

# Die wichtigsten Fragen zur „Abfertigung-Neu“

Erarbeitet von der Grundlagenabteilung der GPA

Im Folgenden finden sich die Antworten zu den wichtigsten Fragen, die im Rahmen der Abfertigung Neu immer wieder gestellt werden. Bei manchen Fragen sind Querverweise zu anderen Themenpunkten für ein besseres Verständnis notwendig. Einige Fakten sind jedoch auch wiederholt angeführt, um die notwendigen Querverweise in ihrer Anzahl gering zu halten.

Auch in Expertenkreisen gibt es noch Interpretationsprobleme und divergierende Ansichten bei gewissen Passagen des Gesetzes. Manche Stellen sind juristisch relativ „schwammig“ ausformuliert. Bis zum Ende des Jahres 2002 wird es aller Voraussicht nach noch Verordnungen bzw. Erlässe zur Durchführung des BMVG geben, und auch eine Korrektur durch den Gesetzgeber in einigen Paragraphen des Gesetzes ist nicht auszuschließen.

Vor allem zahlreiche steuerliche Fragen sind derzeit noch nicht vollständig geklärt.

Wir empfehlen daher, bei Fragen zur „Abfertigung Neu“ „am Ball zu bleiben“ und insbesondere vor einer Entscheidung nochmals die neuesten Informationen einzuholen.

Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wurde auf die geschlechtsneutrale Schreibweise nicht in allen Fällen Rücksicht genommen. Pluralformen verstehen sich gleichermaßen für die feminine und maskuline Form.

## Systemunterschied

### Was ist der Unterschied zwischen Abfertigung-Alt und Abfertigung-Neu?

Bei der Abfertigung-Alt handelt es sich um eine direkte Zahlungsverpflichtung des Dienstgebers an den/die DienstnehmerIn, wenn das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung, einvernehmliche Beendigung, berechtigten vorzeitigen Austritt oder unverschuldete Entlassung geendet hat.

Die Höhe der Abfertigung berechnet sich aus einem Vielfachen des Letztgehalmtes, das von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängt. (2, 3, 4, 6, 9 bzw. 12 Monatsentgelte).

Bei der Abfertigung-Neu werden vom Dienstgeber laufende Beiträge an eine externe Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt. Die MV-Kasse veranlagt diese Gelder und erwirtschaftet Erträge. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses steht dem/der ArbeitnehmerIn die Abfertigung von der MV-Kasse zu, gegen den Dienstgeber gibt es keinen Anspruch mehr. Die Höhe der Abfertigung ist ungewiss und hängt vor allem von der erwirtschafteten Rendite der MV-Kassen ab.

## Geltungsbereich

### Ab wann gilt das Betriebliche Mitarbeiterversorgungsgesetz (BMVG)?

Das BMVG gilt **seit 1. Juli 2002**. **Abfertigungsbeiträge** der Arbeitgeber an Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen) werden jedoch erst **ab 2003** - für neu Eintretende - bezahlt. Die Zeit bis 31.12.2002 dient dazu, dass sich die Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen) konstituieren können, dass die Finanzmarktaufsicht die Genehmigung für deren Geschäftstätigkeit erteilen kann, und dass die Unternehmen mit einer MV-Kasse einen Beitrittsvertrag abschließen können.

### Für welche Arbeitnehmer gilt die „Abfertigung-Neu“?

Die Abfertigung-Neu gilt uneingeschränkt **für alle** auf einem **privatrechtlichen Vertrag** beruhenden Arbeitsverhältnis, deren vertraglich vereinbarter **Beginn nach dem 31. Dezember 2002** liegt.

Bei Wiedereinstellungszusagen oder bei Wechsel eines AN innerhalb eines Konzerns unter Anrechnung der Vordienstzeiten gilt das alte Abfertigungsrecht für diesen AN weiter.

Auch die Wiederaufnahme der Arbeit nach Zivil- oder Präsenzdienst sowie nach Karenz gilt nicht als Neubeginn, das Arbeitsverhältnis fällt also nicht automatisch unter die Abfertigung Neu

Auch **Lehrlinge**, **geringfügig Beschäftigte** und neu eintretende **Vertragsbedienstete des Bundes** sind in die Neuregelung der Abfertigung einbezogen.

Bislang **nicht erfasst** sind Arbeitsverhältnisse:

- zu Ländern, Gemeinden (aus kompetenzrechtlichen Gründen - hier werden die zuständigen Gesetzgeber wahrscheinlich in nächster Zeit Abhilfe schaffen)
- zu Stiftungen, Anstalten, Fonds, wenn das Vertragsbedienstetengesetz anzuwenden ist
- freie DienstnehmerInnen
- Beamte
- Selbständige
- HeimarbeiterInnen

### Soll ich mit meiner Kündigung bis nach dem 31.12.2002 zuwarten, um meine Abfertigung zu bekommen?

Nein, denn das neue Abfertigungssystem gilt wie bereits erwähnt nur für Arbeitsverträge, deren vertraglich vereinbarter **Beginn nach dem 31. Dezember 2002** liegt. Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Dienstverhältnisse gilt also das Abfertigungsrecht "alt" weiter. Daher gibt es für Arbeitsverträge, die vor dem 31.12.2002 begonnen haben, weiterhin eine Abfertigung, erst nach **3 Jahren** Dienstzeit, und auch nur dann, wenn der **Arbeitgeber kündigt** sowie bei **einvernehmlicher Lösung**.

Für den möglichen Übertritt ins neue Abfertigungssystem siehe Themenpunkt: „Was geschieht mit bestehenden Arbeitsverhältnissen“ und den weiter folgenden.

## **Erhalten mit der „Abfertigung-Neu " auch die Saison-Arbeitnehmer eine Abfertigung?**

Ja. Auch wiederkehrende Kurzzeitarbeitsverhältnisse werden von der Abfertigung-Neu erfasst. Abfertigungsbeiträge sind **ab dem zweiten Monat** eines Dienstverhältnisses vom Arbeitgeber an die Abfertigungskasse (Mitarbeitervorsorgekasse) zu entrichten. Wird innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses beim selben Dienstgeber erneut ein Arbeitsverhältnis eingegangen, so erfolgt die Beitragsleistung bereits ab dem ersten Tag des neuen Arbeitsverhältnisses.

## **Beitragsrecht**

### **Wer zahlt meine Abfertigung?**

Der Arbeitgeber hat für den/die ArbeitnehmerIn einen laufenden Beitrag in der Höhe **von 1,53 % des monatlichen Entgelts** (sozialversicherungspflichtiges Entgelt- also laufendes Entgelt, Sonderzahlungen, Überstunden, Sachbezüge wie Dienstwohnung oder Dienstwagen, etc. ) an den jeweils zuständigen gesetzlichen **Krankenversicherungsträger** zu überweisen. Es gibt aber weder eine Einschränkung durch die Geringfügigkeitsgrenze noch durch die Höchstbeitragsgrundlage. Diese Beiträge werden von den Krankenkassen an die Mitarbeitervorsorgekassen weitergeleitet. Die Mitarbeitervorsorgekasse veranlagt die Gelder treuhänderisch über eine **Depotbank**. Für jeden Arbeitnehmer wird bei der MV-Kasse ein **individuelles Konto** eingerichtet. Die laufenden Beiträge und der anteilige Veranlagungserfolg werden bei der MV-Kasse dem individuellen Konto gutgeschrieben. Die MV-Kassen dürfen gewisse Verwaltungskosten einbehalten. (siehe Themenpunkt: „Wie hoch sind die Verwaltungskosten“). Nach Ende des Dienstverhältnisses steht der akkumulierte Kapitalbetrag dem Arbeitnehmer zu. Die Abfertigung wird nach Eintritt der Fälligkeit durch die Mitarbeitervorsorgekasse (und nicht wie bisher durch den Arbeitgeber) ausbezahlt.

### **Wovon werden die 1,53 % beim Arbeitnehmer und beim Arbeitgeber berechnet?**

Der Beitragssatz wird bei dem/der ArbeitnehmerIn von der Bruttolohnsumme - genauer gesagt von der Bemessungsgrundlage für die Sozialabgaben – berechnet, wobei die Grenzen der Geringfügigkeit (Stand 2002: € 301,54) und der Höchstbeitragsgrundlage (Stand 2002: € 3.270,-) nicht zur Anwendung kommen. Alles, was grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht unterliegt, ist Beitragsgrundlage für die Abfertigungsbeiträge.

### **Ab wann hat der Arbeitgeber die Beiträge zu bezahlen?**

Die Beitragspflicht des Arbeitgebers tritt grundsätzlich mit dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses ein. Der **erste Monat** bleibt allerdings **beitragsfrei**, sodass der Arbeitgeber mit der Beitragszahlung ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses beginnen muss. Gemeint ist hier ein Naturalmonat (Beginnt ein Dienstverhältnis am 5.3., so sind ab 5.4 Beiträge zu entrichten). Wird innerhalb von 12 Monaten ab Ende eines Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber ein weiteres Arbeitsverhältnis eingegangen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag ein. (egal wie lange das erste Arbeitsverhältnis gedauert hat- zu Beachten ist lediglich die Beitragsfreiheit im ersten Monats des ersten Arbeitsverhältnisses)

Der erste Monat ist in der Regel ein Probemonat. Um hohe Verwaltungskosten für Krankenkassen und MV-Kassen bei Lösung eines Arbeitsverhältnisses während des Probemonats zu vermeiden, einigte man sich auf die Beitragsfreiheit des ersten Monats.

## Was passiert, wenn der Arbeitgeber die Beiträge verspätet abführt?

Die Krankenkassen wurden mit der letzten Novelle des BMVG verpflichtet, auch bei Ausbleiben der Zahlungen des Arbeitgebers am 10. des zweitfolgendes Monats nach Fälligkeit die Beiträge weiter an die MV-Kassen zu leisten. Um die Eintreibung der Gelder vom Arbeitgeber müssen sich die Kassen kümmern.

## Zählen die Zeiten der Elternkarenz, des Präsenz- und Zivildienstes sowie der Bildungskarenz für die Abfertigung?

Für Zeiten eines aufrechten Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch hat der Arbeitnehmer bei **Präsenz- bzw. Zivildienst** Anspruch auf Beitragsleistungen durch den **Arbeitgeber** auf Basis der fiktiven Bemessungsgrundlage des Kinderbetreuungsgeldes.

Bei Bezug von **Kinderbetreuungsgeld** gibt es Leistungen aus dem **Familienlastenausgleichsfonds (FLAF)**, ebenfalls auf Basis der fiktiven Bemessungsgrundlage des Kinderbetreuungsgeldes. Voraussetzung für diese Beiträge ist lediglich, dass Kinderbetreuungsgeld bezogen wird und bei Beginn des Bezuges ein (für Männer fiktiver) Anspruch auf Wochengeld (§162 ASVG) bestanden hat (hätte). Ein aufrechtes Arbeitsverhältnis ist hier also nicht Voraussetzung.

Auch während der Zeit von **Familienhospiz- und Bildungskarenz** leistet der FLAF Beiträge auf Basis des Kinderbetreuungsgeldes.

Die Beitragsleistungen auf Basis der Höhe des Kinderbetreuungsgelds sind allerdings lächerlich niedrig (22 Cent pro Tag bzw. 6,67 EUR im Monat!). Die Beiträge des FLAF erfolgen gegebenenfalls auch zusätzlich zu Beiträgen aus einem gleichzeitig aufrechten Arbeitsverhältnis. (insb. für eine geringfügige oder vorübergehende Beschäftigung gem. §15e MSchG bzw. §7b VKG)

Bei Bezug von **Krankengeld** gegenüber der zuständigen Krankenkasse (also nach Ende des Anspruchs auf Fortzahlung des Entgelts) leistet der Arbeitgeber Beiträge an die MV-Kasse auf Basis der Bemessungsgrundlage des halben Monatsentgelts im Kalendermonat vor Erschöpfen des vollen Entgeltfortzahlungsanspruches.

Bei Bezug von **Wochengeld** ist die Bemessungsgrundlage das volle Monatsentgelt im Kalendermonat vor Beginn des Beschäftigungsverbotes. Diese beiden Ansprüche gibt es nur, solange das Arbeitsverhältnis besteht. (Sie entfallen also etwa bei Wochengeldbezug im Anschluss an ein verlängertes Arbeitsverhältnis gemäß §10a MSchG).

Gibt es Anspruch auf Fortzahlung nur des halben (bzw. eines Viertels) des Entgelts, so muss der Arbeitgeber jedenfalls den regelmäßigen entgeltabhängigen Beitrag entrichten.

## Von welchem Gehalt berechnet sich die Abfertigung bei Altersteilzeit und Kurzarbeit?

Bei Altersteilzeit, Kurzarbeit und Solidaritätsprämienmodell ist die Bemessungsgrundlage das Entgelt vor der Herabsetzung der Arbeitszeit.

## Anspruch auf Abfertigung

### Bekomme ich die „Abfertigung-Neu“ bei Selbstkündigung ausbezahlt?

Nein. In diesem Fall bleiben die einbezahlten Beträge auf dem persönlichen Konto des Arbeitnehmers in der Mitarbeitervorsorgekasse des alten Arbeitgebers und werden so lange **weiter veranlagt**, bis ein Arbeitsverhältnis durch eine **auszahlungsbegründende Art** (Dienstgeberkündigung, etc) endet (siehe Themenpunkt „Wie funktioniert das Rucksackprinzip“). Ausgenommen sind die Fälle der Selbstkündigung während der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väternkarenzgesetz.

### Wann kann ich meine Abfertigung ausbezahlt erhalten?

Die Abfertigung ist grundsätzlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlen. **Keine Auszahlung** der Abfertigung erfolgt jedoch in jenen Fällen, in denen nach altem Abfertigungsrecht keine Abfertigung zusteht. Das sind die Fälle der **Selbstkündigung, bei verschuldeter Entlassung, des unberechtigten vorzeitigen Austritts, oder sofern noch keine 36 Beitragsmonate seit der ersten Beitragszahlung bzw. der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind.**

Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach **Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension** (56,5 Lebensjahre, eine Differenzierung zwischen Männern und Frauen ist lt. EU Recht nicht zulässig!) verlangt werden, oder, wenn der Arbeitnehmer seit **mindestens 5 Jahren** in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, in dem Abfertigungsbeiträge zu leisten sind (ArbeitnehmerIn wechselt ins Ausland, Arbeitnehmerin tritt nach Karenz nicht mehr in den Erwerbsprozess ein).

Besteht kein Anrecht auf Auszahlung, so wird das Abfertigungskapital in der MV-Kasse des alten Arbeitgebers weiter veranlagt. Ein Verfügungsrecht tritt ein, wenn ein darauf folgendes Arbeitsverhältnis auf auszahlungsbegründende Art endet. (Im Extremfall, falls ein/e DienstnehmerIn alle Arbeitsverhältnisse selbst kündigt, hat er/sie mit Erreichen des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension ein Verfügungsrecht).

### Wie funktioniert das „Rucksackprinzip“?

Unserer Ansicht nach ist der Ausdruck „Rucksackprinzip“, der sich in gewissen Kreisen bereits eingebürgert hat, etwas irreführend. Gemeint ist dabei folgendes: Bei **Selbstkündigung, berechtigter Entlassung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt** oder **Kündigung** durch den Arbeitgeber **innerhalb der ersten drei Jahre** nach Beginn der Beitragszahlung wird die **„Abfertigung-Neu“** nicht ausbezahlt, sondern es bleiben die bislang angesparten Beträge auf dem jeweiligen Abfertigungskonto des Arbeitnehmers erhalten. Dieser Kapitalstock geht nicht - wie beim alten Abfertigungssystem – bei Selbstkündigung (etc.) verloren, sondern bleibt dem Arbeitnehmer erhalten. Er wird in der Mitarbeitervorsorgekasse des alten Arbeitgebers so lange weiter veranlagt, bis ein Arbeitsverhältnis durch Dienstgeberkündigung (bzw. einvernehmliche Lösung, etc.) endet. Insofern ist der Ausdruck „Rucksack“ irreführend, als ein Rucksack eine Mitnahmemöglichkeit suggeriert. Um Kosten für die gesamte Veranlagtengemeinschaft durch häufiges Übertragen von sehr geringen Kapitalbeträgen zu unterbinden, erscheint es uns durchaus sinnvoll, dass der Kapitalstock in der MV-Kasse des alten Arbeitgebers weiter veranlagt wird.

## Wie kann ich über die Abfertigung Neu verfügen?

Wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung hat, so gibt es folgende Möglichkeiten, über den Abfertigungsanspruch zu verfügen:

- **Auszahlung** der Abfertigung als Kapitalbetrag
- Den gesamten Abfertigungsbetrag weiterhin in der MV-Kasse des **alten Arbeitgebers** veranlassen (Diese Option gilt bei Pensionsantritt nicht mehr)
- Den gesamten Abfertigungsbetrag in die MV-Kasse des **neuen Arbeitgebers** übertragen
- Überweisung des gesamten Abfertigungsbetrags an ein Versicherungsunternehmen für eine abgeschlossene **Pensionszusatzversicherung**
- Es kann vereinbart werden, dass diese Zusatzpension schon ab dem 40. Lebensjahr ausbezahlt werden kann. Ob dies sinnvoll ist bleibt ob der sehr geringen Pensionszahlungen jedoch fraglich.
- Überweisung des gesamten Abfertigungsbetrags an ein Kreditinstitut zum Erwerb von Anteilen an **Pensionsinvestmentfonds**
- Überweisung des gesamten Abfertigungsbetrags an eine **Pensionskasse**, bei der man bereits „Berechtigter“ nach §5 Pensionskassengesetz ist.

## Wann ist die Abfertigung fällig?

Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt nach schriftlicher Bekanntgabe bei der Mitarbeitervorsorgekasse, wobei die Abfertigung binnen 5 Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs zur Zahlung fällig wird.

Zweimonatsfrist kann frühestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnen

## Was passiert, wenn ich keine Erklärung abgebe?

Gibt der/die ArbeitnehmerIn während 6 Monaten keine Erklärung ab, wie er die Abfertigungsanwartschaft verwenden möchte, so wird sie weiter veranlagt, bis ein folgendes Arbeitsverhältnis wieder auf auszahlungsbegründende Art endet.

Bei Pensionsantritt wird die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlt, wenn binnen 2 Monaten keine Erklärung über die Verwendung abgegeben wird.

## Muss ich alle MV-Kassen, bei denen ich eine Anwartschaft habe, gesondert wegen der Verfügung kontaktieren?

Nein. Man kann die angeschriebene MV-Kasse beauftragen, auch die Auszahlung (bzw. die gewünschte Verfügung- siehe oben) von Abfertigungen in anderen MV-Kassen zu veranlassen.

Es müssen allerdings nicht unbedingt die Anwartschaften aus allen Kassen ausbezahlt werden, man kann auch bestimmte Anwartschaften weiter veranlassen bzw. über die einzelnen Anwartschaften unterschiedlich verfügen.

## Was passiert, wenn vor der Auszahlung die Börsenkurse kurzfristig absacken?

Nachdem bereits die Verfügung über den Abfertigungsbetrag verlangt wurden, kann der AN die MV-Kasse einmalig veranlassen, das Abfertigungskapital noch 1 bis 6 ganze Monate weiter zu veranlassen.

Dies ist sinnvoll, wenn auf Grund einer ungünstigen Börsensituation zum ursprünglich beabsichtigten Auszahlungszeitpunkt befürchtet werden muss, dass das Abfertigungskapital weniger Wert ist und eine Erholung der Börsenkurse vermutet wird.

## Bestehende Arbeitsverhältnisse

### Was geschieht mit bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen?

Diese bleiben **unberührt**. Arbeitsverhältnisse, die am 31. Dezember 2002 (oder am eventuell vorverlegten Anfangstermin) bereits bestehen, unterliegen dem **alten Abfertigungsrecht**. Das bedeutet, dass ein Abfertigungsanspruch erst nach einer ununterbrochenen 3-jährigen Dienstdauer zusteht und auch bei einer nach dem 31.12.2002 erfolgenden Eigenkündigung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers (oder verschuldeter Entlassung bzw. unberechtigtem vorzeitigem Austritt) **verloren geht**.

Für die Höhe der Abfertigung sieht das Angestelltengesetz Folgendes vor:

Bei einem **ununterbrochen, beim selben Dienstgeber**, geleisteten Arbeitsverhältnis gebühren als Abfertigungsanspruch gegen den Dienstgeber:

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

### Wie kann für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse das neue Abfertigungsmodell zur Anwendung gebracht werden?

Soll für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse das neue Abfertigungsmodell zur Anwendung gebracht werden, bedarf es dazu einer **schriftlichen** Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn. Der Übertritt in das neue System erfolgt ab einem zu vereinbarenden **Stichtag** entweder durch Teilumstieg („**Einfrieren**“) oder durch Vollumstieg („**Übertragung**“) der Altabfertigungsanwartschaft. Der Übertritt ist **freiwillig**, es müssen also sowohl Arbeitgeber als auch ArbeitnehmerIn zustimmen.

Es wird dringend angeraten, vor einem Übertritt von der Abfertigung Alt zur Abfertigung Neu Beratung von Betriebsräten oder Gewerkschaften einzuholen.

Übertrittsvereinbarungen können erst ab 1.1.2003 rechtsgültig abgeschlossen werden!

#### a) Teilumstieg - „Einfrieren“:

Der nach der Dienstzeitstaffel des Angestelltengesetzes (siehe Themenpunkt: „Was geschieht mit bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen“) und nach eventuellen kollektivvertraglichen besseren Regelungen zu berechnende Abfertigungsanspruch bleibt als **direkter Anspruch gegen den Arbeitgeber** (nicht gegen eine MV-Kasse) erhalten und unterliegt in seinem weiteren rechtlichen Schicksal dem alten Abfertigungsrecht. „Eingefroren“ wird eine Anzahl an Monatsentgelten, kein bestimmter Kapitalbetrag.

Der „eingefrorene“ Anspruch geht also bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt **verloren**. Die Höhe des „eingefrorenen“ Abfertigungsanspruchs berechnet sich aus der Anzahl der „eingefrorenen“ Monate mal dem im **letzten Monat des Dienstverhältnisses** bezogenen Monatsentgelt. Damit steigt der Anspruch im weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses mit der Lohnsteigerungsrate. Auch freiwillige höhere Abfertigungen bleiben für den Zeitraum vor dem Umstieg erhalten.

Ab dem vereinbarten Stichtag gilt für den Dienstnehmer das neue Abfertigungsrecht, und der Arbeitgeber hat die Beiträge von 1,53% der Bruttolohnsumme an die MV-Kasse zu bezahlen. Auf das in der MV-Kasse akkumulierte Kapital hat der Dienstnehmer in jedem Fall Anspruch, auch bei Selbstkündigung. Zur Verfügungsmöglichkeit über das Kapital siehe Themenpunkt: „Wann kann ich meine Abfertigung ausbezahlt erhalten“.

#### b) **Vollumstieg - „Übertragen“:**

Als „Abgeltung“ für die bisherige Dienstdauer wird ein Bestimmter und **der Höhe nach frei zu vereinbarenden** Betrag vom Arbeitgeber **in die gewählte MV-Kasse einbezahlt**. Ab einem zu vereinbarenden Stichtag gilt für den Arbeitnehmer zur Gänze das Leistungsrecht des neuen Abfertigungsmodells. In diesem Fall hat daher der Arbeitnehmer keinen irgendwie gearteten Anspruch mehr auf eine Abfertigung gegenüber dem Arbeitgeber. Übertrittsvereinbarungen mit Übertragung sind ab dem 1. 1. 2003 **bis zum 31.12.2012** gesetzlich möglich.

Der vereinbarte Übertragungsbetrag ist vom Arbeitgeber **binnen fünf Jahren** in die MV-Kasse zu überweisen und kann dem Arbeitnehmer **nicht mehr verfallen**. Bei Ratenzahlung sind 6% Rechnungszinsen zusätzlich zu überweisen. Endet das Dienstverhältnis auf auszahlungsgründende Art (z.B. durch Dienstgeberkündigung - siehe Themenpunkt: „Wann kann ich meine Abfertigung ausbezahlt erhalten“), 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.

Ab dem vereinbarten Stichtag werden vom Arbeitgeber 1,53% der Bruttolohnsumme an die MV-Kasse bezahlt. Der übertragene Kapitalbetrag wird gemeinsam mit den laufenden Beiträgen veranlagt und steht dem/der ArbeitnehmerIn bei Beendigung des Dienstverhältnisses als Abfertigungsanspruch zu.

### **Kann man Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeiten vereinbaren?**

Ja! Nach §97 Abs. 1 Z 25 kann eine freiwillige **Betriebsvereinbarung** zur Festlegung von **Rahmenbedingungen** für die Übertrittsmöglichkeiten in das neue Abfertigungsrecht mit Übertragung vereinbart werden. Diese Vereinbarungen können seit 1. Juli 2002 abgeschlossen werden. Sie 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. Die einzelnen Arbeitnehmer haben dann die Möglichkeit, bis zu einem bestimmten Stichtag diesem Angebot zuzustimmen. Erfolgt keine einzelvertragliche Zustimmung, so verbleiben diese Arbeitnehmer im alten Abfertigungsrecht. Der Abschluss der Einzelvereinbarungen ist laut Gesetz erst ab 1.1.2003 zulässig.

Hier sind die Betriebsräte gefordert, aktiv zu werden. Sie stehen aber vor der schwierigen Situation, dass die **Interessenlage** der einzelnen Mitarbeiter **sehr verschieden** sein kann. Arbeitnehmer mit der Absicht, das Unternehmen bald zu verlassen, werden auch mit geringen Übertragungsbeträgen an die MV-Kasse zufrieden sein, da ihnen dieser Betrag dann auch bei Selbstkündigung nicht verfällt und sie in diesem Fall bei Verbleib im alten Recht gar keine Abfertigung erhalten würden. Demgegenüber wollen vor allem Arbeitnehmer, mit langer Betriebszugehörigkeit, die bereits hohe Anwartschaften nach dem alten Recht erworben haben und die nicht planen, das Unternehmen zu verlassen, einen Übertragungsbetrag, der möglichst ihre volle Altanwartschaft berücksichtigt.



Vor allem in großen Betrieben sollte die Ermächtigung zu einer Betriebsvereinbarung dafür genutzt werden, im Wege der kollektiven Rechtssetzung jene verlässlichen Umstände für die Übertragung zu schaffen, die in Gesetz aus welchen Gründen auch immer nicht festgesetzt wurden.

In den Einzelvereinbarungen können für den einzelnen Arbeitnehmer grundsätzlich auch bessere Regelungen als jene der Rahmenvereinbarung ausgehandelt werden.

### **Kann der Arbeitgeber seine Stärke ausnutzen und nur geringfügige Übertragungen anbieten?**

Grundsätzlich findet sich im **Gesetz** zur Abfertigung Neu **keinerlei Grenze** für den Verzicht bei der Höhe der Übertragung einer Altabfertigungsanwartschaft. Zivilrechtlich gibt es jedoch Grenzen. Gerichte können **unbillige** oder **unverhältnismäßige** Übergangsvereinbarungen anpassen oder für unwirksam erklären. Allerdings ist die Frage schwer zu beantworten, was unbillig oder unverhältnismäßig ist. Denn mit der Übertragungsvereinbarung sichert sich der/die ArbeitnehmerIn ja auch eine garantierte Abfertigung im Fall der Selbstkündigung.

Als **absolute Untergrenze** (auch für Einzelvereinbarungen ohne Rahmenbetriebsvereinbarung) kann man die Höhe der Abfertigungsrückstellung (50% der fiktiven Altabfertigungsanwartschaft) heranziehen, die die Arbeitgeber steuersparend bilden konnten.

### **Wer sollte bei Übertragungen besonders Acht geben?**

Insbesondere Arbeitnehmer mit **langer Betriebszugehörigkeit** und somit **hohen Anwartschaften** nach dem alten Abfertigungsrecht sollten sich gut überlegen, ob und unter welchen Bedingungen sie in das System der Abfertigung Neu wechseln. Der Abschluss einer Übertragungsvereinbarung, bei der deutlich weniger als der fiktive Anspruch in die MV-Kasse übertragen wird, kann deutlich die Hemmschwelle für eine Arbeitgeberkündigung senken. Die Arbeitgeber haben mit der Übertragung ein äußerst attraktives Instrument, potenzielle Abfertigungslasten aus dem alten Abfertigungssystem teilweise zu eliminieren.

Auch ist zu bedenken, dass bei der Abfertigung Neu die bezahlten Abfertigungen bei weitem nicht die Höhe der Abfertigung Alt erreichen. Es kommt zu einer Umverteilung innerhalb der Arbeitnehmergruppe: Mehr Beschäftigte haben Anspruch auf eine Abfertigung, aber die Höhe der Abfertigung ist deutlich niedriger.

### **Wie kann ich verhindern, dass der Arbeitgeber mich kündigt, nachdem er in einer Übertragung seine Abfertigungsbelastung abgesenkt hat?**

In einer Rahmenvereinbarung oder auch in der Einzelvereinbarung über die Übertragung kann eine eventuelle Nachzahlungspflicht des Dienstgebers in die MV-Kasse, im Falle einer DG-Kündigung innerhalb einer bestimmten Frist (z.B. 5 Jahre), verankert werden.

### **Soll ich auf den Arbeitgeber zugehen und um Übertritt ersuchen?**

Es erscheint sinnvoller, vorerst auf ein Angebot des Arbeitgebers auf Übertritt zu warten. Ein Übertrittsersuchen könnte als Signal interpretiert werden, dass man einen Arbeitsplatzwechsel anstrebt und aus diesem Grund in Zukunft selbst kündigen möchte. Das kann die weitere Laufbahn im Unternehmen in Gefahr bringen, da Arbeitnehmer, von denen angenommen wird, dass sie das Unternehmen verlassen, bei Beförderungen wahrscheinlich nicht berücksichtigt werden.

## Die Mitarbeitervorsorgekassen

### Kann sich jeder Arbeitnehmer seine eigene Mitarbeitervorsorgekasse aussuchen?

Nein, es gilt der Grundsatz: „**ein Arbeitgeber – eine Mitarbeitervorsorgekasse**“. Der **Arbeitgeber** schließt den Beitrittsvertrag mit der Mitarbeitervorsorgekasse ab, für alle Mitarbeiter des Unternehmens werden dann Abfertigungsbeiträge an genau diese Kasse geleistet. Auch ein Wechsel der Mitarbeitervorsorgekasse ist nur mit Wirksamkeit für alle Arbeitnehmer möglich.

### Wie erfolgt die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse?

Besteht in einem Betrieb ein **Betriebsrat**, so erfolgt die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse durch eine **schriftliche** Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Diese Betriebsvereinbarung ist erzwingbar (Schlichtungsstelle). In Unternehmen **ohne Betriebsrat** wählt der Arbeitgeber die MV-Kasse aus und muss die Arbeitnehmer, innerhalb einer Woche, davon schriftlich in Kenntnis setzen. **Ein Drittel** der ArbeitnehmerInnen können jedoch gegen die Auswahl, innerhalb von **2 Wochen, schriftlich Einwände erheben**. Diese Arbeitnehmergruppe kann auch verlangen, dass eine kollektivvertragsfähige, freiwillige Interessenvertretung (Gewerkschaft) zu den Verhandlungen beigezogen wird. Sofern auch hiedurch keine Einigung erzielt wird, entscheidet über Antrag einer der beiden Streitparteien die Schlichtungsstelle.

### Kann eine MV-Kasse einen Arbeitgeber ablehnen?

Lehnt eine MV-Kasse ein Anbot eines AG zum Abschluss eines Beitrittsvertrages ab, hat sie trotzdem, sofern der AG schriftlich auf einen Vertragsabschluss besteht, das Angebot anzunehmen. Der Abschluss erfolgt zu den gleichen Bedingungen wie die sonst üblicherweise abgeschlossenen Beitrittsverträge mit anderen Arbeitgebern, insbesondere zu den gleichen Verwaltungskosten. Findet die MV-Kasse aus kaufmännischen Gründen die Verwaltungskosten etc. nicht angemessen, so kann sie diese vor dem Arbeits- u. Sozialgericht prüfen lassen. Der Gerichtshof kann eventuell angemessene höhere Kosten für den AG festsetzen.

### Muss bei einem Arbeitgeberwechsel auch die Mitarbeitervorsorgekasse gewechselt werden?

In der Mehrzahl der Fälle Ja. Da jeder Arbeitgeber für seine Mitarbeiter die Beiträge nur an jene Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlt, mit welcher er den Beitrittsvertrag abgeschlossen hat, wird es in der Regel so sein, dass für den Arbeitgeber bei einer neuen MV-Kasse ein individuelles Konto eingerichtet wird. Eine Ausnahme bildet natürlich jener Fall, dass sowohl der alte als auch der neue Arbeitgeber bei der selben MV-Kasse unter Vertrag stehen.

Bei der Frage, was mit den beim vorigen Arbeitgeber in dessen MV-Kasse erworbenen Anwartschaften geschieht, differenziert das Gesetz.

- Hat man Verfügungsmöglichkeit über die Abfertigung (im Fall von Dienstgeberkündigung, etc.), so kann man sich die bisherigen Ansprüche **auszahlen** lassen, in der (den) alten MV-Kasse(n) **belassen** oder man kann die bisher in anderen MV-Kassen erworbenen Abfertigungsanwartschaften in die **Kasse des neuen Arbeitgebers mitnehmen**. Das Mitnehmen hat den Vorteil dass die neue MV-Kasse alle übertragenen Ansprüche (die sich aus der Beitragszahlung zuzüglich den Veranlagungserfolgen zusammensetzen) in voller Höhe garantieren muss. Verbleiben die Ansprüche in der alten MV-Kasse, muss diese Kasse nur die eingezahlten Beiträge garantieren, nicht aber die erwirtschafteten Kapitalerträge. Bei Wechsel

hat man also eine Garantie eines höheren Kapitalstocks. Der Wechsel hat laut Gesetz verwaltungskostenfrei zu erfolgen, es dürfen aber Barauslagen (Bankspesen, etc) in Rechnung gestellt werden. In Anbetracht der Höhe dieser Spesen muss man die Entscheidung treffen, ob man sich für eine Übertragung entscheidet. Selbstverständlich wird man auch die Performance der zur Diskussion stehenden Kassen vergleichen.

- Hat man **keine Verfügungsmöglichkeit** über die Abfertigung (Dienstnehmerkündigung, keine 36 Beitragsmonate, etc.), so werden die bisher erreichten Ansprüche **weiter** in der **Kasse des alten Arbeitgebers** veranlagt. Dies ist sinnvoll, um Verwaltungskosten durch häufige Übertragungen einzusparen, vor allem dann, wenn der Kapitalstock gering ist, wie das bei kurzen Beitragszeiten der Fall ist.

### **Wie ist der rechtliche Rahmen einer Mitarbeitervorsorgekasse?**

Die MV-Kassen sind eigene Rechtsträger (Aktiengesellschaft oder GesmbH) mit einem Mindestkapital von € 1,5 Mio. (ATS 20,6 Mio.). Der Aufsichtsrat besteht aus 4 Kapitalvertretern und 2 ArbeitnehmerInnenvertretern, die vom ÖGB entsandt werden. Zusätzlich kann noch ein ArbeitnehmerInnenvertreter vom Betriebsrat der MV-Kasse (falls konstituiert) in den Aufsichtsrat entsandt werden.

### **Wer sind die Mitarbeitervorsorgekassen?**

Fast alle namhaften Pensionskassen, Banken und Versicherungen wollen im Geschäft mit der Abfertigung-Neu mitmischen.

Bislang (stand 30.9.2002) gibt es 7 Konzessionen:

- APK Mitarbeitervorsorgekasse AG
- BAWAG Allianz Mitarbeitervorsorgekasse AG
- BONUS Mitarbeitervorsorgekassen AG (Generali mit "Zürich" Gruppe)
- Niederösterreichische Vorsorgekassen AG (Landes Hypo NÖ und NÖ Landesvers.)
- ÖVK Vorsorgekasse AG (RZB, Uniqa, ÖPAG Pensionskasse, OÖ Hypo,....)
- VBV Mitarbeitervorsorgekasse AG (VPK/Vereinigte Pensionskasse und BVP: Wr. Städtische Vers, BA-CA, Erste, ÖBV, S-Vers., AXA Vers., .....)
- Victoria Volksbanken Mitarbeitervorsorgekasse AG

Weitere Konzessionen werden erwartet für:

- Siemens
- BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs u. Abfertigungskasse)

### **Kann eine Mitarbeitervorsorgekasse mit verschiedenen Unternehmen verschiedene Verträge abschließen?**

Nein. Es gilt, dass eine MV-Kasse verschiedene Unternehmen hinsichtlich Kostenstruktur nicht unterschiedlich behandeln darf.

## Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers an die MV-Kasse monatlich oder jährlich?

Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers erfolgen monatlich. Der Beitragsgrundlagennachweis an die Gebietskrankenkasse (GKK) erfolgt aber wie bisher nur einmal jährlich. Das heißt, dass der Arbeitgeber von der Bemessungsgrundlage für die Sozialabgaben die 1,53 % berechnet und als Summe – ebenso wie die Sozialversicherungsbeiträge - abliefern. Einmal im Jahr oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird wie bisher ein Beitragsgrundlagennachweis erbracht. Die Kontrolle erfolgt durch die GKK.

## Veranlagung, Verwaltungskosten

### Wie werden die eingezahlten Beiträge veranlagt?

Die MV-Kassen sind Sonderkreditinstitute gemäß Bankwesengesetz. Bei der Veranlagung der Gelder ist einerseits auf die **Sicherheit** und andererseits auf die **Rentabilität** zu beachten. Im Gesetz (§ 24 Abs. 1 BMVG) findet sich eine Garantie darüber, dass die eingezahlten Beiträge und die von einem Arbeitgeber überwiesenen Gelder aus Altansprüchen, oder Gelder, die von einer anderen MV-Kasse stammen, mindestens zu 100 Prozent an den Arbeitnehmer zurückfließen müssen (**Nominalkapitalgarantie**).

Zur Veranlagung der Gelder hat sich die MV-Kasse einer Depotbank zu bedienen, die die Gelder nach den Vorschriften des § 30 BMVG anzulegen hat.

Die Veranlagungsvorschriften orientieren sich an den hohen Sicherheitsstandards des Pensionskassengesetzes, des Versicherungsaufsichtsgesetzes und des Investmentfondsgesetzes. Der Anteil der Aktien und vergleichbarer Risikopapiere wird mit 40 % des veranlagten Kapitals begrenzt (bei Pensionskassen 50 %) - Veranlagung in Investmentfonds ist unter denselben Bedingungen möglich. Derivative Instrumente werden nur zu Absicherungszwecken eingesetzt. Der Rest wird in Immobilien, festverzinslichen Wertpapieren, Bundesanleihen etc. angelegt.

### Wie sinnvoll ist eine Zinsgarantie?

Die MV-Kassen können eine über die Kapitalgarantie hinausgehende **Zinsgarantie** abgeben. (Die Kapitalgarantie ist dem Grunde nach bereits eine Zinsgarantie, da die MV-Kassen ihre Kosten aus der Kapitalveranlagung finanzieren müssen). Der Garantiezinssatz ist an die Genehmigung des **Aufsichtsrats** gebunden, muss für alle Anwartschaftsberechtigten gleich sein, und darf nur für ein folgendes Geschäftsjahr geändert werden.

Für die MV-Kassen stellt sich das Problem, dass eine Zinsgarantie zu 99% nicht seriös darstellbar ist. Das Problem mit der Veranlagung der Abfertigungsgelder ist, dass man das Entnahmeverhalten der Arbeitnehmer nicht kennt. Man weiß also nicht, ob die Arbeitnehmer ihre Gelder weiter in den MV-Kassen veranlagen werden, oder sie entnehmen, sobald sie Anspruch auf Auszahlung haben, selbst wenn es sich um „Bagatellebeträge“ handelt. Auf dieser Basis ist es sehr schwer, gute Renditen zu erwirtschaften.

Eine Zinsgarantie hat nur einen Sinn, wenn sie über einen längeren Zeitraum angeboten werden kann und nicht oft geändert wird. Vor dem gegebenen Hintergrund ist dies allerdings nicht möglich. Um Kunden zu gewinnen werden MV-Kassen aber möglicherweise dennoch eine Zinsgarantie anbieten.

Für eine derartige Zinsgarantie muss die MV-Kasse zusätzliche Rücklagen bilden oder sich durch ein Kreditinstitut absichern. Damit bedeutet die Garantie der Verzinsung zusätzliche Kosten und eine zwar für schlechte Jahre der Kapitalveranlagung garantierte, aber in guten Jahren geringere jährliche Nettoverzinsung.

## Wie sind die Verwaltungskosten geregelt?

Im **Gesetz** sind jene Verwaltungskosten angeführt, die von den MV-Kassen verrechnet werden können: Von den **laufenden Beiträgen** können die MV-Kassen 1% bis 3,5% als Verwaltungskosten einbehalten. Zusätzlich stehen ihnen jährlich 1% des gesamten veranlagten Abfertigungsvermögens (ab 2005 nur noch 0,8%) als Abgeltung für die Vermögensverwaltung zu.

Dazu kommen **Barauslagen** und **Depotgebühren**, deren Höhe im Gesetz nicht begrenzt sind. Den **Krankenversicherungsträgern**, welche die Beiträge einheben und an die MV-Kassen weiterleiten, stehen 0,3% der eingehobenen Beiträge zu. Dieser Posten kann von den MV-Kassen als Barauslage weiter verrechnet werden (Anmerkung: Die von den Krankenkassen verrechneten 0,3% sind ein sehr kostengünstiger Preis für die Beitragseinhebung.).

Damit all diese Kosten verrechnet werden können, müssen sie im Beitrittsvertrag explizit angeführt sein.

## Besteuerung

### Werden die Beiträge an die MV-Kassen besteuert?

Die Zahlungen des Arbeitgebers an die MV-Kasse gelten **bis höchstens 1,53%** der Bruttolöhne und -gehälter (gem. § 49 ASVG) nicht als Vorteil aus dem Dienstverhältnis und sind daher für den Arbeitnehmer **steuerfrei**.

Beim Dienstgeber gelten Beiträge an MV-Kassen als Betriebsausgaben und verringern damit die Steuerbemessungsgrundlage. Beiträge über 1,53% unterliegen aber voll den Abgabepflichten zu Sozialversicherung, Kommunalsteuer und Familienlastenausgleichsfonds (Dienstgeberbeitrag DB, Dienstgeberzuschlag DZ).

Würde der Arbeitgeber über 1,53% hinausgehende Zahlungen an die MV-Kasse leisten, so wären diese Zahlungen beim Arbeitnehmer wie ein normaler Arbeitslohn zu versteuern und sozial zu versichern. Insoweit ist diese Möglichkeit weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber interessant. Eine Gehaltserhöhung würde mehr Nutzen stiften, da das Geld sofort verfügbar und nicht in einer MV-Kasse gebunden wäre (siehe dazu auch Themenpunkt „Einzahlungen in MV-Kassen als Zukunftssicherung“).

### Wie hoch wird die Abfertigung versteuert?

#### a) Verbleiben im alten System:

Die derzeit geltenden Bestimmungen für die Besteuerung der Abfertigung Alt gelten auch weiterhin. Die Abfertigung wird pauschal mit **6%** besteuert, unabhängig von der Einkommenshöhe oder der Kinderzahl. Jene geringen Einkommen, die keine (oder eine geringere) Lohnsteuer zahlen, haben auch bei der Abfertigung keine (oder eine geringere) Lohnsteuer zu bezahlen (Vervielfältigermethode). Beide Regelungen bleiben auch für die Zukunft aufrecht, solange man im alten Recht verbleibt.

Der Anspruch auf die steuerliche Begünstigung ist zwingend an die Auflösung des Dienstverhältnisses geknüpft. Wenn eine unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des Dienstverhältnisses geplant oder vom Arbeitgeber zugesagt wird, liegt ein einheitliches Dienstverhältnis vor, und die steuerliche Begünstigung steht nicht zu.

Die begünstigte Versteuerung mit 6% gilt für gesetzlich und kollektivvertraglich begründete Abfertigungsansprüche in voller Höhe. Freiwillige Abfertigungen sind im alten Recht nur begrenzt steuerlich begünstigt (bis zur Höhe von maximal einem Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate). Bei freiwilligen Abfertigungen bleibt die begünstigte Besteuerung nur insoweit aufrecht, als die Abfertigung für Zeiträume ausbezahlt wird, die dem alten Abfertigungssystem zuzuordnen sind. Das bedeutet, dass freiwillige Abfertigungsansprüche, die erworben werden, sobald für einen Arbeitnehmer bereits das neue Abfertigungsrecht gilt (neues Dienstverhältnis, nach Umstieg), nicht mehr begünstigt besteuert werden.

**b) „Abfertigung-Neu“ als Kapitalauszahlung:**

Zahlt die MV-Kasse an den Arbeitnehmer die Abfertigung in Form einer **Kapitalauszahlung**, so werden pauschal 6% Lohnsteuer abgezogen.

Sämtliche Ansparbeträge sind von der Kapitalertrags-, der Erbschafts- und Schenkungssteuer, der Versicherungssteuer, sowie auch der Körperschaftssteuer (für die MV-Kassen) befreit.

**c) „Abfertigung-Neu“ als Zusatzpension:**

Überträgt die MV-Kasse die angesparte Abfertigung an eine **Pensionszusatzversicherung**, eine Bank zum Erwerb von Anteilen an einem **Pensionsinvestmentfonds** oder an eine **Pensionskasse** (bei welcher der Arbeitnehmer bereits Berechtigter nach §5 Pensionskassengesetz ist), sind sowohl die **Übertragung** als auch die daraus bezogenen **Renten** (Zusatzpensionen) **zur Gänze von der Lohnsteuer befreit**. Ob dies im Endeffekt wirklich ein Vorteil ist, hängt u.a. von den dabei entstehenden Gebühren ab.

## **Wie erhalte ich die Information über den Kontostand meines Abfertigungskontos?**

Die MV-Kasse hat für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Konto zu führen, das als Grundlage für die Berechnung der Abfertigung herangezogen wird. **Einmal jährlich** zum **Bilanzstichtag** bzw. nach **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses** wird der Arbeitnehmer schriftlich über alle abfertigungsrelevanten Daten auf diesem Konto informiert.

Laut Gesetz hat diese Information Folgendes zu enthalten:

- Die zum vorangegangenen Bilanzstichtag erworbene Abfertigungsanwartschaft
- Die im Geschäftsjahr vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge
- Barauslagen und Verwaltungskosten
- Die zugewiesenen Veranlagungsergebnisse
  
- Die insgesamt zum Bilanzstichtag erworbene Abfertigungsanwartschaft
- Die Grundzüge der Veranlagungspolitik

## **Wann muss der/die ArbeitnehmerIn seine Verfügung über die Abfertigung bekannt geben?**

Wird der/die ArbeitnehmerIn gekündigt und liegen mindestens 36 Monate Beitragsleistung vor, kann der/die ArbeitnehmerIn über die Abfertigung disponieren. Eine Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages hat binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen. Gibt der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von 6 Monaten keine

Erklärung ab, wird der Abfertigungsbetrag weiter veranlagt und ist bis auf weiteres nicht mehr abrufbar. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung wird die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlt, wenn der Anwartschaftsberechtigte innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrags abgibt.

### **Mit welchen Steuern werden meine Abfertigungsgelder noch belastet?**

Die Veranlagung der Gelder wird steuerlich nicht belastet.

Kapitalerträge, die in den MV-Kassen erwirtschaftet werden, unterliegen **nicht der Kapitalertragssteuer**. Einzahlungen und Übertragungen an die Kasse unterliegen **keiner Versicherungssteuer**. Die Leistungen der Kasse werden von der **Umsatzsteuer befreit**.

## **Rentenoption**

### **Kann ich mir die „Abfertigung-Neu“ als Zusatzpension ausbezahlen lassen?**

Ja, bei der Pensionierung kann man sich entweder die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlen oder als Prämie für die **Pensionszusatzversicherung** überweisen lassen. Durch Überweisung des angesparten Betrages an ein Kreditinstitut können auch Anteile an **Pensionsinvestmentfonds** erworben werden. Auch an eine **Pensionskasse**, mit der man schon ein Vertragsverhältnis hat, kann die Anwartschaft überwiesen werden.

### **Welche Vor- und Nachteile hat diese Zusatzpension?**

Im Gegensatz zum ausbezahlten Kapitalbetrag unterliegt die Rentenoption **nicht** der 6%-igen **Steuerpflicht**. Ob die Inanspruchnahme der Abfertigung als ergänzende Altersvorsorgeleistung sinnvoll ist, hängt von der Höhe der erwarteten monatlichen Rente, den Kosten der Verrentung und der Risikobereitschaft ab.

Ist der Kapitalstock, der verrentet werden soll, gering, so sind die monatlichen Rentenzahlungen ebenfalls Bagatellbeträge. Zum Vergleich: Im Pensionskassengesetz ist vorgesehen, dass bei Beträgen unter 9.300 EUR von den Pensionskassen keine Verrentung durchgeführt werden muss, sondern der Kapitalbetrag auf einmal an den Anwartschaftsberechtigten ausbezahlt wird. Von dieser Möglichkeit („Bagatellabfindung“) wird von den Pensionskassen auch massiv Gebrauch gemacht, da eine Verrentung bei geringen Kapitalbeträgen nicht lohnenswert ist.

Kapitalgedeckte Pensionen hängen in ihrer Höhe von der Entwicklung der Kapitalmärkte ab und diese sind schwer einzuschätzen. Die Kosten der Verrentung sind im BMVG nicht limitiert. Es ist bei Wahl der Rentenoption auch klarzustellen, bei welchen der Altersvorsorgeleistungen im Falle des Todes Ansprüche für die Hinterbliebenen vorgesehen sind und in welchen Fällen das verbleibende Kapital bei Tod verloren geht.

### **Was passiert bei Tod des Arbeitnehmers?**

Bei Tod gebührt die Abfertigung den unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben als Direktanspruch. In diesem Fall greift die 6%ige Besteuerung. Sind keine solchen Erben vorhanden, so fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

## Besserstellungen

### Was passiert mit Besserstellungen bezüglich der Abfertigung „alt“ in Kollektivverträgen und Einzelvereinbarungen?

Laut gesetzlicher Übergangsbestimmung bleiben KV-Besserstellungen und auch einzelvertragliche „freiwillige“ bessere Regelungen **unberührt**, soweit sie mehr Monatsentgelte für eine bestimmte Dauer der Dienstverhältnisse vorsehen, als bisher im Gesetz geregelt war. Diese zusätzlichen Monatsentgelte richten sich als Direktanspruch gegen den Dienstgeber. Sie gelten **auch für neue Dienstverhältnisse ab dem 1.1.2003**. Sehen die Besserstellungen etwas anderes vor als ein „Mehr an Monatsentgelten“, so gelten sie für ab dem 1.1.2003 begründete Dienstverhältnisse nicht mehr. (§48 (2) BMVG ).

Es kommt also in diesen Branchen und Betrieben zu der Situation, dass zwei Abfertigungssysteme parallel laufen: Ein Anspruch gegen eine MV-Kasse und ein weiterer direkt gegen den Dienstgeber. Es ist davon auszugehen, dass im Laufe der nächsten Jahre die Kollektivverträge in dieser Hinsicht modifiziert werden.

### Was passiert mit KV-Besserstellungen bei einem Systemwechsel?

Kollektivvertragliche und einzelvertragliche Vereinbarungen die einen höheren Abfertigungsanspruch vorsehen, treten ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer Übertrittsvereinbarung vom Recht der Abfertigung Alt zur Abfertigung Neu außer Kraft, falls die etwas anderes als eine höhere Anzahl von Monatsentgelten vorsehen. Regelungen über ein mehr an Monatsentgelten bleiben grundsätzlich gültig. Der Anspruch auf diese Entgelte richtet sich gegen den Dienstgeber und kann mit der Dienstzeit weiter wachsen.

Wird bei Übertritt mit Einfrieren der Altabfertigungsanwartschaft eine kollektivvertragliche bessere Regelung dezidiert berücksichtigt, so fällt diese bessere Regelung ab dem Zeitpunkt des Übertritts weg. Der Anspruch auf Basis des KV´s wächst also nicht weiter an. Dadurch wären übergetretene AN schlechter gestellt als neu eintretende!

Wird bei Übertritt mit Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft eine kollektivvertragliche bessere Regelung berücksichtigt, so ist diese bis zum Stichtag abgegolten. Im weiteren Verlauf kann sie als Direktanspruch gegen den Dienstgeber auch noch weiter wachsen.

Das Gesetz ist in diesem Punkt nicht eindeutig formuliert. Änderungen sind möglich.

### Was passiert mit der steuerlichen Behandlung freiwilliger und kollektivvertraglicher Besserstellungen?

Achtung: Für all jene ArbeitnehmerInnen, auf die das neue Recht anzuwenden ist, gibt es keine begünstigte Besteuerung freiwilliger höherer Abfertigungen mehr! Das gilt für neue Arbeitsverhältnisse und für einen Vollumstieg. Vorsicht ist demnach angebracht, da solche Zahlungen voll der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht unterliegen.

### Kann durch den Kollektivvertrag ein höherer Beitragssatz festgelegt werden?

Ein höherer Beitragssatz durch KV ist **theoretisch möglich**, wird aber kaum zu Stande kommen, weil alle Zahlungen, die den gesetzlichen Beitragssatz von 1,53% übersteigen, gesetzlichen



Beitragspflichten unterliegen und damit verteuert und unattraktiv werden. (Eine Gehaltserhöhung wäre für den/die ArbeitnehmerIn zweckmäßiger, da das Geld sofort verfügbar ist).

Für den/die ArbeitnehmerIn gelten Beiträge über 1,53% als „Vorteil aus dem Dienstverhältnis“ und unterliegen der Lohnsteuerpflicht. Beim Dienstgeber gelten Beiträge an MV-Kassen als Betriebsausgaben, über 1,53% unterliegen sie aber den Abgabepflichten zu Sozialversicherung, Kommunalsteuer und Familienlastenausgleichsfonds (Dienstgeberbeitrag DB, Dienstgeberzuschlag DZ).

## **Gefahren bei der Abfertigung-Neu sehr gering**

### **Was passiert, wenn der Dienstgeber die Beiträge nicht (rechtzeitig) zahlt?**

Der zuständige Krankenversicherungsträger hat die Einhaltung der Melde- und Beitragspflichten durch den Arbeitgeber zu prüfen (gemäß §41a ASVG). Für die **Eintreibung** nicht rechtzeitig entrichteter Beiträge und allfälliger Verzugszinsen gelten die entsprechenden Regelungen des ASVG. (§59: Verzugszinsen, §62: Mitteilung über Beitragsrückstände, §64: Verfahren zur Eintreibung der Beiträge, §410: Bescheide der Versicherungsträger in Verwaltungssachen ).

Bei verspäteter Zahlung schießen die Krankenkassen die Beiträge vor.

### **Wer garantiert, dass die MV-Kassen so wirtschaften, dass sie die Kapitalgarantie einhalten und keine Ansprüche verspekulieren?**

Die Veranlagungsbestimmungen jeder MV-Kasse bedürfen der **Zustimmung** des **Aufsichtsrats** und der **Depotbank** sowie der **Bewilligung** durch die **Finanzmarktaufsicht** (FMA). Im Aufsichtsrat sind auch zwei Vertreter der freiwilligen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (ÖGB) vertreten.

Der **Finanzminister** bestellt einen **Staatskommissär** zur Wahrnehmung des Aufsichtsrechts. Dieser handelt als Organ der FMA und ist nur deren Weisungen unterworfen (§42).

Die MV-Kassen haben vier mal jährlich innerhalb von 4 Wochen der FMA und der Nationalbank (OeNB) **Quartalsausweise** zu übermitteln, mit denen die Einhaltung der Vorschriften bzgl. der Kapitalgarantie (und evtl. Zinsgarantie) sowie die Veranlagungsvorschriften nachgewiesen wird (§39 (1)).

Vermögenswerte können weder verpfändet, noch belastet, noch zur Sicherung übereignet oder abgetreten werden (§35(1)).

### **Kann eine Mitarbeitervorsorgekasse in Konkurs gehen?**

Grundsätzlich wäre dies möglich, allerdings kann die MV-Kasse nur mit ihrem eigenen Vermögen, das ist jenes Vermögen, das von den gründenden Unternehmen eingebracht wird, in Konkurs gehen. Die MV-Kasse hat nur Treuhandeigentum über die veranlagten Arbeitnehmergelder, diese werden im Wege einer Depotbank veranlagt. Diese Gelder gehen also nicht in das Eigentum der MV-Kasse über. Bei Konkurs bilden die veranlagten Gelder der Arbeitnehmer eine **Sondermasse**, das heißt, dass daraus keine Ansprüche anderer Gläubiger befriedigt werden können.

Die renommierten Unternehmen (Banken, Versicherungen), die MV-Kassen gründen, werden es sich aus **Prestigegründen** eher nicht leisten können, dass „ihre“ MV-Kasse Bankrott geht. Sollte es also zu einem finanziellen Engpass bei Erfüllung von Kapitalgarantie oder Zinsgarantie kommen, so wird wohl davon auszugehen sein, dass die Gründerunternehmen Kapital nachschießen.

## **Was passiert mit dem BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz)?**

Aus derzeitiger Sicht ist ein Mischsatz (der zwischen den bisherigen Arbeitgeberbeiträgen und der Neureglung liegt) zu erwarten, da das BUAG derzeit im Umlageverfahren finanziert wird und vor einem Wechsel eine Kapitalisierung erfolgen muss. Die Regelung im BUAG kostet nach neuesten Berechnungen für die Arbeitgeber 3,5 – 4 % der Lohnsumme gerechnet auf die produktive Stunde.