

Robert Hauser

Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz

18

Arbeitsrecht



Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz

Robert Hauser

Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz

(Abfertigung neu)

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den Autorinnen und Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: März 2022

Stand: März 2022

Neudruck: Februar 2024

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druckerei: CITYPRESS GmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

1. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz – BMSVG	6
1.1 Allgemeines	6
1.2 Geltungsbereich	7
1.3 Geltungsbeginn	9
1.4 Höhe der Beitragszahlung	10
1.5 Beginn und Ende der Beitragszahlung	11
2. Leistungen aus dem BMSVG	16
2.1 Verfügungsmöglichkeiten über die Abfertigung	18
2.2 Fälligkeit der Abfertigung	19
2.3 Die Betrieblichen Vorsorgekassen (BV-Kassen)	20
2.4 Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse	22
2.5 Sicherung der Beiträge im Falle einer Insolvenz	23
3. Übergangsrecht im BMSVG	26
1. „Einfrieren“ der bisherigen Abfertigungsansprüche	26
2. Umstieg durch Übertragung der bisherigen Abfertigungsansprüchen	27
4. Steuerrecht	30
5. Folienvorlagen	32
6. Abkürzungsverzeichnis	38
Zum Autor	39

1. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz – BMSVG

1.1 Allgemeines

Seit 1. 1. 2003 gilt in Österreich ein neues Abfertigungsrecht. Eine jahrzehntelange Forderung des österreichischen Gewerkschaftsbundes, dass die Abfertigung bei Kündigung durch die ArbeitnehmerInnen nicht verloren geht, wurde damit umgesetzt und es ist der Initiative des Österreichischen Gewerkschaftsbundes zu verdanken, dass es zu einer Sozialpartnereinigung gekommen ist. Diese **Sozialpartnereinigung** war die Grundlage für das BMSVG in der heutigen Fassung. Die Notwendigkeit, ein neues Abfertigungsrecht in Österreich einzuführen, wurde durch statistisches Zahlenmaterial unterstrichen. So wurde festgestellt, **dass vor Einführung des BMSVG nur ca. 15,5 % der jährlich beendeten Arbeitsverhältnisse länger als drei Jahre gedauert hatten und somit für die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse kein Abfertigungsanspruch entstand.** Während des gesamten Erwerbslebens hat ca. ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen irgendwann eine gesetzliche Abfertigung erhalten. Darüber hinaus führt der Verlust des Abfertigungsanspruches bei einer Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn zu einer Einschränkung der Mobilität am Arbeitsmarkt.

Obwohl das Leistungsniveau im neuen Abfertigungsrecht geringer ist als im alten, überwiegen die Vorteile, dass nunmehr praktisch alle Arbeitsverhältnisse (insbesondere Saisonbeschäftigte) einbezogen sind und die Abfertigungsanwartschaften bei bestimmten Beendigungsarten nicht mehr untergehen.

Mit der Novelle (BGBl. I 102/2007) wurde das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz ab 1. 1. 2008 umfassend geändert. Neben inhaltlichen Veränderungen wurde eine abfertigungsähnliche betriebliche Vorsorge für **freie DienstnehmerInnen** und **Selbstständige** analog zur Regelung der Abfertigung neu eingeführt. Die gewerkschaftliche Forderung nach einer besseren Absicherung von freien DienstnehmerInnen wurde in diesem Bereich somit umgesetzt.

Durch die Einbeziehung von Selbstständigen, die nach dem GSVG in der Krankenversicherung pflichtversichert sind (4. Teil des BMSVG) und freiberuflich Selbst-

ständigen sowie Land- und ForstwirtInnen (5. Teil des BMSVG) wurde auch der Titel des Gesetzes geändert. Diese Gruppen fallen nicht in den Vertretungsbereich des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Arbeiterkammern. Somit verbleibt in diesem Skriptum lediglich der Hinweis, dass es für diese Gruppen Regelungen im BMSVG gibt.

1.2 Geltungsbereich

Gemäß § 1 BMSVG gelten die Bestimmungen für alle Arbeitsverhältnisse, freie DienstnehmerInnen (§ 4 Abs 4 ASVG), freie DienstnehmerInnen, die geringfügig beschäftigt sind (§ 5 Abs 2 ASVG), sowie freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern (§ 4 Abs 1 Z 6 ASVG), die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Dies sind insbesondere

- » ArbeiterInnen und Angestellte
- » JournalistInnen
- » Gutsangestellte
- » Hausgehilfinnen und Hausangestellte sowie
- » Lehrlinge iSd Berufsausbildungsgesetzes

Der Geltungsbereich des BMSVG erfasst jedenfalls auch Arbeitsverhältnisse unabhängig von ihrem Verdienst- bzw. Beschäftigungsausmaß. Somit sind auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte vom Geltungsbereich erfasst.

Bestimmungen des BMSVG, die direkt auf arbeitsrechtliche Regelungsinhalte abstellen, gelten für freie DienstnehmerInnen nicht (§ 1 Abs 1a Z 2 BMSVG).

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Ausgenommen von den Bestimmungen des BMSVG sind **Arbeitsverhältnisse und freie Dienstverhältnisse zu Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden** (§ 1 Abs 2 Z 1 BMSVG). Dienstverhältnisse von Beamten und Beamtinnen werden nicht aufgrund eines Arbeitsvertrages begründet, sondern durch Ernen-

1. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz – BMSVG

nung. Somit ist die Rechtsgrundlage der Tätigkeit kein privatrechtlicher Vertrag und es sind die Voraussetzungen des § 1 Abs 1 und 1a BMSVG nicht erfüllt.

Landes- und Gemeindevertragsbedienstete erfüllen die Voraussetzungen des § 1 Abs 1, da diese Arbeitsverhältnisse auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Dennoch sind sie von den Bestimmungen des BMSVG ausgenommen. Gemäß Artikel 21 Abs 1 B-VG liegt die Gesetzgebungskompetenz für Beamte und Beamtinnen und Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden im Bereich des Dienstrechtes (Dienstvertragsrecht) nicht beim Bund. In den meisten Bundesländern wurden Mitarbeitervorsorgeregelungen eingeführt (z. B. Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz; NÖ Vertragsbedienstetengesetz § 40; OÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz § 55a u. v. a.). Die Bestimmungen orientieren sich im Wesentlichen am BMSVG. In den einzelnen Länderbestimmungen gibt es jedoch unterschiedliche Abweichungen vom BMSVG, deren Aufzählung hier nicht möglich ist.

Für land- und forstwirtschaftliche ArbeiterInnen (iSd Landarbeitergesetzes 1984) sind die Bestimmungen des BMSVG nicht anzuwenden (§ 1 Abs 2 Z 2 BMSVG). Auch für diese ArbeitnehmerInnen steht dem Bund nur die Grundsatzgesetzgebung zu (Art 12 B-VG). Von dieser Kompetenz hat der Gesetzgeber Gebrauch gemacht und das Landarbeitergesetz 1984 novelliert (§§ 39j–39s LAG). Die wesentlichen Änderungen des BMSVG durch die Novelle BGBl. I Nr. 102/2007 wurden im Landarbeitergesetz 1984 übernommen. Insbesondere wurde der Geltungsbereich um **freie DienstnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen, die geringfügig beschäftigt sind, sowie freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern** erweitert. Die Ausführungsgesetzgebung in den einzelnen Landarbeitsordnungen bleibt den Landesgesetzgebern vorbehalten.

Ausgenommen sind ebenfalls **Bundesbeamte** (§ 1 Abs 2 Z 3 BMSVG). Für sie gilt Gleiches wie bereits bei den Landes- und Gemeindebeamten erwähnt.

Vertragsbedienstete des Bundes werden in § 1 Abs 2 Z 3 BMSVG ausgenommen. Für diese Arbeitnehmergruppe wurden die Regelungen des BMSVG durch eine Novellierung des § 35 Vertragsbedienstetengesetz 1948 fast vollständig übernommen.

Für ArbeitnehmerInnen, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, gelten grundsätzlich die Bestimmungen des BMSVG (§ 2 BMSVG). Die Sonderregelungen wurden in den §§ 21, 33a–33c BUAG durch eine Novelle festgeschrieben.

Auf Heimarbeitsverhältnisse ist das BMSVG nicht anzuwenden. Dies ergibt sich nicht unmittelbar aus den Bestimmungen des § 1 BMSVG. Vielmehr hat der Gesetzgeber die Sonderregelung im § 27b Heimarbeitsgesetz 1960 bezüglich der Abfertigung für HeimarbeiterInnen nicht aufgehoben.

1.3 Geltungsbeginn

ArbeitnehmerInnen

Die Bestimmungen des BMSVG gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 neu begründet wurden. Für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurden, bleiben die gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen (z. B. Angestelltengesetz, Arbeiter-Abfertigungsgesetz) sowie allfällige kollektivvertragliche Regelungen unverändert aufrecht. Dies gilt auch für Lehrverhältnisse, die vor dem 1. 1. 2003 begründet wurden und wenn das Ende der Lehrzeit nach dem 31. Dezember 2002 liegt.

Das alte Abfertigungsrecht bleibt auch unverändert in Geltung, wenn Arbeitsverhältnisse vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hatten und diese lediglich unterbrochen wurden. Dies gilt jedoch nur, wenn anlässlich der Beendigung eine Wiedereinstellungszusage bzw. Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen getroffen wurde oder der anzuwendende Kollektivvertrag eine Zusammenrechnung von Arbeitsverhältnissen (Anrechnung von Vordienstzeiten) vorsieht. Eine solche kollektivvertragliche Regelung musste am 1. Juli 2002 bereits bestehen. Eine später (nach dem 1. Juli 2002) in den Kollektivvertrag aufgenommene Regelung über die Anrechnung von Vordienstzeiten ist in diesem Zusammenhang nicht zu berücksichtigen.

1. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz – BMSVG

Das alte Abfertigungsrecht bleibt weiter aufrecht, wenn ein Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurde und der AN innerhalb eines Konzerns, unter Anrechnung der Vordienstzeiten, in ein neues Arbeitsverhältnis wechselt (§ 46 Abs 3 BMSVG).

Die Geltung des BMSVG kann durch schriftliche Vereinbarung – auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurden – herbeigeführt werden (vgl. dazu die Ausführungen zum Übergangsrecht, Seite 16 ff).

Freie DienstnehmerInnen

Für freie Dienstverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens mit 1. 1. 2008 aufrecht sind, besteht grundsätzlich ab diesem Zeitpunkt eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Beitragsleistung (unter Außerachtlassung des ersten beitragsfreien Monats nach § 6 Abs 1 BMSVG). Für freie DienstnehmerInnen, die vor dem 1. 1. 2008 ein freies Dienstverhältnis begründet haben und aus diesem freien Dienstverhältnis einen vertraglichen Abfertigungsanspruch haben, gelten die Bestimmungen des BMSVG nicht.

Freie DienstnehmerInnen, die zusätzlich auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig sind, unterliegen mit beiden Vertragsverhältnissen dem BMSVG.

1.4 Höhe der Beitragszahlung

Der Arbeitgeber muss **laufend einen Betrag in der Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts** (inkl. allfälliger Sonderzahlungen) für den/die ArbeitnehmerIn bzw. für den/die freien DienstnehmerIn einzahlen. Welche Leistungen als Entgelt anzusehen sind, richtet sich nach den Bestimmungen des § 49 ASVG (§ 6 Abs 5 BMSVG) unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze und der Höchstbeitragsgrundlage. Entgelt im Sinne des § 49 ASVG ist jedenfalls der laufende Lohn bzw. Gehalt, Urlaubszuschüsse, Weihnachtsremunerationen und die Entlohnung für Überstunden. Aber auch Taggelder – soweit sie über die Freigrenze (derzeit € 26,40 pro Tag) hinaus bezahlt werden – sind beitragspflichtig und somit beitragspflichtiges Entgelt. Schmutzzulagen, die gemäß § 68 EStG nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen, sind kein Entgelt iSd § 49 ASVG.

Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit (§ 27 AIVG), der Teilpension (§ 27a AIVG), einer Bildungsteilzeit (§ 11a AVRAG), des Solidaritätsprämienmodells (§ 13 AVRAG), der Wiedereingliederungsteilzeit (§ 13a AVRAG ab 1. 7. 2017), der Kurzarbeit (§ 27 Abs 1 AMFG), der Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§§ 14a, 14b oder 14d AVRAG) oder einer Qualifizierungsmaßnahme (§§ 37b oder 37c AMSG) ist die Bemessungsgrundlage für den Arbeitgeberbeitrag das monatliche Entgelt auf Basis der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§ 6 Abs 4 BMSVG). Spätere Lohnerhöhungen (Mindest- oder Ist-Lohn) sind bei der Beitragsleistung jedenfalls zu berücksichtigen.

1.5 Beginn und Ende der Beitragszahlung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Ablauf des ersten Monats Beiträge für die ArbeitnehmerInnen bzw. für die freien DienstnehmerInnen zu bezahlen. **Das erste Monat eines Arbeitsverhältnisses und eines freien Dienstverhältnisses ist beitragsfrei**, unabhängig, ob eine Probezeit vereinbart wurde oder nicht (§ 6 Abs 1 BMSVG). Dies gilt auch im Falle einer längeren Probezeit (Lehrlinge gemäß § 15 Abs 2 BAG) und bei befristeten Arbeitsverträgen, soweit die Befristung länger als ein Monat dauert.



Beispiel:

<i>Beginn des Arbeitsverhältnisses</i>	<i>1. Juli 2016</i>
<i>Erster beitragspflichtiger Tag</i>	<i>1. August 2016</i>

Wird jedoch innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ab Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis bzw. ein freies Dienstverhältnis abgeschlossen, so beginnt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag des neuen Arbeitsverhältnisses oder freien Dienstverhältnisses.

Bei geringfügig Beschäftigten hat der Arbeitgeber die Wahlmöglichkeit, die Beiträge monatlich oder jährlich zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlung muss

1. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz – BMSVG

der Arbeitgeber, neben den zu leistenden Beiträgen, einen Zuschlag von 2,5 % bezahlen.

Die **Beitragspflicht besteht für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses (freien Dienstverhältnisses)** und erfasst auch bestimmte entgeltfreie Zeiten.

Die Beitragspflicht des Arbeitgebers endet mit dem arbeitsrechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses. Es sind jedoch auch Beiträge zu entrichten für beendigungsabhängige Ansprüche der ArbeitnehmerInnen, soweit diese unter den Entgeltbegriff des § 49 ASVG fallen (z.B. Urlaubersatzleistung, Kündigungsentschädigung, Sonderzahlungen). Muss der Arbeitgeber solche Zahlungen aufgrund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils oder eines gerichtlichen Vergleiches begleichen, so sind die auf die Zahlung entfallenden Beiträge samt Verzugszinsen als Abfertigung direkt an den/die ArbeitnehmerIn auszuzahlen (§ 6 Abs 3 BMSVG). Werden beendigungsabhängige Ansprüche (zB Kündigungsentschädigung, Sonderzahlungen) gerichtlich geltend gemacht, so sind die Beiträge dafür ebenfalls der Höhe nach (also 1,53% der beendigungsabhängigen Ansprüche) einzuklagen (vgl. OGH 29.1.2013, 9 ObA 26/12g).

Abfuhr der Beiträge

Die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge werden vom zuständigen **Krankenversicherungsträger** eingehoben und von diesem an die ausgewählte **BV-Kasse** weitergeleitet (§ 6 Abs 1 BMSVG). Die Abfuhr der Beiträge wird dem Grunde und der Höhe nach im Zuge der Sozialversicherungsprüfung kontrolliert. Ist der Arbeitgeber mit der Beitragszahlung in Verzug, so sind dafür Verzugszinsen (gemäß § 59 ASVG) zu bezahlen. Auch die Verzugszinsen werden an die BV-Kasse weitergeleitet und kommen dem/der ArbeitnehmerIn zugute.

Beiträge für entgeltfreie Zeiten und Zeiten mit reduzierter Arbeitszeit

Grundsätzlich geht das BMSVG davon aus, dass die Beitragsleistung von einem bestimmten Einkommen ausgehend abgeführt wird. Der § 7 des BMSVG sieht jedoch eine Beitragspflicht ohne Entgeltanspruch der ArbeitnehmerInnen vor. Den Arbeitgeber trifft jedoch nicht in allen Fällen des § 7 eine Beitragspflicht. Das BMSVG führt in den Absätzen 5 und 6 des § 7 jene entgeltfreien Fälle an, in denen die Beiträge vom FLAF bzw. vom Bund zu ersetzen sind. Auch die Beitragsgrundlage wurde für die verschiedenen entgeltfreien Zeiten unterschiedlich geregelt.

Bei einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung gilt grundsätzlich das Entgelt auf Basis der reduzierten Arbeitszeit als Bemessungsgrundlage für die Beiträge des Arbeitgebers. Im § 6 Abs. 4 regelt das BMSVG jedoch Fälle von Teilzeitbeschäftigungen, bei denen die Bemessungsgrundlage das Entgelt vor Herabsetzung der Arbeitszeit bleibt. Dies gilt zum Beispiel für die Herabsetzung der Arbeitszeit in folgenden Fällen:

- » Bei einer Altersteilzeit (§ 27 AIVG)
- » Bei einer Teilpension (§ 27a AIVG)
- » Bei einer Wiedereingliederungsteilzeit (§ 13a AVRAG)
- » Bei Kurzarbeit (§ 37b AMSG)
- » Bei einer Pflegekarenz (§ 14c AVRAG)
- » und andere

Für die Dauer eines **Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes** ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Betrag von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG (Bemessungsgrundlage Februar 2017 € 14,53 pro Tag) zu entrichten. Bei Ableistung eines Wehrdienstes als ZeitsoldatIn übernimmt der Bund die Beitragszahlung in gleicher Höhe für den 12 Monate übersteigenden Zeitraum (§ 7 Abs. 1 BMSVG).

Besteht bei Antritt eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes kein aufrechtes Arbeitsverhältnis, so besteht kein Anspruch auf Beitragsleistung.

1. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz – BMSVG

Hat z.B. eine Arbeitnehmerin infolge **langer Krankheit** keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes vom Arbeitgeber und bezieht sie **Krankengeld von der zuständigen Krankenkasse**, so muss der Arbeitgeber weiter Beiträge an die BV-Kasse entrichten. Bemessungsgrundlage für diese Beiträge ist die Hälfte des Entgeltes, das im Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührt (ohne Sonderzahlungen). Gebührt der Arbeitnehmerin nur die Hälfte (oder ein Viertel) des Krankenentgeltes vom Arbeitgeber, so ist diese Entgeltzahlung beitragspflichtig (gemäß § 6 BMSVG). Da in diesen Fällen auch ein Anspruch auf Krankengeld von der zuständigen Krankenkasse besteht, sind auch die Bedingungen des § 7 Abs 3 BMSVG erfüllt und besteht für den Arbeitgeber eine doppelte Beitragspflicht.

Für die Dauer eines Anspruchs auf **Wochengeld** muss der Arbeitgeber Beiträge entrichten. Beitragsgrundlage ist das Monatsentgelt einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Berechnet wird die Bemessungsgrundlage nach dem Entgelt der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft. Sonderzahlungen sind dabei nur zu berücksichtigen, wenn diese nicht für die Dauer des Wochengeldbezuges bezahlt werden (§ 7 Abs 4 BMSVG).

Für beide Fälle (Beiträge für Kranken- bzw. Wochengeldbezug) ist ein aufrechtes Arbeitsverhältnis Voraussetzung.

Bei Bezug von **Kinderbetreuungsgeld** besteht ein **Anspruch auf eine Beitragsleistung**. Dieser Beitrag beträgt 1,53 % des jeweiligen Kinderbetreuungsgeldes (gemäß § 3 Abs 1, § 5a Abs 1, § 5b Abs 1, § 5c Abs 1 oder § 24a Abs 1 KBGG). Dies gilt auch, wenn Kinderbetreuungsgeld bezogen wird und die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses (im Sinne des BMSVG) nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Finanziert werden diese Beiträge aus dem FLAF. Der Anspruch besteht auch, wenn der/die ArbeitnehmerIn während des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes zulässigerweise arbeitet. Das Entgelt für diese Arbeitsleistung führt ebenfalls zu einer Beitragsleistung, sodass zwei Beitragspflichten nebeneinander bestehen (vgl. gekürztes Krankenentgelt und Krankengeldbezug).

Für die Zeit einer Freistellung gegen Entfall des Entgeltes wegen einer **Sterbebegleitung** (§ 14a AVRAG), einer **Begleitung von schwersterkrankten Kindern**

(§ 14b AVRAG) oder einer **Pflegekarenz** (§ 14c AVRAG), wird zu Lasten des Bundes 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage für den/die ArbeitnehmerIn in die BV-Kasse einbezahlt. Die Bemessungsgrundlage richtet sich nach der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 5b Abs. 1 KBGG (Februar 2017: € 26,60/Tag).

Für die Dauer einer Bildungskarenz nach § 11 AVRAG besteht Anspruch auf Bezahlung von 1,53 % des vom Arbeitnehmer bezogenen Weiterbildungsgeldes (§ 7 Abs 6a BMSVG). Entrichtet werden diese Beiträge aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik (§ 1 AMPFG).

2. Leistungen aus dem BMSVG

Durch das neue System gehen den ArbeitnehmerInnen auch bei einer Arbeitnehmerkündigung, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt die vom Arbeitgeber einbezahlten Beiträge nicht verloren. Bei diesen Beendigungsarten können sie jedoch nicht auf das angesparte Kapital zugreifen. Es bleibt dieses Kapital vorerst in der BV-Kasse. Ein Zugriffsrecht gibt es jedenfalls bei Erreichen des Pensionsalters oder wenn der/die ArbeitnehmerIn dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet.

Die ArbeitnehmerInnen haben eine **Zugriffsmöglichkeit auf den angesparten Kapitalbetrag** (§ 14 BMSVG) in folgenden Fällen:

- » Ein Auszahlungsanspruch besteht frühestens, wenn Beiträge für 36 Monate einbezahlt wurden. Diese 36 Monate können aus verschiedenen Arbeitsverhältnissen stammen. Hat z. B. ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin seine/ihre Kapitalansprüche ausbezahlt bekommen, so entsteht ein Auszahlungsanspruch neuerlich erst nach 36 Beitragsmonaten.
- » Die Bedingung von 36 Beitragsmonaten gilt nicht bei Erreichen des Pensionsalters oder bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.
- » Bei Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldeter Entlassung, einvernehmlicher Auflösung und berechtigt vorzeitigem Austritt besteht – sofern 36 Beitragsmonate erreicht wurden – für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine Verfügungsmöglichkeit über den Abfertigungsbetrag. Wie schon im alten Abfertigungssystem gibt es keine Möglichkeit, während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses auf die angesparten Abfertigungsbeiträge zuzugreifen.
- » Ferner besteht ein Auszahlungsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beendet oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres gem. § 4 Abs 2 APG (Korridorpension) das Arbeitsverhältnis beendet wird (§ 14 Abs 4 BMSVG). Der Gesetzgeber hat keine bestimmte Auflösungsart festgelegt, sodass jede Form der Beendigung nach Erreichen des Anfallsalters zu einer Auszahlung führt.

Dies gilt auch bei Inanspruchnahme einer Schwerarbeitspension gem. § 4 Abs 3 APG.

- » Wenn ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin seit mindestens 5 Jahren in keinem Arbeitsverhältnis/ freien Dienstverhältnis mehr steht, aufgrund dessen Beiträge nach dem BMSVG zu leisten sind, entsteht ebenfalls ein Auszahlungsanspruch. Dies könnte insbesondere bei einem längeren oder dauernden Aufenthalt außerhalb Österreichs zutreffen (§ 14 Abs 4 Z 3 BMSVG).
- » Bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gebührt der Ehegattin/dem Ehegatten, dem eingetragenen Partner sowie den Kindern (Wahl-, Pflege- und Stiefkinder) die Abfertigung zu gleichen Teilen. Kinder haben jedoch nur einen Anspruch, wenn zum Zeitpunkt des Ablebens Familienbeihilfe (§ 2 FLAG) bezogen wurde. Die Anspruchsberechtigten müssen den Auszahlungsanspruch binnen 3 Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes schriftlich bei der BV-Kasse geltend machen. Melden sich binnen der dreimonatigen Frist keine anspruchsberechtigten Personen, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft (§ 14 Abs 5 BMSVG).

Keine Zugriffsmöglichkeit für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin besteht, wenn das Arbeitsverhältnis durch **verschuldete Entlassung, unberechtigt vorzeitigen Austritt** oder durch **Kündigung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin endet**. Der gesamte Abfertigungsbetrag bleibt dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin erhalten und es besteht die Möglichkeit, auf diesen Betrag zuzugreifen, wenn ein späteres Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Auflösung, unverschuldete Entlassung oder berechtigt vorzeitigen Austritt aufgelöst wird (§ 14 Abs 3 BMSVG).

Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht jedoch bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, wenn die Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz ausgesprochen wird (§ 14 Abs 2 Z 1 BMSVG). Wird während eines Eltern-Karenzurlaubes ein berechtigt vorzeitiger Austritt gemäß § 15 k MSchG bzw. § 9a VKG erklärt, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Auszahlung des Abfertigungsbetrages.

2. Leistungen aus dem BMSVG

2.1 Verfügungsmöglichkeiten über die Abfertigung

Besteht ein Auszahlungsanspruch für die Abfertigung, so hat der/die ArbeitnehmerIn, neben der Möglichkeit, sich den **gesamten** angesparten Kapitalbetrag auszahlen zu lassen, noch andere Verfügungsmöglichkeiten. Diese Möglichkeiten sind:

- die Übertragung des gesamten Abfertigungsbetrages in die BV-Kasse eines neuen Arbeitgebers;
- den gesamten Abfertigungsbetrag in der BV-Kasse zu belassen;
- Überweisung an ein Versicherungsunternehmen, bei dem der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin bereits Versicherte im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung ist, bzw. Überweisung des Abfertigungsbetrages an ein Versicherungsunternehmen als Einmalprämie für eine nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (gemäß § 108b EStG);
- Überweisung des Abfertigungsbetrages an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 PKG, bei der der/die ArbeitnehmerIn bereits Berechtigter/Berechtigte (§ 5 PKG) ist.

Bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn, verschuldeter Entlassung und unberechtigt vorzeitigem Austritt besteht kein Auszahlungsanspruch und somit auch keine Verfügungsmöglichkeit. Die angesparten Abfertigungsbeiträge bleiben (vorerst) in der BV-Kasse des ehemaligen Arbeitgebers.

Die Verfügungen betreffen immer den gesamten Kapitalbetrag. Eine Aufteilung (zB teilweise Auszahlung und teilweise Übertragung an eine Pensionskasse) des Kapitalbetrages sieht das BMSVG nicht vor und ist daher auch nicht möglich.

Der/Die ArbeitnehmerIn hat die Möglichkeit, binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Verfügungserklärung abzugeben. Wird innerhalb der Verfügungsfrist ein arbeitsgerichtliches Verfahren über abfertigungsrelevante Umstände (z. B. Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses) eingeleitet, so kann der/die ArbeitnehmerIn innerhalb von 6 Monaten ab Rechtskraft des Urteils eine Verfügung bekannt geben. Besteht eine Verfügungsmöglichkeit, so hat die BV-Kasse den/die ArbeitnehmerIn binnen einem Monat darüber schriftlich zu informieren (§ 25 Abs 3 BMSVG). Gibt der/die ArbeitnehmerIn innerhalb der Frist

von 6 Monaten keine Erklärung ab, so wird der vorhandene Abfertigungsbetrag in der BV-Kasse weiter veranlagt (§ 17 Abs 2 BMSVG). In diesem Fall besteht eine neuerliche Verfügungsmöglichkeit erst bei Auflösung eines nachfolgenden Arbeitsverhältnisses, wenn dieses so beendet wird, dass neuerlich ein Auszahlungsanspruch entsteht.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen **Inanspruchnahme einer Pension** aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat die BV-Kasse nach 3 Monaten – ab der Verständigung von der Sozialversicherung – die Abfertigung als Kapitalbetrag auszubezahlen. Eine frühere Verfügung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist jedoch möglich (§ 17 Abs 3 BMSVG).

Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Summe der vom Arbeitgeber einbezahlten Beiträge zuzüglich etwaiger Veranlagungserträge abzüglich Verwaltungs- und Veranlagungskosten. Dies zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch fällig geworden ist (§ 15 BMSVG). Die Abfertigung darf keinesfalls die Höhe der einbezahlten Beiträge unterschreiten (§ 24 BMSVG).

2.2 Fälligkeit der Abfertigung

Die Abfertigung ist am Ende des zweiten Kalendermonats nach Geltendmachung (Verfügung) des Anspruches fällig. Die 2-Monats-Frist beginnt jedoch frühestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen (§ 16 Abs 1 BMSVG).



Beispiel:

Ende des Arbeitsverhältnisses und Geltendmachung am 31. März.

Die 2-Monats-Frist endet somit am 31. Mai (Berechnungstichtag nach dem Tageswertprinzip).

2. Leistungen aus dem BMSVG



Die Auszahlung hat somit innerhalb von 5 Tagen, also spätestens bis zum 5. Juni zu erfolgen.

Der/Die ArbeitnehmerIn kann die BV-Kasse auch anweisen, die Auszahlung, die Übertragung an eine neue BV-Kasse oder eine Verrentung erst ein bis sechs Monate nach Fälligkeit vorzunehmen (§ 16 Abs 2 BMSVG). Da die Höhe des Abfertigungsbetrages vom Wert der veranlagten Beiträge abhängt, kann eine Auszahlung zum Fälligkeitszeitpunkt sich für den/die ArbeitnehmerIn negativ auswirken (vorübergehender Tiefstand der Wertpapierkurse). Der/Die ArbeitnehmerIn haben in der Anweisung anzugeben, um wie viele Monate sie die Durchführung verschieben wollen. Eine diesbezügliche Anweisung muss spätestens 14 Tage vor Fälligkeit bei der BV-Kasse einlangen (§ 16 Abs 2 BMSVG).

Hat ein/e ArbeitnehmerIn Abfertigungsbeiträge bei mehreren BV-Kassen, so muss er zur Wahrung der Fälligkeit gegenüber jeder dieser Kassen die Verfügung bekannt geben. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass die angeschriebene BV-Kasse beauftragt wird, die Durchführung der getroffenen Verfügung auch hinsichtlich aller anderen BV-Kassen zu veranlassen (§ 14 Abs 6 BMSVG). In diesem Fall gilt als Fälligkeit hinsichtlich aller BV-Kassen diese eine Geltendmachung.

2.3 Die Betrieblichen Vorsorgekassen (BV-Kassen)

Die BV-Kassen werden in Form einer **Aktiengesellschaft** oder in Form von **Gesellschaften mit beschränkter Haftung** geführt. Sie betreiben ein besonderes Bankgeschäft (Betriebliches Vorsorgekassengeschäft gemäß § 1 Abs 1 BWG). BV-Kassen dürfen nur diese Geschäftstätigkeit ausüben. Die Aufsicht über die BV-Kassen hat ein vom Finanzminister bestellter Staatskommissär. Darüber hinaus ist ein Aufsichtsrat zu installieren. Der Aufsichtsrat der BV-Kasse setzt sich aus vier Kapitalvertretern, zwei vom ÖGB nominierten ArbeitnehmervertreterInnen und einen vom Betriebsrat der BV-Kasse entsandten Belegschaftsvertreter zusammen. Die ArbeitnehmervertreterInnen üben ihre Funktion ehrenamtlich aus (§ 21 BMSVG).

Bei der Veranlagung der Gelder haben die BV-Kassen auf die Sicherheit und auf die Rentabilität zu achten. Zur Veranlagung der Gelder hat sich die BV-Kasse einer Depotbank zu bedienen, die die Gelder nach den Vorschriften des § 30 BMSVG anzulegen hat. Bei Risikopapieren sind bestimmte Höchstgrenzen vorgeschrieben.

Die Bestimmungen über die Veranlagung der Beiträge bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrates der BV-Kasse, der Depotbank und der Bewilligung durch die Finanzmarktaufsicht. Die BV-Kassen haben viermal jährlich der Finanzmarktaufsicht und der Oesterreichischen Nationalbank Quartalsausweise zu übermitteln, mit denen die Einhaltung der Vorschriften bezüglich der Kapitalgarantie sowie der Veranlagungsvorschriften nachgewiesen werden.

Die BV-Kasse hat für jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin ein Konto zu führen, das als Grundlage für die Berechnung des Auszahlungsbetrages herangezogen wird. Einmal jährlich (zum Bilanzstichtag) bzw. nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wird der/die ArbeitnehmerIn schriftlich über alle relevanten Daten (Stand, Einzahlungsbeträge, Zinsen, Kosten usw.) seines Kontos informiert. Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat die BV-Kasse dem/der ArbeitnehmerIn eine schriftliche Information über die Verfügungsmöglichkeiten zu übermitteln (§ 25 Abs 3 BMSVG).

Das BMSVG verpflichtet die BV-Kassen zu einer Kapitalgarantie (§ 24 BMSVG). Dies bedeutet, dass der Auszahlungsbetrag nicht niedriger sein darf als die vom Arbeitgeber abgeführten Beiträge.

Folgende Kosten können von der BV-Kasse verrechnet werden (§ 26 BMSVG):

- 0,3 % der Beiträge für die Einhebung durch den zuständigen Krankenversicherungsträger;
- 1 % bis 3,5 % als Verwaltungskosten für die BV-Kasse;
- 0,8 % des jeweils veranlagten Abfertigungsvermögens pro Geschäftsjahr für die Veranlagungskosten (Vermögensverwaltungskosten);

2. Leistungen aus dem BMSVG

- zusätzliche Barauslagen (Bankspesen, Depotgebühren usw.), soweit diese im Beitrittsvertrag mit dem Arbeitgeber vereinbart wurden.

Verwaltungskosten fallen nur einmal anlässlich der Abfuhr der Beiträge an. Beachtlich sind jedoch die Veranlagungskosten, da diese jährlich von der gesamten veranlagten Summe berechnet werden.

2.4 Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, so hat die Auswahl der BV-Kasse durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu erfolgen (§ 9 BMSVG).

Die Rechtsgrundlage dafür ist in § 97 Abs 1 Z 1b ArbVG geregelt. Dies bedeutet, dass es sich um eine erzwingbare Betriebsvereinbarung handelt und bei Nichteinigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber die Schlichtungsstelle – auf Antrag eines der Streitparteien – zur Entscheidung über die Auswahl der BV-Kasse angerufen werden kann (s. a. Skriptum Arbeitsrecht 11, Die Betriebsverfassung).

Grundsätzlich ist zum Abschluss dieser **Betriebsvereinbarung** der zuständige (Gruppen-) Betriebsrat oder gegebenenfalls der Betriebsausschuss zuständig. Im Unternehmen mit mehreren Betrieben ist gemäß § 113 Abs 4 Z 6 ArbVG der Zentralbetriebsrat (so einer zu errichten ist) zuständig. In Konzernen kann der Konzernvertretung (§ 88a ArbVG) die Kompetenz zum Abschluss gemäß § 114 ArbVG übertragen werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat hat zunächst der Arbeitgeber die Auswahl der BV-Kasse zu treffen.

Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse sind alle Arbeitnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl Einwand zu erheben. Dieser Einwand muss ebenfalls schriftlich durchgeführt werden und

von mindestens einem Drittel der ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen, Angestellte und Lehrlinge) unterstützt werden. Ist dieser Einwand form- und zeitgerecht erhoben worden, so muss der Arbeitgeber eine andere BV-Kasse vorschlagen.

Auf Verlangen dieser ArbeitnehmerInnen ist zu den weiteren Beratungen eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen beizuziehen. Diese freiwillige Interessensvertretung ist die zuständige Fachgewerkschaft. Da in vielen Betrieben zwei Fachgewerkschaften Kollektivverträge abschließen (ArbeiterInnen und Angestellte), können der ÖGB und seine Fachgewerkschaften Vertreter zu den Beratungen entsenden.

Wird trotz Einbeziehung der Fachgewerkschaften binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der BV-Kasse erzielt, kann die **Schlichtungsstelle** zur Entscheidung angerufen werden. Streitteile und somit antragsberechtigt sind der Arbeitgeber und die beigezogene Fachgewerkschaft (§ 9 Abs 2 BMSVG).

Hat der Arbeitgeber nach 6 Monaten ab Beginn der Beitragsleistung noch keinen Vertrag mit einer BV-Kasse abgeschlossen, so ist ein Zuweisungsverfahren nach § 27a BMSVG einzuleiten.

Die BV-Kassen können ein Beitrittsansuchen eines Arbeitgebers nicht ablehnen. Es besteht ein Kontrahierungszwang für die BV-Kassen, wenn ein Arbeitgeber auf dem Abschluss eines Kassenvertrages besteht. Dabei müssen die Bedingungen – insbesondere die Höhe der Verwaltungs- bzw. Veranlagungskosten – für alle Vertragspartner grundsätzlich gleich sein.

2.5 Sicherung der Beiträge im Falle einer Insolvenz

Wird über einen Arbeitgeber ein Insolvenzverfahren (z.B. Konkurs, Ausgleich usw.) eröffnet, übernimmt der **Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds** die Beitragszahlung an die BV-Kasse. Dabei übernimmt der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds die aushaftenden Beiträge für das laufende Entgelt und Beiträge, die anlässlich einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind. Weiters übernimmt der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers vereinbarte Übertragungsbeträge (siehe dazu Übergangsrecht), so diese vom Arbeitgeber noch nicht an die BV-Kasse weitergeleitet wurden (§ 1b IESG).

2. Leistungen aus dem BMSVG


Auch die rückständigen Beiträge müssen im Falle einer Insolvenz rechtzeitig beim Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds (gegebenenfalls auch am Handelsgericht) angemeldet werden.


Wird über eine **BV-Kasse** der **Konkurs** eröffnet, so bilden die einer Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Vermögenswerte im Konkurs eine **Sondermasse** (§ 48 Abs 1 Insolvenzordnung).


Darüber hinaus sind für jeden einzelnen Arbeitnehmer/für jede einzelne Arbeitnehmerin die angesparten Beträge – unter Berücksichtigung vom Veranlagungserfolg und der Kosten – bis zu € 20.000,- gesichert (§ 93 Abs 3d Z 3 Bankwesengesetz).

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

3. Übergangsrecht im BMSVG

Das BMSVG ermöglicht einen Umstieg in das neue Abfertigungssystem für ArbeitnehmerInnen, die vor dem 1. 1. 2003 ein Arbeitsverhältnis begründet haben. In allen Fällen des Umstieges in das neue Abfertigungssystem ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn erforderlich (§ 47 Abs 1 BMSVG). Mündliche Vereinbarungen sind in diesem Zusammenhang jedenfalls unzulässig.

Darüber hinaus gibt es in Betrieben mit Betriebsräten die Möglichkeit, Rahmenbedingungen für den Umstieg in einer Betriebsvereinbarung zu regeln (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG). Diese Betriebsvereinbarung kann jedoch nicht über die Schlichtungsstelle erzwungen werden.

Das BMSVG regelt grundsätzlich zwei Varianten des Umstieges:

1. „Einfrieren“ der bisherigen Abfertigungsansprüche

ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber können vereinbaren, **dass ab einem bestimmten Stichtag die Bestimmungen des BMSVG Anwendung finden.** Ab diesem vereinbarten Stichtag bezahlt der Arbeitgeber Beiträge in die BV-Kasse ein. Die bis zu diesem Stichtag erworbenen Abfertigungsansprüche nach altem Abfertigungsrecht werden „eingefroren“.



Beispiel:

Beginn des Arbeitsverhältnisses 1. Juni 1992. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vereinbaren als Stichtag für den Übertritt in das neue Abfertigungssystem den 1. Juli 2003. Der gesetzliche Abfertigungsanspruch nach altem Abfertigungsrecht beträgt 4 Monatsentgelte. Ab 1. Juli 2003 bezahlt der Arbeitgeber 1,53 % des monatlichen Entgelts in die BV-Kasse.

Bei dieser Variante bleiben die am Umstiegsstichtag bestehenden Abfertigungsansprüche nach altem Recht erhalten. Dies bedeutet, dass die Abfertigungsansprüche nach altem Recht (im Beispiel 4 Monatsentgelte) verloren gehen, wenn die Arbeitnehmerin selbst kündigt, verschuldet entlassen wird oder



unberechtigt vorzeitig austritt. Die Abfertigungsbeträge, die ab dem Stichtag (im Beispiel 1. Juli 2003) einbezahlt wurden, bleiben der Arbeitnehmerin jedenfalls erhalten.

Wird das Arbeitsverhältnis nach dem Umstiegsstichtag anspruchswahrend beendet (z.B. Kündigung durch den Arbeitgeber), bekommt die Arbeitnehmerin die Abfertigung nach altem Recht (im Beispiel 4 Monatsentgelte) und hat darüber hinaus eine Verfügungsmöglichkeit über die seit 1. Juli 2003 in die BV-Kasse einbezahlten Beiträge.

Die zum Stichtag „eingefrorenen“ Abfertigungsansprüche werden dem Grunde nach berechnet. Die tatsächliche Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Höhe des Entgelts bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel:

Monatsentgelt (inkl. Sonderzahlungen) Juni 2003 € 1.800,-

Monatsentgelt (inkl. Sonderzahlungen) bei Beendigung € 2.100,-

Abfertigung 4 Monatsentgelte € 2.100,- × 4

Beim Umstieg durch „Einfrieren“ ist der Abfertigungsanspruch am Stichtag des Übertrittes in das neue Abfertigungssystem zwingend zu berücksichtigen. Eine Vereinbarung, die vorsieht, dass weniger als der zum Stichtag zustehende Abfertigungsanspruch „eingefroren“ wird, ist unzulässig.

Umstiegsvereinbarungen, welche ein „Einfrieren“ der alten Abfertigungsansprüche vorsehen, können ohne zeitliche Begrenzung abgeschlossen werden.

2. Umstieg durch Übertragung der bisherigen Abfertigungsansprüche

Als weitere Möglichkeit zum Umstieg in das neue Abfertigungssystem regelt das BMSVG die Übertragung von bisherigen Abfertigungsansprüchen auf eine BV-Kasse (§ 47 Abs 3 BMSVG). Wird eine **Übertragungsvereinbarung** abgeschlossen, so bedeutet dies, dass die Ansprüche aus dem „alten“ Abfertigungsrecht zur Gänze abgegolten sind. Ab dem vereinbarten Umstiegsstichtag gelten die Bestimmungen des BMSVG für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses.

3. Übergangsrecht im BMSVG

Die Höhe des Übertragungsbetrages ist in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn festzulegen. Anders als bei der „Einfrier-variante“ sieht das BMSVG bei der Übertragung von Monatsentgelten keine Untergrenzen vor. Dies bedeutet, dass auch weniger als der gesetzliche Anspruch nach dem „alten“ Abfertigungsrecht übertragen werden kann.



Beispiel:

Beginn des Arbeitsverhältnisses 1. Juni 1992. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vereinbaren eine Übertragung von einem Monatsentgelt und als Stichtag den 1. Juli 2003. Ab dem Stichtag bezahlt der Arbeitgeber 1,53 % des monatlichen Entgelts in die BV-Kasse.

Obwohl die Abfertigungsanwartschaft zum Stichtag des Umstieges (1. 7. 2003) 4 Monatsentgelte beträgt, ist die Vereinbarung zulässig. Der Vorteil der Übertragung ist, dass der vereinbarte Übertragungsbetrag für den/die ArbeitnehmerIn gesichert ist, egal wie das Arbeitsverhältnis beendet wird. Gleichzeitig besteht für den/die ArbeitnehmerIn das Risiko, dass bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber nach der Übertragung ein geringerer Anspruch entsteht (im Beispiel ein Monatsentgelt). Jedoch ist zu prüfen, ob die Übertragungsvereinbarung nicht gegen die guten Sitten verstößt (§ 879 ABGB) und somit nichtig ist. Dies ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber unmittelbar nach dem vereinbarten Stichtag das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung löst.

Wird eine Übertragung vereinbart, muss der Arbeitgeber den Übertragungsbetrag binnen 5 Jahren an die BV-Kasse einbezahlen. Wird das Arbeitsverhältnis während dieser 5 Jahre in einer Weise beendet, die nach dem neuen Abfertigungsrecht einen Auszahlungsanspruch verschafft, so muss der gesamte Restbetrag sofort einbezahlt werden, um der BV-Kasse die Auszahlung an den/die ArbeitnehmerIn zu ermöglichen.

Eine im BMSVG nicht vorgesehene Möglichkeit des Umstieges ist die Kombination aus beiden Varianten. Dies bedeutet, dass vereinbart wird, **einen Teil der**

bisherigen Anwartschaften zu übertragen und einen anderen Teil einzufrieren. Die Bestimmungen des § 47 BMSVG (Übergangsbestimmungen) sind jedoch nur relativ zwingend und können somit zu Gunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin verändert werden. Es ist daher zulässig, eine Vereinbarung zu treffen, dass z.B. die Hälfte des zum Stichtag errechneten Abfertigungsanspruches in die BV-Kasse übertragen wird und zugleich ein vertraglich vereinbarter Abfertigungsanspruch im Ausmaß der anderen Hälfte „eingefroren“ wird. Diese Variante verteilt das Risiko einer Kündigung (Arbeitgeber oder ArbeitnehmerIn) bald nach dem Umstiegsstichtag gleichmäßiger, als dies bei der völligen Übertragung der Fall wäre.

Da der Umstieg in das neue Abfertigungssystem Vor- und Nachteile für den/die ArbeitnehmerIn bringen kann, ist es ratsam, vor dem Abschluss einer Umstiegsvereinbarung eine Beratung durch die ExpertInnen der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer in Anspruch zu nehmen.

4. Steuerrecht

Abfertigungsbeiträge sind für den Arbeitgeber jedenfalls Betriebsausgaben. Für ArbeitnehmerInnen sind sie jedoch nur bis zur gesetzlich zwingenden Beitragshöhe (1,53 % des laufenden Entgelts) steuerfrei (§ 46 Z 7 lit d EStG). Übersteigende Beiträge sind ein Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis und müssen versteuert werden.

Die Übertragung von Abfertigungsanswartschaften an die BV-Kasse ist bis zur gesetzlich vorgesehenen Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei. Kollektivvertragliche Abfertigungen, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen, werden nur dann berücksichtigt, wenn eine diesbezügliche Regelung schon am 1. 1. 2002 bestanden hat.

Sowohl für die Auszahlung von Abfertigungen durch eine BV-Kasse als auch bei der Auszahlung einer Abfertigung nach altem Abfertigungsrecht gilt ein begünstigter Steuersatz von 6 % (§ 67 Abs 3 EStG).

Die Übertragung von Ansprüchen aus der BV-Kasse in eine Pensionszusatzversicherung, einen Pensionsinvestmentfonds oder in eine Pensionskasse ist ebenso steuerfrei wie die Auszahlung von Rentenleistungen aus derartigen Vereinbarungen. Wird eine solche Rente jedoch in Form einer Einmalzahlung ausgeschüttet (Kapitalabfertigung), so gilt wieder der Steuersatz von 6 %.

Bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin gilt gleichfalls ein Steuersatz von 6 %, wenn die Auszahlung an die unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen erfolgt. Gibt es keine unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen, so wird zunächst 6 % Lohnsteuer fällig. Die Verteilung ebenso wie die Besteuerung (Erbchaftssteuer) des verbleibenden Betrages folgt den Bestimmungen, die für den Nachlass gelten.

Für die Auszahlungen durch die BV-Kassen fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an (§ 49 Abs 3 ASVG).

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Abfertigung Neu – BMVG Geltungsbereich

- ◆ Das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) gilt für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 neu begründet werden (auch Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte).
- ◆ **Nicht** erfasst sind:
 - Beamte
 - Vertragsbedienstete von Ländern und Gemeinden
 - freie Dienstnehmer/-innen
 - Heimarbeiter/-innen

Abfertigung Neu – BMVG

Auswahl der MV-Kasse

- ◆ Betriebe mit Betriebsrat müssen eine Betriebsvereinbarung über MV-Kasse abschließen (erzwingbare BV).
- ◆ Betriebe ohne Betriebsrat:
- ◆ Arbeitgeber (AG) muss Arbeitnehmer (AN) MV-Kasse schriftlich vorschlagen. Wenn 1/3 der AN widerspricht, (binnen 14 Tagen), muss AG andere MV-Kasse vorschlagen.
- ◆ AN können Gewerkschaft beiziehen; bei Nichteinigung entscheidet die Schlichtungsstelle

Abfertigung Neu – BMVG

Beitragsleistungen

- ◆ Erstes Monat beitragsfrei (egal ob Probezeit, befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis).
- ◆ Beiträge ab dem 1. Tag, wenn innerhalb von 12 Monaten neues AV beim selben Arbeitgeber.
- ◆ Monatlich 1,53% des Entgelts gem. § 49 ASVG (laufende Bezüge, Sonderzahlungen, Überstundenentlohnung usw.).
- ◆ Geringfügigkeitsgrenze und Höchstbeitragsgrundlage gelten nicht.
- ◆ Beiträge auch für entgeltlose Zeiten (Präsenzdienst, Karenzurlaub, Familienhospizkarenz usw.).

Abfertigung Neu – BMVG

Auszahlung der Abfertigung

Anspruch auf Auszahlung besteht bei

- Kündigung durch den Arbeitgeber
- einvernehmlicher Auflösung
- Zeitablauf (befristete Arbeitsverhältnisse)
- AN-Kündigung während Eltern-Teilzeit
- berechtigtem Austritt
- unverschuldeter Entlassung,

wenn in der MV-Kasse 36 Monatsbeiträge angespart sind.

Besteht ein Auszahlungsanspruch, gibt es auch andere Verfügungsmöglichkeiten!

Abfertigung Neu – BMVG Übergangsrecht

- ◆ Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begründet wurden, bleibt das „alte“ Abfertigungsrecht bestehen.
- ◆ Durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN kann ein Umstieg in das neue System erfolgen.
- ◆ Das BMVG sieht zwei Varianten des Übertritts vor:
 - EINFRIEREN des alten Abfertigungsanspruches
 - ÜBERTRAGEN des alten Abfertigungsanspruches
- ◆ Mischvariante (teilweise Einfrieren und teilweise Übertragen) ist zulässig.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.



Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



6. Abkürzungsverzeichnis

AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMPFG	Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigen- vorsorgegesetz
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
BV-Kasse	Betriebliche Vorsorgekasse
BWG	Bankwesengesetz
ESTG	Einkommensteuergesetz
FLAF	Familienlastenausgleichfonds
IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
InvFG	Investmentfondsgesetz
KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
PKG	Pensionskassengesetz
VKG	Väter-Karenzgesetz

Zum Autor

Robert Hauser, Leiter der Rechtsabteilung PRO-GE

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT	
PGA-1	Sitzungen, die bewegen
PGA-2	Die Betriebsratswahl
PGA-4	Die Zentralbetriebsratswahl
PGA-8	Gender Mainstreaming im Betrieb
PGA-9	Betriebsversammlungen aktiv gestalten
PGA-10	Projektmanagement
PGA-13	Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
PGA-14	Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
PGA-15	Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG	
WRM-1	Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
WRM-2	Mitwirkung im Aufsichtsrat
WRM-3	Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
WRM-4	Bilanzanalyse
WRM-5	Konzerne wirtschaftlich betrachtet
WRM-6	Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
WRM-7	Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
WRM-8	Investition und Finanzierung
WRM-10	Kostenrechnung
WRM-11	Risikomanagement und Controlling
WRM-12	Konzernabschluss und IFRS
WRM-13	Psychologie im Aufsichtsrat
WRM-14	Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	
OEA-1	Damit wir uns verstehen
OEA-2	Auf den Punkt gebracht
OEA-3	Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT	
AUW-2	Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
AUW-3	Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten