

Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG

Leitfaden für Arbeitnehmer

Der folgende Leitfaden soll Ihnen Schritt für Schritt darlegen, was bei einer Übertragung aus Arbeitnehmersicht zu beachten ist. Für offene Fragen stehen wir Ihnen jederzeit und gerne unter 01 878 07/80181 zur Verfügung.

1. ALLGEMEINES

Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begründet worden sind und werden, ist das betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) anzuwenden.

Arbeitsverhältnisse, die vor diesem Stichtag begonnen haben, werden grundsätzlich nach den alten Abfertigungsregelungen behandelt. Es besteht jedoch die Möglichkeit, diese Arbeitsverhältnisse nach altem Recht in das BMSVG überzuführen (Voraussetzung ist eine schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer)!

Was ist grundsätzlich vor dem Umstieg ins BMSVG zu beachten bzw. zu überlegen?

- Wie lange bin ich aufgrund meines Alters voraussichtlich noch aktiv im Arbeitsprozess (neue Pensionsregelungen Alter 60 Frauen/ 65 Männer bzw. Abschläge von max. 15% bei vorzeitiger Alterspension) bzw. möchte ich zukünftig hinsichtlich meiner Abfertigungsansprüche mobiler sein (**Abfertigung für Alle bzw. jederzeit**)?
- Wieviel Anspruch habe ich in Abfertigung Alt bereits erworben und wieviel % davon ist der Arbeitgeber bereit, mir in das neue System zu übertragen (keine Untergrenze im Gesetz, aber unter 50% wird als „sittenwidrig“ angesehen)?

Der Anspruch im **Altsystem** steigt ab 3 Dienstjahren sprunghaft:

3 Dienstjahre	-	2 Monatsentgelte	
5	„	3	„
10	„	4	„
15	„	6	„
20	„	9	„
25	„	12	„ (Maximum)

Bei Selbstkündigung verfällt der Abfertigungsanspruch!

In **Abfertigung neu** bezahlt der Arbeitgeber ab dem dem Übertragungstichtag folgenden Monat bzw. dem 2. Beschäftigungsmonat bei neuen Dienstverhältnissen 1,53% des Bruttolohnes an die Gebietskrankenkasse, die diese Beiträge nach Abzug von 0,3% Verwaltungskosten zur Veranlagung an die Vorsorgekasse weiterleitet (= sofortiger Anspruch, auch für Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte)! Diese ist zu einer **Kapitalgarantie** als Mindestauszahlung verpflichtet!

Bei einer prognostizierten Kapitalverzinsung von 6% p.a. sind nach ca. 37 Jahren die Ansprüche aus Abfertigung Neu etwa gleich hoch wie die bisherigen Ansprüche aus Abfertigung alt! Dafür stellt Abfertigung neu auch bei Selbstkündigung und Entlassung durch das **Rucksackprinzip** Ihre Abfertigungsansprüche sicher (geleistete Ar-

beitgeberbeiträge + Veranlagungserfolg, bereinigt um die Verwaltungs- und Vermögensverwaltungskosten)!

Bei Arbeitgeber- oder einvernehmlicher Kündigung und unter der Voraussetzung, dass seit der ersten Beitragszahlung zumindest drei Einzahlungsjahre vergangen sind, können Sie auch **direkt** auf Ihr Abfertigungsguthaben in der Vorsorgekasse **zugreifen!**

Anderenfalls nehmen Sie Ihre Ansprüche zum neuen Dienstgeber mit!

Folglich sind **in Abfertigung neu** bei guter Veranlagung, keiner Kapitalentnahme während der Aktivzeit und noch dementsprechend vielen Arbeitsjahren **auch mehr als 12 Monatsentgelte Abfertigung möglich!**

Klarheit über den Vermögensaufbau ist auch dadurch gegeben, dass die Abfertigungskassenbeiträge auf Ihr **persönliches Abfertigungskonto** eingezahlt werden und Sie 1x pro Jahr eine **kostenlose Kontonachricht** über den Vermögensstand erhalten. Später können Sie darüberhinaus mit einem **persönlichen PIN-Code** über Internet Ihr Abfertigungskonto abfragen.

- Wie sieht die Hinterbliebenabsicherung im Vergleich aus?
Bei Abfertigung alt haben die **versorgungsberechtigten erbberechtigten Hinterbliebenen** (Ehepartner, sofern kein eigenes Einkommen + minderjährige Kinder) Anspruch auf die **halbe Abfertigung!** Sind die erbberechtigten Hinterbliebenen **nicht versorgungsberechtigt**, wird **keine Abfertigung Alt** ausbezahlt! Bei Abfertigung neu geht der **gesamte Abfertigungsanspruch** an die **gesetzlichen Erben** (falls nicht vorhanden, dann Verlassenschaft)!
- Wie sieht die steuerliche Behandlung im Vergleich aus?
In beiden Systemen ist die einmalige **Kapitalauszahlung mit 6%** zu versteuern! **Übertragungen** von Altabfertigungsanwartschaften ins neue System sind **steuerfrei** (bis zu 100% des gesetzlichen Teiles) bis 31.12.2012 möglich, **freiwillige höhere Übertragungen** (über Gesetz und Kollektivvertrag) werden **nach Tarif versteuert!**
Bei **Übertragung** der Abfertigungsansprüche aus **System Neu** zum Pensionsantritt in eine **Pensionszusatzversicherung**, einen **Pensionsinvestmentfonds** oder eine **Pensionskasse** wird eine **lebenslange, steuerfreie Rente** ausbezahlt!
- Was bedeutet „Rucksackprinzip“ im System Neu?
Bei Selbstkündigung bleibt Ihnen das vom Arbeitgeber angesparte und in der Kasse veranlagte **Vermögen erhalten**. Sind Sie bei Ihrem neuen Arbeitgeber in einer anderen Vorsorgekasse veranlagt, so können Sie Ihre „Rucksackansprüche“ in der vorherigen Kasse belassen oder sich das Vermögen „**kostenfrei**“ in die nun aktuelle Kasse **übertragen** lassen.
- Welche Kosten fallen in Abfertigung neu an?
Inkassogebühr der Gebietskrankenkasse 0,3% der Beiträge (1,53%)

Verwaltungskosten

1. – 5. Dienstjahr	2,2% der Beiträge
6.– 10. Dienstjahr	1,8% der Beiträge
ab dem 11. Dienstjahr	1,5% der Beiträge

Bei Übertragung von Altanwartschaften werden diese Dienstjahre bei der Verwaltungskostenstaffel berücksichtigt!

Vermögensverwaltungskosten 0,7% des veranlagten Vermögens

(all inklusive – sämtliche Barauslagen und Depotgebühren sind inkludiert)

2. Komplettumstieg (Übertragung)

Hier wird als Abgeltung für den bisher erworbenen Abfertigungsanspruch ein der Höhe nach zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbarenden Betrag (Empfehlung zumindest 50% bis maximal 100% des bisherigen Anspruches) in die Kasse einbezahlt und dort veranlagt. **Sowohl der Übertragungsbetrag als auch die monatlich gezahlten Beiträge** (1,53% des Bruttolohnes) **können dem Arbeitnehmer nicht mehr verfallen, auch nicht bei Selbstkündigung** (Rucksackprinzip)!

Die einmaligen Kosten für die Übertragung betragen 0,5% des Übertragungsbetrages, maximiert mit 250,- Euro und sind an sich vom Arbeitnehmer zu tragen. Liegt der Übertragungsbetrag unter 100% des Altanspruches, so kann mit dem Arbeitgeber eine Kostenteilung oder gänzliche Übernahme durch den Arbeitgeber vereinbart werden.

Die bisherigen Dienstjahre werden bei Übertragung auf die Verwaltungskostenstaffel angerechnet!

Der Komplettumstieg in Abfertigung neu basiert auf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (bzw. bei einem vorhandenen Betriebsrat zusätzlich über eine Betriebsvereinbarung). Achten Sie bei der Einzelvereinbarung auf die Einhaltung des Gleichheitsgrundsatzes (keine Unterscheidung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit usw.).

3. Teilumstieg (Einfrieren)

Hier wird der bisher **erworbene Abfertigungsanspruch im alten Recht „eingefroren“** und **geht bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt verloren.**

Zusätzlich gilt ab einem zu vereinbarenden Stichtag für den Arbeitnehmer das neue Abfertigungsrecht (Arbeitgeberbeitrag 1,53% des Bruttolohnes über den SV-Träger in die Kasse) gemäss einer schriftlichen Einzelvereinbarung (bzw. bei einem vorhandenen Betriebsrat zusätzlich über eine Betriebsvereinbarung – achten auf den Gleichbehandlungsgrundsatz). **Der Arbeitnehmer hat auf dieses angesparte Vermögen aus der Kasse in jedem Fall Anspruch!** Teilumstiege sind zeitlich unbegrenzt möglich!

Nach der Abwicklung erhalten Sie von der Kasse ein Informationsschreiben, in dem Ihnen die Vertragsnummer Ihres Arbeitgebers und weitere Serviceleistungen mitgeteilt werden. Die steuerliche Behandlung wurde bereits unter „Allgemeines“ erläutert!

4. Verbleib im alten Abfertigungssystem

Hier steigt Ihr **Abfertigungsanspruch** mit der Anzahl der Dienstjahre sprunghaft an und ist nach 25 Dienstjahren **mit 12 Monatsentgelten begrenzt** (Staffel siehe unter „Allgemeines“).

Bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt geht der gesamte Anspruch verloren!

Die einmalige Kapitalzahlung ist derzeit mit 6% zu versteuern! Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt über den Arbeitgeber.

Da sich die Rahmenbedingungen für den Arbeitgeber aus steuerlicher Sicht geändert haben (maximale Rückstellungsbildung 45% statt bisher 50%,

ausser bei Arbeitnehmern mit Alter > 50 gleichbleibend 60%/ Entfall der bisher gesetzlich vorgeschriebenen Wertpapierdeckung, ist zu empfehlen, die Ausfinanzierung der zukünftigen Abfertigungsverpflichtungen beim Arbeitgeber zu hinterfragen (Abfertigungsrückdeckungsversicherung, Auslagerung der Ansprüche in eine Direktversicherung)!