

A photograph of a desk with a keyboard, a pen, and a small green plant. The keyboard is white and has keys labeled A, B, CD, E, F, G, H, IJ, K, L, Sch, St, T-V, and W. The pen is silver and green. The plant is small and green. The background shows some books.

BAWAG Allianz Vorsorgekasse Aktiengesellschaft

Abfertigung Neu:

Die Mitarbeitervorsorge für Arbeitnehmer und freie Dienstnehmer.

www.bawag-allianz-vk.at



Inhaltsverzeichnis.

I.	Wer leistet wie viel Beitrag? – Das Beitragsrecht.	4
II.	Wer trifft die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse, und wie erfolgt diese? – Das Beitrittsrecht.	6
III.	Wann erhält man eine Leistung aus der Abfertigung Neu? – Das Leistungsrecht.	8
IV.	Wie werden Beträge und Leistungen besteuert? – Das Steuerrecht.	10
V.	Wie erfolgt der Wechsel von Abfertigung alt in Abfertigung Neu? – Das Übertrittsrecht.	10
VI.	Wie werden die Beiträge veranlagt?	12
	ABC der Abfertigung Neu.	12

Vorwort.

Im Jahr 2003 hat das System der Abfertigung Neu Einzug gehalten. Alle nach dem 01.01.2003 geschlossenen Dienstverhältnisse unterliegen diesem System. Obwohl seitdem einige Jahre ins Land gezogen sind, gibt es immer noch Informationsbedarf.

Wann habe ich Anspruch auf die Auszahlung meiner Abfertigung? Was passiert mit meiner Abfertigung, wenn ich kündige oder gekündigt werde? Das sind nur einige der Fragen, die sich Dienstnehmer stellen.

Diese Broschüre soll Unklarheiten und Missverständnisse aus dem Weg räumen und Ihnen eine Hilfestellung im Umgang mit der Abfertigung Neu bieten.

Den ersten Teil der Broschüre widmen wir konkreten Themen die immer wieder nachgefragt werden. Den zweiten Teil haben wir als Nachschlagewerk gestaltet. Hier finden Sie in alphabetischer Reihenfolge kurze und prägnante Erklärungen zu Begriffen, die oft im Zusammenhang mit der Abfertigung Neu fallen.

Neben dieser Broschüre empfehlen wir Ihnen unsere Homepage (www.bawag-allianz-vk.at) auf der Sie weiterführende Informationen und aktuelle Themen finden.

Wir hoffen, dass unser Informationsangebot eine nützliche Hilfe für Sie ist und freuen uns über Ihre Anmerkungen und Anregungen. Senden Sie diese einfach an bawag-allianz@vk-service.at.

Ihre BAWAG Allianz Vorsorgekasse AG

Stand: Mai 2010

I. Wer leistet wie viel Beitrag? – Das Beitragsrecht.

Wie hoch ist der Beitrag?

Abfertigung Neu stellt eine Leistung des Arbeitgebers dar. Der Arbeitgeber leistet für jeden Dienstnehmer, der nach dem 31.12.2002 ins Unternehmen eingetreten ist und seit 1.1.2008 auch für freie Dienstnehmer Beträge an die betriebliche Vorsorgekasse. Der Beitrag beläuft sich auf 1,53% der Bemessungsgrundlage gemäß § 49 ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz), dabei finden weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage des ASVG der Sozialversicherung Berücksichtigung. Dies entspricht ca. dem Bruttobezug inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Beitragsleistung des Arbeitgebers für den jeweiligen Arbeitnehmer beginnt einen Monat nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses. Der erste Monat ist somit beitragsfrei.

Ausnahmen davon bestehen, wenn es innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, also vor allem bei Saisonarbeitern bzw. bei Arbeitnehmerwechsel innerhalb eines Konzerns. In diesem Fall beginnt die Beitragspflicht mit Antritt des neuen Arbeitsverhältnisses.

Wer leistet wie viel in Sonderfällen wie Karenzierung, Wochengeld etc?

Es gibt auch Fälle in welchen der Arbeitgeber kein Entgelt leistet aber trotzdem Beiträge für den Arbeitnehmer geleistet werden.

Leistung durch den Arbeitgeber trotz Unterbrechung der Hauptpflicht des Arbeitsverhältnisses bei:

- Wochengeldbezug.

Hier leistet der Arbeitgeber 1,53% von jenem Entgelt, das für jenen Kalendermonat gebührte, der unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalls lag.

- Krankengeldbezug.

Für Zeiten des Krankengeldbezugs gemäß ASVG werden vom Arbeitgeber 1,53% des halben Monatesentgelts vor Eintritt des Versicherungsfalls geleistet.

- Präsenz- oder Ausbildungsdienst gemäß Wehrgesetz 2001.
- Zivildienst bzw. Auslandsdienst gemäß Zivildienstgesetz.
Hier werden 1,53% des Kinderbetreuungsgelds als Abfertigungsbeiträge einbezahlt, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt.
- Altersteilzeit gem. § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz.
- Solidaritätsmodell gem. § 13 AVRA.
- Kurzarbeit gem. § 27 Abs. 1 lit. b Arbeitsmarktförderungsgesetz.
Während dieser Zeiten entrichtet der Arbeitgeber 1,53% von jenem monatlichen Entgelt, das vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit geleistet wurde.

Leistung an die betriebliche Vorsorgekasse durch den FLAF (Familienlastenausgleichsfonds) bei:

- Kinderbetreuungsgeldbezug,
- Herabsetzung der Normalarbeitszeit bzw. Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen gem. § 14a AVRAG,
- Herabsetzung der Normalarbeitszeit bzw. Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerstkranken Kindern (Wahl- oder Pflegekinder) gem. § 14b AVRAG

Auch in diesen Fällen wird das Kinderbetreuungsgeld als Grundlage der Beitragsbemessung herangezogen.

Leistung durch das AMS bei:

- Bildungskarenz.

Hier wird das Weiterbildungsgeld, das entspricht dem Arbeitslosenentgelt, als Grundlage für den monatlichen Abfertigungsbetrag von 1,53% herangezogen.

Hinweis: Wie erkennen Sie welche Beiträge in welche Vorsorgekasse geleistet wurden? Einmal jährlich (meistens im Frühjahr) erhalten Sie von allen Vorsorgekassen – bei denen für Sie im vergangenen Jahr Beiträge geleistet wurden – eine Kontoinformation. Diese wird an die bei der Sozialversicherung gespeicherte Wohnadresse geschickt und enthält Informationen über die Höhe Ihrer derzeitigen Anwartschaft zum 31.12. des Vorjahres. Eine Kontoinformation stellt – wie der Name schon sagt – lediglich eine Information dar. Der angeführte Betrag kann zu diesem Zeitpunkt nicht ausbezahlt werden. Für stillgelegte Konten (d.h. für Konten auf die kein Beträge mehr fließen z.B. von ehemaligen Arbeitgebern) erhalten Sie alle drei Jahre eine Kontoinformation.

II. Wer trifft die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse, und wie erfolgt diese? – Das Beitrittsrecht.

Wer wählt die Vorsorgekasse in einem Unternehmen mit Betriebsrat?

Grundsätzlich sollte die betriebliche Vorsorgekasse von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam gewählt werden. Den gefällten Entschluss legen diese in einer verbindlichen Betriebsvereinbarung fest. Falls es zu keiner Einigung kommt, kann jeder Streitteil über eine Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeits- und Sozialgerichtshof fordern. In diesem Fall gilt die Entscheidung der Schlichtungsstelle als Betriebsvereinbarung, gegen welche kein Rechtsmittel besteht.

Wer wählt die Vorsorgekasse in einem Unternehmen ohne Betriebsrat?

Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat, bestimmt der Arbeitgeber die betriebliche Vorsorgekasse. Von seiner beabsichtigten Auswahl hat er binnen einer Woche sämtliche Arbeitnehmer schriftlich zu informieren. Ab diesem Zeitpunkt haben die Arbeitnehmer zwei Wochen Zeit, schriftliche Einwendungen bekannt zu geben. Erhebt mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer Einwand (qualifizierter Einspruch), hat der Arbeitgeber eine andere betriebliche Vorsorgekasse vorzuschlagen. In dieser Situation besteht für die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine kollektivvertragsfähige freiwillige

Interessenvertretung der Arbeitnehmer (ÖGB) heranzuziehen. Wird binnen zwei Wochen keine Einigung erzielt, kann jeder Streitteil die Errichtung einer Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeits- und Sozialgerichtshof fordern (Streitteile sind der Arbeitgeber sowie die beigezogene Interessenvertretung). Die Schlichtungsstelle entscheidet auch hier endgültig.

Welche Frist gibt es zu beachten?

Der Arbeitgeber hat innerhalb von 6 Monaten nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses, für das er Vorsorgekassenbeiträge leistet, einen Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abzuschließen, widrigenfalls wird vom Hauptverband der gesetzlichen Sozialversicherungsträger das gesetzliche Zuweisungsverfahren (Zwangszuweisung) eingeleitet.

Was ist das Zuweisungsverfahren?

Bei einer Zwangszuweisung ist nicht vorhersehbar, welcher betrieblichen Vorsorgekasse der jeweilige Arbeitgeber zugeteilt wird. Mit Einlangen dieses Beitrittsvertrags zur betrieblichen Vorsorgekasse beim Arbeitgeber kommt der Beitrittsvertrag von Gesetzes wegen zu Stande.

Was ist ein Beitrittsvertrag?

Nach erfolgter Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse hat der Arbeitgeber mit dieser den Beitrittsvertrag abzuschließen.

Der Beitrittsvertrag enthält grundlegende Informationen über die ausgewählte betriebliche Vorsorgekasse und deren Veranlagungspolitik. Außerdem beinhaltet dieser Vertrag die Kündigungsvoraussetzungen (im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des § 12 BMSVG), die Höhe der Verwaltungs- und Vermögensverwaltungskosten (im Rahmen der gesetzlichen Grenzen des § 26 BMSVG), die Meldepflichten des Arbeitgebers gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse sowie alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Arbeitgebers.

III. Wann erhält man eine Leistung aus der Abfertigung Neu? – Das Leistungsrecht.

Leistungen

Das Schicksal der Abfertigung Neu ist von der Art der Beendigung und Dauer des Dienstverhältnisses abhängig. Im großen Unterschied zur Abfertigung Alt gehen die für den Anwartschaftsberechtigten **eingezahlten Beiträge nie verloren**.

Welche Voraussetzungen für einen Leistungsanspruch müssen erfüllt sein?

Ein Verfügungsanspruch eines Anwartschaftsberechtigten besteht erst

- bei Beendigung des letzten Dienstverhältnisses durch eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, berechtigter vorzeitiger Austritt oder Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz **und**
- dem Vorliegen von mindestens 36 Beitragsmonate.

Unabhängig von den Beitragsmonaten kann eine Auszahlung der Abfertigung immer begehrt werden, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund Inanspruchnahme einer Eigenpension, nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beendet wird oder der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem beitragsbegründenden Arbeitsverhältnis mehr steht.

Wird eine der Voraussetzungen nicht erfüllt (z.B. keine 36 Beitragsmonate oder Dienstnehmerkündigung), so verfällt der Abfertigungsanspruch nicht! Im Gegenteil: Ein Verbleib der Beiträge in der Kasse inklusive weiterer Veranlagung bis zur nächsten Verfügungsmöglichkeit des Arbeitnehmers, ist gesetzliche verankert.

Welche Leistungsarten gibt es?

Besteht ein Leistungsanspruch, so stehen folgende Möglichkeiten zur Auswahl:

- **Auszahlung der Abfertigung (abzüglich 6% Lohnsteuer),**
- **steuerfreie Weiterveranlagung bei der betrieblichen Vorsorgekasse,**
- **Übertragung in die betriebliche Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers,**
- **Rentenlösung durch:**
 - Überweisung der Abfertigung an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der Arbeitnehmer bereits Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung ist,

- Überweisung an jene Pensionskasse, die bereits sein Pensionskassenmodell verwaltet,
- Einmalprämie an ein Versicherungsunternehmen für eine Pensionszusatzversicherung.

Nützt der Anwartschaftsberechtigte seine Verfügungsmöglichkeit nicht innerhalb von 6 Monaten, wird der Betrag weiter veranlagt. Trifft ein aufgrund einer Pensionierung Verfügungsberechtigter keine Entscheidung binnen zwei Monaten, erfolgt die Auszahlung durch die betriebliche Vorsorgekasse.

Wer erhält die Abfertigung Neu bei Tod des Anwartschaftsberechtigten?

Bei Tod des Anwartschaftsberechtigten geht die Anwartschaft unabhängig von der Erreichung der 36 Beitragsmonate auf seine Hinterbliebenen (Ehepartner und die unterhaltsberechtigten Kinder) über. Für den Fall, dass es keine Hinterbliebenen gibt oder diese sich nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten bei der zuständigen Vorsorgekasse melden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

Hinweis: Wie werde ich über einen Leistungsanspruch informiert?

Für den Fall, dass Sie einen Verfügungsanspruch über Ihre Anwartschaft erlangen, erhalten Sie per Post – an die bei der Sozialversicherung gespeicherte Adresse – ein sogenanntes Verfügungsschreiben. Haben Sie bei mehreren Vorsorgekassen Guthaben, bekommen Sie von jeder dieser Kassen ein Verfügungsschreiben zugesendet. Das ausgefüllte Verfügungsschreiben ist zusammen mit der Kopie eines Lichtbildausweises an die Vorsorgekasse zu senden. Eine Auszahlung des Guthabens nimmt üblicherweise zwei Monate und fünf Werkstage in Anspruch. Auf unserer Homepage stehen Ihnen Information zum Thema „Was tun bei Ende des Dienstverhältnisses?“ in 12 Sprachen online zur Verfügung.

IV Wie werden Beträge und Leistungen besteuert? – Das Steuerrecht.

Wie werden die Beiträge versteuert?

- bis zur gesetzlichen Höhe (1,53% laufend) werden weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsabgaben geltend gemacht,
- die Beiträge sind zu 100% als Betriebsausgabe absetzbar.

Wie werden Leistungen versteuert?

- bei Einmalzahlungen werden 6% Lohnsteuer abgezogen,
- bei Rentenzahlungen durch Versicherung oder Pensionskasse: lebenslange steuerfreie Rente; und kein Anfall von Versicherungssteuer.

Welche sonstigen Steuern kommen in Betracht?

- keine Kapitalertragsteuer, Spekulationsbesteuerung oder sonstige Steuer auf Veranlagungserträge,
- keine Versicherungssteuer,
- keine Umsatzsteuer auf die Verwaltungskosten für Leistungen der betrieblichen Vorsorgekasse,
- keine Körperschaftsteuer auf Ebene der Vorsorgekasse hinsichtlich des einer Veranlagungsgemeinschaft zuzurechnenden Teils des Einkommens.

V. Wie erfolgt der Wechsel von Abfertigung alt in Abfertigung Neu? – Das Übertrittsrecht.

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten vom System der Abfertigung Alt auf das System der Abfertigung Neu zu wechseln – den Teil- und den Komplettumstieg.

Wie funktioniert der Teilumstieg gemäß § 47 Absatz 2 BMSVG?

Bei einem Teilumstieg werden bestehender Ansprüche nach altem Recht „eingefroren“ und zukünftig Beitragszahlungen an eine betriebliche Vorsorgekasse geleistet.

- Eingefrorene Ansprüche bleiben nach altem Recht an den Arbeitgeber gerichtet.
- Ab dem Stichtag des Einfrierens werden Beiträge ins neue System fällig, die sich nach BMSVG richten.

Voraussetzung:

Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer; schriftliche Einzelvereinbarung

- zeitlich unlimitiert zulässig.

Steuerliche Auswirkungen beim Unternehmen:

weiterhin Rückstellungsbildung nach § 14 EStG für eingefrorene Ansprüche (außer die Übertragung der Rückstellung ins Eigenkapital bzw. auf eine als versteuert geltende

Rücklage ist bereits erfolgt).

- Gewinnerhöhende Auflösung der Rückstellung bei Wegfall der Verpflichtung.
- Prämie an eine betriebliche Vorsorgekasse als Betriebsaufwand.

Wie funktioniert der Komplettumstieg gemäß § 47 Absatz 3 BMSVG?

Bei einem Komplettumstieg kommt es zur Übertragung einer Barablöse der bestehenden Ansprüche nach altem Recht in die betriebliche Vorsorgekasse. Ab dem Zeitpunkt des Umstiegs werden Beiträge des Arbeitgebers in die betriebliche Vorsorgekasse geleistet.

Vorraussetzung:

Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber (schriftliche Einzelvereinbarung).

- Höhe des Überweisungsbetrages kann vom Anspruch laut altem Recht abweichen (Untergrenze gem. § 877 ABGB: 50%).
- Überweisung zum Stichtag als Einmalbetrag
- oder Überweisung innerhalb von 5 Jahren (mindestens 1/5 p.a. + 6% Rechnungszinsen).
- Übertritt nur bis 31.12.2012 zulässig.

Steuerliche Auswirkungen beim Unternehmen:

- gewinnerhöhende Auflösung der bestehenden Abfertigungsrückstellung (außer die Übertragung der Rückstellung ins Eigenkapital bzw. auf eine als versteuert geltende Rücklage ist bereits erfolgt),
- Entfall der steuerrechtlichen und handelsrechtlichen Rückstellungsbildung,
- Übertragungsbetrag an die betriebliche Vorsorgekasse als Betriebsaufwand,
- jener Teil des Übertragungsbetrages, der die Rückstellung übersteigt, ist auf 5 Jahre verteilt absetzbar,
- laufende Prämie an die betriebliche Vorsorgekasse als Betriebsaufwand.

Tipp:

Wie gehe ich vor, wenn ich mich für eine Übertragung von Altabfertigung interessiere? Der Übertragung von Altabfertigungen liegt eine übereinstimmende Willenserklärung von Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite zu Grunde. Damit kann kein Teil den anderen Teil zu einer Übertragung zwingen. Für den Fall, dass Sie sich für eine Übertragung von Altabfertigungen interessieren, sprechen Sie Ihren Personalchef darauf an. Kommt

eine Einigung zustande, finden Sie auf unserer Homepage unter dem Punkt downloads/freiwilliger Wechsel vom alten ins neues System alle notwendigen Unterlagen. Zu diesen Unterlagen zählen eine Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Ihnen, welche im Unternehmen verbleibt und eine Übertragungstabelle die vom Unternehmen auszufüllen ist und zusammen mit der Kopie eines Lichtbildausweises eines Zeichnungsberechtigten an die Vorsorgekasse zu senden ist. Auf dem Formular der Übertragungstabelle, ist die Kontonummer angegeben auf welche die Übertragungsbeträge eingezahlt werden sollen.

VI. Wie werden die Beiträge veranlagt?

Für die Veranlagung der Abfertigungsbeiträge ist von der betrieblichen Vorsorgekasse eine Veranlagungsgemeinschaft (VRG) einzurichten. Das Vermögen dieser Veranlagungsgemeinschaft ist als Sondermasse strikt vom Vermögen der betrieblichen Vorsorgekasse getrennt. Abgesehen davon ist die betriebliche Vorsorgekasse gesetzlich dazu verpflichtet, eine Brutto-Kapitalgarantie zu gewähren. Für jede Veranlagungsgemeinschaft hat die betriebliche Vorsorgekasse Veranlagungsbestimmungen zu erstellen, diese müssen von der Finanzmarktaufsicht genehmigt werden. In den Veranlagungsbestimmungen werden insbesondere die Grundsätze der Veranlagung definiert. Die Veranlagungsbestimmungen müssen sich innerhalb der gesetzlichen Grenzen bewegen und enthalten überdies Vereinbarungen über die Verwaltungskosten.

ABC der Abfertigung Neu.

- **Abfertigungsanwartschaft.**

Unter Abfertigungsanwartschaft versteht man alle von einer betrieblichen Vorsorgekasse verwalteten Ansprüche eines Anwartschaftsberechtigten.

Sie setzt sich zusammen aus:

- laufend eingezahlten Abfertigungsbeiträgen und übertragenen Altabfertigungsanwartschaften,
- etwaigen Verzugszinsen,
- zugewiesenen Veranlagungsergebnissen und
- überwiesenen Abfertigungsanwartschaften von anderen Vorsorgekassen

- abzüglich Kosten.

Es besteht die Möglichkeit, Abfertigungsanwartschaften bei mehreren betrieblichen Vorsorgekassen zu besitzen.

- **Altersteilzeit.**

Im Fall der Altersteilzeit leistet der Arbeitgeber für diese Periode 1,53% des monatlichen Entgelts, das vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit geleistet wurde, an die betriebliche Vorsorgekasse. Dies gilt auch für Zeiten der Kurzarbeit sowie des Solidaritätsmodells.

- **Anwartschaftsberechtigter.**

Anwartschaftsberechtigter (AWB) sind alle jene Arbeitnehmer, für die Beiträge und/oder Übertragungsbeträge an eine betriebliche Vorsorgekasse geleistet werden oder wurden.

- **Arbeitgeberkündigung.**

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber und gleichzeitigem Vorliegen von mindestens 36 Beitragsmonaten erlangt der Arbeitnehmer eine Verfügungsberechtigung über seine Abfertigungsbeiträge.

- **Arbeitnehmerkündigung.**

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitnehmer kann dieser nicht umgehend über die Anwartschaftsbeiträge verfügen. Die Abfertigungsanwartschaft, verfällt jedoch nicht sondern wird weiterhin bis zum Erlangen einer Verfügungsberechtigung bzw. zum Pensionsantritt veranlagt.

- **Arbeitslosigkeit.**

Für den Fall, dass die Arbeitslosigkeit über einen längeren Zeitraum als 5 Jahre besteht, kann eine Auszahlung der Beiträge aus der betrieblichen Vorsorgekasse verlangt werden.

- **Aufsicht.**

Die betrieblichen Vorsorgekassen unterliegen sowohl der Aufsicht der Finanzmarktaufsichtsbehörde als auch der österreichischen Nationalbank.

- **Beginn Beitragszahlung.**

Die Beitragsleistung des Arbeitgebers für den jeweiligen Arbeitnehmer beginnt einen Monat nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses. Der erste Monat ist beitragsfrei, es sei denn, es wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses dieses mit dem selben Arbeitgeber fortgesetzt (z.B. Saisonarbeiter). In diesem Fall beginnt die Beitragsleistung mit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses.

- **Beitragshöhe.**

Im Regelfall leistet der Arbeitgeber pro Anwartschaftsberechtigten 1,53% der Bemessungsgrundlage (Bruttomonatsentgelt) gemäß § 49 ASVG, wobei Geringfügigkeitsgrenze und Höchstbeitragsgrundlage nicht berücksichtigt werden, an die betriebliche Vorsorgekasse..

- **Beitragszeiten.**

Als Beitragsmonate, die für die Erreichung eines Verfügungsanspruchs relevant sind, zählen all jene, in denen ein Beitrag, durch einen oder mehrere Arbeitgeber geleistet wurden.

- **Beitragskontonummer.**

Jedem Arbeitgeber, der zumindest einen Arbeitnehmer einmal bei der Sozialversicherung angemeldet hat, wird eine Beitragskontonummer zugeteilt. Ein Unternehmen kann auch mehrere Beitragskontonummern haben (z.B. bedingt durch Filialen in unterschiedlichen Bundesländern). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seiner betrieblichen Vorsorgekasse sämtliche Beitragskontonummern mitzuteilen.

- **Beitrittsvertrag.**

Der Beitrittsvertrag stellt einen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der betrieblichen Vorsorgekasse dar.

- **Bemessungsgrundlage.**

Als Bruttomonatsentgelt ist im Zusammenhang mit der Beitragszahlung an die betriebliche Vorsorgekasse das Entgelt nach § 49 ASVG relevant. Neben dem Gehalt inklusive Sonderzahlungen enthält es auch: Provisionen, Prämien, Überstundenentgelt, Trinkgeld, Sachbezüge, Drittprovisionen etc. Zahlungen, die Aufwandersatz darstellen, bei denen der Arbeitnehmer Kosten vorfinanziert und die er im Folgenden zurückerstattet bekommt, wie z.B. Kilometergeld, fallen hier nicht herein.

- **Besteuerung.**

- Die laufenden Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse sind bis zur gesetzlichen Höhe (1,53% des Entgeltes) beim Arbeitgeber voll als Betriebsausgabe absetzbar und unterliegen beim Arbeitnehmer nicht der Lohnsteuer.
- Die Veranlagungserträge, welche die betriebliche Vorsorgekasse erwirtschaftet, sind weder bei der betrieblichen Vorsorgekasse (keine Kapitalertragssteuer) noch beim Anwartschaftsberechtigten (keine Einkommensteuer, Kapitalertragsteuer, Spekulationsertragsbesteuerung) besteuert.
- Bei der Auszahlung aus der betrieblichen Vorsorgekasse fallen 6% Einkommensteuer an.
- Bei Überweisung seiner Anwartschaft an eine Pensionszusatzversicherung oder an eine Pensionskasse fällt keine steuerliche Belastung des Anwartschaftsbetrags an. Im Weiteren fallen weder Versicherungssteuer an, noch wird die Zusatzpension steuerlich belastet.

- **Betriebliche Vorsorgekasse.**

Die betriebliche Vorsorgekasse ist eine Aktiengesellschaft oder GmbH mit Bankkonzession für das Vorsorgegeschäft. Aufgabe der betrieblichen Vorsorgekasse ist es, die von den Krankenkassen weitergeleiteten Beiträge zu veranlagern und zu verwalten.

- **Betriebsrat.**

Dem Betriebsrat kommt eine maßgebliche Rolle bei der Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse zu. Der Betriebsrat hat gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine betriebliche Vorsorgekasse auszuwählen und diese in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

- **Betriebsvereinbarung.**

Die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse hat mit einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

- **Bildungskarenz.**

Im Fall der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz entrichtet das AMS auf Grundlage des Weiterbildungsentgelts die Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse.

- **BMSVG.**

Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Das BMSVG trat mit 1.1.2008 in Kraft und ersetzt das BMVG. Mit dem BMSVG wurde der Personenkreis, für den die Regelungen der Abfertigung Neu gilt um die Selbständig Erwerbstätigen, die freien Dienstnehmer und Vorstände von Aktiengesellschaften erweitert.

- **BUAG.**

Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsgesetz. Für Arbeitsverhältnisse, die diesem Gesetz unterliegen, gelten nur bestimmte Teile des BMSVG. Der Rest der Abfertigungsbestimmungen ist direkt im BUAG geregelt. Die Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse hat eine eigene betriebliche Vorsorgekasse eingerichtet.

- **Depotbank.**

Die betriebliche Vorsorgekasse hat mit der Verwahrung der zu der Veranlagungsgemeinschaft gehörigen Wertpapiere und mit der Kontoführung der Veranlagungsgemeinschaft eine Depotbank zu beauftragen.

- **Eigenmittel.**

Gemäß § 23 BWG muss die betriebliche Vorsorgekasse über ein Mindestnennkapital von EUR 1,5 Millionen verfügen. Außerdem muss die Vorsorgekasse über anrechenbare Eigenmittel in Höhe von 0,25 der Gesamtsumme der Abfertigungssanwartschaften verfügen. Außerdem hat die betriebliche Vorsorgekasse zur Absicherung der Kapitalgarantie eine besondere Rücklage zu (bis zu 1% der Gesamtsumme der Abfertigungssanwartschaften) bilden.

- **Einhebung der Beiträge.**

Die Beiträge werden vom für den Arbeitnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung eingehoben und von diesem an die jeweilige betriebliche Vorsorgekasse weitergeleitet.

- **Einvernehmliche Auflösung.**

Bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses und bei Vorliegen von mindestens 36 Beitragsmonaten besteht eine Verfügungsberechtigung des Arbeitnehmers.

- **Entlassung.**

Im Fall einer verschuldeten Entlassung besteht kein Verfügungsanspruch des Arbeitnehmers. Im Gegensatz zur Abfertigung alt verliert der Arbeitnehmer die Anwartschaft auf die Abfertigung Neu nicht.

- **Ergebniszuweisung.**

Unter Ergebniszuweisung versteht man die Zuweisung der Veranlagungsergebnisse auf die Konten der Anwartschaftsberechtigten. Diese erfolgt einmal jährlich zum Bilanzstichtag bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- **Freie Dienstnehmer.**

Seit 1.1.2008 fallen freie Dienstnehmer in das Pflichtsystem der Abfertigung Neu. Das heißt, auch für sie müssen 1,53% durch den Arbeitgeber an eine betriebliche Vorsorgekasse entrichtet werden.

- **Freiwillige Abfertigung.**

Freiwillige Abfertigung ist ein durch den Arbeitgeber zugesicherter Abfertigungsanspruch (durch Einzelvertrag bzw. Betriebsvereinbarung festgelegt), welcher den gesetzlichen/kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruch übersteigt. Eine freiwillige Abfertigung ist grundsätzlich auch für Arbeitnehmer, die dem BMSVG unterliegen, möglich. Hier gilt allerdings nicht mehr der Sondersteuersatz von 6%. Dies gilt auch für freiwillige Abfertigungen, die nach einem Komplett- oder Teilmstieg ins neue System erteilt werden.

- **Geringfügig Beschäftigte.**

Arbeitnehmer, welche unter der Geringfügigkeitsgrenze bzw. Höchstbeitragsgrundlage verdienen, erhalten ebenfalls die Abfertigung Neu.

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hat der Arbeitgeber die Wahl, ob er die Beiträge monatlich oder einmal jährlich bezahlt. Im Fall der jährlichen Entrichtung erhöht sich der Beitrag um 2,5%, um einen Ausgleich für den erlittenen Performanceverlust zu schaffen.

- **Insolvenz (Konkurs, Ausgleich etc.).**

Insolvenz Arbeitgeber: Da nach erfolgter Einzahlung der Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse keinerlei Zugriffsmöglichkeit durch den Arbeitgeber besteht, sind die

Abfertigungsgelder auch im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers gesichert. Beiträge, die zum Zeitpunkt des Eintritts der Insolvenz noch ausständig sind, werden vom Insolvenzentgeltsicherungsfonds geleistet.

Insolvenz der betrieblichen Vorsorgekasse: Aufgrund der Tatsache, dass die in der Veranlagungsgemeinschaft zusammengefassten Vermögenswerte eine Sondermasse bilden, ist ein Zugriff der Gläubiger auf die betriebliche Vorsorgekasse unmöglich.

- **Kapitalgarantie.**

Die betriebliche Vorsorgekasse ist dazu verpflichtet, 100% der zugeflossenen Abfertigungsbeiträge zuzüglich der übertragenen Altabfertigungsanwartschaft sowie Übertragungen aus anderen betriebliche Vorsorgekassen zu garantieren.

- **Kollektivvertragliche Abfertigung.**

Kollektivvertragliche Regelungen, die Abfertigungsansprüche über dem gesetzlich festgelegten Ausmaß vorsehen, bleiben vom BMSVG unberührt.

- **Kontonachricht.**

Für jeden Anwartschaftsberechtigten wird von der betrieblichen Vorsorgekasse ein eigenes Konto geführt. Die Anwartschaftsberechtigten sind jährlich zum Bilanzstichtag sowie nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, für das Beiträge geleistet wurden, schriftlich über die erworbene Abfertigungsanwartschaft zum Bilanzstichtag bzw. zum Stichtag der Erstellung des Kontoauszugs zu informieren. Die schriftliche Kontoinformation, die jeder Anwartschaftsberechtigte einmal jährlich an seine Wohnortadresse zugesendet bekommt, enthält eine Aufstellung über die für das Geschäftsjahr vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge, die vom Anwartschaftsberechtigten zu tragenden Barauslagen und Verwaltungskosten, das zugewiesene Veranlagungsergebnis sowie die insgesamt erworbene Abfertigungsanwartschaft. Bei beitragsfreien Anwartschaften bzw. Anwartschaften mit Kontobewegungen unter 30 Euro, erfolgt die Zusendung der Kontoinformation nur alle 3 Jahre.

- **Kontrahierungszwang.**

Die betrieblichen Vorsorgekassen unterliegen einem Kontrahierungszwang. Das bedeutet, dass sie ein gesetzesgemäßes Anbot eines Arbeitgebers zum Abschluss eines Beitrittsvertrages annehmen müssen. Die Konditionen haben dabei für alle Arbeitgeber gleich zu sein.

- **Konzession.**

Betriebliche Vorsorgekassen brauchen, um die Einnahme und Veranlagung von Abfertigungsbeiträgen durchführen zu können, eine von der Finanzmarktaufsicht erteilte Bankkonzession.

- **Krankengeld.**

Der Arbeitgeber entrichtet für diese Periode 1,53% der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe der Hälfte des Entgelts jenes Kalendermonats, das vor dem Versicherungsfall bezogen wurde, an die betriebliche Vorsorgekasse.

- **Krankenkasse.**

Die Krankenkassen sind für die Einhebung der Beiträge für die Abfertigung Neu zuständig.

- **Lehrlinge.**

Lehrlinge haben ab Beginn des Lehrverhältnisses einen Anspruch auf die Einzahlung von Anwartschaftsbeiträgen.

Mutterschaft.

Leistung durch den Arbeitgeber trotz Unterbrechung der Hauptpflicht des Arbeitsverhältnisses während des Wochengeldbezugs. Hier leistet der Arbeitgeber 1,53% von jenem Entgelt, das für jenen Kalendermonat gebührte, der unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalls lag.

Leistung des FLAF (Familienlastenausgleichsfond) an die betriebliche Vorsorgekasse während des Kindergeldbezugs. In diesen Fällen wird das Kinderbetreuungsgeld (KBG) zur Beitragsbemessung herangezogen

- **Pensionierung.**

Unabhängig von der Anzahl der Beitragsmonate wird ein Verfügungsanspruch erlangt, wenn das Dienstverhältnis mit der Pensionierung des Arbeitnehmers beendet wird.

- **Präsenzdienst/Zivildienst.**

Hier werden 1,53% des Kinderbetreuungsgelds als Abfertigungsbeiträge vom Arbeitgeber einbezahlt, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt. Bei Übersteigen der Dauer von 1 Jahr leistet der Bund.

- **Rentenoption.**

Der Anwartschaftsberechtigte kann spätestens mit Pensionierung zwischen Auszahlung als Einmalbetrag und Auszahlung als Rente über eine Rentenzusatzversicherung, Pensionskasse oder eine betriebliche Kollektivversicherung wählen.

- **Rucksackprinzip.**

Anwartschaften aus der Abfertigung Neu verfallen – im Gegensatz zu Ansprüchen nach dem alten System – bei einem Arbeitgeberwechsel auch bei Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer nicht. Die Anwartschaft, über die keine Verfügungsbefugnis besteht, bleibt in der betrieblichen Vorsorgekasse des alten Arbeitgebers. Daher kann ein Arbeitnehmer Anwartschaften bei mehrere betrieblichen Vorsorgekassen haben.

- **Tod des Anwartschaftsberechtigten.**

Bei Tod des Anwartschaftsberechtigten fällt die Abfertigung Neu an seine Hinterbliebenen (Ehepartner oder eingetragener Partner und unterhaltspflichtige Kinder). Sind keine solchen Erben vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

- **Übertragung.**

Die Vorschriften der Abfertigung Neu gelten für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben. Alle andern Arbeitnehmer bleiben bei Fortführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses im alten System. Für den Fall, dass ein Wechsel ins neue System gewünscht wird, gibt es zwei Möglichkeiten, diesen durchzuführen.

- **Teilumstieg:** Beim Teilumstieg werden die bisher erworbenen Abfertigungsansprüche des Arbeitnehmer eingefroren, das heißt: Diese bleiben unverändert bestehen. Ab dem gewählten Zeitpunkt des Umstiegs werden vom Arbeitgeber die Beiträge zur Abfertigung Neu geleistet.
- **Vollumstieg:** Beim Vollumstieg werden die nach altem Recht erworbenen Abfertigungsansprüche oder ein Teil davon an die betriebliche Vorsorgekasse übertragen und wird veranlagt. Zusätzlich werden ab dem Zeitpunkt des Umstiegs die Beiträge der Abfertigung Neu vom Arbeitgeber geleistet.

- **Veranlagung.**

Die betrieblichen Vorsorgekassen haben die Veranlagung im Interesse der Anwartschaftsberechtigten vorzunehmen und hierbei besonders auf die Sicherheit, Rentabilität und auf den Bedarf an flüssigen Mitteln sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen. Die Veranlagung der betrieblichen Vorsorgekassen unterliegt den gesetzlichen Vorschriften des § 28 BMSVG.

- **Veranlagungsgemeinschaft.**

Zur Veranlagung der Abfertigungsbeiträge hat die betriebliche Vorsorgekasse eine Veranlagungsgemeinschaft einzurichten.

- **Verfügungsanspruch des Anwartschaftsberechtigten.**

Ein Verfügungsanspruch auf Auszahlung der Beiträge aus der betrieblichen Vorsorgekasse kann begehrt werden, wenn

- kein aufrechtes Dienstverhältnis besteht,
- mindestens 36 Beitragsmonate ausgewiesen sind und
- das letzte Arbeitsverhältnis durch
 - eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder
 - Kündigung durch den Arbeitgeber oder
 - unverschuldete Entlassung oder
 - berechtigten vorzeitigen Austritt oder
 - Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG)

beendet wurde.

Unabhängig von den Beitragsmonaten kann eine Auszahlung der Abfertigung immer begehrt werden, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund Inanspruchnahme einer Eigenpension, nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beendet wird oder der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem beitragsbegründenden Arbeitsverhältnis mehr steht.

- **Verfügbarmöglichkeiten.**

Erhält der Anwartschaftsberechtigte eine Verfügungsbefugnis über seinen Anwartschaftsbetrag, stehen ihm folgende Möglichkeiten offen:

- Auszahlung der Abfertigung als Kapitalbetrag (abzüglich 6% Steuer),
- Weiterveranlagung des gesamten Abfertigungsbetrags in der derzeitigen

betrieblichen Vorsorgekasse,

- Übertragung des gesamten Abfertigungsbetrages an die betriebliche Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers,
- Überweisung an ein Versicherungsunternehmen zum Zweck der lebenslangen steuerfreien Pensionsleistung, oder
- Überweisung an eine Pensionskasse, sofern dort bereits eine Berechtigung auf eine Anwartschaft besteht.

• Verpfändung.

Eine Abtretung oder Verpfändung von Abfertigungsanwartschaften ist rechtsunwirksam, solange der Anwartschaftsberechtigte darüber nicht verfügungsbefugt ist.

• Verwaltungskosten.

Für die Einhebung der Beiträge stehen der einhebenden Krankenkasse 0,3% zu. Für Verwaltungskosten können die betrieblichen Vorsorgekassen innerhalb der gesetzlichen Grenzen zwischen 1% und 3,5% der zufließenden Abfertigungsbeiträge verrechnen.

Konditionen BAWAG Allianz Vorsorgekasse: gestaffelt Verwaltungskosten (Stichtag 01.01.2010)

1.-5. Jahr 2,2%.

6.-10. Jahr 1,8 % und

ab dem 11. Jahr 1,5%

Vermögensverwaltungskosten 0,7%.

Weiterführende Informationen über unsere Konditionen und Serviceleistungen finden Sie unter www.bawag-allianz-vk.at.

• Verzug.

Bei Zahlungsverzug der Beiträge obliegt die Eintreibung sowie die Verrechnung von Verzugszinsen (vom jeweiligen Basiszinssatz abhängig) den Krankenkassen. Die Krankenkassen überweisen jedoch die Beiträge pünktlich zu den Fälligkeitsterminen, unabhängig vom Verzug des Arbeitgebers an die betriebliche Vorsorgekasse.

- **VK-Leitzahlen.**

Die gesetzliche Interessenvertretung hat jeder in Österreich tätigen betrieblichen Vorsorgekasse eine VK-Leitzahl zugeteilt. Die VK-Leitzahlen der BAWAG Allianz Vorsorgekasse lauten 71500 (Allianz) und 71510 (BAWAG).

- **Zwangszuweisungsverfahren.**

Wenn der Arbeitgeber nach Ablauf einer 6-Monatsfrist (läuft ab Beitragspflicht des ersten Arbeitnehmers, der in das System der Abfertigung Neu fällt) keine betriebliche Vorsorgekasse gewählt hat, wird der Arbeitgeber vom Krankenversicherungsträger schriftlich aufgefordert, binnen einer Nachfrist von 3 Monaten eine betriebliche Vorsorgekasse zu wählen. Bei Fristversäumung erfolgt die Zuweisung zu einer betrieblichen Vorsorgekasse durch den Hauptverband. Die Zuweisung erfolgt nach einem Schlüssel, der sich an den Marktanteilen der Kassen orientiert. Dabei ist nicht vorhersehbar, welche Kasse dem jeweiligen Arbeitgeber zugeteilt wird.



– gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“
des Österreichischen Umweltzeichens,
Wollig Ennstaler Druckerei und Verlag GmbH, UW-Nr.811

BAWAG Allianz Vorsorgekasse Aktiengesellschaft
Sitz: A-1130 Wien, Hietzinger Kai 101-105
Telefon (01) 546 22-568, Telefax (01) 546 22-368
eingetragen im Firmenbuch des Handelsgerichts Wien
unter FN 223765t, UID: ATU 5521 1602, DVR: 2108480
Internet: <http://www.bawag-allianz-vk.at>
Änderungen und Druckfehler vorbehalten.