

Abfertigung „NEU“

Das Gesetz zur Abfertigung neu wurde am 12. Juni 2002 im Nationalrat beschlossen. Die neue Regelung gilt für alle Mitarbeiter die ab dem 1. Jänner 2003 ein neues Arbeitsverhältnis begonnen haben.

Welche Dienstverhältnisse umfasst der Geltungsbereich des BMVG?

- ☞ Angestellte und Arbeiter
- ☞ Gutsangestellte
- ☞ Journalisten
- ☞ Hausgehilfen und Hausangestellte
- ☞ Lehrlinge oder andere Auszubildende, die im Dienstverhältnis stehen
- ☞ Sowie für pharmazeutisches Personal im öffentlichen Apotheken und Anstaltsapotheken

Nicht betroffen von der Regelung des BMVG sind folgende Vertragsverhältnisse:

- ☞ echte Ferialpraktikanten und Volontäre
- ☞ freie Dienstnehmer und Werkvertragnehmer

Wann und in welcher Höhe erfolgt die Beitragszahlung?

Der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmer ab Beginn des Dienstverhältnisses (bzw. ab dem Stichtag des Übertrittes in das neue Abfertigungsrecht) monatliche einen laufenden Beitrag (MV-Beitrag) in der Höhe von **1,53%** des Entgeltes zu entrichten, sofern das Dienstverhältnis länger als 1 Monat dauert.

Auch bei geringfügig Beschäftigten wird der Beitrag am Letzten Tag des Kalendermonats fällig.

Sie als Dienstnehmer haben dem zuständigen KV-Träger mit der Anmeldung des Dienstnehmers auch den Tag des Beginns der Beitragszahlung nach dem BMVG sowie einen Wechsel in das neue Abfertigungssystem zu melden.

Was gilt für den 1. Monat des Dienstverhältnisses?

Der 1. Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Und zwar unabhängig davon, ob eine Probezeit vereinbart wurde oder nicht oder ob das Dienstverhältnis befristet oder unbefristet eingegangen wurde.

Was gilt für die Dauer eines Anspruchs auf Wochen- oder Krankengeld?

Der Arbeitnehmer hat bei weithin aufrehtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber in der Höhe von 1.53% einer fiktiven Bemessungsgrundlage.

Was gilt für die Dauer eines unbezahlten Urlaubes?

Für diese Zeit besteht mangels Entgeltanspruchs keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsleistung.

Beiträge auf Ersatzzeiten

Arbeitgeber für Zeiten des Präsenz- und Ausbildungsdienstes, des Zivildienstes sowie Auslandszivildienstes sowie für Zeiten des Bezuges von Wochen- und Krankengeld

Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) für Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld (während des aufrechten Arbeitsverhältnisses, aber auch für Arbeitslose) und für die Dauer der Familienhospizkarenz

Wann kann die Abfertigung verlangt werden?

Die Auszahlung der Abfertigung kann vom Arbeitnehmer erst bei Anspruch auf die Auszahlung einer Abfertigung bei Beendigung einer oder mehrerer darauf folgende Dienstverhältnisse verlangt werden.

Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls verlangt werden:

- ☞ bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung
- ☞ oder wenn der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem Dienstverhältnis mehr steht, aufgrund dessen Beiträge nach diesem Bundesgesetz zu leisten sind.

Im ersten Fall besteht Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung insbesondere auch dann, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder keine 3 Einzahlungsjahre zum Zeitpunkt des Dienstverhältnisses vorliegen.

Wann ist die Abfertigung fällig?

Kündigung:

Mitarbeiter kann das Geld bar auszahlen lassen oder als Vorsorgekapital in der Abfertigungskasse belassen

Selbstkündigung:

Der Anspruch wird im Rucksackprinzip zum nächsten Arbeitgeber mitgenommen

Tod des Arbeitnehmers:

Auszahlung erfolgt an die unterhaltspflichtigen Erben bzw. fällt in die Verlassenschaft

Besteuerung?

Bei Auszahlung als Rente: gänzlich steuerfrei

Bei Kapitalzahlung: Besteuerung mit Steuersatz 6%

Beitragszahlungen sind Betriebsausgaben:

Die monatlichen Beitragszahlungen für die Abfertigung sind für das Unternehmen voll abschreibbar. Darüber hinaus gehende Zahlungen unterliegen den Regelungen der Sozialversicherung und der Lohnsteuer

Regelungen für bestehende Mitarbeiter

Wechsel vom „Alten“ ins „Neue“ System

Im Rahmen von Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

Folgende Varianten stehen offen:

- ☞ **Kein Übertritt:** Mitarbeiter bleibt im derzeitigen System. Die Abfertigungsansprüche wachsen auf Basis „Abfertigung alt“ weiter.
- ☞ **Einfrieren:** Mitarbeiter wechselt ins neue System. Der bisher erworbene Abfertigungsanspruch wird per Stichtag eingefroren und unterliegt den Regeln der „Abfertigung alt“ (z.B. keine Auszahlung bei Selbstkündigung). Ab dem vereinbarten Stichtag werden 1,53% des Bruttolohns ins neue System gezahlt.
- ☞ **Übertragung:** Mitarbeiter wechselt ins neue System. Bisher erworbene Abfertigungsansprüche werden an die Mitarbeitervorsorgekasse übertragen und dort mit den künftigen Beiträgen entsprechend verzinst. Für die Auszahlungen gelten die Bestimmungen der Abfertigung neu.

Steuerliche Elemente?

Bisher erworbene Abfertigungsrückstellungen konnten im Jahr 2003 steuerfrei aufgelöst werden und zu echtem Eigenkapital umgewandelt werden. Die Wertpapierdeckung kann über 5 Jahre verteilt abgebaut werden.

Bei Übertritt ins neue System mit Einfrieren der fiktiven Abfertigungsansprüche ALT kann die Abfertigungsrückstellung in Bezug auf die eingefrorenen Zeiträume weitergeführt werden