

Kapitel 1

Gesetzliche bzw kollektivvertragliche Abfertigung „alt“

1.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Das Abfertigungssystem „alt“ gilt für alle Arbeitnehmer, die **vor** dem 1.1.2003 ins Unternehmen eingetreten und nicht durch Übertrittsvereinbarung in das System „Abfertigung neu“ gewechselt sind (siehe §§ 46 und 47 BMSVG).

I HINWEIS

Anspruch auf Abfertigung „alt“ gebührt, wenn das Dienstverhältnis mindestens 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat und das Dienstverhältnis nicht durch Selbstkündigung, gerechtfertigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt endet.

Dementsprechend besteht ein Abfertigungsanspruch insbesondere bei **einvernehmlicher Auflösung, Kündigung durch Arbeitgeber, gerechtfertigten Austritt des Arbeitnehmers und arbeitnehmerseitig unverschuldeter Entlassung**.

Ist die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses strittig, liegt es am Arbeitgeber, die Ausschlussgründe (betreffend den Anspruch auf Abfertigung „alt“) zu beweisen (OGH 25.1.2022, 8 ObA 89/21b).

Die Abfertigung „alt“ beträgt nach

3 Dienstjahren	2 Monatsentgelte
5 Dienstjahren	3 Monatsentgelte
10 Dienstjahren	4 Monatsentgelte
15 Dienstjahren	6 Monatsentgelte
20 Dienstjahren	9 Monatsentgelte
25 Dienstjahren	12 Monatsentgelte

Für folgende **praktisch wichtige Fälle** bestehen **Sonderregeln** bezüglich Anspruch und/oder Berechnung der Abfertigung:

- **Alter/Pensionierung:** Anspruch auf Abfertigung besteht auch bei **Selbstkündigung** des Arbeitnehmers nach Erreichen der Altersgrenze für die reguläre Alterspension (Vollendung des **65. Lebensjahres bei Männern** und **60. Lebensjahres bei Frauen**. Ab 1. Jänner 2024 Anhebung des Antrittsalters für Frauen. Das Antrittsalter wird stufenweise auf 65 Jahre erhöht) oder wegen Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension, Korridor pension oder Schwerarbeitspension; Voraussetzung ist eine Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses von 10 Jahren (§ 23a Abs 1 AngG).

1.6.10 Auszahlung der Abfertigung durch Versicherung

Werden Abfertigungsansprüche von Arbeitnehmern durch eine Versicherung an die Arbeitnehmer direkt ausbezahlt, liegt eine Abkürzungszahlung vor. Die Versteuerung hat durch den **Arbeitgeber** zu erfolgen (LStR 2002 Rz 1078a).

1.6.11 Verzugszinsen im Zusammenhang mit einer Abfertigung

Verzugszinsen, die im Zusammenhang mit einer begünstigt besteuerten Abfertigungszahlung stehen, sind in derselben Weise wie die Abfertigung zu besteuern (VwGH 25.1.1995, 94/13/0030).

1.7 Abgabemäßige Behandlung

1.7.1 Sozialversicherung

Gemäß den Bestimmungen des § 49 Abs 3 Z 7 ASVG gehören Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Dienst(Lehr)verhältnisses gewährt werden, wie zum Beispiel Abfertigungen, Abgangsentschädigungen, Übergangsgelder nicht zum Entgelt und sind daher beitragsfrei.

1.7.2 Berechnung der Steuer

Die auf die Abfertigung entfallende Lohnsteuer ist auf zwei Arten zu ermitteln, wobei aufgrund gesetzlicher Anordnung zwingend die Versteuerungsart zu wählen ist, die das für den Arbeitnehmer günstigere Ergebnis bringt. Bei einer Besteuerung mit dem Mehrfachen, der auf den laufenden Arbeitslohn entfallenden tarifmäßigen Lohnsteuer, kann sich eine spätere Änderung des Lohnsteuertarifs nicht mehr auswirken. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen eine Abfertigung in Teilbeträgen (auf Raten) zur Auszahlung gelangt.

1.7.2.1 Beispiel 1: Prozentmethode

BEISPIEL:

Vervielfacher-/Quotientenmethode		2022	
Arbeiter		Eintritt:	01.03.2001
Monatslohn	€ 2.132,00	Austritt:	30.09.2022 – Kündigung Arbeitgeber
Berechnung Abfertigung			
Gehalt	€ 2.132,00		
+ 1/12 Urlaubsz.	€ 177,67		
+ 1/12 WR	€ 177,67		
Berechnungsbasis	€ 2.487,34	x 9 Monatsentgelte	Abfertigung € 22.386,06
			SV - frei € —
LSt - Bemessungsgrundlage	€ 22.386,06	x 6% =	LSt € 1.343,16
			Auszahlung € 21.042,90

3.2.8 Übergangsbestimmungen (LStR 2002 Rz 1087b ff)

Wird bei Dienstverhältnissen, die vor dem 1.1.2003 begonnen wurden, eine freiwillige Abfertigung ausbezahlt, steht die Begünstigung des § 67 Abs 6 **erster Satz** EStG (ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate) jedenfalls zu (siehe LStR 2002 Rz 1087a und b). Inwieweit die Begünstigung des § 67 Abs 6 **zweiter Satz** EStG anzuwenden ist, hängt davon ab, ob, wann und in welchem Ausmaß Altabfertigungsanwartschaften übertragen werden. Dabei sind folgende Fälle zu unterscheiden:

- Weiterführung des alten Anwartschaftssystems für die volle Dauer des Dienstverhältnisses (LStR 2002 Rz 1087b)
- Weiterführung des alten Anwartschaftssystems bis zu einem bestimmten Zeitpunkt – Einfrieren der gesamten Altabfertigungsansprüche (LStR 2002 Rz 1087c)
- Vollübertragung im Ausmaß des gesamten Altabfertigungsanspruches (LStR 2002 Rz 1087d)
- Vollübertragung mit Abschlag (LStR 2002 Rz 1087e)
- Teilübertragung (LStR 2002 Rz 1087f)

3.2.8.1 Weiterführung des alten Anwartschaftssystems (LStR 2002 Rz 1087b)

Wird das „alte“ Abfertigungssystem für die volle Dauer des Dienstverhältnisses weitergeführt, gilt § 67 Abs 6 EStG für freiwillig bezahlte Abfertigungen unverändert weiter.

3.2.8.2 Einfrieren der Abfertigungsansprüche (LStR 2002 Rz 1087c)

Wird das „alte“ Abfertigungssystem für Anwartschaftszeiträume bis zu einem bestimmten Übertrittsstichtag weitergeführt, die gesamten Altabfertigungsansprüche eingefroren und lediglich für künftige Anwartschaftszeiträume das neue System gewählt, sind für die Anwendung des § 67 Abs 6 EStG nur Zeiträume **bis zum Übertrittsstichtag** maßgeblich.

BEISPIEL:

Am 1.1.2016 erfolgt der Übertritt in das neue System. Das Dienstverhältnis hat am 1.1.2001 begonnen und wird am 31.3.2022 beendet.

Gemäß § 67 Abs 6 EStG sind nur Zeiten bis zum 31.12.2015 zu berücksichtigen (ohne Vordienstzeiten 14 Jahre).

Wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine freiwillige Abfertigung gezahlt, ist diese gem § 67 Abs 6 Z 1 und 2 EStG mit 6% zu versteuern:

- ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate; höchstens jedoch die neunfache Höchstbeitragsgrundlage – 2022 = € 51.030,--
- zuzüglich 4/12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate (Dienstverhältnis vom 1.1.2001 bis 31.12.2015 = 14 Jahre) höchstens 4 × das Dreifache der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage) – 2022 = € 5.670,-- × 3 = € 17.010,-- × 4 = € 68.040,--

Kapitel 4

Vergleichssummen

4.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Charakteristisch für einen **Vergleich** ist ein

- **beiderseitiges Nachgeben** hinsichtlich geltend gemachter Ansprüche,
- mit dem Ziel der Bereinigung sämtlicher **strittiger** oder **zweifelhafter** Ansprüche (§ 1380 ABGB).

Das Vorliegen eines Vergleichs setzt somit eine strittige oder zweifelhafte Rechtslage voraus. Auf die Bezeichnung einer Vereinbarung als „Vergleich“ kommt es hingegen nicht entscheidend an. Eine Vereinbarung, in der der Arbeitnehmer auf ihm unstrittig zustehende Rechte verzichtet, ist daher nicht als Vergleich, sondern als Verzicht zu werten.



ACHTUNG

Ein **Verzicht** ist bei aufrechtem Dienstverhältnis arbeitsrechtlich grundsätzlich unwirksam. Ein **Vergleich** kann sowohl während eines aufrechten Dienstverhältnisses – zB über die Höhe geleisteter und abzugeltender Überstunden – als auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses abgeschlossen werden.



HINWEIS

Die Bereinigungswirkung eines anlässlich der Auflösung eines Dienstverhältnisses abgeschlossenen Vergleiches erstreckt sich im Zweifel auf alle aus diesem Rechtsverhältnis entspringenden und damit zusammenhängenden gegenseitigen Forderungen und tritt selbst dann ein, wenn in den Vergleich keine Generalklausel aufgenommen wurde. Sie umfasst – wie ein Umkehrschluss aus dem 2. Satz des § 1389 ABGB ergibt – auch solche Ansprüche, an welche die Parteien im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses zwar nicht gedacht haben, an die sie aber denken hätten können.



TIPP

Soll der **Vergleich** daher **bestimmte Ansprüche nicht umfassen** (zB etwaig gewährte Vorschuss-, Darlehensrückzahlungen oder Regressforderungen des Dienstgebers bezüglich nicht einbehaltener bzw vom Finanzamt nachgeforderter Lohnsteuer), so ist es am Dienstgeber gelegen, diesbezügliche Ausschlüsse **ausdrücklich im Vergleich zu vermerken**, da ansonsten der Vergleich auch diese umfasst.

Kapitel 7

Ersatzleistungen für nichtverbrauchte Urlaube

7.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Ein bei Ende des Dienstverhältnisses offener Urlaub ist in Geld auszubezahlen (= **Urlaubersatzleistung**).

- Dabei wird der für das laufende Urlaubsjahr gebührende Urlaub im aliquoten Ausmaß – für die Zeit vom Beginn des Urlaubsjahres bis zum letzten Tag des Dienstverhältnisses – berechnet. Allfällige im laufenden Urlaubsjahr bereits verbrauchte Urlaubstage werden abgezogen.
- Noch nicht verjährter Resturlaub aus vergangenen Urlaubsjahren ist immer zur Gänze auszubezahlen.
- Bei unbegründetem vorzeitigem Austritt geht der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs für das laufende Urlaubsjahr im Umfang des unionsrechtlich garantierten Mindesturlaubs von vier Wochen nicht verloren (EuGH 25.11.2021, Rs C-233/20, WD gegen job-medium GmbH in Liquidation).

Die Verjährungsfrist der Urlaubersatzleistung beträgt ab Ende des Dienstverhältnisses 3 Jahre. Kürzere dienstvertragliche oder kollektivvertragliche Verfallfristen sind zu beachten.

Im Todesfall gebührt die Urlaubersatzleistung den gesetzlichen bzw testamentarischen Erben.

7.1.1 Berechnung der Urlaubersatzleistung

Die Berechnung der **Urlaubersatzleistung** erfolgt in **3 Schritten**:

1. Berechnung der abzugeltenden (**offenen**) **Urlaubstage**
2. Ermittlung des Wertes der Urlaubersatzleistung **pro Urlaubstag**
3. Ermittlung der Urlaubersatzleistung für den offenen Rest an Urlaubstagen

ZU 1: BERECHNUNG DER ABZUGELTENDEN (OFFENEN) URLAUBSTAGE:

i

BERECHNUNGSFORMEL

offener, noch nicht verjährter Alt-Urlaub
 + aliquoter Urlaub des aktuellen Urlaubsjahres
 – bereits im aktuellen Urlaubsjahr verbrauchte Urlaubstage
 = **abzugeltende, offene Urlaubstage**

7.3.3 Abrechnung von Postensuchtagen

Arbeitsrechtliche Hinweise: Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens $\frac{1}{5}$ der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit als bezahlte Freizeit zu gewähren, außer im Falle der Pensionierung.

! ACHTUNG

Durch Kollektivvertrag können davon abweichende Regelungen – sowohl zugunsten als auch zuungunsten der Arbeitnehmer – vorgesehen sein, so zB

- Freizeit im Ausmaß eines Arbeitstages (nicht zwingend identisch mit $\frac{1}{5}$ der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit) und/oder
- Freizeit auch bei Selbstkündigung (zB Metallbranche).

Ersatzleistungen für nicht konsumierte, aber vom Dienstnehmer nachweislich geforderte Postensuchtage („Freizeit während der Kündigungsfrist“) entsprechen wirtschaftlich betrachtet Ersatzleistungen für nicht verbrauchten Urlaub. Sie sind daher ebenfalls gem § 67 Abs 8 lit d EStG zu versteuern.

In der Sozialversicherung sind derartige Leistungen beitragsfrei (§ 49 Abs 3 Z 7 ASVG).

7.3.4 Urlaubsablöse mittels einer freiwilligen Abfertigung

Die Besteuerung von Ersatzleistungen ist grundsätzlich gem § 67 Abs 8 lit d EStG vorzunehmen, und zwar auch dann, wenn der Anspruch auf Ersatzleistungen für nicht verbrauchten Urlaub in Form einer freiwilligen Abfindung oder einer freiwilligen Abfertigung abgegolten wird (VwGH 29.1.2004, 2000/15/0113).

7.3.5 Ersatzleistung in Vergleichssumme, Kündigungsschädigung, Nachzahlung oder Insolvenzverfahren

Werden derartige Ersatzleistungen hingegen erst im Rahmen von Vergleichen, Kündigungsschädigungen, nicht willkürlichen Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre oder in einem Insolvenzverfahren gewährt, erfolgt die Besteuerung gem § 67 Abs 8 lit a bzw lit b, lit c oder lit g EStG (siehe Rz 1100 bis Rz 1102a).

Sie stellen dann **keine** laufenden, sondern zur Gänze sonstige Bezüge dar (nicht sechstelerhöhend).

7.3.6 Urlaubsablöse bei aufrechtem Dienstverhältnis

Urlaubsablösen bei aufrechtem Dienstverhältnis sind nicht nach § 67 Abs 8 lit d EStG, sondern nach § 67 Abs 1 und Abs 2 EStG zu versteuern (LStR 2002 Rz 1108c), obgleich dies arbeitsrechtlich strengstens verboten ist.

Kapitel 9

Sonderzahlungen bei Dienstverhältnis-Ende

9.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Grundsätzlich gebühren einem Arbeitnehmer, der nicht das ganze Kalenderjahr über beim Arbeitgeber beschäftigt war, nur **anteilige Sonderzahlungen**.

Im Falle des Austritts ist idR darauf Bedacht zu nehmen, ob die Sonderzahlung bereits fällig war (bzw der Arbeitnehmer sie bereits erhalten hat) oder nicht.

- Im Falle des **Dienstverhältnis-Ende vor Fälligkeit** (sofern die Auszahlung auch nicht freiwillig früher erfolgte), steht einem Angestellten zumindest die aliquote Sonderzahlung zu (§ 16 AngG). Bei Arbeitern kommt es auf den jeweiligen Kollektivvertrag an. Die meisten Arbeiterkollektivverträge sehen zwar grundsätzlich bei unterjährigem Dienstverhältnis-Ende ebenfalls einen aliquoten Anspruch vor, lassen diesen aber häufig bei berechtigter Entlassung oder unberechtigtem Austritt entfallen.
- Im Falle des **Dienstverhältnis-Ende nach Fälligkeit** der Sonderzahlung kann eine Rückverrechnung der „überschüssigen“ Sonderzahlungsteile immer dann erfolgen, wenn der Kollektivvertrag dies zulässt oder zumindest nicht ausschließt. Manche Arbeiterkollektivverträge lassen sogar die Rückverrechnung der kompletten Sonderzahlungen zu.

! ACHTUNG

Sieht der Kollektivvertrag die Rückverrechnung explizit nur für bestimmte Beendigungsarten vor (zB berechnete Entlassung, unberechtigter Austritt und Selbstkündigung), ist die Rückverrechnung im Umkehrschluss bei allen anderen Beendigungsarten ausgeschlossen.

BEISPIEL: KV-HANDELSANGESTELLTE

ABSCHNITT 3) ENTGELT

Wenn ein Angestellter oder Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf seine ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen. Diese Anrechnung gilt in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses unabhängig von der Beendigungsform.

Kapitel 11

Beendigungsansprüche bei Tod des Arbeitnehmers

11.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet, ist zu beurteilen,

- welche Entgeltansprüche bestehen und
- an wen diese ausgezahlt werden müssen.

Die Erben haben Anspruch auf alle jene Bezüge, die der Verstorbene zur Zeit des Todes gegen seinen Arbeitgeber hätte geltend machen können. Dies allerdings nur dann, soweit im Gesetz nichts anderes bestimmt wird.



TIPP

Wenn die Erben dem Arbeitgeber nicht bekannt sind, ist es empfehlenswert, mit der Auszahlung aller Ansprüche vorerst zuzuwarten. Es sollte dem Verlassenschaftsgericht mitgeteilt werden, welche Nettobezüge anfallen, und eventuell die Anfrage gestellt werden, wer diese gegebenenfalls zu erhalten hat.

Zur Abhandlung von Verlassenschaften ist das Bezirksgericht berufen, bei dem der Verstorbene seinen allgemeinen Gerichtsstand in Streitsachen hatte.

Die Überweisung auf das Gehaltskonto des Verstorbenen kann nicht vorgenommen werden, wenn dieses mit dem Tod des Arbeitnehmers gesperrt wird.

11.2 ÖGK-Abmeldung

Durch den Tod des Arbeitnehmers endet das Dienstverhältnis und seine Pflichtversicherung (§ 11 Abs 1 ASVG; vgl VwGH 27.5.1970, 997/69). Das Datum für die Abmeldung ist der Todestag (Abmeldegrund „Tod des Dienstnehmers“).

11.3 Laufende Bezüge

Gehalt, Lohn bzw Lehrlingseinkommen stehen **bis zum Todestag** zu. Sie sind an den Nachlass, dh die Hinterlassenschaft (Erbschaft) des verstorbenen Arbeitnehmers bzw an die Erben zu leisten.

Laufende Bezüge, die bis zum Todestag gebühren, sind nach den üblichen Regelungen sozialversicherungsmäßig zu behandeln.

Überstunden sind dem laufenden Bezug jenes Beitragszeitraumes zuzuordnen, in dem die Überstunden geleistet wurden.

Kapitel 13



ABC wichtiger Lohnarten bei Dienstverhältnis-Ende

Die nachfolgende Tabelle soll einen raschen Überblick über die wichtigsten Lohnarten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis-Ende bieten.

ACHTUNG

Abgabenrechtliche Details zu den einzelnen Lohnarten, die aus Gründen des Umfangs in der nachfolgenden Übersicht nicht enthalten sein können, sind stets zusätzlich zu beachten.

Lohnart		LSt	SV	AK/WF	BVK	DB, DZ	KommSt
Abfertigung „Alt“		6% bzw vervielfachter Monatsarif § 67 (3) EStG	frei	frei	frei	frei	frei
Abfertigung – vertraglich oder freiwillig	AN im alten System	6% Viertel-/ Zwölfregelung § 67 (6) EStG	frei	frei	frei	frei	frei
	AN im neuen System	Tarif	frei	frei	frei	frei	frei
Abfertigung „Neu“	BVK-Beiträge	frei	frei	frei	frei	frei	frei
	Übertragungsbeitrag für Alt-Abfertigungsanwartschaften bei Vollübertritt	frei	frei	frei	frei	frei	frei
Abgangsentschädigung		Monatsarif § 67 Abs 10 EStG	frei	frei	frei	pflichtig	pflichtig
Bonuszahlung	bei aufrechtem DV	sonstiger Bezug § 67 (1) u (2) EStG	Sonderzahlung	frei	pflichtig	pflichtig	pflichtig
	nach DV-Ende (Zahlung nach dem vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt)	Nachzahlung § 67 (8) lit c EStG	Sonderzahlung (Aufrollung)	frei			
	nach DV-Ende (Zahlung zum vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt)	Monatsarif, da nicht zusammen mit (bzw neben) einem laufenden Bezug	Sonderzahlung (Aufrollung)	frei			
Dienstwohnung (Benutzung nach DV-Ende)		laufender Bezug (Tarif)	frei	frei	frei	pflichtig	pflichtig