



Österreichischer Gemeindebund

Schriftenreihe

ABFERTIGUNG NEU

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Ausgabe 1-2003

Österreichischer Gemeindebund



*Hofrat Dr. Robert Hink
Generalsekretär*



*Bgm. Helmut Mödlhammer
Präsident*

ABFERTIGUNG NEU

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Sehr geehrte Frau Bürgermeister!
Sehr geehrter Herr Bürgermeister!

Das Thema „Abfertigung neu - Betriebliche Mitarbeitervorsorge“ ist von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung, da ein Großteil unserer Bevölkerung entweder als Dienstnehmer oder als Dienstgeber davon betroffen ist. Das neue Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) wurde im Juni 2002 beschlossen und ist bereits mit 01.07.2002 in Kraft getreten. Es gilt automatisch für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 neu beginnen und auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Darunter fallen auch geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge.

Beschäftigungsverhältnisse mit Gemeinden und Gemeindeverbänden hingegen fallen derzeit mangels entsprechender landesgesetzlicher Regelungen nicht unter die Bestimmungen der „Abfertigung neu“. Dies gilt insbesondere auch für Vertragsbedienstete der Gemeinden und Gemeindeverbände. Bestehen hingegen direkte Dienstverhältnisse zwischen Dienstnehmern und den ausgegliederten Betrieben einer Gemeinde (z.B. Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit), so unterliegen diese jedenfalls den Bestimmungen des BMVG.

Zur Sicherstellung einer ausreichenden Information über die neuen Abfertigungsbestimmungen und Wirkungen hat sich der Österreichische Gemeindebund im Rahmen seiner Schriftenreihe ausführlich mit diesem Thema beschäftigt und namhafte Experten beigezogen.

Die vorliegende Broschüre gibt den Gemeinden als Dienstgeber sowie den Dienstnehmern von Gemeinden und Gemeindebetrieben Aufschluss über die derzeitige rechtliche Situation sowie über die Möglichkeiten und Alternativen zum Thema „Abfertigung neu“. Die landesgesetzliche Umsetzung der Abfertigung neu in allen Bundesländern sowie die zu erwartenden Durchführungserlässe sind allerdings noch ausständig. Trotzdem konnten bereits jetzt Grundzüge und Alternativen dargestellt werden, die Sichtweise des Arbeitgebers als auch die Sichtweise des Arbeitnehmers wurde dabei entsprechend berücksichtigt.

Bei den an der Erstellung der Broschüre maßgeblich beteiligten Personen, wie GL Mag. Heinrich Treer (Bundesministerium für Finanzen), Mag. Dr. Wolfgang Höfle (TPA Treuhand Partner Austria Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH), Dietmar Pilz (Steiermärkischer Gemeindebund), Mag. Walter Neubauer (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) und Mag. Christoph Krischanitz (arithmetica Versicherungs- und finanzmathematische Beratung GmbH), möchte sich der Österreichische Gemeindebund für die Mitwirkung am Zustandekommen dieser Broschüre bedanken.

Wien, Jänner 2003

Generalsekretär
Dr. Robert Hink

Präsident
Bgm. Helmut Mödlhammer

1.	EINFÜHRUNG.....	1
2.	DER GELTUNGSBEREICH DES BMVG	2
2.1	Arbeitsverhältnisse mit Gemeinden.....	3
2.1.1	Reine Regiebetriebe.....	4
2.1.2	Betriebe mit marktbestimmter Tätigkeit	4
2.1.3	Eigenbetriebe (verselbständigte Regiebetriebe).....	4
2.2	Arbeitsverhältnisse mit Verbänden/Verwaltungsgemeinschaften.....	5
2.2.1	Beispiele von Gemeindeverbänden nach 116a B-VG:	6
2.2.2	Verbände nach anderen Gesetzen.....	6
2.2.3	Verwaltungsgemeinschaften	6
2.2.4	Verwaltungsgemeinschaften mit (eingeschränkter) Rechtspersönlichkeit.....	7
2.3	Arbeitsverhältnisse mit ausgegliederten wirtschaftlichen Unternehmungen von Gemeinden	7
3.	ARBEITS-, BEITRAGS- UND LEISTUNGSRECHT	9
3.1	Beitragspflicht und Meldepflichten der Arbeitgeber	9
3.2	Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse	10
3.3	Verwaltungskosten, Durchführung der Veranlagung.....	11
3.4	Beitrittsvertrag zwischen Arbeitgeber und MV-Kasse	11
3.5	Höhe und Fälligkeit der Abfertigung	12
3.6	Auszahlungs- und Verfügungsmöglichkeiten.....	12
3.7	Übergangsrecht – Umstieg von bestehenden Arbeitsverhältnissen.....	13
3.8	Beibehaltung von günstigeren Ansprüchen	15
4.	EINKOMMEN- / LOHNSTEUERRECHT	16
4.1	Abfertigungsrückstellung: Senkung bzw. steuerfreie Auflösung.....	16
4.2	Entfall der Wertpapierdeckung	17
4.3	Betriebsausgaben-Aufschub bei Übertragung	17
4.4	Abfertigungsbeiträge steuerfrei/-pflichtig	18
4.5	Besteuerung bei der Auszahlung der Abfertigung	18

4.6	Besteuerung für freiwillige Abfertigungen und Vergleichszahlungen	19
4.7	Besteuerung der MV-Kasse.....	20
5.	WAHL DES RICHTIGEN ABFERTIGUNGSMODELLS AUS DER SICHT DES ARBEITGEBERS.....	21
5.1	Allgemeine Ausführungen.....	21
5.2	Verbleib im alten Modell	24
5.2.1	Weiterführung der Rückstellungen nach § 14 EStG	24
5.2.2	Steuerfreie Übertragung der Abfertigungsrückstellung auf das Kapitalkonto bzw. auf eine versteuerte Rücklage im Eigenkapital.....	25
5.2.3	Aufwandsermittlung bei Verbleib im alten Modell / ein Vergleich zwischen zwei Unternehmen.....	25
5.2.4	Ausblick - Auslagerung bestehender Rückstellungen in eine Lebensversicherung.....	27
5.3	Übertritt ins neue System.....	28
5.3.1	Übertritt ins neue System mit Einfrieren der fiktiven Abfertigungsansprüche	28
5.3.2	Vollständiger Übertritt ins neue System mit (Teil-)Übertragung der Abfertigungsansprüche in die MV-Kasse.....	30
5.4	Fragen zur Entscheidungsfindung.....	33
6.	ABFERTIGUNG NEU – AUS DER SICHT DES ARBEITNEHMERS ...	35
6.1	Abfertigung neu bei Dienstverträgen nach dem 31.12.2002 (die unter das BMVG fallen).....	35
6.2	Weiterführung bestehender Abfertigungsansprüche bei bereits bestehenden Dienstverträgen (mit privatrechtlichem Vertrag / Vertragsbedienstete des Bundes)	35
6.2.1	Verbleib im alten Modell	36
6.2.2	Übertritt ins neue System	37
6.3	Was ist günstiger, der Verbleib im alten System oder der Übertritt ins neue System?	38
6.4	Anspruch auf Abfertigung oder Auszahlung im neuen System.....	41
6.5	Verfügungsmöglichkeiten über die Abfertigung.....	42

1. EINFÜHRUNG

Die „neue Abfertigung“ wird im „Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG“ geregelt. Das Gesetz ist mit 01.07.2002 in Kraft getreten, von der Neuregelung sind jedoch erst jene Dienstverhältnisse verpflichtend betroffen, welche ab 01.01.2003 neu beginnen. Im Gegensatz zum bisherigen System, bei dem der Anspruch auf Abfertigung von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig und der Zeitpunkt der Auszahlung somit nicht vorhersehbar war, entstehen bei der „Abfertigung neu“ kontinuierlich Kosten für die Arbeitgeber, die monatlich anfallen.

Das System der „Abfertigung neu“ (betriebliche Mitarbeitervorsorge) wird durch monatliche Beitragszahlungen der Arbeitgeber finanziert. Abfertigungsansprüche werden in eigens geschaffene, frei wählbare Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen) ausgelagert. Daher haben sich bereits im zweiten Halbjahr 2002 potenzielle Mitarbeitervorsorgekassen organisiert und um eine Zulassung bemüht.

Der Anspruch auf eine „Abfertigung“ bleibt – entgegen den Regelungen für die „alte“ Abfertigung – für den Arbeitnehmer immer erhalten. In bestimmten Fällen besteht aber kein sofortiger Auszahlungsanspruch (Selbstkündigung, unberechtigter vorzeitiger Austritt, verschuldete Entlassung, noch keine drei Einzahlungsjahre), sondern eine Sperr-(Warte)frist.

Durch das neue System werden Liquiditätsengpässe eines Arbeitgebers durch unerwartet auftretende Abfertigungsansprüche vermieden. Belastet werden insbesondere jene Arbeitgeber, die bisher keine Abfertigungen zahlen mussten. Auf Grund des neuen Abfertigungssystems werden die Ansprüche gegen den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds künftig niedriger sein, was mittelfristig zu einer Senkung der Beiträge in diesen Fonds führen könnte.

2. DER GELTUNGSBEREICH DES BMVG

Das Gesetz betrifft alle privatrechtlichen Arbeitsverträge, die ab 01.01.2003 beginnen, wie die Arbeitsverhältnisse der Arbeiter, Angestellten, Gutsangestellten, Hausgehilfen, Hausangestellten, Lehrlinge, geringfügig Beschäftigten und der Vertragsbediensteten des Bundes. Da Bürgermeister, Vizebürgermeister und Gemeinderäte in keinem Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde stehen, sind sie persönlich nicht von der „Abfertigung neu“ betroffen.

Für Vertragsbedienstete des Bundes gelten die Bestimmungen des BMVG, wobei jedoch gegenüber den oben genannten privatrechtlichen Dienstverträgen folgende spezifische Abweichungen zu beachten sind:

- ▶ Zuständiger Träger für die Einhebung der Beiträge: Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA),
- ▶ Bemessungsgrundlage für den Beitrag: § 8a Abs. 1 VBG (Gehalt ohne Sonderzahlungen),
- ▶ Auswahl der MV-Kasse erfolgt durch das BM für öffentliche Leistung und Sport (nach Anhörung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst),
- ▶ Übertragung von bisherigen Dienstzeiten („Altanwartschaften“) ist ausgeschlossen, der „Vollübertritt“ ist somit nicht möglich.

Ausgenommen vom BMVG sind Beamte sowie generell Dienstverhältnisse von Arbeitnehmern mit Ländern und Gemeinden. Für letztere hätte der Landesgesetzgeber Regelungen zu treffen. Es ist damit zu rechnen, dass in den Ländern die Dienstrechtsgesetze im Hinblick auf die „Abfertigung neu“ auch für Landes- und Gemeindevertragsbedienstete (höchstwahrscheinlich für Vertragsbedienstete) geändert werden.

Dienstverhältnisse mit ausgegliederten Betrieben von Gemeinden (z.B. Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit) unterliegen hingegen dem BMVG und somit den neuen Abfertigungsregelungen.

Für den Baubereich gelten größtenteils weiterhin die Sonderregeln der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse. Die Abfertigungsbeiträge werden dort als Lohnzu-

schläge direkt von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse bzw. deren eigener MV-Kasse dem Arbeitgeber vorgeschrieben.

Auf bestehende Arbeitsverhältnisse kann die Geltung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgedehnt werden.

2.1 Arbeitsverhältnisse mit Gemeinden

Das BMVG schließt generell nur Arbeitsverhältnisse in die „Abfertigung neu“ ein. Die Bürgermeister, Vizebürgermeister, Kassiere und Gemeinderatsmitglieder fallen daher mangels Arbeitsverhältnis von vornherein nicht unter die „Abfertigung neu“. Daran werden wohl auch die zu erwartenden landesgesetzlichen Regelungen nichts ändern, da dieser Personenkreis mangels Arbeitsverhältnis auch bis dato nicht von Abfertigungsregelungen betroffen war.

Vom BMVG sind jedoch nicht alle Arbeitsverhältnisse erfasst. **Insbesondere sind Arbeitsverhältnisse mit Gemeinden gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 BMVG vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen. Als Arbeitsverhältnisse mit Gemeinden zählen alle Dienstverhältnisse, die eine Gemeinde abschließt, unabhängig davon, wo der Dienstnehmer innerhalb der Gemeindeverwaltung eingesetzt wird bzw. ob der Dienstnehmer im Wege der Personalgestellung an Dritte (z.B. an ausgegliederte Betriebe der Gemeinde) verliehen wird.**

Diese Arbeitsverhältnisse werden erst und nur dann von der „Abfertigung neu“ erfasst, wenn der Landesgesetzgeber ein entsprechendes Landesgesetz beschlossen hat. Entsprechend dem bundesgesetzlichen Vorbild werden durch das Landesgesetz voraussichtlich nur Vertragsbedienstete, nicht aber Beamte erfasst werden.

Für die Frage, ob die bundes- oder die landesgesetzliche Regelung gilt, muss jedoch zwischen Arbeitsverhältnissen der Gemeinde und den ausgegliederten Bereichen unterschieden werden. Nach Artikel 116 Abs. 1 B-VG stellt die Gemeinde eine Gebietskörperschaft mit Recht auf Selbstverwaltung dar. Sie ist zugleich Verwaltungssprengel, Körperschaft und juristische Person öffentlichen Rechts und zu hoheitlichen und privatrechtlichen Rechtshandlungen fähig. Gemeinden können daher als Selbstverwaltungskörper betriebsähnliche Einrichtungen (wirtschaftliche Unternehmen) oder so genannte Hoheitsbetriebe (Ämter der Hoheitsverwaltung) führen.

Wirtschaftlichen Unternehmen bzw. betriebsähnlichen Einrichtungen von Gemeinden, fehlt es an der eigenständigen Rechtsfähigkeit und somit an der selbständigen Personalhoheit, wodurch ein Dienstverhältnis nur mit der Gemeinde als Gebietskörperschaft und nicht mit einem wirtschaftlichen Unternehmen der Gemeinde abgeschlossen werden kann. Diesbezügliche Arbeitsverhältnisse fallen daher nicht in den Geltungsbereich des BMVG bzw. sind nicht von der „Abfertigung neu“ betroffen. Es gelten daher auch für die beschäftigten Dienstnehmer der in den Punkten 2.1.1 bis 2.1.3 dargestellten öffentlich-rechtlichen Unternehmensformen nur die noch zu erwartenden landesgesetzlichen Regelungen zur „Abfertigung neu“ (für Vertragsbedienstete).

2.1.1 Reine Regiebetriebe

Regiebetriebe sind in die Gemeindeverwaltung eingegliederte, rechtlich, organisatorisch und personell unselbständige wirtschaftliche Unternehmen der Gemeinden. Reine Regiebetriebe verfügen daher über keine eigene Rechtsfähigkeit. Dazu zählen auch unselbständige kommunale Anstalten (Krankenanstalten, Altersheime, Friedhöfe), soziale und kulturelle Einrichtungen sowie Neben- und Hilfsbetriebe.

2.1.2 Betriebe mit marktbestimmter Tätigkeit

Betriebe mit marktbestimmter Tätigkeit haben gegenüber den Regiebetrieben eine größere Dispositionsfreiheit, besitzen aber ebenfalls keine eigenständige Rechtsfähigkeit. Zu den Betrieben mit marktbestimmter Tätigkeit zählen meist die Abwasserbeseitigung, die Wasserversorgung, die Müllabfuhr, die Vermietung und Verpachtung von Grundstücken durch Körperschaften des öffentlichen Rechts, Freizeiteinrichtungen u.ä.

2.1.3 Eigenbetriebe (verselbständigte Regiebetriebe)

Sie bilden zwar rechtlich mit der Gemeindeverwaltung eine Einheit, führen aber in organisatorisch-wirtschaftlicher Hinsicht ein Eigenleben gegenüber der Hoheitsverwaltung, da sie mit Finanzautonomie ausgestattet sind. Dies dokumentiert sich u.a. in der Bildung eines „Sondervermögens“ der Gemeinde und in einem eigenen Rechnungskreis. Rechtsfähigkeit kommt auch diesen Eigenbetrieben nicht zu.

Zu den Eigenbetrieben zählen häufig die Versorgungsbetriebe einer Gemeinde, welche die Bevölkerung mit Wasser, Gas, Elektrizität oder Wärme versorgen oder für den öffentlichen Verkehr, Rundfunk oder für den Hafenbetrieb zuständig sind.

Werden diese Versorgungsbetriebe in einem eigenen (steuerrechtlich zulässigen) Rechnungskreis organisatorisch zusammengefasst, fehlt ihnen weiterhin die Rechtsfähigkeit, auch wenn z.B. die Stadtwerke einer Gemeinde mit einer eigenen Finanzamtssteuernummer versehen sind. Die Dienstnehmer üben ihr Arbeitsverhältnis nur gegenüber der Gemeinde aus.

Weitere Beispiele von Eigenbetrieben: Kindergärten, Freizeiteinrichtungen (Frei- und Hallenbäder, Mehrzweckhallen, Theater, Museen, Kinos, Sportanlagen mit Kantinen, Schilifte), Handelsbetriebe (z.B. Elektrohandel und E-Werk), Gasthäuser, Kabelfernsehunternehmen etc.

Die Zuordnung der beispielhaft aufgezählten wirtschaftlichen Unternehmungen bzw. betrieblichen Einrichtungen der Gemeinden zu den aufgezeigten einzelnen Rechtsformkategorien ist unscharf, da z.B. ein Eigenbetrieb auch unter den gegebenen Voraussetzungen als Betrieb mit marktbestimmter Tätigkeit oder als Regiebetrieb geführt werden kann. Rechtspersönlichkeit kommt jedoch keinem dieser Tätigkeitsbereiche zu.

2.2 Arbeitsverhältnisse mit Verbänden/Verwaltungsgemeinschaften

So wie Arbeitsverhältnisse mit Gemeinden sind auch **Arbeitsverhältnisse mit Gemeindeverbänden vom Geltungsbereich des BMVG ausgenommen**. Unter Gemeindeverbänden sind – mangels näherer Definition in BMVG – jene Verbände des Artikels 116a B-VG zu verstehen. Artikel 116a B-VG ermöglicht die Bildung von Gemeindeverbänden für hoheitliche und für privatrechtliche Zwecke bzw. für Aufgaben des eigenen aber auch übertragenen Wirkungsbereiches der Gemeinden (Artikel 116a Abs. 2 B-VG).

Daher sind nur Arbeitsverhältnisse mit Gemeindeverbänden, die unter Artikel 116a B-VG zu subsumieren sind (siehe Punkt 2.2.1), sowie Arbeitsverhältnisse mit Verwaltungsgemeinschaften ohne Rechtspersönlichkeit (siehe Punkt 2.2.3) vom Anwendungsbereich des BMVG ausgenommen. Diese Arbeitsverhältnisse werden erst und nur dann von der „Abfertigung neu“ erfasst, wenn der Landesgesetzgeber ein entsprechendes Landesgesetz beschlossen hat.

2.2.1 Beispiele von Gemeindeverbänden nach 116a B-VG:

Staatsbürgerschaftsverbände, Standesamtsverbände, Abgabeneinhebungsverbände (z.B. in Niederösterreich), Abfallverbände (nach den Abfallwirtschaftsgesetzen der Länder), Bürgermeisterpensionsverbände (z.B. in Oberösterreich), Krankenanstaltenverbände (z.B. in Tirol), Schulgemeindeverbände (z.B. in Kärnten und Vorarlberg), Sozialhilfeverbände (z.B. in Kärnten, Oberösterreich und Steiermark), Umweltschutzverbände sowie Wasser- und Abwasserverbände auf Grundlage von landesspezifischen Regelungen (z.B. Gemeindeordnung) etc.

2.2.2 Verbände nach anderen Gesetzen

Wasser- oder Abwasserverbände nach dem Wasserrechtsgesetz (WRG) unterliegen nicht den Normen des Artikels 116a B-VG, die Organisationsvorschriften darüber sind im Wasserrechtsgesetz geregelt. Eine Anpassung des Wasserrechtsgesetzes an das B-VG fand nicht statt, sodass Arbeitsverhältnisse mit Wasser- oder Abwasserverbänden nach dem WRG in den Geltungsbereich des § 1 Abs. 1 BMVG fallen und die **Leistungsentgelte daher abfertigungsbeitragspflichtig** sind.

2.2.3 Verwaltungsgemeinschaften

Das B-VG sieht zwar die Bildung von Gemeindeverbänden nach Artikel 116a B-VG vor, nicht aber den Zusammenschluss von Gemeinden in Form von Verwaltungsgemeinschaften. Diese Verwaltungsgemeinschaften werden auf Grundlage von landesgesetzlichen Regelungen gebildet, es kommt ihnen aber in der Regel keine eigene Rechtspersönlichkeit zu, d.h. sie können daher auch kein Dienstverhältnis begründen.

Die Dienstnehmer der einzelnen beteiligten Gemeinden übernehmen zwar in der Regel die laufenden Geschäfte der Verwaltungsgemeinschaften, die anfallenden anteiligen Personalkosten belasten durch Umlagesysteme (Transfers) die Gemeinden als Mitglieder der Verwaltungsgemeinschaft.

Mangels eigener Rechtspersönlichkeit der Verwaltungsgemeinschaften sind diese **Arbeitsverhältnisse nicht vom BMVG erfasst**, auch nicht mit den anteiligen Transferkosten. Die Bezeichnung als „Verwaltungsgemeinschaft“ macht selbst aber noch keine

gültige Aussage darüber, ob es sich um eine Verwaltungsgemeinschaft im rechtlichen Sinn handelt. Maßgeblich ist die inhaltliche Regelung in der Vereinbarung und in der Satzung der Verwaltungsgemeinschaft, vor allem um sie vom Gemeindeverband abzugrenzen. Die Verwaltungsgemeinschaft wird jedenfalls im Namen der betreffenden Gemeinde tätig, der Gemeindeverband besorgt seine Aufgaben im eigenen Namen.

2.2.4 Verwaltungsgemeinschaften mit (eingeschränkter) Rechtspersönlichkeit

Gemeindeordnungen definieren in der Regel die Verwaltungsgemeinschaften als Hilfseinrichtungen, d.h. als Einrichtungen ohne Rechtspersönlichkeit, einige Bundesländer gewähren jedoch den Verwaltungsgemeinschaften eine beschränkte Rechtspersönlichkeit hinsichtlich ihres Personals und der erforderlichen Sachmittel ein. So sehen die Gemeindeordnungen Burgenlands und Niederösterreichs eine beschränkte Rechtspersönlichkeit vor, im Bundesland Vorarlberg können Verwaltungsgemeinschaften in Form von Vereinen eingerichtet werden; in diesem Fall liegt eine uneingeschränkte Rechtspersönlichkeit vor.

Im Falle der eingeschränkten oder uneingeschränkten Rechtspersönlichkeit unterliegen die Arbeitsverhältnisse mit diesen Verwaltungsgemeinschaften dem BMVG, daher **sind die Arbeitsbezüge abfertigungsbeitragspflichtig**.

2.3 Arbeitsverhältnisse mit ausgegliederten wirtschaftlichen Unternehmungen von Gemeinden

Gem. Art. 116 Abs. 2 B-VG steht es den Gemeinden frei, die Organisationsform zur Ausübung ihrer unternehmerischen und wirtschaftlichen Einrichtungen zu wählen. Sie können die Einrichtungen öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich organisieren, diese in eigenem Namen führen oder die Aufgaben privaten Dritten übertragen. Den Gemeinden stehen daher öffentlich-rechtliche Organisationsformen, wie Regiebetriebe, Betriebe mit marktbestimmter Tätigkeit oder Eigenbetriebe zur Verfügung.

Darüber hinaus stehen ihnen auch alle privatrechtlichen Rechtsformen offen. Dazu zählen insbesondere:

- ▶ **Kapitalgesellschaften:** Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und die Aktiengesellschaft (AG).
- ▶ **Vereine**
- ▶ **Anstalten, Stiftungen und Fonds**
- ▶ **Personengesellschaften***: Die offene Handelsgesellschaft (OHG), die Kommanditgesellschaft (KG), die Kommanditerwerbsgesellschaft (KEG), die offene Erwerbsgesellschaft (OEG), sowie die GesmbH & Co OHG / KG / KEG / OEG.

Arbeitsverhältnisse mit diesen privatrechtlichen Rechtsträgern unterliegen dem BMVG, die Arbeitsbezüge sind daher abfertigungsbeitragspflichtig. Bei Anstalten, Stiftungen und Fonds gilt dies allerdings nur dann, wenn diese auf Grund des (Landes)Gesetzes rechtfähig sind; sollte keine Rechtfähigkeit gegeben sein, wären diese Arbeitsverhältnisse erst und nur dann von der „Abfertigung neu“ erfasst, wenn der Landesgesetzgeber diesbezüglich ein entsprechendes Landesgesetz beschlossen hat.

* Rechnungshof und Aufsichtsbehörden stehen den Personengesellschaften als Rechtsform für kommunale Unternehmen kritisch gegenüber.

3. ARBEITS-, BEITRAGS- UND LEISTUNGSRECHT

3.1 Beitragspflicht und Meldepflichten der Arbeitgeber

Für neue Arbeitsverhältnisse (= vertraglicher Arbeitsbeginn nach dem 31.12.2002) gilt – sofern der Geltungsbereich des BMVG zutrifft – nur noch das neue Abfertigungsrecht mit laufenden Beitragszahlungen der Arbeitgeber an MV-Kassen, das alte Abfertigungsrecht findet keine Anwendung mehr.

Die Höhe des monatlichen Abfertigungsbeitrages beträgt 1,53 % vom monatlichen Entgelt, das nach sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu ermitteln ist. Da auf den sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff abgestellt wird, sind z.B. auch Sachbezüge, Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistungen, Vergleichszahlungen und Kündigungsentschädigungen beitragspflichtig. Die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gilt nicht, die Abfertigungsbeiträge sind in solchen Fällen vom höheren Entgelt zu berechnen.

Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses ist unabhängig vom Vorliegen einer Probezeit beitragsfrei (*Beispiel: Beginn Dienstverhältnis 15.06.2003, Beginn Beitragspflicht 15.07.2003*). Wird allerdings innerhalb von 12 Monaten ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses ein neuerliches Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber begonnen, besteht ausnahmsweise schon ab dem ersten Tag Beitragspflicht.

Solange das Arbeitsverhältnis aufrecht ist, muss der Arbeitgeber auch für Präsenz- bzw. Zivildienstler Abfertigungsbeiträge bezahlen. In diesen Fällen gilt das Kinderbetreuungsgeld (Wert 2002: € 436,00 pro Monat) als fiktive Beitragsgrundlage.

Beitragsgrundlage beim Wochengeld ist das Entgelt im Kalendermonat vor Wochengeldbeginn (bei Krankengeld: halbes Entgelt vor Beginn des Krankenstandes). Während der Bildungskarenz, Familienhospizkarenz und dem Kinderbetreuungsgeldbezug (mit Wochengeldanspruch) zahlt der Familienlastenausgleichsfonds die Abfertigungs-

beiträge. Der zuständige Krankenversicherungsträger überweist diese Abfertigungsbeiträge an die zuständige MV-Kasse.

Für Arbeitnehmer, welche die Altersteilzeit, das Solidaritätsprämienmodell oder die Kurzarbeit in Anspruch nehmen, gilt als Beitragsgrundlage für die Abfertigungsbeiträge das auf Basis der früheren vollen Arbeitszeit hochgerechnete Entgelt.

Die Beiträge sind zum gleichen Zeitpunkt fällig wie die Sozialversicherungsbeiträge. Erfolgt die Überweisung nicht innerhalb von 15 Tagen nach Monatsende, fallen ca. 8 % Verzugszinsen an. Es gilt aber auch hier die dreitägige Respirofrist, sodass es ausreichend ist, am 15. des jeweiligen Folgemonats den Auftrag zur Banküberweisung zu geben.

Die Einhebung der Abfertigungsbeiträge erfolgt durch den zuständigen Krankenversicherungsträger. Ebenso ist dieser bzw. auch das Finanzamt für die Prüfung der Abfertigungsbeiträge dem Grunde und der Höhe nach zuständig.

3.2 Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll es pro Arbeitgeber nur eine MV-Kasse geben, an welche die Abfertigungsbeiträge zu bezahlen sind.

Wenn ein Betriebsrat installiert ist, muss die MV-Kasse grundsätzlich mittels Betriebsvereinbarung ausgewählt werden. Es handelt sich um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung. Erzwingbar heißt, dass auf Antrag einer Partei (Arbeitgeber/Betriebsrat) die beim Arbeits- und Sozialgericht eingerichtete Schlichtungsstelle angerufen werden kann. Diese trifft dann eine Entscheidung.

Wenn kein Betriebsrat installiert ist, entscheidet primär der Arbeitgeber, an welche MV-Kasse gezahlt wird. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer von seiner beabsichtigten Auswahl schriftlich informieren; jeder Arbeitnehmer kann dagegen ein Veto einlegen. Bei Veto von zumindest einem Drittel der Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber eine andere MV-Kasse vorschlagen. Sind die Arbeitnehmer mit der zweiten Wahl des Arbeitgebers wieder nicht einverstanden und hilft auch die mögliche Beziehung der Gewerkschaft nichts, kann auch hier von beiden Streitparteien letztlich die Schlichtungsstelle angerufen werden.

Wird ein Wechsel der MV-Kasse gewünscht, so können das der Arbeitgeber, der Betriebsrat und in Unternehmen ohne Betriebsrat ein Drittel der Arbeitnehmer begehren. Auch in diesem Fall liegt eine erzwingbare Betriebsvereinbarung vor.

Im Gegensatz zu den bisherigen Ausführungen erfolgt bei Vertragsbediensteten die Auswahl der MV-Kasse allein durch den Dienstgeber (bei Vertragsbediensteten des Bundes: durch das BM für öffentliche Leistung und Sport). Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hat nur ein vorheriges Anhörungsrecht.

3.3 Verwaltungskosten, Durchführung der Veranlagung

Die Einhebung der Abfertigungsbeiträge erfolgt durch den zuständigen Krankenversicherungsträger, der auch den Anspruch dem Grunde und der Höhe nach überprüft.

Der Krankenversicherungsträger leitet die Beiträge an eigens geschaffene rechtlich selbständige MV-Kassen weiter. Für das einbezahlte Kapital besteht eine gesetzliche Kapitalgarantie der MV-Kasse gegenüber den Arbeitnehmern, d.h. der Arbeitnehmer erhält mindestens die eingezahlten Beiträge. Die MV-Kassen unterliegen der Kontrolle durch die Finanzmarktaufsichtsbehörde.

3.4 Beitrittsvertrag zwischen Arbeitgeber und MV-Kasse

Der Beitrittsvertrag zwischen Arbeitgeber und MV-Kasse muss mindestens beinhalten:

- Grundsätze der Veranlagungspolitik
- Kündigungsvoraussetzungen bzw. -modalitäten
- Höhe der Verwaltungskosten
- Meldepflichten des Arbeitgebers an die MV-Kasse
- Allfällige Zinsgarantien

3.5 Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Summe der der MV-Kasse zugeflossenen Abfertigungsbeiträge (und allfälliger Übertragungsbeträge aus anderen MV-Kassen bzw. für die Abgeltung von Altanwartschaften), abzüglich der Verwaltungskosten, zuzüglich der monatlichen Erträge unter Berücksichtigung allfälliger Zinsgarantien. Die Berechnung erfolgt zum Monatsende und hat die Erträge bis inklusive des letzten Monats zu enthalten.

3.6 Auszahlungs- und Verfügungsmöglichkeiten

Wird das Arbeitsverhältnis auszahlungsbegründend beendet, kann der Arbeitnehmer alternativ verlangen:

- a) die **Bar-Auszahlung** der Abfertigung (Kapitalabfindung, zu den Ausnahmen gleich unten; 6 % Lohnsteuer) oder
- b) die **weitere Veranlagung** der Abfertigung in der bisherigen MV-Kasse bis zum Pensionsantritt, dann Bar-Auszahlung (a) oder Überweisung an ein Versicherungsunternehmen (d), oder
- c) die **(steuerfreie) Übertragung der Abfertigung an die MV-Kasse** des neuen Arbeitgebers oder
- d) die **Überweisung der Abfertigung an ein Versicherungsunternehmen** seiner Wahl als Einmalprämie für eine Pensionszusatzversicherung. Diese führt zu einem Rentenanspruch auf Lebenszeit. Weiters kann auch ein Pensionsinvestmentfonds (PIF) erworben werden oder – falls der Arbeitnehmer dort schon anwartschaftsberechtigt ist – eine Zahlung in eine Pensionskasse erfolgen.

Eine auszahlungsbegründende Beendigung liegt dann vor, wenn das Dienstverhältnis nicht durch Kündigung des Arbeitnehmers (ausgenommen Mutter-/Vaterschaftsaustritt) sowie durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung endet. In diesen „auszahlungsschädlichen“ Fällen bleiben zwar nach dem Rucksackprinzip die Abfertigungsbeiträge erhalten, es besteht jedoch kein Anspruch auf sofortige Auszahlung (a), die Alternativen c) und d) sind auch nicht möglich.

Um Kleinst-Abfertigungen zu vermeiden, besteht ein Bar-Auszahlungsanspruch erst nach drei Einzahlungsjahren. Wird bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlt, müssen vor einer weiteren Abfertigungsauszahlung wieder mindestens drei Einzahlungsjahre vorliegen.

Die Fälle, in denen der Arbeitnehmer jedenfalls die Auszahlung verlangen kann, wurden wie folgt festgelegt:

- ▶ bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension,
- ▶ oder wenn seit 5 Jahren keine Abfertigungsbeiträge mehr einzuzahlen waren.

Beim Ableben des Anwartschaftsberechtigten fällt die gesamte Abfertigung (nicht mehr wie bisher nur 50 %) vorrangig den unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben zu, mangels solcher Erben fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft. Bei Pensionszusatzversicherungen werden nach dem Tod die Rentenzahlungen eingestellt, es sei denn es wurde eine Witwen- bzw. Waisenklausel vereinbart.

3.7 Übergangsrecht – Umstieg von bestehenden Arbeitsverhältnissen

Für Vertragsbedienstete des Bundes gilt die Regelung zur „Abfertigung neu“ generell nur für Neueintritte ab 01.01.2003. Für zu diesem Zeitpunkt schon bestehende Vertragsverhältnisse ist ein Wechsel ins neue Abfertigungssystem ausgeschlossen. Für Landes- und Gemeinde-Vertragsbedienstete dürften die Landesgesetzgeber entsprechende Regelungen treffen.

Für andere Arbeitnehmer (ausgenommen Vertragsbedienstete) gelten die folgenden Bestimmungen:

Abfertigungsansprüche der am 31.12.2002 bestehenden Arbeitsverhältnisse bleiben unberührt. Ein Übertritt vom alten in das neue Recht ist bei Zustimmung beider Vertragspartner (Arbeitgeber und jeweiliger Arbeitnehmer) möglich. Kommt es zu keiner Einigung, bleibt der Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. noch 30 Jahre lang) im „alten“ Abfertigungsrecht.

Im alten Abfertigungssystem bleiben auch folgende nach dem 31.12.2002 beginnende Arbeitsverhältnisse:

- ▶ Wiedereinstellungszusage oder -vereinbarung mit Anrechnung der beim selben Arbeitgeber vor der Arbeitsunterbrechung geleisteten Dienstzeiten als Vordienstzeiten.
- ▶ Beim selben Arbeitgeber unterbrochene Arbeitsverhältnisse, wobei die vor der Unterbrechung vom selben Arbeitgeber geleisteten Dienstzeiten auf Grund einer kollektivvertraglichen Regelung als Vordienstzeiten anzurechnen sind.
- ▶ Versetzung im Konzern.

Aber auch in diesen Fällen ist es möglich, bisher bestehende Anwartschaften an die gewählte MV-Kasse zu übertragen, dazu ist eine schriftliche Vereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer notwendig.

Kommt es zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer schriftlichen Einigung betreffend Wechsel ins neue Abfertigungssystem, sind folgende Varianten möglich:

TEILÜBERTRITT:

Bei dieser Variante werden die bisherigen Dienstzeiten eines Arbeitnehmers weiterhin nach dem bisher geltenden Abfertigungsrecht (insbesondere § 23 Angestelltengesetz) beurteilt. Für neue Anwartschaften des gleichen Arbeitnehmers werden vom Arbeitgeber Abfertigungsbeiträge an die MV-Kasse geleistet. Es bleiben die bis zum Übertrittszeitpunkt erworbenen Abfertigungen mit dem in diesem Zeitpunkt vorliegenden Monatsfaktor erhalten, Bemessungsgrundlage ist allerdings trotzdem das spätere letzte Monatsentgelt bei Dienstverhältnis-Ende.

VOLLÜBERTRITT:

Bei dieser Variante werden auch die bisherigen Dienstzeiten („Alt-Anwartschaften“) eines Arbeitnehmers ins neue Abfertigungssystem übertragen. Dabei wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Geldbetrag ausgehandelt, den der Arbeitgeber dann als „Ablösebetrag“ an die MV-Kasse bezahlt.

Ob und ab wann das neue Beitragssystem gelten soll, ist zwischen Arbeitgeber und jedem Arbeitnehmer einzeln zu vereinbaren und kann daher unterschiedlich sein. Der

Stichtag kann auch erst in der Zukunft liegen, der Vollübertritt ist derzeit allerdings zeitlich bis 31.12.2012 beschränkt.

Die MV-Kasse und der Betriebsrat haben kein Mitentscheidungsrecht betreffend die Höhe des Ablösebetrages. Die MV-Kasse übernimmt keine Alt-Anwartschaften, sondern hat lediglich den ihr überwiesenen Ablösebetrag zu veranlagern.

Der Umstieg in das neue Abfertigungssystem ist also mittels Einzelvereinbarungen ohne genaue gesetzliche Vorgaben möglich. Für den Ablösebetrag bestehen daher keine gesetzlichen Mindestgrenzen. Es besteht aber die Möglichkeit, mittels freiwilliger Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen für die Übertragung bestehender Alt-Anwartschaften zu regeln.

3.8 Beibehaltung von günstigeren Ansprüchen

Kollektivvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen, die günstigere Abfertigungs-Ansprüche vorgesehen haben, bleiben grundsätzlich weiterhin aufrecht. Dies bedeutet u.a., dass für jene Ansprüche, für welche durch die MV-Kasse nicht vorgesorgt wird, weiterhin die bisherigen Regelungen anzuwenden sind. Ein Arbeitnehmer, der nach dem 31.12.2002 ein Arbeitsverhältnis beginnt und für den im Kollektivvertrag 14 (statt gemäß Angestelltengesetz 12) Monatsentgelte nach 25 Dienstjahren festgelegt sind, erhält einerseits eine Abfertigung aus der MV-Kasse und andererseits zwei (Differenz) Monatsentgelte vom Arbeitgeber.

4. EINKOMMEN- / LOHNSTEUERRECHT

4.1 Abfertigungsrückstellung: Senkung bzw. steuerfreie Auflösung

Bisher durften ertragsteuerlich grundsätzlich 50 % der fiktiven gesetzlichen und kollektivvertraglichen Abfertigungsansprüche rückgestellt werden.

Dieser Prozentsatz wird im ersten Wirtschaftsjahr, das nach dem 31.12.2001 endet, auf 47,5 % herabgesetzt. Für alle folgenden Wirtschaftsjahre beträgt der Prozentsatz nur noch 45 %. Die Herabsetzung gilt auch für Abfertigungsrückstellungen, die vor 2002 gebildet wurden, und soll einen Anreiz zum Systemwechsel (Übertragung an MV-Kasse) darstellen.

Das höchstmögliche Rückstellungsausmaß für Arbeitnehmer, die am Bilanzstichtag das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, bleibt weiterhin 60 %.

Eine weitere bedeutsame Änderung besteht darin, dass der Gesamtbetrag einer bestehenden steuerlichen Abfertigungsrückstellung steuerfrei gegen Kapitalkonto oder versteuerte Rücklage aufgelöst werden kann.

Dafür sind allerdings folgende Bedingungen zu beachten:

- ▶ Ab dem Wirtschaftsjahr der steuerfreien Auflösung darf steuerlich keine Abfertigungsrückstellung mehr gebildet werden.
- ▶ Künftige Abfertigungszahlungen oder Zahlungen an eine MV-Kasse anlässlich der Übertragung von Altanwartschaften sind steuerlich (nochmals) als Betriebsausgabe abzugsfähig. Damit ist idR ein eineinhalbfacher Abzug von Betriebsausgaben möglich. Die späteren Zahlungen sind jedoch nicht sofort, sondern in fünf Jahresbeträgen absetzbar.

- ▶ Die steuerneutrale Umbuchung auf das Kapitalkonto oder eine versteuerte Rücklage ist nur im ersten vor dem Kalenderjahr 2003 endenden Wirtschaftsjahr (also 2002) oder im folgenden Wirtschaftsjahr (also 2003) möglich. Ein gesonderter Antrag ist nicht erforderlich, die Entscheidung ist im Rahmen der Abgabe der Steuererklärung zu treffen. Am handelsrechtlichen Erfordernis, weiterhin Rückstellungen zu bilden, ändert die steuerliche Übertragungsregelung nichts.

4.2 Entfall der Wertpapierdeckung

Die Wertpapierdeckung für Abfertigungsrückstellungen vermindert sich für alle Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2002 enden von 50 % der Rückstellung auf 40 % (im ersten Wirtschaftsjahr danach), 30 % (2. WJ danach), 20 % (3. WJ danach) und schließlich 10 % (4. WJ danach). Ab 2007 entfällt die Pflicht zur Wertpapierdeckung zur Gänze. Der Prozentsatz ist (wie bisher) auf den jeweiligen Rückstellungsbetrag des vorangegangenen Jahres anzuwenden.

Wenn die Abfertigungsrückstellung im Jahr 2002 bzw. 2003 steuerneutral aufgelöst wird oder die Übertragung von Abfertigungs-Altanwartschaften an die MV-Kasse erfolgt, kann die Verpflichtung zur Wertpapier-Deckung schon vorzeitig entfallen.

4.3 Betriebsausgaben-Aufschub bei Übertragung

Bei Übertragung einer Altanwartschaft ist einerseits die dafür gebildete steuerliche Abfertigungsrückstellung – den steuerlichen Gewinn erhöhend – aufzulösen. Andererseits kann der Arbeitgeber die an die MV-Kasse zu leistende Einmalprämie (Ablösebetrag) zur Abfindung der Altanwartschaft als Betriebsausgabe absetzen.

Übersteigt allerdings der vom Arbeitgeber geleistete Ablösebetrag den Betrag der steuerlichen Abfertigungsrückstellung (pro Mitarbeiter), ist die jeweilige Differenz nicht sofort Betriebsausgabe, sondern auf fünf Wirtschaftsjahre verteilt abzusetzen.

4.4 Abfertigungsbeiträge steuerfrei/-pflichtig

Die vom Arbeitgeber an die MV-Kasse zu zahlenden Beiträge sind bei diesem Betriebsausgabe. Gleichzeitig werden beim Arbeitnehmer folgende Beiträge einkommen- bzw. lohnsteuerfrei gestellt:

- ▶ 1,53 % des monatlichen Entgelts.

Dies entspricht jenem Betrag, den der Arbeitgeber an die MV-Kasse bezahlen muss.

- ▶ 1,53 % der Bemessungsgrundlage für entgeltfreie Zeiträume.

Während des Präsenz-/Ausbildungs-/Zivildienstes sowie bei Wochen-/Krankengeldbezug hat der Arbeitgeber trotz Entgeltfreiheit Abfertigungsbeiträge zu bezahlen.

- ▶ Ablösebeträge für Abfertigungsalтанwartschaften.

Der bei einem Wechsel von „Abfertigung alt“ zu „Abfertigung neu“ für bestehende Arbeitsverträge anfallende Ablösebetrag ist insoweit lohnsteuerfrei, als er die fiktive Abfertigung (insbesondere gemäß § 23 Angestelltengesetz) zum Zeitpunkt der Übertragung nicht übersteigt. Zahlt der Arbeitgeber (freiwillig) mehr, liegt insoweit beim Arbeitnehmer steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Die obigen lohnsteuerfreien Beträge sind auch in der Sozialversicherung beitragsfrei und unterliegen keinen Lohnnebenkosten (wie insbesondere Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer).

Ebenso löst die Übertragung der Ansprüche von einer an eine andere MV-Kasse, z.B. bei Wechsel des Arbeitgebers, keine Steuerfolgen aus.

4.5 Besteuerung bei der Auszahlung der Abfertigung

Wird die gesetzliche und kollektivvertragliche Abfertigung nicht auf Grund einer Pensionszusatzversicherung als Rente ausbezahlt, sondern von der MV-Kasse (System neu) oder vom Arbeitgeber (System alt) oder von beiden (Mischsystem) als Kapitalbetrag an den Arbeitnehmer ausbezahlt, bleibt es bei der bisherigen Besteuerung der

Abfertigung mit 6 %. Die Rentenzahlung aus einer Pensionszusatzversicherung ist steuerfrei.

4.6 Besteuerung für freiwillige Abfertigungen und Vergleichszahlungen

Die steuerlichen Begünstigungen für vertragliche/freiwillige Abfertigungen (§ 67 Abs. 6 EStG) gelten nur noch für jene Zeiträume, für die keine Anwartschaften gegenüber einer MV-Kasse bestehen.

Für jene Zeiträume, für die bereits eine Anwartschaft gegenüber einer MV-Kasse besteht, gibt es dafür eine neue Begünstigung: Vergleichszahlungen anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind bis zu einem Betrag von EUR 7.500 mit nur 6 % zu besteuern (§ 67 Abs. 8 EStG).

Somit ergeben sich folgende Fallvarianten:

- ▶ Wer zur Gänze im alten Abfertigungssystem bleibt, behält die Steuerermäßigung für freiwillige Abfertigungen im bisherigen vollen Ausmaß. Der neue Freibetrag bei der Vergleichsbesteuerung gilt nicht.
- ▶ Wer zur Gänze – also einschließlich Übertragung der Altanwartschaften („Vollübertritt“) – ins neue Abfertigungssystem wechselt, hat nur noch Anspruch auf den begünstigten Steuerersatz von 6 % bis zu einem Betrag von EUR 7.500 als Vergleichszahlung. Die Steuerbegünstigung für freiwillige Abfertigungen gilt zur Gänze nicht mehr.
- ▶ Erfolgt ein Wechsel ins neue Abfertigungssystem, wobei für die bis zum Wechsel erworbenen Anwartschaften das alte Recht weiter gelten soll („Teilübertritt“), ist der 6%ige Steuersatz für freiwillige Abfertigungen nur insoweit anzuwenden, als sich diese auf alte Anwartschaftszeiträume beziehen. Zusätzlich kann der Freibetrag von EUR 7.500 für Vergleichszahlungen zum Tragen kommen.

4.7 Besteuerung der MV-Kasse

Die MV-Kasse selbst ist von der Körperschaftsteuer befreit. Zusätzlich werden die von der MV-Kasse erzielten Kapitalerträge von der 25%igen Kapitalertragsteuer befreit. Die MV-Kasse kann daher 100 % dieser Erträge wieder veranlagen, wodurch die Rendite der in der MV-Kasse veranlagten Gelder gesteigert werden kann.

5. WAHL DES RICHTIGEN ABFERTIGUNGSMODELLS AUS DER SICHT DES ARBEITGEBERS

5.1 Allgemeine Ausführungen

Mit 1. Juli 2002 trat das im Nationalrat beschlossene neue Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in Kraft, es gilt **automatisch** für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 beginnen und auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Darunter fallen auch geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge. Selbständige und freie Dienstnehmer sind derzeit nicht berücksichtigt.

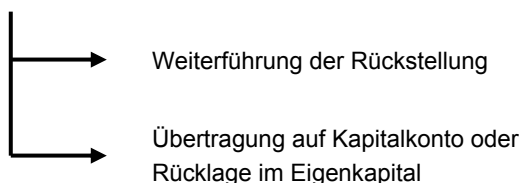
Beschäftigungsverhältnisse zu Bund, Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden fallen **grundsätzlich nicht** unter die Bestimmung der „Abfertigung neu“. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die „Abfertigung neu“ **eigenständig** zu regeln und damit für die genannten Dienstverhältnisse einen Zugang zum neuen Abfertigungssystem zu schaffen. Vertragsbedienstete des Bundes hingegen fallen unter die Anwendung des BMVG – für Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden bzw. Gemeindeverbänden werden erst entsprechende Regelungen erwartet.

Grundlegend bei „Abfertigung neu“ ist eine Auslagerung der Abfertigungsverpflichtung des Arbeitgebers in rechtlich selbständige Mitarbeitervorsorgekassen.

Möglichkeiten der Weiterführung bestehender Abfertigungsansprüche

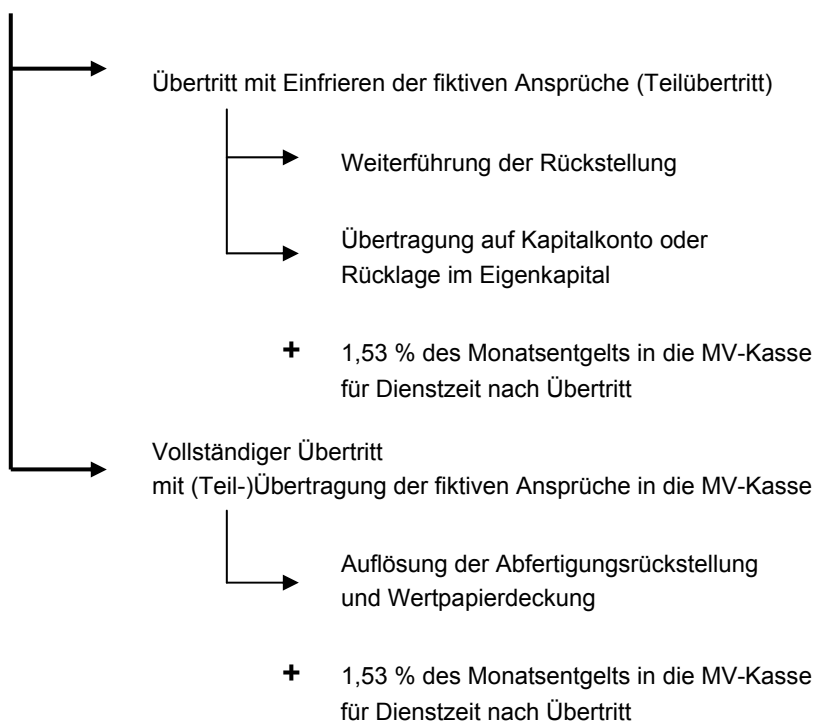
Für bestehende Dienstverhältnisse und Dienstverhältnisse (mit privatrechtlichem Vertrag / Vertragsbedienstete), die noch vor dem 31.12.2002 abgeschlossen wurden, gibt es für Arbeitgeber unterschiedliche Möglichkeiten für die Weiterführung der bestehenden Abfertigungsansprüche:

Verbleib im alten Modell



oder Auslagerung in eine Versicherung (für Abfertigungen)

Übertritt ins neue System



Aspekte bei der Wahl des Abfertigungsmodells

Die Wahl des richtigen Abfertigungsmodells bzw. der unterschiedlichen Übertragungsvarianten bedeutet für ein Unternehmen einen komplexen Entscheidungsprozess. Dieser wird von einer ganzen Reihe von Faktoren bestimmt.

Einerseits spielen **Personalparameter**, wie Altersstruktur, Gehaltsentwicklung, Fluktuationswahrscheinlichkeit etc. eine wichtige Rolle.

Andererseits sind bei der Entscheidungsfindung **betriebswirtschaftliche Aspekte**, wie die durchschnittliche Kapitalverzinsung im Unternehmen, die Liquidität und der Zins für Rückstellungen nach Handelsrecht zu berücksichtigen.

Ferner sind Überlegungen hinsichtlich der **steuerlichen Effekte** anzustellen, z.B. was die Fortführung von Rückstellungen, die Übertragung der Abfertigungsansprüche auf das Kapitalkonto / Rücklage im Eigenkapital oder das Volumen und den Zeitpunkt der Übertragung betrifft.

Es bedarf zudem einer eingehenden Analyse der Entscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich einzelner Arbeitnehmer, größerer Gruppen oder der ganzen Belegschaft. Im Rahmen von Einzelvereinbarungen kann es sich für ein Unternehmen als günstig erweisen für einzelne Mitarbeitergruppen – unter Berücksichtigung des Gleichheitsgrundsatzes – unterschiedliche Abfertigungsvarianten zu wählen.

Methoden zur Auswahl des richtigen Abfertigungsmodells

Um das richtige Abfertigungsmodell zu finden, bedarf es genauester Überlegungen. Es ist notwendig verschiedenste Abfertigungsszenarien aufzustellen und einer eingehenden versicherungs- und finanzmathematischen Prüfung zu unterziehen.

Während die rein finanzmathematische Betrachtungsweise lediglich Gehaltssteigerungen und Zinsen im Unternehmen (bzw. in der MV-Kasse) berücksichtigt, kommen bei einer versicherungsmathematischen Bewertung noch Parameter hinzu, die unterschiedliche "Wahrscheinlichkeiten" in einem Unternehmen bzw. auf Personalebene wiedergeben - so z.B. die Fluktuations-, Sterbe- und Invaliditätswahrscheinlichkeit der Mitarbeiter.

Bei größeren Gruppen oder bei der Bewertung eines Gesamtunternehmens ist die Kombination von versicherungs- und finanzmathematischen Parametern sinnvoll.

Fragestellungen

Ist es für das Unternehmen ratsam im alten Modell zu verbleiben? Ist es dann sinnvoll weiterhin Rückstellungen zu bilden oder empfiehlt sich eine Übertragung auf das Kapitalkonto bzw. auf eine versteuerte Rücklage im Eigenkapital?

Oder ist ein Übertritt ins neue System doch günstiger? Aber in welcher Form könnte ein Übertritt ins neue System erfolgen, nur als Teilübertritt oder als Komplettübertritt mit Übertragung der Altanwartschaften?

Zwischen all den in Betracht kommenden Gestaltungsvarianten bestehen gravierende Unterschiede mit den unterschiedlichsten steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Konsequenzen. Diese sollen in der Folge aufgezeigt werden.

5.2 Verbleib im alten Modell

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit sich für den Verbleib im alten System zu entscheiden und für steuerliche Zwecke entweder weiterhin Rückstellungen zu bilden oder bestehende Abfertigungsrückstellungen steuerfrei auf eine als versteuert geltende Rücklage im Eigenkapital bzw. auf das Kapitalkonto zu übertragen.

5.2.1 Weiterführung der Rückstellungen nach § 14 EStG

Während der Arbeitgeber bislang 50 % des fiktiven Abfertigungsanspruchs rückgestellt hat, kann für das Wirtschaftsjahr 2002 die steuerliche Abfertigungsrückstellung nur mehr im Ausmaß von 47,5 % und für die folgenden Wirtschaftsjahre nur bis 45 % der fiktiven Abfertigungsansprüche gebildet werden. Entsprechende Auflösungsgewinne sind in den Wirtschaftsjahren 2003 und 2004 zu versteuern. Für Mitarbeiter, die am Bilanzstichtag das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die Rückstellung weiterhin 60 %.

Die Wertpapierdeckung, die derzeit 50 % der steuerrechtlichen Rückstellung entspricht, wird schrittweise über fünf Wirtschaftsjahre wie folgt aufgelöst: 2003 Verminderung auf 40 %, 2004 auf 30 %, 2005 auf 20 %, 2006 auf 10 %, 2007 auf 0 %.

Endet ein Arbeitsverhältnis, hat der Arbeitgeber die Rückstellung gewinnerhöhend aufzulösen. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfertigungszahlung, kürzt der aufgelöste Betrag die mit der Auszahlung verbundenen Betriebsausgaben. In der Handelsbilanz muss die Rückstellung der Anwartschaften bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers mit oder ohne Auszahlung weitergeführt werden.

5.2.2 Steuerfreie Übertragung der Abfertigungsrückstellung auf das Kapitalkonto bzw. auf eine versteuerte Rücklage im Eigenkapital

In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Möglichkeit im Wirtschaftsjahr 2002 und 2003 bestehende Abfertigungsrückstellungen **steuerfrei** auf eine als versteuert geltende Rücklage im Eigenkapital bzw. auf das Kapitalkonto zu übertragen. Eine Übertragung ist jedoch nur für den gesamten Personalbestand möglich. Die Verpflichtung zur Wertpapierdeckung entfällt sofort.

Fällt in den Folgejahren eine Abfertigungszahlung an bzw. erfolgt eine Übertragung an die MV-Kasse, kann der Gesamtbetrag steuerlich über 5 Jahre verteilt abgesetzt werden. Entfällt der Abfertigungsanspruch, bleibt der übertragene Betrag steuerfrei. Eine steuerwirksame Auflösung der Rücklage erfolgt nicht.

In der Handelsbilanz sind weiterhin Rückstellungen (nach HGB und IAS) zu bilden.

5.2.3 Aufwandsermittlung bei Verbleib im alten Modell / ein Vergleich zwischen zwei Unternehmen

Anhand versicherungs- und finanzmathematischer Überlegungen wurde für zwei Unternehmen der Aufwand bei Verbleib im alten System ermittelt.

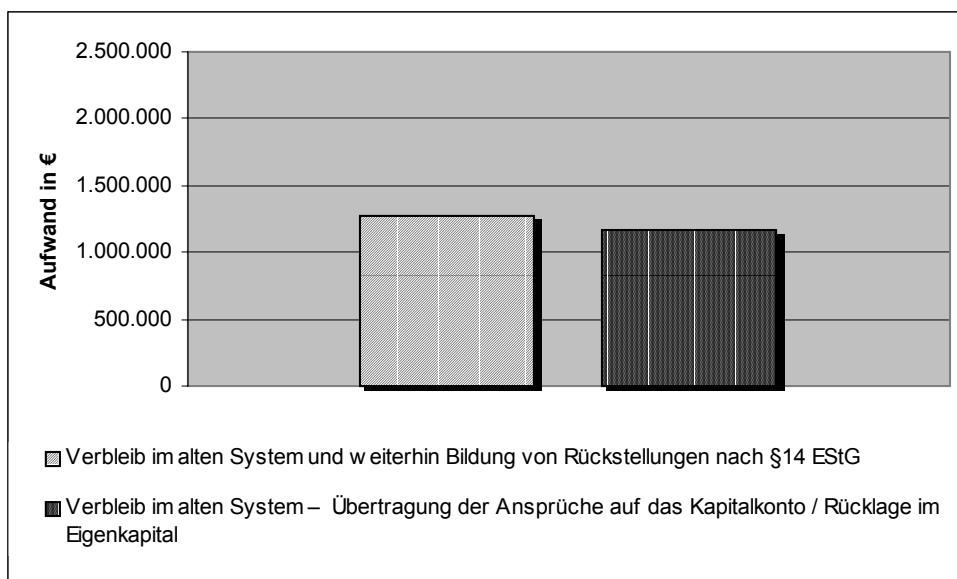
Es handelt sich um Unternehmen, die nahezu gleich sind (gleicher Mitarbeiterbestand, gleiche Gehaltssteigerung, gleiche Verzinsung, gleiche finanz- und versicherungsmathematische Parameter etc.).

Sie unterscheiden sich lediglich in der Altersstruktur und in der mittleren (durchschnittlichen) Dienstzeit im Unternehmen.

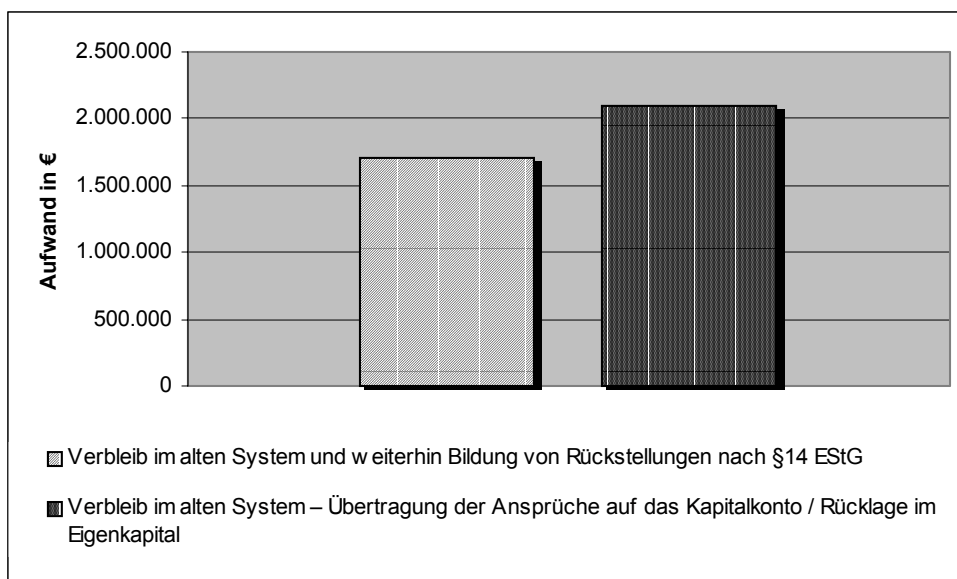
Das Durchschnittsalter von Unternehmen A liegt bei 38 Jahren, die durchschnittliche Dienstzeit beträgt 12 Jahre. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter von Unternehmen B ist niedriger und liegt bei 29 Jahren, die durchschnittliche Dienstzeit beläuft sich hier auf 4 Jahre.

ABFERTIGUNG NEU – Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Unternehmen A: Durchschnittsalter 38 Jahre; durchschnittliche Dienstzeit 12 Jahre



Unternehmen B: Durchschnittsalter 29 Jahre; durchschnittliche Dienstzeit 4 Jahre



Der finanzielle Aufwand – hochgerechnet bis zum Ausscheiden der einzelnen Mitarbeiter aus dem Unternehmen (Fluktuation, Pension, Tod etc.) – ist bei Verbleib im alten Modell für das Unternehmen A („altes Unternehmen“) wesentlich niedriger als für das Unternehmen B („junges Unternehmen“).

Bei Verbleib im alten System ist für Unternehmen A die Variante der steuerfreien Übertragung der Ansprüche auf das Kapitalkonto/Rücklage im Eigenkapital günstiger.

Unternehmen B wird in den nächsten Kapiteln hinsichtlich anderer geeigneter Abfertigungsvarianten überprüft.

5.2.4 Ausblick - Auslagerung bestehender Rückstellungen in eine Lebensversicherung

Im Zuge der Überlegungen zum Thema "Abfertigung neu" hat das Bundesministerium für Finanzen mit einem Erlass vom 3. August 2001 zur Ausgliederung von Abfertigungs- und Jubiläumsgeldverpflichtungen auch die Möglichkeit einer steuergeförderten ausgelagerten Abfertigungsfinanzierung durch Lebensversicherungsverträge geschaffen.

D.h. das Unternehmen überträgt die angesparten Rückstellungen in eine Lebensversicherung. Im Anschluss erfolgt eine laufende Prämienzahlung in Höhe der jährlichen Zuführung zur Rückstellung.

Für das Unternehmen bedeutet dies:

1. Auslagerung der Liquiditätsproblematik
2. Entfall der steuerrechtlichen Rückstellung
3. Entfall der Wertpapierdeckung
4. Entfall (bzw. Einschränkung) der Aktivierungspflicht der Versicherungsansprüche im Betriebsvermögen
5. künftige Versicherungsprämien können als Betriebsausgabe geltend gemacht werden
6. Erträge aus der Versicherung sind steuerfrei

Erträge der unternehmensinternen Finanzierung von Abfertigungsverpflichtungen sind jährlich zu versteuern. Erträge auf die an einen Versicherer ausgelagerte Rückstellung sind hingegen steuerfrei.

Der Arbeitgeber haftet weiterhin für die Erbringung der Leistung, falls die Versicherung nicht zahlt. Reicht das vorhandene Kapital bei Eintritt des Versicherungsfalls nicht aus, hat der Arbeitgeber eine Ergänzungsprämie an die Versicherung zu leisten.

5.3 Übertritt ins neue System

Bei Übertritt ins neue System kann eine Mischform zwischen „System alt“ und „System neu“ gewählt werden, die ein **Einfrieren der bestehenden Abfertigungsansprüche** (Monatsansprüche) **und einen Übertritt**, also einen Neustart im neuen System beinhaltet. Für die zum Stichtag (bei Übertritt ins neue System) bestehenden Altansprüche gelten die Abfertigungsgrundsätze des alten Systems.

Für die zukünftige Dienstzeit fallen Beiträge (1,53 % des monatlichen Entgelts durch den Arbeitgeber) und damit Leistungsansprüche nach den Grundsätzen des neuen Systems an.

Eine zweite Variante stellt die **(Teil-)Übertragung bestehender Abfertigungsanschaften in das neue System** dar. Eine Übertragung ist bis spätestens 31.12.2012 möglich. In diesem Fall wird ein zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbarendes Betrag in die MV-Kasse übertragen. Eher unwahrscheinlich ist die Übertragung des gesamten bisher erworbenen Anspruches, es wird sich vielmehr um einen bestimmten Prozentsatz davon handeln – abhängig von Alter und vermuteter Mobilität des Arbeitnehmers sowie von der Liquidität des Arbeitgebers. Nach Übertritt gelten die Prinzipien des Neusystems (siehe oben). D.h. der Arbeitnehmer startet in der MV-Kasse bereits mit einem Sockelbetrag, hinzu kommen die monatlichen Beiträge des Arbeitgebers.

5.3.1 Übertritt ins neue System mit Einfrieren der fiktiven Abfertigungsansprüche

Weiterführung der Rückstellung nach § 14 EStG

Für die eingefrorenen Ansprüche kann weiterhin eine Rückstellung gebildet werden – gemäß Verbleib im alten System. Die Wertpapierdeckung entfällt schrittweise (siehe Pkt. 5.2.1). Was die Behandlung der Rückstellungen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft, verweisen wir ebenfalls auf Abschnitt 5.2.1.

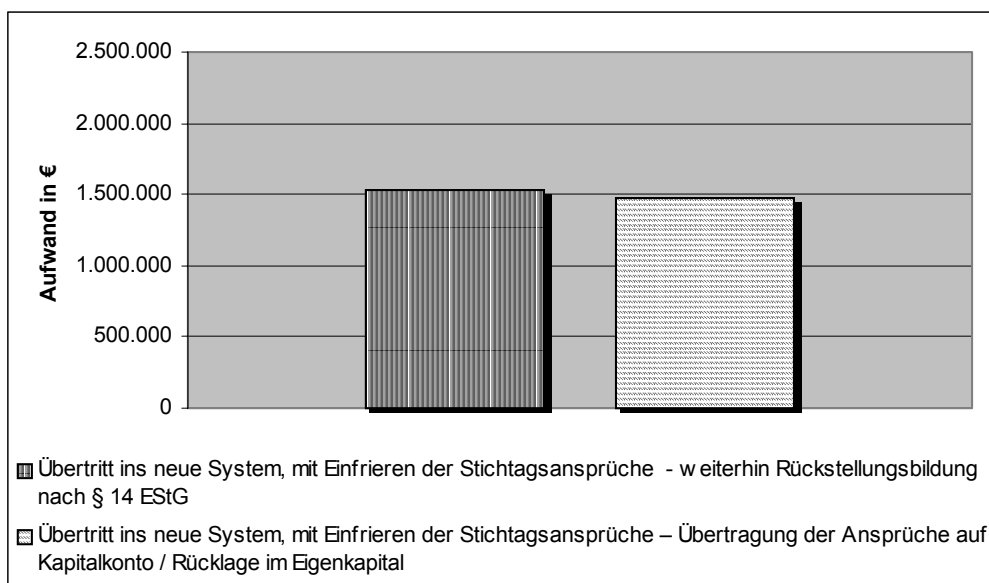
Übertragung auf das Kapitalkonto bzw. Rücklage im Eigenkapital

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, wie beim vollständigen Verbleib im alten System, die bis Übertritt entstandene Rückstellung steuerfrei auf eine als versteuert geltende Rücklage im Eigenkapital bzw. auf das Kapitalkonto zu übertragen, mit sofortiger Auflösung der Wertpapierdeckung. Dieses Wahlrecht kann nur im Wirtschaftsjahr 2003 ausgeübt werden.

Für die künftige Dienstzeit hat der Arbeitgeber 1,53 % des Monatsentgelts des Arbeitnehmers in die MV-Kasse einzuzahlen. Beiträge von 1,53 % sind beim Arbeitgeber voll abzugsfähige Betriebsausgaben.

Aufwandsermittlung bei Übertritt ins neue System mit Einfrieren der fiktiven Ansprüche (Teilübertritt)

Beispiel Unternehmen B: Durchschnittsalter 29 Jahre;
durchschnittliche Dienstzeit 4 Jahre ("junges Unternehmen")



Im Rahmen des Teilübertritts wurden die beiden Alternativen Weiterführung der Rückstellungen und Übertragung auf das Kapitalkonto/Rücklage im Eigenkapital gegenübergestellt, künftige Prämienzahlungen in Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts sind bei der Aufwandsberechnung ebenfalls berücksichtigt.

Bei kollektiver Betrachtung (also bei Betrachtung des Gesamtunternehmens) ist für Unternehmen B die Variante des Übertritts ins neue System günstiger als der Verbleib im alten Abfertigungsmodell (vgl. dazu oben die Grafik Pkt. 5.2.3), wobei sich die steuerfreie Übertragung der (Stichtags-) Ansprüche als noch kostengünstiger erweist.

5.3.2 Vollständiger Übertritt ins neue System mit (Teil-)Übertragung der Abfertigungsansprüche in die MV-Kasse

Last but not least besteht die Möglichkeit des Komplettumstiegs in das neue System mit Übertragung der Abfertigungsansprüche in die MV-Kasse.

Bei einer Übertragung an eine MV-Kasse ist die Abfertigungsrückstellung steuerwirksam aufzulösen. Die Verpflichtung zur Wertpapierdeckung entfällt sofort. Die für die Übertragung der Verpflichtung bezahlten Beträge sind im Jahr der Übertragung als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Der vereinbarte Übertragungsbetrag kann als Einmalbetrag oder über 5 Jahre verteilt direkt an die MV-Kasse überwiesen werden. Diese Ratenzahlung bietet dem Unternehmen eine finanzielle Erleichterung, insbesondere, wenn Abfertigungsansprüche mehrerer Arbeitnehmer in das neue System übertragen werden sollen. Für diese Verzögerung werden die MV-Kassen allerdings einen gesetzlich vorgegebenen Rechnungszins von 6 % pro Jahr berechnen.

Entschließt sich ein Arbeitgeber, Übertragungsbeträge zu leisten, die höher als die Abfertigungsrückstellung des jeweiligen Arbeitnehmers sind, ist dieser übersteigende Differenzbetrag steuerlich als Aufwand über 5 Jahre abzuschreiben. Ist der Übertragungsbetrag niedriger als die steuerlich vorgeschriebene Rückstellung, ist dieser Differenzbetrag als Ertrag zu verbuchen.

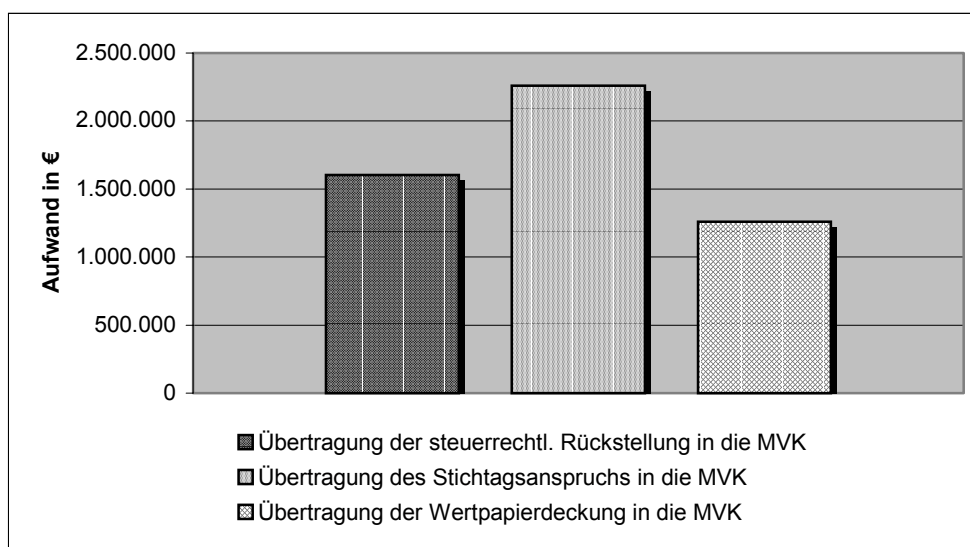
Erfolgt der Übertritt in das neue System erst 2004, kann die steuerliche Abfertigungsrückstellung im Jahr 2003 steuerfrei auf eine als versteuert geltende Rücklage im Eigenkapital oder auf das Kapitalkonto übertragen werden. Bei einer nachfolgenden Übertragung an eine MV-Kasse sind die entsprechenden Aufwendungen gleichmäßig verteilt auf 5 Jahre abzusetzen.

Durch Übertragung auf die MV-Kasse werden folglich sämtliche Abfertigungsansprüche aus der Bilanz ausgegliedert und wird durch Ausbuchung der Rückstellungen auch das handelsrechtliche Fremdkapital verringert. Dies resultiert in einem verbesserten Verhältnis von Eigenkapital zu Fremdkapital. Vor allem bei Bewertungen im Zuge von Kreditvergaben, sonstigen Finanzierungsmaßnahmen und Umgründungsvorgängen ist die Eigenkapitalquote relevant. Auch im Hinblick auf Basel II kann nach dem derzeitigen Stand der Dinge der Schluss gezogen werden, dass durch eine bessere Eigenkapitalsituation ein besseres Rating und somit eine günstigere Fremdfinanzierung erreicht werden kann.

Im Fall der Übertragung der Altansprüche ergeben sich zwar zum Übertragungszeitpunkt höhere Auszahlungen, die größtenteils durch die im Zuge der Übertragung freigegebene Wertpapierdeckung kompensiert werden, in Zukunft kommt es jedoch zu einer Glättung der Auszahlungen und unvorhergesehene größere Auszahlungen gibt es nicht mehr.

Aufwandsermittlung bei vollständigem Übertritt ins neue System mit (Teil-) Übertragung der Abfertigungsansprüche in die MV-Kasse

Beispiel Unternehmen B: Durchschnittsalter 29 Jahre;
durchschnittliche Dienstzeit 4 Jahre ("junges Unternehmen")



Der Aufwand ist die Summe des Übertragungsbetrages zuzüglich künftiger Beiträge in die MV-Kasse bis zum Austritt der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen.

Als Übertragungsstichtag wurde der 31.12.2003 angenommen. In der Berechnung wurden daher sämtliche Steuervorteile berücksichtigt, die eine Übertragung im Jahr 2003 mit sich bringt.

Zur Ermittlung des geeigneten Übertragungsbetrages wurde der Aufwand der **Übertragung der steuerrechtlichen Rückstellung**, der Übertragung **des Stichtagsanspruchs** sowie der **Wertpapierdeckung** herangezogen.

Die Übertragung der steuerrechtlichen Rückstellung entspricht im Jahr 2003 47,5 % des Stichtagsanspruchs (für Mitarbeiter über 50 Jahren 60 %).

Die Übertragung des Stichtagsanspruchs entspricht der Summe, die ein Unternehmen z.B. bei Dienstgeberkündigung/Pension/etc. an seine Dienstnehmer zu zahlen hätte.

Die Übertragung der Wertpapierdeckung entspricht 50 % der steuerrechtlichen Vorjahresrückstellung. Da wir ein „junges Unternehmen“ – mit nur wenig Mitarbeitern über 50 Jahre – betrachten, liegt der Aufwand etwa bei 25 % des Stichtagsanspruchs.

Die Übertragung der Wertpapierdeckung ist im Vergleich zu allen anderen Abfertigungsszenarien aus rein finanzieller Sicht zwar die günstigste Variante. Doch bedarf es bei der „Betragsfestsetzung“ der Zustimmung der Arbeitnehmer bzw. des Betriebsrats, was diese Variante (mit einem sehr geringen Übertragungsbetrag) eher unwahrscheinlich macht.

Die Übertragung des Stichtagsanspruchs ist die teuerste Variante und wird bei kollektiver Übertragung kaum zum Einsatz kommen.

Die Übertragung der steuerrechtlichen Rückstellungen hingegen stellt für das Unternehmen eine gute Verhandlungsbasis dar. Diese Variante ist für das Unternehmen nicht wesentlich aufwändiger als die beiden Möglichkeiten des (Teil-)Übertritts mit Einfrieren der Stichtagsansprüche.

Bei allen Berechnungsmodellen zur Evaluierung des richtigen Übertragungsbetrages stehen betriebswirtschaftliche Überlegungen im Vordergrund, darüber hinaus ist jedoch

zu beachten, dass diese Beträge frei verhandelbar sind und einen wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiterbindung an das Unternehmen leisten können.

Ob eine einheitliche Lösung für das Gesamtunternehmen geeignet oder eher ein Splitting der einzelnen Abfertigungsvarianten sinnvoller ist, wäre nun in weiteren Berechnungsschritten zu ermitteln, würde an dieser Stelle jedoch zu weit führen.

Besonders interessant wird für viele Arbeitgeber die Variante sein, die Abfertigungsrückstellung für das Jahr 2002 (oder 2003) steuerfrei aufzulösen und ab dem Jahr 2003 (oder 2004) vollständig in die MV-Kasse überzutreten.

5.4 Fragen zur Entscheidungsfindung

Welche Abfertigungsvariante ist für das Unternehmen die betriebswirtschaftlich günstigste?

Welche finanziellen Auswirkungen (Liquidität, G&V, Bilanz etc.) haben die unterschiedlichen Varianten auf das Unternehmen?

Sollten für unterschiedliche Mitarbeitergruppen (abhängig von Zugehörigkeit, Gehalt, Alter etc.) unterschiedliche Abfertigungsvarianten zum Tragen kommen?

Was ist der ideale Übertragungsbetrag für

- das Gesamtunternehmen,
- Mitarbeitergruppen,
- einzelne Arbeitnehmer?

Wann ist der günstigste Übertragungszeitpunkt für das Unternehmen?

Welche Auswirkungen hat die „Abfertigung neu“ auf einen Kollektivvertrag?

Wie schaffe ich eine win/win-Situation für das Unternehmen und für Arbeitnehmer ?

etc.

Diese Fragen lassen sich letztendlich nur durch Vergleichsbetrachtung der beschriebenen Modelle unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher und steuerlicher Faktoren sowie betriebswirtschaftlicher Gegebenheiten beantworten.

6. ABFERTIGUNG NEU – AUS DER SICHT DES ARBEITNEHMERS

Wie unter Punkt 5. bereits dargestellt, gilt das System der „Abfertigung neu“, das durch das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) geregelt wird, **automatisch** nur für Dienstverhältnisse nach dem 31.12.2002 die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, sowie für Vertragsbedienstete des Bundes. Beschäftigungsverhältnisse mit Gemeinden und Gemeindeverbänden fallen **derzeit nicht** unter die Bestimmung der „Abfertigung neu“. In diesen Fällen gibt es aber die Möglichkeit einer **eigenständigen Regelung**, um für die genannten Dienstverhältnisse einen Zugang zum neuen Abfertigungssystem zu schaffen.

6.1 Abfertigung neu bei Dienstverträgen nach dem 31.12.2002 (die unter das BMVG fallen)

Bei Dienstverträgen, die unter das BMVG fallen, zahlt der Arbeitgeber künftig ab Beginn des Arbeitsverhältnisses einen laufenden Beitrag von 1,53 % des monatlichen Entgelts auf ein Abfertigungskonto einer MV-Kasse. Der erste Monat ist beitragsfrei. Für Zeiten ohne Entgeltanspruch im aufrechten Dienstverhältnis, wie z.B. Karenzzeit, werden entweder der Arbeitgeber oder der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) aufkommen. Die Auswahl der MV-Kasse erfolgt grundsätzlich im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

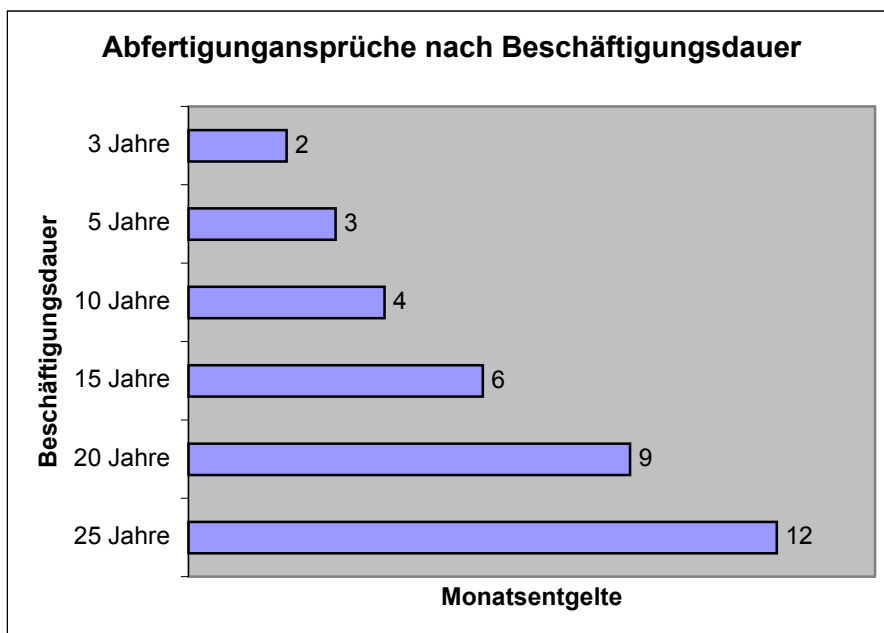
6.2 Weiterführung bestehender Abfertigungsansprüche bei bereits bestehenden Dienstverträgen (mit privatrechtlichem Vertrag / Vertragsbedienstete des Bundes)

Bei bestehenden Dienstverhältnissen und Dienstverhältnissen, die noch vor dem 31.12.2002 abgeschlossen wurden, gibt es folgende Möglichkeiten der Weiterführung der bestehenden Abfertigungsansprüche:

- ➔ **A – Verbleib im alten Modell**
- ➔ **B – Übertritt ins neue System**
 - ▶ Teilübertritt mit Einfrieren der bestehenden Abfertigungsansprüche
 - + für Dienstzeit nach Übertritt 1,53 % des Monatsentgelts auf die MV-Kasse
 - ▶ Vollständiger Übertritt mit (Teil-)Übertragung bestehender Abfertigungsansprüche auf die MV-Kasse
 - + für Dienstzeit nach Übertritt 1,53 % des Monatsentgelts auf die MV-Kasse

6.2.1 Verbleib im alten Modell

Werden keine gesonderten Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen, läuft für bestehende Arbeitsverhältnisse das alte Abfertigungssystem unverändert weiter. Die Höhe der Abfertigung entwickelt sich stufenweise nach Zugehörigkeit zum Unternehmen, wie folgt:



Anspruch auf Auszahlung besteht bei:

- ▶ Arbeitgeber-Kündigung
- ▶ Pensionierung
- ▶ Berufsunfähigkeit
- ▶ Vorzeitigem Austritt während der Karenz (zu 50 %)
- ▶ Ableben (zu 50 %)

6.2.2 Übertritt ins neue System

Durch eine schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kann ab 01.01.2003 zu einem vereinbarten Stichtag ins neue System gewechselt werden.

Beim Übertritt ins neue Abfertigungssystem gibt es im Prinzip zwei verschiedene Varianten:

Teilübertritt ins neue System mit Einfrieren der Abfertigungsansprüche

Es kann eine Mischform zwischen „System alt“ und „System neu“ gewählt werden, die ein **Einfrieren der bestehenden Abfertigungsansprüche** (Monatsansprüche) **und einen Übertritt**, und somit einen Neustart im neuen System beinhaltet. Für die zum Stichtag (bei Übertritt ins neue System) bestehenden Altansprüche gelten die Abfertigungsgrundsätze des alten Systems.

Für die zukünftige Dienstzeit fallen Beiträge (1,53 % des monatlichen Entgelts durch den Arbeitgeber) und damit Leistungsansprüche nach den Grundsätzen des neuen Systems an.

In diesem Fall verfällt bei Selbstkündigung etc. der eingefrorene Altanspruch, Anspruch besteht lediglich auf die in der MV-Kasse angesammelten (verzinsten) Beiträge.

Erfolgt eine Kündigung durch den Arbeitgeber, dann hat der Arbeitnehmer Abfertigungsansprüche nach dem alten System (angesammelte Monatsansprüche bis Übertritt ins neue System mal letztes Monatsentgelt vor Ende des Dienstverhältnisses), zuzüglich der bis zur Kündigung angesparten und verzinsten Beiträge in der MV-Kasse.

BEISPIEL:

Ein Dienstnehmer ist 7 Jahre im Unternehmen, sein Monatsentgelt beträgt EUR 3.500,--. Der Arbeitgeber bietet ihm an, ins neue System zu wechseln.

Zum Übertrittsstichtag hätte er einen Abfertigungsanspruch auf 3 Monatsentgelte. 10 Jahre später scheidet er durch Arbeitgeberkündigung aus, sein Monatsentgelt beträgt EUR 4.000,--. Sein Abfertigungsanspruch, den er gegenüber dem Arbeitgeber hat, beträgt EUR 12.000,--. Die Höhe der Abfertigung, die er gegen die MV-Kasse hat, ergibt sich aus den bis zum Austritt eingezahlten und dort verzinsten Beträgen.

Vollständiger Übertritt mit (Teil-)Übertragung bestehender Abfertigungsansprüche in die MV-Kasse

Eine zweite Variante ist der vollständige Übertritt mit **Übertragung oder Teilübertragung bestehender Abfertigungsansprüchen in das neue System**. Eine Übertragung ist bis spätestens 31.12.2012 möglich. In diesem Fall wird ein zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbarendes Betrag in die MV-Kasse übertragen. Der Übertragungsbetrag ist abhängig von Alter, Betriebszugehörigkeit und vermuteter Mobilität des Arbeitnehmers sowie von der Liquidität des Arbeitgebers.

Für Beiträge, die ab dem Übertritt in die MV-Kasse gezahlt werden, gelten die Bestimmungen der MV-Kasse.

6.3 Was ist günstiger, der Verbleib im alten System oder der Übertritt ins neue System?

Es gibt keine universell richtige Lösung. Die richtige Entscheidung hängt sehr stark von der persönlichen Berufsplanung jedes Einzelnen ab. Es stellt sich also für jeden einzelnen Beschäftigten die Frage, ob eher der Verbleib im Altsystem oder ein Übertritt ins Neusystem sinnvoll ist. Dazu zwei Beispiele aus der Praxis.

Praktische Dienstnehmerbeispiele:

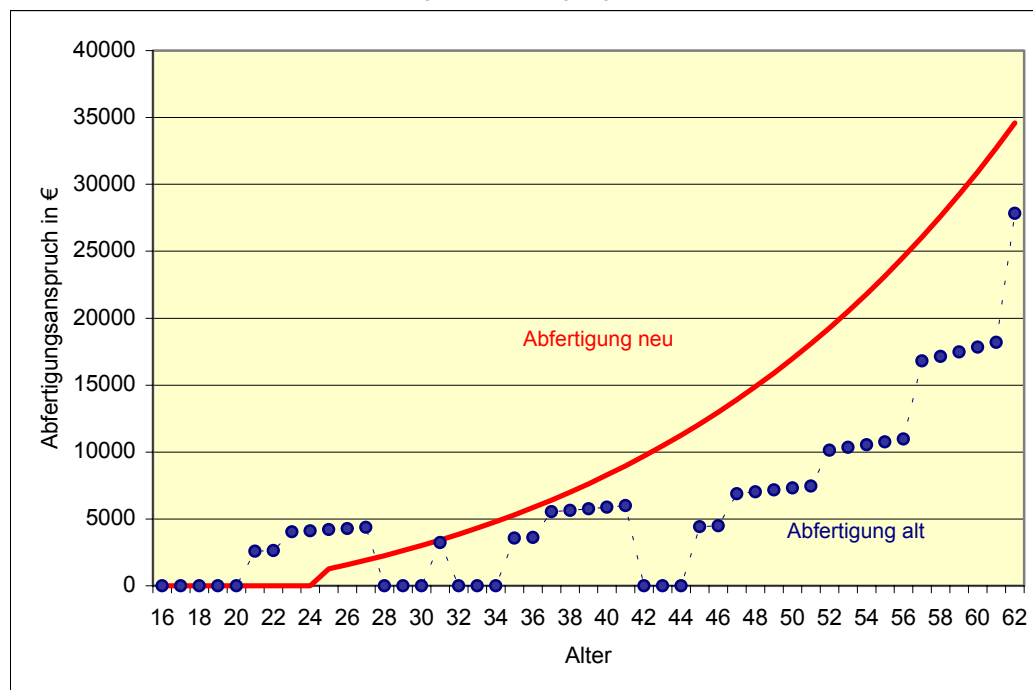
BEISPIEL 1:

Karl H. ist Installateur und hat mit 18 sein Berufsleben gestartet, er ist heute 25 Jahre alt und wird nach aktueller Gesetzeslage voraussichtlich mit 65 Jahren in Pension gehen. Sein Monatsgehalt liegt derzeit bei € 1.200,--. Er rechnet für die nächsten Jahre mit einer durchschnittlichen jährlichen Gehaltssteigerung von 2 %.

Er hat mit seinem Vorgesetzten zum 01.01.2003 einen Übertritt ins neue Abfertigungssystem mit einem Übertragungsbetrag von € 1.000,-- ausverhandelt. Er startet im nächsten Jahr somit bereits mit einem Sockelbetrag in der MV-Kasse, in der Folgezeit überweist ihm sein Dienstgeber monatlich 1,53 % seines Entgelts. Bei seiner Hochrechnung geht er von einer Verzinsung von 4 % in der MV-Kasse aus.

Karl H. hat vorausschauend verhandelt, denn er hält für seine Karriereplanung zumindest drei Dienstwechsel (etwa mit 28, 32, 42) für realistisch.

Karl H.: Vergleich Abfertigung alt/neu



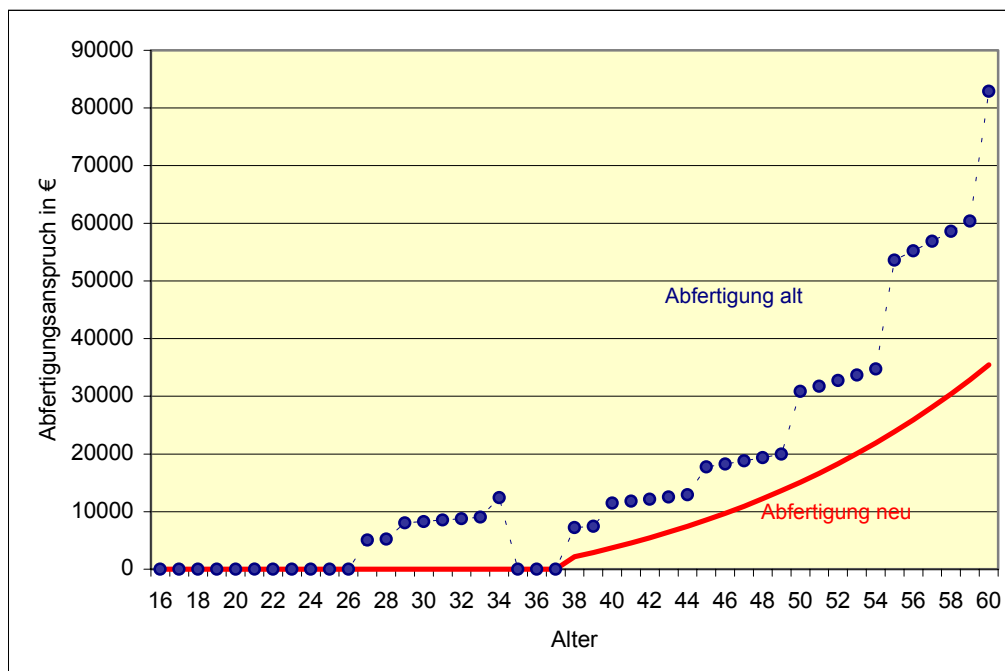
Karl H. hat sich seine berufliche Zukunft gut überlegt. Da er in Anbetracht seines Alters noch von mehreren Arbeitgeberwechseln ausgeht, ist für ihn ein Übertritt ins neue Abfertigungssystem absolut ratsam. Die Abfertigungsbeträge sind ihm dann – im Gegensatz zum Altsystem – auch bei Eigenkündigung sicher. Aufgrund seines frühen Übertritts ins Neusystem kommt ihm die lange Laufzeit der Beträge in der MV-Kasse zu Gute.

BEISPIEL 2:

Angela M. wurde bereits von ihrem Arbeitgeber mit der Abfertigungsfrage konfrontiert. Sie überlegt nun, ob für sie der Verbleib im alten System oder ein Übertritt ins neue System günstiger ist.

Zu ihrer Person: Arbeitsbeginn mit 24 Jahren nach erfolgreich abgeschlossenem Wirtschaftsstudium, Dienstgeberwechsel mit 35. Heute ist sie 38 und wird voraussichtlich mit 60 Jahren in Pension gehen. Ihr aktueller Monatsbezug liegt bei € 3.000,--, sie rechnet mit einer jährlichen Gehaltssteigerung von 3 % und hält einen Übertragungsbetrag von € 1.500,-- in die MV-Kasse (Zins 4 %) für verhandelbar. Sie fühlt sich in ihrer Firma sehr wohl, hat gute Entwicklungschancen und denkt derzeit nicht daran die Firma zu verlassen.

Angela M.: Vergleich Abfertigung alt/neu



Angela M. sollte sich überlegen, ob es für sie realistisch ist, bis zur Pensionierung in der selben Firma zu bleiben, denn dann empfiehlt es sich für sie auf alle Fälle im alten Abfertigungsmodell zu verbleiben. Zum Pensionierungszeitpunkt würde sie im Altsystem mehr als den doppelten Betrag erhalten, als ihr bei Übertritt in eine MV-Kasse zusteht.

Plant sie in den nächsten Jahren jedoch einen Arbeitgeberwechsel, ist ein Übertritt ins neue Abfertigungssystem ratsam. Bei Verbleib im Altsystem würden ihr durch Selbstkündigung sämtliche Abfertigungsansprüche verloren gehen.

Welche Abfertigungsvariante für den Arbeitnehmer nun die günstigste ist, hängt von der persönlichen Karriere jedes einzelnen ab, z.B. von Faktoren, wie Häufigkeit der Arbeitgeberwechsel, Gehaltsentwicklung, Vollzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung, Übertragungsbetrag in die MV-Kasse, Zins in der MV-Kasse etc.

6.4 Anspruch auf Abfertigung oder Auszahlung im neuen System

Ein **Anspruch auf Abfertigung** besteht im neuen System in jedem Fall, also auch bei Arbeitnehmerkündigung sowie zu 100 % bei Austritt während einer Karenz oder Ableben des Arbeitnehmers (bisher jeweils nur 50 %).

Nicht immer besteht jedoch ein **Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung**.

Anspruch auf Auszahlung hingegen hat der Arbeitnehmer nur bei

- ▶ Kündigung durch den Arbeitgeber
- ▶ einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- ▶ Inanspruchnahme der Gleitpension
- ▶ Pensionsantritt
- ▶ unverschuldeter Entlassung
- ▶ berechtigtem vorzeitigem Austritt

Bei vorzeitigem Austritt während der Karenz hat der Arbeitnehmer die Verfügungsmöglichkeit wie bei Kündigung durch den Arbeitgeber. Bei Ableben des Anspruchsberechtigten gebührt die Abfertigung zu 100 % den gesetzlichen Erben. Sind keine Erben vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

Keinen Anspruch auf Auszahlung hat der Arbeitnehmer bei

- ▶ Eigenkündigung
- ▶ verschuldeter Entlassung
- ▶ unberechtigtem vorzeitigem Austritt
- ▶ und wenn noch keine 3 Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung vergangen sind.

In diesem Fall kommt das vielzitierte **Rucksackprinzip** zum Tragen. D.h. es erfolgt keine Auszahlung. Die bereits bezahlten Abfertigungsbeiträge bleiben in der MV-Kasse. Der Arbeitnehmer nimmt seinen Anspruch quasi im „Rucksack“ mit.

Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung eines folgenden Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit sich die Abfertigung auszahlen zu lassen, so kann er sich die Abfertigung aus sämtlichen vorangegangenen Arbeitsverhältnissen ebenfalls ausbezahlen lassen.

6.5 Verfügungsmöglichkeiten über die Abfertigung

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und **Anspruch auf Auszahlung** kann der Arbeitnehmer Folgendes verlangen:

- ▶ die Auszahlung des angesparten Kapitals,
- ▶ den Verbleib der Beiträge in der MV-Kasse des alten Arbeitgebers
- ▶ eine Übertragung der verzinsten Beiträge in die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers
- ▶ die Überweisung der Abfertigung an eine Pensionszusatzversicherung
- ▶ die Überweisung an einen Pensionsinvestmentfonds oder eine Überweisung an eine Pensionskasse

Besteht kein Anspruch auf Auszahlung muss der Arbeitnehmer die angesparten Beträge in der MV-Kasse des alten Arbeitgebers belassen.

Bei Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters hat der Arbeitnehmer die freie Wahl zwischen einer steuerbegünstigten Auszahlung des angesparten Betrages und einer monatlichen steuerfreien Zusatzrente. Die Auszahlung der Abfertigung in Form einer lebenslangen Zusatzpension aus der Pensionszusatzversicherung ist bereits mit Vollendung des 40. Lebensjahres möglich.

Autorenverzeichnis

Mag. Dr. Wolfgang HÖFLE

Steuerberater, Unternehmensberater und Leiter des Kompetenz Center Arbeits-/ Sozialversicherungs-/Lohnsteuerrecht der TPA Treuhand Partner Austria Wirtschaftstreuhand und Steuerberatung GmbH in Wien, Vorsitzender der Sonderarbeitsgruppe „Abfertigung neu“ sowie der Arbeitsgruppe Lohnsteuer des Fachsenats für Steuerrecht bei der Kammer der Wirtschaftstrehänder.

Mag. Christoph KRISCHANITZ

Geschäftsführer der arithmetica Versicherungs- und finanzmathematische Beratungs-GmbH. Seine fachlichen Schwerpunkte liegen auf dem Gebiet der „Abfertigung neu“, der Bewertung versicherungstechnischer Verpflichtungen nach IAS, Asset-Liability-Management und Risk-Management, sowie analytisches CRM. Vorsitzender des mathematisch-statistischen Komitees des österreichischen Versicherungsverbandes, Mitglied des erweiterten Vorstandes der Aktuarvereinigung Österreichs, Lektor an der TU Wien zum Thema „Schadenversicherungsmathematik“ und an der Donauuniversität Krems zum Thema „Betriebliche Altersvorsorge“.

Dietmar PILZ

Landesgeschäftsführer-Stellvertreter des Steiermärkischen Gemeindebundes, kommunaler Finanzexperte und ständiges Mitglied der Verhandlungsdelegation des Österreichischen Gemeindebundes bei den Finanzausgleichsverhandlungen.

GL Mag. Heinrich TREER

Leiter der Gruppe IV/B (materielles Steuerrecht) im Bundesministerium für Finanzen, Abteilungsleiter für den Fachbereich Lohnsteuer.

Impressum: **Schriftenreihe des Österreichischen Gemeindebundes**

Herausgeber: Österreichischer Gemeindebund

Schriftleitung: Generalsekretär wHR Dr. Robert Hink
Österreichischer Gemeindebund, Löwelstraße 6, 1010 Wien

Redaktion: Mag. Maria Bogensberger
Quantum Institut für betriebswirtschaftliche Beratung GmbH
Walther-v.-d.-Vogelweide-Platz 4, 9020 Klagenfurt
Dr. Karl Luegerplatz 4A/2/4/12, 1010 Wien

mailto: oesterreichischer@gemeindebund.gv.at
www.gemeindebund.at

Hersteller: Salzburger Druckerei, Bergstraße 12, 5020 Salzburg



Wien, Jänner 2003