



## **BETRIEBLICHE VORSORGE** **– ABFERTIGUNG ALT UND JUBILÄUMSGELD (UGB)**

**Wann ist eine Auslagerung (Direktversicherung) oder eine Rückdeckungsversicherung bzw. eine Übertragung der Abfertigungsansprüche (Teilumstieg, Vollumstieg) in eine BVK sinnvoll?**

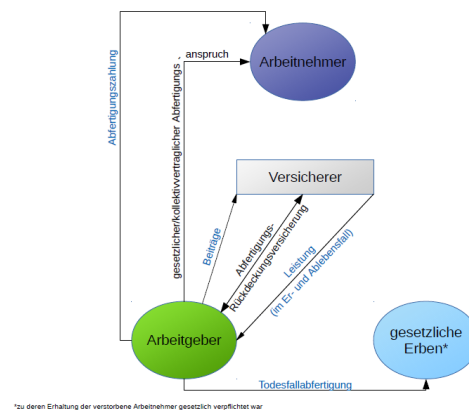
Mitarbeiter, die vor dem Jahr 2003 ins Unternehmen eingetreten sind, befinden sich im Abfertigung Alt-System, sofern Ihre Ansprüche nicht in eine Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) übertragen wurden. Da die Mitarbeiter im Abfertigung Alt-System bereits etliche Jahre im Unternehmen tätig sind, haben sich schon hohe mögliche Abfertigungsansprüche angesammelt. Gemäß der „Zwölfelregelung“ des § 23 (1) AngG kann der Abfertigungsanspruch eines Mitarbeiters bis zu 12 Monatsentgelte (inkl. dem aliquoten Urlaubs- und Weihnachtsgeld) betragen. In Kollektivverträgen können im Vergleich dazu höhere Abfertigungsansprüche vereinbart sein. Für Bauarbeiter gibt es Sonderregelungen. Oft wird von Unternehmen die Möglichkeit eines kurzfristigen, hohen Liquiditätsbedarfs aufgrund einer Betriebsschließung unterschätzt.



### **ABFERTIGUNGS-RÜCKDECKUNGSVERSICHERUNG**

Das Unternehmen kann eine Rückdeckungsversicherung abschließen, bei der es zugleich Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Empfänger der Versicherungsleistungen ist. Die Beitragszahlungen an den Versicherer sind Betriebsausgaben. Steigerungen des Aktivierungswertes der Rückdeckungsversicherung werden als Ertrag ausgewiesen. Das Unternehmen kann frei entscheiden, welche der bestehenden Verpflichtungen rückgedeckt werden sollen.

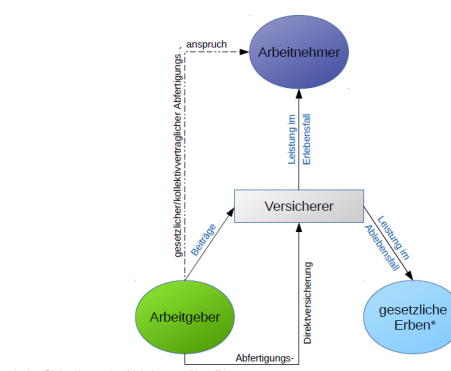
- die Kapitalauszahlung im Todesfall an den Begünstigten, wobei dem Begünstigten auch Eintrittsrechte in den Versicherungsvertrag eingeräumt wurden.
- die Kapitalauszahlung im Todesfall an den Begünstigten, wobei dem Begünstigten auch Eintrittsrechte in den Versicherungsvertrag eingeräumt wurden.
- Für Abfertigungsansprüche, die nach einem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer gemäß § 6 AVRAG nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenden Sicherungsmittel (i.d.F. der Rückdeckungsversicherung) und dem Wert der fiktiven Ansprüche zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs.
- Unter bestimmten Voraussetzungen kann die unternehmensrechtliche Rückstellung mit dem Vermögen in der Rückdeckungsversicherung saldiert werden.



## AUSLAGERUNGSVERSICHERUNG (ABFERTIGUNGS-DIREKTVERSICHERUNG)

Durch Übertragung der steuerrechtlichen Rückstellung in Form einer Einmalprämie und darauf folgender laufender Prämienzahlungen kann die Abfertigungsverpflichtung gemäß einem Erlass des BMF zur RZ 3369a der EStR 2000 an eine Versicherung ausgelagert werden. Diese verpflichtet sich, zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Abfertigungsverpflichtung das in der Versicherung angesparte Kapital direkt an den Arbeitnehmer auszubezahlen (unwiderrufliche Zweckwidmung). Falls erforderlich, hat der Arbeitgeber eine Nachschussprämie zu leisten. Sollte ein Mitarbeiter ohne Anspruch auf Abfertigungszahlung ausscheiden oder ist das bereits angesammelte Kapital höher als der Abfertigungsanspruch, dann wird das zu diesem Zweck in der Versicherung (zuviel) angesammelte Kapital an den Arbeitgeber rückerstattet.

- Das in der Auslagerungsversicherung angesammelte Kapital bildet ein Sondervermögen, welches im Insolvenzfall nicht der Konkursmasse zugerechnet wird.
- Bei dieser Variante sind die Wertzuwächse der Versicherung nicht zu aktivieren und somit auch nicht zu versteuern. Außerdem entfällt bei der Auslagerungsversicherung die Versicherungssteuer in Höhe von 4%. Aufgrund der Auslagerung der Verpflichtungen können die im Unternehmen gebildeten steuerrechtlichen Rückstellungen aufgelöst werden. Die unternehmensrechtliche Rückstellung kann mit dem Vermögen in der Auslagerungsversicherung saldiert werden.
- Analog zur Rückdeckungsversicherung kann das Unternehmen frei entscheiden, welche der



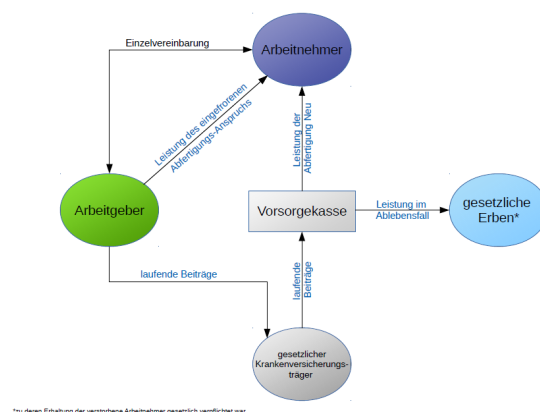
bestehenden Verpflichtungen ausgelagert werden sollen.

- Durch eine Auslagerung der Abfertigungsansprüche entfällt bzw. verringert sich (je nach dem Grad der Ausfinanzierung) bei einem Betriebsübergang die persönliche Haftung des Verantwortlichen gemäß § 6 AVRAG (Nachhaftung bis zu 5 Jahre) für die vor dem Betriebsübergang erworbenen Ansprüche der Arbeitnehmer.

## TEILUMSTIEG IN EINE BVK

Zu einem bestimmten Stichtag wechselt der Arbeitnehmer in das „Abfertigung Neu“-System, das im BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) geregelt ist. Die bis dahin erworbenen „Abfertigung Alt“-Ansprüche werden eingefroren und erhöhen sich nur mehr durch künftige Gehaltserhöhungen. Dieser Teilumstieg bewirkt, dass die bisher erdienten leistungsorientierten Ansprüche des Arbeitnehmers eingefroren werden und der Arbeitgeber ab nun 1,53% des Bruttomonatsentgelts des Arbeitnehmers in eine Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) einbezahlt. Die „Abfertigung Alt“-Ansprüche sind weiterhin vom Grund des Ausscheidens aus dem Unternehmen abhängig, während die einbezahlten Beiträge des Dienstgebers in die BVK sofort unverfallbar für den Arbeitnehmer werden. Abfertigungsansprüche aus dem alten System hat der Dienstnehmer an seinen Dienstgeber zu richten, jene aus dem neuen System direkt an die BVK.

- Die Beiträge an die BVK sind Betriebsaufwand und aufgrund der regelmäßigen Zahlungen planbar.
- Da der eingefrorene Abfertigungsanspruch bei Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht fällig wird, besteht weiterhin eine – nunmehr reduzierte – Mitarbeiterbindung.
- Für die verbleibenden möglichen „Abfertigung Alt“-Ansprüche sind (weiterhin) Rückstellungen zu bilden, sofern nicht in den Jahren 2002 oder 2003 eine steuerfreie Auflösung im Sinne des EStG 1988 § 124b Z 63 ff durch Übertragung auf eine als versteuert geltende Rücklage erfolgt ist.



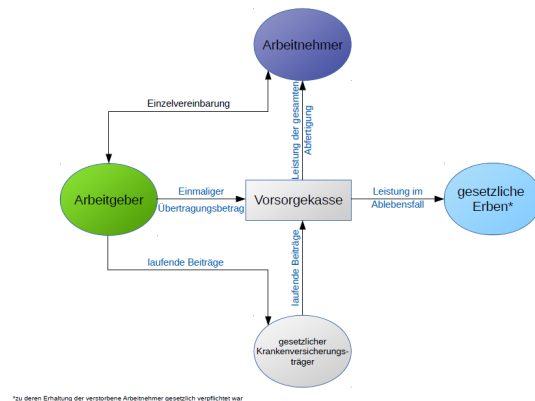
Eine Kombination aus Teilumstieg in eine BVK und Rückdeckung oder Auslagerung der eingefrorenen Abfertigung Alt-Ansprüche in eine Versicherung ist möglich.

## VOLLUMSTIEG IN EINE BVK

Zu einem bestimmten Stichtag wechselt der Arbeitnehmer in das „Abfertigung Neu“-System. Die bis dahin erworbenen „Abfertigung Alt“-Ansprüche werden mittels Einmalbetrag (Ratenzahlung über fünf Jahre möglich, zuzüglich Rechnungszinsen von 6% p.a. des aushaftenden Übertragungsbetrags) in das „Abfertigung Neu“-System, d.h. in die BVK, übertragen. Die Höhe des Übertragungsbetrages kann im Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber in Schriftform frei vereinbart werden. Der Übertragungsbetrag muss nicht dem (fiktiven) gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Abfertigungsanspruch zum Übertragungszeitpunkt entsprechen, sondern kann auch geringer sein („Fluktuationsabschlag“, da spätere Kündigung durch Arbeitnehmer denkbar ist). Eine Verkürzung der fiktiven

Abfertigungsansprüche über die Hälfte ist aber nicht zu empfehlen. Falls der Übertragungsbetrag den fiktiven Abfertigungsanspruch übersteigt, ist der übersteigende Betrag als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu versteuern und zudem sozialversicherungspflichtig. Eine Vereinbarung des Vollumstiegs auf Basis einer Betriebsvereinbarung ist nicht möglich, jedoch können mittels einer Betriebsvereinbarung Rahmenbedingungen für etwaige Vollumstiege festgelegt werden.

- Sowohl der Übertragungsbetrag als auch laufende Beiträge an die BVK sind Betriebsaufwand.
- Die laufenden Beiträge in Höhe von 1,53% des Bruttomonatsentgelts sind gleichmäßig und planbar.
- Für die übertragenden Abfertigungsansprüche sind keine steuer- und unternehmensrechtlichen Rückstellungen zu bilden.



## VERPFLICHTUNGEN FÜR JUBILÄUMSGELDER

Die Auslagerungsversicherung (Direktversicherung) oder Rückdeckungsversicherung von Jubiläumsgeldverpflichtungen funktioniert analog zu den Abfertigung Alt-Verpflichtungen. Auch die Eigenschaften der beiden Vorsorgevarianten sind bei den Abfertigungen und Jubiläumsgelder ident. Die Allianz Versicherung bietet für die Auslagerung von Jubiläumsgeldverpflichtungen seit dem Jahr 2017 einen Tarif an, der unterschiedliche Jubiläumsgeldregelungen abbilden kann und in der Form anspart, dass ausreichend Kapital bei den jeweiligen Zahlungszeitpunkten vorhanden ist.