Betriebe und Bevollmächtigten im sicheren Umgang mit den neuen Regeln.

Mitte März fand das Webinar „Praxisstunde: Neue Trinkgeldpauschalen“ statt. Hier konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer live Fragen stellen, die seit der Novelle in der Praxis noch aufgetreten sind. Das Webinar war ein ergänzendes Service zur Info-Seite und zum Fragen-Antworten-Katalog der ÖGK, die seit Jahresbeginn verfügbar sind.

Experten lieferten Infos aus erster Hand

Zwei ÖGK-Referenten erklärten rechtliche Hintergründe zu den neuen Trinkgeldpauschalen, beantworteten viele der Fragen aus dem Live-Chat und gingen besonders auf die betriebliche Praxis ein.

- **Mag. Hans Peter Hatzl** referierte als Jurist mit jahrzehntelanger Erfahrung im Melde-, Versicherungs- und Beitragsrecht. Der Grazer war für die ÖGK an vorderster Front dabei, als der Gesetzgeber die neuen gesetz-

§ 2 Geltungsbereich: Opting Out Bestimmung

Gilt für alle den Trinkgeldpauschalen unterliegenden Dienstnehmer, Lehrlinge, Pflichtpraktikanten, bei denen erhebliche Abweichungen von den festgesetzten Pauschalwerten nach unten bestehen.

Erhebliche Abweichung
liegt dann vor, wenn die tatsächlichen Trinkgeldeinnahmen im Beitragszeitraum unter der Hälfte Pauschalwerte liegen.

Da der Geltungsbereich in den neuen Trinkgeldpauschalen sehr umfänglich ist, sind Dienstnehmer/Lehrlinge/Pflichtpraktikanten, die zwar dem Geltungsbereich unterliegen, aber die Opting Out Regelung des § 2 Abs 3 d. GlBG nicht annehmen, über die Opting Out Regelung des § 2 Abs 3 d. GlBG Abstand genommen werden!

- ✓ Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe
- ✓ Friseurgewerbe
- ✓ Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure
- ✓ Personenbeförderungsgewerbe

Österreichische Gesundheitskasse

Die beiden ÖGK-Experten Mag. Hans Peter Hatzl und Manfred Ausperger erklärten die neuen Regelungen der Trinkgeldpauschalen und beantworteten Fragen aus dem Chat.

lichen Grundlagen für die Trinkgeldpauschalen verabschiedete, und war auch für die Erstellung der neuen Trinkgeldpauschalen, der Erläuterungen und des Fragen-Antworten-Kataloges hauptverantwortlich.

- **Manfred Ausperger**, ebenfalls aus Graz, erklärte die Trinkgeldpauschalen aus praktischer Perspektive der Gemeinsamen Prüfung Lohnabgaben und Beiträge (GPLB). Er berät und begleitet Betriebe im Zusam-

menhang mit Lohnabgabenprüfungen. Darüber hinaus ist er Universitätslektor, Lehrbeauftragter in Bildungsinstituten, Vortragender bei Fachseminaren und Referent in der Aus- und Weiterbildung von GPLB-Prüforganen der ÖGK.

Insgesamt gab es 860 Zuschaltungen und via Live-Chat etwa 200 inhaltliche Wortmeldungen.

Webinar verpasst? Inhalte einfach nachlesen

Wer nicht bei der „Praxisstunde: Neue Trinkgeldpauschalen“ dabei sein konnte, muss nicht auf die Informationen verzichten: Alle Fragen aus dem Webinar wurden im Nachgang aufbereitet und im Fragen-Antworten-Katalog der ÖGK ergänzt, sofern das Thema bisher noch nicht abgedeckt war.

Auf Wunsch vieler Teilnehmerinnen und Teilnehmer stehen auch die Präsentationsfolien zum Webinar zur Verfügung.

Autor: Mag. Gregor Smejkal

AUF EINEN BLICK



Die neuen Trinkgeldpauschalen

Die ÖGK hat das Thema „Neue Trinkgeldpauschalen“ umfassend für ihre Kundinnen und Kunden aufbereitet und stellt alle Informationen online zur Verfügung.

- **Details zu den neuen, bundesweit einheitlichen Trinkgeldpauschalen inklusive rechtlicher Erläuterungen, eines Fragen-Antworten-Kataloges und der Präsentationsfolien des Webinars:**

[Zur Info-Seite über die neuen Trinkgeldpauschalen ...](#)

- **Infos zu arbeitsrechtlichen Änderungen durch die neuen Trinkgeldpauschalen:**

[Zu den arbeitsrechtlichen Änderungen ...](#)

Weitere Auskünfte:

+43 5 0766-151743

versicherungsrecht@oegk.at

Meldung der Arbeitszeit

Seit 01.01.2026 ist bei der Anmeldung zur Sozialversicherung das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit anzugeben.¹ Dazu haben uns einige Fragen erreicht, die wir nachfolgend beantworten.

Angabe der Arbeitszeit

Auf der Anmeldung ist die vereinbarte Arbeitszeit in einem vierstelligen Feld einzutragen. Wir beschäftigen einen neuen Mitarbeiter mit 15 Stunden und 30 Minuten. Wie erfolgt die korrekte Angabe der Arbeitszeit?

Die Angabe der vereinbarten Arbeitszeit erfolgt in Stunden mit kaufmännischer Rundung auf zwei Nachkommastellen. Bei einer vereinbarten Arbeitszeit von 15 Stunden und 30 Minuten ist das Datenfeld mit „1550“ („XX50“ = 30 x 100 : 60) zu belegen.

Änderung der Arbeitszeit

Ist eine nachträgliche Änderung der ursprünglich gemeldeten Arbeitszeit bekannt zu geben?

Nein. Auf der Anmeldung ist die im Vorfeld vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit anzuführen. Wurde dabei irrtümlich ein falscher Wert eingetragen oder kommt es in Ausnahmefällen noch vor der Aufnahme der Beschäftigung zu einer Änderung der Arbeitszeit, so ist dies mittels Richtigstellung Anmeldung zu korrigieren.

Ändert sich im Laufe des Dienstverhältnisses die Arbeitszeit, so ist das neue Ausmaß der Arbeitszeit nicht zu melden. Bei einem Wechsel von einer Vollversicherung zu einer geringfügigen Beschäftigung (bzw. umgekehrt) ist keine Meldung über die Reduktion (bzw. Erhöhung) der Arbeitszeit zu erstatten.

Fallweise Beschäftigung

Wir melden hauptsächlich fallweise beschäftigte Personen für kurzfristige Arbeitseinsätze zur Sozialversicherung. Eine wöchentliche Arbeitszeit liegt daher nicht vor. Entfällt somit die Angabe der Arbeitszeit für fallweise Beschäftigte?

Auch bei der Anmeldung fallweise beschäftigter Personen ist die Arbeits-

zeit verpflichtend anzuführen. Da diese Personen nur an einem bestimmten Beschäftigungstag tätig werden, ist das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit für den zu meldenden Tag anzuführen.

Im Gegensatz dazu ist auf der Anmeldung einer regelmäßig beschäftigten Person das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bekannt zu geben.

Freier Dienstvertrag

Für die Inhalte unserer Website bzw. des Web-Blogs beschäftigen wir Personen mit freien Dienstverträgen. Mit der Abnahme der Dienstleistung endet auch das Dienstverhältnis. Ist die Angabe der Arbeitszeit zwingend erforderlich bzw. müssen wir die erbrachte Arbeitszeit nachträglich melden?

Bei der Anmeldung von freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmern entfällt die verpflichtende Angabe der Arbeitszeit. Nur wenn eine Vereinbarung über die zu leistende Arbeitszeit getroffen wurde, ist deren Ausmaß anzuführen. Eine nachträgliche Meldung der Arbeitszeit ist daher nicht vorgesehen.

Hausbetreuung

Personen, die dem Hausbesorgergesetz unterliegen, sind vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen. In unseren Dienstverträgen für Hausbetreuung sind daher keine konkreten Arbeitsstunden enthalten. Die Tätigkeiten sind eigenverantwortlich im Zeitraum von 06.00 Uhr bis 13.00 Uhr zu erledigen. Das Entgelt richtet sich nach der Anzahl der zu betreuenden Objekte, Grünflächen etc. Welcher Wert ist als vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auf der Anmeldung anzugeben?

Generell darf für Hausbesorgerinnen und Hausbesorger bzw. für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer nur eine Arbeitsverpflichtung vereinbart werden, die von einer vollwertigen Ar-

beitskraft innerhalb der üblichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. innerhalb der Höchstarbeitszeit von 60 Stunden bewältigt werden kann.

Nachdem sich die individuelle Arbeitszeit (und das Entgelt) nach dem konkreten Umfang der Tätigkeiten richtet, ist auf der Anmeldung als Arbeitszeit ein durchschnittlich anzunehmender Stundenwert für die zu erledigenden Arbeiten anzugeben.

Lehrende an Fachhochschulen

An unserer Fachhochschule beschäftigen wir auch externe nebenberufliche Lektorinnen und Lektoren, deren Einsatzzeiten je nach Lehrveranstaltung und Prüfungsbetreuung variieren. Eine fixe wöchentliche Normalarbeitszeit liegt daher nicht vor. Welches Ausmaß der Arbeitszeit ist auf der Anmeldung anzugeben?

Nebenberuflich tätige Personen an Fachhochschulen und in Fachhochschul-Studiengängen dürfen nicht mehr als sechs Semesterwochenstunden lehren (§ 7 Abs. 2 Fachhochschulgesetz). Im Zuge der Anmeldung zur Sozialversicherung sind daher als vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit maximal sechs Stunden anzuführen, sofern im Vorfeld tatsächlich keine konkreten Arbeitsstunden pro Woche festgelegt wurden.

Werden darüber hinaus noch weitere Leistungen vereinbart (zum Beispiel Vor- und Nachbearbeitungsarbeiten, Prüfungsvorbereitungen etc.), ist die dafür durchschnittlich anfallende Stundenanzahl zu den maximal sechs Semesterwochenstunden hinzuzurechnen. 

Autor: Gerhard Trimmel

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6200

 dienstgebermeldungen@oegk.at

¹ Anmeldungen, die diese Angaben nicht enthalten, werden von ELDA abgewiesen und gelten als nicht erstattet.



Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit

Voraussichtlich ab 08.06.2026 ist es möglich, im Rahmen einer Weiterbildungszeit bzw. Weiterbildungsteilzeit – den Nachfolgemodellen der bisherigen Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit – eine finanzielle Unterstützung vom Arbeitsmarktservice (AMS) zu beziehen. Alles Wissenswerte dazu erfahren Sie im folgenden Beitrag.

Weiterbildungszeit

Für die Dauer einer Weiterbildungszeit (Bildungskarenz gemäß § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG) wird das aufrechte Dienstverhältnis gänzlich karenziert.

Rahmenbedingungen

Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber können schriftlich eine Weiterbildungszeit

- gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
- für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr
- auf freiwilliger Basis

vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen zwölf Monate gedauert hat. Für Saisonarbeitskräfte bestehen Sonderregelungen.

Bei der Vereinbarung über die Weiterbildungszeit sind der aktuelle Bildungsstand, die Bildungsmaßnahme und das Bildungsziel anzugeben und die Dienstnehmerinteressen sowie die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

Die Vereinbarung wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Zuerkennung der Weiterbildungsbeihilfe folgenden Tag wirksam.

Eine neuerliche Weiterbildungszeit kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Weiterbildungszeit (= Rahmenfrist) vereinbart werden.

Die Weiterbildungszeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die



Foto: micromonkey/stock.adobe.com

Dauer eines Teiles mindestens zwei Monate zu betragen hat. Innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist darf die Gesamtdauer der einzelnen Teile ein Jahr nicht überschreiten.

Hinweis: Ein einmaliger Wechsel von Weiterbildungszeit zu Weiterbildungsteilzeit ist möglich, sofern in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Weiterbildungszeit nicht ausgeschöpft wurde.

Weiterbildungsbeihilfe

Der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer, die bzw. der eine Weiterbildungszeit in Anspruch nimmt, kann zur teilweisen Sicherung des Lebensunterhaltes vom AMS eine Weiterbildungsbeihilfe gewährt werden. (Hinweis: Auf

die Weiterbildungsbeihilfe besteht kein Rechtsanspruch.) Näheres zur Weiterbildungsbeihilfe (bzw. zur Weiterbildungsteilzeitbeihilfe) regelt eine AMS-Richtlinie.

Die Antragstellung ist voraussichtlich ab 08.06.2026 möglich.

Die Höhe der Weiterbildungsbeihilfe ist einkommensabhängig und beträgt im Jahr 2026 mindestens 41,49 Euro täglich (Stufenmodell). Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat monatlich 15 Prozent der Weiterbildungsbeihilfe an die karenzierte Dienstnehmerin bzw. den karenzierten Dienstnehmer zu leisten, wenn das monatliche Bruttoentgelt mindestens die halbe Höchstbeitragsgrundlage (2026: 3.465,00 Euro) erreicht.

Für die Gewährung der Weiterbildungsbeförderung müssen unter anderem folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Die karenzierte Person muss unmittelbar vor dem Beginn der Weiterbildungszeit ununterbrochen zwölf Monate arbeitslosenversicherungs-pflichtig bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt sein. Für Personen, die ein Master- oder Diplomstudium abgeschlossen haben, sowie in Saisonbetrieben gelten Sonderregeln.
- Die Teilnahme an einer Weiterbildung im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden ist nachzuweisen. Bei Personen mit Betreuungspflichten für Kinder unter sieben Jahren genügen 16 Wochenstunden Weiter-

bildung, wenn keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht.

- Personen, deren monatliches Bruttoentgelt weniger als die Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage beträgt, müssen vor der Weiterbildungsmaßnahme verpflichtend eine Bildungsberatung absolvieren.

Achtung: Innerhalb von 26 Wochen vor Ausbildungsbeginn dürfen weder Kinderbetreuungsgeld noch Wochengeld in Anspruch genommen worden sein.

Beiträge und Meldungen

Bei einer Weiterbildungszeit endet die Pflichtversicherung, arbeitsrechtlich bleibt das Dienstverhältnis aber weiterhin aufrecht.

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer ist für die Dauer der Weiterbildungszeit beim zuständigen Krankenversicherungsträger abzumelden und nach deren Ende wieder anzumelden.

Auf der Abmeldung sind die Felder „Entgeltanspruch Ende“ und „Betriebliche Vorsorge Ende“ zu befüllen. Das Feld „Beschäftigungsverhältnis Ende“ bleibt leer. Als Abmeldegrund ist „Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG“ zu verwenden.

Die Sozialversicherungsbeiträge für die Zuschussleistung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers trägt das AMS.

Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge) sind während der gesamten Dauer der Weiterbildungszeit nicht zu entrichten.

Weiterbildungsteilzeit

Bei einer Weiterbildungsteilzeit (Bildungsteilzeit gemäß § 11a AVRAG) wird das aufrechte Dienstverhältnis nicht gänzlich karenziert. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer reduziert für die Dauer einer Weiterbildungsteilzeit die Arbeitszeit.

Rahmenbedingungen

Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber können schriftlich eine Weiterbildungsteilzeit vereinbaren.

- für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren
- auf freiwilliger Basis

vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen zwölf Monate gedauert hat. Für Saisonarbeitskräfte bestehen Sonderregelungen.

Voraussetzung ist, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel, jedoch höchstens um die Hälfte herabgesetzt wird und während der Weiterbildungsteilzeit zehn Stunden nicht unterschreitet.

Bei der Vereinbarung über die Weiterbildungsteilzeit sind der aktuelle Bildungsstand, die Bildungsmaßnahme und das Bildungsziel sowie Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung anzugeben. Weiters sind

die Interessen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers und die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

Die Vereinbarung wird frühestens mit dem auf die Zustellung der Mitteilung über die Zuerkennung der Weiterbildungsteilzeitbeihilfe folgenden Tag wirksam.

Eine neuerliche Weiterbildungsteilzeit kann frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Weiterbildungsteilzeit (= Rahmenfrist) vereinbart werden.

Die Weiterbildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teiles mindestens vier Monate zu betragen hat. Innerhalb der vierjährigen Rahmenfrist darf die Gesamtdauer der einzelnen Teile zwei Jahre nicht überschreiten.

Hinweis: Ein einmaliger Wechsel von Weiterbildungsteilzeit zu Weiterbildungszeit ist möglich, sofern in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Weiterbildungsteilzeit nicht ausgeschöpft wurde.

Weiterbildungsteilzeitbeihilfe

Der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer, die bzw. der eine Weiterbildungsteilzeit in Anspruch nimmt, kann zur teilweisen Sicherung des Lebensunterhaltes vom AMS eine Weiterbil-



dungsteilzeitbeihilfe gewährt werden. (Hinweis: Auf die Weiterbildungsteilzeitbeihilfe besteht kein Rechtsanspruch.)

Die Antragstellung ist voraussichtlich ab 08.06.2026 möglich.

Für die Berechnung der Höhe der Weiterbildungsteilzeitbeihilfe ist der entsprechende Tagsatz für die Weiterbildungsbeförderung heranzuziehen. Die Höhe der Beihilfe entspricht dem Ausmaß der Arbeitszeitreduktion.

>>

Beispiel:

- Durchschnittliche allgemeine Beitragsgrundlage: 1.500,00 Euro
- Tagsatz der Weiterbildungsbeihilfe: 41,49 Euro (Stufe 1)
- Arbeitszeitreduktion: um 25 Prozent

Lösung:

Der Tagsatz der Weiterbildungsteilzeitbeihilfe beträgt 10,37 Euro (25 Prozent von 41,49 Euro).

Für die Gewährung der Weiterbildungsteilzeitbeihilfe müssen unter anderem folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Die teilzeitbeschäftigte Person muss unmittelbar vor dem Beginn der Weiterbildungsteilzeit ununterbrochen zwölf Monate arbeitslosenversicherungspflichtig bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber beschäftigt sein. Für Personen, die ein Master- oder Diplomstudium ab-

geschlossen haben, sowie in Saisonbetrieben gelten Sonderregeln.

- Die Teilnahme an einer Weiterbildung im Ausmaß von mindestens zehn Wochenstunden ist nachzuweisen. Bei Personen mit Betreuungspflichten für Kinder unter sieben Jahren genügen acht Wochenstunden Weiterbildung, wenn keine längere Betreuungsmöglichkeit besteht.

Achtung: Innerhalb von 26 Wochen vor Ausbildungsbeginn dürfen weder Kinderbetreuungsgeld noch Wochengeld in Anspruch genommen worden sein.

Eine Änderung der vereinbarten reduzierten Arbeitszeit ist nicht möglich.

Zur Weiterbildungsteilzeitbeihilfe ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber kein Zuschuss zu leisten. Eine Bildungsberatung ist nicht erforderlich.

Beiträge und Meldungen

Die Sozialversicherungsbeiträge sowie die BV-Beiträge sind auf Basis des verminderten Teilzeitbezuges zu leisten.

Die Abrechnung erfolgt mittels monatlicher Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM). Im Beitragsvorschreibeverfahren ist auf Grund des verminderten Entgeltes eine mBGM zu erstatten. 

Autor: Mag. Daniel Leitzinger



Ihre Ansprechperson für **beitragsrechtliche Fragen** finden Sie [hier](#).

Auskünfte zu den **Voraussetzungen** und zur **Abwicklung** der Weiterbildungsteilzeit erhalten Sie bei den **regionalen Geschäftsstellen des AMS**.

AV-Beitrag bei geringem Einkommen: Sonderregelungen

Die Höhe des Versichertenanteiles am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AV-Beitrag) orientiert sich grundsätzlich am jeweiligen (Brutto-)Entgelt. In bestimmten Fällen greifen jedoch Sonderregelungen zur Bildung der Beitragsgrundlage. Wir haben die wichtigsten Infos für Sie zusammengefasst.

Urlaubersatzleistung bzw. Kündigungsentschädigung

Jene Teile einer Ersatzleistung für Urlaubsentgelt bzw. Kündigungsentschädigung, die sozialversicherungsrechtlich als **laufendes Entgelt** zu qualifizieren sind, sind entsprechend der Verlängerung der Pflichtversicherung dem jeweiligen Monat zuzuordnen. Die Beurteilung, ob es zu einem Entfall bzw. einer Verringerung des AV-Beitrages kommt, hat im Anschluss daran **zeitraumbezogen** zu erfolgen.

Sämtliche anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden (aliquoten) **Sonderzahlungen** (auch jene Teile, die auf die Urlaubersatzleis-

tung bzw. Kündigungsentschädigung entfallen) sind dagegen immer in dem Monat zu berücksichtigen, in dem sie arbeitsrechtlich fällig werden. Die Beurteilung, ob ein geringes Einkommen bezogen auf die Sonderzahlungen vorliegt, erfolgt somit grundsätzlich im **Monat der Beendigung** des Dienstverhältnisses.

Unbezahlter Urlaub

Während eines bis zu einem Monat dauernden unbezahlten Urlaubes besteht die Pflichtversicherung weiter. Als Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub gilt der Betrag, der auf jenen **Zeitraumabschnitt** entfällt, der **unmittelbar vor dem Urlaub** liegt und in seiner

Länge der Urlaubsdauer entspricht. Dies gilt auch für die Beurteilung, ob ein geringes Einkommen vorliegt. Die bzw. der Versicherte hat in diesen Fällen unter anderem den AV-Beitrag zur Gänze selbst zu tragen.

Ein Entfall bzw. eine Verringerung des AV-Beitrages kann lediglich den Dienstnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung, nicht jedoch den Dienstgeberanteil betreffen. Dies gilt auch dann, wenn die bzw. der Versicherte im Falle eines unbezahlten Urlaubes die Beiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil) zur Gänze zu tragen hat.

Erstreckt sich der unbezahlte Urlaub nicht über einen ganzen Monat (bei-

spielsweise nur vom 15.04. bis 30.04.), sind für die Beurteilung im Hinblick auf die Einkommensgrenze das ins Verdienen gebrachte Entgelt und die fiktive Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub aufzusummieren.

Altersteilzeitvereinbarung

Als allgemeine Beitragsgrundlage gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, für die der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ein Altersteilzeitgeld gewährt wird, die Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§ 44 Abs. 1 Z 10 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG). Diese Beitragsgrundlage ist für die Beurteilung, ob es zu einem Entfall bzw. einer Verringerung des AV-Beitrages kommt, relevant.

Die bzw. der Versicherte selbst leistet den AV-Beitrag allerdings nur von ihrem bzw. seinem der **herabgesetzten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt** und dem **Lohnausgleich**. Die prozentuelle Höhe des AV-Beitrages hängt dagegen von der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit ab.

Beispiel:

- Entgelt vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit: 2.400,00 Euro = AV-Beitrag 1 Prozent
- Arbeitsverdienst während der Altersteilzeit (herabgesetztes Entgelt + Lohnausgleich): 1.500,00 Euro; daher AV-Beitrag 1 Prozent von 1.500,00 Euro



Foto: justsann/stock.adobe.com, KI-Bild

Sonderfall: Keine Geldbezüge

Für Pflichtversicherte, die nur Anspruch auf Sachbezüge haben oder überhaupt kein Entgelt erhalten, hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber auch die auf die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer entfallenden Beitragsteile zu tragen (§ 53 Abs. 2 ASVG). Demzufolge hat die bzw. der Versicherte – unabhängig von der Höhe der Sachbezüge – keine Sozialversicherungsbeiträge zu leisten.

Nach der Rechtsansicht des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungen geht diese Schutzbestimmung des ASVG der Regelung zur Staffelung des AV-Beitrages (§ 2a Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz – AMPFG) vor. Ein Entfall bzw. eine Verringerung des Dienstnehmeranteiles zur Arbeitslosenversicherung kommt der

Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zugute, da diese bzw. dieser gesetzlich zum Tragen der gesamten Beiträge (inklusive des AV-Beitrages) verpflichtet ist.

Sonderfall: 20 Prozent-Regelung

Der die versicherte Person belastende Teil der allgemeinen Beiträge (Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) darf 20 Prozent ihrer Geldbezüge nicht übersteigen. Der Unterschiedsbetrag ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber allein zu tragen (§ 53 Abs. 1 ASVG). Demzufolge wird der Dienstnehmeranteil am AV-Beitrag gesetzlich begrenzt.

Nach der Rechtsansicht des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungen geht diese Schutzbestimmung des ASVG der Regelung des § 2a AMPFG vor. Eine Verringerung des Dienstnehmeranteiles am AV-Beitrag kommt somit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber beim Tragen des Unterschiedsbetrages zugute.

Führt die Begünstigung des § 2a AMPFG dazu, dass von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber überhaupt kein Unterschiedsbetrag zu tragen ist, so liegt kein Anwendungsfall des § 53 Abs. 1 ASVG vor. Der Entfall bzw. die Verringerung des Dienstnehmeranteiles zur Arbeitslosenversicherung ist daher ausschließlich bei der Beitragslast der bzw. des Versicherten zu berücksichtigen. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm

STAFFELUNG DES AV-BEITRAGES



Grenzbeträge zum Dienstnehmeranteil am AV-Beitrag bei geringem Einkommen für das Jahr 2026

Für (freie) Dienstnehmerinnen und (freie) Dienstnehmer:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro bis 2.630,00 Euro: 2 Prozent
- über 2.630,00 Euro: 2,95 Prozent

Für Lehrlinge:

- bis 2.225,00 Euro: 0 Prozent
- über 2.225,00 Euro bis 2.427,00 Euro: 1 Prozent
- über 2.427,00 Euro: 1,15 Prozent



Webtipp: Informationen zur Verringerung des AV-Beitrages im Falle mehrerer Beschäftigungen finden Sie in der Ausgabe 4/2025 unseres „DGservice“-Magazins unter www.oegk.at/dgservice.



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

Clearingfälle und ihre Ursachen

Das SV-Clearingsystem überprüft Meldeabläufe auf ihre Richtigkeit und Vollständigkeit. Im Falle von Unstimmigkeiten erfolgt eine automatische Rückmeldung. Nachfolgend erläutern wir jene Themenbereiche, die häufig Clearingfälle verursachen, und geben Ihnen Tipps, wie Sie diese vermeiden können.

Verwendung der richtigen mBGM

Die vor Arbeitsbeginn vereinbarte Beschäftigungsdauer ist wesentlich für die Verwendung der richtigen monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM). Folgende mBGM stehen zur Verfügung:

- mBGM für mindestens einen Monat (oder länger) vereinbarte Beschäftigungsverhältnisse (= Regelfall),
- mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung und
- mBGM für fallweise Beschäftigte.

Korrekte Verrechnungsgrundlage

Um Clearingfälle zu vermeiden, ist es besonders wichtig, die korrekte Verrechnungsgrundlage anzugeben. Folgende Varianten stehen zur Auswahl:

- „1“ = SV-Verrechnung und BV-Verrechnung mit Zeit in der SV und BV (= Regelfall)
- „2“ = SV-Verrechnung mit Zeit in der SV
- „3“ = BV-Verrechnung mit Zeit in der BV
- „4“ = SV-Verrechnung ohne Zeit in der SV
- „5“ = BV-Verrechnung ohne Zeit in der BV
- „6“ = SV-Verrechnung und BV-Verrechnung ohne Zeit in der SV und BV

Beginn der Verrechnung

Bei einer im Kalendermonat durchlaufenden Beschäftigung beginnt die Verrechnung in der Regel mit dem ersten Tag des Beitragszeitraumes („Beginn der Verrechnung“ = „01“).

Im Falle von krankheitsbedingten Unterbrechungen (etwa bei Krankengeldbezug) ist jedoch darauf zu achten, dass jener Tag als „Beginn der Verrechnung“ herangezogen wird, der dem Ende des Krankengeldanspruches folgt.

Beispiel: Eine Dienstnehmerin bezieht vom 01.03. bis 16.03. Krankengeld. Die Verrechnung beginnt mit dem 17.03. (= erster beitragsrelevanter Versicherungstag nach Leistungsbezug). Im Tarifblock ist daher „17“ einzutragen.

Grundsätzlich beinhaltet die mBGM nur einen Tarifblock. Eine mBGM mit mehreren Tarifblöcken wird jedoch in folgenden Fällen benötigt:

Anzahl der Tarifblöcke

Grundsätzlich beinhaltet die mBGM nur einen Tarifblock. Eine mBGM mit mehreren Tarifblöcken wird jedoch in folgenden Fällen benötigt:

- Wenn in einem Beitragszeitraum **mehrere gleichartige** (= regelmäßige, kürzer als einen Monat vereinbarte oder fallweise) **Beschäftigungsverhältnisse** vorliegen. Dies gilt sowohl für zeitlich hintereinanderliegende als auch für parallele Beschäftigungen. Zum Beispiel, wenn eine geringfügige Beschäftigung wäh-

BEISPIEL – MEHRERE TARIFBLÖCKE

Eine Dienstnehmerin übt während der Karenz eine geringfügige Beschäftigung aus. Diese endet mit 10.04.2026 und das karenzierte (vollversicherungspflichtige) Dienstverhältnis lebt mit 11.04.2026 wieder auf.

Lösung: In diesem Fall ist eine mBGM (für den Regelfall) mit zwei Tarifblöcken zu übermitteln.

The image shows two screenshots of the mBGM (monthly contribution basis message) form. The first screenshot is for '1. Tarifblock - 01.04.2026 (Vollständig)'. It shows the 'Art/Auswahl Tarifblock' as 'Tarifblock', the 'Beschäftigtengruppe' as 'Geringfügig beschäftigte Angestellte', and the 'Beginn der Verrechnung (Tag)' as '01'. The second screenshot is for '2. Tarifblock - 11.04.2026 (Vollständig)'. It shows the 'Art/Auswahl Tarifblock' as 'Tarifblock', the 'Beschäftigtengruppe' as 'Angestellte', and the 'Beginn der Verrechnung (Tag)' as '11'. Both screenshots show the 'Ergänzungen' section with various checkboxes for additional contributions and the 'Verrechnung enthält Kündigungsentschädigung/Urlaubsersatzleistung' section with 'Ja' or 'Nein' options.

Fotos: Screenshots aus ELDA Online



Webtipp: Weitere Informationen zur mBGM erhalten Sie auf unserer Website unter www.oegk.at/mbgm.

rend der Karenz endet und das karencierte (vollversicherungspflichtige) Dienstverhältnis wieder auflebt (siehe Beispiel). Ebenso bei der Aufnahme einer neuen Beschäftigung während einer laufenden Kündigungsentschädigung oder Urlaubersatzleistung.

- Bei **unterschiedlicher Verrechnung** innerhalb eines Beitragszeitraumes – etwa wenn im Anschluss an ein untermonatig endendes Lehrverhältnis eine Weiterbeschäftigung als Arbeiter oder Angestellter erfolgt.
- Im Falle einer **Unterbrechung der Versicherungszeit** auf Grund einer Abmeldung ohne arbeitsrechtliches Ende und einer neuerlichen Anmeldung (zum Beispiel Truppenübung).

mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung

Ein für kürzer als einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis wird erst als solches definiert, wenn die mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung übermittelt wird. Erfolgt eine Verlängerung des Dienstverhältnisses über einen Monat hinaus und handelt es sich arbeitsrechtlich um ein Beschäftigungsverhältnis, ist eine mBGM für regelmäßige Beschäftigung zu verwenden und keine weitere Änderung notwendig.

Wenn bereits für den ersten Beschäftigungsabschnitt der kürzer als einen Monat vereinbarten Beschäftigung eine mBGM übermittelt worden ist und das Dienstverhältnis verlängert sich, dann ist die erste mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung zu stornieren und durch eine mBGM für regelmäßige Beschäftigung zu ersetzen.

Berichtigung von Meldungen

Bei der Clearingrückmeldung „**Meldung nicht verarbeitet**“ ist enthalten, ob eine Stornomeldung zulässig ist oder nicht.

- Stornomeldung zulässig: Der ursprüngliche Referenzwert ist einzutragen.
- Keine Stornomeldung zulässig: Eine Neumeldung mit den korrekten Daten ist durchzuführen.



Foto: Kecip/stock.adobe.com, KI-Bild

Bei der Clearingrückmeldung „**Meldung nicht akzeptiert**“ liegt ein formaler Fehler, wie etwa eine falsche Datenfeldbelegung, vor. Die betreffende Meldung ist neu zu übermitteln. Der Clearingfall kann nicht mittels Storno aufgelöst werden.

Eine **bereits übermittelte mBGM** kann ausschließlich durch eine Storno-mBGM und anschließende Übermittlung einer neuen mBGM korrigiert werden.

Beitragsvorschreibeverfahren: Bei Änderungen einer mBGM für eine regelmäßige Beschäftigung überschreibt eine neue mBGM die bisherige Meldung. Eine Storno-mBGM ist nur zulässig, solange die übermittelte, zu stornierende mBGM noch nicht vorgeschrieben wurde oder für den Fall einer Falschmeldung (zum Beispiel falsche Versicherungsnummer). Wenn die Versicherungszeit vollständig entfällt, ist ein Storno der Anmeldung ausreichend.

Referenzwert

Damit eine Storno-mBGM der Originalmeldung zugeordnet und in weiterer

Folge verarbeitet werden kann, ist es unbedingt erforderlich, den korrekten Referenzwert der **ursprünglichen Meldung** anzuführen. Die Summen der Beiträge müssen ebenfalls übereinstimmen.

Hinweis: Auch bei Richtigstellung oder Storno einer Anmeldung bzw. Abmeldung ist der Referenzwert der Originalmeldung anzugeben. Wurde die erstattete Anmeldung bzw. Abmeldung jedoch bereits per Richtigstellung korrigiert, ist der Referenzwert der letzten Meldung relevant.

Anmeldung ohne Versicherungsnummer

Wird eine Anmeldung nur mit Geburtsdatum übermittelt, kann diese ausschließlich in Verbindung mit der **Meldung Versicherungsnummer Anforderung** verarbeitet werden.

In diesem Fall ist neben dem Geburtsdatum allerdings der Referenzwert der Meldung Versicherungsnummer Anforderung, die idealerweise vor der elektronischen Anmeldung erstattet wurde, anzugeben.

>>

Abweichende Beitragsgrundlage

Grundsätzlich entspricht die Beitragsgrundlage für die Verringerung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages (AV-Beitrag) der allgemeinen Beitragsgrundlage bzw. der Sonderzahlung. Bei einer Altersteilzeit etwa weicht jedoch die Beitragsgrundlage für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge (= fiktive Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit) vom tatsächlichen Entgelt der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers ab.

Da die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den AV-Beitrag nur vom tatsächlichen Entgelt zu tragen hat, bezieht sich auch die Verringerung des AV-Beitrages nur auf diesen Betrag.

Jener Dienstnehmeranteil zur AV, der sich aus der Differenz zwischen fiktiver Beitragsgrundlage und tatsächlichem Entgelt ergibt, ist von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber allein zu tragen und kann daher nicht verringert werden.



Foto: Jacob Lund/stockadobe.com

Folglich ist in der mBGM eine eigene Verrechnungsbasis für die Verringerung des AV-Beitrages erforderlich. Ob und in welcher Höhe ein Abschlag wegen geringen Einkommens zusteht, entscheidet die Höhe der allgemeinen Beitragsgrundlage bzw. der Sonderzahlung. Für die Verrechnung kommen die

folgenden beiden Verrechnungsbasis-Typen zur Anwendung:

- „allgemeine Beitragsgrundlage für spezielle AV-Minderung“ (AZ) und
- „Sonderzahlung für spezielle AV-Minderung“ (SA).

Jährliche Abrechnung geringfügig Beschäftigter

Bei einer jährlichen Abrechnung geringfügig beschäftigter Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind mBGM zu erstatten. Diese sind in einem mBGM-Paket des jeweiligen Kalendermonates zusammenzufassen, wobei das Feld „Jährliche Abrechnung geringfügig Beschäftigter“ mit „Ja“ zu belegen ist.

Eine jährliche Abrechnung kann nur gemeinsam für den Unfallversicherungsbeitrag (gegebenenfalls zuzüglich Dienstgeberabgabe) und den Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beitrag) vorgenommen werden. Bei jährlicher Zahlungsweise der BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind zusätzlich 2,50 Prozent der zu leistenden BV-Beiträge zu entrichten. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



Webtipp: Weitere Informationen zum SV-Clearingsystem erhalten Sie unter www.oegk.at/clearing.

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6200
 dienstgebermeldungen@oegk.at

WICHTIGE TIPPS



- **Referenzwerte:** Halten Sie diese einfach, da lange Zeichenfolgen oder Sonderzeichen häufig zu Problemen führen.
- **Höchstbeitragsgrundlage:** Bitte prüfen Sie diese sorgfältig bei allen Dienstverhältnissen (befristet, unbefristet und fallweise).
- **Krankengeld:** Achten Sie bei der Abmeldung nach Ende des Krankengeldanspruches darauf, dass das Datum exakt mit dem der Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld übereinstimmt.
- **Betriebliche Vorsorge (BV):** Geben Sie den Beginn der BV bei der Anmeldung präzise an und korrigieren Sie fehlerhafte Daten aus allfälligen Rückmeldungen bitte umgehend.
- **Beitragskontonummer:** Verwenden Sie für die Abrechnung Ihrer Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer stets die richtige Beitragskontonummer.
- **Datenqualität:** Vermeiden Sie Tippfehler, besonders bei der Angabe von Jahreszahlen.

Hinweis: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Österreichischen Gesundheitskasse können nicht in die Lohnverrechnung eingreifen. Daher können zum Beispiel doppelte Anmeldungen oder doppelte mBGM nicht gelöscht werden.



PD A1: Gültigkeitszeitraum

Die Bescheinigung PD A1 dient als Nachweis dafür, welcher Staat für die Sozialversicherung einer Person zuständig ist. Dies ist relevant für Personen, die vorübergehend im Ausland arbeiten oder mehrere Beschäftigungen in verschiedenen Staaten haben. Näheres zur Gültigkeitsdauer der Bescheinigung PD A1 und unter welchen Bedingungen eine Verlängerung möglich ist, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Maximale Gültigkeitsdauer der Bescheinigung PD A1

Entsendungen sind nach den europäischen Vorschriften sozialer Sicherheit grundsätzlich auf einen Zeitraum von **maximal 24 Monaten** begrenzt. Entsprechend wird auch die Bescheinigung PD A1 höchstens für diesen Zeitraum ausgestellt.

Die rechtliche Grundlage hierfür bildet Artikel 12 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 in Verbindung mit Artikel 14 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009. Danach verbleibt eine entsandte Person während einer vorübergehenden Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat weiterhin im Sozialversicherungssystem des Entsendestaates, sofern die Entsendung nicht länger als 24 Monate dauert und keine Ablösung einer zuvor entsandten Person erfolgt.

Ausnahmevereinbarung zur maximalen Entsendedauer

Es gibt jedoch die Möglichkeit, die Entsendedauer über die maximalen 24 Monate hinaus zu verlängern, wenn dies die zuständigen Behörden des Entsen-

destaates und des Aufnahmestaates vereinbaren. Diese Ausnahmevereinbarung muss **vor Ablauf der ursprünglichen 24 Monate** beantragt und von beiden Staaten genehmigt werden.

Eine solche Verlängerung kann in Ausnahmefällen sinnvoll sein, wenn etwa die Tätigkeit oder der Projektzeitraum länger andauert als ursprünglich geplant und eine vorzeitige Rückkehr der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in das Entsendungsland nicht zumutbar ist. In diesem Fall wird eine neue Bescheinigung PD A1 für den vereinbarten Zeitraum ausgestellt.

Kollisionen und zeitliche Begrenzung der Bescheinigung

Für sogenannte Kollisionen (zum Beispiel Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten oder parallele Beschäftigungen) wird in der Praxis dieselbe maximale Gültigkeitsdauer von 24 Monaten wie bei Entsendungen angewendet. Eine Befristung stellt sicher, dass die Bescheinigung in einem angemessenen Zeitraum regelmäßig anhand der aktuellen Verhältnisse überprüft und gegebenenfalls neu ausgestellt wird.



Foto: J.Cliff/stockadobe.com, KI-Bild

Folgeantrag nach Ablauf der 24 Monate

Nach Ablauf der 24 Monate wird bei Entsendungen in denselben Mitgliedstaat eine Unterbrechung von zwei Monaten vorausgesetzt. Bei Kollisionen hingegen kann eine Bescheinigung PD A1 direkt im Anschluss an die letzten 24 Monate ausgestellt werden.

Im Rahmen eines Folgeantrages werden die aktuellen fachlichen und rechtlichen Gegebenheiten erneut geprüft sowie zwischenzeitliche Änderungen berücksichtigt. Anschließend wird, sofern die Voraussetzungen weiterhin vorliegen, eine neue Bescheinigung PD A1 ausgestellt. 

Autorin: Simone Lang

GUT ZU WISSEN



Die **Bescheinigung PD A1** wird für Tätigkeiten in den Mitgliedstaaten der EU, den EWR-Staaten sowie in der Schweiz und Großbritannien ausgestellt. Für Staaten, mit denen bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen, werden gesonderte Entsendebescheinigungen verwendet. Die maximale Gültigkeitsdauer beträgt in der Regel weiterhin bis zu 24 Monate, für bestimmte Länder fünf Jahre.

In Österreich erfolgt die **Beantragung** der Bescheinigungen mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) – www.elda.at.



Webtipp: Weitere Informationen über die zwischenstaatliche Sozialversicherung erhalten Sie online unter www.oegk.at/internationales.

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6100

 internationales@oegk.at



Betriebliche Vorsorge:

Beginn und Höhe

Die Beurteilung, wann die Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorge (BV) beginnt, führt immer wieder zu Rückfragen. Wir geben Ihnen nachfolgend einen Überblick über die einzuhaltenden Grundsätze und widmen uns der Höhe des Beitrages zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beitrag).

Geltungsbereich

Die Regelungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) gelten für

- privatrechtliche Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, und
- privatrechtliche Dienstverhältnisse, die vor dem 01.01.2003 begonnen haben, wenn der Übertritt in das BMSVG schriftlich vereinbart wurde.

Die Bestimmungen des BMSVG sind auch auf freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer, Lehrlinge sowie geringfügig Beschäftigte anzuwenden.



Foto: Joerch/stockadobe.com

Beginn der Beitragszahlung

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat monatlich einen BV-Beitrag zu entrichten. Voraussetzung ist, dass das Dienstverhältnis **länger als einen Monat** dauert. Der erste Monat einer Beschäftigung ist grundsätzlich beitragsfrei.

Der Beginn der Beitragspflicht zur BV berechnet sich vom Tag des Beginnes

der Beschäftigung bis zum selben Tag des nächstfolgenden Monates.

Es ist dabei nur die Dauer des Dienstverhältnisses wesentlich, nicht aber das tatsächliche Beschäftigungsausmaß. So ist das BMSVG auch auf jede Tätigkeit anzuwenden, die zum Beispiel regelmäßig am Freitag ausgeübt wird (= durchlaufende Pflichtversicherung).

Meldungserstattung: Den Beginn der Beitragszahlung zur BV hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber dem zuständigen Krankenversicherungsträger auf der Anmeldung (Feld „Betriebliche Vorsorge ab“) bekannt zu geben. Ein Übertritt vom alten Abfertigungssystem in das BMSVG erfolgt mittels Änderungsmeldung (Feld „Betriebliche Vorsorge“) – ein beitragsfreier erster Monat kommt dabei nicht zur Anwendung.

BEISPIELE

Beginn der Beitragszahlung

Beispiel 1:

- DV vom 01.02. bis 20.02.

Lösung:

- Keine BV-Pflicht, weil das DV kürzer als einen Monat dauert.

Beispiel 2:

- DV vom 10.03. bis 31.12.

Lösung:

- BV-Pflicht ab 10.04.

Beispiel 3:

- DV vom 31.05. bis 31.12.

Lösung:

- BV-Pflicht ab 01.07.
Hinweis: Gibt es einen Tag im nächstfolgenden Monat nicht, beginnt die Beitragspflicht zur BV am ersten Tag des übernächsten Monates.

Fallweise Beschäftigte: Jeder Tag einer fallweisen Beschäftigung ist als eigenes Dienstverhältnis zu qualifizieren. Demzufolge unterliegt bereits der zweite Einsatztag der BV, sofern der erste und zweite Einsatztag innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten liegen (siehe nachfolgende Erläuterungen zur Zwölfmonatsregel).

Der Beginn der BV wird der den Anmeldevorgang abschließenden monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) für fallweise Beschäftigte entnommen.

Zwölfmonatsregel

Wird **innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende** eines Dienstverhältnisses mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis abgeschlossen, ist der BV-Beitrag bereits ab dem ersten Tag der neuerlichen Beschäftigung zu entrichten (kein beitragsfreier erster Monat). Zu beachten ist dabei:

- Die Dauer der **beiden** Dienstverhältnisse ist unerheblich. Es erfolgt keine Resttagezahlung.
- Beide Dienstverhältnisse (also auch das vorangegangene Dienstverhältnis) müssen dem BMSVG unterliegen.
- Der Stichtag für die Anwendung der Zwölfmonatsregel ist das arbeitsrechtliche Ende des vorangegangenen Dienstverhältnisses.

Beginnt ein zweites Dienstverhältnis (bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber) genau zwölf Monate nach dem Ende des ersten, beginnt die Beitragspflicht zur BV des folgenden Dienstverhältnisses mit dem zweiten Monat. Es besteht somit für das neue Dienstverhältnis ein beitragsfreier erster Monat nach dem BMSVG.

Höhe der Beitragszahlung

Der BV-Beitrag beträgt **1,53 Prozent** des monatlichen Entgeltes inklusive all-fälliger Sonderzahlungen.

Bei der Berechnung des BV-Beitrages bleiben sowohl die Geringfügigkeitsgrenze als auch die Höchstbeitragsgrundlage außer Betracht. Dies bedeutet, dass der BV-Beitrag sowohl von einem geringfügigen Entgelt als auch vom Entgelt über der Höchstbeitragsgrundlage zu entrichten ist.

Meldungserstattung: Die Höhe der BV-Beiträge ist dem zuständigen Krankenversicherungsträger mittels mBGM zu melden.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber muss die Beiträge an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die Betriebliche Vorsorgekasse überweisen.

Geringfügig Beschäftigte: Bei geringfügig Beschäftigten hat die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Wahlmöglichkeit, die BV-Beiträge entweder monatlich oder jährlich zu überweisen.

Hinweis: Auch bei einer jährlichen Abrechnung sind für geringfügig Beschäftigte mBGM zu erstatten.

KNOW-HOW

Abmeldegrund „SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“

Dieser Abmeldegrund wird verwendet, wenn die Pflichtversicherung auf Grund des Wegfalles des Entgeltanspruches endet, das Beschäftigungsverhältnis aber weiter besteht.

Lebt der Entgeltanspruch wieder auf, fällt auf Grund des arbeitsrechtlich aufrechten Dienstverhältnisses der BV-Beitrag ab dem ersten Tag an. Ob der Zeitraum der Wiederaufnahme der Tätigkeit länger als einen Monat dauert, ist bei Verwendung des Abmeldegrundes „SV-Ende – Beschäftigung aufrecht“ irrelevant.

Eine jährliche Abrechnung kann nur gemeinsam für den Unfallversicherungsbeitrag (gegebenenfalls zuzüglich der Dienstgeberabgabe) und den BV-Beitrag vorgenommen werden.

Bei einer **jährlichen Zahlungsweise** ist zusätzlich ein **Zuschlag von 2,50 Prozent** vom zu leistenden BV-Beitrag zu entrichten. Wird die geringfügige Beschäftigung unterjährig beendet und wurde die jährliche Zahlungsweise gewählt, sind die BV-Beiträge ebenso wie der zusätzliche Beitrag von 2,50 Prozent mit den Sozialversicherungsbeiträgen im Beendigungsmonat abzurechnen.

Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig und dem zuständigen Krankenversicherungsträger durch entsprechende Kennzeichnung im mBGM-Paket zu melden. 

Autor: Gerhard Trimmel

BEISPIELE

Zwölfmonatsregel

Bei den folgenden Beispielen werden die fallweisen Beschäftigungen bzw. die Dienstverhältnisse mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber vereinbart.

Beispiel 4:

- Fallweise Beschäftigungen am 05.07., 20.07. und 10.11.

Lösung:

- Der Einsatztag am 05.07. unterliegt nicht der BV, weil das DV kürzer als einen Monat dauert.
- Für die Einsatztage am 20.07. und 10.11. besteht BV-Pflicht.

Beispiel 5:

- 1. DV: 15.07.2024 bis 31.07.2024
- 2. DV: 01.10.2024 bis 30.10.2024
- 3. DV: Fallweise Beschäftigung am 05.10.2025
- 4. DV: 01.11.2026 bis 31.12.2026

Lösung:

- 1. DV: Keine BV-Pflicht, weil das DV kürzer als einen Monat dauert.
- 2. DV: BV-Pflicht ab 01.10.2024
- 3. DV: BV-Pflicht am 05.10.2025
- 4. DV: BV-Pflicht ab 01.12.2026 (beitragsfreier erster Monat)

Beispiel 6:

- 1. DV: 01.01.2025 bis 30.04.2025
- 2. DV: 30.04.2026 bis 31.12.2026

Lösung:

- 1. DV: BV-Pflicht ab 01.02.2025 (beitragsfreier erster Monat)
- 2. DV: BV-Pflicht ab 30.05.2026 (beitragsfreier erster Monat)



Webtipp: Nähere Informationen zur Betrieblichen Vorsorge erhalten Sie unter www.oegk.at/bv.

Weitere Auskünfte:

 +43 5 0766-6200

 dienstgebermeldungen@oegk.at

Beendigung des Dienstverhältnisses bei Pensionierung

Am Ende des Berufslebens steht bei den meisten Erwerbstätigen die Pensionierung. Die Zuerkennung einer Pension beendet das Dienstverhältnis aber nicht automatisch. Über die Beendigung des Dienstverhältnisses und die korrekte Erstattung der Abmeldung lesen Sie hier.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Die Erklärung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers, demnächst einen Pensionsantrag stellen zu wollen, beendet das Dienstverhältnis ebenso wenig wie die (rückwirkende) Zuerkennung einer Pension.

Soll die Beendigung des Dienstverhältnisses bei Pensionierung erfolgen, kann sie im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerseite und Dienstgeberseite oder einseitig mittels Dienstnehmer- bzw. Dienstgeberkündigung **im Vorfeld** unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine herbeigeführt werden.

Hinweis: Bei einer Dienstgeberkündigung kann in Ausnahmefällen eine Altersdiskriminierung vorliegen (zum Beispiel bei Frauen, die noch nicht 65 Jahre alt sind) bzw. eine Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit in Betracht kommen (zum Beispiel bei überdurchschnittlichem Einkommensverlust durch Pensionsantritt), wenngleich hier ein strenger Maßstab anzulegen ist.

Manche Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen regeln die einseitige Versetzung in den Ruhestand. Diese Beendigungsart ist in der Regel ebenfalls als Kündigung zu qualifizieren.

Eine **rückwirkende Beendigung** des Dienstverhältnisses (zum Beispiel um einen früheren Anfall einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension zu erreichen) ist **nicht möglich**.

Bei arbeitsrechtlichen Fragen steht Ihnen Ihre Interessenvertretung gerne beratend zur Seite.

Abmeldung

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist eine Abmeldung binnen sieben Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) zu erstatten. Die Pflichtversicherung endet mit dem (arbeitsrechtlichen) Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Fällt das Ende des Beschäftigungsverhältnisses nicht mit dem Ende des Entgeltanspruchs zusammen, erlischt die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches. Durch eine Kündigungsentschädigung bzw. Urlaubersatzleistung verlängert sich die Pflichtversicherung.

Auf der **Abmeldung** ist im Feld „Beschäftigungsverhältnis Ende“ das Datum des arbeitsrechtlichen Endes der Beschäftigung anzugeben. Unter „Entgeltanspruch Ende“ ist das Datum des Endes der Pflichtversicherung einzutragen. Weiters ist der Zeitraum der Kündigungsentschädigung und/oder der Urlaubersatzleistung ab/bis anzugeben. Im Feld „Betriebliche Vorsorge Ende“ ist das Datum des Endes der Pflichtversicherung (= „Entgeltanspruch Ende“) einzutragen.

Als Abmeldegrund ist unabhängig von der arbeitsrechtlichen Beendigungsart „Pensionierung“ anzugeben.

Achtung: Vor allem Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen werden auch rückwirkend zuerkannt. Ausschlaggebend ist aber auch hier das arbeitsrechtliche Ende der Beschäftigung, das nicht rückwirkend herbeigeführt werden kann. Die Abmeldung hat somit **nicht rückwirkend** mit dem Tag vor dem im Bescheid festgestellten Pensionsbeginn zu erfolgen. 🟢

Autor: Mag. Daniel Leitzinger



Foto: sutulastock/stock.adobe.com



Webtipp: Weitere Informationen zu pensionsrechtlichen Fragen finden Sie unter www.pv.at.

Weitere Auskünfte:

☎ +43 5 0766-6200
✉ dienstgebermeldungen@oegk.at



Statt Diätwahn – gesunder Genuss



Hi, ich bin ein KI-Bild.

Diäten und Ernährungstrends versprechen zwar schnelle Erfolge, führen aber oft zu Frustration, Unsicherheit, Jo-Jo-Effekten und einem belasteten Verhältnis zum Essen. Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) bietet im Frühjahr kostenlose Vorträge zum Thema „Statt Diätwahn – gesunder Genuss“ an.

Vorträge mit Expertise

Ziel der Vorträge ist es, ein nachhaltiges Verständnis für den eigenen Körper zu vermitteln und praxisnahe Strategien für einen gesunden, genussvollen und alltagstauglichen Lebensstil aufzuzeigen – auch im oft fordernden Berufsalltag.

Die Vorträge der ÖGK vermitteln fundiertes, wissenschaftlich abgesichertes Wissen rund um Ernährung, Gewichtsentwicklung und Gesundheit – fernab von Mythen, Verzicht und restriktiven Diätkonzepten. Und sie zeigen einen alltagstauglichen Weg zu mehr Gesundheit und Wohlbefinden, ganz ohne starre Regeln oder Verbote. Ein Ange-

bot für mehr Energie, Klarheit und Gesundheit – ohne Diätstress.

Stärkung der Gesundheitskompetenz

Die bundesweiten Vorträge unterstützen auch Betriebe dabei, die Gesundheitskompetenz ihrer Mitarbeitenden zu stärken, präventiv gesundheitlichen Belastungen entgegenzuwirken und eine nachhaltige, wertschätzende Gesundheitskultur zu fördern. Der Fokus liegt auf langfristigem Wohlbefinden und der Verbesserung der Gesundheit.

Termine und Anmeldung

Die kostenlosen Präsenzvorlesungen finden im Frühjahr in ganz Österreich statt. Zusätzlich wird am 27.05.2026 ein Webinar angeboten.



Webtipp: Alle Termine und Anmeldung unter www.oegk.at/ernaehrung.

INHALT DER VORTRÄGE

Warum kurzfristige Diäten nicht funktionieren

Verständliche Einordnung der Ursachen des Scheiterns klassischer Diäten, der physiologischen Hintergründe des Jo-Jo-Effekts sowie der gesundheitlichen Risiken wiederholter Gewichtsschwankungen.

Aktuelle Diättrends – leere Versprechungen?

Wissenschaftliche Bewertung gängiger Aussagen zu Sport, Essenszeiten, hochverarbeiteten Lebensmitteln und anderen Ernährungstrends.

Gesund ohne Diät – Umsetzung im Alltag

Vermittlung konkreter, alltagstauglicher Handlungsempfehlungen für eine ausgewogene Ernährung: von realistischer Zielsetzung über Mahlzeitenstruktur, Achtsamkeit und Genuss bis hin zu einer ausgewogenen Auswahl von Lebensmitteln.

Autorin: Mag.^a Anna Brandtner

BGF-Dialogwerkstätten:

Wertvolle Plattform für Betriebe

Austausch, Vernetzung und praxisnahe Impulse rund um Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Auch 2025 boten die „Dialogwerkstätten“ wieder eine wertvolle Plattform für Unternehmen. Zahlreiche Betriebe aus ganz Österreich nahmen in vier Bundesländern an der Veranstaltungsreihe teil.

Spannende Vorträge

Den Auftakt machte am 17.06.2025 in Innsbruck die Dialogwerkstatt **„Gesund Arbeiten im KI-Zeitalter“**. Dabei zeigte Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Isabell Welp eindrucksvoll auf, wie wichtig soziale Kompetenzen und emotionale Intelligenz in einer zunehmend technologisierten Arbeitswelt sind.

Im Oktober standen in Niederösterreich die **„Erfolgsfaktoren für die neue Arbeit“** im Fokus: MMag.^a Nina Alice Bauregger, MBA gab Einblicke in erfolgreiche Strategien im Spannungsfeld von Fachkräftemangel, Digitalisierung und neuen Arbeitsmodellen.

Die Dialogwerkstatt in der Steiermark widmete sich dem Thema **„Gesund Führen“**. Christian Thiele setzte mit Positive Leadership praxisnahe Impulse für gesundheitsfördernde Führung.

Den Abschluss bildete im November das Bundesland Oberösterreich mit dem Schwerpunkt **„Psychische Gesundheit als Erfolgsfaktor“**. Keynote-Speaker Dr. Bardia Monshi und drei Good-Practice-Betriebe zeigten eindrucksvoll, wie psychische Gesundheit nachhaltig im Unternehmen verankert werden kann.

Einblicke in die Praxis

Ein zentrales Element aller BGF-Dialogwerkstätten waren die Beiträge von Best-Practice-Betrieben, die offen Einblicke in ihre gelebte BGF-Praxis gewährten. Ihre Erfahrungsberichte zu Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und umgesetzten Maßnahmen boten den Teilnehmenden wertvolle Orientierung und Inspiration für die eigene Arbeit.

Ergänzt wurden diese Impulse durch zahlreiche Dialogrunden, die gezielt Raum für Austausch, Diskussion und Vernetzung boten und den praxisnahen Charakter der Veranstaltungen nachhaltig unterstrichen.

Insgesamt nahmen zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichsten Branchen teil – alle Veranstaltungen zeichneten sich durch hohe Beteiligung, intensiven Erfahrungsaustausch und großen Praxisbezug aus. 

Autorin: Vanessa Öllerer



Alle Fotos: ÖGK

Die Vortragende MMag.^a Nina Alice Bauregger, MBA beleuchtete die Erfolgsfaktoren der neuen Arbeitswelt.



Christian Thiele widmete sich der gesundheitsförderlichen Führungskultur.



Engagierte Gespräche, wertvolle Impulse und reger Austausch.

Nähere Informationen zur BGF erhalten Sie unter:



www.oegk.at/bgf



bgf@oegk.at



Bewusst leben +

Mehr als 40 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher sind 50 Jahre und älter. Ein gesundes Umfeld und gezielte gesundheitsfördernde Angebote können die Menschen ab der Lebensmitte besonders dabei unterstützen gesund zu bleiben.

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) ist eine kompetente Anlaufstelle im Bereich Gesundheitsförderung und Prävention. Mit den österreichweiten Programmen „Bewusst leben +“ sowie „Trittsicher & aktiv“ bietet die ÖGK ihren Versicherten ein maßgeschneidertes Angebot für einen gesundheitsbewussten und aktiven Alltag ab der Lebensmitte.

Bewusst leben +

Expertinnen und Experten vermitteln Tipps sowie alltagstaugliche Übungen und Wissenswertes rund um die Themen Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit, geistige Fitness und Gesundheitskompetenz. Näheres erfahren Sie unter

 www.oegk.at/bewusstleben



Foto: Stefan Straßburger/ÖGK

Trittsicher & aktiv

Im Schwerpunkt „Trittsicher & aktiv“ zur Sturzprävention finden neben zahlreichen Kursen zur Sturzprävention für Seniorinnen und Senioren österreichweit auch Multiplikatorenschulungen für Personen statt, die ältere Menschen

privat, ehrenamtlich oder beruflich in der Sturzprävention unterstützen möchten. Weitere Informationen erhalten Sie unter

 www.oegk.at/trittsicher 

Autorin: Mag.^a Ulrike Bauer

„Meine Gesundheit“ für Betriebe

„Meine Gesundheit“ ist der Titel des Magazins der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK). Es richtet sich sowohl an Versicherte als auch an Dienstgeberinnen und Dienstgeber.

Jetzt kostenlos bestellen

„Meine Gesundheit“ erscheint vier Mal pro Jahr und enthält spannende Beiträge rund um die Themen Gesundheitsförderung und Prävention, Neuigkeiten aus der ÖGK, Informationen zu ÖGK-Angeboten und -Programmen und vieles mehr. Nutzen Sie das Angebot: Lesen Sie das Magazin selbst, verteilen Sie es an Ihre Mitarbeitenden oder legen Sie es zum Lesen für Ihre Gäste auf.



Bestellen Sie „Meine Gesundheit“ kostenlos, gerne auch in höherer Stückzahl: www.meinegesundheit.at/abo-betriebe.

Nächste Ausgabe: „Österreich macht Meter“

Auf den 32 Seiten des Magazins dreht sich alles um Gesundheit und gesundes Leben. Steigern Sie Ihre Gesundheitskompetenz, entspannen Sie bei Rätseln oder holen Sie sich Motivation aus den Beispielen anderer.

„Österreich macht Meter“ ist das Motto der nächsten Ausgabe. Alles dreht sich um Bewegung – von Gehen über Laufen, Radfahren und Schwimmen. Es ist einfach, Bewegung in den eigenen Alltag zu bringen. Lesen Sie selbst! Bestellen Sie „Meine Gesundheit“ und verpassen Sie keine weitere Ausgabe. 



Autorin: Evelyn Pirklbauer, BSc



Sie fragen, wir antworten

Pflegefreistellung: Kostenersatz für ärztliche Bestätigung

- Eine Mitarbeiterin legt auf Grund einer Pflegefreistellung ein ärztliches Attest vor, für welches wir ihr die Kosten ersetzen. Wie ist dieser Kostenersatz steuer- und beitragsrechtlich zu behandeln?
- ✓ Der Kostenersatz ist **beitragsfrei**, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine derartige Bestätigung von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer ausdrücklich **verlangt**. Nur in diesem Fall liegt eine beitragsfreie Vergütung einer durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber veranlassten Aufwendung im Sinne des § 49 Abs. 3 Z 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz vor.

Übernimmt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber aber auch dann die Kosten, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer die ärztliche Bestätigung **unaufgefordert** vorlegt, ist dieser Kostenersatz **beitragspflichtig**.

Auch die Beurteilung, ob Lohnsteuerpflicht vorliegt oder nicht, erfolgt auf Grund dieser Kriterien.

Wiedereinstellungszusage und Betriebsübergang

- Wir haben einen Betrieb übernommen. Kurz vor der Übernahme hat der Veräußerer einem ehemaligen Dienstnehmer eine Wiedereinstellungszusage gegeben. Sind wir an diese Wiedereinstellungszusage gebunden?
- ✓ Geht ein Unternehmen auf eine andere Inhaberin bzw. einen anderen Inhaber über, so tritt diese bzw. dieser als Dienstgeberin bzw. Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein (§ 3 Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG).

Für Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis zur veräußernden Person, die vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurden, haften die veräußernde und die erwerbende Person zur ungeteilten Hand (§ 6 Abs. 1 AVRAG).

Der Begriff „Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis“ umfasst schon seinem Wortlaut nach nicht nur Geldansprüche, sondern etwa auch Wiedereinstellungszusagen. Deshalb ist die Wiedereinstellungszusage einzuhalten (Oberster Gerichtshof 12.07.2000, 9 ObA 93/00t).

LESERSERVICE

So erreichen Sie uns:

Für Ihre Anfragen steht Ihnen unser Online-Formular unter www.oegk.at/dg-anfrage zur Verfügung.

IMPRESSUM

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Österreichische Gesundheitskasse (kurz ÖGK), Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, ATU74552637, Tel.: +43 5 0766-0, E-Mail: office@oegk.at, Web: www.oegk.at/impressum

Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – www.oegk.at/selbstverwaltung

Produktionsleiterin: Mag.^a (FH) Karina Sandhofer (ÖGK)

Redaktionsteam: Fachbereich Versicherungsservice, Fachbereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, Fachbereich Gesundheitsförderung, Prävention und Public Health der ÖGK

Grundlegende Richtung: Das Magazin „DGservice“ dient der Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie deren Mitarbeitenden über Themen aus dem Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen, ergänzt um Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Informationen zur österreichischen Sozialversicherung.

Haftungsausschluss: Die mit diesem Magazin „DGservice“ veröffentlichten Inhalte sind mit größter Sorgfalt recherchiert und kontrolliert. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der gebotenen Informationen können wir dennoch keine Gewähr übernehmen.

Bildnachweis: Titelfoto: [peterschreiber.media/stock.adobe.com](https://www.peterschreiber.media/stock.adobe.com); weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.