Wolfgang Leonhart, Wien

Voller Wechsel zur „Abfertigung Neu“: Ist das möglich?

Bis 31. Dezember 2012 ist ein Übertritt in das neue Abfertigungssystem erlaubt.

© R.-M. Schuster, 1150 Wien

Mag. Wolfgang Leonhart

Im neuen Abfertigungsrecht, das für alle Dienstverhältnisse gilt, die ab 1. 1. 2003 abgeschlossen wurden, hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Abfertigung, unabhängig davon, wie das Arbeitsverhältnis beendet wird (also z.B. auch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst).

Der Anspruch besteht allerdings nicht gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber der Mitarbeitervorsorgekasse des Arbeitgebers. Diese ist alleine für die Auszahlung der Abfertigung zuständig:

Jeder Arbeitgeber hat für alle ab 1. 1. 2003 eingestellten Arbeitnehmer monatlich einen Beitrag in Höhe von 1,53% des Monatsbezuges an die Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten.

Alle am 1. 1. 2003 bei einem Arbeitgeber bereits vorhandenen Dienstnehmer unterliegen unbefristet weiterhin dem bisherigen Abfertigungsrecht.

Unter nachstehenden Voraussetzungen erlaubt und ermöglicht das Gesetz den Übertritt von echten Dienstnehmern vom System der Abfertigung Alt in das System der Abfertigung Neu:

- Bestehendes echtes Dienstverhältnis, das dem System der Abfertigung Alt unterliegt,
- Ausdrückliche schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- Spätester Übertrittsstichtag beim Vollübertritt 31. 12. 2012, beim Teilübertritt keine zeitliche Einschränkung
- Schriftliche Vereinbarung

Für den wirksamen Übertritt des Mitarbeiters in das System Abfertigung Neu kommt nur eine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Frage. Einem mündlichen oder bloß schlüssigen Übertritt in das neue System kommt keine Wirksamkeit zu

Beim Übertritt in das neue Abfertigungssystem kann zwischen zwei gesetzlich vorgesehenen Varianten gewählt werden:

- Variante 1: Vollübertritt, unter Übertragung der Altabfertigungsanswartschaft auf die BV-Kasse.
- Variante 2: Teilübertritt, unter „Einfrieren“ der Altabfertigungsanswartschaft.

Bezogen auf den einzelnen Mitarbeiter ist eine der beiden Varianten zu nehmen, andere Varianten gibt es nicht, doch kann einem Teilübertritt zeitlich später wohl noch der Vollübertritt erfolgen, wenn dies Arbeitgeber und Arbeitnehmer wollen. ■

Korrespondenz:

Mag. Wolfgang Leonhart
Leonhart + Leonhart - Steuerberatung für Ärzte
1070 Wien, Mariahilferstraße 74a
Internet: www.leonhart.at
Ein Mitglied der MEDTAX- Gruppe