

# Betriebliche Altersvorsorge in Österreich

# Occupational Pension Provision in Austria

## Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge in Österreich

A – Freiwillig	A – Voluntary
<p>Die <u>Zukunftssicherung</u> ist nach § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG bis zur Höhe von 300,- EUR p.a. von der Einkommensteuer befreit. Bei diesem Vorsorgemodell handelt es sich um Zuwendungen des Unternehmens für die Zukunftssicherung seiner ArbeitnehmerInnen bzw. um Verwendung bestehenden Gehalts der ArbeitnehmerIn für zukunftsichernde Maßnahmen.</p> <p>Dazu zählen zum Beispiel Ausgaben für die folgenden Versicherungs- oder Vorsorgemaßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er/Ablebens-/Pensionsversicherung (klassisch oder fondsgebunden)</li> <li>• Krankenversicherung</li> <li>• Risikolebensversicherung</li> <li>• Berufsunfähigkeitsversicherung</li> <li>• Unfallversicherung</li> <li>• Pflegeversicherung, Grundfähigkeitsversicherung</li> </ul> <p>Zuwendungen können an alle ArbeitnehmerInnen oder an bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen geleistet werden. Es entstehen keine Lohnnebenkosten, allerdings nur solange die Zuwendungen pro MitarbeiterIn 300,- EUR jährlich nicht übersteigen. Einer Beteiligung der MitarbeiterIn an der Zukunftssicherung sind keine Grenzen gesetzt. Die MitarbeiterInnen profitieren in jedem Fall durch Einkommenssteuerfreiheit der Beiträge, als freiwillige Sozialleistung sind die Beiträge zur Zukunftssicherung auch von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Erlebens- oder Rentenversicherungen müssen auf das gesetzliche Pensionsalter der ArbeitnehmerInnen abgeschlossen werden. Aus arbeitsrechtlichen</p>	<p>According to § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG, the future provision is exempt from income tax up to the amount of 300,- EUR p.a. This pension scheme is a contribution by the company to secure the future of its employees or the use of the employee's existing salary for measures to secure the future.</p> <p>This includes, for example, expenses for the following insurance or pension measures:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heirs/disability/pension insurance (classic or unit-linked)</li> <li>• Health insurance</li> <li>• Term life insurance, occupational disability insurance</li> <li>• Accident insurance</li> <li>• Long-term care insurance, basic disability insurance</li> </ul> <p>Allowances can be paid to all employees or to certain groups of employees. There are no non-wage labour costs, but only as long as the contributions per employee do not exceed 300,- EUR per year. There are no limits to the employee's participation in securing the future. In any case, the employees benefit from the exemption of the contributions from income tax, and as a voluntary social benefit, the contributions to the future insurance are also exempt from social security contributions. Endowment or pension insurance policies must be taken out for the employees' statutory retirement age. For reasons of labour law, we recommend a uniform retirement age of 65 for women and men. If a death protection is included in the life insurance, a shorter term than up to the retirement age (at least 15 years) is sufficient.</p>

Gründen empfehlen wir ein einheitliches Pensionsalter von 65 Jahren für Frauen und Männer. Wird ein Ablebensschutz in die Lebensversicherung eingeschlossen, reicht eine kürzere Laufzeit als bis zum Pensionsalter (mind. 15 Jahre).

## Vorteile der Direktversicherung

Für den/die ArbeitgeberIn:

- Beitragszahlung gilt als Betriebsaufwand
- Reduzierte Lohnnebenkosten
- Motivation der MitarbeiterInnen durch attraktive Zusatzleistung und Steuerbegünstigung
- Auch für geschäftsführende GesellschafterInnen mit bis zu 25 % Firmenanteil an einer GmbH möglich

Für den/die MitarbeiterIn:

- Brutto für netto – keine Einkommenssteuer, keine Sozialabgaben
- Einmalige Kapitaleistung ist möglich und steuerfrei
- Leistung des Versicherers bei Insolvenz des Arbeitgebers, weil ausschließlich ArbeitnehmerInnen bzw. Hinterbliebene direkt bezugsberechtigt sind

Die Betriebliche Kollektivversicherung und die Pensionskasse kombinieren Lohnnebenkostensparnis und ein weiteres Standbein für die Altersvorsorge Ihrer MitarbeiterInnen.

Die Beiträge in die jeweilige Vorsorgeeinrichtung (BKV/PK) sind von Lohnnebenkosten befreit und fließen in das gewählte Modell. Die Veranlagung und Verwaltung der Beiträge übernimmt die Versicherung bzw. Pensionskasse, die MitarbeiterInnen erhalten ihre Zusatzpension direkt von dort ausbezahlt. Jeder Beitrag wirkt somit als ein Baustein für eine Zusatzpension der MitarbeiterInnen. Darüber hinaus gibt es eine Versorgung der Hinterbliebenen im Todesfall

## Advantages of direct insurance

For the employer:

- Contribution payment is considered an operating expense.
- Reduced ancillary wage costs
- Motivation of employees through attractive additional benefits and tax relief
- Also possible for managing partners with up to 25% company share in a GmbH

For the employee:

- Gross for net – no income tax, no social security contributions
- One-off lump-sum benefit is possible and tax-free
- Benefit from the insurer in the event of the employer's insolvency, because only employees or surviving dependants are directly entitled to benefits

The company group insurance and the pension fund combine savings on non-wage labour costs and another pillar for your employees' old-age provision.

The contributions to the respective pension scheme (BKV/PK) are exempt from non-wage labour costs and flow into the chosen model. The insurance company or pension fund takes care of the investment and administration of the contributions, and the employees receive their supplementary pension directly from there. Each contribution thus acts as a building block for a supplementary pension for the employee. In addition, there is provision for surviving dependants in

(Hinterbliebenenpension) und optional eine Pension bei Berufsunfähigkeit. In welches Modell die Beiträge fließen, entscheidet das Unternehmen oder – sofern gewünscht – der/die einzelne MitarbeiterIn. Die Betriebliche Kollektivversicherung bietet eine Garantieverzinsung des veranlagten Kapitals sowie eine garantierte Rente (Rententafelgarantie). Die Pensionskasse bietet eine chancenorientierte Veranlagung am Kapitalmarkt.

### Vorteile der BKV/PK

#### Für den/die ArbeitgeberIn:

- Beiträge bis zu 10 % der Bruttolohn- und Gehaltssumme werden als Betriebsaufwand anerkannt
- Keine zusätzlichen Lohnnebenkosten
- Geringer administrativer Aufwand
- Motivation der MitarbeiterInnen durch Zusatzleistung
- Modernes Instrument der Leistungsvergütung.
- Kombiniert mit der Zukunftssicherung ein sehr intelligentes Gehalts- und Vorsorgemodell
- Auch für geschäftsführende Gesellschafter einer GmbH mit bis zu 25 % Firmenanteil möglich
- Kosten sind exakt planbar und langfristig kalkulierbar

#### Für den/die MitarbeiterIn:

- Vom Unternehmen finanzierte Zusatzpension
- Keine Steuerbelastung während der Aktivzeit, erst bei Rentenauszahlung
- Garantierte Pension zuzüglich Gewinnbeteiligung\*
- Sicherheit durch Garantierente in der Betrieblichen Kollektivversicherung
- Ertragschancen durch chancenorientierte Veranlagung in der Pensionskasse

the event of death (survivors' pension) and optionally a pension in the event of occupational disability. The company or – if desired – the individual employee decides into which model the contributions flow. The company group insurance offers a guaranteed interest rate on the invested capital and a guaranteed pension (pension table guarantee). The pension fund offers an opportunity-oriented investment on the capital market.

### Advantages of the BKV/PK

#### For the employer:

- Contributions up to 10% of the gross wage and salary bill are recognised as operating expenses
- No additional non-wage labour costs
- Low administrative costs
- Motivation of employees through additional benefits
- Modern instrument of performance remuneration
- Combined with future security, a very intelligent salary and pension model
- Also possible for managing partners of a GmbH with up to 25 % company share
- Costs can be planned exactly and calculated in the long term

#### For the employee:

- Supplementary pension financed by the company
- No tax burden during the active period, only when the pension is paid out
- Guaranteed pension plus profit sharing\*
- Security through guaranteed pension in the company group insurance
- Income opportunities through opportunity-oriented investment in the pension fund
- Investment income is credited in full to the pension account.

- Veranlagungserträge werden zur Gänze dem Pensionskonto gutgeschrieben.
- Erhöhung der Pension durch freiwillige Eigenbeiträge der MitarbeiterInnen möglich.
- Zusätzliche staatliche Förderung der Eigenbeiträge gemäß § 108a EStG bis zu 1.000,- EUR p.a..
- Pensionszahlung an MitarbeiterInnen erfolgt direkt durch die Versicherung oder Pensionskasse.
- Leistung des Versicherers oder der Pensionskasse bei Insolvenz des Arbeitgebers, weil ausschließlich MitarbeiterInnen bzw. Hinterbliebene direkt bezugsberechtigt sind.

### Betriebliche individuelle Pensionszusage

Dieses Instrument eignet sich bestens für ausgesuchte Personen im Unternehmen: Selbst GeschäftsführerInnen einer GmbH, die gleichzeitig GesellschafterInnen (mit bis zu 100 % Beteiligung) sind, können unter bestimmten Voraussetzungen von einer Pensionszusage profitieren. Auf Wunsch ist der Einschluss einer Hinterbliebenenversorgung und/oder Berufsunfähigkeitspension möglich. Während der Aktivzeit fallen für den Begünstigten oder die Begünstigte keine Steuern an, das Unternehmen spart sich Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten und erzielt eine laufende Steuerersparnis durch den Aufbau einer Pensionsrückstellung. Die Pensionszusage ist optimal geeignet, die besten Kräfte langfristig zu binden oder neue MitarbeiterInnen für das Unternehmen zu gewinnen. Für erfolgreiche Wirtschaftstreibende ist sie ein optimales insolvenzgeschütztes Instrument, um Firmenvermögen – steuerbegünstigt und abgabenfrei – in das Privatvermögen umzuschichten. Wir empfehlen, die Pensionszusage über eine klassische Rentenrückdeckungsversicherung zu finanzieren. Damit machen Sie die Pensionszusage mit gleichbleibenden und kalkulierbaren Ansparprämien planbar, erzielen ein garantiertes Veranlagungsergebnis (Garantiezins) und schützen

- Increase in pension possible through voluntary personal contributions by employees
- Additional state subsidy for personal contributions according to § 108a EStG up to 1,000,- EUR per year
- Pension payments to employees are made directly by the insurance company or pension fund.
- Payment by the insurer or pension fund in the event of the employer's insolvency, because only employees or surviving dependants are directly entitled to receive benefits.

### Company individual pension commitment

This instrument is best suited for selected persons in the company: Even managing directors of a GmbH who are also shareholders (with up to 100% participation) can benefit from a pension commitment under certain conditions. If desired, the inclusion of a survivor's pension and/or occupational disability pension is possible. During the active period, no taxes are incurred for the beneficiary or the beneficiaries, the company saves on social security contributions and ancillary wage costs and achieves ongoing tax savings by building up a pension provision. The pension commitment is optimally suited to retain the best employees for a long time or to win new employees for the company. For successful entrepreneurs, it is an optimal insolvency-protected instrument to transfer company assets – tax-privileged and tax-free – to private assets. We recommend financing the pension commitment through a classic pension reinsurance policy. In this way you make the pension commitment plannable with constant and calculable savings premiums, achieve a guaranteed investment result (guaranteed interest) and protect the company against an increased capital requirement due to an increase in life expectancy (guaranteed pension through pension table guarantee).

das Unternehmen vor einem erhöhten Kapitalbedarf durch Anstieg der Lebenserwartung (Garantierente durch Rententafelgarantie). Gleichzeitig erfüllen Sie das Erfordernis der Mindestbedeckung der Pensionsrückstellung nach § 14 EStG.

Die Pensionszusage erfolgt schriftlich, ist rechtsverbindlich und unwiderruflich.

- Auszahlung in lebenslanger Rentenform. Übertragung an eine Pensionskasse/Betriebliche Kollektivversicherung oder Kapitalabfindung möglich
- Die zugesagte Firmenpension darf max. 80 % des Letztbezuges nicht überschreiten und gemeinsam mit der staatlichen Pensionsleistung nicht mehr als 100 % des Letztbezuges sein, um steuerlich anerkannt zu werden
- Rückdeckungsversicherung dient der Liquiditätsvorsorge des Unternehmens
- Sollten Sie eine Variante mit Wertpapierdeckung wählen, stehen Ihnen diverse Fonds des jeweiligen Versicherers zur Auswahl

Vorteile der Pensionszusage mit einer Rückdeckungsversicherung:

- Pensionsrückstellung wirkt gewinnmindernd
- Lohnnebenkostenfrei – daher günstiger als eine Gehaltserhöhung
- Auch für mehrheitlich beteiligte geschäftsführende GesellschafterInnen einer GmbH möglich
- Gleichmäßigere Aufwandsbelastung und daher bessere Kostenwahrheit als bei einem Wertpapiermodell
- Auslagerung betriebsfremder Risiken durch Abschluss einer Rückdeckungsversicherung möglich – die Versicherung trägt das Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrisiko
- Bei Insolvenz fallen verpfändete Versicherungsansprüche nicht in die Insolvenzmasse

At the same time, you fulfil the requirement of minimum coverage of the pension provision according to § 14 EStG.

The pension commitment is made in writing, is legally binding and irrevocable.

- Payment in the form of a lifelong pension. Transfer to a pension fund/corporate group insurance or lump-sum settlement possible
- The promised company pension may not exceed a maximum of 80% of the final salary and, together with the state pension benefit, may not exceed 100% of the final salary in order to be recognised for tax purposes
- Reinsurance serves as a liquidity provision for the company.
- If you choose a variant with securities coverage, you can choose from various funds of the respective insurer

Advantages of the pension commitment with a reinsurance policy:

- Pension provision has a profit-reducing effect
- Free of ancillary wage costs – therefore more favourable than a salary increase
- Also possible for majority-owned managing partners of a GmbH
- More evenly distributed expense burdens and therefore better cost transparency than with a securities model
- Outsourcing of non-business risks possible by taking out a reinsurance policy – the insurance company then bears the occupational disability and survivors' risk
- In the event of insolvency, pledged insurance claims do not become part of the insolvency estate

## Betriebliche Gruppenkranken- und/oder

### Unfallversicherungen

Der Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern in Form eines Rahmenvertrages mit einem Versicherer die Möglichkeit, privat zu günstigen Gruppenkonditionen für sich und seine Angehörigen private Kranken- und/oder Unfallversicherungen abzuschließen. Der Arbeitgeber kann aber auch freiwillig zusätzlich zum Gehalt Kranken- und/oder Unfallversicherungen für seine Mitarbeiter abschließen:

- Steuerbegünstigt im Rahmen des §3Zi.15EStG bis zu 300,- EUR p.a.
- Über die 300,- EUR hinaus als freiwillige Zuwendung.
- Über die 300,- EUR hinaus als lohnwerten Vorteil beim Mitarbeiter (Hinzurechnung zur Lohnsteuer).

## B – Gesetzlich verpflichtend

Im System Abfertigung Neu werden vom Arbeitgeber ab dem 2. Beschäftigungsmonat 1,53% des Bruttogehalts (inkl. aller Sonderzahlungen) als Abfertigung in eine ausgewählte Vorsorgekasse einbezahlt.

Für jeden Mitarbeiter wird bei der Vorsorgekasse ein eigenes Konto geführt und 1x jährlich über die Höhe der jeweiligen Abfertigungsanwartschaft eine Information versendet. Nach Beendigung eines Dienstverhältnisses wird die Vorsorgekasse darüber informiert und bestätigt je nach Anlassfall folgende Verfügungsansprüche für die Mitarbeiter:

## Company group health and/or accident insurances

The employer offers its employees the opportunity to take out private health and/or accident insurance for themselves and their dependents at favourable group conditions in the form of a framework agreement with an insurer. However, the employer may also voluntarily take out health and/or accident insurance for its employees in addition to their salary:

- Tax-privileged within the framework of §3Zi.15EStG up to 300,- EUR p.a.
- Beyond the 300,- EUR as a voluntary benefit
- Beyond the 300,- EUR as a benefit worth the salary for the employee (addition to wage tax)

## B – Legally obligatory

In the new severance pay system, the employer pays 1.53% of the gross salary (incl. all special payments) into a selected provident fund as severance pay from the second month of employment.

A separate account is kept with the provident fund for each employee and information on the amount of the respective severance payment entitlement is sent out once a year. After termination of the employment relationship, the provident fund is informed and confirms the following disposition claims for the employees, depending on the occasion:

- If the employment relationship was terminated by mutual agreement or by termination by the employer or by the expiry of a fixed-term employment relationship, and
- If at least 36 contribution months have been acquired, or

- Wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich oder durch Arbeitgeberkündigung oder durch den Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses beendet wurde und
- Wenn mindestens 36 Beitragsmonate erworben wurden, oder
- Nach 5 Jahren, in denen kein beitragspflichtiges Arbeitsverhältnis bestanden hat oder spätestens
- Bei Pensionsantritt

#### Wie kann verfügt werden?

- Steuerfreie Weiterveranlagung in der Vorsorgekasse (nicht bei Pensionierung)
- Übertragung in eine Pensionskasse oder Lebensversicherung
- Übertragung in die Vorsorgekasse eines neuen Arbeitgebers
- Auszahlung als Kapitalbetrag abzüglich 6% Einkommensteuer

#### Was passiert im Ablebensfall eines Arbeitnehmers?

Der volle Abfertigungsanspruch geht an den/die EhepartnerIn und familienbeihilfeberechtigte Kinder über. Diese müssen sich innerhalb von 3 Monaten zwecks Auszahlung bei der Vorsorgekasse melden, ansonsten fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

#### Jubiläumsgelder

Jubiläumsgelder sind unter anderem geregelt:

- in den Kollektivverträgen für Handelsangestellte und Handelsarbeiter,
- in den Kollektivverträgen für Arbeiter und Angestellte im Gastgewerbe,
- im Kollektivvertrag für Speditionsangestellte Österreichs sowie im Kollektivvertrag für die Arbeiter der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs,
- im Bundes-Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in privaten Autobusbetrieben und

- After 5 years in which no employment relationship subject to contributions has existed, or at the latest
- On retirement.

#### How can it be disposed of?

- Tax-free continued investment in the pension fund (not at retirement)
- Transfer to a pension fund or life insurance
- Transfer to the pension fund of a new employer
- Payment as a lump sum less 6% income tax

#### What happens in the event of the death of an employee?

The full severance payment entitlement is transferred to the spouse and children entitled to family allowance. They must contact the provident fund within 3 months for payment, otherwise the severance pay becomes part of the estate.

#### Anniversary bonuses

Anniversary bonuses are regulated, among other things:

- in the collective agreements for commercial employees and commercial workers,
- in the collective agreements for workers and employees in the hotel and restaurant industry,
- in the collective agreement for forwarding agents in Austria and in the collective agreement for workers in forwarding and warehousing companies in Austria,
- the federal collective agreement for employees in private bus companies, and
- the collective agreement for workers in garage, petrol station and service station companies.

- im Kollektivvertrag für die Arbeiter in Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmen.

Die Kollektivverträge bestimmen die Voraussetzungen für den Anspruch auf Jubiläumsgeld ebenso wie die Kriterien für die Bemessung des Jubiläumsgeldes. Als Grundlage für die Bemessung des Jubiläumsgeldes können das tatsächliche Gehalt (z.B. bei Handelsangestellten) oder der kollektivvertragliche Mindestlohn (z.B.: bei Arbeitern im Gastgewerbe) festgelegt sein.

**Anspruch auf xx Bruttomonatsgehälter nach xx Jahren Firmenzugehörigkeit**

	20J	25J	30J	35J	40J	45J	Max $\Sigma$
Handelsbetriebe	1	1,5	-	2,5	3,5	-	8,5
Chemische Industrie	-	1	-	2	3	-	6
Elektro- & Elektronikindustrie	-	1	-	2	-	3	6
Maschinen/Metallwarenindustrie	-	1	-	2	-	3	6
Wirtschaftstreuhänder	1	1,5	-	2	-	-	4,5
Spedition & Logistik (Ang.)	-	2	2,5	3	3,5	3,5	14,5

Jubiläumsgeldansprüche nach Berufsgruppen, geregelt im Kollektivvertrag (gültig jeweils für Angestellte/Arbeiter)

The collective agreements determine the prerequisites for the entitlement to anniversary bonuses as well as the criteria for the assessment of anniversary bonuses. The basis for the assessment of the anniversary bonus may be the actual salary (e.g. in the case of commercial employees) or the minimum wage stipulated in the collective agreement (e.g.: in the case of workers in the hotel and restaurant industry).

**Entitlement to xx gross monthly salaries after xx years of company service**

	20 Y	25 Y	30 Y	35 Y	40 Y	45 Y	Max $\Sigma$
Trade Businesses	1	1,5	-	2,5	3,5	-	8,5
Chemical Industries	-	1	-	2	3	-	6
Electrical & Electronics industry	-	1	-	2	-	3	6
Machines/Metalware industry	-	1	-	2	-	3	6
Business fiduciary	1	1,5	-	2	-	-	4,5
Forwarding, Logistics (empl.)	-	2	2,5	3	3,5	3,5	14,5

Anniversary bonus entitlements according to occupational groups, regulated in the collective agreement (valid in each case for salaried employees/workers)

Diese Ansprüche sind (sofern Sie bilanzierungspflichtig sind bzw. freiwillig bilanzieren) rückstellungspflichtig und sind in der Bilanz auszuweisen. Je nach Alter, Gehalt und Dienstzugehörigkeit variiert die Höhe. Mit den Jahren steigt der Anspruch immer stärker – und damit auch die Höhe der Rückstellung. Das Unternehmen kann diese Jubiläumsgeldansprüche freiwillig über eine Versicherung rückdecken, ohne steuerliche Vorteile.

## Abfertigung ALT

Das alte Abfertigungsrecht gilt weiter für Arbeitnehmer/-innen, deren Beschäftigungsverhältnis bereits vor dem 1. Jänner 2003 bestanden hat.

Wann wird eine Abfertigung ausbezahlt?

Die Abfertigung nach altem Recht ist eine Zahlung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin an den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Abfertigung wird ausbezahlt:

- bei Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin
- bei ungerechtfertigter und unverschuldeter Entlassung
- bei berechtigtem vorzeitigem Austritt des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
- bei Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses
- bei Mutterschutz- oder Vaterschafts Austritt (ab 5 Jahren Beschäftigung beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin: Hälfte der unten angeführten Entgelte – höchstens das Dreifache des monatlichen Entgelts!)

These entitlements are subject to accrual (if you are obliged to report them in the balance sheet or report them voluntarily) and must be reported in the balance sheet. The amount varies depending on age, salary and length of service. As the years go by, the entitlement increases more and more – and so does the amount of the provision. The company can voluntarily cover these jubilee benefit claims through an insurance policy, without tax advantages.

## Severance pay OLD

The old severance pay law continues to apply to employees whose employment relationship already existed before 1 January 2003.

When is severance pay paid?

Severance pay under the old law is a payment by the employer to the employee upon termination of the employment relationship.

The severance pay is paid out:

- in the event of dismissal by the employer
- in the event of unjustified dismissal through no fault of the employer
- in the case of justified premature resignation of the employee
- on expiry of a fixed-term employment contract
- in the event of a mutually agreed termination of the employment relationship
- in the event of maternity or paternity leave (from 5 years of employment with the same employer: half of the remuneration listed below – at most three times the monthly remuneration!)

Bei Selbstkündigung geht der Abfertigungsanspruch verloren (besondere Bestimmungen gelten aber bei Inanspruchnahme der Pension)! Die Mutterschaftskarenz wird nicht für die Abfertigung eingerechnet, der Mutterschutz (vor und nach der Geburt) jedoch schon! Kollektivverträge können bessere Regelungen vorsehen. Unter gewissen Umständen und in Abstimmung mit dem Arbeitgeber ist ein Umstieg von Abfertigung ALT in NEU möglich!

Die Höhe des Abfertigungsanspruches nach Vollendung einer ununterbrochenen Dienstzeit (jeweils Brutto-Bezüge) beträgt:

Dienstzeit	Monatsentgelte*
3 Jahre	2 Monatsentgelte
5 Jahre	3 Monatsentgelte
10 Jahre	4 Monatsentgelte
15 Jahre	6 Monatsentgelte
20 Jahre	9 Monatsentgelte
25 Jahre	12 Monatsentgelte

\*Monatsentgelt = jener Verdienst (Gehalt, Lohn, Zulagen, etc.), der sich aus den regelmäßig im Monat wiederkehrenden Bezügen zuzüglich des aliquoten Anteils an Urlaubs- und Weihnachtsgeld ergibt. Sind Entgeltteile zu berücksichtigen, die zwar regelmäßig, aber in wechselnder Höhe anfallen (zum Beispiel Provisionen, Überstunden), so ist ein Durchschnittsverdienst (des letzten Jahres oder der letzten 13 Wochen) heranzuziehen.

Für diese Abfertigungsansprüche müssen in der Bilanz Rückstellungen gebildet werden. Das Unternehmen kann diese Abfertigungsansprüche freiwillig über eine Versicherung rückdecken. Hier gibt es keinerlei Steuervorteile, sondern ausschließlich planmäßiges Ansparen zukünftiger Verpflichtungen.

Im Ablebensfall des Dienstnehmers steht den versorgungsberechtigten Hinterbliebenen der halbe Abfertigungsanspruch zu.

In case of self-termination, the entitlement to severance pay is lost (special provisions apply, however, in case of claiming a pension)! Maternity leave is not counted towards severance pay, but maternity leave (before and after birth) is! Collective agreements may provide for better regulations. Under certain circumstances and in agreement with the employer, a change from severance pay OLD to NEW is possible!

The amount of the severance pay entitlement after completion of an uninterrupted period of service (gross remuneration in each case) is:

Period of service monthly salaries\*

3 years	2 months' remuneration
5 years	3 months' remuneration
10 years	4 months' remuneration
15 years	6 months' remuneration
20 years	9 months' remuneration
25 years	12 months' remuneration

\*Monthly remuneration = the earnings (salary, wages, bonuses, etc.) resulting from the regularly recurring remuneration per month plus the aliquot share of holiday pay and Christmas bonus. If remuneration components are to be taken into account that occur regularly but in varying amounts (e.g. commissions, overtime), average earnings (of the last year or the last 13 weeks) are to be used.

Provisions must be made in the balance sheet for these severance entitlements. The company can voluntarily cover these severance claims through an insurance policy. In this case there are no tax advantages, but only planned saving for future obligations.

In the event of the employee's death, the surviving dependants entitled to benefits are entitled to half the severance payment entitlement.