

Abfertigung „ALT“

Die Abfertigung „**ALT**“ gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 31.12.2002 begonnen haben. Es handelt sich dabei um ein außerordentliches Entgelt, das Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebührt, wenn dieses ununterbrochen drei Jahre gedauert hat.

Wann entsteht ein Abfertigungsanspruch?

- ☞ **Kündigung** durch den Arbeitgeber
- ☞ Unter bestimmten Voraussetzungen – **Kündigung** durch den Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin, wie z.B. im Falle des Erreichens des Pensionsalters oder der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension (Korridor pension ab dem 1.1.2005), wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindesten 10 Jahre gedauert hat.
- ☞ Ungerechtfertigte oder unverschuldete **Entlassung**
- ☞ Berechtigter vorzeitiger **Austritt** des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin
- ☞ **Tod** des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin
- ☞ Beendigung durch **Zeitablauf**
- ☞ Einvernehmliche Auflösung

Kein Anspruch auf Abfertigung besteht bei

- ☞ **Kündigung** durch den Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin
- ☞ Austritt ohne wichtigen Grund
- ☞ Verschulden des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an der vorzeitigen Entlassung

Anrechnungsbestimmungen

Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen beim gleichen Arbeitgeber zurückgelegt und für welche er noch keine Abfertigung erhalten hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der **Lehrzeit mindestens 7 Jahre** ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

Zeiten des **Präsenz- und Zivildienstes** sind nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetzes bei Ansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll anzurechnen. Dies bedeutet, dass dieser Dienst zeitgemäß auch für die Bemessung der Abfertigung Berücksichtigung findet.

Zeiten des Karenzurlaubes nach dem **Mutterschutz- und Eltern - Karenzurlaubsgesetz** bleiben für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Nur vereinzelt gelten günstigere kollektivvertragliche Regelungen.

Die Anrechnung der bei anderen Arbeitgebern zugebrachten Dienstzeiten für die Berechnung der Abfertigung ist gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber vereinbart werden.

Höhe der Abfertigung

Das Ausmaß der Abfertigung beträgt je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses nach

3-jähriger Dienstzeit	2 Monatsentgelte
5-jähriger Dienstzeit	3 Monatsentgelte
10-jähriger Dienstzeit	4 Monatsentgelte
15-jähriger Dienstzeit	6 Monatsentgelte
20-jähriger Dienstzeit	9 Monatsentgelte
25-jähriger Dienstzeit	12 Monatsentgelte

Errechnung der Abfertigung

Basis für die Höhe des Abfertigungsanspruches ist das „für den letzten Monat gebührende Entgelt“. Darunter ist jener Verdienst zu verstehen, der sich aus den regelmäßig im Monat wiederkehrenden Bezügen zuzüglich des aliquoten Anteils an Remunerationen und ähnlichen Zuwendungen ergibt. Bei Bezügen von wechselnder Höhe ist im Zweifel vom Durchschnitt eines ganzen Jahres auszugehen. Nicht einzubeziehen in die Berechnungsgrundlagen sind Aufwandsentschädigungen (zum Beispiel Spesenersatz, Diäten, Kilometergeld und ähnliches).

Fälligkeit der Abfertigung

Die Abfertigung wird bis zum Betrag des dreifachen Monatsentgeltes mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig. Ist der Anspruch höher, so ist der Mehrbetrag ab dem vierten Monat nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in monatlichen, im voraus zahlbaren Teilbeträgen zu bezahlen.

Eine besondere Fälligkeitsregel für die Bezahlung der Abfertigung gilt bei Kündigung des Arbeitnehmers wegen Inanspruchnahme der Alterspension. Die gesamte Abfertigung kann in diesem Fall in monatlichen Raten abgestattet werden, wobei eine Rate mindestens die Hälfte eines Monatsentgeltes betragen muss.

Auf den Abfertigungsanspruch kann nicht verzichtet werden. Gleichfalls ist eine Stundung der fällig gewordenen Abfertigung unzulässig.

Achtung!

Kollektivverträge beachten! Durch einige Branchenkollektivverträge ist für die Erreichung des Abfertigungsanspruches im Falle der Erreichung des Pensionsalters nur mehr eine fünfjährige oder noch kürzere Betriebszugehörigkeit notwendig.

Abfertigung und Mutter(Eltern)schaft

Arbeitnehmerinnen, die nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist austreten, gebührt die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Dasselbe gilt, wenn die Arbeitnehmerin nach Annahme eines Kindes (welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat) an Kindes Statt oder nach Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege innerhalb von 8 Wochen ihren vorzeitigen Austritt erklärt.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs muss die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubes ihren/ seinen Austritt erklären, um ihren/ seinen Abfertigungsanspruch zu wahren. Der Abfertigungsanspruch bleibt auch dann gewahrt, wenn die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes ihr/ sein Arbeitsverhältnis 3 Monate vor Ende der Teilzeitbeschäftigung aufkündigt.

Bei der Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts ist bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung vom Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung des Karenzurlaubes auszugehen.

Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber oder endet das Arbeitsverhältnis durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmliche Lösung, so ist bei der Berechnung der Abfertigung jenes Entgelt zugrunde zu legen, welches die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung erhalten hätte.

Dem männlichen Arbeitnehmer gebührt kein Abfertigungsanspruch, wenn er sein Arbeitsverhältnis im Sinne der oben angeführten Umstände auflöst, nachdem er den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet hat.

Tod des Arbeitnehmers

Stirbt der Arbeitnehmer während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses, so beträgt der Abfertigungsanspruch nur die Hälfte des gesetzlichen Betrages. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt seines Todes verpflichtet war. Dieser Abfertigungsanspruch ist den Berechtigten direkt auszuzahlen und fällt nicht in den Nachlass.

Hat das Arbeitsverhältnis vor dem Tod des Arbeitnehmers geendet und wurde ein Abfertigungsanspruch erworben, jedoch die Abfertigung noch nicht oder mangels Fälligkeit noch nicht zur Gänze bezogen, so stehen den testamentarischen oder gesetzlichen Erben die Abfertigungsansprüche in vollem Ausmaß zu. Dieser Abfertigungsanspruch fällt aber (wie alle anderen vermögenswerten Ansprüche) in den Nachlass.

Abfertigung bei Übertragung des Unternehmens

Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis bei Betriebs- oder Unternehmensübergang nicht beendet. Daher entsteht in diesem Fall im Allgemeinen auch kein Abfertigungsanspruch.

Nur unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer bei Betriebs- oder Unternehmensübergang dem automatischen Mitübergang des Arbeitsvertrages innerhalb eines Monats widersprechen, sodass der Arbeitsvertrag zum „alten“ Arbeitgeber aufrecht bleibt. In diesem Fall wird die Abfertigung erst mit der späteren Auflösung des Arbeitsvertrages durch den „alten“ Arbeitgeber fällig.

Trifft jedoch durch den Betriebs- oder Unternehmensübergang eine wesentliche Verschlechterung der kollektivvertraglichen oder betriebsvereinbarungsrechtlichen Arbeitsbedingungen ein, kann der übernommene Arbeitnehmer innerhalb eines Monats den Arbeitsvertrag gegenüber dem „neuen“ Arbeitgeber aufkündigen, wobei

er dann so gestellt wird, als hätte der Arbeitgeber gekündigt. Somit wird auch die Abfertigung fällig, die in diesem Fall vom „neuen“ Arbeitgeber zu leisten ist.

Abfertigung bei Auflösung des Unternehmens

Im Falle einer Auflösung kann die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise entfallen, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Arbeitgebers derart verschlechtert hat, dass ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze nicht zugemutet werden kann. Diese Bestimmung ist auf Kapitalgesellschaften (AG, Ges.m.b.H.) oder Vereine nicht anwendbar und gilt auch nicht im Falle eines Ausgleichs oder Konkurses.

Besteuerung

Die Besteuerung von gesetzlichen und kollektivvertraglichen Abfertigungen erfolgt mit festen Steuersätzen. Seit 1.1.1995 werden diese Abfertigungen generell mit 6% Abzug besteuert. Höhere Abfertigungen kommen nicht in den Genuss dieser begünstigten Besteuerung.