



Fragen und Antworten

Für welche Arbeitnehmer gilt die Abfertigung NEU?

Die Abfertigung Neu gilt uneingeschränkt für alle auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Arbeitsverhältnisse die nach dem 31. Dezember 2002 beginnen.

Wer zahlt meine Abfertigung?

Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer ab dem 2. Beschäftigungsmonat einen laufenden Beitrag in der Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts (inklusive der Sonderzahlungen) an den jeweils zuständigen gesetzlichen Krankenversicherungsträger zu überweisen.

Diese Beiträge sind an die Vorsorgekasse weiterzuleiten. Die Abfertigung wird somit, nach Eintritt der Fälligkeit, durch die Vorsorgekasse (und nicht wie bisher durch den Arbeitgeber) ausbezahlt.

Ab wann hat der Arbeitgeber die Beiträge zu bezahlen?

Die Beitragspflicht des Arbeitgebers tritt grundsätzlich mit dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses ein. Das erste Monat bleibt allerdings beitragsfrei, sodass der Arbeitgeber mit der Beitragszahlung ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses beginnen muss. Wird innerhalb von 12 Monaten ab Ende eines Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber ein weiteres Arbeitsverhältnis eingegangen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag ein.

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

Diese Zeiten zählen ebenfalls für die Abfertigung. Die Beitragsleistung für Zeiten des Präsenz- bzw. Zivildienstes sind vom Arbeitgeber zu leisten (1,53 % der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes), für die Zeiten der Elternkarenz erfolgt die Beitragsleistung durch den Familienlastenausgleichsfonds (ebenfalls 1,53 % vom Kinderbetreuungsgeld), ebenso bei einer vereinbarten Bildungskarenz. Die Beiträge auf Basis des Kinderbetreuungsgeldes sind allerdings extrem niedrig, nämlich 22 Cent pro Tag bzw. 6,67 EUR pro Monat.

Bei einem Anspruch auf Wochengeld hat der Arbeitgeber den Beitrag auf Grundlage des Entgelts für das Monat vor dem Versicherungsfall zu leisten. Bei einem Anspruch auf Krankengeld zahlt der Arbeitgeber den Beitrag auf Basis der Hälfte des Entgelts.

Was geschieht mit Arbeitsverhältnissen die vor dem 1.1.2003 geschlossen wurden?

Diese bleiben unberührt. Arbeitsverhältnisse, die am 31. Dezember 2002 bereits bestehen, unterliegen grundsätzlich dem alten Abfertigungsrecht. Das bedeutet, dass ein Abfertigungsanspruch erst bei einer ununterbrochenen 3-jährigen Dienstdauer zusteht und auch bei einer nach dem 31. 12. 2002 erfolgenden Eigenkündigung des Arbeitnehmers (oder verschuldeter Entlassung bzw. unbegründetem Austritt) verloren geht.

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

Soll für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse das neue Abfertigungsmodell zur Anwendung gebracht werden, bedarf es dazu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Übertritt in das neue System erfolgt ab einem zu vereinbarenden Stichtag entweder durch „Einfrieren“ oder durch „Übertragung“ der Altabfertigungsanwartschaft:



- **„Einfrieren“:**

Der nach der Dienstdauer bis zum Stichtag zu berechnende Abfertigungsanspruch bleibt als Anspruch gegen den Arbeitgeber erhalten und unterliegt in seinem weiteren rechtlichen Schicksal dem alten Abfertigungsrecht (geht also bei Eigenkündigung, verschuldeter Entlassung oder unbegründetem Austritt verloren).

Ab dem vereinbarten Stichtag gilt das neue Abfertigungsrecht, der Arbeitgeber hat die Beiträge von 1,53% des Entgelts an die Vorsorgekasse zu bezahlen. Die Höhe des „alten“ Abfertigungsanspruchs gegen den Arbeitgeber berechnet sich aus der Anzahl der „eingefrorenen“ Monate mal dem im letzten Monat des Dienstverhältnisses bezogenen Monatsentgelt. Daneben hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung gegen die Vorsorgekasse nach dem neuen Abfertigungsrecht.

- **„Übertragen“:**

Als „Abgeltung“ für die bisherige Dienstdauer wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein bestimmter und der Höhe nach frei zu vereinbarenden Betrag in die gewählte Vorsorgekasse einbezahlt. In diesem Fall hat daher der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf eine Abfertigung nach dem alten Recht. Diese Übertrittsvereinbarungen sind erst nach dem 31. 12. 2002 und bis zum 31.12.2012 gesetzlich möglich.

Der vereinbarte Übertragungsbetrag ist vom Arbeitgeber binnen fünf Jahre in die Vorsorgekasse zu überweisen und kann dem Arbeitnehmer nicht mehr verfallen. Endet das Dienstverhältnis auf abfertigungswirksame Art (z.B. durch Dienstgeberkündigung) dann hat der Dienstgeber den fehlenden Teil des Übertragungswertes vorzeitig zu überweisen.

Bekomme ich die Abfertigung NEU bei Selbstkündigung ausbezahlt?

Nein, in diesem Fall bleiben die einbezahlten Beträge auf dem Konto in der Vorsorgekasse so lange weiter veranlagt, bis ein neues Arbeitsverhältnis durch Dienstgeberkündigung oder eine andere abfertigungswirksame Art endet. Ausgenommen sind die Fälle der Kündigung während der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz.

Wie funktioniert das „Rucksackprinzip“?

Im Falle der Selbstkündigung hat der Arbeitnehmer zwar einen Abfertigungsanspruch, doch kommt es zu keiner sofortigen Auszahlung. Die angesparten Beiträge verbleiben in der Vorsorgekasse. Den Anspruch nimmt der Arbeitnehmer „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.

Wann kann ich meine Abfertigung ausbezahlt erhalten?

Die Abfertigung ist grundsätzlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen. Keine Auszahlung der Abfertigung erfolgt jedoch im Falle der Selbstkündigung, bei verschuldeter Entlassung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt, oder sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung bzw. der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension verlangt werden. Wenn der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, aufgrund dessen Abfertigungsbeiträge zu leisten sind kann ebenfalls über die Abfertigung verfügt werden. Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt nach schriftlicher Bekanntgabe bei der Vorsorgekasse, wobei die Abfertigung binnen 5 Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs zur Zahlung fällig wird.



Auszahlung der Abfertigung - Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers

Wird das Arbeitsverhältnis mit einem Verfügungsanspruch beendet, hat der Arbeitnehmer folgende Alternativen:

1. Die Barauszahlung der Abfertigung.
2. Die weitere Veranlagung der Abfertigung in der bisherigen Vorsorgekasse.
3. Die (steuerfreie) Übertragung der Abfertigung an die Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers.
4. Die Überweisung der Abfertigung an eine Pensionskasse, bei der er bereits Berechtigter ist, oder an eine Pensionszusatzversicherung bzw. betriebliche Kollektivversicherung (BKV). Dies führt zu einem Rentenanspruch auf Lebenszeit.

Bei Kündigung des Arbeitnehmers (ausgenommen Mutter-/Vaterschaftsaustritt), unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder verschuldeter Entlassung bleiben zwar nach dem Rucksackprinzip die Ansprüche erhalten, es besteht jedoch kein Anspruch auf Auszahlung. Es sind also nur die letzten drei Alternativen möglich. Um Kleinst-Abfertigungen zu vermeiden, besteht ein Barauszahlungsanspruch erst nach drei Einzahlungsjahren. Erfolgt eine Kapitalabfindung (Barauszahlung), müssen vor einer weiteren Abfertigungszahlung wieder mindestens drei Einzahlungsjahre vorliegen.

Der Arbeitnehmer kann in folgenden Fällen immer die Barauszahlung begehren: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, oder wenn er seit mindestens fünf Jahren in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, auf Grund dessen Abfertigungsbeiträge zu leisten sind.

Was passiert im Todesfall des Arbeitnehmers?

Bei Tod des Arbeitnehmers gebührt der Kapitalbetrag dem Ehegatten sowie den Kindern, sofern für diese Familienbeihilfe bezogen wird. Gibt es keine anspruchsberechtigten Personen, fällt das Kapital in die Verlassenschaft.

Wie errechnet sich die Höhe der Abfertigung?

Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Summe der der Vorsorgekasse zugeflossenen Abfertigungsbeiträge (und allfälliger Übertragungsbeträge aus anderen Vorsorgekassen), abzüglich der Verwaltungskosten, zuzüglich der monatlichen Erträge. Die Berechnung erfolgt zum Monatsende und hat die Erträge bis inklusive des letzten Monats zu enthalten.

Kann sich jeder Arbeitnehmer seine eigene Vorsorgekasse aussuchen?

Nein, es gilt der Grundsatz: „ein Arbeitgeber - eine Vorsorgekasse“. Daher schließt nur der Arbeitgeber den „Beitrittsvertrag“ mit der Vorsorgekasse ab, der dann für alle Mitarbeiter des Unternehmens gilt. Auch ein Wechsel der Vorsorgekasse ist nur mit Wirksamkeit für alle Arbeitnehmer möglich.

Wie erfolgt die Auswahl der Vorsorgekasse?

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, so erfolgt die Auswahl der Vorsorgekasse durch eine schriftliche Vereinbarung (Betriebsvereinbarung) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Diese Betriebsvereinbarung ist erzwingbar (Schlichtungsstelle). In Unternehmen ohne Betriebsrat wählt der Arbeitgeber die Vorsorgekasse aus und muss die Arbeitnehmer innerhalb einer Woche davon schriftlich in Kenntnis setzen. Sollte binnen zwei Wochen ab Erteilung dieser Information gegen diese beabsichtigte Auswahl nicht mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer schriftlich Einwände erhoben haben, gilt die vorgeschlagene Vorsorgekasse als ausgewählt. Diese Arbeitnehmergruppe kann auch verlangen, dass eine kollektivvertragsfähige, freiwillige Interessenvertretung (Gewerkschaft) zu den Verhandlungen beigezogen wird. Sofern auch hiedurch keine Einigung erzielt wird, entscheidet über Antrag einer der beiden Streitparteien die Schlichtungsstelle.

**Muss bei einem Arbeitgeberwechsel auch die Vorsorgekasse gewechselt werden?**

Ja, da jeder Arbeitgeber für seine Mitarbeiter die Beiträge nur an eine Vorsorgekasse einbezahlt und somit die Beiträge immer an jene Vorsorgekasse entrichtet werden, mit welcher der jeweilige Arbeitgeber den Vertrag geschlossen hat.

Wie werden die eingezahlten Beiträge veranlagt?

Die Vorsorgekassen sind gemäß Bankwesengesetz Sonderkreditinstitute. Bei der Veranlagung der Gelder ist einerseits auf die Sicherheit und andererseits auf die Rentabilität zu achten. Im Gesetz (§ 24 Abs. 1 BMSVG) findet sich eine Garantie darüber, dass die eingezahlten Beiträge und die von einem Arbeitgeber überwiesenen Gelder aus Altansprüchen oder Gelder, die von einer anderen Vorsorgekasse stammen, mindestens zu 100 Prozent an den Arbeitnehmer zurückfließen müssen (Nominalkapitalgarantie). Zur Veranlagung der Gelder hat sich die Vorsorgekasse einer Depotbank zu bedienen, die die Gelder nach den Vorschriften des § 30 BMSVG anzulegen hat. Bei Risikopapieren sind bestimmte Höchstgrenzen einzuhalten (höchstens 40 % Aktien).

Wie hoch wird die Abfertigung NEU versteuert?**1. Verbleiben im alten System**

Die derzeit geltenden Bestimmungen für die Besteuerung der Abfertigung gelten auch weiterhin. Die Abfertigung wird pauschal mit 6% besteuert, unabhängig von der Einkommenshöhe oder der Kinderzahl. Jene geringen Einkommen, die keine Lohnsteuer zahlen, haben auch bei der Abfertigung keine Lohnsteuer zu bezahlen (Vervielfältigermethode).

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

2. Abfertigung NEU als Kapitalauszahlung:

Die Zahlungen des Arbeitgebers an die Vorsorgekasse gelten bis höchstens 1,53% der Bruttolöhne und -gehälter (gem. § 49 ASVG) nicht als Vorteil aus dem Dienstverhältnis und sind daher steuerfrei. Würde der Arbeitgeber darüber hinausgehende Zahlungen an die Vorsorgekasse leisten, so wären diese Zahlungen wie ein normaler Arbeitslohn zu versteuern und sozialversicherungspflichtig. Zahlt die Vorsorgekasse an den Arbeitnehmer die Abfertigung in Form einer Kapitalauszahlung, so werden pauschal 6% Lohnsteuer abgezogen und von der Vorsorgekasse an das zuständige Finanzamt abgeführt.

Mit Ausnahme der 6%igen Lohnsteuer bei der Kapitalauszahlung sind sämtliche Ansparbeträge sowohl von der Kapitalertrags-, der Erbschafts- und Schenkungs- und Versicherungssteuer sowie auch der Körperschaftsteuer (für die Vorsorgekasse) befreit.

3. Verrentung der Abfertigung NEU

Überträgt die Vorsorgekasse die angesparte Abfertigung an eine Pensionszusatzversicherung, eine betriebliche Kollektivversicherung oder an eine Pensionskasse, sind sowohl die Übertragung als auch die daraus bezogenen Renten (Zusatzpensionen) zur Gänze von der Lohnsteuer befreit.

Wie erhalte ich die Information über den Kontostand meines Abfertigungskontos?

Die Vorsorgekasse hat für jeden Arbeitnehmer ein Konto zu führen, das als Grundlage für die Berechnung der Abfertigung herangezogen wird. Einmal jährlich zum Bilanzstichtag bzw. nach auszahlungsbegründender Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch unterjährig, wird der Arbeitnehmer aktuell informiert.



Kann die Abfertigung NEU als Zusatzpension ausbezahlt werden?

Ja, bei der Pensionierung kann man sich entweder die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlen oder als Prämie für die Pensionszusatzversicherung bzw. betriebliche Kollektivversicherung überweisen lassen. Auch an eine Pensionskasse, mit der man schon ein Vertragsverhältnis hat, kann die Anwartschaft überwiesen werden.

Welche Vorteile hat diese Zusatzpension?

Im Gegensatz zum ausbezahlten Kapitalbetrag unterliegt die Zusatzpension nicht der 6%igen Steuerpflicht.

Was passiert mit Besserstellungen bezüglich der Abfertigung ALT in Kollektivverträgen?

Laut gesetzlicher Übergangsbestimmung bleiben kollektivvertragliche Besserstellungen unberührt, soweit sie mehr Monatsentgelte für eine bestimmte Dauer der Dienstverhältnisse vorsehen. Diese zusätzlichen Monatsentgelte richten sich als Direktanspruch gegen den Dienstgeber.

Kann durch den Kollektivvertrag ein höherer Beitragssatz festgelegt werden?

Ein höherer Beitragssatz durch Kollektivvertrag ist theoretisch möglich, ist aber nicht zu empfehlen, weil alle Zahlungen, die den gesetzlichen Beitragssatz von 1,53% übersteigen, voll steuer- und sozialversicherungspflichtig sind. Für den Arbeitnehmer sind die höheren Zahlungen ein Vorteil aus dem Dienstverhältnis und der Dienstgeber kann die Beiträge nur bis 1,53% als Betriebsausgabe steuerlich geltend machen.

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

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

Wer garantiert, dass die Vorsorgekassen so wirtschaften, dass sie die Kapitalgarantie einhalten und keine Ansprüche verspekulieren?

Die Veranlagungsbestimmungen jeder Vorsorgekasse bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats und der Depotbank sowie der Bewilligung durch die Finanzmarktaufsicht. Im Aufsichtsrat sind auch zwei Vertreter der freiwilligen Interessenvertretung der Arbeitnehmer vertreten. Der Finanzminister bestellt einen Staatskommissär zur Wahrnehmung des Aufsichtsrechts. Dieser handelt als Organ der Finanzmarktaufsicht und ist nur deren Weisungen unterworfen.

Die Vorsorgekassen haben vier mal jährlich innerhalb von 4 Wochen der Finanzmarktaufsicht und der österreichischen Nationalbank Quartalsausweise zu übermitteln, mit denen die Einhaltung der Vorschriften bzgl. der Kapitalgarantie sowie die Veranlagungsvorschriften nachgewiesen wird.

Was passiert, wenn ein Unternehmen keinen Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abschließt?

Der Arbeitgeber hat spätestens binnen 6 Monaten ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers, für den erstmals Beiträge zu entrichten sind, einen Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abzuschließen.

Erfolgt dies nicht, so wird der Arbeitgeber vom zuständigen Träger der Krankenversicherung schriftlich aufgefordert binnen 3 Monaten eine Vorsorgekasse zu wählen.

Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht nach, so wird ihm eine Vorsorgekasse ohne weiteres Mitbestimmungsrecht zugewiesen.