PUNKTATION
ZUR BETRIEBLICHEN MITARBEITERVORSORGE

- **Präambel:**

Das derzeit bestehende Abfertigungssystem entspricht nicht mehr zur Gänze den Anforderungen eines modernen Arbeitsmarkts und den heutigen Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Es führt nicht selten zu Nachteilen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. So wirkt insbesondere der Verlust des Abfertigungsanspruchs bei Selbstkündigung für die Arbeitnehmer mobilitätshemmend. Darüber hinaus kommt derzeit über das gesamte Erwerbsleben gerechnet nur rund ein Drittel der Arbeitnehmer in den Genuss einer Abfertigung. Mittelständische Unternehmer können durch den Zusammenfall hoher Abfertigungszahlungen liquiditätsmäßig in Probleme geraten.

Durch die Schaffung eines **betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes - BMVG** sollen die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des bestehenden Abfertigungsrechts zum beiderseitigen Vorteil von Arbeitnehmer und Arbeitgeber optimiert und an die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes angepasst werden.

Grundlegend ist die Modellvorstellung einer Auslagerung der bisherigen Abfertigungsverpflichtung des Arbeitgebers auf rechtlich selbständige Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen); der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfertigung richtet sich gegen die MV-Kasse. An Stelle des bisherigen leistungsorientierten Abfertigungssystems soll ein beitragsorientiertes System treten, in dem die Finanzierung der Abfertigung durch Beitragsleistungen der Arbeitgeber im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens erfolgt.

Im Zuge der Neugestaltung des Abfertigungssystems soll der privatrechtliche Charakter dieses Anspruchs der Mitarbeiter gewahrt bleiben. Der Eingriff des Staates in die Verwaltung und Abwicklung des Systems soll dementsprechend gering gehalten werden.

- **Geltungsbereich:**

  Das **Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (BMVG)** gilt grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Neu eintretende **Vertragsbedienstete** werden einbezogen.

- **Beitragsrecht:**

  Der **Beginn der Beitragszahlung** durch den Arbeitgeber erfolgt ab dem **Beginn des Arbeitsverhältnisses**, es sei denn, eine Probezeit wurde nach den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen vereinbart.

  Die Höhe des Beitragssatzes, der auf Basis gesetzlicher Ermächtigung in einem **Generalkollektivvertrag** zu regeln ist, beträgt **1,53 %** des monatlichen Entgelts.

  Die Beiträge sind vom Arbeitgeber bei Fälligkeit des laufenden Entgelts an die ausgewählte Mitarbeitervorsorge-Kasse (MV-Kasse) zu leisten.

- **Beitragsleistung für entgeltfortzahlungsfreie Zeiten im aufrechten Arbeitsverhältnis (Ersatzzeiten):**

  Für Zeiten des **Präsenz- und Ausbildungsdienstes, des Zivildienstes sowie des Auslandszivildienstes und des Bezugs von Wochen- und Krankengeld** nach dem ASVG sind durch den Arbeitgeber Beiträge zu leisten.

- **Auswahl der MV-Kasse durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer:**

  Der Arbeitgeber hat die Beiträge für alle Arbeitnehmer in eine MV-Kasse zu zahlen. In Betrieben mit Betriebsrat hat die Auswahl der MV-Kasse in einer **erzwingbaren Betriebsvereinbarung**, in Betrieben ohne Betriebsrat durch den Arbeitgeber mit **qualifiziertem Einspruchsrecht** der Arbeitnehmer zu erfolgen.

- **Beitragseinhebung:**

  Die **Zahlung** der Beiträge durch den Arbeitgeber erfolgt direkt an die MV-Kasse.

- **Leistungsrecht:**

  Ein Anspruch auf Abfertigung besteht bei **jeder Beendigung** des Arbeitsverhältnisses dem Grunde nach.

  Ein Anspruch auf **Auszahlung** der Abfertigung besteht bei den bisher **anspruchsbegründenden Beendigungstatbeständen und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren** (Ausnahme: Auszahlung auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung).

  Die **Höhe des Abfertigungsanspruches** ergibt sich aus der Summe des angesammelten Kapitals abzüglich der Verwaltungskosten unter Berücksichtigung der Kapitalgarantie und der Veranlagungserträge.

  Bei Tod des Arbeitnehmers fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

- **Wahlrecht des Arbeitnehmers auf Auszahlung oder Weiterveranlagung des Kapitals bzw. bei Pensionierung:**

  Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein **Wahlrecht**, entweder die Auszahlung, die Weiterveranlagung längstens bis zur Pensionierung in der bisherigen MV-Kasse oder die Übertragung des Abfertigungsbetrages in die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers verlangen zu können.

  Bei **Pensionierung** kann der Arbeitnehmer die Abfertigung entweder als **Kapitalbetrag** zur Gänze (Einmalzahlung) oder als **monatliche Rentenleistung** verlangen.

- **Option auf frühere Verrentung**

  Hat der Arbeitnehmer das 40. Lebensjahr vollendet, so kann er bereits zu diesem Zeitpunkt in eine Verrentung optieren.

- **Übergangsrecht:**

  In die Neuregelung sollen nur nach dem Inkrafttreten des BMVG **neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse** einbezogen werden.
  Im Rahmen einer **Einzelvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens **bestehende Arbeitsverhältnisse** Folgendes vereinbart werden:

  - **Einfrieren** der bisher erworbenen Abfertigungsanwartschaften (Anspruch weiterhin gegen Arbeitgeber) und Vereinbarung des Übertritts ins neue Abfertigungssystem (Aufnahme der Beitragszahlung ab dem Zeitpunkt des vereinbarten Übertritts);
  - **Übertragung** von bisher erworbenen Abfertigungsanwartschaften in die MV-Kasse gemäß Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und Vereinbarung des Übertritts in das neue Abfertigungssystem (Aufnahme der Beitragszahlung ab dem vereinbarten Zeitpunkt, neues Leistungsrecht für übertragene Anwartschaften).

  Günstigere **kollektivvertragliche Abfertigungsansprüche** bleiben grundsätzlich aufrecht und können übertragen werden.

- **Trägerschaft:**

  Zur Verwaltung der Beiträge werden **Mitarbeitervorsorgekassen** durch Schaffung eines eigenen **Konzessionstatbestandes** im BWG für die Ansparphase eingerichtet (single licence-Prinzip).

  Die MV-Kassen unterliegen der **Aufsicht** durch die Finanzmarktaufsichtsbehörde, der Prüfung durch Bankprüfer und fachlichen Mindestanforderungen an die verantwortlichen Organe. Für MV-Kassen ist ein **Mindestkapital** von 1,5 Mio Euro vorgesehen.

- ## Aufsichtsrat der MV-Kasse

  Der **Aufsichtsrat** der MV-Kasse besteht aus mindestens vier Kapitalvertretern und zwei Arbeitnehmervertretern.

- ## Veranlagungsvorschriften

  Die MV-Kassen veranlagen die ihnen zufließenden Beiträge für die Arbeitnehmer **treuhändisch** im Wege einer **Depotbank**. Die **Veranlagungsvorschriften** lehnen sich an die Bestimmungen des PKG, VAG und InvFG. Der maximale Aktienanteil ist auf 40% beschränkt und die Bewertung erfolgt nach dem **Tageswertprinzip**.

  Den MV-Kassen ist in der Anfangsphase die Bildung je einer **Veranlagungsgemeinschaft** für die Verwaltung der Anwartschaften gestattet. Eine zukünftige Erweiterung auf mehrere Veranlagungsgemeinschaften ist vorgesehen.

- ## Organisatorische Rahmenbedingungen

  Die MV-Kasse hat auf die ihr zufließenden Beiträge eine 100%-ige **Kapitalgarantie** zu gewähren, die durch eine **Rücklage** zu decken ist. Darüber hinaus können **freiwillige Zinsgarantien** bei Bildung entsprechender Rücklagen gegeben werden.

  An die Anwartschaftsberechtigten ist eine jährliche schriftliche **Information** über den erworbenen Abfertigungsanspruch sowie die Grundzüge der Veranlagungspolitik zu übermitteln.

  Für die **Verwaltungskosten**, die die MV-Kasse von den Beiträgen einheben darf, wird im Gesetz eine zulässige Bandbreite determiniert. Die Übertragung oder Auszahlung von Abfertigungsbeitragsvermögen hat **verwaltungskostenfrei** zu erfolgen.

- ## Verrentungsphase

Die MV-Kasse wird verpflichtet, mit jeweils zumindest einer Versicherung einen **Kooperationsvertrag** abzuschließen, der vorsieht, dass diese Versicherung die Anwartschaftsberechtigten über die Möglichkeiten der Verrentung informiert und auch bei Vorliegen des Leistungsfalles jeweils ein entsprechendes Anbot unterbreitet. Das Wahlrecht des Anspruchsberechtigten bleibt davon unberührt.

- ## Schutzbestimmungen

Die einer Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Vermögenswerte bilden bei Konkurs der MV-Kasse eine **Sondermasse**. Weiters werden die MV-Kassen als Sonderkreditinstitute der **Anlegerentschädigungseinrichtung** ihres jeweiligen Sektors angehören. Damit wird das Unterschlagungsrisiko bis zu 20 000 Euro je Anwartschaftsberechtigten abgesichert.

- ## Steuerliche Begleitmaßnahmen

  - **Laufende Beiträge der Arbeitgeber an Kassen**

Die laufenden Beiträge der **Arbeitgeber** an Kassen stellen bei diesen in vollem Umfang **Betriebsausgaben** dar. Bis zum steuergesetzlich fixierten Ausmaß (1,53%) führen die Beiträge zu keinen steuerpflichtigen Einnahmen beim **Arbeitnehmer**. Darüber hinaus geleistete Beiträge unterliegen den gleichen Abgaben wie der normale Arbeitslohn.

  - **Beträge aus Anlass des Übertritts in das neue System**

Auch Beträge, die der **Arbeitgeber** aus Anlass der Überführung seiner Arbeitnehmer in das neue System leistet, sind **Betriebsausgaben**. Bei den die (seinerzeitige) Abfertigungsrückstellung übersteigenden Betragsteilen ist steuerlich eine gleichmäßige **Verteilung auf fünf Jahre** vorzunehmen. Beim **Arbeitnehmer** lösen diese Beträge keine Steuerpflicht aus, soweit sie den gesetzlich und/oder kollektivvertraglich geregelten fiktiven Abfertigungsanspruch auf Basis von Kollektivverträgen, die zum 1.1.2002 bestan-

den haben, nicht übersteigen. Darüber hinaus vorgenommene Übertragungen unterliegen den gleichen Abgaben wie der normale Arbeitslohn.

- **Steuerliche Behandlung der Kasse**

Die Einzahlungen an die Kasse unterliegen **keiner Versicherungssteuer**. Die aus dem eingezahlten Kapital erwirtschafteten Erträge sind bei der Kasse **ertragsteuerfrei**. Die Leistungen der Kasse werden von der **Umsatzsteuer befreit**.

- **Auszahlungen aus der MV-Kasse**

Die Auszahlung in Form eines **Kapitalbetrags** (Einmalzahlung) zieht eine Besteuerung mit einem **Steuersatz von 6%** nach sich.

- **Steuerliche Behandlung bei Verrentung**

Bei Übertragung in eine Rentenversicherung ist der Kapitalbetrag **steuerfrei**. Für die Übertragung in die Rentenversicherung selbst fällt weiters keine Versicherungssteuer an. Die **Kapitalerträge** während der Verrentungsphase bleiben **KEST-frei**. Ebenso werden die Beträge **nicht** der **Mindeststeuer** unterzogen. Die **Auszahlung als Rente ist steuerfrei**. Die gänzliche Steuerfreistellung erhöht die Attraktivität der Rentenoption wesentlich und wird maßgeblich zum Ausbau der **zweiten Säule** in der Pensionsvorsorge beitragen.

- **Kollektivvertragliche und freiwillige Abfertigungen**

Kollektivvertragliche und freiwillige Abfertigungen werden im neuen System der normalen Besteuerung unterworfen. Eine **Ausnahme** besteht für kollektivvertragliche und freiwillige Abfertigungen, die für Zeiträume ausbezahlt werden, die dem **alten Abfertigungssystem** zuzuordnen sind. Erfolgt **kein Übertritt**, so bleiben auch **neu entstehende Ansprüche auf freiwillige oder kollektivvertragliche Abfertigungen weiterhin jedenfalls steuerbegünstigt**.

- **Übergangsrecht**

Unabhängig davon, ob ein Übertritt ins neue System stattfindet, kann die bestehenden Abfertigungsrückstellung in einem **steuerfrei auf das Eigenkapitalkonto** oder eine als versteuert geltende Rücklage übertragen werden. In diesem Fall sind weitere Dotationen der Rückstellung nicht möglich. Zukünftige Abfertigungsauszahlungen sind auf individueller Basis mit den auf das Eigenkapital bzw. die Rücklage übertragenen Beträgen zu verrechnen. Der darüber hinausgehende Abfertigungsbetrag ist als **Betriebsausgabe** abzugsfähig.

Die **Möglichkeit der Rückstellungsbildung** für steuerrechtliche Zwecke wird von derzeit maximal **50%** in zwei Etappen auf **47,5%** ab dem Jahr 2003 und auf **45%** ab dem Jahr 2004 eingeschränkt. Der Rückstellungsprozentsatz für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, bleibt bei maximal **60%**. Die Pflicht zur **Deckung der Rückstellung durch Wertpapiere** entfällt. Bestehende Wertpapierdeckungen können verteilt auf **fünf Jahre** abgebaut werden.

Bei **Übertritt ins neue System mit Einfrieren** der fiktiven Abfertigungsansprüche alt, kann die Abfertigungsrückstellung in Bezug auf die eingefrorenen Zeiträume im zulässigen Ausmaß weitergeführt werden.

- **Inkrafttreten:**

Die Neuregelung gilt nur für nach dem Inkrafttreten neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse.

Das BMVG tritt mit **1.7.2002** in Kraft.

- **Sondergesetze**:

Weiters sind Anpassungen in den einschlägigen Sondergesetzen vorzunehmen.

- **Zukünftige Erweiterung der begünstigten Vorsorge**

  Im Rahmen der anstehenden Steuerreform wird ein allgemein zugängliches, steuerlich attraktives Eigenvorsorgemodell geschaffen werden, damit auch Personengruppen, wie insbesondere selbständig Erwerbstätige, an einem neuen Vorsorgemodell teilnehmen können.