

Teil- und Vollübertritt

DienstnehmerInnen mit Dienstbeginn vor dem 1.1.2003 unterliegen dem System der Abfertigung Alt. Sie haben bei Beendigung des Dienstverhältnisses, sofern kein abfertigungsschädlicher Beendigungsgrund vorliegt, Anspruch auf folgende Zahlung:

nach 3 Dienstjahren	2 Monatsentgelte	nach 15 Dienstjahren	6 Monatsentgelte
nach 5 Dienstjahren	3 Monatsentgelte	nach 20 Dienstjahren	9 Monatsentgelte
nach 10 Dienstjahren	4 Monatsentgelte	nach 25 Dienstjahren	12 Monatsentgelte

Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) sieht die Möglichkeit des Übertritts vom System Abfertigung Alt ins System Abfertigung Neu in den Varianten Voll- und Teilübertritt vor. Im Gegensatz zur Variante des Einfrierens (Teilübertritt), werden bei der Variante der Vollübertritts fiktive Ansprüche in das System „NEU“ übertragen (§ 47 Abs. 3 BMSVG). Der/die DienstnehmerIn wechselt dabei komplett in das neue System, was bedeutet, dass das alte Abfertigungsrecht auf ihn/sie grundsätzlich nicht mehr anzuwenden ist. Anders als beim „Einfrieren“, wo klar festgelegt ist, dass der zum Übertrittszeitpunkt (fiktiv) bestehende Anspruch in voller Höhe erhalten bleibt, gleichzeitig aber von der späteren Art der Beendigung abhängt, muss bei der Übertragung der jeweils zu übertragende Betrag einvernehmlich festgelegt werden. Demnach können Arbeitgeber und DienstnehmerIn einvernehmlich den zu übertragenden Betrag weitgehend frei wählen, wobei dieser im Regelfall weniger als den fiktiven Gesamtanspruch im Zeitpunkt des Übertritts ausmachen wird. Die Begründung dafür liegt im Risikoausgleich zwischen Arbeitgeber und DienstnehmerIn: Durch den Wechsel ins neue Recht fällt für den Dienstnehmer das Risiko des gänzlichen Verlustes seiner Abfertigung bei abfertigungsschädlichem Beendigungsgrund weg. Der für ihn/sie ins neue System übertragene Betrag ist unverfallbar.

Aus Sicherheitserfordernissen bedarf die Vereinbarung einer Übertragung (Teil- und Vollübertritt) der Schriftlichkeit. Die Vereinbarung des Vollübertritts hat insbesondere den Modus der Übertragung selbst zu enthalten, nämlich ob der Betrag in einem oder auf längstens 5 Jahre verteilt zu übertragen ist. Wird eine solche Raten- oder Teilzahlung vereinbart, so ist mindestens ein Fünftel des Übertragungsbetrages pro Jahr einzubezahlen. Den einzelnen Teilbeträgen werden dabei 6 % gesetzliche Rechnungszinsen aufgeschlagen. Wird das Arbeitsverhältnis nicht abfertigungsschädlich beendet so muss, falls eine ratenweise Übertragung vereinbart wurde, der zu diesem Zeitpunkt noch aushaftende Teil des Übertragungsbetrages sofort zur Gänze an die BV-Kasse überwiesen werden (§ 47 Abs. 3 Z 4 BMSVG). Bei abfertigungsschädlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Ratenzahlungen planmäßig weiter abzustatten.

Was ist zu tun:

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und DienstnehmerIn schließen (Vorlagen downloaden oder von fair-finance anfordern); eventuell Betriebsvereinbarung ergänzen
- Kopien der getroffenen Vereinbarung an fair-finance senden
- Änderungs-Meldung durch den Arbeitgeber an die GKK ist unbedingt erforderlich
- Zahlung der laufenden Beiträge ab dem Übertragungstichtag an die GKK

Zusätzlich bei Vollübertritt:

- Die Zahlung des Übertragungsbetrages bzw. allfälliger Teilbeträge direkt an die fair-finance Vorsorgekasse AG auf das Kto. 29363110700 bei der Erste Bank, BLZ 20.111; die Überweisung des Übertragungsbetrages oder ersten Teilbetrages muss im Kalenderjahr des Übertragungstichtages erfolgen.
- Angabe der ASVG-Nummer und des Namens des/der Dienstnehmerin mit dem Verwendungszweck „Übertragung Altabfertigung“ zur Zuordnung des Zahlungseingangs ist unbedingt notwendig
- fair-finance achtet auf die Einhaltung der vereinbarten Fälligkeit
- Falls die Überweisung in jährlichen Raten erfolgt, sind gemäß BMSVG 6 % Rechnungszinsen p.a. ab der 2. Rate zusätzlich zu berücksichtigen, welche dem Konto des/der DienstnehmerIn gutgeschrieben werden.

 Info-Hotline: **0810 810 061**
zum Ortstarif oder
e-mail: **info@fair-finance.at**

Verbuchung und steuerliche Behandlung: Vollübertritt

Beträge die der Arbeitgeber aus Anlass der Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften (§ 47 Abs. 1 und Abs. 3 BMSVG) bei Überführung seiner Arbeitnehmer in das System „NEU“ leistet sind Betriebsausgaben. Die für die Abfertigungsanwartschaft gebildete Abfertigungsrückstellung ist gewinnerhöhend aufzulösen. Somit ist der Übertragungsbetrag, der in eine BVK überwiesen wird, zunächst gegen die gebildete Abfertigungsrückstellung zu verrechnen. Der die Rückstellung übersteigende Übertragungsbetrag kann dann als Betriebsausgabe – jedoch steuerlich zwingend nur gleichmäßig über fünf Jahre verteilt – abgesetzt werden (§ 124b Z 66 EStG). Beim Arbeitnehmer lösen diese Beträge keine Steuerpflicht aus, soweit sie den fiktiven Abfertigungsanspruch nicht übersteigen, der entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen und/oder den kollektivvertraglichen Regelungen besteht. Darüber hinaus vorgenommene Übertragungen gelten als laufender Arbeitslohn, sind entsprechend zu versteuern und unterliegen den gleichen Abgaben wie dieser.

Auszug aus dem Betrieblichen Mitarbeiter – und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG)

§ 47. BMSVG (Fassung vom 01.02.2013)

(1) Für zum 31. Dezember 2002 bestehende Arbeitsverhältnisse kann ab 1. Jänner 2003 in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses die Geltung dieses Bundesgesetzes anstelle der Abfertigungsregelungen nach dem Angestelltengesetz, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz, dem Gutsangestelltengesetz, dem ORF-Gesetz, den allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) und dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz festgelegt werden.

(2) Falls in der Vereinbarung nach Abs. 1 keine Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft nach Abs. 3 festgelegt wird, finden auf die Altabfertigungsanwartschaft bis zum Stichtag weiterhin die Abfertigungsbestimmungen nach dem Angestelltengesetz, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz und dem Gutsangestelltengesetz, dem ORF-Gesetz, den allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB), die Bestimmungen über das außerordentliche Entgelt nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz sowie nach Kollektivverträgen mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus der Anzahl der zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Monatsentgelte ergibt. Der Berechnung der Abfertigung ist das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(3) Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf Grund von zum 31. Dezember 2002 bestehenden Arbeitsverhältnissen auf eine BV-Kasse im Sinne dieses Bundesgesetzes ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

1. Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die von den Abfertigungsbestimmungen nach dem Angestelltengesetz, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz, dem Gutsangestelltengesetz, dem ORF-Gesetz, den allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB), dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz sowie nach Kollektivverträgen abweichen kann.
2. Die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die BV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen.
3. Die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 vH per anno des noch aushaftenden Übertragungsbetrages zu erfolgen, vorzeitige Überweisungen sind zulässig.
4. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausgenommen die in § 14 Abs. 2 genannten Fälle, hat der Arbeitgeber den aushaftenden Teil des vereinbarten Übertragungsbetrages vorzeitig an die BV-Kasse zu überweisen.

(4) Auf in die BV-Kasse übertragene Altabfertigungsanwartschaften finden die Bestimmungen des 1. Teiles, 4. Abschnitt (Leistungsrecht), Anwendung.

(5) Soweit die in Abs. 1 genannten gesetzlichen Abfertigungsregelungen für den Anspruch auf Abfertigung das Erfordernis einer mindestens zehnjährigen ununterbrochenen Dienstzeit vorsehen, sind auch Dienstzeiten im selben Arbeitsverhältnis nach dem Übertritt nach Abs. 1 auf dieses Erfordernis anzurechnen.

(6) Im Falle eines Übertritts nach Abs. 1 und 3 sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre nach § 14 Abs. 2 Z 4 die bisher in diesem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.