

Übertrittsszenario

Einleitung:

Obwohl das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) grundsätzlich nur auf neue Dienstverhältnisse ab dem 1.1.2003 Anwendung findet, kann sowohl auf Seiten des Dienstgebers als auch auf Seiten des Dienstnehmers der Wunsch bestehen, die Neuregelung auch auf bestehende Dienstverhältnisse anzuwenden. Für diesen Fall hat der Gesetzgeber vor allem die Möglichkeit geschaffen, mittels Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ins neue Recht überzutreten, wobei verschiedene Übertrittsvarianten vorgesehen sind.

Im Rahmen einer **Einzelvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (ein kollektiver Zwang besteht nicht), die spätestens bis 31.12.2012 zu erfolgen hat, kann für im Zeitpunkt des Inkrafttretens **bestehende** Arbeitsverhältnisse die Übertragung von Altabfertigungsansprüchen vereinbart werden.

Wird kein Übertragungsbetrag vereinbart, so besteht die Möglichkeit des „Einfrierens“ der Altansprüche.

Teilübertritt

➤ Interne Vereinbarung Arbeitnehmer – Arbeitgeber

Einzelvereinbarung die im Einvernehmen beider Parteien geschlossen werden kann.

Bei einem Teilübertritt geht man davon aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, bisher angewachsene Altansprüche nicht in das neue System und daher in eine BV-Kasse zu übertragen, sondern dies im Ausmaß der jeweils zum Zeitpunkt des vereinbarten Übertritts bestehende Anzahl der Monatsentgelte stehen zu lassen (§ 47 Abs. 2 BMSVG). Die Anzahl der der Abfertigung zu Grunde legenden Monatsentgelte ergibt sich aus den zum Stichtag geltenden gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen entsprechend der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses.

Unabhängig davon, dass die Anzahl der einzufrierenden Monatsentgelte vom Übertrittsstichtag abhängt, ist die Berechnung der Höhe der Abfertigung das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

Weiters sind neben den fiktiven **gesetzlichen Abfertigungsansprüchen** auch jene Ansprüche, die sich aus **Kollektivverträgen** ergeben mit einzufrieren.

Einzelvertragliche Ansprüche auf Abfertigungen sind nicht mit einzufrieren, da es sich jeweils um Direktansprüche gegen den Arbeitgeber handelt, die einem gesetzlichen Eingriff in die Privatautonomie auf Einzelvertragsebene nicht unterzogen werden sollen und zum Zeitpunkt der Beendigung beim Arbeitgeber geltend zu machen sind.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass im Rahmen eines vereinbarten „Einfrierens“ für die spätere Auszahlung dieser eingefrorenen Beträge, Voraussetzung ist, dass das Dienstverhältnis auf **nicht anspruchvernichtende Weise im Sinne des Altrechts** beendet wird (Dienstgeberkündigung, einvernehmliche Lösung, berechtigter vorzeitiger Austritt, unverschuldete Entlassung, Fristablauf, Pensionierung, Mutterschaftsaustritt und Kündigung bei Teilzeitbeschäftigung).

Klar ist jedenfalls, dass bei „Einfrieren“ auch durch Vereinbarung keinesfalls weniger als die zum Zeitpunkt des Übertritts bestehenden Abfertigungsansprüche (der Anzahl der Monatsentgelte nach) eingefroren werden können. Dies soll vor allem dem Schutz der Arbeitnehmer dienen und ist sachgerecht, da der Anspruch auch verloren gehen kann.

Auf die ab den Stichtag in die VBV eingezahlten Beiträge, hat der Arbeitnehmer in jedem Fall Anspruch auch bei *abfertigungsschädlicher* Beendigung des Dienstverhältnisses.

Teilübertritte sind auch nach dem 31.12.2012 möglich!

➔ Kalkulationsrechner auf der Homepage www.vorsorgekasse.at

➤ **Änderungs-Meldung des Arbeitgebers an GKK**

Der Umstieg des Arbeitnehmers vom System Alt ins System Neu muss über die GKK dem Hauptverband gemeldet werden (dient dem Abgleich der Daten mit der BVK, sowie der Nachvollziehbarkeit bei unterjährigen Ausscheiden usw.).

➤ **Zahlung der lfd. Beiträge ab vereinbarten Stichtag über die GKK (VBV Leitzahl 71600)**

Die Leitzahl der VBV (71600), welche für sämtliche Vertragspartner gleich ist, dient der GKK als Kennzeichen zum Weiterleiten der Beiträge und Daten.

Vollübertritt

➤ Interne Vereinbarung Arbeitnehmer – Arbeitgeber

Im Gegensatz zur Variante des Einfrierens, werden bei der Variante der Vollübertritts fiktive Ansprüche in das System „NEU“ übertragen (§ 47 Abs. 3 BMSVG). Der Dienstnehmer wechselt dabei komplett in das neue System, was bedeutet, dass das alte Abfertigungsrecht auf ihn 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 erst einvernehmlich festgelegt werden.

Demnach können Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich den zu übertragenden Betrag frei wählen, wobei dieser im Regelfall weniger als den fiktiven Gesamtanspruch im Zeitpunkt der Übertritts ausmachen wird. Die Begründung dafür liegt im Risikoausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Durch den Wechsel ins neue Recht fällt für den Dienstnehmer das Risiko des gänzlichen Verlustes seiner Abfertigung bei abfertigungsschädlichen Beendigungstatbeständen weg. Der für ihn ins neue System übertragene Betrag bleibt in seinem Kapitalstock voll erhalten.

Aus Sicherheitserfordernissen bedarf die Vereinbarung einer Übertragung der Schriftlichkeit. Diese Vereinbarung hat insbesondere den Modus der Übertragung selbst zu enthalten, nämlich ob der Betrag in einem überwiesen werden soll oder auf längstens 5 Jahre verteilt zu übertragen ist.

Wird eine solche Teilzahlung vereinbart, so ist zu beachten, dass die Aufteilung auf fünf Jahre in jeweils gleich großen Beträgen zu erfolgen hat (mindestens mit je einem Fünftel). Bei Verteilung auf weniger als fünf Jahre können unterschiedlich hohe Zahlungen geleistet werden, wobei jedoch auch hier mindestens ein Fünftel des Übertragungsbetrages pro Jahr zu überweisen ist. Den einzelnen Übertragungen werden dabei 6 % Rechnungszinsen aufgeschlagen.

Darüber hinaus besteht eine Sonderregelung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis durch nicht abfertigungsschädliche Art beendet wird (§ 47 Abs. 3 Z 4 BMSVG). Hier 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. Bei abfertigungsschädlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Ratenzahlungen planmäßig weiter abzustatten.

➔ Vereinbarungen zum Vollübertritt sind nur bis 31.12.2012 möglich!

➔ Kalkulationsrechner auf der Homepage www.vorsorgekasse.at

➤ **Änderungs-Meldung des Arbeitgebers an GKK**

Der Umstieg des Arbeitnehmers vom System Alt ins System Neu muss über die GKK dem Hauptverband gemeldet werden (dient dem Abgleich der Daten mit der BVK, sowie der Nachvollziehbarkeit bei unterjährigen Ausscheiden usw.).

➤ **Zahlung der lfd. Beiträge ab vereinbarten Stichtag über die GKK (VBV Leitzahl 71600)**

Die Leitzahl der VBV (71600), welche für sämtliche Vertragspartner gleich ist, dient der GKK als Kennzeichen zum Weiterleiten der Beiträge und Daten.

➤ **Bei Vollübertritt erfolgt die Zahlung direkt an VBV (BLZ 12000, Kto.Nr. 5061 9019 902)**

Die VBV meldet dem Hauptverband die übermittelten Daten weiter.

➤ **Bei Zahlung mit Zahlschein bzw. elektronischer Überweisung des Übertragungsbetrages zusätzlich die Dienstgeberkontonummer angeben, sowie Betreff Übertragung Altabfertigungsanwartschaften**

Die Angabe der Dienstgeberkontonummer, sowie Betreff „Übertragung Altabfertigungsanwartschaften“ dient der Identifikation des Arbeitgebers bei der VBV.

➤ **Falls die Überweisung in jährlichen Raten erfolgt, sind gemäß BMSVG (Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) 6 % Rechnungszinsen p.a. ab der 2. Rate zusätzlich zu berücksichtigen.**

Folgende 2 Dokumente bitte ausgefüllt in die VBV retournieren!

➤ **Ergänzung zum Beitrittsvertrag (per Post oder Fax)**

Diese benötigt die VBV zur Erkennung des Gesamtbetrages der Überweisung und des Zahlungsmodus.

➤ **Daten des Arbeitnehmers in die VBV (per Email → verwaltung@vorsorgekasse.at)**

Die VBV meldet dem Hauptverband die übermittelten Daten weiter

➤ **Steuerliche Behandlung: Teilübertritt**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Übertritt in das System „NEU“, ohne dass eine Übertragung stattfindet (§ 47 Abs. 1 und Abs. 2 BMSVG), so kommen für die „eingefrorene“ Abfertigung die bisherigen steuerlichen Bestimmungen zur Anwendung (§ 14 EStG).

Der Arbeitgeber kann die Abfertigungsrückstellung in Bezug auf die eingefrorenen Zeiträume im steuerlich zulässigen Ausmaß (seit 2003 nur mehr bis zu 45 % des arbeitsrechtlichen Abfertigungsanspruches) weiter führen. Eine weitere Dotation der Abfertigungsrückstellung ist dabei nur mehr aufgrund von Bezugssteigerungen oder aufgrund der Vollendung des 50. Lebensjahres des Arbeitnehmers möglich, jedoch nicht mehr aufgrund der Anzahl der Dienstjahre.

Die Verpflichtung zur Deckung der Rückstellung durch Wertpapiere wurde stufenweise (§ 124b Z 69 EStG) reduziert und entfällt ab 2007 zur Gänze. Bestehende Wertpapierdeckungen können entsprechend abgebaut werden.

Im Falle der Auszahlung unterliegt die „eingefrorene“ Abfertigung einer Besteuerung von 6 %, soweit sich aus der Anwendung der Vervielfachermethode keine niedrigere Besteuerung ergibt (§ 67 Abs. 3 EStG). Der auszuzahlende Betrag stellt beim Arbeitgeber eine Betriebsausgabe dar, die für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer gebildete Rückstellung ist entsprechend aufzulösen.

➤ **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 zum 1.1.2002 geltenden kollektivvertraglichen Regelungen besteht. Darüber hinaus vorgenommene Übertragungen gelten beim Arbeitnehmer wie laufender Arbeitslohn zu versteuern und unterliegen den gleichen Abgaben wie dieser.