

Aktuelles zum betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz - Abfertigung Neu

Beginn der Beitragspflicht

::Grundsatz

§ 46 BMVG stellt den zeitlichen Geltungsbereich auf den vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses ab. Demnach ist weder der Tag des Vertragsabschlusses noch der tatsächliche Arbeitsbeginn maßgeblich. Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses ab 1. Jänner 2003 hat der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag in der Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgeltes inklusive Sonderzahlungen an die zuständige Gebietskrankenkasse abzuführen. Der 1. Monat ist beitragsfrei. Unabhängig von der Lage des Beginnes des Arbeitsverhältnisses im Kalendermonat beginnt ab dem 2. Monat die Beitragspflicht.

::Grundregel

Das seit 1. Juli 2002 geltende Gesetz ist auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt.

Beispiel:

Beginn des Arbeitsverhältnisses am 20. Jänner 2003

Beginn der Beitragspflicht ab Februar 2003

1. Beitragszahlung am 15. März 2003 mit 3 Tagen Respirofrist

::Sonderregeln

Bei Übertritt in das neue Abfertigungssystem oder bei der Fortsetzung unterbrochener Arbeitsverhältnisse gilt folgendes:

- Übertrittsvereinbarung

Wird für zum 31. Dezember 2002 bestehende Arbeitsverhältnisse ab 1. Jänner 2003 beginnend ab einem bestimmten Stichtag das neue Abfertigungssystem vereinbart, beginnt zu diesem Stichtag die **laufende Beitragspflicht**. Wird auch die Altanwartschaft an die Mitarbeitervorsorgekasse übertragen, ist zusätzlich der vereinbarte **Übertragungsbetrag** (siehe unten) zu entrichten.

- Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen

Die Beitragspflicht beginnt gemäß § 6 BMVG bereits am 1.Tag eines Arbeitsverhältnisses, wenn dieses innerhalb von 12 Monaten ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneuert abgeschlossen worden ist. Werden Arbeitsverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 2002 bestanden haben, aber unterbrochen worden sind, mit abfertigungsrechtlicher Vordienstzeitenanrechnung nach dem 31. Dezember 2002 fortgesetzt, gelten die alten Abfertigungsregeln weiter, es sei denn, es wird eine Übertrittsvereinbarung abgeschlossen. Gleiches gilt bei einem Arbeitgeberwechsel im Konzern, bei dem allerdings die Vordienstzeitenanrechnung unerheblich ist (§ 46 Abs. 3 BMVG).

Auswahl der MV-Kasse

::In Betrieben mit Betriebsrat wird die MV-Kasse durch eine **Betriebsvereinbarung** festgelegt. Für nicht durch einen Betriebsrat vertretenen Dienstnehmer, wählt der Arbeitgeber die MV-Kasse aus und hat mit seinen Dienstnehmern - nach dem in § 10 Abs. 2 BMVG geregelten Verfahren - das Einvernehmen herzustellen.

::Sorgfältige Prüfung der Auswahl

Vor der Wahl einer bestimmten MV-Kasse sollten entsprechende Informationen eingeholt und - zwecks Vermeidung von Haftungen - die Vorgangsweise der Auswahl dokumentiert werden. Vor einer vorzeitigen Festlegung z.B. durch Vorverträge, vor Bekanntwerden der Konditionen wird gewarnt. Gelingt es nicht, bis zum 1. Fälligkeitstag der Beiträge die richtige MV-Kasse zu finden, ist das kein Drama, da die an die Gebietskrankenkasse entrichteten Beiträge dort zwischengeparkt werden. Das gesetzlich geregelte Auswahlverfahren sollte exakt eingehalten werden.

Am 10. September 2002 wurden an folgende MV-Kassen die **Konzessionen** erteilt:

- *APK Mitarbeitervorsorgekasse AG (Allgemeine Pensionskasse)*
- Bawag-Allianz Mitarbeitervorsorgekasse AG
- Bonus Mitarbeitervorsorgekassen AG (Generali und Zürich Kosmos)
- Niederösterreichische Vorsorgekassen AG (NÖ Hypo und Niederösterreichische Versicherung)
- ÖVK Vorsorgekasse AG (RZB, Uniqa, Öpag-Pensionskasse)
- VBV Mitarbeitervorsorgekasse AG (Vereinigte Pensionskassen, BVP, BA-CA, Erste Bank, Wiener Städtische)
- Victoria Volksbanken Mitarbeitervorsorgekasse AG

::Auswahlkriterien

- **Kapitalgarantie** gemäß § 24 (1) BMVG

Diese ist **verpflichtend** und umfasst den Mindestanspruch auf alle zugeflossenen Beiträge (laufende und übertragene Kapitalien aus Übertritten und von anderen MV-Kassen).

- **Zinsgarantie** gemäß § 24 (2) BMVG

Über die Kapitalgarantie hinaus **kann** auch eine Zinsgarantie gewährt werden, die für alle Anwartschaftsberechtigten gleich sein muss und nur für ein folgendes Geschäftsjahr geändert werden darf. Die seinerzeitige Modellrechnung mit einem Veranlagungsertrag von 6 % p.a. ist auf Grund der derzeitigen Flaute zu einem Mythos geworden. Selbst bei einer 4 %igen Verzinsung p.a. rechnet man damit, dass - nach Berücksichtigung der Verwaltungskosten - frühestens nach 3 Jahren der Veranlagungsertrag plus minus null betragen wird.

- **Veranlagung der Mittel**

Gemäß § 29 BMVG hat die MV-Kasse Veranlagungsbestimmungen aufzustellen (Auswahl der Wertpapiere, liquide Mittel, Verwaltungskosten, etc.).

Vereinbarung über den Übertragungsbetrag § 47 Abs. 3 BMVG

Bis Ende 2012 kann in einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Übertragung der gesamten Abfertigungsanwartschaft auf die MV-Kasse erfolgen. Für eine Teilloption (Einfrieren der bestehenden Anwartschaften und laufende Beitragsleistungen in der Zukunft) besteht keine Befristung.

Die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die MV-Kasse hat längstens binnen fünf Jahren in jährlich gleichen Beträgen zusätzlich 6 % Zinsen zu erfolgen. Die **Höhe des Übertragungsbetrages ist Vereinbarungssache** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ist wesentlich vom Alter und der Betriebszugehörigkeit bestimmt. Eine bereits bestehende betriebliche MV-Kasse bietet z.B. die Einzahlung von 20 % bis 95 % der bestehenden Abfertigungsansprüche an. Das Risiko der Beendigung des Dienstverhältnisses (nach altem Recht) mit abfertigungsmindernder oder - vernichtender - Wirkung berücksichtigt das Steuerrecht mit 50 % (bzw. 60 % bei über 50-Jährigen) der fiktiven Abfertigungsansprüche. Ein erheblich nach unten abweichender Übertragungsbetrag ist allerdings sittenwidrig und insofern nichtig, wenn die Abweichung nicht sachlich gerechtfertigt ist. Seitens des KSV wird bei einem Totalumstieg empfohlen, nur 50% der bisher erworbenen fiktiven Ansprüche zu übertragen.

Für die Berechnung des Übertragungsbetrages bieten sich folgende **Methoden** an:

- *Fiktiver Abfertigungsanspruch abzüglich Fluktuations- bzw. Selbstkündigungsabschlag.*

- Abfertigungsrückstellung berechnet nach Steuerrecht, Handelsrecht oder nach der finanzmathematischen Methode.

Als **Kriterien** für die Berechnung im Einzelfall kommen in Betracht: Alter und Geschlecht des Arbeitnehmers, Vergleich mit gleichgestellten Arbeitnehmern im Betrieb, Gehaltsvalorisierung, Selbstkündigungswahrscheinlichkeit, Stellenabbauplan im Unternehmen etc.

Steuerliche Vorzieheffekte betreffend Abfertigungsrückstellung

Am 19. September 2002 hat der Nationalrat in seiner letzten Sitzung die bisher noch gar nicht wirksam gewordenen Bestimmungen des § 124 b Z. 67 und 68 EStG bereits wieder geändert wie folgt:

:: Bestehende **Abfertigungsrückstellungen** können wahlweise **steuerneutral** bereits im Jahre **2002** (bisher nur 2003 möglich) oder verteilt auf die Jahre 2002 und 2003 **aufgelöst** werden.

:: Die **Zeiträume**, in denen der Rückstellungssatz von 50 % auf 47,5 % bzw. 45 % abgesenkt wird, werden **um 1 Jahr vorgezogen**. Die neuen Sätze gelten bereits im Jahre 2002 (47,45 %) und 2003 (45 %), wenn die Auflösung der Abfertigungsrückstellung nicht im Jahre 2002 erfolgt.