

Wichtige Fragen zur Abfertigung Neu

Die Abfertigung Neu, eine der wesentlichen Gesetzesänderungen der letzten Jahre, hat unmittelbaren Einfluss auf die betriebs- und personalwirtschaftlichen Strukturen von Unternehmen hat. Betroffen sind alle Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen. Nur Kleinstunternehmen ohne Beschäftigte können vorderhand davon ausgehen, nicht betroffen zu sein.

Das sollte Grund genug sein für jeden Unternehmer, sich eingehend mit den dazugehörigen Fragestellungen zu beschäftigen. Die steuerrechtlichen, die arbeitsrechtlichen und die Auswirkungen auf Personalmarketing, Fluktuation oder Arbeitgeberattraktivität sind zu untersuchen und gegebenenfalls an die neuen Anforderungen anzupassen. Einige dieser Aufgaben können vom Unternehmer leicht selbst durchgeführt werden, bei anderen lohnen sich „Selbsthilfegruppen“ und externer Rat.

Auch wir als Berater haben uns daher eingehend mit der Neuregelung befasst und beraten unter anderem einen großen internationalen Konzern, der derzeit plant alle seine Mitarbeiter in das System der Abfertigung Neu zu integrieren. Dazu müssen neben den finanziellen auch die organisatorischen Aspekte eines derartigen Projekts analysiert und detailliert geplant werden.

Wir sind selbstverständlich bereit, auch Sie bei dieser Aufgabe zu unterstützen.

Mit 1. Jänner 2003 tritt eine massive Änderung des bisherigen Arbeitsrechts in Kraft. Die Abfertigung Neu, eines der Prestigeprojekte der eben erst gescheiterten Regierung, wird zumindest für neue Arbeitsverhältnisse zum zwingenden Recht.

Auch wenn es ungewiss ist, in welcher Konstellation Österreich in den kommenden Jahren regiert wird, eines kann als sicher gelten: die Grundpfeiler des neuen Abfertigungsrechts werden wohl kaum in Frage gestellt werden, dafür war die Einhelligkeit zu groß, mit der auch Sozialpartner und Opposition hinter dieser Regelung standen.

Worin bestehen nun die wesentlichen Eckpunkte der Abfertigung neu?

Das bestehende „leistungsorientierte“ Abfertigungsmodell wird durch ein „beitragsorientiertes“ System ersetzt. Anstatt wie bisher erst im „Leistungsfall“ (wie etwa Kündigung oder Pensionierung) die gesamte Abfertigung auf einmal an den betroffenen Arbeitnehmer auszubezahlen, zahlt jeder Arbeitgeber 1,53% der Bruttolohnsumme an eine von ihm gewählte Mitarbeiter-Versorgungskasse (MV-K) ein. Im Gegensatz zu früher verliert der Arbeitnehmer seinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Abfertigung gegenüber seinem Arbeitgeber und erhält stattdessen einen privatrechtlichen Anspruch gegenüber der ausgewählten MV-K. Mit dieser Änderung verbunden sind auch die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer zu seinem Geld kommt. Während bisher Ansprüche ausschließlich bei langer Betriebsangehörigkeit (min. 3 Jahre) und Kündigung durch den Arbeitgeber, bzw. berechtigtem Austritt oder anlässlich der Pensionierung des Arbeitnehmers entstanden, sind nunmehr auch alle anderen Arbeitnehmer (Saisonniers, geringfügig Beschäftigte und Bauarbeiter) Teil dieses Vorsorgesystems.

Außerdem entsteht der Anspruch auf diese Vorsorgeleistung unabhängig von der Art der Vertragsauflösung und von der Beschäftigungsdauer. Einzig der Anspruch auf Auszahlung des angesparten Kapitals (anstelle des Verbleibs in der MV-K) orientiert sich noch an der alten Abfertigungsregelung und setzt sowohl Kündigung durch den Arbeitgeber als auch entsprechende Beschäftigungsdauer von drei Jahren voraus.

Gewinner und Verlierer

Während die Gewinner und Verlierer auf Seiten der Arbeitnehmer relativ einfach identifiziert werden können, ist diese Zuordnung zu Nutznießern und Verlierern für Unternehmen wesentlich schwieriger zu treffen.

Dass Saisonarbeiter und insbesondere mobile Mitarbeiter mit sehr langer Beschäftigungsdauer (Arbeiter mit 40 Beschäftigungsjahren und mehr) in der Zukunft zu den Gewinnern zählen, ist offenkundig, denn sie waren in der alten Abfertigungsregelung leer ausgegangen. Auch der relative Nachteil für weniger mobile Mitarbeiter mit kurzer Beschäftigungsdauer und gegen Ende ihrer Karriere stark steigenden Einkommen leuchtet ein, weil aus finanzmathematischen Gründen die neue Regelung für den Arbeitnehmer frühestens ab einer durchgehenden Beschäftigungsdauer von etwa 37 Jahren günstiger wird. Insbesondere Akademiker mit verhältnismäßig kurzer Lebensarbeitszeit dürften daher zu den Hauptverlierern dieser Reform zählen.

Zwar können auf Unternehmensebene ähnlich generalisierende Aussagen getroffen werden, wer tatsächlich zu den Gewinnern oder Verlierern zählt, ist im Einzelfall aber nicht so einfach auszumachen.

Eine Generalregel gilt aber in jedem Fall: Unternehmen mit vielen Mitarbeitern, die bisher wenig oder gar keine Abfertigungen gezahlt haben, werden zu den Verlierern dieser Reform gehören. Tendenziell zählen daher Fremdenverkehrsbetriebe, Baugewerbe und alle Bereiche mit starker Fluktuation und einem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter zu den Verlierern, während Unternehmen mit stabiler Beschäftigungsbasis und hohem Lohnniveau von der Neuregelung eher profitieren dürften.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie es um Ihr eigenes Unternehmen steht, prüfen Sie anhand der in der Tabelle angeführten Fragen, ob es in absehbarer Zeit Handlungsbedarf gibt!

Sie werden sehr rasch feststellen, ob Sie Grund zur Sorge haben oder ob Sie der Änderung gelassen entgegen sehen können. Eines ist aber sicher, egal ob Ihr Unternehmen tendenziell zu den Gewinnern oder Verlierern der Reform zählt: Vorausschauende Analyse und Planung werden Ihre Position gegenüber jenen betroffenen Konkurrenten verbessern, die sich mit dieser Frage nicht oder zu spät beschäftigen.

Wichtige Fragen zur Abfertigung Neu

	Fragen	Was ist zu tun?
1.	Was ist zu tun, wenn unser Betrieb keine Mitarbeiter hat?	Sie können Sie den Rest des Tests überspringen, Sie sind vorerst nicht betroffen. Möglicherweise können aber die geänderten Rahmenbedingungen zur Einstellung eines Mitarbeiters führen
2.	Was heißt eigentlich Abfertigung Neu?	Es wird Zeit, dass sich jemand im Unternehmen mit der Thematik beschäftigt. Als ersten Schritt sollten Sie den Artikel zu diesem Test lesen. Der Besuch einer Informationsveranstaltung Ihrer Interessensvertretung bzw. Ihrer Hausbank ist anzuraten.
3.	Was kostet unseren Betrieb die Reform?	Das hängt von vielen Faktoren ab. Sicher kostet es sie 1,53% der Bruttolohnsumme jener aller ab 1.1.2003 neu Beschäftigten. Wird bestehenden Mitarbeitern der Übertritt ins neue System angeboten, sind vorhergehende Liquiditäts- und Ertragsanalysen dringend zu empfehlen!
4.	Können auch bestehende Dienstverhältnisse in die Abfertigung Neu überführt werden?	Selbstverständlich. Es wird Zeit, eine betriebswirtschaftliche Analyse vorzunehmen und die weitere Vorgangsweise mit der Personalvertretung und den betroffenen Mitarbeitern zu besprechen!
5.	Können unsere Mitarbeiter verlangen, vom alten System in das neue zu wechseln?	Nein, Systemwechsel können nur EINVERNEHMLICH zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.
6.	Können wir unsere Mitarbeiter zwingen, in das neue System zu wechseln?	Nein, siehe vorhergehende Frage
7.	Ist es sinnvoll, unseren Mitarbeitern den Übertritt ins neue System anzubieten?	Eine einfache Frage, die allerdings nur nach eingehender Analyse beantwortet werden kann. Für den Übertritt ins neue System spricht jedenfalls die Einheitlichkeit der Lösung, die es verhindert, dass zwei Klassen von Mitarbeitern entstehen. Dagegen sprechen der hohe Liquiditätsbedarf und eventuell kurzfristige Ertragsprobleme, falls die Kosten der Übertragung die bestehenden Abfertigungsrücklagen übersteigen sollten. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass durch die Reform die Firmentreue generell absinken wird, Arbeitnehmer also mobiler werden, da sie ja keine Abfertigungsansprüche mehr bei Selbstkündigung verlieren.

8.	Fallen auch geringfügig Beschäftigte und Saisonangestellte unter die Neureglung?	Ja. Insbesondere bei geringfügig Beschäftigten ist aber noch unklar, wie die Beiträge abgeführt werden müssen, da derzeit keine monatlichen Meldungen und Zahlungen an den Sozialversicherungsträger weitergeleitet werden.
9.	Wer wählt die Mitarbeiterversorgungskasse aus?	Grundsätzlich der Unternehmer, allerdings kann die Auswahl beeinträchtigt werden, wenn ein Drittel der Mitarbeiter dies wünscht. In Unternehmen mit Betriebsrat kann die Auswahl nur einvernehmlich mit diesem erfolgen
10.	Wir beabsichtigen mit Jänner 2003 NEUE Mitarbeiter zu beschäftigen, was müssen wir tun?	Die Zeit eilt, da spätestens mit Ende Februar die ersten Zahlungen an eine Mitarbeiterversorgungskasse geleistet werden müssen. Konkret heißt das vor allem, dass noch im Dezember dieses, spätestens aber im Jänner des kommenden Jahres ein Vertrag mit einer MV-K geschlossen und der für die Abführung der Sozialabgaben zuständigen Gebietskrankkasse mitgeteilt werden muss.
11.	Gibt es besondere steuerliche Maßnahmen, auf die wir achten müssen?	Ja. In den Jahren 2002 und 2003 können Abfertigungsrücklagen auf das Eigenkapitalkonto übertragen werden. Später anfallende Zahlungen können dann neuerlich steuerlich als Aufwand verbucht werden. Doch auch hier ist zu prüfen, ob dieses Steuerprivileg tatsächlich genutzt werden soll, weil dadurch in der Zukunft Liquiditätsprobleme entstehen könnten. Die rechtzeitige Abstimmung mit dem Steuerberater ist unumgänglich!

November 2002

Robert Kromer und Walter Emberger