

**Stellungnahme der Kammer der Wirtschaftstreuhand
zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge
(Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) sowie über die Änderung
einiger Bundesgesetze (Zl. 451.001/2-X/3a/2002)**

erstellt von der gemeinsamen Sonderarbeitsgruppe „Abfertigung Neu“
des Fachsenats für Steuerrecht und des Fachsenats für Arbeits- und Sozialrecht
der Kammer der Wirtschaftstreuhand
unter der Leitung von Herrn StB Dr. Wolfgang Höfle¹

Allgemeine Bemerkungen

Die Kammer der Wirtschaftstreuhand steht dem Modell der „Abfertigung neu“ und den damit verfolgten Zielsetzungen grundsätzlich positiv gegenüber. Trotz dieser grundsätzlich positiven Beurteilung erlaubt sich die Kammer der Wirtschaftstreuhand einleitend einige kritische Anmerkungen zur Umsetzung des Modells im vorliegenden Entwurf des BMVG.

In den politischen Diskussionen zum Modell der Abfertigung neu wurde als eine der Zielsetzungen auch die Schaffung einer dritten Säule der Altersvorsorge genannt. Diese Zielsetzung wird zwar im vorliegenden Entwurf nicht mehr ausdrücklich genannt, kommt aber weiterhin in einzelnen Bestimmungen zum Ausdruck. So soll ua die Übertragung des Abfertigungsanspruchs nach § 17 BMVG auf eine Pensionszusatzversicherung (§ 108a EStG) nach § 67 Abs 3 EStG steuerfrei vorgenommen werden können. Auch die nachfolgende Rentenauszahlung durch ein Versicherungsunternehmen soll gem § 29 Z 1 EStG steuerfrei gestellt werden. Dieser nach Ansicht der Kammer der Wirtschaftstreuhand für das österr Pensionssystem langfristig sehr wichtige Aspekt der „Abfertigung neu“ wird jedoch durch zwei Umstände ganz wesentlich konterkariert:

- ?? Die derzeit vorgesehenen Möglichkeiten der Auszahlung von Abfertigungsbeträgen aus der MV-Kasse vor dem Pensionseintritt sind zu großzügig gestaltet. Dadurch besteht die Gefahr, dass bei Pensionsantritt dann keine wesentlichen Abfertigungsguthaben mehr bestehen, die zu einer betraglich relevanten Pensionsleistung führen könnten.
- ?? Die erwähnte Steuerfreistellung wird nur dann gewährt, wenn die Abfertigungsansprüche auf eine Pensionsvorsorge nach § 108a EStG übertragen werden. Es handelt sich dabei allerdings um Pensionsvorsorgen in Form von reinen Rentenversicherungen auf Lebenszeit des bzw der Berechtigten. Dies bedeutet, dass – abgesehen von der Möglichkeit bestimmter Witwen- und Waisenversorgungen – die Rentenansprüche mit dem Tod des Pensionsberechtigten (auch wenn dieser schon kurz nach Pensionsbeginn eintritt) zur Gänze verloren gehen. Eine derartige Pensionsvorsorge wird – als Alternative zur nur mit 6% versteuerten Barauszahlung – für die meisten Betroffenen nicht attraktiv sein. Es ist daher zu befürchten, dass die – volkswirtschaftlich wichtige – Möglichkeit der Pensionsvorsorge in der Praxis kaum angenommen werden wird.

¹ Teilnehmer der Arbeitsgruppe waren: Bergmann Horst, Brauner Peter, Bruckner Karl, Gassner Wolfgang, Glechner Franz, Hofer Alexander, Kohlfürst Ernst, Mitterer Johann, Pernt Eva, Schwarz Reinhard, Seitz Wolfgang, Stadler Rainer, Steinwendner Werner, Sulz Gottfried, Trenkwalder Verena, Wimmer Astrid.

Die erwähnten großzügigen Möglichkeiten der Auszahlung von Abfertigungsbeträgen werden überdies dazu führen, dass sich die Kapitalansammlung in den MV-Kassen eher in bescheidenen Größenordnungen bewegen wird. Dies hat wiederum zur Folge, dass den weitgehend fixen Verwaltungskosten der MV-Kassen nur relativ geringe Kapitalerträge gegenüber stehen, was eine unverhältnismäßig hohe Belastung der Kapitalerträge mit Verwaltungskosten zur Folge haben wird.

Die Kammer der Wirtschaftstreuhandler ist daher der Ansicht, dass die Auszahlung von Abfertigungsbeträgen vor Pensionsübertritt zumindest auf die nach bisherigem Recht anspruchsbegründenden Beendigungsarten beschränkt werden sollte. Weiters sollte die Pensionsvorsorgemöglichkeit dadurch attraktiver ausgestaltet werden, dass im Falle eines Ablebens des Berechtigten zB innerhalb eines Zeitraumes von 10 Jahren nach Beginn der Pensionszahlungen den Erben zumindest eine stufenweise fallende Kapitalabfindung zusteht.

Zudem schlägt die Kammer der Wirtschaftstreuhandler vor, dass die Arbeitgeber über Wunsch der Arbeitnehmer Abfertigungen, die noch unter die alte Rechtslage fallen, ebenfalls - zunächst ohne Steuerabzug - an eine MV-Kasse auszahlen können; damit könnte den Arbeitnehmern beim Pensionsantritt die Möglichkeit eröffnet werden, auch diese noch nach altem Recht ausbezahlten Ansprüche steuerfrei auf eine Pensionsversicherung zu übertragen (andernfalls die Auszahlung an den Arbeitnehmer mit 6% besteuert werden müsste).

Schließlich sollte nach Ansicht der Kammer der Wirtschaftstreuhandler nochmals überprüft werden, ob es nicht doch aus Kosteneinsparungsgründen sinnvoll wäre, anstatt der Gründung eigener MV-Kassen die bestehende Rechtsstrukturen auf diesem Sektor (zB Pensionskassen) zu nutzen.

Artikel 1: Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG

§ 6 Abs 1:

Die Kammer der Wirtschaftstreuhandler schlägt aus Gründen der Verwaltungsökonomie die Einhebung über die Gebietskrankenkassen vor, welche dafür ja bereits eine funktionsfähige Struktur besitzen und auch bereits über die meisten der benötigten Daten verfügen. Die Einhebung über die MV-Kassen wirft nicht nur eine Reihe von Zusatzproblemen auf (zB wer prüft die richtige Berechnung und Entrichtung durch die Arbeitgeber), sondern dürfte auch mit erheblich höheren Kosten verbunden sein.

Die derzeitige Differenzierung zwischen vereinbarten (beitragsfreien) Probezeiten und (beitragspflichtigen) befristeten Dienstverhältnissen ist nicht konsequent. Zur Vermeidung unsachlicher Differenzierungen sowie aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sollte die Beitragszahlung generell erst nach dem ersten vollen Kalendermonat des Dienstverhältnisses beginnen.

§ 6 Abs. 3:

Die Bedeutung dieses Absatzes erscheint unklar. Dazu einige Beispiele (Dienstverhältnis dauert länger als einen Monat):

Beispiel 1: Beginn Dienstverhältnis 1.7., Probezeit: ein Monat. Folge: Beitragszahlung hat mit 1.7. zu beginnen. Allerdings ist die Probezeit beitragsfrei, daher erst per 1.8. Beitragspflicht.

Beispiel 2: Beginn Dienstverhältnis 2.9., Probezeit: ein Monat. Folge: Beitragszahlung hat mit 1.10. (= Ende Probezeit) zu beginnen. Der 1.10. selbst ist gemäß § 6 Abs. 1 allerdings noch beitragsfrei.

Beispiel 3: Beginn Dienstverhältnis 4.11., Probezeit: ein Monat. Folge: Beitragszahlung hat mit 1.12. zu beginnen. Allerdings ist der Zeitraum 1.-3.12. gemäß § 6 Abs. 1 noch beitragsfrei.

Beispiel 4: Beginn Dienstverhältnis 1.7., Probezeit: 14 Tage. Folge: Beitragszahlung hat mit 1.7. zu beginnen. Allerdings bleibt der Zeitraum 1.-14.7. beitragsfrei.

Beispiel 5: Beginn Dienstverhältnis 2.9., Probezeit: 14 Tage. Folge: Beitragszahlung hat mit 1.10. (!!!) zu beginnen. Gäbe es § 6 Abs. 3 nicht, würde die Beitragspflicht mit 16.9. beginnen.

In den Beispielen 1 bis 4 wird § 6 Abs. 3 komplett von § 6 Abs. 1 überlagert. Im Beispiel 5 würde auf Grund von § 6 Abs. 3 die Beitragspflicht erst 15 Tage nach Ablauf der Probezeit beginnen. Wir bezweifeln, dass die o.a. Ergebnisse gewollt sind und schlagen daher vor, § 6 Abs. 3 zu streichen und durch oben unter § 6 Abs. 1 vorgeschlagene Regelung zu ersetzen. Sollte gewünscht sein, dass bei der Bildung der Beitragsgrundlage nur ganze Monate berücksichtigt werden, ist dies mit der vorliegenden Regelung jedenfalls nicht erreicht (siehe obige Beispiele 2, 3 und 4 oder auch bei Dienstverhältnis-Ende während eines Kalendermonats).

§ 6 Abs. 4:

Hier liegt ein Zitatfehler vor, weil das Solidaritätsprämienmodell nicht in § 11, sondern in § 13 AVRAG geregelt ist. In § 11 AVRAG ist die Bildungskarenz geregelt. § 11 ist daher in § 13 AVRAG abzuändern. § 11 AVRAG (Bildungskarenz) kann keinesfalls gemeint sein, weil bereits nach bisherigem Recht (vgl. die Verweise in § 11 Abs. 2 AVRAG) die Zeiten einer (vollständigen) Bildungskarenz bei der Ermittlung der Monatsfaktoren für die Abfertigung unberücksichtigt geblieben sind. Würde die Bildungskarenz beitragspflichtig werden, wäre sie für den Arbeitgeber nicht mehr kostenneutral. Dies wiederum würde sein Bereitschaft senken, eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu treffen.

§ 6 Abs. 5:

Mit der Bestimmung des § 6 Abs. 5 wird in der Lohnverrechnung eine neue, bisher nicht existente Bemessungsgrundlage geschaffen. Ein steuerliches Vorbild dafür gibt es nicht – für DB, DZ und Kommunalsteuer gilt ja bekanntlich das Zufluss- und nicht das Anspruchsprinzip gemäß § 49 ASVG. Andererseits gibt es für Beiträge in die MV-Kasse (Mitarbeitervorsorgekasse) keine Begrenzung mit der Höchstbeitragsgrundlage, wie bei den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung. Insgesamt würde diese neue Regelung also eine kompliziertere und damit letztlich teurere Lohnverrechnung bewirken. Aber auch für die Verwaltung würde sich ein Mehraufwand ergeben, weil die Anspruchsprüfung durch die GKK bislang ja nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage erfolgen musste.

Als Alternative käme u.E. eine steuerliche Anknüpfung in Betracht, beispielsweise die Bemessungsgrundlage zum Dienstgeberbeitrag oder die Bruttobezüge (Kennziffer 210 des Lohnzettels).

Die vorliegende Problematik zeigt abermals sehr deutlich auf, dass die bereits seit Jahrzehnten diskutierte Harmonisierung der Beitragsgrundlagen im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht dringend erforderlich ist. Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder fordert daher die betroffenen Rechtsträger (BMF, Sozialversicherungsträger) auf, die derzeit ins Stocken geratenen Expertengespräche zur Vereinfachung der Lohnverrechnung mit dem Ziel der Schaffung einer einheitlichen Bemessungsgrundlage bei Lohnsteuer und Sozialversicherung unverzüglich wieder aufzunehmen.

Weiters ist darauf hinzuweisen, dass eine gesetzliche Grundlage dafür fehlt, wer die korrekten Ablieferung der Abfertigungsbeiträge durch die Arbeitgeber kontrolliert. Auch dieser Umstand spricht – wie eingangs bereits erwähnt – für eine Einhebung durch die Gebietskrankenkassen, womit auch eine Prüfung im Rahmen der gemeinsamen Prüfung lohnabhängiger Abgaben gem dem vor kurzem vorgelegten Gesetzesentwurf möglich wäre.

§ 6 Abs. 6 und § 7 Abs. 4:

Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder regt an, im Sinne einer Vereinfachung der Lohnverrechnung eine Respirofrist nach dem Vorbild des § 59 Abs. 1 ASVG bzw. § 211 Abs. 2 BAO vorzusehen.

Die Regelung über die Verzugszinsen sollte entfallen. Durch eine solche Regelung würde der säumige Arbeitgeber zweifach sanktioniert: Erstens durch die Verhängung von Verzugszinsen, und zweitens durch die Klage eines Arbeitnehmers, der seinen Veranlagungsschaden geltend machen kann.

Es ist auch nicht geregelt, wem die Verzugszinsen zugute kommen. Die Erläuterungen zu Z 2 in Artikel 14 (Änderung des BWG, § 2 Z 59) erscheinen nicht ausreichend; demnach würden die Verzugszinsen dem Arbeitnehmer zugute kommen.

Sollte die Verzugszinsenregelung nicht aus dem Gesetz gestrichen werden, regen wir eine gesetzliche Klarstellung dahingehend an, dass die 6%igen Verzugszinsen pro Jahr gelten.

§ 7 Abs. 3:

Es ist keine Rechtsfolge für den Fall vorgesehen, dass der Arbeitnehmer seiner Auskunftspflicht nicht nachkommt.

§ 9:

Nach Ansicht der Kammer der Wirtschaftstreuhänder sollte für Betriebsübergänge nach § 3 AVRAG, für alle nicht unter diese Bestimmung fallenden Umgründungsvorgänge sowie auch für Konzernversetzungen eine ausdrückliche Regelung über die Auswahl der MV-Kasse vorgesehen werden.

§ 10 Abs. 1:

Es ist unklar, was das Wort „rechtzeitig“ bedeutet.

§ 10 Abs. 2:

In den Erläuterungen sollte klargestellt werden, dass eine Information per Email als ausreichend anzusehen ist.

Der letzte Satz in § 10 Abs. 2 spricht von einer „neuerlichen Auswahl“ einer MV-Kasse durch den Arbeitgeber. Nach dem Wortlaut schließt dies u.E. nicht aus, dass er die erstvorgeschlagene Kasse auswählen kann. Fraglich ist, ob dieses Ergebnis tatsächlich gewollt ist.

§ 12 Abs. 1:

Die Beendigung eines Beitrittsvertrages soll nur rechtswirksam sein, wenn die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf eine andere MV-Kasse sichergestellt ist. Unklar ist, unter welchen Voraussetzungen eine solche Sicherstellung vorliegt. Es kann wohl nicht ausreichend sein, wenn – wie es den Erläuterungen zu entnehmen ist – im Kündigungsschreiben die übernehmende MV-Kasse „namhaft gemacht“ wird. Der Begriff „sichergestellt“ sollte genauer präzisiert werden.

Vorgeschlagen wird, dass das Geschäftsjahr der MV-Kasse – entsprechend den Veranlagungsgemeinschaften (vgl. § 40 Abs. 1 BMVG) – nur das Kalenderjahr sein kann.

§ 12 Abs. 2:

Es ist nach Ansicht der Kammer der Wirtschaftstreuhänder nicht erforderlich, dass bei einer einvernehmlichen Beendigung eine Frist von mindestens drei Monaten einzuhalten ist. Diese Frist sollte gestrichen oder zumindest auf einen Monat verkürzt werden.

§ 13 Abs. 1:

Es ist unklar, was das Wort „rechtzeitig“ bedeutet.

Aus der Sicht der Lohnverrechnung ist zu bemerken, dass durch diese Regelung ein beträchtlicher Zusatzaufwand entstehen wird. Die vorgesehenen Meldungen gehen weit über die bestehenden Meldepflichten gegenüber den Gebietskrankenkassen hinaus und sind u.E. in diesem Umfang nicht notwendig. Es ist nicht einsichtig, warum

- Beginn und Ende der Beitragspflicht,
- Unterbrechung und Wiederanfall des Entgeltanspruchs,
- Höhe und Fälligkeit des jeweiligen Monatsentgelts

gemeldet werden sollen.

Die Ziffern 3, 4 und 5 sollten daher gestrichen werden. Aber auch bei Ziffer 6 ist es u.E. nur erforderlich, die Höhe des Beitrages pro Arbeitnehmer, nicht aber die Fälligkeit und Zahlungsweise zu melden. Die MV-Kasse hat u.E. nur die überwiesenen Beiträge pro Arbeitnehmer zu veranlagern, sonstige Meldepflichten erscheinen als unnötige Bürokratie.

Der Zusatzaufwand für die Lohnverrechnung gründet sich nicht nur auf die zusätzlichen Meldepflichten, sondern auch darauf, dass die außerbetriebliche Lohnabrechnung nun – neben dem Finanzamt, der Gebietskrankenkasse und der Gemeinde – mit einer weiteren externen Stelle (nämlich der MV-Kasse) konfrontiert ist. Es sollte daher geprüft werden, ob der Zusatzaufwand der Arbeitgeber dadurch verringert werden kann, dass die Einhebung der Beiträge über die Gebietskrankenkassen erfolgt und das elektronische Meldesystem der GKK (ELDA) – allenfalls in ergänzter Form – genützt werden kann.

§ 14 Abs. 4 Z 1:

Wie in § 17 Abs. 5 sollte es statt „und Inanspruchnahme“ heißen: „infolge Inanspruchnahme“.

§ 14 Abs. 4 Z 2:

Nach Vollendung des 60. Lebensjahres kann der Arbeitnehmer jedenfalls die Auszahlung der Abfertigung begehren. Dieser Fall ist zwar in § 17 Abs. 5, nicht aber bei der Fälligkeitsregelung in § 15 berücksichtigt, weil dort nur an die „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ angeknüpft wird. Der Regelfall des § 14 Abs. 4 Z 2 wird jedoch die Fortsetzung des Dienstverhältnisses sein.

Da die Regelung über mindestens drei Einzahlungsjahre (siehe § 14 Abs. 2 Z 4) nicht gilt, könnte ein solcher Dienstnehmer über 60 Jahre theoretisch jedes Monat neuerlich eine Abfertigung geltend machen.

Es sollte daran angeknüpft werden, ob der Anwartschaftsberechtigte tatsächlich eine Pension bezieht. Ansonsten müsste die MV-Kasse in solchen Fällen untersuchen, ob der Arbeitnehmer zwar einen „Anspruch“ hätte, ihn aber (noch) nicht geltend macht.

§ 15:

Die Kammer der Wirtschaftstreuhänder gibt zu bedenken, dass der Arbeitnehmer bei der vorgesehenen Fälligkeitsregelung die allenfalls gewünschte Auszahlung der Abfertigung i.d.R. erst über zwei Monate nach Beendigung des arbeitsrechtlichen Dienstverhältnisses erhalten wird.

Beispiel:

Dienstgeber-Kündigung per 30.9.

Der Anspruch kann durch den Arbeitnehmer frühestens am 1.10. geltend gemacht werden. Der Anspruch kann nicht bereits in der Kündigungsphase geltend gemacht werden, weil in dieser Phase noch unklar ist, ob das Dienstverhältnis auf auszahlungsschädliche Weise (z.B. verschuldete Entlassung) endet oder vielleicht sogar im Einvernehmen fortgesetzt wird. Das zweite Monatsende nach dem 1.10. ist der 30.11. Die Auszahlung erfolgt bis 5.12.

§ 24:

Die Kapitalgarantie mit 100% ist u.E. überschießend. Die dadurch notwendigen Sicherungsgeschäfte der MV-Kassen werden die Rentabilität der Veranlagung deutlich sinken lassen. Die Kapitalgarantie sollte daher zumindest auf 100 % des Einzahlungsbetrages abzüglich der Verwaltungskosten eingeschränkt werden.

§ 27:

§ 27 Abs. 3 ist datenschutzrechtlich bedenklich. Dieser Punkt sollte entfallen. Sollte der Punkt nicht entfallen, müsste er gesetzlich so präzisiert werden, dass der Datenschutz mit Sicherheit gewährt bleibt. Ob dies bei kleinen Unternehmen überhaupt möglich ist, darf allerdings bezweifelt werden.

§ 29:

Der Verweis in den Erläuterungen auf die Veranlagungsformen des § 33 Abs. 2 ist ein Fehlzitat. Richtigerweise müsste es § 30 Abs. 2 heißen.

§ 33 Abs 1:

Die Überschrift sollte „Ergebniszuweisung“ lauten. Statt „die Zuweisung der Erträge“ wird das Wort „Ergebniszuweisung“ vorgeschlagen.

§§ 46, 47 Abs. 1:

Im Hinblick auf die große Tragweite des gegenständlichen Gesetzesvorhaben sollte das Inkrafttreten nach Ansicht der Kammer der Wirtschaftstreuhänder verschoben und derart geregelt werden, dass das Gesetz zwar mit 1.7.2002 in Kraft tritt, die neue Rechtslage aber erst auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, die nach dem 31. Dezember 2002 beginnen.

Das vorliegende Bundesgesetz wird frühestens im Juni 2002 veröffentlicht werden, für die Vorbereitung in den Unternehmen ist aber erhebliche Zeit erforderlich. Außerdem können die MV-Kassen frühestens mit Ende Juni 2002 um Zulassung als MV-Kasse ansuchen (Konzession nach dem BWG). Die Prüfung dieser Ansuchen wird voraussichtlich einige Zeit in Anspruch nehmen, die Beitragspflicht würde nach der im Entwurf vorgesehen Regelung aber bereits im Juli beginnen. Berücksichtigt man nun auch noch, dass die Auswahl einer MV-Kasse (§ 9f.) durchaus einige Zeit in Anspruch nehmen kann, erscheint der Inkrafttretenstermin für die Beitragspflicht mit 1.7.2002 völlig unrealistisch.

In den Übergangsbestimmungen sollte auch festgelegt werden, dass durch eine Konzernversetzung kein neues Dienstverhältnis im Sinne des BMVG begründet wird.

§ 47 Abs 2:

Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass mangels ausdrücklicher Regelung die in einer Vereinbarung gemäß dieser Bestimmung angeführte Abfertigung nur dann zur Auszahlung gelangt, wenn das Dienstverhältnis aus einem der anspruchsbegründenden Fälle des § 23 AngG beendet wird.

In der in dieser Bestimmung geregelten Vereinbarung sollte die Höhe der Abfertigung oder der Berechnungsmodus der später zur Auszahlung kommenden Abfertigung festgelegt werden.

§ 47 Abs. 3:

Es erscheint unklar, ob es möglich ist, auch nur einen Teil der Altabfertigungsanswartschaften zu übertragen. Nach dem Gesetzestext ist dies u.E. möglich, sollte jedoch zumindest in den Erläuterungen klargestellt werden. Eine solche Möglichkeit ist auch deshalb notwendig, weil sich sonst zwischen zwei Abfertigungssprüngen das Problem ergeben kann, dass durch die Einmalzahlung des Arbeitgebers für die Übertragung der Altanwartschaften teilweise Steuerpflicht beim Arbeitnehmer eintritt (vgl. § 26 EStG).

§ 47 Abs. 5:

Wir schlagen vor, diese Bestimmung zu streichen. Es ist kein Grund erkennbar, weshalb diese Frist erforderlich ist.

Artikel 13: Änderung des IESG

§ 12 Abs. 1 Z 4:

Es ist zu überlegen, ob der IESG-Beitragssatz weiterhin durch Verordnung oder im Gesetz festgelegt wird. Jedenfalls können wir den Erläuterungen nicht folgen, nach denen erst langfristig eine Senkung des IESG-Beitrages möglich erscheint. Bereits kurzfristig ergeben sich Ersparnisse für den Fonds, sodass mit einer stufenweisen Kürzung des IESG-Beitrages bereits mit 2003 begonnen werden kann.

Artikel 17: Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

§ 14 Abs. 1 und § 124b Z 64:

Die Reduzierung des Rückstellungsausmaßes auf unter 50% wird von der Kammer der Wirtschaftstreuhänder entschieden abgelehnt. Wenn die Übertragung der Altanwartschaften in MV-Kassen begünstigt werden soll, dann sind die dortigen Regelungen attraktiver zu gestalten. Ein gleichzeitiges Verschlechtern im Rückstellungsbereich ist sachlich nicht zu rechtfertigen und führt überdies zu einer unnötigen Verkomplizierung bei der Berechnung der Abfertigungsrückstellung.

Die Herabsetzung der Höhe der Abfertigungsrückstellung wird auch aus handelsrechtlichen Gründen abgelehnt. Denn gemäß § 211 Abs. 2 HGB ist für Abfertigungen zwar grundsätzlich in versicherungsmathematischer Höhe vorzusorgen, es darf aber vereinfachend auch ein bestimmter Prozentsatz der fiktiven Abfertigungsansprüche angesetzt werden. Dazu hat der Fachsenat für Handelsrecht der Kammer der Wirtschaftstreuhänder im Fachgutachten KFS/RL2 (Punkt 4) die Auffassung vertreten, dass es unter bestimmten Voraussetzungen (gerade noch) vertretbar ist, den steuerlichen Höchstbetrag von derzeit 50% (bzw. in bestimmten Fällen 60%) anzusetzen. Die Absenkung des steuerlichen Prozentsatzes von 50% würde diese handelsrechtliche Vereinfachung in Frage stellen und den angestrebten Gleichklang zwischen Handels- und Steuerrecht beseitigen. Die Herabsetzung des Bildungsprozentsatzes auf unter 50% ist daher abzulehnen.

Weiters wird angemerkt, dass u.E. die Bewertungsregeln mit den Auflösungsbestimmungen in der Übergangsbestimmung z.B. dann nicht übereinstimmen, wenn im Jahr 2003 mehrere Wirtschaftsjahre enden. § 124b Z 64 dritter Satz EStG ist u.E. ohnedies überflüssig (und daher zu streichen), wenn er festhält, dass die Auflösungsgewinne, die sich durch die Anwendung des niedrigeren Prozentsatzes bei der Rückstellung ergeben, im ersten Wirtschaftsjahr, das nach dem 31.12.2002 (47,5%) bzw. nach dem 31.12.2003 (45%) endet, anzusetzen sind. Diese Konsequenz ergibt sich bereits aus dem allgemeinen Ertragsteuerrecht. Dieser Satz ist sogar verwirrend, weil er nur die durch den niedrigeren Prozentsatz bedingten Auflösungsgewinne anspricht, nicht aber z.B. jene, die sich durch einen Wegfall des Rückstellungsgrundes (z.B. Selbstkündigung Dienstnehmer) ergeben können.

§ 26 Z 7:

Das Wort „beitragsfreie“ ist in „entgeltfreie“ abzuändern.

Die Regelung der Nicht-Steuerbarkeit (mit Verweis auf § 124b Z 63 EStG) ist zu eng gefasst:

- Ist ein Arbeitnehmer beispielsweise noch nicht drei Jahre im Unternehmen beschäftigt, besteht noch kein gesetzlicher Anspruch auf Abfertigung. Soll seine Anwartschaft trotzdem in die MV-Kasse übertragen werden, wäre diese nach der vorgesehenen Regelung steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die nach § 26 Z 7 gewährte Steuerfreiheit für die Übertragung von Altansprüchen sollte daher nicht nur den Abfertigungsanspruch gem § 23 AngG (oder gleichartiger Rechtsvorschriften), sondern auch den zeitanteilig bereits erworbenen fiktiven Anspruch bis zum nächsten Anspruchssprung umfassen.
- Ebenso fehlt eine Steuerbefreiungsregelung im Falle von Konzernversetzungen.
- Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften wird dadurch gehemmt, dass nur gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Ansprüche steuerfrei übertragen werden können. Im Falle einer Übertragung wird aber von Unternehmern gewünscht sein, dass die komplette Abfertigungsrückstellung (§ 14 EStG) wegfällt. In der steuerlichen Abfertigungsrückstellung sind jedoch auch angerechnete Vordienstzeiten enthalten (vgl. § 14 Abs. 1 Z 1 EStG). Es sollte daher – parallel zur Regelung in § 14 Abs 1 Z 1 EStG – auch die Übertragung von Abfertigungsansprüchen aufgrund der Anrechnung von Vordienstzeiten steuerfrei möglich sein.

Vor dem ersten Klammerausdruck sollte die Wortfolge „inkl. Verzugszinsen“ eingefügt werden. Da die Verzugszinsen offenbar auch dem Arbeitnehmer zukommen, soll es wegen einer verspäteten Zahlung durch den Arbeitgeber nicht zur Steuerpflicht kommen.

Die alleinige Benennung der Abfertigungsbeiträge in § 26 Z 7 EStG ist nicht ausreichend dafür, um auch eine Beitragsbefreiung im ASVG zu erlangen. Die Erläuterungen, die hier eine automatische Freistellung auch im ASVG annehmen, sind unrichtig. Im ASVG wird bei den Beitragsbefreiungen in § 49 Abs. 3 ASVG zwar öfters auf § 26 EStG verwiesen, doch passt hier keiner der vorhandenen Verweise. Eine dezidierte Befreiung der Abfertigungsbeiträge auch im ASVG ist daher erforderlich.

Sollte es politisch gewünscht sein, die Behandlung als nichtsteuerbare Zahlung – wie im Entwurf vorgesehen – auf 1,53% zu begrenzen, regen wir folgende Änderung (Klarstellung) an: Arbeitgeberbeiträge, die über 1,53% der Beitragsgrundlage hinausgehen, fallen unter die Steuerfreiheit gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG (der dortige Freibetrag von € 300,00 wäre maßgeblich zu erhöhen).

§ 29 Z 1:

Statt „§ 29 Z 1 letzter Halbsatz lautet“ muss es heißen „§ 29 Z 1 letzter Halbsatz des zweiten Satzes lautet“.

Die Bestimmung ist möglicherweise verfassungswidrig. Diese Problematik könnte dadurch entschärft werden, dass die Übergangsregelung im Sinne des zweitletzten Absatzes der allgemeinen Bemerkungen ergänzt wird.

§ 67 Abs. 3:

Es sollte klarer zum Ausdruck gebracht werden, dass die Besteuerung nach § 67 Abs. 3 EStG auch dann zutrifft, wenn die Auszahlung der Abfertigungen aus MV-Kassen an die Erben erfolgt.

§ 67 Abs. 6:

Die Änderungen in diesem Bereich sind zur Gänze entbehrlich. Es besteht kein Zusammenhang mit der Regelung zur „Abfertigung Neu“. Ein Streichung dieser Bestimmung wäre auch

für das Klima zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einigen Fällen nicht sehr förderlich. Wir fordern, dass § 67 Abs. 6 unverändert, zumindest der erste Satz bestehen bleibt.

Unklar ist überdies, was mit der Wortfolge „für jene Zeiträume, für die keine Anwartschaften gegenüber einer MV-Kasse bestehen“ gemeint ist.

Beispiel: Dienstverhältnis besteht im Zeitpunkt der Übertragung zehn Jahre, Monatsentgelt (inkl. anteiliger Sonderzahlungen) beträgt € 3.000,00, vertraglich wurde ein weiteres Monatsentgelt zugesagt. Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbaren die Bezahlung von € 7.000,00 für die Übertragung der Altanwartschaften. Die vertragliche Abfertigung ist nach dem Willen der Vertragsparteien nicht umfasst. Welcher „Zeitraum“ (?) ist mit dem Betrag von € 7.000,00 abgedeckt? Wie soll überhaupt gemessen werden, ob nur gesetzliche/kollektivvertragliche Anwartschaften oder auch andere vertragliche übertragen wurden (objektive Kriterien/Vertragswille)?

Weiters geht der vorliegende Entwurf offenbar davon aus, dass sich „freiwillige“ Abfertigungen nur durch Anrechnung von Vordienstzeiten ergeben können (vergleichbar, wenn auch nicht deckungsgleich mit dem Regime des § 67 Abs. 6 zweiter Satz, „Zwölfregelung“). Dies trifft aber nicht zu. Zum einen werden in Arbeitsverträgen manchmal zusätzliche Monatsentgelte zugesagt, seltener auch absolute Beträge. Zum anderen zahlen manche Arbeitgeber Abfertigung auch dann aus, wenn keine arbeitsvertragliche Verpflichtung vorliegt.

Dadurch, dass die Regelung des § 67 Abs. 6 EStG für alte Fälle weitergilt, wird ein Anreiz geschaffen, bestehende Anwartschaften nicht ins neue System zu übertragen. Dies widerspricht aber dem Willen des Gesetzgebers. Außerdem wird dadurch bewirkt, dass § 67 Abs. 6 EStG betreffend alter Abfertigungen durchaus noch 30 bis 40 Jahre weiter gilt. Dies bewirkt eine zusätzliche Fehlerquelle in der Lohnverrechnung. Das bisherige System der steuerlichen Begünstigung von freiwilligen Abfertigungen nach § 67 Abs. 6 EStG sollte daher für alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitsverhältnisse beibehalten werden.

§ 67 Abs. 6 sollte aber jedenfalls für jene Fälle weiterhin anwendbar bleiben, bei denen in Fällen der Selbstkündigung durch Arbeitnehmer, die sich noch im alten Abfertigungssystem befinden, Vordienstzeiten vom neuen Dienstgebern angerechnet werden. Die für die angerechneten Vordienstzeiten zur Auszahlung gelangende Abfertigung sollte weiterhin gem. § 67 Abs. 6 besteuert werden – was sich u.E. zwar aus dem Gesetzestext ergibt, aber zumindest in den Erläuterungen klargestellt werden sollte.

§ 94 Z 6 lit. c:

Statt „Absatz“ 6 muss es „Ziffer“ 6 heißen.

§ 108a:

Statt „§ 108a drittletzter Satz lautet“ muss es heißen „§ 108a Abs. 1 drittletzter Satz lautet“.

§ 124b Z 63:

Im Entwurf ist die gleichmäßig verteilte Absetzung eines Überhanges über die Rückstellung auf fünf Jahre (Wirtschaftsjahre?) vorgesehen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass für eine Verteilung dieses Unterschiedsbetrages auf fünf Jahre jegliche sachliche Rechtfertigung fehlt. Die Regelung bewirkt weiters eine Asymmetrie für den Fall, dass bei einem negativen Unterschiedsbetrag der Überhang sofort zur Gänze

steuerpflichtig ist. Die Verteilung auf 5 Jahre sollte daher ersatzlos gestrichen und klargestellt werden, dass die Übertragungsbeträge in jenem Jahr zur Gänze steuerlich abgesetzt werden können, in welchem der Arbeitgeber die diesbezügliche rechtliche Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer eingeht.

Sollte an der vorgesehenen Regelung festgehalten werden, so wäre im Hinblick auf Verlustabzugs- und -ausgleichsbeschränkungen zumindest eine größere Flexibilität der Abzugsfähigkeit vorzusehen. Ein Fünftel sollte daher als Maximum und nicht als Fixum definiert werden (steuerlicher Anreiz für die Übertragung), wobei nicht ausgeschöpfte Fünftel in den Folgejahren nachgeholt werden können.

Strittig könnte auch sein, ob der Unterschiedsbetrag pro Mitarbeiter oder pro Betrieb zu ermitteln ist. Dies sollte klargestellt werden.

§ 124b Z 65:

- 1) Zunächst ist anzumerken, dass die vorliegende Regelung über die steuerfreie Übertragung der Abfertigungsrückstellung auf das Kapitalkonto oder auf eine als versteuert geltende Rücklage insofern den Ankündigungen der Bundesregierung sowie dem Koalitionsabkommen widerspricht, als in lit. c der Übergangsbestimmung der Abzug von Betriebsausgaben in gleicher Höhe ausgeschlossen wird. Es handelt sich also nicht um eine echte Steuerbegünstigung, sondern nur um eine zeitliche Verschiebung der steuerlichen Wirkungen.
- 2) Mit der vorliegenden Regelung wird für die betroffenen Unternehmen ein „Glücksspiel“ im Steuerrecht eingeführt, da die steuerneutrale Auflösung nur im Jahr 2003 erfolgen kann. Sollten nun in weiterer Folge keine Abfertigungen anfallen (z.B. Selbstkündigung, verschuldete Entlassung), hätte das Unternehmen tatsächlich profitiert (endgültige Steuerfreiheit). Sollten es allerdings zu höheren Abfertigungsauszahlungen bzw. höheren Übertragungen an MV-Kassen kommen, tritt gegenüber der bisherigen Rechtslage sogar eine Verschlechterung ein, weil eine weitere Dotierung der Rückstellung nicht mehr zulässig ist und der Aufwand somit erst später wirksam wird. Da „Glücksspiele“ dieser Art weder für die Steuerpflichtigen noch für die Berater befriedigend sind, schlagen wir für die Ziffer 65 folgende Formulierung vor:

„Hat der Steuerpflichtige am Ende des letzten vor dem 1.1.2003 endenden Wirtschaftsjahres eine Abfertigungsrückstellung gebildet, kann die Auflösung dieser Rückstellung infolge Wegfalls des jeweils zugrunde liegenden Anspruchs (ausgenommen durch Übertragung an eine MV-Kasse) in Wirtschaftsjahren ab 2003 steuerfrei erfolgen.“ Allenfalls könnte noch folgende Einschränkung erfolgen: „...in Wirtschaftsjahren ab 2003 bis zur Höhe der Rückstellung im letzten vor dem 1.1.2003 endenden Wirtschaftsjahr steuerfrei erfolgen.“

- 3) Die Regelung über die steuerfreie Übertragung der Abfertigungsrückstellung auf das Kapitalkonto oder auf eine als versteuert geltende Rücklage ist legislativ nicht geglückt. Die gewählte Formulierung steht – was die Erläuterungen auch einräumen – mit den handelsrechtlichen Erfordernissen und der Terminologie des HGB im Widerspruch und ist sowohl aus der Sicht des Bilanzsteuerrechts (siehe Terminologie des § 14 EStG) und des Maßgeblichkeitsprinzips (wie soll denn die Darstellung in der Handelsbilanz erfolgen?) kaum nachvollziehbar. Nach Ansicht der Kammer der Wirtschaftstreuhänder sollte vorgesehen werden, dass die steuerfreie Auflösung der Abfertigungsrückstellung oder des steuerfreien Betrages (§ 14 Abs. 6 EStG) lediglich durch eine entsprechende Angabe in der Steuererklärung vollzogen wird und jedenfalls keiner Darstellung im Jahresabschluss bedarf.

4) Sonstige Anmerkungen:

In dieser Bestimmung wird öfters das Wort „übertragen“ bzw. „Übertragung“ verwendet – einmal im Sinne von Übertragung von Altanwartschaften in die MV-Kasse, ein anderes Mal im Sinne von steuerneutraler Umbuchung der Abfertigungsrückstellung. In lit. b) und lit. c) wird dann auf das in lit. a) in doppeltem Wortsinn verwendete „übertragen“ verwiesen, was für manchen Leser verwirrend wirkt. Wir schlagen daher vor, im Bereich der Abfertigungsrückstellung von „auflösen“ bzw. „Auflösung“ zu sprechen.

Im ersten Halbsatz könnte nach Abfertigungsrückstellung der Klammerausdruck „(§ 14)“ eingefügt werden.

In lit. a) ist nicht klar, welches das „folgende“ Wirtschaftsjahr ist, da im ersten Halbsatz nur die Rede davon ist, ob der Steuerpflichtige am Ende des letzten vor dem 1. Jänner 2003 endenden Wirtschaftsjahres eine Abfertigungsrückstellung gebildet hat.

In lit. c) muss es statt „entspricht“ heißen: „entsprechen“. Nach dem Wort „Fortbestand“ könnte der Klammerausdruck „(Einfrieren)“ eingefügt werden.

Die Entscheidung über die steuerfreie Übertragung der Rücklage trifft nach dem Gesetzestext der „Steuerpflichtige“. Damit kann aber der Steuerpflichtige die Entscheidung nur einmal für alle seine Betriebe treffen, er kann nicht für unterschiedliche Betriebe unterschiedlich entscheiden. Diese Regelung erscheint zu unflexibel. Fraglich ist das Wahlrecht auch dann, wenn Betriebsübertragungen/Umgründungen erfolgen.

Die Regelung zur Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs in lit. c) ist relativ schwer verständlich. Eine einfachere Textierung wäre wünschenswert, auch ein Beispiel in den Erläuterungen hilfreich. Wir interpretieren den Gesetzestext im Entwurf so, dass der tatsächliche Abfertigungs-/Übertragungsbetrag nur insoweit als Betriebsausgabe abzugsfähig ist, als er die darauf entfallende „eingefrorene“ Rückstellung übersteigt – eingefroren sowohl hinsichtlich der Gehaltshöhe als auch hinsichtlich der Monatsentgelte für die Abfertigung. Außerdem geben wir zu bedenken, dass die Führung eines „Merkpostens“ (offenbar pro Mitarbeiter – was allerdings dem Gesetzestext nicht direkt zu entnehmen ist) einen unnötigen Verwaltungsaufwand für die Unternehmen nach sich zieht.

Wir geben weiters zu Bedenken, dass es bei der Betriebsausgaben-Begrenzung nicht eindeutig ist, ob es auf den Gesamtbetrag der Abfertigungsrückstellung ankommt oder nur auf jenen Teil, der auf den einzelnen Mitarbeiter entfällt. Dies würde sogar einen Merkposten pro Mitarbeiter erfordern.

§ 124b Z 66 EStG:

Das Absenken der Wertpapierdeckung in Stufen ist u.E. nicht sinnvoll. Sie sollte sofort zur Gänze entfallen. Insbesondere im Falle der Übertragung an eine MV-Kasse muss aus Liquiditätsgründen die Wertpapierauflösung sofort erfolgen können (nicht durch die Anknüpfung an die Vorjahres-Rückstellung erst um ein Jahr verschoben) – oder ist das bereits durch § 14 Abs. 5 Z 3 TS 1 EStG gewährleistet?

Sollte sich die Wertpapierauflösung auch auf Pensionsrückstellungen beziehen (arg. „im Sinne des“), sollte klargestellt werden, dass § 11 BPG unberührt bleibt.