

Checkliste

Innerbetriebliche Änderungen

Auswahl einer Mitarbeitervorsorgekasse – kurz MV-Kasse

Folgende MV-Kassen stehen zur Auswahl:

- **APK-Mitarbeitervorsorgekasse AG** 01 / 712 99 80
APK-Pensionskasse AG (<http://www.apk.at/mvkinfo.htm>)
- **BAWAG Allianz Mitarbeitervorsorgekasse AG** 01 / 878 07
Allianz Elementar Versicherungs-AG, BAWAG (ÖGB)
(http://www.allianz.at/channels/ueber_allianz/presse_service/meldungen/bawag020716.html)
- **MV-Kasse der BUAK** 01 / 54 606
(http://www.buak.at/abf_neu_kapital_ges.htm)
- **Bonus-Mitarbeitervorsorgekassen AG** 01 / 534 01
Generali Gruppe, Zürich Kosmos Versicherung (Wintisa Management und Consulting AG)
(<http://www.generali.at/41256A0F004D583A/ie/4C4FDE5D8CDDA15EC1256BF30036EEC7>)
- **NÖ Abfertigungskasse** 0664 205 24 63
NÖ Landesbank-Hypothekenbank AG (Land NÖ), NÖ-Versicherung
- **ÖVK Vorsorgekasse** 01 / 316 48 214
Raiffeisen, UNIQUA, ÖPAG Pensionskasse und Hypo Oberösterreich
- **VBV-Mitarbeitervorsorgekasse AG** 01 / 317 75 20
Vereinigte Pensionskassen AG, BVP-Pensionskassen AG (Bank Austria Creditanstalt, Erste und Wiener Städtische)
(http://www.sparkasse.at/newsroom/1_5175_246.00.html)
- **Volksbanken** 01/ 313 41
Österreichische Volksbanken-AG, Victoria-Volksbanken Versicherungs AG

Beitritt zu einer Mitarbeitervorsorgekasse

Sie informieren **alle Dienstnehmer** schriftlich über die, von Ihnen getroffene, Auswahl einer MV-Kasse.

Falls von den Dienstnehmern binnen zwei Wochen kein Einspruch gegen die Auswahl des Dienstgebers erhoben wird, kommt es zum Abschluss eines Beitrittsvertrages zwischen Ihnen und der MV-Kasse.

Sie sollten bis spätestens 31.12.2002 eine MV-Kasse ausgewählt und Ihren Steuerberater bekannt gegeben haben.

Welche Arbeitsverhältnisse fallen auf jeden Fall in den Geltungsbereich der MV-Kasse

- Arbeiter (Neueintritt 1.1.2003)
- Angestellte (Neueintritt 1.1.2003)
- GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer nach ASVG (Neueintritt 1.1.2003)
- Lehrling (Neueintritt 1.1.2003) **neu ab 1.1.2003**

Unabhängig davon ob es sich dabei um vollversicherte, geringfügig beschäftigte oder fallweise beschäftigte Dienstnehmer handelt.

Welche Arbeitsverhältnisse fallen NICHT in den Geltungsbereich der MV-Kasse

- Laufend beschäftigte Arbeitnehmer (Eintritt vor 1.1.2003) - außer wenn Übertritt ab 1.1.2003 in neues System (mehr dazu auf Seite 3)
- Echte Feriapraktikanten
- Freie Dienstnehmer
- Werkvertragsnehmer
- GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer nach GSVG

Höhe der MV-Beiträge

Sie zahlen künftig ab dem 2. Monat eines per 1.1.2003 **neu begonnen** Dienstverhältnisses neben Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge **monatlich** auch **1,53% Abfertigungsbeiträge**.

Diese Beiträge werden automatisch bei der monatlichen Lohnverrechnung einbehalten und der zuständigen Gebietskrankenkasse gemeldet. Aus diesem Grund ist es wichtig Ihrem Steuerberater rechtzeitig die von Ihnen ausgewählte MV-Kasse bekannt zu geben.

Übertrittsvarianten

Sie als Dienstgeber sind **nicht verpflichtet** Ihre Mitarbeiter auf die nachstehend angeführten Möglichkeiten des Voll- bzw. Teilübertrittes hinzuweisen. Zur **Wahrung Ihrer Fürsorgepflicht** gegenüber Ihren Dienstnehmern sollten Sie jedoch alle Dienstnehmer auf die Möglichkeit sich, bei der zuständigen Arbeiterkammer über alle Übertrittsvarianten, betreffend der Neueinführung, aufliegenden Informationen unterrichten zu lassen, hinweisen.

Nachstehend eine kurze Information für Sie betreffend den Übertrittsvarianten.

Für zum 31.12.2002 bestehende Dienstverhältnisse gibt es drei Varianten:

1. Der Dienstnehmer bleibt im **alten Abfertigungsrecht** - kein Abfertigungsanspruch gegenüber dem Dienstgeber bei
 - Kündigung durch Dienstnehmer
 - Ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt
 - Gerechtfertigter Entlassung

2. Durch **Einzelvereinbarung** ist mittels schriftlicher Vereinbarung ein **Teilübertritt** möglich. Das heißt, dass die bisherigen Abfertigungsanwartschaften (z.B. im Ausmaß von 4 Monatsansprüchen) gegenüber dem Arbeitgeber bestehen bleiben (die Ansprüche werden „eingefroren“ – gehen aber z.B. bei Kündigung durch Dienstnehmer wie bisher verloren) und ab dem Übertrittsstichtag das neue Abfertigungsrecht gilt.

3. Durch **Einzelvereinbarung** ist mittels schriftlicher Vereinbarung ein **Vollübertritt** möglich. Das heißt, dass die bisherigen Abfertigungsanwartschaften in einer vereinbarten Höhe (z.B. € 10.000,00) unter Berücksichtigung eines eventuell vereinbarten Abschlags an die MV-Kasse übertragen werden (die übernommenen Ansprüche gehen z.B. bei Kündigung durch Dienstnehmer nicht verloren) und ab dem Übertrittstrichtag das neue Abfertigungsrecht gilt. Die Übertragsbeiträge sind längstens innerhalb von 5 Jahren ab dem Übertrittsstichtag, zu jährlich mindestens je einem Fünftel, an die MV-Kasse des Dienstgebers zu übertragen. Der Abschluss einer solche Vollübertrittsvereinbarung ist **bis 31.12.2012 möglich**.

Übertrittsvereinbarungen immer in schriftlicher Form abschließen. Bitte wenden Sie sich an Ihren **Rechtsanwalt** bezüglich Form und Inhalt.

Falls es zwischen Ihnen und Ihren Dienstnehmer zu keiner Einigung betreffend der Varianten 2) oder 3) kommen sollte, tritt automatisch Variante 1) in Kraft.

Bestehende Arbeitsverhältnisse sind jedenfalls in Hinblick auf die 3 Varianten **gleich zu behandeln**. Eine **willkürliche Differenzierung** zwischen verschiedenen Dienstnehmern stellt zwangsläufig einen **Diskriminierungstatbestand** dar. Sie haben z.B. **nicht** die Möglichkeit, den Dienstnehmer, von welchem Sie annehmen, dass er sein Arbeitsverhältnis aus eigenem Entschluss beenden würde, die Übertrittsmöglichkeit zu verweigern, anderen „gleichwertigen“ Dienstnehmern jedoch, die voraussichtlich im Unternehmen verbleiben, den Übertritt anzubieten.

Eine **Differenzierung** kann beispielsweise – **sachlich gerechtfertigt** – nach der Dauer der Arbeitsverhältnisse erfolgen (z.B. kein Übertritt für all jene Dienstnehmer, welche mehr als 6 Monatsentgelte Abfertigungsanspruch haben).

Bildliche Darstellung der drei Varianten:

zu Pkt. 1) Verbleib im „alten“ Abfertigungssystem

Eintritt z.B. 1.1.1990	kein Übertritt	Austritt z.B. 30.9.2006
I		I
I		I

Abfertigungsanspruch per z.B. 30.9.2006 wie bisher gegenüber dem Dienstgeber – Anspruch verfällt jedoch komplett z.B. bei Kündigung durch Dienstnehmer.

zu Pkt. 2) Teilübertritt

Eintritt z.B. 1.1.1990	Teilübertritt Übertrittsstichtag z.B. 1.6.2003	Austritt z.B. 30.9.2006
I	I	I
I	I	I

Anspruch 1.1.1990-31.5.2003 = 4 ME
Übernommener Anspruch = 1 ME

Fällig per 30.9.2006
Abfertigung „neu“
+
Abfertigung „alt“
(vereinbarte 1ME)

Abfertigungsanspruch per z.B. 30.9.2006 setzt sich aus dem „neuen“ Abfertigungsanspruch (Übertrittsstichtag 1.6.2003 bis Austritt 30.9.2006) gegenüber der MV-Kasse und den 4 Monatsansprüchen aus dem „alten“, Abfertigungsanspruch (Eintritt 1.1.1990 bis Übertritt 31.5.2003) gegenüber dem Dienstgeber zusammen.

Ist der Austrittsgrund per 30.9.2006 jedoch z.B. eine Kündigung durch den Dienstnehmer gehen die per 1.6.2003 nicht übernommenen 3 ME verloren, da diese 3 ME im „alten“ Abfertigungssystem verblieben sind und nach dem „alten“ System kein Abfertigungsanspruch bei Kündigung durch den Dienstnehmer besteht.

zu Pkt. 3) Vollübertritt

Eintritt z.B. 1.1.1990	Vollübertritt Übertrittsstichtag z.B. 1.6.2003	Austritt z.B. 30.9.2006
I	I	I
I	I	I

Anspruch 1.1.1990-31.5.2003 = 4 ME
= € 16.000,00

vereinbarte
Übertragung von
z.B. € 10.000,00
ins „neue“ System

Aberfertigung „neu“
+
übertragenen
€ 10.000,00

Abfertigungsanspruch per z.B. 30.9.2006 setzt sich aus dem „neuen“ Abfertigungsanspruch (Übertrittsstichtag 1.6.2003 bis Austritt 30.9.2006) und den übertragenen € 10.000,00 zusammen (gilt auch z.B. bei Kündigung durch Dienstnehmer da per 1.6.2003 Übertragung in das „neue“ Abfertigungssystem und daher auch Anspruch auf Abfertigung bei Kündigung durch Dienstnehmer). Diese Ansprüche werden komplett von der jeweiligen MV-Kasse ausbezahlt.

Die restlichen € 6.000,00 verfallen

Entscheidungskriterien

Zusammenfassend sind folgende Kriterien zu beachten:

- Besteht (im Einzelfall) bereits Abfertigungsanspruch
- Derzeitige Höhe des bestehenden Abfertigungsanspruches
- Künftiger Zuwachs der Monatsentgelte
- Wesentliche Entgeltänderungen in Zukunft
 - # Anfall oder Wegfall von Dauerüberstunden
 - # Teilzeitbeschäftigte: Steht Umstieg auf Vollzeit bevor
- Wie gering oder hoch ist die Wahrscheinlichkeit einer abfertigungsfreien Beendigung (z.B. durch Kündigung Dienstnehmer)
- Will man eine Betriebsbindung der Dienstnehmer
- Buchhalterische Überlegungen

Steuerliche Änderungen

- Die laufenden Beitragszahlungen (1,53%) sind voll als Betriebsausgabe absetzbar.
- Der Übertragungsbetrag bei Vollübertritt (im Ausmaß der Abfertigungsrückstellung) ist ebenfalls voll als Betriebsausgabe absetzbar. Übersteigt der Übertragungsbetrag die Abfertigungsrückstellung, so kann der Differenzbetrag nur auf 5 Jahre verteilt abgesetzt werden.

Am steuerschonendsten ist, dass die im letzten, vor dem 31.12.2002 endenden Wirtschaftsjahr, gebildete Abfertigungsrückstellung im folgenden Wirtschaftsjahr auf das Kapitalkonto oder auf eine als versteuert geltende Rücklage steuerfrei übertragen wird. Sodann wird mit den Dienstnehmern der Übertritt in das neue Abfertigungssystem vereinbart und der Übertragungsbetrag gleichmäßig verteilt auf 5 Jahre abgesetzt.

- Entfall der Wertpapierdeckung (über 5 Jahre verteilt) jedenfalls oder sofort bei steuerfreier Auflösung der Abfertigungsrückstellung.
- Steuerfreie Auflösung der Abfertigungsrückstellungen
In dem Wirtschaftsjahr, das vor dem 1.1.2003 endet, sowie dem folgenden Jahr, kann die steuerfrei Übertragung der Rückstellungen auf das Eigenkapitalkonto vorgenommen werden. Die zukünftigen Abfertigungsauszahlungen sind zur Gänze als Betriebsausgaben absetzbar.
- Rückstellungsbildung in 2 Etappen auf nur mehr 45 %
Die Rückstellungsbildung wird von derzeit 50% ab 2002 auf 47,5% und ab 2003 auf 45% eingeschränkt. Die Rückstellungsbildung von 60% für über 50-jährige bleibt unverändert.