

Was ist eine Abfertigung?

Eine „Abfertigung“ diente ursprünglich dazu, Dienstnehmer für die Zeit nach Verlust der Arbeit finanziell abzusichern, damit sie sich ihr Leben (und das ihrer Angehörigen) für die Zeit der Arbeitsuche leisten können, obwohl die laufenden Bezüge weggefallen sind. Mit Übergangsregeln wurde ab **1.1.2003** ein neues Abfertigungsrecht in Österreich etabliert, das seit 1.1.2008 auch für Selbständige und freie Dienstnehmer gilt – die sogenannte **Abfertigung Neu**.

Die Abfertigung Alt und Abfertigung Neu

Bei der Abfertigung Alt hatte der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf Abfertigung, wenn er **mindestens drei Jahre** durchgehend bei demselben Unternehmen beschäftigt war. Der Anspruch bestand aber nur, wenn das Arbeitsverhältnis durch **Arbeitgeberkündigung oder einvernehmlich beendet wurde**. Er bestand nicht, wenn der Arbeitnehmer etwa selbst kündigte.

Das hat sich mit der Abfertigung Neu geändert. Wer seit 1. Jänner 2003 in ein neues Dienstverhältnis eingetreten ist, hat Anspruch auf die Abfertigung Neu und seit 1.1.2008 gilt diese Art der Abfertigung auch für **Selbständige** und **freie Dienstnehmer**. Möglich ist außerdem ein Umstieg von der Abfertigung Alt in die Abfertigung Neu. Dies muss in einem Vertrag mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Der größte Unterschied zwischen Abfertigung Alt und Neu

Bei der Abfertigung Neu muss man nicht mehr drei Jahre durchgehend bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein, sondern der **Anspruch entsteht bereits ab dem zweiten Monat der Beschäftigung**. Außerdem können Abfertigungsansprüche auch bei Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber „mitgenommen“ werden – sie verfallen nicht. Das stellt wohl den größten Unterschied zwischen Abfertigung Alt und Neu dar.

Im Gegensatz zur Abfertigung Alt geht der Abfertigungsanspruch auch nicht bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer verloren. Unter dem neuen Abfertigungsregime haben auch Lehrlinge und Personen, die in Bildungskarenz sind, Anspruch auf Abfertigung. Unter bestimmten Voraussetzungen werden auch Zeiten des **Zivil- oder Präsenzdienstes** sowie Zeiten, in denen **Kinderbetreuungsgeld** bezogen wird, berücksichtigt. Auch Zeiten, in denen **Sterbebegleitung** geleistet wird, sowie Krankenstand und **Zeiten des Mutterschutzes** werden für den Abfertigungsanspruch berücksichtigt.

Wie wird die Abfertigung Neu abgewickelt?

Die Abfertigung „neu“ wird über sogenannte **Betriebliche Vorsorgekassen** (Abfertigungskassen) abgewickelt. Ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen 1,53% des Bruttomonatsgehältes an die Gesundheitskasse abführen. Auch vom 13. und 14. Gehalt sind diese Beträge abzuführen. Die Gesundheitskasse prüft dann die Höhe der Abfertigungsvorsorge und überweist den Betrag weiter an die betreffende Vorsorgekasse.

Die Bemessungsgrundlage und **Höhe des Abfertigungsbeitrags müssen bei der Abfertigung Neu auf dem Lohnzettel angeführt werden**, so kann auch der Arbeitnehmer die Höhe kontrollieren. Außerdem müssen die Vorsorgekassen den Arbeitnehmer 1x jährlich über die Höhe des bestehenden Guthabens und darüber informieren, wie die Beiträge veranlagt werden.

Wann steht die Abfertigung Neu zu – Auszahlung und Weiterveranlagung

Wird das Arbeitsverhältnis beendet, kann man sich die Abfertigung ausbezahlen lassen oder nicht. **Ausgezahlt werden kann der Betrag aber erst, wenn drei Jahre in die Abfertigung Neu eingezahlt wurde** (außer bei Selbstkündigung! – dann besteht kein Auszahlungsanspruch).

Ist diese Einzahlungsdauer noch nicht erreicht, kann man den Betrag an **andere Kassen/Vorsorgen überweisen** lassen oder bei der **bestehenden Vorsorgekasse weiterveranlagen lassen**. Jedenfalls muss man binnen **6 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses** schriftlich der Vorsorgekasse bekanntgeben, was mit dem Betrag geschehen soll, sonst wird er automatisch weiter bei dieser Vorsorgekasse weiterveranlagt.

Auszahlungsanspruch der Abfertigung

Ein Auszahlungsanspruch der Abfertigung besteht nach 3 Jahren Einzahlung in folgenden Fällen:

- man wurde vom Arbeitgeber gekündigt oder unverschuldet entlassen
- das Arbeitsverhältnis wurde einvernehmlich aufgelöst
- bei berechtigtem Austritt
- das befristete Arbeitsverhältnis ist abgelaufen
- Austritt erfolgte aufgrund einer Mutterschaft

Im Falle der **Selbstkündigung** kann man sich auch nach 3 Jahren Einzahlung den Betrag nicht auszahlen lassen! Sollte man die Abfertigung nicht früher ausbezahlen lassen können, geschieht dies spätestens bei Pensionsantritt.

Zu beachten ist, dass die Auszahlung immer gegenüber der Vorsorgekasse geltend gemacht werden muss – sie erfolgt nicht automatisch!

Weiterveranlagung

Entscheidet man sich für die Weiterveranlagung kann man zwischen folgenden Varianten wählen: Hat man schon einen neuen Arbeitgeber, dann kann man das Guthaben an die **Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers** überweisen lassen. Auch eine Übertragung an die bestehende Pensionskasse des Arbeitnehmers oder eine Zusatzpensionsversicherung ist möglich. Ebenso die Überweisung in eine Zusatzpensionsversicherung. Aber man kann auch die **Weiterveranlagung in der bestehenden Vorsorgekasse** wählen (was automatisch erfolgt, wenn man sich nicht binnen 6 Monaten nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses schriftlich äußert).