

Abfertigung „neu“

Wir sagen Ihnen, was und zu welchem Zeitpunkt, auf Unternehmer und Mitarbeiter zukommt.

Gleich vorweg: Die neue Abfertigungsregelung gilt erst für Dienstverhältnisse, die ab dem 01.01.2003 abgeschlossen werden.

Handlungsbedarf für den Arbeitgeber besteht also nur für Dienstverhältnisse mit Abfertigung „neu“; ab dem 01.01.2003. Dann sollte allerdings unter Mitsprache der „alten“ Dienstnehmer bereits entschieden (*) sein, in welche Mitarbeitervorsorgekasse der 1,53 %-ige Beitrag eingezahlt wird.

UNSER TIPP: Als Entscheidungstermin für die Auswahl ist SPÄTESTENS Ende November ins Auge zu fassen, damit für die Mitarbeiter die Einspruchsmöglichkeiten (= 2 Wochen) gewahrt bleiben.

ABER:

Wie verhält es sich mit den derzeitigen Dienstnehmern?

Auch ein Umstieg bei alten Dienstverhältnisse ab 01.01.2003 ist möglich.

Es müssen sich jedoch der Arbeitgeber und der einzelne (!) Mitarbeiter über die Umstiegsmodalitäten geeinigt haben.

Der Umstieg kann auf zwei Arten erfolgen:

Die bisher erworbenen Abfertigungsansprüche

- ? werden entweder in die Mitarbeitervorsorgekasse übertragen, wobei Arbeitgeber und Mitarbeiter individuell ausverhandeln müssen, wie viel von den bisher erworbenen Abfertigungsansprüchen an die Kasse einbezahlt wird
- ? oder die alten Ansprüche werden „eingefroren“, indem sie nach den „alten“ Bedingungen bestehen bleiben; es wird jedoch vom Tag des Wechsels an nach dem neuen Bedingungen abgerechnet.

Vor- und Nachteile von Abfertigung „alt“ und „neu“ entnehmen Sie bitte der umseitigen Aufstellung.

(*) Special-Infos folgen

Vor- und Nachteile von Abfertigung „alt“ und „neu“ für Arbeitgeber und Mitarbeiter

	<u>Abfertigung „alt“</u>	<u>Abfertigung „neu“</u>														
Berechtigte	Angestellte und Arbeiter	Angestellte und Arbeiter, Lehrlinge, Eltern in Karenz, Arbeitnehmer in Präsenz-, Zivildienst oder Krankenstand														
Anspruch	ab den dritten Dienstjahr	nach dem Probemonat														
Höhe	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: top;"> <thead> <tr> <th>Monatsbe- zügen</th> <th>nach Jahren</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>3</td><td>5</td></tr> <tr><td>4</td><td>10</td></tr> <tr><td>6</td><td>15</td></tr> <tr><td>9</td><td>20</td></tr> <tr><td>12</td><td>25</td></tr> </tbody> </table>	Monatsbe- zügen	nach Jahren	2	3	3	5	4	10	6	15	9	20	12	25	gleitender Anstieg des Abfertigungsanspruches gleich- bleibende Kosten beim Arbeit- geber: 1,53 % des jeweiligen monatlichen Gehaltes plus Sonderzahlungen
Monatsbe- zügen	nach Jahren															
2	3															
3	5															
4	10															
6	15															
9	20															
12	25															
Anlassfall	Kündigung durch Arbeitgeber	in jedem Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses														
	<ul style="list-style-type: none"> ? einvernehmliche Kündigung ? ungerechtfertigte Entlassung ? berechtigter vorzeitiger Austritt ? Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses ? Pensionsantritt 															
Auszahlung	bei allen Arten der Anlass- fälle	in Anlässfällen der Abfertigung „alt“ sofort, ansonsten bleiben Ansprüche zwar erhalten, jedoch kein unmittelbares Recht auf Auszahlung														
Verlust	<ul style="list-style-type: none"> ? Kündigung durch Arbeitnehmer, ? gerechtfertigte Entlassung, ? ungerechtfertigter vorzeitiger Austritt 	keiner möglich														

Aus der obenstehenden Gegenüberstellung ist abzuleiten, wann Mitarbeiter von einem Umstieg profitieren:

Eltern in Karenz, Arbeitnehmer in Präsenz-, Zivildienst oder Krankenstand,
Lehrlinge,
Saisonarbeiter und „Jobhopper“,
Arbeitnehmer, die selbst kündigen, unberechtigt vorzeitig austreten oder entlassen werden.

Gerade für solche Mitarbeiter wird jedoch der Arbeitgeber nur ungern Gelder zur Einzahlung in die Vorsorgekassen locker machen wollen. Aus der Sicht des Arbeitgebers besteht also hinsichtlich des Umstieges kein besonderer Handlungsbedarf.

Mehr noch: Ein Umstieg im Jahr 2003 bringt steuerliche Nachteile:

Der Finanzminister hat nämlich der geplagten Arbeitgeberschaft ein edles Steuergeschenk verschafft, in dem er die Auflösung der ursprünglich gewinnmindernd gebildeten Abfertigungsrückstellungen steuerfrei belassen wird (*). Eine etwaige, steuerlich absetzbare (!) Einzahlung in die Vorsorgekasse müsste jedoch im Jahr 2003 mit der steuerfreien Auflösung saldiert werden, sodass die Steuerbefreiung verwässert würde.

UNSER TIPP: Die Vorteile liegen fast ausschließlich beim Dienstnehmer!
Wenn überhaupt, dann Umstieg frühestens ab 2004.

Natürlich lassen sich in dieser Klienteninformation nur die wichtigsten Punkte anführen. Unser Team steht Ihnen aber gerne für detaillierte Auskünfte zu diesem Themengebiet zur Verfügung.

(*) Special-Infos folgen