

Mitarbeitervorsorge

Stand 01/2011



Für alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ab 1.1.2003 begonnen hat, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG). Das bedeutet, der Arbeitgeber wählt fristgerecht eine Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) aus und zahlt für diese Arbeitnehmer monatlich 1,53 % von deren Bruttomonatsentgelt in die gewählte BVK ein. Sollten Sie auf die Anmeldung vergessen, muss der Haupt-

verband der Sozialversicherungsträger nach neun Monaten eine Vorsorgekasse für Sie auswählen. Um unerwünschte Zuweisungen zu vermeiden, geben Sie uns bitte immer alle Beitragskontonummern bekannt – Sie erhalten diese von Ihrer Gebietskrankenkasse. Abfertigungsansprüche der Mitarbeiter im neuen System richten sich nur noch an die BVK.

Für Dienstverhältnisse, die bis 31.12.2002 begonnen haben gilt grundsätzlich „Abfertigung Alt“, es kann aber freiwillig ein Übertritt in die Mitarbeitervorsorge vereinbart werden. Es gibt zwei Varianten des Übertritts.

Beim **Vollübertritt** wechselt der Mitarbeiter zur Gänze in das neue System. Bestehende Abfertigungsansprüche werden vom Arbeitgeber in die BVK eingezahlt.

Beim **Teilübertritt** werden bereits erworbene Abfertigungsansprüche beim Arbeitgeber „eingefroren“.

In **beiden Fällen** zahlt der Arbeitgeber ab dem vereinbarten Stichtag monatlich 1,53 % des Bruttomonatsentgelts des Mitarbeiters in die gewählte BVK ein.

Ihre Vorteile durch Vollübertritt

- Absolute Planbarkeit der laufenden Beiträge
- Wegfall der steuerrechtlichen und handelsrechtlichen Rückstellungsbildung
- Wegfall des Reportingaufwandes bei internationalen Bilanzierern
- Beiträge und Übertragungsbetrag sind als Betriebsausgaben absetzbar
- Rechnungszinsen bei Ratenzahlung des Vollübertrittes sind Betriebsausgabe

Ihre Vorteile durch Teilübertritt

- Absolute Planbarkeit der laufenden Beiträge
- steuerrechtliche und handelsrechtliche Rückstellungsbildung nur noch in der Höhe des eingefrorenen Teiles
- Verringerung des Reportingaufwandes bei internationalen Bilanzierern
- Beiträge sind als Betriebsausgabe absetzbar

Bis wann ist der Übertritt in die Abfertigung Neu möglich?

Der Teilübertritt ist zeitlich unbegrenzt, ein Vollübertritt jedoch nur noch bis 31.12.2012 möglich.

Wie kann ein Mitarbeiter von Abfertigung Alt in das neue Modell wechseln?

Der Mitarbeiter kann mittels freiwilliger Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter in das neue Modell übertreten. Diese Vereinbarung muss schriftlich erfolgen und fixiert u.a. den Zeitpunkt des Übertritts. Beachten Sie bitte, dass die Mitarbeiter bei Übertritten nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz behandelt werden müssen.

Welche Vorteile hat mein Mitarbeiter durch Abfertigung Neu?

- einbezahlte Beiträge können nicht mehr verloren gehen
- Bruttokapitalgarantie auf alle Beiträge sowie steuerfreie nachhaltige Veranlagung
- Hinterbliebenenvorsorge (Vorsorgekapital ist vererbbar)
- Abfertigung wahlweise als steuerfreie Zusatzpension oder als Einmalzahlung steuerbegünstigt mit 6 %
- Arbeitnehmerkapital ist Sondervermögen

Wie unterscheiden sich die beiden Übertrittsmöglichkeiten?

Vollübertritt	Teilübertritt
<p>Der Mitarbeiter wechselt komplett in das neue System, wodurch für ihn nur noch das neue Abfertigungsrecht gilt. Ab dem vereinbarten Übertrittsstichtag fallen Beiträge für die Mitarbeitervorsorge an.</p> <p>Als Abgeltung der Abfertigung Alt zahlt der Dienstgeber einen Übertragungsbetrag in die Valida Plus ein. Die Höhe dieses Betrages kann frei vereinbart werden, darf aber nicht unverhältnismäßig niedrig sein (z.B. mindestens 50% der Abfertigung Alt zum Zeitpunkt des Übertrittes). Der Übertragungsbetrag gilt nur bis zur Höhe des alten Abfertigungsanspruchs als Betriebsausgabe.</p> <p>Der Übertragungsbetrag muss nicht auf einmal eingezahlt werden. Eine Ratenzahlung ist über einen Zeitraum von maximal fünf Jahren möglich, dabei fallen jedoch mit den einzelnen Raten 6 % Rechnungszins vom aushaftenden Kapital an. Diese Zinsen werden dem Mitarbeiter gutgeschrieben um dessen Performanceverlust durch die „verspätete“ Zahlung auszugleichen. Dies ist gesetzlich vorgeschrieben.</p>	<p>Der Mitarbeiter wechselt nur zum Teil in das neue System, wodurch die nach Abfertigung Alt entstandene Anzahl an Monatsentgelten beim Arbeitgeber eingefroren wird. Auf den eingefrorenen Teil ist weiterhin das alte Abfertigungsrecht anzuwenden, aber ein weiteres Ansteigen in der Staffel nach Abfertigung Alt ist nicht möglich.</p> <p>Ab dem Übertrittsstichtag werden vom Dienstgeber Beiträge für die Mitarbeitervorsorge in die Valida Plus eingezahlt. Dieser Teil der Abfertigung richtet sich nach den Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge.</p>