

G e s e t z

vom _____, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch die Bundesgesetze BGBl. I Nr. 100/2002, BGBl. I Nr. 143/2002 und BGBl. I Nr. 158/2002, beschlossen:

Artikel 1

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37/1977, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 74/2002, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach § 26m wird eingefügt:

"§ 26n Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes"

b) Nach § 39i wird eingefügt:

"Abschnitt 2a: Betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 39j Beginn und Höhe der Beitragszahlung

§39k Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume

§ 39l Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse

§ 39m Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang

§ 39n Beendigung des Beitrittsvertrages und

Wechsel der Mitarbeitervorsorgekasse

§ 39o Mitwirkungspflicht

§ 39p Anspruch auf Abfertigung

§ 39q Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

§ 39r Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die
Abfertigung"

c) Nach § 105f wird eingefügt:

"§ 105g Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes"

2. § 4 Abs. 2 lautet:

"(2) Die Abschnitte 2, 2a, 6, 9 und 10 sowie die §§ 40 bis 51 des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 75 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden."

3. Im § 5 Abs. 1 wird nachstehender Satz angefügt:

"Der land- und forstwirtschaftlichen Produktion gleichzuhalten ist die der Erhaltung der Kulturlandschaft dienende Landschaftspflege, sofern dafür Förderung aus öffentlichen Mitteln bezogen wird, deren zugrunde liegendes Förderungsziel die Erhaltung der Kulturlandschaft direkt oder indirekt mit einschließt."

4. Dem § 5 wird nachstehender Abs. 5 angefügt:

"(5) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner Betriebe, die in untergeordnetem Umfang im Verhältnis zum Hauptbetrieb im Sinne des Abs. 1 bzw. 2 geführt werden, deren Geschäftsbetrieb nachstehende selbständige Tätigkeiten umfasst und diese nach ihrer wirtschaftlichen Zweckbestimmung in einem Naheverhältnis zum Hauptbetrieb erfolgen:

- a) Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 2 Abs. 4 Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2002;
- b) Tätigkeiten, die im Ergebnis einer Dienstleistung eines Landwirtes für einen anderen gleichkommen;
- c) Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätssicherung der land(forst)wirtschaftlichen Produktion sowie produzierter Produkte;
- d) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 GewO 1994, soweit sie auf Tätigkeiten oder Kenntnisse des bäuerlichen Betriebes aufsetzen;
- e) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 8 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb anfallen, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;

- f) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betriebshaushalt anfallen, wenn dieser dem Hauptbetrieb wesentlich dient, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
- g) Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine Gewerbeanmeldung (§ 339 GewO 1994) noch eine berufsrechtliche Berechtigung erforderlich ist sowie
- h) die Privatzimmervermietung gemäß Art. III der B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, soweit diese in der spezifischen Form des Urlaubs am Bauernhof erfolgt.“

5. Im § 7 Abs. 2 werden in Z 11 das Wort "und" sowie in Z 12 der Punkt jeweils durch einen Beistrich ersetzt und folgende Z 13 angefügt:

"13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Dienstnehmers."

6. Nach § 26m wird folgender § 26n samt Überschrift eingefügt:

"§ 26n

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26l bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.“

7. Im § 31 Abs. 5 lit. b wird der Ausdruck "dessen Beendigung" durch den Ausdruck "deren Beendigung" ersetzt.

8. Dem § 31 wird folgender Abs. 9 angefügt:

"(9) Abschnitt 2a ist auf Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden."

9. Im § 39e Abs. 3 wird das Zitat "§ 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2000" durch das Zitat "§ 19 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2002" ersetzt.

10. Nach § 39i wird folgender Abschnitt 2a (§§ 39j bis 39r samt Überschriften) eingefügt:

"Abschnitt 2a

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 39j

Beginn und Höhe der Beitragszahlung

(1) Der Dienstgeber hat für den Dienstnehmer ab dem Beginn des Dienstverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Dienstnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 132/2002, zur Weiterleitung an die Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) zu überweisen, sofern das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit dem selben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Dienstverhältnisses ein.

(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 89/2002, des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g sowie die Dauer einer Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 130/2002, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

(3) Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Abs. 1 und 2 anzusehen sind, bestimmt sich nach § 49 ASVG unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG und der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 ASVG.

(4) Anwartschaftsberechtigter ist ein Dienstnehmer, für den Beiträge nach Abs. 1

bis 3 oder nach § 39k an die MV-Kasse zu leisten sind oder waren oder für den Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

(5) Abfertigungsanwartschaft sind die in einer MV-Kasse verwalteten Ansprüche eines Anwartschaftsberechtigten; diese setzen sich zusammen aus

- den in diese MV-Kasse eingezahlten Abfertigungsbeiträgen abzüglich der einbehaltenen Verwaltungskosten und/oder einer allenfalls in diese MV-Kasse übertragenen Altabfertigungsanwartschaft abzüglich der jeweils einbehaltenen Verwaltungskosten zuzüglich
- allfälliger der MV-Kasse zugeflossener Verzugszinsen für Abfertigungsbeiträge und/oder für eine Altabfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der allenfalls aus einer anderen MV-Kasse in diese MV-Kasse übertragenen Abfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der zugewiesenen Veranlagungsergebnisse.

(6) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 31 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

§ 39k

Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume

(1) Der Dienstnehmer hat jeweils für die Dauer des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19 und 37, 38 und 65 WG 2001 bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 20/2002. Dies gilt nicht für einen Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001 oder in den Fällen des § 19 Abs. 1 Z 6 und 8 WG 2001 für den zwölf Monate übersteigenden Teil.

(2) Der Dienstnehmer hat jeweils für die Dauer des Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b des Zivildienstgesetzes (ZDG), BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 114/2002 bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in

Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochen- oder Krankengeld nach dem ASVG hat der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich im Falle des Wochengeldes nach dem für den Kalendermonat vor dem Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelt, im Falle des Krankengeldes nach der Hälfte dieses Entgelts.

(4) Hinsichtlich der Fälligkeit der Beitragsleistungen nach Abs. 1 bis 3 sowie § 39k Abs. 4 bis 6 Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 158/2002 sind § 39j Abs. 1 dieses Gesetzes und § 39j Abs. 2 und 3 Landarbeitsgesetz 1984 anzuwenden.

§ 39l

Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse

(1) Die Auswahl der MV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 199 Abs. 1 Z 1a zu erfolgen.

(2) Für Dienstnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, hat die Auswahl der MV-Kasse zunächst durch den Dienstgeber rechtzeitig zu erfolgen.

(3) Über die beabsichtigte Auswahl der MV-Kasse sind im Falle des Abs. 2 alle Dienstnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss der Dienstgeber eine andere MV-Kasse vorschlagen. Auf Verlangen dieser Dienstnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen. Wird trotz Einbeziehung einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Dienstnehmer binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der MV-Kasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitparteien die Schlichtungsstelle gemäß § 229 über die Auswahl der MV-Kasse zu entscheiden. Streitparteien im Sinne des § 229 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer andererseits.

(4) Sind bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch Beiträge nach den §§ 39j und 39k samt Verzugszinsen nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen vom jeweiligen Träger der Krankenversicherung an die MV-Kasse des bisherigen Dienstgebers weiterzuleiten. Wurde bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch keine MV-Kasse gewählt und ist auch kein Dienstgeber mehr vorhanden, der eine MV-Kasse auswählen könnte, sind die Beiträge vom jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung an die MV-Kasse des neuen Dienstgebers weiterzuleiten, sofern der Dienstnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis eingeht. Anderenfalls kann der Dienstnehmer nach zwölf Monaten selbst eine MV-Kasse auswählen.

§ 39m

Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang

(1) Der Beitrittsvertrag ist zwischen der MV-Kasse und dem beitretenden Dienstgeber abzuschließen.

(2) Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

1. die ausgewählte MV-Kasse;
2. Grundsätze der Veranlagungspolitik;
3. die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages;
4. die Höhe der Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z 5 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes – BMVG, BGBl. I Nr. 100/2002 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 158/2002;
5. die Meldepflichten des Dienstgebers gegenüber der MV-Kasse;
6. eine allfällige Zinsgarantie gemäß § 24 Abs. 2 BMVG;
7. alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Dienstgebers;
8. Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die MV-Kasse gemäß § 26 Abs. 3 Z 1 BMVG verrechnen darf.

§ 39n

Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der Mitarbeitervorsorgekasse

(1) Eine Kündigung des Beitrittsvertrages durch den Dienstgeber oder durch die

MV-Kasse oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn eine Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf eine andere MV-Kasse sichergestellt ist. Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages kann rechtswirksam nur für alle von diesem Beitrittsvertrag erfassten Anwartschaftsberechtigten gemeinsam erfolgen.

(2) Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages darf nur mit Wirksamkeit zu dem Bilanzstichtag der MV-Kasse ausgesprochen werden. Die Frist für die Kündigung des Beitrittsvertrages beträgt sechs Monate. Die einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages wird frühestens zum Bilanzstichtag der MV-Kasse wirksam, der zumindest drei Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Beitrittsvertrages liegt.

(3) Die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf die neue MV-Kasse hat binnen fünf Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach dem Bilanzstichtag der MV-Kasse zu erfolgen, wobei zu diesem Monatsende eine Ergebniszuweisung unter Berücksichtigung einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMVG vorzunehmen ist. Nach Übertragung hervorkommende, noch zu diesen Abfertigungsanwartschaften gehörige Beträge sind als Nachtragsüberweisung unverzüglich auf die neue MV-Kasse zu übertragen. Ab dem Bilanzstichtag sind die Abfertigungsbeiträge unabhängig davon, ob sie noch vor dem Bilanzstichtag gelegene Monate betreffen, an die neue MV-Kasse zu überweisen.

(4) § 39I ist auf den Wechsel der MV-Kasse auf Verlangen des Dienstgebers, des Betriebsrates oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Dienstnehmer anzuwenden.

§ 39o

Mitwirkungsverpflichtung

Die Dienstgeber sowie die Anwartschaftsberechtigten sind verpflichtet, den MV-Kassen über alle für das Vertragsverhältnis und für die Verwaltung der Anwartschaft sowie für die Prüfung von Auszahlungsansprüchen maßgebenden Umstände unverzüglich wahrheitsgemäß Auskunft zu erteilen.

§ 39p

Anspruch auf Abfertigung

(1) Der Anwartschaftsberechtigte hat bei Beendigung des Dienstverhältnisses gegen die MV-Kasse Anspruch auf eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses infolge

1. Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 26j, 26k oder 105f,
2. verschuldeter Entlassung,
3. unberechtigten vorzeitigen Austritts, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen.

(3) Die Auszahlung dieser Abfertigung (Abs. 2) kann vom Anwartschaftsberechtigten erst bei Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung bei Beendigung eines oder mehrerer darauffolgender Dienstverhältnisse verlangt werden.

(4) Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls verlangt werden

1. bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wenn der Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren in keinem Dienstverhältnis mehr steht, auf Grund dessen Beiträge nach Abschnitt 2a zu leisten sind.

(5) Bei Tod des Anwartschaftsberechtigten gebührt die Abfertigung den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(6) Der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der MV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann der An-

wirtschaftsberechtigte die MV-Kasse weiters beauftragen, auch die Auszahlung von Abfertigungen oder Verfügungen im Sinne des § 39r Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen MV-Kassen zu veranlassen.

§ 39q

Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

(1) Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch gemäß Abs. 2 fällig geworden ist, einschließlich einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMVG bei Verfügung gemäß § 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Abs. 3.

(2) Die Abfertigung ist binnen fünf Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 39p Abs. 6 zur Zahlung fällig, wobei die Zweimonatsfrist frühestens mit Beendigung des Dienstverhältnisses zu laufen beginnt. Nach Zahlung hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich zur Zahlung fällig.

(3) Der Anwartschaftsberechtigte kann die MV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 39r Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 um ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit vorzunehmen. An eine solche Anweisung ist die MV-Kasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens 14 Tage vor Fälligkeit gemäß Abs. 2 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraumes ist eine ergänzende Ergebniszuweisung vorzunehmen.

§ 39r

Verfüugungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 39p Abs. 2 genannten Fällen,

1. die Auszahlung der Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
2. den gesamten Abfertigungsbetrag bis zum Vorliegen der Voraussetzungen

- des Abs. 3 weiterhin in der MV-Kasse veranlagten;
3. die Übertragung des gesamten Abfertigungsbetrages in die MV-Kasse des neuen Dienstgebers verlangen;
 4. die Überweisung der Abfertigung
 - a) an ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2002), wobei abweichend von § 108b Abs. 1 Z 2 EStG 1988 vorgesehen werden kann, dass die Zusatzpension frühestens mit Vollendung des 40. Lebensjahres ausbezahlt ist, oder
 - b) an ein Kreditinstitut seiner Wahl zum ausschließlichen Zwecke des Erwerbs von Anteilen an einem Pensionsinvestmentfonds durch Abschluss eines unwiderruflichen Auszahlungsplans gemäß § 23g Abs. 2 Z 2 des Investmentfondsgesetzes - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002, oder
 - c) an eine Pensionskasse, bei der der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter im Sinne des § 5 des Pensionskassengesetzes - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 9/2002, ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG

verlangen.

(2) Gibt der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ab, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagten.

(3) Gibt der Anwartschaftsberechtigte binnen zwei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses infolge Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung keine Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages ab, so ist die Abfertigung als Kapitalbetrag auszuzahlen."

11. Nach § 105f wird folgender § 105g samt Überschrift eingefügt:

"§ 105g

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 105, 105a, 105c, 105d oder 105f Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 26l bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären."

12. Nach § 199 Abs. 1 Z 1 wird folgende Z 1a eingefügt:

"1a. Auswahl der MV-Kasse nach § 39l oder nach dem BMVG;"

13. Am Ende des § 199 Abs. 1 Z 25 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 26 angefügt:

"26. Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach den §§ 39j bis 39r oder nach dem BMVG."

14. § 236 lautet:

"§ 236

Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt."

Artikel 2

(1) Die §§ 39j, 39k, 39l, 39m, 39n, 39o, 39p, 39q sowie 39r gelten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes liegt.

(2) § 31 ist auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes liegt, nicht mehr anzuwenden. § 31 ist jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor diesem Zeitpunkt liegt. Soweit eine Vereinbarung gemäß Abs. 4 und 6 erfolgt, ist § 31 bis zum In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung anzuwenden;

(3) § 31 gilt weiter, wenn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes

- a) auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei dem selben Dienstgeber fortgesetzt werden oder
- b) unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei dem selben Dienstgeber fortgesetzt werden und durch eine im Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird oder
- c) Dienstnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2002, oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBL. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001, in ein neues Dienstverhältnis wechseln,

es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 4 vor.

(4) Für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehende Dienstverhältnisse kann in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Geltung der §§ 39j, 39k, 39l, 39m, 39n, 39o, 39p, 39q sowie § 39r anstelle des § 31 festgelegt werden.

(5) Für den Fall, dass in der Vereinbarung nach Abs. 4 keine Übertragung der Altab-

fertigungsanwartschaft nach Abs. 6 festgelegt wird, findet bis zum Stichtag weiterhin § 31 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus dem bis zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Prozentsatz des Jahresentgelts ergibt; der Berechnung des Jahresentgelts ist das für das letzte Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(6) Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf Grund von zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehenden Dienstverhältnissen auf eine MV-Kasse ist nur bis zum Ablauf von zehn Jahren nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- a) die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die von § 31 oder Kollektivverträgen abweichen kann;
- b) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die MV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen;
- c) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 vH des jährlichen Übertragungsbetrages zu erfolgen; vorzeitige Überweisungen sind zulässig;
- d) im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen die in § 39p Abs. 2 genannten Fälle, hat der Dienstgeber den aushaftenden Teil des vereinbarten Übertragungsbetrages vorzeitig an die MV-Kasse zu überweisen.

(7) Auf in die MV-Kasse übertragene Altabfertigungsanwartschaften finden die §§ 39j, 39k, 39l, 39m, 39n, 39o, 39p sowie 39r Anwendung.

(8) Im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die Abfertigungsansprüche über dem gesetzlich festgelegten Ausmaß vorsehen, werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Solche Regelungen treten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes liegt, oder für Dienstverhältnisse, bei denen eine Vereinbarung gemäß Abs. 4 geschlossen wird, ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Vereinbarung insoweit außer Kraft, als sie nicht einen die Höhe des gesetzlichen Abfertigungsanspruches unter Anwendung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen übersteigenden Anspruch bezogen auf den Prozentsatz des zustehenden Jahresentgelts

vorsehen. Wird bei einer Vereinbarung gemäß Abs. 4 und 5 dieser übersteigende Anspruch in ausdrücklicher Form berücksichtigt, treten insoweit die vorangeführten Regelungen außer Kraft. Bei Beendigung von Dienstverhältnissen, in denen eine Übertrittsvereinbarung gemäß Abs. 4 abgeschlossen wurde, gebührt ein solcher Mehranspruch nur in jenem Anteil, der über das zum Übertrittszeitpunkt (Stichtag) zu berücksichtigende Ausmaß (Abs. 6) hinausgeht;

(9) Im Falle eines Übertritts nach Abs. 4 und 6 sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre nach § 39p Abs. 2 Z 4 die bisher in diesem Dienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.

Vorblatt

Problem und Ziel:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, BGBl. I Nr. 100/2002 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 158/2002, ändert in einer Paketlösung eine Reihe von Bundesgesetzen, so auch im Art. 6 das Landarbeitsgesetz 1984 (Grundsatzgesetz). In Art. 6 Z 12 des zitierten Gesetzes wird dem Ausführungsgesetzgeber die Erlassung eines Ausführungsgesetzes binnen sechs Monaten ab In-Kraft-Treten des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (das ist bis 10. Jänner 2003) aufgetragen.

Lösung:

Mit der größtenteils wörtlichen Übernahme der geänderten Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 erfolgt die aufgetragene Ausführung des Grundsatzgesetzes in der Landarbeitsordnung 1977.

Alternative:

Keine

Kosten:

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf sind für das Land keine Mehrkosten zu erwarten. Beim Aufwand für die Vollziehung durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist davon auszugehen, dass sich in der Anfangsphase die Notwendigkeit einer verstärkten Beratungstätigkeit auf Grund der Umsetzung ergeben könnte.

EU-Konformität:

EU-Recht wird nicht berührt.

Erläuterungen

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Der vorliegende Entwurf hat die Ausführung der Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 158/2002, im Zusammenhang mit der Mitarbeitervorsorge zum Gegenstand und übernimmt im Wesentlichen wörtlich die Bestimmungen des Grundsatzgesetzes.

Durch die Änderung der Landarbeitsordnung 1977 erfolgt eine Anpassung an den ersten und dritten Teil des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 158/2002. Der zweite Teil des zuletzt genannten Gesetzes hat keinen eingeschränkten Geltungsbereich und ist daher auch für den Bereich der Land- und Forstarbeit anwendbar. Weiters erfolgt eine Anpassung an die Änderungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz.

In den Erläuterungen zum Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz wird insbesondere ausgeführt:

" Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Das im Wesentlichen seit 1921 unverändert bestehende Abfertigungsrecht hat seine historischen Funktionen (Treueprämie, Versorgungsfunktion, indirektes Kündigungshindernis) durch die Veränderungen in der Arbeitswelt teilweise verloren und wird der Dynamik des Arbeitsmarktes auch nicht mehr zur Gänze gerecht.

Nach dem geltenden Abfertigungsrecht hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich nach den Bestimmungen der §§ 23 ff Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, der §§ 22 ff Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, und dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, Anspruch auf eine Abfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre gedauert und das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung durch den Arbeitnehmer, verschuldete Entlassung oder ungerechtfertigten Austritt geendet hat. Nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz knüpft ein Abfertigungs-

anspruch an das Vorliegen eines zehnjährigen Arbeitsverhältnisses an. Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus einem Vielfachen des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses bezogenen Entgelts und aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ein Abfertigungsanspruch bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers besteht – abgesehen von den Fällen des „Mutter(Vater)schaftsaustrittes“ bzw. der Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, oder dem Väterkarenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989 – nach dem geltenden Abfertigungsrecht nur dann, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Pensionsleistung aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung kündigt. Das geltende Abfertigungsrecht führt dazu, dass jährlich nur ca. 160.000 Arbeitnehmer eine Abfertigung erhalten, das sind etwa 15% der jährlich beendeten Arbeitsverhältnisse.

Die arbeitsrechtliche Literatur hat sich in der Vergangenheit intensiv mit den „Rechtsproblemen“ des bestehenden Abfertigungsrechts befasst und einen Reformbedarf aufgezeigt. Reformbedarf wird vor allem im Hinblick darauf gesehen, dass der Abfertigungsanspruch erst nach dem vollendeten dritten Dienstjahr entstehen kann und seine Erhöhungen durch abrupte Sprünge entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses bewirkt wird. Abgesehen davon, dass nach Ansicht der arbeitsrechtlichen Lehre diese Anspruchsvoraussetzung aus den Abfertigungsfunktionen nicht logisch herzuleiten sind, führen sie mitunter zu Arbeitgeberkündigungen unmittelbar vor Erreichen der nächst höheren "Abfertigungsstufe".

Ein weiterer Reformbedarf wird darin gesehen, dass die Berechnung der Abfertigung auf Basis des für den letzten Monat gebührenden Entgelts vorzunehmen ist. Diese Berechnung der Abfertigung nach dem "Aktualitätsprinzip" kann vor allem in jenen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis dauerhaft von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt umgestellt wird, je nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die veränderte Entgeltsituation zu unvorhersehbaren Zuwächsen oder zu massiven Verlusten an Abfertigung führen.

Ein erster Vorschlag für eine umfassende Reform des bestehenden Abfertigungssystems lag bereits 1992 in Form des sogenannten "Fink-Modelles" vor, das im Wesentlichen die Auslagerung der Abfertigungsverpflichtung aus den Betrieben auf eine

vom Betrieb unabhängige Pensionskasse und eine laufende Beitragsleistung des Arbeitgebers für 25 Jahre an diese vorsah.

Den 1999 im Nationalrat eingebrachten Entschließungsanträgen betreffend Vorschläge für eine Neugestaltung des Abfertigungsrechts ist die grundlegende Modellvorstellung einer Auslagerung der Abfertigung von den Betrieben auf Kassen (Entschließungsantrag ÖVP: Pensionskassen) im Rahmen eines beitragsorientierten Systems und eines Kapitaldeckungsverfahrens gemeinsam.

Ein im Sommer 2000 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit herausgegebener Expertenbericht "Abfertigung Neu", der auf den Arbeiten einer Expertenarbeitsgruppe beruht, gibt die Ergebnisse der Berechnungen zu den finanziellen Auswirkungen der in diesen Entschließungsanträgen enthaltenen Reformvorschläge zum Abfertigungsrecht, bezogen auf den einzelnen Arbeitnehmer, aber auch in volks- und betriebswirtschaftlicher Hinsicht wieder.

Die Bundesregierung hat das berechtigte Anliegen einer Reform des Abfertigungsrechts im Sinne einer Umgestaltung der Abfertigung von einem leistungsorientierten in ein beitragsorientiertes System in ihr Regierungsprogramm in dem Kapitel "Arbeit und Soziales" unter dem Punkt "Erneuerung des österreichischen Sozialrechts" aufgenommen.

Im Oktober 2001 einigten sich die Sozialpartner auf "14 Eckpunkte" für eine Reform des Abfertigungsrechts.

Der vorliegende Entwurf zur gesetzlichen Neuregelung des Abfertigungsrechts enthält folgende Eckpunkte:

- An Stelle des bisherigen leistungsorientierten Abfertigungssystems tritt ein beitragsorientiertes System, in dem die Finanzierung der Abfertigung durch Beitragsleistungen der Arbeitgeber im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens erfolgt.
- Grundlegend ist die Modellvorstellung einer Auslagerung der Abfertigungsansprüche auf MV-Kassen. Der Arbeitgeber hat einen Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgeltes an die gewählte MV-Kasse zu leisten. Der Abferti-

gungsanspruch wächst damit – im Gegensatz zum bestehenden Abfertigungssystem mit den Sprüngen in der Abfertigungshöhe – 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 im aufrechten Arbeitsverhältnis ohne Entgeltanspruch werden über Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die MV-Kassen finanziert.
- Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfertigung richtet sich gegen die MV-Kasse.
- Die Einhebung der Beiträge erfolgt durch den jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung.
- Nach der Neukonzeption der Abfertigung soll ein Anspruch auf Abfertigung grundsätzlich bei allen Beendigungsarten von Arbeitsverhältnissen zustehen, ein Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung besteht allerdings nur bei den bisher anspruchsbegründenden Beendigungsarten und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren.
- Das neue Abfertigungssystem gilt – vorbehaltlich einer anderslautenden Verordnung – für nach dem 31. Dezember 2002 neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse, für zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnisse ist die Möglichkeit der Vereinbarung des Übertritts vom "alten" in das "neue" Abfertigungsrecht zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber gegeben.

Durch die Neukonzeption des Abfertigungsrechts wird das Abfertigungsrecht nicht nur moderner und gerechter für die Arbeitnehmer gestaltet sondern auch zugleich die Mobilität der Arbeitnehmer erhöht. Durch die Auslagerung der Abfertigungsansprüche tritt zudem insofern eine Verbesserung für kleinere und mittlere Unternehmen ein, als Abfertigungszahlungen für den Arbeitgeber in Gestalt der Beitragsleistung künftig plan- und überschaubarer werden. Die Problematik eines plötzlich auftretenden

den Liquiditätsbedarfes infolge kumulierender Abfertigungszahlungen bei gleichzeitigem Ausscheiden mehrerer Arbeitnehmer, der mitunter für solche Betriebe existenzbedrohend sein kann, wird dadurch entschärft.

Die Auslagerung der Abfertigungspflicht führt zugleich zu einer finanziellen Entlastung des IAG-Fonds.

In organisatorischer Hinsicht ist die Einrichtung von rechtlich selbständigen Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen), die die Beiträge in der Ansparphase verwalten, vorgesehen. Diese MV-Kassen werden über eine Konzession nach den Bestimmungen des Bankwesengesetzes verfügen. Für das Mitarbeitervorsorgekassengeschäft wird ein eigener Konzessionstatbestand im BWG geschaffen (single license principle). Als Sonderkreditinstitut werden die MV-Kassen der Aufsicht der Finanzmarktaufsichtsbehörde unterliegen und zum Schutz der veranlagten Gelder auch in die Anlegerentschädigungseinrichtungen miteinbezogen. Neben fachlichen Mindestanforderungen an die verantwortlichen Organe unterliegen die MV-Kassen auch speziellen Eigenkapitalerfordernissen. 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 und enthalten Elemente aus den Bestimmungen des PKG, VAG und InvFG, wobei der maximale Aktienanteil auf 40% beschränkt ist, die Bewertung nach dem Tageswertprinzip erfolgt und die Vermögenswerte bei einer Depotbank verwahrt sind. Im Auszahlungsfall hat der Arbeitnehmer die freie Wahl zwischen einer Barauszahlung, der Weiterveranlagung in der MV-Kasse oder die Einbringung des Auszahlungsbetrages als Einmalanlage in eine Rentenversicherung.

Die Veranlagung in MV-Kassen führt weiters zu einer insolvenz sichereren Veranlagung des Kapitals.

Diverse **steuerliche Begleitmaßnahmen** stützen die Umsetzung des neuen Abfertigungssystems ab. Ziel dieser Begleitmaßnahmen ist einerseits die Vermeidung steuerlicher Hemmnisse und andererseits die Schaffung von Anreizwirkungen, in das neue Abfertigungssystem überzutreten. Eine besondere Förderung ist für Renten-

auszahlungen vorgesehen. Die wichtigsten Eckpunkte der steuerlichen Begleitmaßnahmen sind:

Laufende Kassenbeiträge: Die Kassenbeiträge der Arbeitgeber sind bei diesen Betriebsausgaben. Beim Arbeitnehmer führen Beiträge bis zum Ausmaß von 1,53% des arbeitsrechtlichen Entgeltes zu keinem steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis (sehr wohl aber höhere Beiträge).

Kassenbeiträge auf Grund von Übertritten: Leistet der Arbeitgeber Beiträge aus Anlass der (rückwirkenden) Überführung seiner Arbeitnehmer in das neue System, sind diese ebenfalls Betriebsausgaben. Insoweit die Beiträge den Betrag der Abfertigungsrückstellung übersteigen, können sie auf fünf Jahre verteilt abgesetzt werden (gleichmäßige Verteilung). Beiträge, die auf die bisherige gesetzliche Abfertigung bzw. eine höhere kollektivvertragliche Abfertigung zurückzuführen sind, stellen beim Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar (höhere Beiträge sehr wohl).

Steuerliche Behandlung der Kasse: Die Einzahlungen an die Kasse unterliegen keiner Versicherungssteuer. Die aus dem eingezahlten Kapital erwirtschafteten Erträge sind bei der Kasse ertragssteuerfrei. Die Leistungen der Kasse werden von der Umsatzsteuer befreit.

Auszahlung der Abfertigung: Die Auszahlung von Abfertigungen als Kapitalbetrag zieht eine Besteuerung mit einem Steuersatz von 6% nach sich. Erfolgt eine Rentenauszahlung ist diese steuerfrei (gilt ab 2006). Freiwillige Abfertigungen sind in Zukunft voll steuerpflichtig. Eine Ausnahme besteht für freiwillige Abfertigungen, die für Zeiträume ausbezahlt werden, die dem "alten" Abfertigungssystem zuzuordnen sind.

Abfertigungsrückstellungen: Diese können steuerfrei auf Kapitalkonto oder eine versteuerte Rücklage übertragen werden. Bei einer nachfolgenden Auszahlung von Abfertigungen oder Übertrittsbeiträgen kürzt der steuerfrei aufgelöste Betrag anteilig die mit der Auszahlung verbundenen Betriebsausgaben. Verbleibende Abfertigungsrückstellungen können nur noch im Ausmaß von 47,5% (2003) bzw. 45% (Folgejahre) gebildet werden. Die Wertpapierdeckung kann generell verteilt auf fünf Jahre aufgelöst werden (bei früherem Wegfall der Rückstellung zu einem früheren Zeitpunkt).

Zu § 239 Abs. 17 Z 3 lit. c ist festzuhalten, dass im Bereich der Landarbeit saisonelle Dienstverhältnisse in der Regel mit Beginn der nächsten Saison beim selben Dienstgeber wieder aufgenommen werden. Formelle Wiedereinstellungszusagen werden oft nicht abgegeben, doch sehen die meisten Kollektivverträge eine Zusammenrechnung dieser Dienstverhältnisse für die Abfertigung vor. Es ist daher gerechtfertigt, bei Vorliegen einer solchen Kollektivvertragsbestimmung auch ohne formelle Wiedereinstellungszusage einen Verbleib im alten Abfertigungssystem vorzusehen."