

Klienten-INFO

Sonderausgabe zu Ausgabe 03/2002

Inhalt:

ABFERTIGUNG NEU – ein Überblick über alle wichtigen Änderungen.....	Fehler!
Textmarke nicht definiert.	
Abfertigung alt – so funktioniert die Abfertigung bisher	1
Abfertigung Neu = Abfertigung für alle	2
Veranlagung der Beiträge in MV-Kassen.....	3
Welche Übergangsregeln gibt es für „Altansprüche“?	4
Attraktive steuerliche Begleitmaßnahmen.....	5

ABFERTIGUNG NEU – ein Überblick über alle wichtigen Änderungen

Am 12. Juni 2002 hat das Parlament das „Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG)“, besser bekannt als „Abfertigung Neu“, beschlossen. Das neue Abfertigungsrecht gilt für alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse (Angestellte, Arbeiter, Journalisten, Hausgehilfen, Lehrlinge etc), die ab dem 1.1.2003 beginnen.

Im neuen System werden die Abfertigungen nicht mehr vom Arbeitgeber ausbezahlt, sondern von sogenannten „Mitarbeitervorsorgekassen“ (MV-Kassen), die durch monatliche Beiträge der Arbeitgeber in Höhe von **1,53% der Löhne und Gehälter** der betroffenen Arbeitnehmer finanziert werden. Während im geltenden Abfertigungssystem jährlich nur ca 160.000 Arbeitnehmer eine Abfertigung erhalten haben (das sind etwa 15% der jährlich beendeten Arbeitsverhältnisse), hat im neuen System jeder Arbeitnehmer ab Beginn des Arbeitsverhältnisses und unabhängig davon, wie dieses beendet wird, **immer einen Abfertigungsan-**

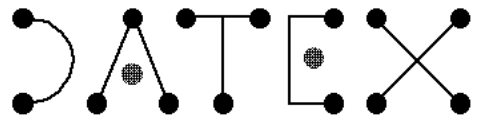
spruch. Nicht anwendbar ist das neue (wie auch schon das alte) Abfertigungsrecht auf Beamte, freie Dienstnehmer, AG-Vorstandsmitglieder und auf Gesellschafter-Geschäftsführer, denen auf Grund der Beteiligungshöhe oder einer Sperrminorität keine Arbeitnehmereneigenschaft im arbeitsrechtlichen Sinn zukommt (auch wenn sie bei einer Beteiligung von maximal 25% lohnsteuerlich als Dienstnehmer behandelt werden).

Da die Wirtschaft durch das neue System keinesfalls höher belastet werden soll, wird die Höhe der Abfertigung pro Arbeitnehmer naturgemäß geringer ausfallen müssen, als bisher. Das Motto der „Abfertigung Neu“ lautet daher: Abfertigung für alle, dafür aber für den Einzelnen weniger!

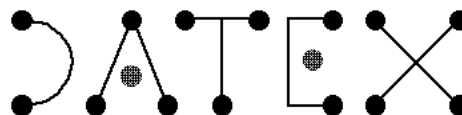
Abfertigung alt – so funktioniert die Abfertigung bisher

Nach geltendem Abfertigungsrecht (insbesondere nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeiter-

Klienten-Info



Abfertigungsgesetzes) hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfertigung,



wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat und nicht infolge Kündigung durch den Arbeitnehmer, verschuldete Entlassung oder ungerechtfertigten Austritt endet.¹ Die praktisch häufigsten Fälle für die Auszahlung einer Abfertigung sind die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- durch **Kündigung seitens des Arbeitgebers bzw durch einvernehmliche Auflösung** und
- durch **Kündigung seitens des Arbeitnehmers** anlässlich der **Pensionierung** und Inanspruchnahme einer Pensionsleistung aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung.

Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehen nach derzeitiger Rechtslage Abfertigungsansprüche in Höhe von 2 bis 12 Monatsentgelte (kollektivvertragliche Regelungen können auch höhere Abfertigungsansprüche vorsehen - zB bei Journalisten).

Abfertigung Neu = Abfertigung für alle

Im neuen Abfertigungsrecht, das für alle Dienstverhältnisse gelten soll, die ab 1.1.2003 abgeschlossen werden², hat **jeder Arbeitnehmer** einen Anspruch auf eine Abfertigung, unabhängig davon, wie das Arbeitsverhältnis beendet wird (also zB auch bei der nach bisherigem Recht nicht anspruchsbegründenden Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst). Der Anspruch besteht allerdings in Zukunft nicht gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber der Mitarbeitervorsorge-Kasse

¹ Spezielle Regelungen gibt es für Hausgehilfen und Hausangestellte. Nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz knüpft ein Abfertigungsanspruch nämlich an das Vorliegen eines zehnjährigen Arbeitsverhältnisses an.

² Auf Grund einer Verordnungsermächtigung könnte das neue Abfertigungsrecht auch schon zu einem früheren Stichtag in Kraft gesetzt werden (womit allerdings kaum zu rechnen ist).

des Arbeitgebers. Im Einzelnen funktioniert dieses neue „beitragsorientierte“ System wie folgt:

- Jeder Arbeitgeber hat für alle ab 1.1.2003 eingestellten Arbeitnehmer monatlich einen Beitrag in Höhe von 1,53% des Monatsbezuges (exakt: des sozialversicherungspflichtigen Entgelts) an die für das Unternehmen ausgewählte MV-Kasse zu leisten.
- Der pro Arbeitnehmer einbezahlte Beitrag wird in der MV-Kasse veranlagt und wächst damit – im Gegensatz zu den sprunghaft (zB nach 3, 5 oder 10 Jahren) steigenden Ansprüchen im bestehenden Abfertigungssystem – durch die laufenden Beiträge und die Veranlagungserträge kontinuierlich an.
- Die Beitragsleistungspflicht des Arbeitgebers setzt mit Beginn des zweiten Monats des Arbeitsverhältnisses ein, sofern das Arbeitsverhältnis länger als ein Monat dauert. Im Fall einer längeren Probezeit sind die Beiträge ab dem zweiten Monat nachzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gelöst wird.
- Bestimmte Zeiten bei aufrechem Arbeitsverhältnis, für die kein Entgeltanspruch besteht (zB Präsenzdienst, Zivildienst), werden über Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die MV-Kassen finanziert. Für die Zeit, für welche Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, oder für die Dauer einer Bildungskarenz zahlt der Familienlastenausgleichsfonds einen Beitrag in Höhe von 1,53% des Kinderbetreuungsgeldes.
- Die Einhebung der Beiträge erfolgt durch die Gebietskrankenkassen, welche die Beiträge in der Folge an die vom Unternehmen gewählte MV-Kasse weiterleiten.

Wie erwähnt hat im neuen System **jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abfertigung** (jedoch nicht bei jeder Beendi-