

Freiwillige Abfertigungen - bei Wechsel ins System "Abfertigung NEU"

Lohnsteuerliche Behandlung

Dienstverhältnisse ab dem Jahr 2003

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Begünstigung für freiwillige Abfertigungen sind zur Gänze nicht mehr anzuwenden, wenn das Dienstverhältnis nach dem 31.12.2002 begonnen hat (im Abfertigungssystem „neu“). In diesem Fall ist eine freiwillige (vertragliche) Abfertigung wie ein laufender Bezug im Zeitpunkt des Zufließens nach dem Lohnsteuertarif zu versteuern. Diese Bezüge erhöhen nicht das Jahressechstel. Dies bezieht sich auch auf freiwillige Abfertigungszahlungen für Dienstverhältnisse (im Abfertigungssystem NEU) im Zusammenhang mit einem Sozialplan.

Vor dem Jahr 2003 begonnene Dienstverhältnisse ohne Wechsel in das Abfertigungssystem „neu“

Nach der „Viertelregelung“ sind freiwillige Abfertigungen mit 6% zu versteuern, soweit sie insgesamt ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate nicht übersteigen, höchstens jedoch bis zur 9-fachen monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (Wert 2021: max € 49.950,-).

Über das Ausmaß der Viertelregelung hinaus sind freiwillige Abfertigungen nach der Zwölftelregelung mit 6% zu versteuern. Auch hier gilt, dass die Auszahlungen mit dem 3-fachen der jeweiligen monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt sind.

Nachgewiesene Dienstzeiten (inkl. Vordienstzeiten)	Ausmaß der Begünstigung
	./12 der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate
3 Jahre	2/12 max.€ 33.300,- (Wert 2021: € 5.550,- x 3 x 2)
5 Jahre	3/12 max. € 49.900,-
10 Jahre	4/12 max. € 66.600,-
15 Jahre	6/12 max. € 99.900,-
20 Jahre	9/12 max. € 149.850,-
25 Jahre	12/12 max. € 199.800,-

Die über die Viertel- und Zwölftelregelung hinausgehenden Beträge sind wie ein laufender Bezug nach Tarif zu versteuern.

Achtung:

Jene Entgelte, die beim Empfänger nicht der begünstigten Besteuerung iHv 6% unterliegen, sind nicht als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Detailinfos zur „Viertel- und Zwölftelregelung“ finden Sie auf unserer Infoseite [Lohnsteuerliche Behandlung von freiwilligen Abfertigungen \(System „Abfertigung Alt“\)](#).

Wird bei der Beendigung von Dienstverhältnissen, die vor dem 1.1.2003 begonnen wurden, eine freiwillige Abfertigung bezahlt, kann diese auf jeden Fall nach der „Viertelregelung“ begünstigt besteuert werden.

Wird das „alte“ Abfertigungssystem für die volle Dauer des Dienstverhältnisses weitergeführt, gilt die gesamte Begünstigung (d.h. sowohl die „Viertelregelung“ als auch die „Zwölfregelung“) für freiwillig bezahlte Abfertigungen (siehe Infoseite [Lohnsteuerliche Behandlung von freiwilligen Abfertigungen \(System „Abfertigung Alt“\)](#)).

Inwieweit für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Begünstigung im Rahmen der „Zwölfregelung“ anzuwenden ist, hängt allerdings davon ab, ob, wann und in welchem Ausmaß Altabfertigungsanswartschaften an die Mitarbeitervorsorgekasse übertragen werden.

Vor dem Jahr 2003 begonnene Dienstverhältnisse mit (teilweisem) Wechsel in das Abfertigungssystem „neu“

Folgende Fälle sind grundsätzlich bei der Zahlung einer freiwilligen Abfertigung zu unterscheiden:

- „Einfrieren“ der bisherigen Altanwartschaften und Wechsel in das neue Abfertigungssystem
- Vollübertragung im Ausmaß des gesamten gesetzlichen Abfertigungsanspruches in das neue Abfertigungssystem
- Vollübertragung mit Abschlag
- Teilübertragung in das neue Abfertigungssystem

„Einfrieren“ der bisher erworbenen Altanwartschaften und Wechsel in das neue Abfertigungssystem

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, ist die „Zwölfregelung“ für Dienstzeiten bis zum Übertrittsstichtag weiterhin anwendbar.

Beispiel:

- Beginn des Dienstverhältnisses: 1.2.1992
- Übertritt in das neue System: 1.3.2003
- Beendigung des Dienstverhältnisses: 15.7.2021
- Freiwillige Abfertigung € 10.000,-
- Laufende Bezüge der letzten 12 Monate € 36.000,-
- Keine Vordienstzeiten

Es sind nur Zeiten bis zum 1.3.2003 zu berücksichtigen (11 Jahre). Wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine freiwillige Abfertigung gezahlt, sind demnach mit 6% zu versteuern:

- ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate („Viertelregelung“ gedeckelt mit € 49.950,-; Wert 2021)
- zuzüglich $\frac{4}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate („Zwölfregelung“ - $\frac{4}{12}$, weil das Dienstverhältnis bis zum Übertritt 11 Jahre gedauert hat – gedeckelt mit € 66.600,-; Wert 2021)

Viertelregelung	
$\frac{1}{4}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate (€ 36.000,- : 4)	€ 9.000,-
zuzüglich Zwölfregelung bei 11 Jahren	
Maximal $\frac{4}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate (€ 36.000,- : 12 x 4 = € 12.000,-;)	€ 1.000,-
mit 6% zu versteuernde freiwillige Abfertigung beträgt	€ 10.000,-

Vollübertragung im Ausmaß des gesamten gesetzlichen Altabfertigungsanspruches in das neue Abfertigungssystem

Wurden gesetzliche Altabfertigungsanswartschaften für das bisherige Dienstverhältnis im höchstmöglichen Ausmaß voll übertragen, ist mit 6 % zu versteuern.

- $\frac{1}{4}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate (gedeckelt mit € 49.950,-; Wert 2021)
- eine Begünstigung nach der Zwölfregelung ist nicht mehr möglich

Vollübertragung mit Abschlag

Wird nicht der gesamte zum Zeitpunkt der Übertragung bestehende (fiktive) Abfertigungsanspruch übertragen, steht die Begünstigung im Rahmen der „Zwölfregelung“ auch dann zu, wenn an Stelle des vertraglich vereinbarten „nachzuschießenden“ Betrages eine freiwillige Abfertigung gezahlt wird.

Der Übertragungsbetrag (einschließlich Verzugszinsen) vermindert den nach der „Zwölfstelregelung“ begünstigt zu versteuernden Betrag.

Beispiel:

Abfertigungsanspruch zum Zeitpunkt der Übertragung 4 Monatsentgelte (da die bisherige Dauer des Dienstverhältnisses bis zur Übertragung 11 Jahre beträgt). Übertragen werden 60% dieses fiktiven Anspruches. Der Arbeitgeber ist vertraglich verpflichtet 40% dieses fiktiven Anspruches als freiwillige Abfertigung zu leisten, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 5 Jahren nach der Übertragung gekündigt wird.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind mit 6% zu versteuern:

- $\frac{1}{4}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate („Viertelregelung“ – gedeckelt mit € 49.950,- | Wert 2021)
- zuzüglich $\frac{4}{12}$ der laufenden Bezügen der letzten 12 Monate („Zwölfstelregelung“ – gedeckelt mit € 66.600, Wert 2021) abzüglich des Betrages, der zur Übertragung von Altabfertigungsansprüchen in die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet wurde.

Teilübertragung in das neue Abfertigungssystem

Wird ein Teil der Altabfertigungsansparschaften an eine Mitarbeitervorsorgekasse übertragen und ein Teil eingefroren, kann die Begünstigung für freiwillige Abfertigungen nur hinsichtlich des eingefrorenen (nicht übertragenen) Teiles angewendet werden. Dabei vermindert der Übertragungsbetrag (einschließlich Verzugszinsen) den nach der „Zwölfstelregelung“ begünstigt zu versteuernden Betrag.

Beispiel:

Übertritt in das neue System mit 1.3.2003. Der gesetzliche Abfertigungsanspruch zum Zeitpunkt des Übertritts beträgt 4 Monatsentgelte (da die bisherige Dauer des Dienstverhältnisses bis zum Übertritt ins neue System 11 Jahre beträgt). In eine Mitarbeitervorsorgekasse übertragen wird nur der fiktive Anspruch für einen Zeitraum von 5 Jahren im Ausmaß von 3 Monatsentgelten. Bei Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wird eine freiwillige Abfertigung im Ausmaß von 6 Monatsentgelten gewährt, die dem Arbeitnehmer als Anrechnung von Vordienstzeiten zugesichert wurde. Der Arbeitnehmer weist Vordienstzeiten im Ausmaß von 8 Jahren nach – für diesen Zeitraum wurde bisher keine Abfertigungszahlung geleistet.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind mit 6% zu versteuern:

- $\frac{1}{4}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate („Viertelregelung“), gedeckelt mit € 49.950,- (Wert 2021)
- zuzüglich $\frac{6}{12}$ der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate (Dienstverhältnis 11 Jahre, Vordienstzeit 8 Jahre, zusammen 19 Jahre), gedeckelt mit € 99.900,-; Wert 2021, abzüglich des Betrages, der zur Übertragung von Altabfertigungsansprüchen in die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet wurde.

Kollektivvertragliche Abfertigungsansprüche, die nach dem Übertrittstichtag entstehen, können nicht begünstigt versteuert werden.

Maßgeblich für die Berechnung der Begünstigung einer freiwilligen Abfertigung ist auch bei Übertritt in das neue Abfertigungssystem während des Dienstverhältnisses die Höhe der Bezüge zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Ist für Personen das Betriebliche Mitarbeitervorgesetz (BMVG) nicht anzuwenden, steht die Begünstigung für freiwillige Abfertigungen weiterhin zu.

Sozialversicherung

Freiwillige Abfertigungen sind sozialversicherungsfrei

Dienstgeberbeitrag (DB) und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)

Freiwillige Abfertigungen sind bei „eingefrorenen Abfertigungen“ und „Übertrittsfällen“ DB- und DZ-frei; Gemäß einer VwGH-Entscheidung (VwGH 1.9.2015. 2012/15/0122) sind auch reine „Neufälle“ DB- und DZ-frei

Kommunalsteuer

Freiwillige Abfertigungen sind bei „eingefrorenen Abfertigungen“ und „Übertrittsfällen“ kommunalsteuerfrei; Gemäß einer VwGH-Entscheidung (VwGH 1.9.2015. 2012/15/0122) sind auch reine „Neufälle“ KommSt-frei.

Stand: 01.01.2021