



Der „Vollübertritt“ in die Betriebliche Vorsorgekasse

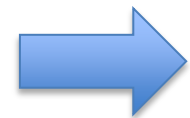
... so wird es ein „Win-Win“ Vorgang!



Die Ausgangssituation:

Im BMSVG hat der Gesetzgeber den 31.12.2012 als letzten Termin für einen Vollübertritt festgelegt. Der Nationalrat hat jedoch im Dezember 2012 den Entfall dieser Frist beschlossen, sodass weiterhin (und zwar unbefristet) ein Vollübertritt in das neue Abfertigungssystem möglich ist. Dies hat zur Folge, dass DienstnehmerInnen, deren Dienstverhältnisse vor dem 1.1.2003 begründet wurden, weiterhin die Möglichkeit haben mittels Vollübertritt (oder Teilübertritt) in das neue Abfertigungssystem zu wechseln.

Nachstehende Tabelle soll einen Überblick über die Konsequenzen bzw. den Unterschied Verbleib im „Alt-Abfertigungsrecht“ und „Vollübertritt“ geben.



	Abfertigung „alt“	Vollübertritt
Arbeitsrecht	Verbleib im Regime „Abfertigung Alt“ – d.h. Unterscheidung abfertigungswirksame bzw. nicht abfertigungswirksame Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 20 AngG).	Übertritt ins das Regime „Abfertigung Neu“ – d.h. Unverfallbarkeit der (übertragenen und in der Folge erworbenen) Ansprüche (Rucksackprinzip). Erforderlich ist eine Einzelvereinbarung Dienstgeber/Dienstnehmer.
Materieller Vorgang	Höhe des Abfertigungsanspruches hängt vom letzten (Jahres)bezug und der Dauer des Dienstverhältnisses ab (max. 1 Jahresbezug bzw. plus allfällige freiwillige Abfertigung).	Höhe des Abfertigungsanspruches hängt von der Höhe des Übertragungsbetrages und den laufenden Beiträgen (zzgl. Zinserträge) ab. Empfohlen wird eine Übertragung nicht unter 50% des Anspruches zum Übertragungszeitpunkt.
Ansammlung	Rückstellungsbildung (eventuell Rückdeckungsversicherung); die Verpflichtung bleibt in der Bilanz (ausgenommen Abfertigungsauslagerungsversicherung).	Übertragungsbetrag ist auf maximal 5 Jahre (6% Zinsen p.a.) verteilt an die Vorsorgekasse zu überweisen. Die Verpflichtung ist aus der Bilanz.
Vor-, Nachteile	Wird das Dienstverhältnis ggf. vorzeitig beendet, ergibt sich für den Dienstnehmer ein Vorteil. Bleibt es beim Dienstverhältnis bis Pensionsantritt so ist ein allfälliger Abschlag des Dienstgebers für den Dienstnehmer meist nicht interessant.	Übertragungsbetrag + laufende Beiträge (zzgl. Zinserträge) können die Ansprüche aus der „Alt-Abfertigung“ übersteigen. Die Rentenzahlung bleibt zudem steuerfrei.

Unsere Empfehlung:

- Können Sie ggf. einen Vollübertritt „selbst gestalten“, ist ein solcher bei einer vollen Jahresabfertigung (mind. 25 Dienstjahre) – und vorhandener Liquidität – aus mehreren Gründen interessant!
- Die mit Ihren MitarbeiterInnen getroffene Vereinbarung über einen Vollübertritt sollte sorgfältig ausgehandelt und paktiert sein (unter 50% des Anspruches spricht man gerne von „wider den guten Sitten“)!
- Ein Vollübertritt kann gut auch als „personalpolitisches Instrument“ eingesetzt werden!
- Vor einem Vollübertritt sollten die Möglichkeiten der Rückdeckung bzw. Auslagerung der Verpflichtungen via Versicherung geprüft werden!
- Nutzen Sie das Know-How eines unabhängigen Beraters und Spezialisten im Bereich betriebliche Vorsorge – das kann Ihnen späteren Ärger oder unnötigen Mehraufwand vermeiden helfen!
- Wir beraten Sie umfassend über die Vor- und Nachteile beim „Management von Altabfertigungsansprüchen“