

Abfertigung Alt – Abfertigung Neu

Übertrittsrecht

Die Abfertigung unterliegt seit diesem Jahr neuen Regelungen. Die neuen Regelungen gelten zunächst nur für all jene ArbeitnehmerInnen, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2002 begonnen hat.

All jene, deren Beschäftigungsverhältnis noch 2002 oder früher begonnen hat, verbleiben grundsätzlich in der Abfertigung-Alt. Es sei denn, man einigt sich mit dem Arbeitgeber, einen Übertritt in die Abfertigung-Neu zu vereinbaren. Für wen sich das auszahlt, und was dabei zu beachten ist, wird im Folgenden dargelegt.

Unterschied zwischen Abfertigung-Alt und Abfertigung-Neu

Die beiden Abfertigungssysteme unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht:

- Während die alte Abfertigung-Alt direkt vom Arbeitgeber bezahlt wird, erhält man die Abfertigung-Neu von einer überbetrieblichen MitarbeiterVorsorgekasse (MVK).
- Die Abfertigung-Alt erhält man nur, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Jahre dauert und durch Dienstgeberkündigung, einvernehmliche Beendigung, berechtigten vorzeitigen Austritt oder unverschuldete Entlassung beendet wird .
Augrund dieser Anspruchsvoraussetzungen wurde 1997 nur bei 12% der beendeten Dienstverhältnisse eine Abfertigung ausbezahlt.
- Bei der Abfertigung-Neu zahlt der Arbeitgeber während des gesamten Dienstverhältnisses (1. Monat ist ausgenommen) Beiträge an eine MV-Kasse. Diese Beiträge werden für alle neuen Dienstverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 begonnen haben, entrichtet. Künftig erwerben also alle ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf Abfertigung. Der Beitragssatz ist gesetzlich mit 1,53% des Bruttoentgelts festgelegt worden.
- Die Abfertigung-Neu kann man sich bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Dienstgeberkündigung und einvernehmliche Lösung ausbezahlen lassen. Es müssen allerdings drei Jahre an Beitragszahlung vorliegen. Diese drei Jahre können allerdings bei verschiedenen Dienstverhältnissen erworben werden.
- Bei Dienstnehmerkündigung kann man sich das Geld nicht auszahlen lassen. Dieses bleibt in der MV-Kasse und wird weiter veranlagt. Dabei gilt aber: egal wie ein Dienstverhältnis endet, was der Arbeitgeber einmal bezahlt hat, kann dem Arbeitnehmer nicht mehr verfallen.
- Die Höhe der Abfertigung-Alt ist gesetzlich geregelt. Sie beträgt je nach Dauer des Dienstverhältnisses 2 bis 12 Monatsentgelte. Bei der Abfertigung-Neu ist zwar der Beitragssatz im Gesetz fixiert, nicht jedoch die Höhe der Abfertigung. Diese hängt von den einbezahlten Beiträgen und vom erzielten Veranlagungserfolg der MV-Kasse ab.

Höhe der Abfertigung-Alt:

nach 3 Dienstjahren	2 Monatsentgelte
nach 5 Dienstjahren	3 Monatsentgelte
nach 10 Dienstjahren	4 Monatsentgelte
nach 15 Dienstjahren	6 Monatsentgelte
nach 20 Dienstjahren	9 Monatsentgelte
nach 25 Dienstjahren	12 Monatsentgelte

Um sich Höhe der Abfertigung-Neu - je nach Verzinsung und Verwaltungskosten errechnen zu können, schauen Sie auf die gpa-Homepage (www.gpa.at) und testen Sie den GPA Abfertigungsrechner.

Die wichtigsten Fragen zum Übertritt:

Übertritt in die neue Abfertigungsregelung

Arbeitsverhältnisse, die am 31. Dezember 2002 bereits bestehen, unterliegen grundsätzlich weiter dem alten Abfertigungsrecht. Das bedeutet, dass ein Abfertigungsanspruch erst nach einer ununterbrochenen 3-jährigen Dienstdauer zusteht. Außerdem ist darauf zu achten, dass die Abfertigung-Alt bei Selbstkündigung verloren geht. Wer nicht in die neue Abfertigung übertritt und selbst kündigt, hat keinen Abfertigungsanspruch!

Für wen zahlt sich ein Wechsel aus?

Für ArbeitnehmerInnen, die bereits einen Anspruch auf die Abfertigung-Alt erreicht haben (über dreijähriges Dienstverhältnis), zahlt sich ein Wechsel in der Regel nur dann aus, wenn Sie das Dienstverhältnis selbst beenden wollen. Denn: die Abfertigung-Alt ist in der Regel deutlich höher als die Abfertigung-Neu. Der Vorteil des Wechsels besteht darin, dass alle Gelder, die in eine MV-Kasse einbezahlt werden, dem/der ArbeitnehmerIn nicht mehr verloren gehen können. Es wird dringend angeraten, vor einem Übertritt Beratung von Betriebsräten oder Gewerkschaften einzuholen.

Wie kann man in das neue Recht wechseln?

Ein Übertritt kann in einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn vereinbart werden. Dieser müssen beide Seiten zustimmen. Man kann also nicht vom Arbeitgeber zum Übertritt gezwungen werden. Andererseits besteht auch kein Rechtsanspruch auf einen Wechsel in das neue Recht. Übertrittsvereinbarungen können erst ab 1.1.2003 rechtsgültig abgeschlossen werden!

Für den Übertritt stehen zwei Modelle zur Auswahl:

■ Teilumstieg - „Einfrieren“:

Beim Einfrieren gilt bis zum Stichtag die Abfertigung-Alt weiter, ab dem Stichtag zahlt der Arbeitgeber Beiträge in die MV-Kasse. Die bisher erworbenen gesetzlichen Ansprüche werden „eingefroren“. „Eingefroren“ wird dabei die Anzahl an Monatsentgelten und nicht ein bestimmter Geldbetrag. Es ist nicht möglich, einen anderen als den bisher erworbenen Anspruch einzufrieren. Wenn man also kurz vor einem Abfertigungssprung steht, sollte man mit dem Stichtag des Einfrierens warten, bis man den höheren Anspruch erreicht hat. Ab dem

Übertritt wächst die Anzahl der Monatsentgelte nicht mehr weiter an. Man verzichtet durch das Einfrieren also auf künftige Abfertigungssprünge.

Wenn man nach dem Übertritt gekündigt wird, erhält man die eingefrorene Anzahl an Monatsentgelten basierend auf dem Monatsentgelt bei der Beendigung des Dienstverhältnisses. Außerdem hat man Anspruch auf die vom Arbeitgeber in die MV-Kasse bezahlten verzinnten Beiträge.

Kündigt man aber selbst, so verfallen die eingefrorenen Monatsentgelte, weil diese der Altabfertigung unterliegen. Auf die in die MV-Kasse einbezahlten Beiträge hat man keinen Zugriff, diese werden weiter veranlagt und verfallen nicht.

Der Nachteil beim Einfrieren: viel zu verlieren, wenig zu gewinnen

Wenn man schon einen relativ hohen Abfertigungsanspruch erreicht hat, kombiniert man mit dem Einfrieren die Nachteile der alten und der neuen Abfertigung. Zum Einen erhöht sich kaum die Mobilität. Denn bei Selbstkündigung verfällt der eingefrorene Altanspruch. Zum Anderen verzichtet man auf die künftigen Abfertigungssprünge. Die Abfertigung-Alt steigt um bis zu 3 Monatsentgelte pro Stufe. In diesen Fällen verliert man durch das Einfrieren sicher mehr Geld, als man durch die Beitragszahlung des Arbeitgebers gewinnt.

Achtung: Einfrieren und KV-Abfertigung !

Besteht auch ein kollektivvertraglicher Abfertigungsanspruch, so soll dieser in einer Übertrittsvereinbarung mit Einfrieren nicht ausdrücklich berücksichtigt werden. Wird er beim Einfrieren ausdrücklich erwähnt, so verzichtet man auf ein mögliches weiteres Ansteigen desselben, ohne dadurch etwas zu gewinnen. Eine solche Erwähnung ist daher tunlichst zu unterlassen. Damit kann der KV- Anspruch auch nach dem Übertrittsstichtag weiter anwachsen.

■ Vollumstieg - „Übertragen“:

Die zweite Variante des Umstiegs ist die Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft. Dabei wird als „Abgeltung“ für die bisherige Dienstdauer ein bestimmter, frei zu vereinbarendes Betrag vom Arbeitgeber in die gewählte MV-Kasse einbezahlt. Der Arbeitgeber muss nicht den ganzen fiktiven Abfertigungsanspruch in die Kasse einzahlen. Es ist aber davon auszugehen, dass Übertragungen unter 50% als sittenwidrig anzusehen sind.

Ab dem Stichtag gilt für den/die ArbeitnehmerIn zur Gänze das Leistungsrecht des neuen Abfertigungsmodells. Der Arbeitgeber hat 5 Jahre Zeit, den Übertragungsbetrag in die MV-Kasse zu überweisen und zahlt ab dem Stichtag monatlich die Beiträge in die Kasse.

Der vereinbarte Übertragungsbetrag kann dem/der ArbeitnehmerIn nicht mehr verfallen. Endet das Dienstverhältnis auf auszahlungsgründende Art (z.B. durch Dienstgeberkündigung), dann hat der Dienstgeber den fehlenden Teil des Übertragungsbetrages vorzeitig zu überweisen, damit die MV-Kasse dem/der ArbeitnehmerIn das Geld ausbezahlen kann. Kündigt der/die ArbeitnehmerIn selbst, so hat der Arbeitgeber weiterhin die vollen fünf Jahre Zeit, die Überweisung durchzuführen.

Übertrittsvereinbarungen mit Übertragung sind bis zum 31.12.2012 gesetzlich möglich. Es ist daher keine Eile geboten. Ein Übertritt soll nur nach ausreichender Information und Abwägung vorgenommen werden.

Vorsicht: Billigere Arbeitgeberkündigung?

Achtung: Eine geringe Übertragungssumme als der fiktive Anspruch verbilligt für den Arbeitgeber die Kündigung. Werden etwa nur 50% des Anspruches übertragen, und kündigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer danach, so kommt ihm die Kündigung um die Hälfte billiger!

Andererseits muss der Arbeitgeber den vereinbarten Übertragungsbetrag auch dann an die MV-Kasse zahlen, wenn der Dienstnehmer von sich aus das Dienstverhältnis beendet. Es ist ratsam, für die Fälle, in denen weniger als der volle fiktive Anspruch übertragen wird, für den Fall einer Arbeitgeberkündigung eine Nachschusszahlung auf den Anspruch zum Zeitpunkt des Übertritts (oder einen Prozentsatz davon) zu vereinbaren.

Angebot: Die Abfertigung-Neu auf www.gpa.at

Folgende Materialien zur Abfertigung finden Sie auf der GPA-Homepage:

- Die wichtigsten Fragen zur Abfertigung-Neu
- Übersicht über die einzelnen MV-Kassen und ihre Konditionen
- Muster für Übertrittsvereinbarungen zum Einfrieren und Übertragungen. Im „Members-Only-Bereich“ finden Sie auch Erläuterungen und Empfehlungen, die unbedingt beachtet werden sollten.
- Members Only Bereich: Muster-Betriebsvereinbarung zur Auswahl der MV-Kasse
- Members-Only-Bereich: Muster-Betriebsvereinbarung über die Festlegung von Rahmenbedingungen für Übertritte in das Abfertigungsrecht des BMVG
- Der GPA-Abfertigungsrechner errechnet Abfertigung-Neu, -Alt und Umstiegsszenarien

Rahmen-Betriebsvereinbarung

Das Gesetz zur Abfertigung-Neu sieht leider bei Übertragungen keine Mindestregelungen vor. Es besteht aber die Möglichkeit, in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeiten festzulegen. Diese können z.B. vorsehen, dass jedem Arbeitnehmer, der sich für einen Übertritt ins neue System entscheidet, ein bestimmter Prozentsatz der fiktiven Altabfertigungsanwartschaft (z.B. 80%) als Übertragungsbetrag angeboten wird. Außerdem kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, allen ArbeitnehmerInnen, die noch in die alte Abfertigungsregelung fallen, ein Angebot zum Wechsel zu unterbreiten. Wichtig: Die Rahmen-BV ersetzt nicht die Einzelvereinbarungen zum Übertritt. Erfolgt keine einzelvertragliche Zustimmung, so verbleibt der einzelne Arbeitnehmer im alten Abfertigungsrecht. Ein Muster zu dieser BV wird auf www.gpa.at für Mitglieder zur Verfügung gestellt.

Abfertigung-Neu und Steuer

Beiträge: Die Beiträge des Arbeitgebers an die MV-Kasse gelten bis höchstens 1,53% des Bruttoentgelts nicht als Vorteil aus dem Dienstverhältnis und sind daher für den/die ArbeitnehmerIn steuerfrei. Würde der Arbeitgeber über den gesetzlichen Beitrag von 1,53% hinausgehend Zahlungen an die MV-Kasse leisten, so wären diese Zahlungen zu versteuern und sozial zu versichern.

Kein Übertritt - Abfertigung-Alt: Die derzeit geltenden Bestimmungen für die Besteuerung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Abfertigung-Alt gelten unverändert weiter, wenn man nicht übertritt. Die Abfertigung wird pauschal mit 6% besteuert. Die Regelungen bleiben auch für die Zukunft aufrecht, solange man im alten Recht verbleibt.

„Abfertigung-Neu“: Auszahlungen aus MV-Kassen an ArbeitnehmerInnen werden pauschal mit 6% besteuert. Es fällt keine Kapitalertragssteuer an.

Übertritt: Verlust von begünstigter Besteuerung von kollektivvertraglichen

Abfertigungen: Wenn man in die neue Abfertigung übertritt, werden kollektivvertragliche Abfertigungen nicht mehr begünstigt mit 6% besteuert! Vor einem Übertritt sind also auch die steuerlichen Auswirkungen zu berücksichtigen. Bei neuen Dienstverhältnissen entfällt die begünstigte Besteuerung von KV-Abfertigungen automatisch.

Freiwillige Abfertigungen:

Die Besteuerung freiwilliger Abfertigungen ändert sich nicht für jene ArbeitnehmerInnen, die im alten Recht bleiben.

Für alle neuen Dienstverhältnisse ab 1.1.2003 entfällt die begünstigte Besteuerung freiwilliger Abfertigungen.

Wird ein Übertritt ins neue Recht vereinbart, so können zumindest 3/12 der laufenden Bezüge eines Jahres („Jahresviertel“) an freiwilliger Abfertigung begünstigt besteuert werden.

Position und Forderungen der GPA:

Die Abfertigung-Neu ist insgesamt gerechter als die alte Regelung:

■ Künftig werden alle ArbeitnehmerInnen einbezogen und können einen Anspruch erwerben. Die Abfertigung ist kein „Elitenmodell“ mehr.

■ Die Höhe ist nicht von Dauer und Anzahl der Dienstverhältnisse abhängig .

Trotzdem besteht aus gewerkschaftlicher Sicht in einigen Punkten Korrekturbedarf:

■ Zunächst ist der Beitragssatz zu gering. Es ist nicht hinzunehmen, dass es steuerlich verunmöglicht wird, in Kollektivverträgen höhere Beiträge zu verankern.

■ Auch die volle Besteuerung von KV-Abfertigungen, die der Arbeitgeber zahlt, bei allen vom neuen Recht Betroffenen, ist sachlich nicht gerechtfertigt. Das ist insbesondere deswegen nicht nachvollziehbar, weil die Arbeitgeber im Zuge der Abfertigung-Neu Steuergeschenke enormen Ausmaßes bekommen haben.

■ Das Übertrittsrecht ist schlecht formuliert und es fehlen gesetzliche Mindeststandards.