

# Wie abgefertigt?

**Mag. Ernst Patka zeigt Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber auf.**

**M**it dem Entwurf zum betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) wurde eine (Diskussions-)Grundlage geschaffen, mit dem Ziel, der betrieblichen Mitarbeitervorsorge einen neuen Start zu ermöglichen.

Die Grundgedanken in diesem Gesetzesentwurf sind:

- Jeder Arbeitnehmer soll einen Anspruch auf Abfertigung oder eine Zusatzpension erhalten.
- Die Kosten dafür sollen für die Betriebe möglichst gering gehalten werden.
- Es sollen Anreize für einen Umstieg vom derzeitigen auf das neue Abfertigungssystem geschaffen werden.

## Die Eckpunkte im Arbeitsrecht bei der Abfertigung NEU

- Für alle Dienstverhältnisse, die nach dem In-Kraft-Treten des BMVG neu abgeschlossen werden, hat der Arbeitgeber einen „Abfertigungsbeitrag von 1,53 %“ vom Monatsbezug einzuzahlen.
- Für alle bereits bestehenden Dienstverhältnisse gilt das alte Abfertigungssystem unverändert weiter.
- Der Umstieg vom alten System auf das „Abfertigung-NEU-System“ ist ganz (alle Altansprüche werden auf die neue Mitarbeitervorsorgekasse = MV-Kasse übertragen) oder teilweise möglich (Altansprüche werden eingefroren; künftig: Zahlung von Abfertigungsbeiträgen); hierzu müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen (Einvernehmlichkeitsprinzip).
- Im neuen System kann der Arbeitnehmer bei Beendigung seines Dienstverhältnisses wählen zwischen:
  - a) Auszahlung der angesparten Abfertigung
  - b) Übertragung seines Abfertigungsanspruches auf die MV-Kasse seines neuen Arbeitgebers
  - c) Übertragung seines Abfertigungsanspruches auf eine Pensionszusatzversicherung (damit wird künftig ein Anspruch auf eine lebenslange steuerfreie Zusatzpension aufgebaut)
  - d) Verbleiben in der bisherigen MV-Kasse, wo sein Abfertigungsanspruch weiter verzinst und damit ansteigen wird.
- Kündigt der Arbeitnehmer selbst, wird er berechtigt entlassen oder tritt er unberechtigt vorzeitig aus, dann schränkt sich seine Auswahl stark ein. Er hat nur die Möglichkeit, sich zwischen dem Verbleib seines Anspruches in der alten MV-

Kasse oder dem Übertrag in die MV-Kasse seines neuen Arbeitgebers zu entscheiden.

➤ Bereits ab dem 40. Lebensjahr kann der Arbeitnehmer die Auszahlung einer steuerfreien (!) Rente aus der Pensionszusatzversicherung verlangen.

## Neue Dienstverhältnisse – was jeder Arbeitgeber unbedingt beachten sollte

### ➤ Auswahl einer MV-Kasse:

- a) In Betrieben mit Betriebsräten erfolgt die Auswahl der MV-Kasse durch eine erzwingbare notwendige Betriebsvereinbarung.
- b) In Betrieben ohne Betriebsrat hat der Arbeitgeber die MV-Kasse auszuwählen und dies schriftlich allen Arbeitnehmern mitzuteilen. Arbeitnehmer haben ein zweistufiges, aufschiebendes Widerspruchsrecht gegen diese Auswahl.

### ➤ Gestaltung der neuen Dienstverträge:

- a) Mit der richtigen Wahl des Eintrittsdatums, verbunden mit der Vereinbarung einer Probezeit können die Abfertigungsbeiträge für bis zu zwei Monate gespart werden.

**Beispiele:** 1. Arbeitsbeginn ist am 1. Juli; keine Probezeit – sofern das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert, sind bereits ab dem 1. Juli Beiträge einzuzahlen  
2. Arbeitsbeginn ist am 3. Juli; Probezeit ist vereinbart – die Beitragszahlungen beginnen erst am 1. September. Juli und August sind beitragsfrei

**Tipp:** Bei richtiger Gestaltung (Eintritt: 3. Juli + Probezeit) entgehen Sie der Abfertigungsbeitragspflicht für Ferialpraktikanten.  
b) Im alten Recht waren erworbene Abfertigungsansprüche oft ein wichtiger Grund dafür, dass der Arbeitnehmer nicht selbst gekündigt hat. Die Abfertigung ALT war und ist ein „Bindungsmittel“ an den Arbeitgeber, den es bei der Abfertigung NEU nicht mehr gibt.

Ich empfehle daher, verstärkt in die Dienstverträge Regelungen einzubauen, die zumindest finanzielle Vergütungen für den Arbeitgeber vorsehen, wenn der Arbeitnehmer „zur Unzeit“ das Unternehmen verlässt.

Ausbildungskostenrückerstattungsklauseln sollten daher künftig ebenso zum selbstverständlichen arbeitsrechtlichen Dienstvertragsstandard gehören wie die Vereinbarung einer Konkurrenzklausele, verknüpft mit einer Konventionalstrafe.

Das neue Abfertigungsrecht zwingt den Arbeitgeber in einigen Bereichen, seine bisherige arbeitsrechtliche Vertragsgestaltungspraxis neu zu überdenken. ♦



## Die fix-a-ding Hagel-Hotline ist eingerichtet.

Für Betroffene, die Spezialisten suchen, und für Spezialisten, die Betroffene suchen. Damit es auch bei Ihnen Komplimente hagelt. Rufen Sie uns an!

FIX-A-DING AG • CH-4663 Aarburg/Olten  
www.fix-a-ding.ch • info@fix-a-ding.ch

Tel. +41(0)62 787 10 20