

Abfertigung Neu

Severance Payment New

1. Allgemein:

Mit 01.07.2002 trat in Österreich das Bundesgesetz über die Betriebliche Mitarbeitervorsorge (BMVG) in Kraft. Durch das BMVG wird das bisherige Abfertigungssystem grundlegend geändert. Nach dem bisherigen System waren unter der Abfertigung jene Gehaltszahlungen zu verstehen, die ein Dienstgeber bei einem Ausscheiden eines Dienstnehmers aus seinem Unternehmen, sofern die bisher geltenden gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorlagen, leisten mußte. An Stelle dieses leistungsorientierten Abfertigungssystems tritt nunmehr ein beitragsorientiertes System, in welchem die Finanzierung der Abfertigung durch Beitragsleistungen der Arbeitgeber im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens erfolgt.

Erhielt bisher lediglich ein geringer Teil der Arbeitnehmer eine Abfertigung, so wird der Kreis der Anspruchsberechtigten nunmehr auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Beendigungsform. Der Vorteil des neuen Systems liegt in einer für die Unternehmen insgesamt geringeren Kostenbelastung, die überdies kontinuierlich und vorhersehbar anfällt, sowie in der Auslagerung aller Abfertigungsansprüche an externe Mitarbeitervorsorgekassen. Für die Arbeitnehmer bringen die neuen gesetzlichen Regelungen den Vorteil, daß die Abfertigungszahlungen dafür verwendet werden, um ein System einer betrieblichen Altersversorgung zu etablieren. Ferner wird die Mobilität der Arbeitnehmer gefördert, indem der Wechsel des Arbeitsplatzes nicht mehr durch den Verlust der Abfertigung „bestraft“ wird.

1. General:

On July 7, 2002, the Federal Statute on In-Plant Personnel Providence (Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge, BMVG) entered into force in Austria. The BMVG essentially amends the hitherto existing system of severance payment. Under the old system, severance payments were understood as those salary payments which an employer had to make when an employee left his firm, provided that the statutory preconditions were fulfilled. This merit-oriented system of severance payment is now replaced by a contribution-oriented system in which the financing of the severance payment is effected through employer contributions within the framework of the formation of coverage capital.

Whereas hitherto only a small share of employees received a severance payment, the group of claimants is now widened to all employees, the duration of the employment and the kind of termination being immaterial. For undertakings, the advantage of the new system is the altogether smaller cost burden which in addition arises continuously and foreseeably, as well as the outsourcing of all severance payment claims to external personnel providence insurance funds. For employees, the new legal provisions have the advantage that the severance payments are used in order to establish a system of in-plant old-age pension. Furthermore, the mobility of employees is enhanced, since a change of job is not "punished" anymore by losing the severance payment.

1. Abfertigung Alt:

Im System der Abfertigung Alt (darunter sind die gesetzlichen Regelungen über Abfertigungen zu verstehen, die für bis zum 31.12.2002 begonnene Arbeitsverhältnisse gelten) hatten nur Arbeitnehmer mit drei oder mehr Dienstjahren eine Abfertigungsanwartschaft. Ob sich diese Anwartschaft später einmal zu einem Abfertigungsanspruch verfestigte, hing von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis oder entließ er einen Arbeitnehmer, ohne daß jenen ein Verschulden daran traf, so mußte der Arbeitgeber im Regelfall die Abfertigung zahlen. Dies galt auch bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses. Kündigte hingegen der Arbeitnehmer, trat er ohne wichtigen Grund vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus, oder traf ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung, erlangte der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Abfertigungsanspruch.

Aus Arbeitnehmersicht hatte dieses System vor allem den Nachteil, daß viele Arbeitnehmer nie eine Abfertigung erhielten, aus Arbeitgebersicht jenen Nachteil, daß Abfertigungen gerade dann zu zahlen waren, wenn der Arbeitgeber in wirtschaftliche Schwierigkeiten geriet und deshalb Personal abbauen mußte. Überdies wirkte das alte System insofern mobilitätshemmend, als sich Arbeitnehmer mit höheren Abfertigungsanwartschaften meist hüteten, ihr Arbeitsverhältnis selbst zu kündigen, um den Arbeitsplatz zu wechseln, womit der Verlust des Abfertigungsanspruchs einher ging.

Künftig werden alle Arbeitgeber für jeden ihrer Arbeitnehmer Abfertigungsbeiträge an sogenannte Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen) entrichten. Sogar steht in Zukunft jedem Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, gleich aus welchem Grund, eine Abfertigung zu und jeder Arbeitgeber muß zur Finanzierung der Abfertigungen beitragen.

1. Severance Payment Old:

In the system of Severance Payment Old (understood as the legal provisions regarding severance payments applicable to employment relationships starting before 31.12.2002), only employees with three or more years of employment had a severance payment expectancy. Whether such expectancy would later on consolidate to a severance payment claim, was dependent on the kind of termination of the employment. If it was the employer that terminated the employment or dismissed an employee without the latter being to blame for this, then the employer normally had to make the severance payment, this being no different in case of dissolution of the employment by common consent. If, on the other hand, the employee terminated the employment, resigned from it prematurely or was to blame for his premature dismissal, then the employee principally did not have a severance payment claim.

From an employee's point of view, the main disadvantage of this system was that many employees never received a severance payment at all, from an employer's point of view, that severance payments had to be made exactly at those times, when the employer was in financial difficulties and, therefore, had to reduce personnel. Furthermore, the old system was an impediment to mobility insofar as employees with higher severance payment expectancies were mostly careful not to terminate their employment themselves in order to change job, as this would cause the loss of the severance payment claim.

Henceforth, all employers will make severance payment contributions for every single employee to so-called personnel providence insurance funds (Mitarbeitervorsorgekassen). Therefore, all employees will be entitled to a severance payment at termination of employment, for whichever reason, and every employer will have to contribute to the financing of the severance payments.

2. Für wen gilt die Abfertigung Neu:

Der Geltungsbereich des BMVG erstreckt sich grundsätzlich auf alle Arbeitsverhältnisse mit einem Beginn nach dem 31.12.2002, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Somit gelten die Bestimmungen des BMVG etwa für Angestellte und Arbeiter, für Gutsangestellte, für Journalisten, für Hausgehilfen und Hausangestellte sowie für Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes oder andere Auszubildende, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Vom Geltungsbereich des BMVG sind auch die Arbeitsverhältnisse der geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 5 Abs. 2 ASVG erfaßt. Der freie Dienstnehmer fällt hingegen genausowenig unter das BMVG, wie Heimarbeiter und Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft.

Für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter erfolgt eine neue Regelung der Abfertigung im Landarbeitsgesetz (Artikel 6 LAG). Für den Baubereich erfolgt eine neue Regelung der Abfertigung im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (Artikel 11 BUAG). Diese Regelungen sind denen des BMVG im wesentlichen analog.

Vor dem 01.01.2003 begonnene Arbeitsverhältnisse können zwar auch durch vertraglichen Übertritt in das System der Abfertigung Neu gelangen, doch verlangt das Gesetz für einen gültigen und damit wirksamen Übertritt jedenfalls eine ausdrückliche und schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (siehe unten Pkt. 7.).

Für alle neuen, vom BMVG automatisch erfaßten, Arbeitsverhältnisse muß der Dienstgeber im Dienstzettel bzw. Dienstvertrag Name und Anschrift der anwendbaren MV-Kasse angeben (§ 2 Abs 2 Z 13 AVRAG).

2. To whom does the Severance Payment New apply:

The scope of the BMVG principally extends to all employment relationships starting after 31.12.2002 and based on a private-law contract. Therefore, the provisions of the BMVG apply e.g. to blue-collar workers and white-collar workers, to agricultural estate workers, to journalists, to domestic servants and domestic workers as well as to apprentices in the sense of the Act on Vocational Training (Berufsausbildungsgesetz) and to other trainees in a state of employment. The scope of the BMVG also covers the employment relationships of insignificantly occupied people in the sense of Art 5 para 2 General Social Insurance Act (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG). However, people employed on the basis of a free service contract do not fall under the BMVG, nor do homeworkers and managing directors of a corporation.

For agriculture and forestry workers, there is a new regulation as regards severance payment in the Agricultural Labour Act (Landarbeitsgesetz, LAG), Art 6. In the field of construction work, the new regulation of severance payment is made in the Construction Workers' Holiday and Severance Payment Act (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BUAG), Art 11. These provisions essentially correspond to those of the BMVG.

Employment relationships starting before 01.01.2003 may fall under the system of Severance Payment New through contractual joining. For a valid and effective joining, however, the law requires in any case an explicit and written individual agreement between employer and employee (see beneath, Art 7).

For all new employment relationships automatically covered by the BMVG, the employer has to state the name and address of the applicable personnel providence insurance fund in the employment paper ("Dienstzettel") and in the employment contract respectively (Art 2 para 2 nr 13 AVRAG).

3. Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse:

Für alle vom System der Abfertigung Neu erfaßten Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber Mitarbeitervorsorgebeiträge (MV-Beiträge) in der Höhe von 1,53 % des laufenden monatlichen Entgelts samt allfälliger Sonderzahlungen an den für den Arbeitnehmer zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die MV-Kasse zu leisten (§ 6 BMVG). Für die Bestimmung der Höhe der MV-Beiträge ist der sozialversicherungsrechtliche Entgeltbegriff heranzuziehen, wobei allerdings weder die Geringfügigkeitsgrenze noch die Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung zu beachten ist. Es ist auch zulässig, höhere Beiträge an die MV-Kasse zu leisten.

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses ist jedenfalls beitragsfrei, auch wenn kein Probemonat vereinbart ist. Wird jedoch innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit dem selben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht bereits ab dem ersten Tag dieses neuen Arbeitsverhältnisses ein (§ 6 BMVG).

Auch für Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs-, Zivil- und Auslandszivildienstes sowie des Bezuges von Kranken- und Wochengeld nach dem ASVG hat der Arbeitgeber die MV-Beiträge zu leisten. Hierbei gelten fiktive Bemessungsgrundlagen für den MV-Beitrag (§ 7 BMVG).

Für Zeiten einer Bildungskarenz, des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld und der Familienhospizkarenz hat der Familienlastenausgleichsfonds die MV-Beiträge zu leisten. Hierbei gilt die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes als fiktive Bemessungsgrundlage (§ 7 BMVG).

Die Abfertigungsbeiträge, die der Arbeitgeber laufend leistet, stellen aufgrund ihrer betrieblichen Veranlassung bei diesem in vollem Umfang Betriebsausgaben dar (siehe unten Pkt. 8.).

3. Contributions to the personnel providence insurance fund:

For all employees covered by the system of Severance Payment New, the employer has to make personnel providence contributions (Mitarbeitervorsorgebeiträge) amounting to 1,53 % of the current monthly remuneration including possible special payments to the medical insurance carrier responsible for the employee to be passed on to the personnel providence insurance fund (Art 6 BMVG). For determining the amount of personnel providence contributions, the remuneration concept of social insurance law has to be applied. In doing so, however, neither the insignificance limit nor the maximum contribution basis in the social insurance are to be taken into account. It is also permissible to make higher contributions to the personnel providence insurance funds.

The first employment month is free of contribution in any case, even if no probationary month has been agreed upon. If, however, a new employment is entered into with the same employer within a period of 12 months from the termination of an employment, then the obligation to contribute already starts on the first day of such new employment (Art 6 BMVG).

It is also with regard to periods of military service, vocational service, social and foreign social service and the receipt of sickness and maternity benefit that the employer has to pay personnel providence contributions according to the ASVG. In this context, fictitious assessment bases for the personnel providence contribution apply (Art 7 BMVG).

For education leaves, for periods of receipt of child care benefit and for family hospice leaves, the personnel providence contributions have to be paid by the Family Burden Compensation Fund (Familienlastenausgleichsfonds) the amount of child care benefit being the fictitious assessment basis (Art 7 BMVG).

Due to their business cause, the severance payment contributions continuously made by the employer are fully considered as operational expenses (see beneath Art 8).

4. Mitarbeitervorsorgekassen:

Es bestehen zur Zeit neun privatrechtlich organisierte MV-Kassen. Sie wurden zumeist von Banken, Versicherungen oder von Pensionskassen, die in Österreich bereits bestehen, gegründet. Jedes Unternehmen kann nur eine MV-Kasse auswählen, mit der ein Beitrittsvertrag abzuschließen ist. Die MV-Beiträge, die vom Arbeitgeber an den Krankenversicherungsträger gezahlt werden, werden von letzterem an die MV-Kasse weitergeleitet.

Die MV-Kassen sind berechtigt, von den entrichteten Beiträgen ihre Verwaltungskosten abzuziehen. Die Verwaltungskosten müssen für sämtliche Beitragszahler einer MV-Kasse prozentmäßig gleich hoch sein und in einer Bandbreite zwischen 1 % und 3,5 % der Abfertigungsbeiträge festgesetzt werden. Zusätzlich kann die MV-Kasse Barauslagen, wie Depotgebühren, Bankspesen etc., weiter verrechnen und von den Anlageerträgen einen bestimmten Kostenersatz für die Vermögensveranlagung einbehalten (höchstens 1 %, ab 01.01.2005 höchstens 0,8 % pro Geschäftsjahr des veranlagten Abfertigungsvermögens). Die Auszahlung bzw. Übertragung der Abfertigung auf eine andere MV-Kasse ist verwaltungskostenfrei. Die MV-Kasse kann auch den vom Krankenversicherungsträger für die Einhebung und Weiterleitung der Beiträge eingehobenen Kostenbeitrag (in Höhe von maximal 0,3 % der eingehobenen Beiträge) weiterverrechnen (§ 26 BMVG).

Für die MV-Beiträge gilt eine 100 %-ige Kapitalgarantie und allenfalls eine zu vereinbarende Zinsgarantie. Eine Zinsgarantie wäre im Beitrittsvertrag des Unternehmens zur MV-Kasse festzulegen.

Die MV-Kassen sind in das System der in Österreich im Bankenwesen bestehenden Anlegerentschädigung einbezogen, wodurch diese für einen Höchstbetrag von € 20.000,- je Anwartschaftsberechtigtem haften (§ 93 Abs. 2 a Z 3 a Bankwesengesetz).

4. Personnel providence insurance funds:

At present, there are nine personnel providence insurance funds organised under private law. In most cases, they have been founded by banks, insurances or pension insurance funds already existing in Austria. Every undertaking can only select one personnel providence insurance fund with which it has to conclude a joining contract. The personnel providence contributions paid by the employer to the medical insurance carrier are forwarded by the latter to the personnel providence insurance fund.

The personnel providence insurance funds are entitled to deduct their administration costs from the paid contributions. The administration costs must – expressed as percentage – be equally high for all contributors to a personnel providence insurance fund and have to be determined within a range from 1 % to 3,5 % of the severance payment contributions. Additionally, the personnel providence insurance fund may debit cash expenses, e.g. custodial fees, bank fees etc. and deduct a certain cost refund from the investment revenues for capital investment (at most 1 %, from 01.01.2005 onward at most 0,8 % of the invested capital per business year). Disbursement and transfer of the severance payment to another personnel providence insurance fund is free of administration costs. The personnel providence insurance fund may also pass on the cost contribution collected by the medical insurance carrier for the collection and forwarding of the contributions (amounting to at most 0,3 % of the collected contributions) (Art 26 BMVG).

For the personnel providence contributions, a 100 % capital guarantee and possibly an interest guarantee to be agreed are applicable. An interest guarantee would have to be determined in the joining contract of the undertaking with the personnel providence insurance fund.

The personnel providence insurance funds are included in the system of investor indemnification existing in Austrian banking, for which reason they are liable up to an amount of at most € 20.000,- per expectant (Art 93 para 2 a nr 3 a Banking Act, Bankwesengesetz).

5. Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse:

Die Auswahl der MV-Kassen ist unterschiedlich geregelt, je nachdem ob im Unternehmen ein Betriebsrat besteht oder nicht. In Betrieben mit Betriebsrat erfolgt die Auswahl der MV-Kasse durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 9 BMVG). Kommt über die Auswahl der MV-Kasse zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat eine Einigung und somit eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so kann auf Antrag eines der Streitparteien die Schlichtungsstelle angerufen werden. Die Schlichtungsstelle entscheidet mittels Bescheid, der als Betriebsvereinbarung gilt.

In Betrieben ohne Betriebsrat hat die Auswahl der MV-Kasse zunächst durch den Arbeitgeber zu erfolgen. Über die beabsichtigte Auswahl der MV-Kasse sind alle Arbeitnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Das Schriftlichkeitserfordernis ist auch erfüllt, wenn die Verständigung durch e-mail geschieht. Erfolgt innerhalb von zwei Wochen keine schriftlichen Einwände – oder werden derartige Einwände nicht von mindestens einem Drittel der Arbeitnehmer erhoben –, so gilt die vom Arbeitgeber vorgeschlagene MV-Kasse als endgültig ausgewählt. Erhebt jedoch mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftliche Einwände, darf der Arbeitgeber den Beitrittsvertrag nicht unterfertigen, sondern muß in einem solchen Fall eine andere Kasse vorschlagen. Die Arbeitnehmer, die Einwände erhoben haben, können verlangen, daß zu den weiteren Beratungen über den neuen Vorschlag eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Arbeitnehmer (Gewerkschaft) beigezogen wird. Kommt es dann innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, hat über Antrag eines der Streitparteien (Arbeitgeber oder Gewerkschaft) die Schlichtungsstelle zu entscheiden (§ 10 BMVG).

Wird nicht rechtzeitig eine MV-Kasse ausgewählt, werden die MV-Beiträge trotzdem fällig und sind an den Krankenversicherungsträger zu bezahlen. Letzterer hat die Beiträge nach den entsprechenden ASVG-Bestimmungen

5. Selection of personnel providence insurance fund:

The selection of personnel providence insurance funds is regulated differently, depending on whether the undertaking has a works council or not. In undertakings with a works council, the selection of the personnel providence insurance fund is made by means of a compellable works agreement (Art 9 BMVG). If an understanding, and thus a works agreement, cannot be reached between the entrepreneur and the works council in terms of the personnel providence insurance fund to select, then both parties to the dispute may – upon such motion – bring the matter before the mediation agency. The mediation agency decides by means of an administrative order having the effect of a works agreement.

As for undertakings without a works council, the selection of the personnel providence insurance fund has first to be effected by the employer. All employees have to be informed about the intended selection of the personnel providence insurance fund within one week in writing. The requirement of writing is also fulfilled, if the notice is given via e-mail. If there are no written objections within two weeks – or if such objections are not supported by at least one third of the employees – then the personnel providence insurance fund proposed by the employer is regarded as definitely selected. If, however, at least one third of the employees state their written objections against the intended selection within two weeks, the employer must not sign the joining contract, but has to propose a different insurance fund in such a case. Those employees who have stated their objections may demand that a voluntary body representing interests of the employees and able to conclude collective bargaining agreements (union) is called in for the further negotiations. If, notwithstanding hereof, no agreement can be reached within two weeks, the mediation agency has to decide upon such motion by one of the parties to the dispute (employer or union) (Art 10 BMVG).

If a personnel providence insurance fund is not selected in time, the personnel providence contributions fall due notwithstanding hereof and are to be paid to the medical insurance carrier. The latter has to invest the contributions

so lange zu veranlagern, bis die Beiträge an die ausgewählte oder von der Schlichtungsstelle festgelegte MV-Kasse weitergeleitet werden können (§ 10 BMVG).

Wurde bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch keine MV-Kasse ausgewählt und ist auch kein Arbeitgeber mehr vorhanden, der eine MV-Kasse auswählen könnte, sind die Beiträge vom Krankenversicherungsträger an die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers weiterzuleiten. Wird binnen zwölf Monaten kein neues Dienstverhältnis geschlossen, kann der Arbeitnehmer selbst eine MV-Kasse auswählen (§§ 9 und 10 BMVG).

Sobald im jeweiligen Unternehmen eine MV-Kasse ausgewählt wurde, ist zwischen MV-Kasse und dem jeweiligen Arbeitgeber ein Beitrittsvertrag abzuschließen, dessen Mindestinhalt zwingend vorgeschrieben ist (§ 11 BMVG). Der wesentliche Inhalt umfaßt

1. die ausgewählte MV-Kasse;
2. Grundsätze der Veranlagungspolitik;
3. die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrags;
4. die Höhe der Verwaltungskosten, die Art und Berechnungsweise bestimmter Barauslagen, die Vergütung der Veranlagungskosten, die konkrete Höhe des einmaligen Kostenbeitrages bei Übertragung von Alt-Abfertigungsanwartschaften;
5. die Meldepflichten des Arbeitgebers gegenüber der MV-Kasse;
6. eine allfällige Zinsgarantie;
7. alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Arbeitgebers und
8. die Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die MV-Kasse berechnen darf.

according to the relevant provisions of the ASVG until the contributions can be forwarded to the personnel providence insurance fund selected or determined by the mediation agency (Art 10 BMVG).

If, at the time of termination of the employment, no personnel providence insurance fund has yet been chosen and, beyond this, no employer is existing anymore who would be able to select a personnel providence insurance fund, then the medical insurance carrier has to forward the contributions to the personnel providence insurance fund of the new employer. If no new employment relationship is entered into within 12 months, the employee may select a personnel providence insurance fund himself (Art 9 and 10 BMVG).

As soon as a personnel providence insurance fund has been selected in the respective undertaking, the personnel providence insurance fund and the employer have to conclude a joining contract the minimum content of which is compellingly regulated (Art 11 BMVG). The essential content comprises

1. the selected personnel providence insurance fund;
2. the principles of investment policy;
3. the detailed preconditions of termination of the joining contract;
4. the amount of administration costs, the kind and way of calculating certain cash expenses, the remuneration of investment costs, the actual amount of the one-time cost contribution on the occasion of the transfer of old severance payment expectancies;
5. the duties of the employer to report to the personnel providence insurance fund;
6. a possible interest guarantee;
7. all employers' account numbers of the joining employer and
8. the kind and way of calculating the cash expenses that may be charged by the personnel providence insurance fund.

Da das System der Abfertigung Neu alle Arbeitnehmer umfassen soll, ist Voraussetzung für das Funktionieren des Systems, daß jedem Arbeitgeber die Möglichkeit zum Vertragsabschluß mit einer MV-Kasse geboten wird. Um dies auch zu gewährleisten, hat sich der Gesetzgeber für einen Kontrahierungszwang entschieden. Lehnt demnach die MV-Kasse ein gesetzmäßiges Angebot eines Arbeitgebers zum Abschluß eines Beitrittsvertrages ab, hat sie trotzdem, sofern der Arbeitgeber schriftlich auf einem Abschluß besteht, das Angebot anzunehmen, und zwar zu den gleichen Bedingungen wie bei ihren sonstigen Beitrittsverträgen und insbesondere zu den gleichen Verwaltungskosten (§ 11 BMVG). Die derart zum Abschluß gezwungene MV-Kasse kann allerdings in einem solchen Fall innerhalb eines halben Jahres nach erfolgtem Vertragsabschluß die Angemessenheit der Verwaltungskosten oder sonstigen Vertragsbedingungen, wenn sie der Meinung ist, daß diese nicht kaufmännischen Prinzipien entsprechen, beim Arbeits- und Sozialgericht überprüfen lassen und allenfalls höhere Verwaltungskosten zugesprochen erhalten.

Eine Kündigung des Beitrittsvertrages durch den Arbeitgeber oder durch die MV-Kasse oder die einvernehmliche Auflösung des Beitrittsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn die Übertragung der Abfertigungsanswartschaften auf eine andere MV-Kasse sichergestellt ist (§ 12 BMVG).

6. Auszahlung der Abfertigung Neu:

Dienstnehmer im System der Abfertigung Neu haben bei Ende des Dienstverhältnisses folgende Möglichkeiten:

6.1. Auszahlung der Abfertigung:

Der Anspruch auf Abfertigung richtet sich im System Abfertigung Neu nicht mehr gegen den Arbeitgeber, sondern unmittelbar gegen die MV-Kasse. Die Höhe des Abfertigungsanspruches ergibt sich aus der Summe des

Since the system of Severance Payment New shall comprise all employees, the functioning of the system is pre-conditional upon the possibility of every employer to conclude a contract with a personnel providence insurance fund. To ensure this, the lawmaker has decided in favour of an obligation to contract. If, therefore, the personnel providence insurance fund rejects a lawful offer of an employer to conclude a joining contract, it has to accept the offer notwithstanding hereof, if the employer insists on the contract in writing; the conditions have to be same as in its other joining contracts, in particular as regards administration costs (Art 11 BMVG). In such a case, however, the personnel providence insurance fund forced to conclude the contract may – within half a year after conclusion of the contract – have the reasonableness of the administration costs or of other contractual provisions examined before the Labour and Social Court and possibly be awarded higher administration costs, if the personnel providence insurance fund is of the opinion that these are not in accordance with commercial principles.

The termination of the joining contract through the employer or through the personnel providence insurance fund and the dissolution of the joining contract by common consent are only valid, if the transfer of the severance payment expectancies to another personnel providence insurance fund is ensured (Art 12 BMVG).

6. Disbursement of Severance Payment New:

At termination of the employment, employees have the following possibilities in the system of Severance Payment New:

6.1. Disbursement of Severance Payment:

In the system of Severance Payment New, the claim to severance payment is not a claim against the employer anymore, but rather directly against the personnel providence insurance fund. The amount of the severance payment claim results

angesammelten Kapitals abzüglich der Verwaltungskosten sowie unter Berücksichtigung der Kapitalgarantie und der Veranlagungserträge.

Der Dienstnehmer kann in folgenden Fällen die Auszahlung der Abfertigung begehren:

- Bei Arbeitgeberkündigung, einvernehmlicher Auflösung, unverschuldeter Entlassung, Fristablauf und berechtigtem vorzeitigem Austritt.
Zur Vermeidung von Kleinstabfertigungen besteht in diesen Fällen ein Auszahlungsanspruch frühestens nach drei Einzahlungsjahren, wobei auch aufeinanderfolgende Dienstverhältnisse zu verschiedenen Arbeitgebern zusammenzurechnen sind.
- Bei Beendigung des Dienstverhältnisses unter gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung.
- Wenn seit mindestens 5 Jahren kein Arbeitsverhältnis mehr besteht (etwa für Dienstnehmer, die vor mehr als 5 Jahren in die Selbständigkeit gewechselt haben).

Kein Auszahlungsanspruch auf Abfertigung besteht sohin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine der nachfolgenden (für die Auszahlung schädlichen) Beendigungsarten, nämlich:

- Arbeitnehmerkündigung, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väternkarenzgesetz;
- gerechtfertigte, verschuldete Entlassung;
- unberechtigter vorzeitiger Austritt.

Diesfalls kommt auch keine Übertragung des Abfertigungsbetrages an eine neue MV-Kasse in Betracht (Verfügungssperre). Grund für die Beschränkung der Übertragungsmöglichkeiten ausschließlich auf nicht auszahlungsschädliche Beendigungsarten ist, die Häufigkeit der Übertragungen von einer in die nächste MV-Kasse wegen der damit verbundenen Verwaltungskosten möglichst gering zu halten.

from the sum of the gathered capital (deducting administration costs) and considering the capital guarantee and the investment proceeds.

It is in the following cases that the employee may claim disbursement of the severance payment:

- in case of termination by the employer, dissolution by common consent, blameless dismissal, expiry and legitimate premature resignation.
In order to avoid minimal severance payments in these cases, a disbursement claim comes into being after three years of paying at the earliest, in which context consecutive employment relationships to different employers also have to be added up;
- in case of termination of the employment while taking advantage of a pension from a statutory pension insurance.
- if there has been no employment relationship for at least five years (e.g. for employees that have become self-employed more than five years ago).

Hence, there is no claim to disbursement of a severance payment in case of termination of the employment through one of the following kinds (detrimental to disbursement), this being:

- termination by the employee, unless in case of termination during a part-time employment under the Maternity Protection Act (Mutterschutzgesetz) or the Paternity Leave Act (Väterkarenzgesetz);
- legitimate dismissal at employee's fault;
- illegitimate premature resignation.

In these cases, a transfer of the severance payment amount to a new personnel providence insurance fund does not come into question (prohibition on disposal). The reason for the exclusive restriction of transfer possibilities to termination kinds not being detrimental to disbursement is to keep the frequency of transfers from one to the next personnel providence insurance fund as little as possible due to the administration costs arising therefrom.

6.2. *Sonstige Verfügung über die Abfertigung (§ 17 BMVG):*

Sofern infolge dreijähriger Beitragszahlungsdauer und unschädlicher (den Auszahlungsanspruch wahrender) Beendigungsart Anspruch auf Auszahlung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, kann der Arbeitnehmer stattdessen auch wie folgt über die Abfertigung verfügen:

- Belassung und Weiterveranlagung der Abfertigung in der bisherigen MV-Kasse;
- Übertragung der Abfertigung an die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers;
- Überweisung der Abfertigung an ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl als Einmalprämie für eine Pensionszusatzversicherung;
- Überweisung an ein Kreditinstitut seiner Wahl zum Ankauf von Anteilen an einem Pensionsinvestmentfonds unter Abschluß eines unwiderruflichen Auszahlungsplans oder
- Überweisung der Abfertigung an eine Pensionskasse, bei welcher der Arbeitnehmer bereits Berechtigter ist.

Gibt der Arbeitnehmer nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an, welche Verfügungsmöglichkeit in Anspruch genommen wird, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern.

6.3. *Pensionierung:*

Bei Pensionierung kann der Arbeitnehmer zwischen der Barauszahlung der Abfertigung oder deren Veranlagung in einer Rentenversicherung, in Pensionsinvestmentfondsanteilen oder in einer Pensionskasse wählen. Macht der Arbeitnehmer bei Pensionierung von seinem Wahlrecht nicht binnen zwei Monaten Gebrauch, so ist die Abfertigung auszuzahlen.

6.2. *Other disposals of the severance payment (Art 17 BMVG):*

If there is – due to the payment of contributions for three years and a termination kind without any detrimental effect (saving the disbursement claim) – a claim to disbursement after termination of the employment, then the employee may, instead hereof, as well dispose of the severance payment as follows:

- leaving and reinvestment of the severance payment in the personnel providence insurance fund hitherto existing;
- transfer of the severance payment to the personnel providence insurance fund of the new employer;
- remittance of the severance payment to an insurance company of his choice as a one-time premium for an additional pension insurance;
- remittance to a credit institution of his choice for the purchase of shares in a pension investment fund while concluding an irrevocable disbursement plan or
- remittance of the severance payment to a pension fund where the employee is already a beneficiary.

If the employee does not state within six months after termination of the employment which possibility of disposal he is taking advantage of, then the severance payment amount has to be reinvested.

6.3. *Retirement:*

In case of retirement, the employee may choose between the disbursement of the severance payment in cash or its investment in a pension insurance, in pension investment fund shares or in a pension fund. If, at retirement, the employee does not avail himself of this choice within two months, then the severance payment has to be disbursed.

6.4. *Tod:*

Bei Tod des Arbeitnehmers gebührt die Abfertigung den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche Erben nicht vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft (§ 14 BMVG).

6.5. *Fälligkeit:*

Die Auszahlung oder Überweisung der Abfertigung ist binnen 5 Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach Geltendmachung des Anspruchs durchzuführen. Um einen infolge Kursschwankungen ungünstigen Verfügungszeitpunkt zu vermeiden, ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Auszahlung oder sonstige Verfügung um bis zu 6 Monate zu verschieben (§ 16 BMVG).

7. Übertritt in das System der Abfertigung Neu:

Grundsätzlich ist das BMVG erst auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren Beginndatum nach dem 31.12.2002 liegt. Für den Fall, daß sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer die Absicht haben, die Neuregelung auch auf bestehende Dienstverhältnisse anzuwenden, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit des Übertritts geschaffen (§ 47 BMVG). Demnach kann mit schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Übertragung von Alt-Abfertigungsanswartschaften festgelegt werden. Die Vertragspartner haben dabei die Möglichkeit des teilweisen oder des vollen Übertritts in das System der Abfertigung Neu.

7.1. *Teilübertritt in die Abfertigung Neu:*

Beim Teilübertritt vereinbaren die Vertragspartner ein „Einfrieren“ der Alt-Abfertigungsanswartschaften sowie den Übertritt in das neue System, beides ab einem bestimmten, frei wählbaren Stichtag. Die vor dem Stichtag erworbenen Alt-Abfertigungsanswartschaften bleiben einerseits erhalten,

6.4. *Death:*

In case of death of the employee, the statutory heirs, to whose support the testator was obliged by the law, are entitled to the severance payment. If such heirs do not exist, then the severance payment falls into the estate of inheritance (Art 14 BMVG).

6.5. *Maturity:*

The disbursement or remittance of the severance payment has to be effected within five working days from the end of the second month after assertion of the claim. In order to avoid a time of disposal which is unfavourable due to fluctuation of market rates, the employee has the right to defer the disbursement or other disposal for up to six months (Art 16 BMVG).

7. Joining the system of Severance Payment New:

In principle, the BMVG is only applicable to employment relationships starting after 31.12.2002. In case that the employer as well as the employee intend to apply the new provisions also to existing employment relationships, the lawmaker has afforded the possibility of joining (Art 47 BMVG). Accordingly, the transfer of old severance payment expectancies may be laid down in a written agreement between employer and employee. In this context, the parties to the agreement have the opportunity of partial or full joining in the system of Severance Payment New.

7.1. *Partial joining in the Severance Payment New:*

In case of partial joining, the parties agree on a "freezing" of the old severance payment expectancies and on the joining in the new system, both from a certain, freely selectable qualifying date onward. On the one hand, old severance payment expectancies acquired before the qualifying

andererseits sind ab dem Stichtag MV-Beiträge zu leisten, für welche die Abfertigung Neu gilt. Das Ausmaß der einzufrierenden Ansprüche richtet sich nach der Anzahl der zum Stichtag fiktiv erworbenen Monatsentgelte.

Ob aus den Alt-Abfertigungsanwartschaften letztendlich ein Abfertigungsanspruch resultiert, hängt – wie bisher im alten System – von der Beendigungsart ab. Bei Arbeitnehmerkündigung, gerechtfertigter, verschuldeter Entlassung sowie unberechtigtem vorzeitigem Austritt verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf Auszahlung des eingefrorenen Betrages in vollem Ausmaß (nicht jedoch den Anspruch auf die Abfertigung Neu!). Bei allen anderen Beendigungsarten hat er Anspruch auf Auszahlung der eingefrorenen Ansprüche. Für die Berechnung der Abfertigung Alt ist nicht das Entgelt zum Stichtag des Übertritts heranzuziehen, sondern das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt.

7.2. Vollübertritt in die Abfertigung Neu:

Beim Vollübertritt werden ab einem bestimmten Stichtag sowohl die bisherigen Alt-Abfertigungsanwartschaften in das System der Abfertigung Neu übertragen als auch ab diesem Stichtag Beiträge an die MV-Kasse bezahlt. Ein Vollübertritt kann nur bis zum 31.12.2012 rechtswirksam vereinbart werden. Der Vollübertritt bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in welcher ein einmaliger Übertragungsbetrag für die fiktiv bestehenden Alt-Abfertigungsansprüche festgelegt wird. Dieser Übertragungsbetrag ist frei vereinbar und kann auch niedriger sein als die Alt-Abfertigungsanwartschaften zum Stichtag (z.B. in Höhe der gebildeten Rückstellungen). Die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die MV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen fünf Jahren zu erfolgen. Im Falle von Ratenzahlungen sind zusätzlich 6 % Zinsen pro Jahr zu bezahlen. Beim Vollübertritt wechselt der Arbeitnehmer komplett in das System der Abfertigung Neu. Das alte Abfertigungsrecht ist für ihn damit grundsätzlich nicht mehr anwendbar.

date are preserved. On the other hand, from the qualifying date onward, personnel providence contributions have to be made to which the Severance Payment New is applicable.

The extent of claims to be frozen is dependent on the number of monthly salaries fictitiously acquired on the qualifying date. Whether a severance payment claim is eventually resulting from the old severance payment expectancies, is dependent on the kind of termination as was the case in the old system. In case of termination by the employee, legitimate culpable dismissal and illegitimate premature resignation, the employee fully loses his claim to disbursement of the frozen amount (not, however, his claim to the Severance Payment New!). In case of all other kinds of termination, he is entitled to disbursement of the frozen claims. The calculation of the Severance Payment Old is not to be based on the remuneration on the qualifying date of joining, but rather on the remuneration due for the last month of the employment.

7.2. Full joining in the Severance Payment New:

In case of full joining, the existing severance payment expectancies are transferred to the system of Severance Payment New from a certain qualifying date onward; also, from the same date onward, the contributions are paid to the personnel providence insurance fund. Full joining can only be validly agreed upon until 31.12.2012. Full joining requires a written agreement between employer and employee in which a one-time transfer amount is laid down for the old severance payment claims existing as a fiction. This transfer amount may be agreed upon freely and may as well be lower than the old severance payment expectancies on the qualifying date (e.g. in the amount of the reserves set aside). The remittance of the agreed transfer amount to the personnel providence insurance fund has to be effected within 5 years after the date of transfer. In case of instalments, 6 % interest per year have to be paid in addition. At full joining, the employee completely switches over to the system of Severance Payment New. Therefore, the old law on severance payment is principally not applicable to him anymore.

8. Steuerliche Aspekte:*8.1. Laufende Beiträge:*

Laufende Beiträge des Arbeitgebers an die MV-Kassen stellen stets Betriebsausgaben dar, dies auch bei Überschreiten des Satzes von 1,53 % der Beitragsgrundlage.

Für den Arbeitnehmer stellen die MV-Beiträge bis zu 1,53 % der Beitragsgrundlage keinen steuerpflichtigen Lohn dar und unterliegen demnach nicht der Lohnsteuer und der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt allerdings nur bis zur Höhe von 1,53 % der laufenden Beitragsgrundlage. Beiträge, die darüber hinaus gehen, sind wie laufender Arbeitslohn voll zu versteuern (§ 26 Z 7 lit d EStG, § 48 Abs 3 Z 18 lit b ASVG).

8.2. Beiträge aus Anlaß des Übertritts:

Vereinbart der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer eines bereits am 1.1.2003 bestehenden Arbeitsverhältnisses den Übertritt in das System der Abfertigung Neu und fallen daher für vergangene Zeiträume Abfertigungsverpflichtungen des Arbeitgebers weg, so ist die für diese Verpflichtung gebildete Abfertigungsrückstellung steuerwirksam aufzulösen.

Beträge, die der Arbeitgeber aus Anlaß der Übertragung von Alt-Abfertigungsanwartschaften in das System Abfertigung Neu leistet, stellen in vollem Umfang Betriebsausgaben dar. Der über die steuerwirksam gebildete Abfertigungsrückstellung hinausgehende Teil des an die MV-Kasse zu leistenden Übertragungsbetrages ist gleichmäßig verteilt auf fünf Jahre absetzbar (§ 124b Z 66 EStG). Beim Arbeitnehmer bilden diese Beträge keinen lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn.

Überschreiten allerdings die Übertragungsbeträge die gesetzlichen und/oder bestehenden kollektivvertraglichen Abfertigungsansprüche, so stellt der Überschreibungsbetrag beim Arbeitnehmer Arbeitslohn dar, der sowohl der Lohn-

8. Tax aspects:*8.1. Current contributions:*

Current contributions of the employer to the personnel providence insurance fund always constitute operational expenses, even if the rate of 1,53 % of the contribution basis is exceeded.

For the employee, the personnel providence contributions up to 1,53 % of the contribution basis do not constitute taxable income for which reason they are not subject to income tax and social insurance obligation. This, however, only applies up to an amount of 1,53 % of the current contribution basis. Contributions going beyond this are fully taxable like current wage (Art 26 nr 7 lit d Income Tax Act – EStG, Art 48 para 3 nr 18 lit b ASVG).

8.2. Contributions on the occasion of joining:

If the employer and the employee of an employment relationship already existing on 01.01.2003 agree upon the joining in the system of Severance Payment New and if, therefore, severance payment obligations of the employer for past periods cease to exist, then the severance payment reserve set aside for this obligation has to be dissolved with effect on tax.

Payments made by the employer on the occasion of the transfer of old severance payment expectancies to the system of Severance Payment New fully constitute operational expenses. The part of the transfer amount payable to the personnel providence insurance fund which exceeds the severance payment reserve set aside with effect on tax is proportionately deductible for five years (Art 124 b nr 66 EStG). For the employee, these amounts do not constitute wage subject to income tax.

If, however, the transfer amounts exceed severance payment claims based on statutory law and/or existing collective bargaining agreements, then the exceeding amount constitutes wage of the employee which is subject to in-

steuer als auch der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Übertragungen von Ansprüchen einer MV-Kasse an eine andere oder Überweisungen an eine Pensionskasse, an ein Kreditinstitut zum Zwecke der Kapitalveranlagung in einen Pensionsinvestmentfonds oder an ein Versicherungsunternehmen zum Zwecke der Rentenauszahlung sind steuerfrei (§ 67 Abs 3 EStG).

8.3. Auszahlung der Abfertigung:

Auszahlungen der Abfertigung Alt unterliegen unverändert einem festen Steuersatz in Höhe von 6 %. Gleiches gilt für die Auszahlung der Abfertigung Neu aus einer MV-Kasse (§ 67 Abs 3 EStG).

Eine Besteuerung erfolgt allerdings nur dann, wenn die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlt wird. Als Anreiz für die Arbeitnehmer, die Abfertigung für die Altersvorsorge heranzuziehen, ist sowohl die Übertragung der Abfertigung als auch die Rentenauszahlung steuerfrei gestellt. Entschieden sich demnach der Arbeitnehmer anstelle der Auszahlung der Abfertigung für die Überweisung an eine Pensionszusatzversicherung, eine Pensionskasse oder an ein Kreditinstitut zum ausschließlichen Erwerb von Anteilen an einem prämienbegünstigten Pensionsinvestmentfonds, so erfolgt dies steuerfrei. Auch die nachfolgende Rentenauszahlung durch ein Versicherungsunternehmen ist steuerfrei. Kommt es allerdings in der Folge zu einer Kapitalabfindung angefallener Renten, so unterliegt diese wiederum einer Lohnsteuer von 6 % (§ 67 Abs 3 EStG).

8.4. Weiterführung der steuerlichen Rückstellungen für Ansprüche nach der Abfertigung Alt:

Werden die Alt-Abfertigungsanwartschaften nicht in eine MV-Kasse übertragen, so können die bereits steuerwirksam gebildeten Rückstellungen fortgeführt werden. Jedoch wird das Höchstmaß der steuerlichen Rückstellung für das Jahr 2003 auf 47,5 % und ab 2004 auf 45 % vermindert. Für jene Mitarbeiter, die bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben, bleibt das Höchstmaß bei 60 % der Ansprüche (§ 124b Z 67 EStG).

come tax and also to a social insurance obligation.

Transfers of claims of one to another personnel providence insurance fund or remittances to a pension fund, to a credit institution for the purpose of capital investment in an pension investment fund or to an insurance company for the purpose of annuity disbursement are free of tax (Art 67 para 3 EStG).

8.3. Disbursement of the severance payment:

Disbursements of the Severance Payment Old are still subject to a fixed tax rate of 6 %. The same is true as regards the disbursement of the Severance Payment New from a personnel providence insurance fund (Art 67 para 3 EStG).

Taxation, however, only takes place, if the severance payment is paid out as capital amount. As an incentive for employees to use the severance payment as old-age providence, the transfer of the severance payment as well as the annuity disbursement are free of tax. If, therefore, the employee decides, instead of a disbursement of the severance payment, in favour of remittance to an additional pension insurance, to a pension fund or to a credit institution for the exclusive acquisition of shares in a pension investment fund with benefits of premiums, then suchlike is free of tax. The same applies to the following annuity disbursement through an insurance company. If, however, there is a lump sum payment of accrued annuities hereinafter, then this is again subject to an income tax of 6 % (Art 67 para 3 EStG).

8.4. Continuation of tax reserves for claims arising from the Severance Payment Old:

If the old severance payment expectancies are not transferred to a personnel providence insurance fund, then the reserves already set aside with effect on tax may be carried on. However, the maximum amount of the tax reserve is reduced to 47,5 % for 2003 and to 45 % from 2004 onward. For employees who are more than 50 years old, 60 % of the claims remains the maximum amount (Art 124b nr 67 EStG).

Wie bisher ist die Abfertigungsrückstellung gewinn-erhöhend aufzulösen, wenn die Abfertigungsverpflichtung – etwa wegen Arbeitnehmerkündigung – wegfällt. Die Abfertigungszahlung stellt weiterhin in voller Höhe Betriebsausgabe dar. Ergebnismindernd wirkt sich allerdings nur der die Abfertigungsrückstellung übersteigende Betrag aus.

8.5. *Steuerfreie Übertragung der Abfertigungsrückstellung:*

Alternativ zur Weiterführung der Rückstellung besteht auch folgende Möglichkeit: Abfertigungsrückstellungen, die weiterbestehen, weil entweder das alte System auf die volle Dauer des Dienstverhältnisses beibehalten wird oder weil für bestimmte Zeiträume das alte System weitergeführt wird (Einfrieren von Alt-Anwartschaften), können steuerneutral auf Kapitalkonto oder versteuerte Rücklage übertragen werden. Diese Übertragung ist – auch bei einem später möglichen Überwechseln in das System der Abfertigung Neu – nur in den Wirtschaftsjahren 2002 und 2003 möglich. In Zukunft können dann keine neuen Abfertigungsrückstellungen mehr gebildet werden. In der Handelsbilanz ist die Rückstellung dennoch beizubehalten.

Die Übertragung kann nur für den gesamten Rückstellungsbestand erfolgen. Ausgenommen sind lediglich jene Rückstellungsbereiche, in denen eine Übertragung der Abfertigungsansprüche an eine MV-Kasse vorgenommen wird.

Treten nach einer steuerfreien Übertragung Verpflichtungen zur Auszahlung von Abfertigungen ein oder erfolgt eine Übertragung der Abfertigungsansprüche an eine MV-Kasse, sind die entstehenden Aufwendungen gleichmäßig auf fünf Jahre abzusetzen. Die Steuerfreiheit der aufgelösten Rücklage bleibt dabei bestehen (§ 124b Z 68 EStG).

As in the past, the severance payment reserve has to be dissolved so as to increase the profit, if the severance payment obligation ceases to exist, e.g. in case of termination by the employee. The severance payment still fully constitutes an operational expense. However, it is only the amount exceeding the severance payment reserve which has a profit-reducing effect.

8.5. *Tax-free transfer of the severance payment reserve:*

As an alternative to the continuation of the reserve, the following possibility exists: Severance payment reserves which continue to exist because either the old system is retained for the full duration of the employment or because the old system is carried on for certain periods (freezing of old expectancies), may be transferred to a capital account or to a taxed reserve without any effect on tax. Such transfer is only – also in case of a subsequently possible switch-over to the system of Severance Payment New – possible in the business years 2002 and 2003. From that time onward, severance payment reserves cannot be set aside anymore. In the commercial balance sheet, the reserve must be maintained though.

The transfer can only be effected for the whole reserve assets, except for those reserve fields in which a transfer of the severance payment claims to a personnel providence insurance fund is effected.

If obligations to disburse severance payments arise after a tax-free transfer or if the severance payment claims are transferred to a personnel providence insurance fund, then the arising costs can be proportionately deducted for five years. The tax exemption of the dissolved reserve remains unchanged (Art 124 b nr 68 EStG).

8.6. Wertpapierdeckung:

In Wirtschaftsjahren, die nach dem 31.12.2002 enden, vermindert sich die Wertpapierdeckung wie folgt, soweit nicht eine Übertragung erfolgt:

- im Wirtschaftsjahr 2003 auf 40 %
- im Wirtschaftsjahr 2004 auf 30 %
- im Wirtschaftsjahr 2005 auf 20 %
- im Wirtschaftsjahr 2006 auf 10 %

des am Schluß des vorangegangenen Wirtschaftsjahres ausgewiesenen Rückstellungsbetrages. Ab 2007 besteht keine Verpflichtung mehr zur Wertpapierdeckung (§ 124b Z 69 EStG).

Die vorstehenden Ausführungen können naturgemäß nur einen Überblick über die neue Rechtslage geben. Für Detailfragen bitten wir Sie, sich an unsere Kanzlei zu wenden.

8.6. Security coverage:

In business years ending after 31.12.2002, the security coverage is reduced as follows (provided that there is no transfer):

- in the business year 2003 to 40 %
- in the business year 2004 to 30 %
- in the business year 2005 to 20 %
- in the business year 2006 to 10 %

of the reserve amount shown at the end of the preceding business year. With effect from 2007, there is no obligation to provide for security coverage anymore (Art 124 b nr 69 EStG).

It is obvious that the above observations only give a short overview of the new legal situation. For detailed questions, we kindly ask you to get in contact with our law firm.

R E C H T S A N W A L T S K A N Z L E I
FOGLAR – DEINHARDSTEIN & BRANDSTÄTTER KEG

A-1015 Wien, Plankengasse 7, Postfach 38
Telefon + 43 1 512 15 71, Telefax + 43 1 513 43 42 / + 512 15 71 27
website: <http://www.fdblawyers.com>, e-mail: office@fdblawyers.com