



# ABFERTIGUNG NEU

*mit Sicherheit für Sie da*

# Vorwort

Im Jahr 2003 hat das System der Abfertigung Neu Einzug gehalten. Alle nach dem 01.01.2003 abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse unterliegen diesem System. Obwohl seitdem einige Jahre vergangen sind, gibt es immer noch Informationsbedarf.

Wann habe ich Anspruch auf die Auszahlung meiner Abfertigung? Was passiert mit meiner Abfertigung, wenn ich selbst kündige oder gekündigt werde? Das sind nur zwei der Fragen, die sich ArbeitnehmerInnen stellen.

Diese Broschüre soll Unklarheiten und Missverständnisse aus dem Weg räumen und Ihnen eine Hilfestellung im Umgang mit der Abfertigung Neu bieten.

Den ersten Teil dieser Broschüre widmen wir konkret Themen, die immer wieder nachgefragt werden. Den zweiten Teil haben wir als Nachschlagewerk gestaltet. Hier finden Sie in alphabetischer Reihenfolge kurze und prägnante Erklärungen zu Begriffen, die oft im Zusammenhang mit Abfertigung Neu fallen.

Neben dieser Broschüre empfehlen wir Ihnen unsere Homepage, auf der Sie weiterführende Informationen und aktuelle Themen finden ([www.allianzvka.at](http://www.allianzvka.at)).

Wir hoffen, dass unser Informationsangebot eine nützliche Hilfe für Sie ist und freuen uns über Ihre Anmerkungen und Anregungen. Senden Sie diese einfach an: [vorsorgekasse@allianzvka.at](mailto:vorsorgekasse@allianzvka.at)

Ihre Allianz Vorsorgekasse AG

# INHALT

## TEIL 1

- 4**     **Wer leistet wie viel Beitrag?**  
Das Beitragsrecht
- 6**     **Wer trifft die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse, und wie erfolgt diese?**  
Das Beitrittsrecht
- 8**     **Wann erhalten Sie eine Leistung aus der Abfertigung Neu?**  
Das Leistungsrecht
- 10**    **Wie werden Beiträge und Leistungen besteuert?**  
Das Steuerrecht
- 11**    **Wie erfolgt der Wechsel von Abfertigung Alt in Abfertigung Neu?**  
Das Übertrittsrecht
- 13**    **Wie werden die Beiträge veranlagt?**  
Die Veranlagung
- 14**    **Wie werden Sie über die aktuelle Abfertigung informiert?**  
Die Kontoinformation
- 15**    **Wie können Sie etwas für die Umwelt tun?**  
Unser neues Serviceportal

## TEIL 2

- 16**    **ABC der Abfertigung Neu**
- 27**    **Kontaktdaten**

# WER LEISTET WIEVIEL BEITRAG?

Mit dem BMVG (Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz) wurde die Neugestaltung der Abfertigung geregelt. Diese Regelung ging als geflügelte Formulierung „**Abfertigung Neu**“ durch die Medien. Mit 01.01.2008 wurde durch das BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) der Personenkreis um freie ArbeitnehmerInnen und Selbständige erweitert.

## WIE HOCH IST DER BEITRAG?

Abfertigung Neu stellt eine **Leistung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** dar.

Der/die ArbeitgeberIn leistet für jede/n ArbeitnehmerIn, der/die nach dem 31.12.2002 ins Unternehmen eingetreten ist und seit 01.01.2008 auch für freie ArbeitnehmerInnen Beträge an eine betriebliche Vorsorgekasse. Der Beitrag beläuft sich auf **1,53 % der Bemessungsgrundlage** gemäß § 49 ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz), dabei finden weder Geringfügigkeitsgrenze noch Höchstbeitragsgrundlage des ASVG der Sozialversicherung Berücksichtigung.

Dies entspricht ca. dem Bruttobezug inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Die Beitragsleistung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für den/die jeweilige/n ArbeitnehmerIn beginnt einen Monat nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses. Der **erste Monat** ist somit **beitragsfrei**.

Ausnahmen davon bestehen, wenn innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit demselben/derselben ArbeitgeberIn erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, also vor allem bei **SaisonarbeiterInnen** bzw. bei ArbeitnehmerInnenwechsel innerhalb eines Konzerns. In diesem Fall beginnt die Beitragspflicht mit Antritt des neuen Arbeitsverhältnisses.

## WER LEISTET WIEVIEL IN SONDERFÄLLEN WIE KARENZIERUNG, WOCHENGELD ETC.?

Es gibt auch Fälle in welchen der/die ArbeitgeberIn kein Entgelt leistet aber trotzdem Beiträge für den/die ArbeitnehmerIn geleistet werden.

### Leistung durch den/die ArbeitgeberIn trotz Unterbrechung der Hauptpflicht des Arbeitsverhältnisses bei:

#### – **Wochengeldbezug**

Hier leistet der/die ArbeitgeberIn 1,53 % von jenem Entgelt, das für jenen Kalendermonat gebührte, der unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalls lag.

#### – **Krankengeldbezug**

Für Zeiten des Krankengeldbezugs gemäß ASVG werden vom/ von der ArbeitgeberIn 1,53 % des halben Monatsentgelts vor Eintritt des Versicherungsfalls geleistet.

#### – **Präsenz- oder Ausbildungsdienst gemäß Wehrgesetz 2001**

#### – **Zivildienst bzw. Auslandsdienst gemäß Zivildienstgesetz**

Hier werden 1,53 % des Kinderbetreuungsgelds als Abfertigungsbeiträge einbezahlt, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt.

#### – **Altersteilzeit gem. § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz, Solidaritätsmodell gem. § 13 AVRAG, Kurzarbeit gem. § 27 Abs. 1 lit. b Arbeitsmarktförderungsgesetz**

Während dieser Zeiten entrichtet der/die ArbeitgeberIn 1,53 % von jenem monatlichen Entgelt, das vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit geleistet wurde.

### Leistung an die betriebliche Vorsorgekasse durch den FLAF (Familienlastenausgleichsfonds) bei:

- Kindergeldbezug, Herabsetzung der Normalarbeitszeit bzw. Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines/einer nahen Angehörigen gem. § 14a AVRAG,
- Herabsetzung der Normalarbeitszeit bzw. Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerstkranken Kindern (Wahl- oder Pflegekinder) gem. § 14b AVRAG.

In diesen Fällen wird das Kinderbetreuungsgeld als Grundlage der Beitragsbemessung herangezogen.

### Leistung durch das AMS (Arbeitsmarktservice) bei:

#### – **Bildungskarenz**

Hier wird das Weiterbildungsgeld, dies entspricht dem Arbeitslosentgelt, als Grundlage für den monatlichen Abfertigungsbetrag von 1,53 % herangezogen.

# WER TRIFFT DIE AUSWAHL DER BETRIEBLICHEN VORSORGEKASSE UND WIE ERFOLGT DIESE?

## WER WÄHLT DIE VORSORGEKASSE IN EINEM UNTERNEHMEN MIT BETRIEBSRAT?

Grundsätzlich sollte die betriebliche Vorsorgekasse von **ArbeitgeberIn** und **Betriebsrat** gemeinsam gewählt werden.

Den gefällten Entschluss legen diese in einer verbindlichen Betriebsvereinbarung fest. Falls es zu keiner Einigung kommt, kann jeder Streitteil eine Entscheidung durch die Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht fordern. In diesem Fall gilt die Entscheidung der Schlichtungsstelle als Betriebsvereinbarung, gegen welche kein Rechtsmittel besteht.

## WER WÄHLT DIE VORSORGEKASSE IN EINEM UNTERNEHMEN OHNE BETRIEBSRAT?

Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat, bestimmt der/die ArbeitgeberIn die betriebliche Vorsorgekasse. Von seiner beabsichtigten Auswahl hat er binnen einer Woche sämtliche ArbeitnehmerInnen schriftlich zu informieren.

Ab diesem Zeitpunkt haben die ArbeitnehmerInnen zwei Wochen Zeit schriftliche Einwendungen bekannt zu geben. Erhebt mindestens ein Drittel der ArbeitnehmerInnen Einwand (**qualifizierter Einspruch**), hat der/die ArbeitgeberIn eine andere betriebliche Vorsorgekasse vorzuschlagen. In dieser Situation besteht für die ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen (ÖGB) heranzuziehen. Wird binnen zwei Wochen keine Einigung erzielt, kann jeder Streitteil eine Entscheidung durch die Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht fordern (Streitteile sind der/die ArbeitgeberIn sowie die beigezogene Interessensvertretung). Die Schlichtungsstelle entscheidet auch hier endgültig.

## WELCHE FRIST GIBT ES ZU BEACHTEN?

Der/die ArbeitgeberIn hat **innerhalb von 6 Monaten** nach Einstellung des 1. Arbeitnehmers, für den er Vorsorgekassenbeiträge leistet, einen Beitrittsvertrag mit einer Vorsorgekasse abzuschließen. Widrigenfalls wird vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger das **gesetzliche Zuweisungsverfahren** (Zwangszuweisung) eingeleitet.

Bei einer Zwangszuweisung ist nicht vorhersehbar, welcher betrieblichen Vorsorgekasse der/die jeweilige ArbeitgeberIn zugeteilt wird. Mit Einlangen dieses Beitrittsvertrags zur betrieblichen Vorsorgekasse beim/ bei der ArbeitgeberIn kommt der Beitrittsvertrag von Gesetzes wegen zu Stande.

## WAS IST EIN BEITRITTSVERTRAG?

Nach erfolgter Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse hat der/die ArbeitgeberIn mit dieser den **Beitrittsvertrag** abzuschließen.

Der Beitrittsvertrag enthält grundlegende Informationen über die ausgewählte betriebliche Vorsorgekasse und deren Veranlagungspolitik. Außerdem beinhaltet dieser Vertrag die Kündigungsvoraussetzungen (im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des § 12 BMSVG), die Höhe der Verwaltungs- und Vermögensverwaltungskosten (im Rahmen der gesetzlichen Grenzen des § 26 BMSVG), die Meldepflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse sowie alle Beitragskontonummern des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.



# WANN ERHALTEN SIE EINE LEISTUNG AUS DER ABFERTIGUNG NEU?

## LEISTUNGEN

Das Schicksal der Abfertigung Neu ist von der Art der Beendigung und Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig. Im großen Unterschied zur Abfertigung Alt gehen die für den Anwartschaftsberechtigten **eingezahlten Beiträge nie verloren**.

### Welche Voraussetzungen für einen Leistungsanspruch müssen erfüllt sein?

Ein **Verfügungsanspruch** eines/ einer Anwartschaftsberechtigten besteht erst

- bei Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses durch eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn, unverschuldete Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austritt oder Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz **und**
- bei Vorliegen von in Summe mindestens **36 Beitragsmonate seit der letzten Verfügung**.

Unabhängig von den Beitragsmonaten kann eine Verfügung der Abfertigung immer begehrt werden, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund Inanspruchnahme einer Eigenpension, nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beendet wird oder der/die ArbeitnehmerIn seit mindestens 5 Jahren in keinem beitragsbegründenden Arbeitsverhältnis mehr steht.

**Wird eine der Voraussetzungen nicht erfüllt** (z. B. keine 36 Beitragsmonate oder ArbeitnehmerInnenkündigung), d.h. sollten Sie bei Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses nicht verfügungsberechtigt sein, bleibt die Abfertigungsanwartschaft vorerst in der betrieblichen Vorsorgekasse liegen und wird dort weiter veranlagt.

Wenn Sie das nächste Mal ein Arbeitsverhältnis beenden, wird wieder geprüft, ob Verfügungsanspruch besteht. Im Falle eines Anspruchs, können Sie über die Abfertigungsanwartschaft aus allen bisherigen Arbeitsverhältnissen verfügen.



## WELCHE LEISTUNGSARTEN GIBT ES?

Besteht ein Leistungsanspruch, so stehen folgende Verfügungsmöglichkeiten zur Auswahl:

- **steuerfreie Weiterveranlagung** bei der betrieblichen **Vorsorgekasse**,
- steuerfreie Übertragung in eine Pensionskasse oder an ein Versicherungsunternehmen (Betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionszusatzversicherung)
- **steuerfreie Übertragung** in die betriebliche **Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers/der neuen Arbeitgeberin**,
- **Auszahlung** der Abfertigung als Kapitalbetrag, abzüglich 6 % Lohnsteuer.

**Hinweis:** Gibt der/die Anwartschaftsberechtigte seine/ihre Verfügungsart nicht innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekannt, wird die Abfertigung weiterhin bei der Vorsorgekasse veranlagt, und der/die Anwartschaftsberechtigte kann erst wieder bei der nächsten Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Abfertigungsanspruch verfügen. Im Falle einer Pensionierung sind eine Weiterveranlagung sowie Übertragung in eine andere Vorsorgekasse nicht mehr möglich. Das Verfügungsformular muss binnen 3 Monaten abgegeben werden, widrigenfalls wird eine Auszahlung des Kapitalbetrags per Postanweisung vorgenommen.

## WER ERHÄLT DIE ABFERTIGUNG NEU BEI TOD DES/DER ANWARTSCHAFTSBERECHTIGTEN?

Bei Tod des/der Anwartschaftsberechtigten geht die Anwartschaft un-

abhängig von der Erreichung der 36 Beitragsmonate auf seine/ihre Hinterbliebenen (EhepartnerIn und familienbeihilfeberechtigte Kinder) über. Für den Fall, dass es keine Hinterbliebenen gibt oder diese sich nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten bei der zuständigen Vorsorgekasse melden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

## WIE WERDE ICH ÜBER EINEN LEISTUNGSANSPRUCH INFORMIERT?

Für den Fall, dass Sie einen Verfügungsanspruch über Ihre Anwartschaft erlangen, erhalten Sie per Post – an die von der Sozialversicherung gespeicherte Adresse – eine sogenannte Verfügungserklärung. Haben Sie bei mehreren Vorsorgekassen Abfertigungsbeiträge, bekommen Sie von jeder dieser Kassen eine Verfügungserklärung zugesendet. Das ausgefüllte Verfügungsformular ist zusammen mit einer Kopie eines gültigen und aktuellen Lichtbildausweises an die Vorsorgekasse zu senden. Die Abfertigung ist spätestens am Ende des zweitfolgenden Kalendermonates nach der Geltendmachung des Anspruchs fällig und binnen 5 Werktagen entsprechend der Verfügung zu leisten.

Auf unserer Homepage steht Ihnen eine Information zum Thema „Was tun bei Ende des Arbeitsverhältnisses“ in 12 Sprachen online zur Verfügung.

# WIE WERDEN BEITRÄGE UND LEISTUNGEN BESTEUERT?

## WIE WERDEN DIE BEITRÄGE VERSTEUERT?

- bis zur gesetzlichen Höhe (1,53 % laufend) werden weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsabgaben geltend gemacht,
- die Beiträge sind zu 100 % als Betriebsausgabe absetzbar.

## WIE WERDEN DIE LEISTUNGEN VERSTEUERT?

- Bei Auszahlungen werden 6 % Lohnsteuer einbehalten,
- nach steuerfreier Übertragung der Anwartschaft in die Versicherung oder Pensionskasse ist die lebenslange Rente steuerfrei.

## WELCHE STEUERVORTEILE GIBT ES?

- keine Kapitalertragsteuer, Spekulationsbesteuerung oder sonstige Steuer auf Veranlagungserträge,
- keine Versicherungssteuer
- keine Umsatzsteuer auf die Verwaltungskosten für Leistungen der betrieblichen Vorsorgekasse.



# WIE ERFOLGT DER WECHSEL VON ABFERTIGUNG ALT IN ABFERTIGUNG NEU?

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten vom System der Abfertigung Alt auf das System der Abfertigung Neu zu wechseln – den Teil- und den Komplettumstieg.

## WIE FUNKTIONIERT DER TEILUMSTIEG GEMÄSS § 47 ABSATZ 2 BMSVG?

Bei einem Teilumstieg werden bestehende Ansprüche nach altem Recht „eingefroren“ und ab einem Stichtag (Übertragungsstichtag) zukünftig Beitragszahlungen an eine betriebliche Vorsorgekasse geleistet.

- Einfrorene Ansprüche bleiben nach altem Recht gegenüber dem Arbeitgeber aufrecht.
- Ab dem Stichtag des Einfrierens werden Beiträge ins neue System bezahlt, für diese ist das BMSVG anzuwenden.

### Voraussetzung:

Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn; schriftliche Einzelvereinbarung.

## Steuerliche Auswirkungen beim Unternehmen:

Weiterhin Rückstellungsbildung nach § 14 EStG für eingefrorene Ansprüche (außer die Übertragung der Rückstellung ins Eigenkapital bzw. auf eine als versteuert geltende Rücklage ist bereits erfolgt).

- Gewinnerhöhende Auflösung der Rückstellung bei Wegfall der Verpflichtung.
- Beiträge an eine betriebliche Vorsorgekasse sind als Betriebsausgabe absetzbar.

## WIE FUNKTIONIERT DER KOMPLETTUMSTIEG GEMÄSS § 47 ABSATZ 3 BMSVG?

Bei einem Komplettumstieg kommt es zur Übertragung einer Barablöse der bestehenden Ansprüche nach altem Recht in die betriebliche Vorsorgekasse. Ab dem Zeitpunkt des Umstiegs werden Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in die betriebliche Vorsorgekasse geleistet, es ist das BMSVG anzuwenden.

### Voraussetzung:

Einvernehmen zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn (schriftliche Einzelvereinbarung).

- Höhe des Überweisungsbetrages kann vom Anspruch laut altem Recht abweichen (Untergrenze gem. § 877 ABGB: 50 %).
- Überweisung zum Stichtag als Einmalbetrag
- oder Überweisung innerhalb von 5 Jahren (mindestens 1/5 p.a. + 6 % Verzinsung).

### Steuerliche Auswirkungen beim Unternehmen:

- gewinnerhöhende Auflösung der bestehenden Abfertigungsrückstellung (außer die Übertragung der Rückstellung ins Eigenkapital bzw. auf eine als versteuert geltende Rücklage ist bereits erfolgt),

- Entfall der steuerrechtlichen und handelsrechtlichen Rückstellungsbildung,
- Übertragungsbetrag an die betriebliche Vorsorgekasse ist Betriebsaufwand,
- jener Teil des Übertragungsbetrages, der die Rückstellung übersteigt, ist auf 5 Jahre verteilt absetzbar,
- laufende Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse sind Betriebsaufwand.

**Hinweis:** Wie gehe ich vor, wenn ich mich für eine Übertragung von Altabfertigungen interessiere? Der Übertragung von Altabfertigungen liegt eine übereinstimmende Willenserklärung von Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite zu Grunde. Damit kann kein Teil den anderen Teil zu einer Übertragung zwingen. Für den Fall, dass Sie sich für eine Übertragung von Altabfertigungen interessieren, sprechen Sie Ihren/Ihre PersonalchefIn darauf an. Sämtliche Unterlagen stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

## WELCHE UNTERSCHIEDE GIBT ES ZWISCHEN DEM ALTEN UND DEM NEUEN SYSTEM?

	ABFERTIGUNG ALT	ABFERTIGUNG NEU
<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer besteht kein Anspruch auf Abfertigung.	Abhängig von der Beendigungsart des Arbeitsverhältnisses ändert sich lediglich der Zeitpunkt, zu dem über das Guthaben verfügt werden kann. <b>Die Abfertigung geht jedoch nie verloren.</b>
<b>Ablebensfall</b>	Im Ablebensfall stehen 50 % der Abfertigung den gesetzlichen Erben, die zum Todeszeitpunkt einen Unterhaltsanspruch gegenüber dem verstorbenen Arbeitnehmer hatten, zu.	<b>Im Ablebensfall steht den gesetzlichen Erben die Abfertigung zu 100 % zu.</b> Gibt es keine gesetzlichen Erben, fällt dieser Betrag in die Verlassenschaft.
<b>Anspruch</b>	Der Abfertigungsanspruch besteht gegenüber dem Arbeitgeber.	Der Abfertigungsanspruch besteht gegenüber der Vorsorgekasse. Dieser Anspruch bleibt selbst dann bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer gekündigt wird.

# WIE WERDEN DIE BEITRÄGE VERANLAGT?

Die Veranlagung der Abfertigungsbeiträge erfolgt in einer Veranlagungsgemeinschaft der Vorsorgekasse. Das Vermögen dieser Veranlagungsgemeinschaft ist als Sondermasse strikt vom Vermögen der betrieblichen Vorsorgekasse getrennt. Die betriebliche Vorsorgekasse ist gesetzlich dazu verpflichtet eine Brutto-Kapital-Garantie zu gewähren. Das heißt, wir garantieren Ihnen den vom/von der ArbeitgeberIn einbezahlten Beitrag zu 100 %.

Die Veranlagung der Allianz Vorsorgekasse erfolgt sehr konservativ, um einen möglichst konstanten jährlichen Ertrag zu erwirtschaften. Wir achten auf ein ausgewogenes Verhältnis von Risiko und Ertrag. Unser Portfolio besteht zum Großteil aus Anleihen. Durch das aktive Management erfolgt eine laufende Anpassung an das aktuelle Marktumfeld bei gleichzeitiger Risikoreduzierung.



# WIE WERDEN SIE ÜBER DIE AKTUELLE ABFERTIGUNG INFORMIERT?

Für jeden/jede Anwartschaftsberechtigte/n wird von der betrieblichen Vorsorgekasse ein eigenes Konto geführt. Die Anwartschaftsberechtigten sind jährlich zum Bilanzstichtag sowie nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, für das Beiträge geleistet wurde, schriftlich über die **erworbene Abfertigungsanwartschaft zum Bilanzstichtag** bzw. zum Stichtag der Erstellung des Kontoauszugs zu informieren.

Die schriftliche Kontoinformation, die jeder/jede Anwartschaftsberechtigte einmal jährlich an seine Wohnadresse zugesendet bekommt, enthält eine Aufstellung über die für das Geschäftsjahr vom/von der ArbeitgeberIn geleisteten Beiträge, die vom/von der Anwartschaftsberechtigten zu tragenden Barauslagen (z. B. Kosten des Sozialversicherungsträgers) und Verwaltungskosten, das zugewiesene Veranlagungsergebnis sowie die insgesamt erworbene Abfertigungsanwartschaft.

Bei beitragsfreien Anwartschaften bzw. Anwartschaften mit Kontobewegungen unter 30,- Euro erfolgt die Zusendung der Kontoinformation nur alle 3 Jahre.

Es besteht außerdem die Möglichkeit, die Kontoinformation sowie Veranlagungsnews über das Online Portal unter **www.allianzvka.at** abzurufen.

Die Registrierung erfolgt direkt über das Portal. Ihre Zugangsdaten befinden sich auf der jährlichen Kontoinformation.

# UNSER NEUES SERVICEPORTAL!

Wir tun etwas für die Umwelt.  
Helfen bitte auch Sie uns dabei!

Besuchen Sie unsere Homepage auf **www.allianzvka.at** und nutzen Sie die Vorteile des Service Portals.

So haben Sie künftig Ihre Online-Kontoauszüge chronologisch **archiviert** und **jederzeit abrufbar** und ersparen sich eine unnötige Papierflut.

Der Erhalt unserer Umwelt für die nachkommenden Generationen ist uns ein großes Anliegen. Unser verantwortungsvolles Wirtschaften zeigt sich im Großen bei der Veranlagung – tragen wir gemeinsam auch im Kleinen unseren Teil dazu bei. Denn Klimaschutz beginnt schon beim Papier.

Weitere Details zur Registrierung finden Sie auf unserer Homepage.

Falls Sie dazu noch Fragen haben, steht Ihnen unser Betreuungsteam selbstverständlich jederzeit telefonisch zur Verfügung.

Wir freuen uns, Sie bald online begrüßen zu können.



# ABC DER ABFERTIGUNG NEU

## **A – ABFERTIGUNGSANWARTSCHAFT**

Unter Abfertigungsanwartschaft versteht man alle von einer betrieblichen Vorsorgekasse verwalteten Ansprüche eines/einer Anwartschaftsberechtigten.

### **Sie setzt sich zusammen aus:**

- laufend eingezahlten Abfertigungsbeiträgen und übertragenen Altabfertigungsanwartschaften,
- etwaigen Verzugszinsen,
- zugewiesenen Veranlagungsergebnissen und
- überwiesenen Abfertigungsanwartschaften von anderen Vorsorgekassen
- abzüglich Kosten.

Es besteht die Möglichkeit, Abfertigungsanwartschaften bei mehreren betrieblichen Vorsorgekassen zu besitzen.

## **ALTERSTEILZEIT**

Im Fall der Altersteilzeit leistet der/die Arbeitgeber/In für diese Periode **1,53 % des monatlichen Entgelts, das vor Herabsetzung** der Normalarbeitszeit geleistet wurde, an die

betriebliche Vorsorgekasse.

Dies gilt auch für Zeiten der Kurzarbeit sowie des Solidaritätsmodells.

## **ANWARTSCHAFTSBERECHTIGTE/R**

Anwartschaftsberechtigte (AWB) sind alle jene **ArbeitnehmerInnen, für die Beiträge und/oder Übertragungsbeträge** an eine betriebliche Vorsorgekasse **geleistet werden** oder wurden.

## **ARBEITSLOSIGKEIT**

Bei Arbeitslosigkeit über einen längeren Zeitraum als 5 Jahre, kann eine Auszahlung der Beiträge aus der betrieblichen Vorsorgekasse in jedem Fall verlangt werden.

## **AUFSICHT**

Die betrieblichen Vorsorgekassen unterliegen sowohl der Aufsicht der Finanzmarktaufsichtsbehörde als auch der Österreichischen Nationalbank.

## **B – BEGINN BEITRAGSZAHLUNG**

Die Beitragsleistung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für den/die jeweilige/n ArbeitnehmerIn beginnt einen Monat nach Aufnahme des



Arbeitsverhältnisses.

Der **erste Monat ist beitragsfrei**, es sei denn, es wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende des Arbeitsverhältnisses dieses mit demselben/derselben ArbeitgeberIn fortgesetzt (z. B. SaisonarbeiterInnen). In diesem Fall beginnt die Beitragsleistung mit Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses.

### BEITRAGSHÖHE

Im Regelfall leistet der/die ArbeitgeberIn pro Anwartschaftsberechtigten **1,53 % der Bemessungsgrundlage** (Bruttomonatsentgelt) gemäß § 49 ASVG, wobei die Geringfügigkeitsgrenze und die Höchstbeitragsgrundlage nicht berücksichtigt werden, an die betriebliche Vorsorgekasse.

### BEITRAGSKONTONUMMER

Jedem/jeder ArbeitgeberIn, der/die zumindest einmal eine/n ArbeitnehmerIn bei der Sozialversicherung angemeldet hat, wird eine Beitragskontonummer durch die zuständige Gebietskrankenkasse zugeteilt. Ein Unternehmen kann auch mehrere Beitragskontonummern bei unterschiedlichen Gebietskrankenkassen haben (z.B. bedingt durch Filialen in unterschiedlichen Bundesländern). Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, seiner betrieblichen Vorsorgekasse sämtliche Beitragskontonummern mitzuteilen.

Durch diese Nummern werden die Abfertigungsbeiträge vom/von der ArbeitgeberIn über die Gebietskrankenkasse zur Betrieblichen Vorsorgekasse transferiert.

### BEITRAGSMONATE

Als Beitragsmonate, die für die Erreichung eines Verfügungsanspruchs relevant sind, zählen all jene, **in denen ein Beitrag, durch eine/n oder mehrere ArbeitgeberInnen geleistet wurden.**

### BEITRITTSVERTRAG

Der Beitrittsvertrag stellt einen Vertrag zwischen dem/der ArbeitgeberIn und der betrieblichen Vorsorgekasse dar.

### BEMESSUNGSGRUNDLAGE

Als **Bruttomonatsentgelt** ist im Zusammenhang mit der Beitragszahlung an die betriebliche Vorsorgekasse das Entgelt nach § 49 ASVG relevant. Neben dem Gehalt **inklusive Sonderzahlungen** enthält es auch: **Provisionen, Prämien, Überstundenentgelt, Trinkgeld, Sachbezüge, Drittprovisionen etc.** Zahlungen, die Aufwandsersatz darstellen, bei denen der/die ArbeitnehmerIn Kosten vorfinanziert und die er im Folgenden zurückerstattet bekommt, wie z. B. Kilometergeld, fallen hier nicht hinein.

## **BESTEUERUNG**

- Die laufenden Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse sind bis zur gesetzlichen Höhe (1,53 % des Entgeltes) beim/bei der ArbeitgeberIn voll als Betriebsausgabe absetzbar und unterliegen beim/bei der ArbeitnehmerIn nicht der Lohnsteuer.
- Die **Veranlagungserträge**, welche die betriebliche Vorsorgekasse erwirtschaftet, sind weder bei der betrieblichen Vorsorgekasse noch beim/bei der Anwartschaftsberechtigten besteuert.
- Verwaltungskosten für die Leistungen der betrieblichen Vorsorgekasse werden nicht mit Umsatzsteuer belastet.
- Bei der **Auszahlung** aus der betrieblichen Vorsorgekasse fallen **6 % Einkommensteuer** an.
- Die Überweisung einer Anwartschaft an eine Pensionszusatzversicherung oder an eine Pensionskasse erfolgt steuerfrei. Im Weiteren fallen weder Versicherungssteuer an, noch wird die auszuzahlende Zusatzpension steuerlich belastet.

## **BETRIEBLICHE VORSORGEKASSE**

Eine betriebliche Vorsorgekasse ist eine Aktiengesellschaft oder GmbH mit einer Bankenkonzession für das Vorsorgegeschäft.

Aufgabe der betrieblichen Vorsorgekasse ist es, die von den Krankenkas-

sen weitergeleiteten **Beiträge zu veranlagen und zu verwalten.**

## **BETRIEBSRAT**

Dem Betriebsrat kommt eine **maßgebliche Rolle bei der Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse** zu.

Der Betriebsrat hat gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine betriebliche **Vorsorgekasse** auszuwählen und diese in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

## **BETRIEBSVEREINBARUNG**

Die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse hat mit einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zu erfolgen (sofern Betriebsrat vorhanden).

## **BILDUNGSKARENZ**

Im Fall der Inanspruchnahme einer Bildungskarenz entrichtet das **AMS** auf Grundlage des Weiterbildungsentgelts die Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse.

## **BMSVG (BETRIEBLICHES MITARBEITER- UND SELBSTÄNDIGENVORSORGESETZ)**

Das BMSVG trat mit 01.01.2008 in Kraft und ersetzt das BMVG. Mit dem BMSVG wurde der Personenkreis, für den die Regelungen der Abfertigung Neu bisher galten um selbständig Erwerbstätige, freie ArbeitnehmerInnen und Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften erweitert.

## **BUAG (BAUARBEITER-, URLAUBS- UND ABFERTIGUNGSGESETZ)**

Für Arbeitsverhältnisse, die diesem Gesetz unterliegen, gelten nur bestimmte Teile des BMSVG. Der Rest der Abfertigungsbestimmungen ist direkt im BUAG geregelt. Die Bauarbeiter Urlaubsund Abfertigungskasse hat eine eigene **betriebliche Vorsorgekasse** eingerichtet.

## **D – DEPOTBANK**

Die betriebliche Vorsorgekasse hat mit der Verwahrung der zu der Veranlagungsgemeinschaft gehörigen Wertpapiere und mit der Kontoführung der Veranlagungsgemeinschaft eine Depotbank zu beauftragen.

## **ARBEITGEBERKÜNDIGUNG**

Bei **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses durch den/die **ArbeitgeberIn** und gleichzeitigem Vorliegen von **mindestens 36 Beitragsmonaten** erlangt der/die ArbeitnehmerIn eine **Verfügungsberechtigung** über seine/ihre Abfertigungsbeiträge.

## **ARBEITNEHMERINNENKÜNDIGUNG**

Bei **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses durch den/die **ArbeitnehmerIn** kann dieser nicht umgehend über die Anwartschaftsbeiträge verfügen. Die Abfertigungsanwartschaft verfällt jedoch nicht, sondern wird weiterhin bis zum Erlangen einer Verfügungsberechtigung veranlagt.

## **E – EIGENMITTEL**

Gemäß § 23 BWG muss die betriebliche Vorsorgekasse über ein Mindestnennkapital von EUR 1,5 Millionen verfügen. Außerdem muss die Vorsorgekasse über anrechenbare Eigenmittel in Höhe von 0,25 % der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften verfügen. Weiters hat die betriebliche Vorsorgekasse zur Absicherung der Kapitalgarantie eine besondere Rücklage (bis zu 1 % der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften) zu bilden.

## **EINHEBUNG DER BEITRÄGE**

Die Beiträge werden von der für den/die ArbeitnehmerIn **zuständigen Gebietskrankenkasse** eingehoben und von dieser an die jeweilige betriebliche Vorsorgekasse weitergeleitet.

## **EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG**

Bei einer **einvernehmlichen Auflösung** des Arbeitsverhältnisses und bei Vorliegen von **mindestens 36 Beitragsmonaten** besteht eine **Verfügungsberechtigung** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin.

## **ENTLASSUNG**

Im Fall einer **verschuldeten Entlassung** besteht **kein Verfügungsanspruch** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. Im Gegensatz zur Abfertigung Alt jedoch verliert der/die ArbeitnehmerIn die Anwartschaft auf Abfertigung Neu nicht.

### **ERGEBNISZUWEISUNG**

Unter Ergebniszweisung versteht man die Zuweisung **der Veranlagungsergebnisse** auf die Konten der Anwartschaftsberechtigten. Diese erfolgt einmal jährlich zum Bilanzstichtag bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **F – FREIE ARBEITNEHMERINNEN**

Seit 01.01.2008 fallen freie ArbeitnehmerInnen in das Pflichtsystem der Abfertigung Neu. Das heißt auch für sie müssen 1,53 % durch den/die ArbeitgeberIn an eine betriebliche Vorsorgekasse entrichtet werden.

### **FREIWILLIGE ABFERTIGUNG**

Freiwillige Abfertigung ist ein durch den/die ArbeitgeberIn zugesicherter Abfertigungsanspruch (durch Einzelvertrag bzw. Betriebsvereinbarung festgelegt), welcher den gesetzlichen/kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruch übersteigt. Eine freiwillige Abfertigung ist grundsätzlich auch für ArbeitnehmerInnen, die dem BMSVG unterliegen, möglich. Hier gilt allerdings nicht mehr der Sondersteuersatz von 6 %. Dies gilt auch für freiwillige Abfertigungen, die nach einem Komplett- oder Teilumstieg ins neue System erteilt werden.

### **G – GEBIETSKRANKENKASSE**

Die Gebietskrankenkassen sind für die Einhebung der Beiträge aus Abfertigung Neu zuständig. Dies erfolgt über das sogenannte Beitragskonto.

### **GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE**

ArbeitnehmerInnen, welche unter der Geringfügigkeitsgrenze verdienen, erhalten ebenfalls die Abfertigung Neu.

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen hat der/die ArbeitgeberIn die Wahl, ob er/sie die Beiträge monatlich oder einmal jährlich bezahlt. Im Fall der jährlichen Entrichtung erhöht sich der Beitrag um 2,5 %, um einen Ausgleich für den erlittenen Performanceverlust zu schaffen.

### **I – INSOLVENZ (KONKURS, AUSGLEICH ETC.)**

**Insolvenz ArbeitgeberIn:** Da nach erfolgter Einzahlung der Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse keinerlei Zugriffsmöglichkeit durch den/die ArbeitgeberIn besteht, sind die Abfertigungsgelder auch im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gesichert. Beiträge, die zum Zeitpunkt des Eintritts der Insolvenz noch ausständig sind, werden vom Insolvenzentgeltsicherungsfonds geleistet.

### **Insolvenz der betrieblichen Vorsorgekasse:**

Aufgrund der Tatsache, dass die in der Veranlagungsgemeinschaft zu sammengefassten Vermögenswerte eine Sondermasse bilden, ist ein Zugriff der GläubigerInnen auf das Vermögen der Veranlagungsgemeinschaft nicht möglich.

### **K – KAPITALGARANTIE**

Die betriebliche Vorsorgekasse ist dazu verpflichtet, **100 %** der zugeflossenen Abfertigungsbeiträge zuzüglich der übertragenen Alt-abfertigungsanwartschaft sowie Übertragungen aus anderen betrieblichen Vorsorgekassen zu garantieren.

### **KOLLEKTIVVERTRAGLICHE ABFERTIGUNG**

Kollektivvertragliche Regelungen, die

#### **Abfertigungsansprüche über dem gesetzlich**

**festgelegten Ausmaß** vorsehen, bleiben vom BMSVG **unberührt**.

Kontoinformation Für jede/n Anwartschaftsberechtigte/n wird von der betrieblichen Vorsorgekasse ein eigenes Konto geführt. Die Anwartschaftsberechtigten sind jährlich zum Bilanzstichtag sowie nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, für das Beiträge geleistet wurden, schriftlich über die **erworbene Abfertigungsanwartschaft zum Bilanzstichtag** bzw. zum Stichtag der Erstellung des Kontoauszugs zu in-

formieren. Die schriftliche Kontoinformation, die jede/r Anwartschaftsberechtigte einmal jährlich an seine Wohnadresse zugesendet bekommt, enthält eine Aufstellung über die für das Geschäftsjahr vom/von der ArbeitgeberIn geleisteten Beiträge, sowie die Entwicklung der Anwartschaft zum angegebenen Stichtag. Bei beitragsfreien Anwartschaften bzw. Anwartschaften mit Kontobewegungen unter 30 Euro, erfolgt die Zusendung der Kontoinformation nur alle 3 Jahre.

### **KONTRAHIERUNGSZWANG**

Die betrieblichen Vorsorgekassen unterliegen einem Kontrahierungszwang. Das bedeutet, dass sie ein gesetzgemäßes Anbot eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin zum Abschluss eines Beitrittsvertrages annehmen müssen.

Die **Konditionen** haben dabei für alle ArbeitgeberInnen **gleich** zu sein.

### **KONZESSION**

Betriebliche Vorsorgekassen brauchen, um die Einnahme und Veranlagung von Abfertigungsbeiträgen durchführen zu können, eine von der Finanzmarktaufsicht erteilte Bankkonzession.

### **KRANKENGELD**

Der/die **ArbeitgeberIn** entrichtet für diese Periode 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe der Hälfte des Entgelts jenes Kalender-

monats, das vor dem Versicherungsfall bezogen wurde, an die betriebliche Vorsorgekasse.

### **L – LEHRLINGE**

Lehrlinge haben ab Beginn des Lehrverhältnisses einen Anspruch auf die Einzahlung von Beiträgen.

### **M – MUTTERSCHAFT**

Leistung durch den/die ArbeitgeberIn trotz Unterbrechung der Hauptpflicht des Arbeitsverhältnisses während des Wochengeldbezugs. Hier leistet der/die ArbeitgeberIn 1,53 % von jenem Entgelt, das für jenen Kalendermonat gebührt, der unmittelbar vor Eintritt des Versicherungsfalls lag. Leistung des FLAF (Familienlastenausgleichsfond) an die betriebliche Vorsorgekasse während des Kindergeldbezugs. In diesem Fall wird das Kinderbetreuungsgeld (KBG) zur Beitragsbemessung herangezogen.

### **N – NACHHALTIGKEIT**

Die Allianz Vorsorgekasse AG hat sich für eine das gesamte Portfolio umfassende Veranlagungspolitik, die sich den Prinzipien der Nachhaltigkeit verpflichtet, entschieden. Wir entsprechen damit einer ArbeitnehmerInnenforderung nach Qualität und Nachhaltigkeit. In diesem Sinne stützen wir uns bei unseren Investitionsentscheidungen nicht nur auf kurzfristige Renditeüberlegungen,

sondern beziehen neben der ökonomischen Beurteilung auch die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft mit ein.

Die von uns initiierte externe Nachhaltigkeitsprüfung durch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) hat sich mittlerweile zum Branchenstandard entwickelt. Seit Jänner 2008 ist die Allianz Gruppe in Österreich ein großer und wichtiger Partner der WWF CLIMATE GROUP.

### **O – ONLINEPORTAL**

Sie haben die Möglichkeit Ihre Kontoinformation und Veranlagungsnews über das Online Portal abzurufen. Die Registrierung erfolgt online über das Portal. Ihre Zugangsdaten befinden sich auf der jährlichen Kontoinformation. Eine Anleitung zur Registrierung finden Sie auf unserer Homepage. Einstieg unter:

**[www.vk-service.at/vkportal](http://www.vk-service.at/vkportal)**

### **P – PENSIONIERUNG**

**Unabhängig von der Anzahl der Beitragsmonate** wird eine **Verfügbungsbefugnis** erlangt, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Pensionierung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beendet wird (Alterspension, vorzeitige Alterspension).

### **PRÄSENZDIENST/ZIVILDienst**

Hier werden **1,53 % des Kinderbetreuungsgelds** als Abfertigungsbei-

träge vom Arbeitgeber/von der ArbeitgeberIn einbezahlt, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt. Bei Übersteigen der Dauer von 1 Jahr leistet der Bund den Beitrag.

## RENTENOPTION

Der/die Anwartschaftsberechtigte kann spätestens mit Pensionierung zwischen Auszahlung als Einmalbeitrag oder **steuerfreier Übertragung** in eine Pensionskasse oder einer betriebliche Kollektivversicherung (in der bereits eine aufrechte Anwartschaft besteht) wählen.

## R – RUCKSACKPRINZIP

**Anwartschaften** aus der Abfertigung Neu **verfallen nicht** – im Gegensatz zu Ansprüchen nach dem alten System. Die Anwartschaft, über die keine Verfügungsbefugnis besteht, bleibt in der betrieblichen Vorsorgekasse des alten Arbeitgebers/der alten Arbeitgeberin. Daher kann ein/e ArbeitnehmerIn Anwartschaften bei mehreren betrieblichen Vorsorgekassen haben.

Sie können Ihre Abfertigung zu einer anderen Vorsorgekassen übertragen lassen, indem Sie sich mit Ihrer bisherigen Vorsorgekasse in Verbindung setzen und schriftlich (inklusive Ausweiskopie) um Übertragung der Anwartschaft auf die Allianz Vorsorgekasse AG ersuchen. Damit haben Sie den Vorteil, dass Ihre Anwartschaften zentral in einer Kasse zusammengefasst werden und Sie alle

Informationen auf einer Kontoinformation sehen. Die einzige gesetzliche Auflage, die es zu beachten gilt ist: die Beendigung der „beitragsfreien Arbeitsverhältnisse“ **muss** mindestens 3 Jahre zurückliegen.

Ein Formular finden Sie auf unserer Homepage **www.allianzvka.at**.

## T – TOD DES/DER ANWARTSCHAFTSBE-RECHTIGTEN

Bei Tod des/der Anwartschaftsberechtigten bleibt der volle Abfertigungsanspruch (100 %) erhalten und geht an die EhepartnerIn und familienbeihilfeberechtigte Kinder über. Für den Fall, dass es keine Hinterbliebenen gibt, oder diese sich nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten melden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

## U – UMSTIEG

Die Vorschriften der Abfertigung Neu gelten für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben. Alle anderen ArbeitnehmerInnen bleiben bei Fortführung des bisherigen Arbeitsverhältnisses im alten System. Für den Fall, dass ein Wechsel ins neue System gewünscht wird, gibt es zwei Möglichkeiten, diesen durchzuführen.

### Teilumstieg:

Bei einem Teilumstieg werden die bisher erworbenen Abfertigungsansprüche des Arbeitnehmers/der

Arbeitnehmerin eingefroren.

**Das heißt:** diese bleiben unverändert bestehen. Ab dem gewählten Zeitpunkt des Umstiegs werden vom Arbeitgeber/von der ArbeitgeberIn die Beiträge zur Abfertigung Neu geleistet, für diese ist das BMSVG anzuwenden.

### **Vollumstieg:**

Beim Vollumstieg werden die nach altem Recht erworbenen Abfertigungsansprüche oder ein Teil davon an die betriebliche Vorsorgekasse übertragen und veranlagt. Zusätzlich werden ab dem Zeitpunkt des Umstiegs die Beiträge der Abfertigung Neu vom/von der ArbeitgeberIn geleistet. Das Arbeitsverhältnis unterliegt zur Gänze dem BMSVG.

## **V – VERANLAGUNG**

Die betrieblichen Vorsorgekassen haben die Veranlagung im **Interesse der Anwartschaftsberechtigten** vorzunehmen und hierbei besonders auf die **Sicherheit, Rentabilität und auf den Bedarf an flüssigen Mitteln** sowie auf eine angemessene Mischung und Streuung der Vermögenswerte Bedacht zu nehmen. Die Veranlagung der betrieblichen Vorsorgekassen unterliegt den gesetzlichen Vorschriften des § 28 BMSVG.

## **VERANLAGUNGSGEMEINSCHAFT**

Zur Veranlagung der Abfertigungsbeiträge hat die betriebliche Vorsorgekasse eine Veranlagungsgemeinschaft einzurichten.

## **VERFÜGUNGSANSPRUCH DES/DER ANWARTSCHAFTSBERECHTIGTEN**

Ein Verfügungsanspruch aus der betrieblichen Vorsorgekasse besteht grundsätzlich, wenn

- kein aufrechtes Arbeitsverhältnis besteht,
- mindestens 36 Beitragsmonate in Summe (mehrere Kassen) ausgewiesen sind und
- das letzte Arbeitsverhältnis durch
  - eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder
  - Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn oder
  - unverschuldete Entlassung oder
  - berechtigten vorzeitigen Austritt oder
  - Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG)

beendet wurde. Die Verfügung muss innerhalb von 6 Monaten (ab Ende des Arbeitsverhältnisses) geltend gemacht werden.

Unabhängig von den Beitragsmonaten kann eine Auszahlung der Abfertigung immer begehrt werden, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund Inanspruchnahme einer **Eigenpension**,



nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beendet wird oder der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem beitragsbegründenden Arbeitsverhältnis mehr steht.

### VERFÜGUNGSMÖGLICHKEITEN

Erhält der/die Anwartschaftsberechtigte eine Verfügungsbefugnis über seinen/ihren Anwartschaftsbetrag, stehen ihm/ihr folgende Möglichkeiten offen:

- **Auszahlung der Abfertigung** als Kapitalbetrag (abzüglich 6 % Steuer),
- **Weiterveranlagung** des gesamten Abfertigungsbetrags in der derzeitigen betrieblichen Vorsorgekasse,
- **Übertragung** des gesamten Abfertigungsbetrages an die betriebliche Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers/der neuen Arbeitgeberin,
- **Überweisung an ein Versicherungsunternehmen** zum Zweck der lebenslangen steuerfreien Pensionsleistung, oder
- **Überweisung an eine Pensionskasse**, sofern dort bereits eine Berechtigung auf Anwartschaft besteht. (Details siehe Seite 9.)

### VERMÖGENSVERWALTUNGSKOSTEN

Von den Veranlagungserträgen behält die Vorsorgekasse eine Vergütung für die Vermögensverwal-

tung ein, die bei der Allianz Vorsorgekasse AG 0,7 % pro Geschäftsjahr des veranlagten Abfertigungsvermögens ausmacht.

### VERPFÄNDUNG

Eine **Abtretung oder Verpfändung von Abfertigungsanwartschaften** ist **rechtsunwirksam**, solange der/die Anwartschaftsberechtigte darüber nicht Verfügungsbefugte ist.

### VERWALTUNGSKOSTEN

Für die Einhebung der Beiträge stehen der einhebenden **Krankenkasse 0,3 %** zu. Für **Verwaltungskosten** können die betrieblichen **Vorsorgekassen** innerhalb der gesetzlichen Grenzen **zwischen 1 % und 3,5 %** der zufließenden Abfertigungsbeiträge verrechnen.

### Konditionen Allianz Vorsorgekasse:

gestaffelte Verwaltungskosten  
 1.–5. Dienstjahr 1,9 %  
 6.–10. Dienstjahr 1,4 %  
 und ab dem 11. Dienstjahr 1,0 %

Weiterführende Informationen über unsere Konditionen und Serviceleistungen finden Sie auf unsere Homepage: **[www.allianzvka.at](http://www.allianzvka.at)**.

### VERZUG

Bei **Zahlungsverzug** der Beiträge obliegt die **Eintreibung** sowie die Verrechnung von **Verzugszinsen**

(vom jeweiligen Basiszinssatz abhängig) den Krankenkassen. Die **Krankenkassen** überweisen jedoch die Beiträge pünktlich zu den Fälligkeitsterminen, unabhängig vom Verzug des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin an die betriebliche Vorsorgekasse.

### **VK-LEITZAHLEN**

Die gesetzliche Interessenvertretung hat jeder in Österreich tätigen betrieblichen Vorsorgekasse eine VK-Leitzahl zugeteilt. Die VK-Leitzahl der Allianz Vorsorgekasse lautet **71500**.

### **Z – ZWANGSZUWEISUNGSVERFAHREN**

Wenn der/die ArbeitgeberIn nach Ablauf einer 6-Monatsfrist (läuft ab Beitragspflicht des ersten Arbeitnehmers/der ersten Arbeitnehmerin, der in das System der Abfertigung Neu fällt) keine betriebliche Vorsorgekasse gewählt hat, wird der/die ArbeitgeberIn vom Krankenversicherungsträger schriftlich aufgefordert, binnen einer **Nachfrist von 3 Monaten** eine betriebliche Vorsorgekasse zu wählen. Bei Fristversäumung erfolgt die **Zuweisung** zu einer betrieblichen Vorsorgekasse **durch den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger**.

Die Zuweisung erfolgt nach einem Schlüssel, der sich an den Marktanteilen der Kassen orientiert. Dabei ist nicht vorhersehbar, welche Vorsorgekasse dem/der jeweiligen ArbeitgeberIn zugeteilt wird. Mit Einlangen dieses Beitrittsvertrags der betrieblichen Vorsorgekasse beim/ bei der ArbeitgeberIn kommt der Beitrittsvertrag von Gesetzes wegen zustande.

# KONTAKTDATEN/ ADRESSEN

Für allfällige Fragen zur Abfertigung Neu steht Ihnen unser Serviceteam der Allianz Vorsorgekasse gerne zur Verfügung:

**Allianz Vorsorgekasse AG**

Postfach 2000  
1130 Wien

Telefon: +43 (0)1 546 22-568

Fax: +43 (0)1 546 22-368

E-Mail: [vorsorgekasse@allianz.at](mailto:vorsorgekasse@allianz.at)

Internet: [www.allianzvk.at](http://www.allianzvk.at)



Änderungen, Irrtümer und Druckfehler vorbehalten.

Allianz Vorsorgekasse Aktiengesellschaft

Sitz: 1130 Wien, Hietzinger Kai 101–105

Telefon: (01) 546 22-568, Telefax: (01) 546 22-368

Eingetragen im Firmenbuch des Handelsgerichts Wien  
unter FN 223765t, UID: ATU 5521 1602, DVR: 2108480.

Internet: <http://www.allianzvka.at>

Aufsichtsbehörde: Finanzmarktaufsicht,  
1090 Wien, Otto-Wagner-Platz 5 ([www.fma.gv.at](http://www.fma.gv.at))