

Neue Regelungen bringen neue Fragen – hier finden Sie die Antworten!

1. Für wen und ab wann gilt die „Abfertigung neu“?
 2. Was geschieht mit bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen?
 3. Wie kann für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse das neue Abfertigungsmodell angewandt werden?
 4. Soll ich mit meiner Kündigung bis nach dem 31.12.2002 zuwarten?
 5. Erhalten mit der „Abfertigung neu“ auch die Saison-Arbeitnehmer eine Abfertigung?
 6. Wie funktioniert das „Rucksackprinzip“?
 7. Bekomme ich die Abfertigung neu bei Selbstkündigung ausbezahlt?
 8. Wann kann ich meine Abfertigung ausbezahlt erhalten?
 9. Wer zahlt meine Abfertigung?
 10. Ab wann hat der Arbeitgeber die Beiträge zu bezahlen?
 11. Zählen die Zeiten der Elternkarenz, des Präsenz- und Zivildienstes für die Abfertigung?
 12. Kann sich jeder Arbeitnehmer seine eigene Mitarbeitervorsorge-Kasse aussuchen?
 13. Wie erfolgt die Auswahl der Mitarbeitervorsorge-Kasse?
 14. Gibt es bei einem Arbeitgeberwechsel eine neue Mitarbeitervorsorge-Kasse?
 15. Wie werden die eingezahlten Beiträge veranlagt?
 16. Wie hoch wird die „Abfertigung neu“ versteuert?
 17. Wie erhalte ich Informationen über den Kontostand meines Abfertigungskontos?
 18. Kann ich mir die „Abfertigung neu“ als Zusatzpension auszahlen lassen?
 19. Wie hoch sind die Verwaltungskosten?
 20. Was passiert bei Tod des Arbeitnehmers?
 21. Wann muss der Arbeitnehmer seine Verfügung über Abfertigung bekanntgeben?
 22. Kann eine Mitarbeitervorsorge-Kasse einen Arbeitgeber ablehnen?
 23. Was passiert mit Besserstellungen in Kollektivverträgen?
-
1. Für wen und ab wann gilt die „Abfertigung neu“?
Die Abfertigung neu gilt uneingeschränkt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 abgeschlossen werden. Ausgenommen von der „Abfertigung neu“ sind ua Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden sowie freie Dienstnehmer. [top](#)
 2. Was geschieht mit bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen?
Arbeitsverhältnisse, die am 31. Dezember 2002 bereits bestehen, unterliegen grundsätzlich dem alten Abfertigungsrecht. **ACHTUNG:** Das bedeutet, dass wie bisher ein Abfertigungsanspruch erst bei einer ununterbrochenen 3-jährigen Dienstdauer zusteht und auch bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers (oder verschuldeter Entlassung bzw unbegründetem Austritt) verloren geht. [top](#)
 3. 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 und erfolgt der Übertritt in das neue System entweder durch „Einfrieren“ der bereits bestehende Abfertigungsanwartschaftszeiten oder durch „Übertragung“ der Abfertigungsanwartschaftszeiten:

„Einfrieren“: Der nach der bisherigen Dienstdauer zu berechnende Abfertigungsanspruch als Anspruch gegen den Arbeitgeber bleibt 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 an die Mitarbeitervorsorge-Kasse zu bezahlen. Die Höhe des „alten“ Abfertigungsanspruchs gegen den Arbeitgeber berechnet sich aus der Anzahl der „eingefrorenen“ Monatsentgelte mal dem bei Beendigung bezogenen Monatsentgelt. Daneben hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung gegen die Mitarbeitervorsorge-Kasse nach dem neuen Abfertigungsrecht.

„Übertragen“: Als „Abgeltung“ für die bisherige Dienstdauer wird ein bestimmter und der Höhe nach frei zu vereinbarenden Betrag vom Arbeitgeber in die gewählte Mitarbeitervorsorge-Kasse einbezahlt, wobei zur Gänze das Leistungsrecht des neuen Abfertigungsmodells gilt. In diesem Fall hat daher der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf eine Abfertigung nach dem alten Recht.

Arbeitnehmer sollten jedenfalls keine Übertragungserklärung unterzeichnen ohne sich vorher mit ihren Betriebsräten bzw mit Gewerkschaft oder AK zu beraten. [top](#)

4. Soll ich mit meiner Kündigung bis nach dem 31.12.2002 zuwarten?

Nein, denn bei Selbstkündigung wird die Abfertigung „neu“ ebenfalls nicht ausbezahlt. Das neue Abfertigungssystem gilt grundsätzlich nur für Arbeitsverträge, die nach dem 31.12.2002 abgeschlossen wurden. Alte Abfertigungsansprüche bleiben bei Selbstkündigung nur dann und soweit erhalten, als eine Vereinbarung hinsichtlich der Übertragung der Abfertigungsansprüche in das neue Abfertigungssystem abgeschlossen wird. Aber Achtung: Auch bei Kündigung durch den Arbeitgeber steht dem Arbeitnehmer nur mehr der in die Kasse übertragene Betrag samt Verzinsung zu. [top](#)

5. Erhalten mit der „Abfertigung neu“ auch die Saison-Arbeitnehmer eine Abfertigung?

Ja. Wird darüber hinaus innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ab Beginn des (Saisons)Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, beginnt die Beitragspflicht bereits mit dem ersten Tag des neuen Arbeitsverhältnisses. Ansonsten setzt die Beitragspflicht erst nach einem Monat ein. [top](#)

6. Wie funktioniert das „Rucksackprinzip“?

Bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung, ungerechtfertigtem Austritt oder Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb der ersten drei Jahre nach Beginn der Beitragszahlung wird die „Abfertigung neu“ nicht ausbezahlt. Die bislang angesparten Beträge bleiben auf dem jeweiligen Abfertigungskonto des Arbeitnehmers. Diese Beträge gehen jedoch nicht – wie beim alten Abfertigungssystem – verloren, sondern

bleiben liegen, bis zB eine Arbeitgeberkündigung nach insgesamt 3-jähriger Beitragszahlung erfolgt. [top](#)

7. Bekomme ich die „Abfertigung neu“ bei Selbstkündigung ausbezahlt?

Nein, in diesem Fall bleiben die einbezahlten Beträge auf dem Konto. [top](#)

8. 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 (ausgenommen bei Kündigung während der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz), 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 (derzeit 61,5 Lebensjahre bei Männern und 56,5 Lebensjahre bei Frauen) verlangt werden oder wenn der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, in dem Abfertigungsbeiträge zu leisten sind.

Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt nach schriftlicher Bekanntgabe bei der Mitarbeitervorsorge-Kasse, wobei die Abfertigung binnen 5 Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs zur Zahlung fällig wird. [top](#)

9. Wer zahlt meine Abfertigung?

Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer 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 Mitarbeitervorsorge-Kasse weiterzuleiten. Die Abfertigung wird somit nach Eintritt der Fälligkeit durch die Mitarbeitervorsorge-Kasse (und nicht wie bisher durch den Arbeitgeber) ausbezahlt. [top](#)

10. 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, so dass der Arbeitgeber mit der Beitragszahlung ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses beginnen muss. Hat ein Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber innerhalb der letzten 12 Monate geendet, gilt die Beitragspflicht ab dem ersten Tag. [top](#)

11. Zählen die Zeiten der Elternkarenz, des Präsenz- und Zivildienstes 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). [top](#)

12. Kann sich jeder Arbeitnehmer seine eigene Mitarbeitervorsorge-Kasse aussuchen?

Nein, es gilt der Grundsatz: „ein Arbeitgeber – eine Mitarbeitervorsorge-Kasse“. Daher schließt nur der Arbeitgeber den „Beitrittsvertrag“ mit der Mitarbeitervorsorge-Kasse ab. Auch ein Wechsel der Mitarbeitervorsorge-Kasse ist nur mit Wirksamkeit für alle Arbeitnehmer möglich. [top](#)

13. Wie erfolgt die Auswahl der Mitarbeitervorsorge-Kasse?

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, so erfolgt die Auswahl der Mitarbeitervorsorge-Kasse durch eine schriftliche Vereinbarung (Betriebsvereinbarung) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In betriebsratslosen Unternehmen wählt der Arbeitgeber die Kasse aus, 1/3 der Arbeitnehmer können jedoch gegen die Auswahl schriftlich Einwände erheben und auf Verlangen kann eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessensvertretung den Verhandlungen beigezogen werden. Gibt es dann weiter keine Einigung, entscheidet auf Antrag die Schlichtungsstelle. [top](#)

14. Gibt es bei einem Arbeitgeberwechsel eine neue Mitarbeitervorsorge-Kasse?

Grundsätzlich ja, da jeder Arbeitgeber für sämtliche seiner Mitarbeiter die Beiträge nur an eine Mitarbeitervorsorge-Kasse einbezahlt und die Beiträge immer an jene Kasse entrichtet werden, mit welcher der jeweilige Arbeitgeber den Vertrag geschlossen hat. Es kann daher dazu kommen, dass ein Arbeitnehmer nach Arbeitsplatzwechsel(n) Abfertigungen bei mehreren Kassen liegen hat. [top](#)

15. Wie werden die eingezahlten Beiträge veranlagt?

Die Mitarbeitervorsorge-Kassen sind dem Bankwesengesetz nach Sonderkreditinstitute. Bei der Veranlagung der Gelder ist einerseits auf die Sicherheit andererseits und andererseits auf die Rentabilität zu achten.

Im Gesetz findet sich nur eine Garantie darüber, dass die eingezahlten Beiträge, die von einem Arbeitgeber überwiesenen Gelder aus Altansprüchen und die Überweisungen von einer anderen Mitarbeitervorsorge-Kasse, mindestens zu 100 Prozent an den Arbeitnehmer zurückfließen müssen. Dies gilt allerdings nur im Falle einer Kapitalauszahlung, entweder an den Arbeitnehmer oder bei der Übertragung an eine Versicherung oder Bank, und nicht unbedingt bei der Auszahlung in Form einer Zusatzpension. Allerdings können die MV-Kassen eine darüber hinausgehende Zinsgarantie abgeben. Dieser Garantiezinssatz muss für alle Anwartschaftsberechtigten gleich sein und darf nur für ein folgendes Geschäftsjahr geändert werden. Zur Veranlagung der Gelder hat sich die Mitarbeitervorsorge-Kasse einer Depotbank zu bedienen, die die Gelder nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften anzulegen hat. Für Risikopapiere dürfen bestimmte Höchstgrenzen nicht überschritten werden. [top](#)

16. Wie hoch wird die „Abfertigung neu“ versteuert?

a) 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, die keine Lohnsteuer zahlen, haben auch bei der Abfertigung keine Lohnsteuer zu bezahlen. 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. [top](#)

b) „Abfertigung neu“ als Kapitalauszahlung: Die Zahlungen des Arbeitgebers an die Mitarbeitervorsorge-Kasse sind bis höchstens 1,53% der Bruttolöhne und – gehälter steuerfrei. Würde der Arbeitgeber darüber hinausgehende Zahlungen an die Mitarbeiter-Kasse leisten, so wären diese Zahlungen wie ein normaler Arbeitslohn zu versteuern und sozial zu versichern. Zahlt die Mitarbeiter-Kasse an den Arbeitnehmer die Abfertigung in Form einer Kapitalauszahlung, so werden pauschal 6% Lohnsteuer abgezogen. [top](#)

c) Verrentung der „Abfertigung neu“: Überträgt die Mitarbeitervorsorge-Kasse die angesparte Abfertigung an eine Pensionszusatzversicherung oder an eine Bank zum Erwerb von Anteilen an einem Pensionsinvestmentfonds, sind die daraus zu zahlenden Renten (Zusatzpensionen) zur Gänze von der Lohnsteuer befreit. Ob dies im Endeffekt wirklich ein Vorteil ist, hängt ua von den dabei entstehenden Gebühren ab.

d) Mit Ausnahme der 6%igen Lohnsteuer bei der Kapitalauszahlung sind sämtliche Ansparbeträge sowohl von der Kapitalertrags-, der Erbschafts- und Schenkungs-, der Versicherungssteuer sowie auch der Körperschaftssteuer (für die Mitarbeitervorsorge-Kassen) befreit. [top](#)

17. Wie erhalte ich Informationen über den Kontostand meines Abfertigungskontos?

Die Mitarbeitervorsorge-Kasse hat für jeden Arbeitnehmer ein Konto zu führen, das als Grundlage für die Berechnung der Abfertigung herangezogen wird. Einmal jährlich zum Bilanzstichtag und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitnehmer schriftlich über alle abfertigungsrelevanten Daten auf diesem Konto informiert. [top](#)

18. Kann ich mir die „Abfertigung neu“ als Zusatzpension ausbezahlen lassen?

Ja, bei der Pensionierung kann man sich entweder die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlen oder als Prämie für eine Pensionszusatzversicherung überweisen lassen. Durch Überweisung des angesparten Betrages an ein Kreditinstitut können auch Anteile an Pensionsinvestmentfonds erworben werden. [top](#)

19. Wie hoch sind die Verwaltungskosten?

Die Mitarbeitervorsorge-Kassen können die Kosten für die Verwaltung mit zwischen 1 und 3,5 % der hereinkommenden Beiträge festsetzen. Zusätzlich steht ihnen jährlich bis zu 1 % des veranlagten Abfertigungsvermögens sowie die Barauslagen (zB Depotgebühren) ohne Begrenzung zu. Bei der Auswahl der Kasse ist daher besonders darauf zu achten, dass die Kosten so weit wie möglich unter den gesetzlichen Höchstsätzen vereinbart werden und die verrechenbaren Barauslagen vollständig benannt und beziffert werden.

Den Krankenversicherungsträgern, die die Beiträge einheben werden, stehen 0,3 % der eingehobenen Beiträge zu. [top](#)

20. Was passiert bei Tod des Arbeitnehmers?

Bei Tod gebührt die Abfertigung den unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben als Direktanspruch. Sind keine solchen Erben vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft. [top](#)

21. Wann muss der Arbeitnehmer seine Verfügung über die Abfertigung bekanntgeben?

Wird der Arbeitnehmer gekündigt und liegen mindestens 3 Jahre Beitragsleistung vor, kann der Arbeitnehmer über die Abfertigung disponieren. Eine Erklärung über die Verwendung des Betrages muss binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Andernfalls wird der Abfertigungsbetrag weiter veranlagt und ist erst wieder bei der nächsten einen Abfertigungsanspruch begründenden Beendigung wieder abrufbar. [top](#)

22. Kann eine Mitarbeitervorsorge-Kasse einen Arbeitgeber ablehnen?

Nein. Besteht ein Arbeitgeber auf einen Abschluss, muss das Kasse akzeptieren. [top](#)

23. Was passiert mit Besserstellungen bezüglich der Abfertigung alt in Kollektivverträgen?

Besserstellungen bleiben unberührt, soweit sie mehr Monatsentgelte für eine bestimmte Dauer der Dienstverhältnisse vorsehen als bisher im Gesetz geregelt war. Andere Besserstellungen gelten für Arbeitnehmer, auf die bereits das neue Recht anzuwenden ist, nicht mehr. [top](#)