

## 1. Letzte Chance für steuerfreie Sparbuchschenkungen



Als Trost für die Abschaffung der Sparbuchanonymität im Jahr 2000 wurde die Schenkung von Sparbüchern und Bankguthaben befristet steuerfrei gestellt. Diese Frist endet nun endgültig mit 30.6.2002.

Achtung: Nicht steuerbefreit ist die Schenkung von festverzinslichen Wertpapieren, von Aktien oder Investmentfondsanteilen sowie die Schenkung von Bargeld und von Geld durch Überweisung oder Einzahlung auf ein Sparbuch bzw ein Bankkonto des Beschenkten. Vorsicht ist auch bei mittelbaren Schenkungen geboten: Wird zB ein Sparbuch mit der Auflage geschenkt, daß damit vom Beschenkten ein bestimmter Gegenstand (zB eine Eigentumswohnung oder ein Auto) erworben werden soll, liegt nach Ansicht der Finanz eine steuerpflichtige Schenkung des betreffenden Gegenstandes vor.

Zur Vermeidung von Nachweisproblemen sollte die Schenkung durch schriftliche Dokumentation sowie durch Umschreibung des Sparbuches auf den Namen des Beschenkten noch vor dem 30.6.2002 dokumentiert werden.

### 1.1. **Neue Regeln für das Sparbuch ab 1.7.2002**

Mit 1.7.2002 endet in Österreich die Übergangsfrist zur Abschaffung der Sparbuchanonymität. Auszahlungen sind dann nur mehr von identifizierten Sparbüchern möglich. Behebungen von bisher nicht identifizierten Sparbüchern mit einem Guthaben über € 15.000 müssen von der Bank an die EDOK gemeldet werden. Die Auszahlung erfolgt erst nach Identitätsfeststellung (Lichtbildausweis und Sparbuch) und nach einer Wartefrist von ca. 7 Tagen.

Generell wird bei Behebungen ab € 15.000 die Identität des Behebbers festgehalten. Die Identifizierung erfolgt nur gegenüber der Bank, welche dem Bankgeheimnis unterliegt. Ausnahmen vom Bankgeheimnis gibt es bei Verlassenschaftsverfahren und bei eingeleiteten Straf- und Finanzstrafverfahren.

Aufgrund der KEST-Endbesteuerung bleiben die Erben weiterhin steuerfrei, da auch nach dem 1.7.2002 die Erbschaftsteuer damit als abgedeckt gilt.

Übrigens ist ab 1.7.2002 die Weitergabe von nicht identifizierten Sparbüchern unter Androhung einer Verwaltungsstrafe von € 20.000 verboten.

### Aus dem Inhalt:

**Sparbuchschenkungen – Letzte Chance**

**Förderungsmöglichkeiten der Forschung werden zu wenig genutzt**

**Job in den Ferien – was Sie verdienen dürfen**

**Aktuelles von der Autofront**

**Was ist neu ab 1.7.2002**

**Steuersplitter**

**Abfertigung NEU**



WIRTSCHAFTSTREUHÄNDER  
**JOHANN OBERMEIER**  
BEEID. BUCHPRÜFER  
UND STEUERBERATER  
A-4840 VÖCKLABRUCK  
BAHNHOFSTRASSE 6  
TEL: 07672/25465, FAX: DW 7  
MAIL: OFFICE@OBERMEIERNET

## **2. Die Förderungsmöglichkeiten der Forschung werden zu wenig genutzt**

Seit dem 1.1.2002 kann bekanntlich für Forschungsaufwendungen **statt** des bisherigen 25%- bzw 35-%igen Forschungsfreibetrages auch **ein Forschungsfreibetrag von 10 %** oder **eine Forschungsprämie von 3 %** beantragt werden. Warum dieser neue – doch deutlich niedrigere – Forschungsfreibetrag doch attraktiv sein kann, hat zwei Gründe:

- Der Anwendungsbereich ist viel weiter, da er sowohl für Grundlagenforschung, angewandte Forschung und experimentelle Entwicklung – auch im Dienstleistungsbereich – in Frage kommt. Die Begünstigung umfaßt daher zB auch Aufwendungen für die betriebsindividuelle Softwareentwicklung oder für grundlegend neue Marketingmethoden. Eine genaue Abgrenzung soll in einer Verordnung erfolgen.
- Kurz vor Beschlußfassung des Konjunkturbelebungsgesetzes 2002 wurde der Forschungsfreibetrag auch noch auf Investitionen im Forschungsbereich erweitert, die ja vom bisherigen 25%- bzw 35-%igen Freibetrag ausdrücklich ausgeschlossen sind.

## **3. Job in den Ferien –was Sie verdienen dürfen**

### **3.1. Familienbeihilfe**

Mit den nahenden Sommerferien stellt sich wieder die Frage, ob wegen eines Ferialjobs des Sprösslings die Familienbeihilfe gefährdet sein kann. Zunächst die gute Nachricht: Kritisch wird es erst ab Beginn des Jahres, das auf den 18. Geburtstag des Kindes folgt (bis dahin können Kinder beliebig viel verdienen, ohne daß der Anspruch auf Familienbeihilfe verloren geht). Bei Kindern, welche die magische Altersgrenze überschritten haben, ist seit dem Vorjahr für den Anspruch auf Familienbeihilfe aber nur mehr das **Jahreseinkommen** maßgebend, unabhängig davon, ob es in den Ferien oder außerhalb der Ferien erzielt wird. Wird die Einkommensgrenze von **€ 8.725 pa** überschritten, geht für das gesamte Jahr der Anspruch auf Familienbeihilfe und damit auch auf den Kinderabsetzbetrag verloren. Da sich die Jahresgrenze für „schädliche Einkünfte“ auf das zu versteuernde Einkommen (nach Abzug von SV-Beiträgen, sonstigen Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen) bezieht, können bei **Gehaltseinkünften** pro Jahr insgesamt **brutto €**

**10.760** (ohne Sonderzahlungen) verdient werden, ohne daß die Familienbeihilfe verloren geht. Endbesteuerter Einkünfte (wie zB Zinsen oder Dividenden aus inländischen Aktien) sind nicht mehr auf die Einkommensgrenze anzurechnen.

### **3.2. Sozialversicherung**

Wer einen Ferialjob ausübt, wird in den meisten Fällen bei der Sozialversicherung als ganz normaler Dienstnehmer behandelt (für die etwas selteneren „echten Ferialpraktikanten“ – als solche gelten Schüler und Studenten, die ein vorgeschriebenes Praktikum vor allem zu Lernzwecken absolvieren – fallen geringfügig niedrigere Beiträge an). Es gelten daher folgende Bestimmungen:

- Bis zu einem monatlichen Bruttobezug von derzeit **€ 301,54** (Geringfügigkeitsgrenze) müssen nur die Beiträge zur **Unfallversicherung** (1,4%) bezahlt werden und gegebenenfalls der an sich verfassungswidrige, aber noch bis 31.3.2003 geltende pauschalierte DG-Beitrag für Kranken- und Pensionsversicherung in Höhe von 16,4 %.
- Ab einem Bruttogehalt von monatlich **mehr als € 301,54** besteht – wie bei jedem Dienstverhältnis – **Vollversicherungspflicht** (insbesondere in der Kranken- und Pensionsversicherung) mit DN-Beiträgen von 17,65 % (18,2 % bei Arbeitern) und DG-Beiträgen von 21,65% (21,8 % bei Arbeitern).

Häufig werden Ferialjobs als freie Dienstverträge ausgeübt. Die Sozialversicherungsbeiträge sind in diesem Fall billiger als bei den echten Dienstverhältnissen: 13,5 % AN-Anteil und 17,2 % AG-Anteil ergeben einen Gesamtbeitrag von nur 30,7 % (anstatt 39,3 % bei Angestellten bzw 40 % bei Arbeitern). Auch hier sind Sozialversicherungsbeiträge nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 3.270 zu bezahlen.

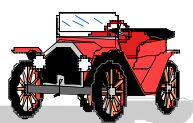
### **3.3. Lohn- und Einkommensteuer, Umsatzsteuer**

Bis zu einem Bruttogehalt von rd € 910 fällt infolge verschiedener Steuerabsetzbeträge überhaupt keine Lohnsteuer an. Wenn bei einem höheren Bezug Lohnsteuer abgezogen wird, kann der Student nach Ablauf des Jahres bei seinem Finanzamt einen Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung stellen. Falls das lohnsteuerpflichtige Jahreseinkommen nicht mehr als rd € 11.000 beträgt, wird die gesamte Lohnsteuer für die laufenden Bezüge rückerstattet.

Wird die Ferialbeschäftigung in Form einer selbständigen Tätigkeit ausgeübt (zB auch Werkvertrag

oder freier Dienstvertrag), muß ab einem Jahreseinkommen (Bruttoeinnahmen abzüglich der mit der Tätigkeit verbundenen Ausgaben) von € **6.975** eine Einkommensteuererklärung abgegeben werden.

Eine Ferialbeschäftigung als Selbständiger (zB im Werkvertrag) unterliegt grundsätzlich der Umsatzsteuer (im Regelfall 20%), tatsächlich besteht Umsatzsteuerpflicht erst ab einem Jahresumsatz (= Einnahmen) von mehr als € 26.400 (darunter unechte Steuerbefreiung mit Verlust des Vorsteuerabzugs). Eine Umsatzsteuererklärung muß allerdings – trotz Steuerbefreiung – bereits ab einem Jahresumsatz von mehr als € 7.500 abgegeben werden.



#### **4. Aktuelles von der Autofront- das Verwirrspiel hat doch kein Ende**

Wir haben in den letzten Klienten-INFOs bereits über die Auswirkungen des EuGH-Urteil vom 8.1.2002 betreffend Kleinbusse und Kleinlastkraftwagen berichtet. In der Zwischenzeit hat das BMF dazu eine neue Verordnung (BGBl II Nr 193/2002) erlassen sowie einen weiteren Erlaß vom 15.5.2002 veröffentlicht. Mit der neuen Ver-

ordnung wird die ursprüngliche steuerliche Einstufung der Kleinbusse und Kleinlastkraftwagen, wie sie zum 1.1.1995 bestanden hat, wieder hergestellt. Wie nun Autos in umsatz- und ertragsteuerlicher Sicht zu welchem Zeitpunkt zu behandeln sind, finden Sie in der nachfolgenden Tabelle (vermutlich die einzige Möglichkeit, noch den Überblick zu behalten).

Die ertragsteuerlichen Einschränkungen betreffen die gesetzliche Nutzungsdauer von 8 Jahren, die Angemessenheitsprüfung bzw die Bildung eines Aktivpostens beim Leasing.

In der Zwischenzeit gibt es zur Frage, wie lange man Zeit hat, um bei bereits rechtskräftigen Umsatzsteuerbescheiden die Vorsteuer für die vom EuGH-Urteil umfaßten Kleinbusse und Kleinlastkraftwagen nachträglich beim Finanzamt geltend zu machen, zwei Rechtsansichten des BMF. Während seitens der Umsatzsteuerabteilung weiterhin die Ansicht vertreten wird, daß eine nachträgliche Geltendmachung nur innerhalb eines Jahres möglich ist, ist die internationale Abteilung (lt EAS-Auskunft Nr 2043) der Ansicht, daß Bescheide, die mit dem EU-Recht in Widerspruch stehen, innerhalb einer verlängerten Frist von fünf Jahren aufgehoben werden können.

	Vorsteuerabzug möglich			ertragsteuerliche Einschränkungen	
	ab 1.1.81	ab 15.2.96	ab 8.1.02**)	ab 15.2.96	ab 8.1.2002
PKW und Kombi	nein	nein	nein	ja	ja
Nachträglich zu einem Fiskal-LKW umgebaute PKWs und Kombis	nein	nein	nein	ja	ja
Klein-Lastkraftwagen	ja	ja *)	ja	ja	nein
Kasten- und Pritschenwagen	ja	Ja	ja	nein	nein
Kleinbusse für mindestens 7 Personen (inklusive Lenker) - ohne Laderaum	ja	ja *)	ja	ja	nein
Klein-Autobusse für mindestens 7 Personen (inklusive Lenker) und mit md 500 mm Laderaum	ja	ja	ja	nein	nein
Klein-Autobusse für mindestens 9 Personen (inklusive Lenker)	ja	ja	ja	nein	nein

\*) ursprünglich kein Vorsteuerabzug, aber aufgrund des EuGH-Urteils doch möglich

\*\*\*) lt. VO 193/2002

## 5. Was ist neu ab 1.7.2002

### 5.1. Die wesentlichen Neuerungen durch das Wohnungseigentumsgesetz 2002

Mit 1.7.2002 tritt das neue WEG 2002 in Kraft.

Der Gesetzgeber hat diesmal nicht das alte WEG 1975 novelliert, sondern hat gleich ein gänzlich neues Gesetz konzipiert. Die wesentlichsten Neuerungen im WEG 2002 sind Folgende:

- Künftig ist die Begründung von Wohnungseigentum an Substandardwohnungen wieder möglich, ja sogar erforderlich. Denn ab dem 1.7.2002 muß an allen wohnungseigentums-tauglichen Objekten einer Liegenschaft gleichzeitig Wohnungseigentum begründet werden. Die derzeitige Rechtslage, wonach auch nur an einzelnen Objekten einer Liegenschaft Wohnungseigentum begründet werden darf, gehört damit der Vergangenheit an.
- Neu ist die Möglichkeit zur Begründung von Wohnungseigentum an KFZ-Abstellplätzen. Bisher konnte Wohnungseigentum nur an räumlich abgegrenzten Garagen(boxen) begründet werden. KFZ-Abstellplätze konnten bis dato lediglich als Zubehör eines Wohnungseigentumsobjektes gewidmet werden.
- Bisher konnten nur Ehepartner gemeinsam an einem Objekt Wohnungseigentum erwerben. Ab dem 1.7.2002 können auch zwei natürliche Personen, die nicht Ehepartner sind, gemeinsam – gleichteiliges – Wohnungseigentum an einem einzelnen Objekt erwerben.
- Derzeit ist die Begründung von Wohnungseigentum durch den Alleineigentümer einer Liegenschaft nicht möglich. Ab Inkrafttreten des neuen WEG 2002 ist eine sogenannte „Vor-ratswohnungseigentumsbegründung“ durch den Alleineigentümer möglich.
- Ferner wurde die Möglichkeit geschaffen, dauerhafte Benützungsregelungen bei schlichtem Miteigentum durch deren Eintragung in das Grundbuch abzusichern.
- Die Ausnützbarkeit des Vorzugspfandrechtes der Wohnungseigentumsgemeinschaft für rückständige Betriebskosten im Falle der Zwangsversteigerung einer Wohnung wurde von derzeit drei auf fünf Jahre verlängert.

Weitere Neuerungen betreffen zB die erstmalige Regelung von Umlaufbeschlüssen im Gesetz so-

## 7. ABFERTIGUNG NEU

wie neue Bestimmungen über das Verhältnis zwischen der Eigentümergemeinschaft und dem Hausverwalter.

### 5.2. Die Neuerungen der Insolvenzrechts-Novelle 2002

Da in der Vergangenheit vielfach Kritik an der Auswahl der Masse- und Ausgleichsverwalter durch die Gerichte geübt wurde, sah sich der Gesetzgeber genötigt, eine Objektivierung der Auswahlkriterien gesetzlich zu verankern. Die neuen Bestimmungen treten mit 1.7.2002 in Kraft. Weiters ist beim OLG Linz eine EDV-gestützte Insolvenzverwalterliste zu führen, in die sich jede an der Masse- und Insolvenzverwaltung interessierte Person gegen Entrichtung einer Gebühr selbst eintragen kann.

### 5.3. Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages ab 1.7.2002

Für Personen, die die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension von derzeit 56,5 Jahre für Frauen und 61,5 Jahre für Männer überschritten haben, entfällt ab 1.7.2002 der Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 6,7 % (DG: 3,7 % inkl IESG-Zuschlag, DN: 3 %). Für die betroffenen Personen ist eine Änderungsmeldung abzugeben.

## 6. Splitter

- Mit Entscheidung vom 7.3.2002 hat der VfGH den Ausschluß von **ausländischen Investmentfonds** von der Endbesteuerung als **verfassungswidrig** erkannt. Die Aufhebung tritt mit Ablauf des 31.3.2003 in Kraft, wobei mit einer gesetzlichen Neuregelung bis zu diesem Zeitpunkt zu rechnen ist.
- Zur Frage der **NoVA-Pflicht von im Ausland geleasteten PKW** ist nach einem EuGH-Urteil vorgesehen, österreichische und EU-Unternehmen gleichzustellen. Dabei soll die NoVA zunächst zur Gänze abgeführt werden. Im Falle einer Abmeldung und einer dauernden Verbringung NoVA-belasteter Fahrzeuge ins Ausland soll die NoVA auf Basis des gemeinen Wertes anteilig rückvergütet werden.
- Der **pauschalierte DG-Beitrag** in Höhe von 16,4% bei Überschreiten der 1,5-fachen geringfügigkeitsgrenze wurde vom VfGH mit Wirkung ab 1.4.2003 als verfassungswidrig aufgehoben.

## 7.1. 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!

## 7.2. 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. 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 Inanspruch-

nahme 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).

## 7.3. Abfertigung Neu = Abfertigung für alle

Im neuen Abfertigungsrecht, das für alle Dienstverhältnisse gelten soll, die ab 1.1.2003 abgeschlossen werden, hat **jeder Arbeitnehmer** einen Anspruch auf 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 aufrechter 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 Einmalerglag für eine Rentenversicherung (Pensionszusatzversicherung)
- Überweisung an eine Bank zwecks Erwerb von Pensionsinvestmentfonds
- Überweisung an eine bereits bestehende Pensionskasse

#### 7.4. 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 Eigenkapitalerfordernisse 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.

## 7.5. Welche Übergangsregeln gibt es für „Altansprüche“?

Alle zum 1.1.2003 bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse unterliegen grundsätzlich – 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 (sog. „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 **b i s h e r i g e A b f e r t i g u n g s r e c h t**.

## 7.6. 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 Arbeitnehmer 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 Hinkunft voll steuerpflichtig. Für folgende Fälle steht jedoch die Steuerbegünstigung (6%ige Besteuerung für zumindest drei laufende Bezüge) noch zu:

- 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)
- Vergleichszahlungen über strittige Ansprüche bei Beendigung eines Dienstverhältnisses bis zu einem Höchstbetrag von € 7.500.

### **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 Bezugs erhöhun-

gen 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) 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).