



Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA)

DIENSTGEBERINFORMATION

Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Veränderliche Werte 2017	3
2. Neuer Beitragssatz KV ab 1.1.2017	3
3. 10-stellige Beitragskontonummern ab 1.1.2018	4
4. Wegfall tägliche Geringfügigkeitsgrenze	5
5. Neue Vorgehensweise Mitarbeitervorsorge - erster beitragsfreier Monat	6
6. Aufrechthaltung der KV bei Mütter/Väterkarenz	7

1. Veränderliche Werte 2017

Im Folgenden wird - vorbehaltlich der noch nicht erfolgten Verlautbarung im Bundesgesetzblatt - die Höhe der veränderlichen Werte im Jahr 2017 bekannt gegeben:

Höchstbeitragsgrundlage	€ 4.980,--
Mtl. Geringfügigkeitsgrenze	€ 425,70
Tgl. Geringfügigkeitsgrenze	Entfällt ab 1.1.2017
Auflösungsabgabe	€ 124,--
UV-Pauschalbeitrag	€ 21,41**
Bitte beachten Sie, dass der UV-Pauschalbeitrag bis zum 31.3.2017 einzuzahlen ist.	
** Bekanntgabe per Newsletter vom 20.12.2016	

Grenzwerte für die gestaffelten Beiträge zur Arbeitslosenversicherung:

Monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil
bis € 1.342,--	0 %
über € 1.342,--bis € 1.464,--	1 %
über € 1.464,--bis € 1.648,--	2 %
über € 1.648,--	3 %

2. Neuer Beitragssatz Krankenversicherung ab 1.1.2017

Mit 1.1.2017 fällt die seit 2012 bestehende Senkung des KV-Beitragssatzes der Dienstgeber weg.

Ab diesem Zeitpunkt beträgt der gesamte Beitragssatz für Aktive 7,635 %. Der Dienstgeberanteil beträgt 3,535 %, der Dienstnehmeranteil bleibt unverändert bei 4,100 %.

Für Ruhe- und Versorgungsgenussbezieher beträgt der Beitragssatz ab 2017 8,435 %.

Der Dienstgeberanteil beträgt auch hier 3,535 %, der Dienstnehmeranteil bleibt unverändert bei 4,900 %.

Im Folgenden ein Überblick über die Beitragssätze per 1.1.2017:

Beitragsart	Beitragssatz		
	DG	DN	Gesamt
Krankenversicherung Aktive	3,535 %	4,100 %	7,635 %
Krankenversicherung Pensionisten	3,535 %	4,900 %	8,435 %
Unfallversicherung	0,47 %	--	0,47 %
Pensionsversicherung	12,55 %	10,25 %	22,80 %
Arbeitslosenversicherung	3,00 %	3,00 %	6,00 %
Arbeiterkammerumlage	--	0,50 %	0,50 %
Landarbeiterkammerumlage	--	0,75 %	0,75 %
Wohnbauförderungsbeitrag	0,50 %	0,50 %	1,00 %
IESG-Zuschlag	0,35 %	--	0,35 %
Nachtschwerarbeitsbeitrag	3,40 %	--	3,40 %
Betriebliche Vorsorge	1,53 %	--	1,53 %
Dienstgeberabgabe	16,15 %	--	16,15 %

3. Neue 10-stellige Beitragskontonummern

Die bisher bei der BVA in Verwendung stehenden 4-stelligen Beitragskontonummern werden ab dem 1.1.2018 durch 10-stellige Beitragskontonummern ersetzt.

Bei der Umformatierung wird eine einfache Logik verwendet. Der bisherigen 4-stelligen Beitragskontonummer werden 2 Nullen vorangestellt und vier Nullen nachgereiht.

Beispiel:

Bisherige Beitragskontonummer: 9846

Neue Beitragskontonummer ab 1.1.2018: 0098460000

Sie können Ihre neue Beitragskontonummer bereits ab dem 1.4.2017 verwenden.

Zwischen dem 1.4.2017 und dem 31.12.2017 können sowohl die 4-stellige als auch die 10-stellige Beitragskontonummer verwendet werden.

Zwingend zu verwenden ist die 10-stellige Beitragskontonummer ab dem 1.1.2018.

4. Wegfall tägliche Geringfügigkeitsgrenze

Mit 1.1.2017 kommt bei der Feststellung einer geringfügigen Beschäftigung die tägliche Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr zur Anwendung.

Es gilt nur mehr die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70.

Die Geringfügigkeit eines Dienstverhältnisses ist daher ab 1.1.2017 wie folgt zu ermitteln:

- a. Dienstverhältnis ist befristet in der Dauer von mindestens einen Monat oder unbefristet vereinbart.

Das Dienstverhältnis ist nur dann als geringfügig anzusehen, wenn das fiktive Gehalt des vollen Monats die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Beispiel:

Befristetes Dienstverhältnis vom 15. Juli 2017 bis 20. August 2017 (länger als ein Monat)

Gehalt Juli € 300,--

Gehalt August € 400,--

Das (fiktive) Gehalt des vollen Monats beträgt in beiden Monaten ca. € 600,-- und liegt somit über der Geringfügigkeitsgrenze. Das Dienstverhältnis ist nicht geringfügig und begründet somit eine Vollversicherung.

- b. Dienstverhältnis ist befristet in der Dauer von höchstens einem Monat vereinbart:

Das Dienstverhältnis ist dann als geringfügig anzusehen, wenn das tatsächliche Gehalt im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Beispiel:

Befristetes Dienstverhältnis vom 20. März 2017 bis 15. April 2017 (unter einem Monat)

Gehalt März € 300,--

Gehalt April € 400,--

Auch wenn das fiktive Gehalt eines vollen Monats die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, liegt das tatsächliche Gehalt in beiden Kalendermonaten unter der Geringfügigkeitsgrenze. Das Dienstverhältnis ist somit geringfügig.

Mehrere Dienstverhältnisse in einem Kalendermonat sind bei der Ermittlung der Geringfügigkeit nicht zusammenzurechnen.

Beispiel:

Befristete Dienstverhältnisse vom 5. März bis 10. März und vom 20. März bis 30. März 2017

Gehalt Dienstverhältnis 1: € 200,--

Gehalt Dienstverhältnis 1: € 400,--

Aus beiden Dienstverhältnissen gebührt ein Gehalt unter der Geringfügigkeitsgrenze. Auch wenn die Summe der Gehälter beider Dienstverhältnisse im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, sind dennoch beide Dienstverhältnisse geringfügig.

5. Neue Vorgehensweise Mitarbeitervorsorge – erster beitragsfreier Monat

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sowie jene Vertragsbedienstetengesetze, die auf das BMSVG Bezug nehmen, regeln Folgendes (§ 6 BMSVG):

Die Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorge (BV) setzt mit dem ersten Tag eines Arbeitsverhältnisses ein, wenn es innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber geschlossen wurde.

Bisher ging man in der Verwaltungspraxis davon aus, dass diese gesetzlich geregelte Ausnahme vom "beitragsfreien ersten Monat" nur dann zur Anwendung kommt, wenn beide Arbeitsverhältnisse dem BMSVG unterliegen und jeweils auch länger als einen Monat dauern.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat aber in einer Entscheidung (vgl. OGH 25.5.2016, 9 ObA 30/16a) ausgesprochen, das BMSVG sei dahin auszulegen, dass in jenen Fällen, in denen innerhalb von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, die Beitragspflicht bereits mit dem ersten Tag dieses nachfolgenden Beschäftigungsverhältnisses einsetzt. Das unabhängig davon, ob das vorangegangene Beschäftigungsverhältnis bereits der BV-Beitragspflicht unterlegen ist und wie lange die beiden Arbeitsverhältnisse gedauert haben.

Wir bitten Sie, die OGH-Entscheidung für all jene Dienstverhältnisse umzusetzen, die seit 10.6.2016 bestehen, da zu diesem Zeitpunkt die Veröffentlichung des Urteils im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) erfolgte.

Beispiel 1:

1. Beschäftigung vom 10. bis 28. Oktober 2016: keine BV-Pflicht
2. Beschäftigung vom 1. bis 9. Dezember 2016: BV-Pflicht ab 1. Dezember 2016

Beispiel 2:

1. Beschäftigung vom 17. Oktober bis 30. November 2016 (keine Vorbeschäftigungen)
BV-Pflicht ab 17. November 2016
2. Beschäftigung vom 5. Dezember bis 9. Dezember 2016:
BV-Pflicht ab 5. Dezember 2016

6. Aufrechthaltung der KV bei Mütter-/Väterkarenz ohne Kinderbetreuungsgeld

Gemäß § 7 Abs 2 Z 2 B-KUVG ist die Krankenversicherung im Falle eines Mütter-/Väterkarenzurlaubes bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes aufrecht, soweit kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

Die KV-Beiträge sind in diesem Fall zur Gänze vom Dienstgeber zu bezahlen.

Immer wieder wird in diesem Zusammenhang die Ansicht vertreten, dass keine Versicherung besteht, wenn seitens der Dienstnehmer das Ende des Kinderbetreuungsgeldes nicht gemeldet wird und auch keine Verpflichtung des Dienstgebers besteht, die Dienstnehmer ausdrücklich zur Meldung des Kinderbetreuungsgeldbezuges aufzufordern.

Aus diesem Grund wird ausdrücklich klar gestellt, dass die Aufrechthaltung der Krankenversicherung aus dem genannten Grund ex lege besteht und die Beiträge somit auch bei nachträglicher Feststellung des Sachverhaltes nachgefordert werden können. Zudem ist der Dienstgeber verpflichtet, die Grundlagen für das Bestehen einer Pflichtversicherung aktiv festzustellen. Dienstnehmer, die sich in Mütter-/Väterkarenzurlaub befinden, sind daher dahingehend anzuleiten, dass das Ende des Kinderbetreuungsgeldes während des Karenzurlaubes und vor der Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes dem Dienstgeber zu melden ist.