

Klienten-Info

Mag. Karl Scholik

Sonderausgabe zu Ausgabe 3/2002

Inhalt:

| | |
|---|---|
| ABFERTIGUNG NEU – ein Überblick über alle wichtigen Änderungen..... | 1 |
| Abfertigung alt – so funktioniert die Abfertigung bisher | 2 |
| Abfertigung Neu = Abfertigung für alle | 2 |
| Veranlagung der Beiträge in MV-Kassen..... | 3 |
| Welche Übergangsregeln gibt es für „Altansprüche“? | 4 |
| Attraktive steuerliche Begleitmaßnahmen..... | 5 |

ABFERTIGUNG NEU – ein Überblick über alle wichtigen Änderungen

Am 12. Juni 2002 hat das Parlament das „Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG)“, besser bekannt als „Abfertigung Neu“, beschlossen. Das neue Abfertigungsrecht gilt für alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse (Angestellte, Arbeiter, Journalisten, Hausgehilfen, Lehrlinge etc), die ab dem 1.1.2003 beginnen.

Im neuen System werden die Abfertigungen nicht mehr vom Arbeitgeber ausbezahlt, sondern von sogenannten „Mitarbeitervorsorgekassen“ (MV-Kassen), die durch monatliche Beiträge der Arbeitgeber in Höhe von **1,53% der Löhne und Gehälter** der betroffenen Arbeitnehmer finanziert werden. Während im geltenden Abfertigungssystem jährlich nur ca 160.000 Arbeitnehmer eine Abfertigung erhalten haben (das sind etwa 15% der jährlich beendeten Arbeitsverhältnisse), hat im neuen System jeder Arbeitnehmer ab Beginn des Arbeitsverhältnisses und

unabhängig davon, wie dieses beendet wird, **immer einen Abfertigungsanspruch**. Nicht anwendbar ist das neue (wie auch schon das alte) Abfertigungsrecht auf Beamte, freie Dienstnehmer, AG-Vorstandsmitglieder und auf Gesellschafter-Geschäftsführer, denen auf Grund der Beteiligungshöhe oder einer Sperrminorität keine Arbeitnehmereigenschaft im arbeitsrechtlichen Sinn zukommt (auch wenn sie bei einer Beteiligung von maximal 25% lohnsteuerlich als Dienstnehmer behandelt werden).

Da die Wirtschaft durch das neue System keinesfalls höher belastet werden soll, wird die Höhe der Abfertigung pro Arbeitnehmer naturgemäß geringer ausfallen müssen, als bisher. Das Motto der „Abfertigung Neu“ lautet daher: Abfertigung für alle, dafür aber für den Einzelnen weniger!

Abfertigung alt – so funktioniert die Abfertigung bisher

Nach geltendem Abfertigungsrecht (insbesondere nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes) hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat und nicht infolge Kündigung durch den Arbeitnehmer, verschuldete Entlassung oder ungerechtfertigten Austritt endet.¹ Die praktisch häufigsten Fälle für die Auszahlung einer Abfertigung sind die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- durch **Kündigung seitens des Arbeitgebers bzw durch einvernehmliche Auflösung** und
- durch **Kündigung seitens des Arbeitnehmers** anlässlich der **Pensionierung** und Inanspruchnahme einer Pensionsleistung aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung.

Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehen nach derzeitiger Rechtslage Abfertigungsansprüche in Höhe von 2 bis 12 Monatsentgelte (kollektivvertragliche Regelungen können auch höhere Abfertigungsansprüche vorsehen - zB bei Journalisten).

Abfertigung Neu = Abfertigung für alle

Im neuen Abfertigungsrecht, das für alle Dienstverhältnisse gelten soll, die ab 1.1.2003 abgeschlossen werden², hat **jeder Arbeitnehmer** einen Anspruch auf

¹ Spezielle Regelungen gibt es für Hausgehilfen und Hausangestellte. Nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz knüpft ein Abfertigungsanspruch nämlich an das Vorliegen eines zehnjährigen Arbeitsverhältnisses an.

² Auf Grund einer Verordnungsermächtigung könnte das neue Abfertigungsrecht auch schon zu einem früheren Stichtag in Kraft gesetzt werden (womit allerdings kaum zu rechnen ist).

eine Abfertigung, unabhängig davon, wie das Arbeitsverhältnis beendet wird (also zB auch bei der nach bisherigem Recht nicht anspruchsbegründenden Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst). Der Anspruch besteht allerdings in Zukunft nicht gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber der Mitarbeitervorsorge-Kasse des Arbeitgebers. Im Einzelnen funktioniert dieses neue „beitragsorientierte“ System wie folgt:

- Jeder Arbeitgeber hat für alle ab 1.1.2003 eingestellten Arbeitnehmer monatlich einen Beitrag in Höhe von 1,53% des Monatsbezuges (exakt: des sozialversicherungspflichtigen Entgelts) an die für das Unternehmen ausgewählte MV-Kasse zu leisten.
- Der pro Arbeitnehmer einbezahlte Betrag wird in der MV-Kasse veranlagt und wächst damit – im Gegensatz zu den sprunghaft (zB nach 3, 5 oder 10 Jahren) steigenden Ansprüchen im bestehenden Abfertigungssystem – durch die laufenden Beiträge und die Veranlagungserträge kontinuierlich an.
- Die Beitragsleistungspflicht des Arbeitgebers setzt mit Beginn des zweiten Monats des Arbeitsverhältnisses ein, sofern das Arbeitsverhältnis länger als ein Monat dauert. Im Fall einer längeren Probezeit sind die Beiträge ab dem zweiten Monat nachzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gelöst wird.
- Bestimmte Zeiten bei aufrechtem Arbeitsverhältnis, für die kein Entgeltanspruch besteht (zB Präsenzdienst, Zivildienst), werden über Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die MV-Kassen finanziert. Für die Zeit, für welche Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, oder für die Dauer einer Bildungskarenz zahlt der Familienlastenausgleichsfonds einen Beitrag in Höhe von 1,53% des Kinderbetreuungsgeldes.

- Die Einhebung der Beiträge erfolgt durch die Gebietskrankenkassen, welche die Beiträge in der Folge an die vom Unternehmen gewählte MV-Kasse weiterleiten.

Wie erwähnt hat im neuen System **jeder Arbeitnehmer** einen **Anspruch auf Abfertigung** (jedoch nicht bei jeder Beendigung des Dienstverhältnisses auch einen Anspruch auf deren Auszahlung!). Der Anspruch verfällt daher auch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht, sondern kann nach dem „Huckepackprinzip“ immer zum nächsten Arbeitgeber mitgenommen werden (durch Übertragung des Guthabens, bestehend aus den bisher einbezahlten Beiträgen zuzüglich Veranlagungserträge, auf die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers). Ein **Anspruch auf Auszahlung** der Abfertigung (also des in der MV-Kasse „angesparten“ Guthabens) besteht allerdings nur dann, wenn

- das Arbeitsverhältnis in einer Form beendet wird, die schon bisher einen Abfertigungsanspruch ausgelöst hat (insbesondere Kündigung durch den Arbeitgeber, einvernehmliche Auflösung), vorausgesetzt, dass seit der letzten Auszahlung mindestens drei Jahre vergangen sind;
- das Arbeitsverhältnis nach Erreichen des Pensionsalters für die vorzeitige Alterspension beendet wird;
- der Arbeitnehmer seit mindestens fünf Jahren in keinem beitragspflichtigen Arbeitsverhältnis mehr steht.

Kein Auszahlungsanspruch besteht daher zB bei Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst (ausgenommen anlässlich der Pensionierung), bei verschuldeter Entlassung oder bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt sowie immer dann, wenn seit der ersten Beitragszahlung oder seit der letztmaligen Auszahlung der Abfertigung noch keine drei Einzahlungsjahre vergangen sind.

- Im Auszahlungsfall hat der Arbeitnehmer die freie Wahl zwischen folgenden Möglichkeiten:
- Barauszahlung
- Weiterveranlagung in der MV-Kasse bis zur Pensionierung
- Überweisung an eine Versicherung als Einmalanlage für eine Rentenversicherung (Pensionszusatzversicherung)
- Überweisung an eine Bank zwecks Erwerb von Pensionsinvestmentfonds
- Überweisung an eine bereits bestehende Pensionskasse

Veranlagung der Beiträge in MV-Kassen

Die Veranlagung und Auszahlung der von den Arbeitgebern für ihre Arbeitnehmer einbezahlten Beiträge obliegt eigenen, rechtlich selbständigen Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen), die über eine eigene Konzession nach den Bestimmungen des Bankwesengesetzes verfügen müssen und durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen besonders „insolvenz sicher“ ausgestaltet sind:

- Als Sonderkreditinstitute unterliegen die MV-Kassen der Finanzmarktaufsicht, müssen spezielle Eigenkapitalanforderungen erfüllen und werden zum Schutz der veranlagten Gelder auch in die Anlegerentschädigungseinrichtungen miteinbezogen.
- Für den Erhalt der verwalteten Gelder sind die MV-Kassen verpflichtet, eine volle Kapitalgarantie zu übernehmen, die durch eine besondere Rücklage abgesichert ist.
- Die Veranlagungsvorschriften für MV-Kassen entsprechen den bisherigen Erfahrungen mit langfristigen Veranlagungen bei den Pensionskassen, wobei der maximale Aktienanteil auf 40% beschränkt ist.

Damit das neue System ab 1.1.2003 reibungslos funktioniert, tritt der **kassenrechtliche Teil** bereits **mit 1.7.2002** in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt können daher MV-Kassen gegründet werden. Derzeit geht man davon aus, dass sich in der Anfangsphase etwa zehn von Banken und Versicherungen gegründete MV-Kassen um die Gunst der österreichischen Unternehmen bemühen werden.

Rein rechtlich gesehen erfolgt die Auswahl der MV-Kasse für das einzelne Unternehmen durch Betriebsvereinbarung bzw – wenn es keinen Betriebsrat gibt – durch den Arbeitgeber. Letzterenfalls sind alle Arbeitnehmer von der beabsichtigten Auswahl innerhalb einer Woche zu informieren. Da bis Ende 2002 alle österreichischen Arbeitgeber einen Vertrag mit einer MV-Kasse abgeschlossen haben sollten, darf man sich mit der Auswahl nicht allzu lange Zeit lassen. Mit welchen Angeboten und Argumenten sich die einzelnen MV-Kassen von der Konkurrenz abheben werden, bleibt abzuwarten. Eine gesetzlich vorgesehene Möglichkeit besteht zB in der Zusage einer bestimmten Zinsgarantie.

Die in der politischen Diskussion vorgelegten Modellrechnungen zur „Abfertigung Neu“ gehen davon aus, dass bei der Veranlagung der Beiträge in den MV-Kassen eine Rendite von 6% erzielbar ist. Zumindest für die ersten Jahre dürfte diese Vorgabe aus mehreren Gründen wohl kaum erreichbar sein:

- In der Anfangsphase werden die MV-Kassen noch relativ wenig Geld verwalten, sodass die Erträge überproportional mit Verwaltungskosten belastet sein werden.
- Für die auch schon in der Anfangsphase auszahlenden Abfertigungen müssen entsprechende liquide Mittel bereit gehalten werden, die nur als Festgelder

mit entsprechend niedriger Verzinsung veranlagt werden können.

- Auch die triste Situation auf den internationalen Aktienbörsen sowie das allgemein niedrige Zinsniveau lassen für die nächsten Jahre eher magere Renditen befürchten.

Trotzdem ist es aber natürlich ein Faktum, dass die Höhe der zukünftigen Abfertigung – vor allem bei langfristiger Veranlagung – sehr wesentlich von der erzielbaren Veranlagungsrendite abhängen wird.

Beispiel:

Ein Dienstnehmer verdient 2.000 Euro pro Monat. Es wird eine jährliche Bezugssteigerung von 2% unterstellt. Nach zB 35 Dienstjahren hätte der Dienstnehmer nach altem Abfertigungsrecht einen Abfertigungsanspruch in Höhe eines Jahresbezugs, das sind dann 54.899 Euro.

Im neuen System kommt aus den 1,53%igen Beitrag nach 35 Jahren bei einer Veranlagungsrendite von 6% eine deutlich höhere Abfertigung heraus, nämlich 60.899 Euro (also um 6.000 Euro mehr). Bei einer Veranlagungsrendite von nur 4% sinkt die Abfertigung nach 35 Jahren allerdings deutlich auf 41.688 Euro ab (und liegt damit um 13.211 Euro unter der möglichen Höchstabfertigung nach altem Recht).

Der wesentliche Vorteil des neuen Rechts: Die Abfertigung steht immer zu, egal in welcher Form das Dienstverhältnis beendet wird.

Welche Übergangsregeln gibt es für „Altansprüche“?

Alle zum 1.1.2003 bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse unterliegen grund-

sätzlich – mangels anderer Vereinbarungen – unbefristet weiterhin dem bisherigen Abfertigungsrecht. Allerdings haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer folgende Möglichkeiten, **einvernehmlich** einen Übertritt vom „alten“ in das „neue“ Abfertigungsrecht zu vereinbaren:

- Es wird vereinbart, dass der bisher erworbene Abfertigungsanspruch erhalten bleibt und das neue Abfertigungsrecht erst ab einem zu vereinbarenden Stichtag angewendet wird („Splitvariante“). Dem Arbeitnehmer bleibt in diesem Fall der bis zum Übertrittsstichtag erworbene Abfertigungsanspruch (Anzahl der Monatsentgelte) nach altem Recht erhalten. Im Falle einer späteren anspruchsbegründenden Beendigung des Dienstverhältnisses (zB Kündigung durch den Arbeitgeber) wird der Berechnung der Alt-Abfertigung (die noch der Arbeitgeber auszahlen muss) der aktuelle Monatsbezug zugrunde gelegt. Wer selbst kündigt, verliert allerdings seinen „Altanspruch“. Für die schon im neuen System erworbenen Dienstzeiten erhält der Arbeitnehmer in jedem Fall das für ihn in der MV-Kasse angesparte Guthaben.
- Eine radikale Lösung besteht darin, auch für die bisher erworbenen Alt-Abfertigungsansprüche eine gänzliche Überführung in das neue System zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer wird dem in der Regel allerdings nur dann zustimmen, wenn der Arbeitgeber bereit ist, als Ablöse für den Verzicht auf die bisherige „Abfertigungsanwartschaft“ einen entsprechenden Abfindungsbetrag an die MV-Kasse (sogeannter „Übertrittsbeitrag“ oder „Übertragungsbetrag“) einzubezahlen. Über die Höhe dieses Betrages enthält das Gesetz keinerlei Aussage; sie ist vielmehr zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich frei vereinbar und wird daher oft zu langwierigen

Diskussionen führen. In der Praxis wird man davon ausgehen können, dass Arbeitgeber als Übertragungsbeträge häufig jene Beträge anbieten werden, die in der Bilanz für die betreffenden Arbeitnehmer als Abfertigungsrückstellung bereits rückgestellt sind (das sind meist 50% bis 60% des fiktiven Abfertigungsanspruchs). Selbstverständlich kann aber – je nach beiderseitiger Einschätzung der möglichen Fluktuation – auch ein höherer oder ein niedrigerer Betrag vereinbart werden.

Während die „Splitvariante“ ohne zeitliche Begrenzung (also zB auch erst in 20 Jahren) vereinbart werden kann, ist die zweite Variante (Übertragung der gesamten „Alt-Abfertigungsanwartschaften“) nur bis zum Ende des Jahres 2012 möglich. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einigen, gilt für die zum 1.1.2003 bestehenden Arbeitsverhältnisse in jedem Fall weiterhin das bisherige Abfertigungsrecht.

Attraktive steuerliche Begleitmaßnahmen

Die steuerlichen Begleitmaßnahmen zur Abfertigung Neu können durchaus als attraktiv bezeichnet werden und sollen wohl die Akzeptanz des neuen Abfertigungssystems erhöhen helfen. Die wichtigsten Eckpunkte der steuerlichen Begleitmaßnahmen sind:

- **Laufende MV-Kassenbeiträge:** Die vom Arbeitgeber zu leistenden MV-Kassenbeiträge sind bei diesen selbstverständlich Betriebsausgaben. Beim Arbeitnehmer führen die Beiträge bis zum gesetzlich vorgesehenen Ausmaß von 1,53% des Entgeltes zu keinem steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis. Zahlt der Arbeitgeber allerdings freiwillig höhere Beiträge ein, so liegt insoweit beim Arbeitneh-

mer ein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis vor (mit Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht etc).

- **MV-Kassenbeiträge auf Grund von Übertritten:** Leistet der Arbeitgeber Beiträge (Übertragungsbeträge) aus Anlass der (rückwirkenden) Überführung seiner Arbeitnehmer in das neue System, sind diese ebenfalls Betriebsausgaben. Insoweit die Beiträge den Betrag der vom Arbeitgeber in seiner Bilanz gebildeten Abfertigungsrückstellung übersteigen, können sie allerdings nur auf fünf Jahre verteilt abgesetzt werden. Übertragungsbeträge bis zur Höhe der bisherigen gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Abfertigung sind beim Arbeitnehmer kein steuerpflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis (bei höheren Beträgen besteht insoweit wieder Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht etc).
- **Steuerliche Behandlung der MV-Kasse:** Die Einzahlungen an die MV-Kasse unterliegen keiner Versicherungssteuer. Die aus dem eingezahlten Kapital erwirtschafteten Erträge sind bei der MV-Kasse völlig ertragsteuerfrei (auch keine KESt!). Die Leistungen der MV-Kasse sind überdies von der Umsatzsteuer befreit.
- **Auszahlung der Abfertigung:** Wenn eine MV-Kasse eine Abfertigung an einen Arbeitnehmer ausbezahlt, fällt – wie im alten System – eine Lohnsteuer in Höhe von 6% an (Lohnsteuerabzug durch die MV-Kasse). Dadurch werden auch die in der MV-Kasse erzielten und in der Abfertigungszahlung enthaltenen Veranlagungserträge nur mit 6% besteuert! Besonders begünstigt wird die Überführung der Abfertigung in eine private Altersvorsorge (Pensionszusatzversicherung, Pensionsinvestmentfonds, Pensionskasse): In diesem Fall verzichtet der Fiskus nicht nur anlässlich der Auszahlung auf die 6%ige

Lohnsteuer, sondern es sind auch die späteren Pensionszahlungen zur Gänze steuerfrei!

- **Freiwillige Abfertigungen:** Diese sind in Zukunft voll steuerpflichtig. Eine Ausnahme besteht für freiwillige Abfertigungen, die für Zeiträume ausbezahlt werden, für die noch das „alte“ Abfertigungssystem gilt (also beim gänzlichen oder teilweisen Verbleib im alten System, wie etwa bei der Splitvariante).
- **Abfertigungsrückstellungen:** Diese können nach den letzten politischen Verhandlungen nunmehr doch – wie im Koalitionsprogramm angekündigt – zur Gänze steuerfrei aufgelöst werden (oder, wie das Gesetz es formuliert: auf Kapitalkonto oder eine als versteuert geltende Rücklage übertragen werden). Diese Möglichkeit besteht allerdings nur im Jahr 2003! Trotz steuerfreier Auflösung sind die später zu bezahlenden Abfertigungen oder Übertrittsbeiträge (Übertragungsbeträge) steuerlich voll absetzbar, allerdings mit einer Einschränkung: Sie müssen steuerlich auf fünf Jahre verteilt werden. Wer sich für die steuerfreie Auflösung der Abfertigungsrückstellung im Jahr 2003 entscheidet, verliert die Möglichkeit, für die noch bestehenden (und durch Bezugserhöhungen noch steigenden) Alt-Abfertigungsverpflichtungen weiterhin mit steuerlicher Wirkung eine Rückstellung zu bilden.
- Wer eine Belegschaft mit nur geringer Fluktuation hat, für den könnte ein Verzicht auf die steuerfreie Auflösung im Jahr 2003 günstiger sein: In diesem Fall kann nämlich weiterhin eine Abfertigungsrückstellung (wenn auch reduziert auf 47,5% der Abfertigungsansprüche im Jahr 2003 bzw auf 45% ab dem Folgejahr) gebildet werden; weiters sind die später ausbezahlten Abfertigungen oder Übertragungsbeträge – nach Kürzung um die (dann maximal 45%ige)

45%ige) Rückstellung – steuerlich sofort absetzbar. Auch wenn die Rückstellung mit steuerlicher Wirkung fortgeführt wird, kann die Wertpapierdeckung generell verteilt auf fünf Jahre aufgelöst werden (bei früherem Wegfall der Rückstellung auch zu einem früheren Zeitpunkt).

Beispiel für Übertritt ab einem bestimmten Stichtag ins neue Abfertigungssystem und Verbleib der Altansprüche im alten System

Herr Müller ist bereits 7 Jahre in seiner Firma tätig und vereinbart mit seinem Arbeitgeber ab dem Stichtag 1.7.2004 den Übertritt in das neue Abfertigungssystem (mit Verbleib der Alt-Ansprüche im alten System – „Splitvariante“). Herr Müller verdient monatlich brutto 3.000 Euro. Der Arbeitgeber muss daher ab Juli 2004 monatlich 1,53% des Gehaltsbezugs, das sind 45,90 Euro, für Herrn Müller an die MV-Kasse einzahlen (der Beitrag muss übrigens auch vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Sachbezügen, Prämien undgl bezahlt werden). Zum Übertrittsstichtag hat Herr Müller bei 7 Dienstjahren einen Abfertigungsanspruch von drei Monatsentgelten. Dieser Anspruch bleibt ihm erhalten.

Falls Herr Müller von seinem Arbeitgeber im Jahr 2010 gekündigt wird, erhält er zwei Abfertigungszahlungen (die jeweils anlässlich der Auszahlung mit 6% zu versteuern sind):

- Die Alt-Abfertigung wird vom Arbeitgeber – berechnet auf Basis des aktuellen Gehaltsbezuges – ausbezahlt. Wenn Herr Müller im Jahr 2010 dann monatlich 4.500 Euro (zahlbar 14 mal jährlich) verdient, erhält er eine Abfertigung in Höhe von 15.750 Euro ($4.500 \text{ Euro} \times 14/12 = 5.250 \text{ Euro} \times 3 \text{ Monate} = 15.750 \text{ Euro}$).

- Darüber hinaus kann sich Herr Müller die von seinem Arbeitgeber seit 1.7.2004 in die MV-Kasse einbezahlten Beträge zuzüglich der erwirtschafteten Rendite (nach Kosten) von der MV-Kasse auszahlen lassen. Er kann sich aber auch für einen Verbleib der Beträge in der MV-Kasse oder für eine Überweisung des Betrages an eine Pensionszusatzversicherung entscheiden. In diesem Fall fällt die 6%ige Lohnsteuer nicht an.

Wenn Herr Müller aber sein Dienstverhältnis selbst kündigt, geht der Alt-Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber – entsprechend dem diesbezüglich weitergeltendem bisherigen Recht – zur Gänze verloren. Der neue Abfertigungsanspruch gegenüber der MV-Kasse bleibt aber in jedem Fall erhalten (wird aber möglicherweise erst später, spätestens anlässlich der Pensionierung, ausbezahlt!)

Beispiel bei vollem Umstieg (einschließlich der Alt-Abfertigungsansprüche) ins neue Abfertigungssystem

Herr Müller entschließt sich, mit seinem Arbeitgeber zum 1.7.2004 auch eine Überführung der Altansprüche auf die MV-Kasse zu vereinbaren. Der Arbeitgeber bietet ihm dafür die zum 30.6.2004 gebildete Abfertigungsrückstellung in Höhe von 50% des fiktiven Abfertigungsanspruchs an, das sind 50% von 10.500 Euro ($3.000 \text{ Euro} \times 14/12 \times 3 \text{ Monate}$), somit 5.250 Euro. Herr Müller ist damit einverstanden, da er sich eines Tages ohnehin beruflich verändern möchte und er in diesem Fall den Abfertigungsanspruch nach altem Recht wahrscheinlich verlieren würde.

Wenn Herr Müller zwei Jahre später sein Arbeitsverhältnis kündigt, bleibt ihm der neue Abfertigungsanspruch (in Höhe des

einbezahlten Übertragungsbetrages von 5.250 Euro sowie der laufenden Beiträge für zwei Jahre zuzüglich Veranlagungsertrag) zu Gänze erhalten. Er kann zwar noch keine Barauszahlung verlangen, weil die Frist von drei Jahren seit der erstmaligen Einzahlung noch nicht verstrichen ist, kann aber sein Guthaben zur Gänze auf die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers übertragen.