

1. Abfertigungen

Abfertigungen gehören grundsätzlich zum steuerpflichtigen Arbeitslohn (§ 25 Abs 1 Z 1 EStG). Sie sind ihrem Wesen nach **sonstige Bezüge** (§ 67 EStG). Unter Abfertigung ist die einmalige Entschädigung durch den Arbeitgeber zu verstehen, die an einen Arbeitnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses gewährt wird.

Das EStG unterscheidet zwischen:

- ✓ Abfertigungen, die aufgrund einer gesetzlichen Vorschrift oder aufgrund eines Kollektivvertrags bezahlt werden (§ 67 Abs 3 EStG)
- ✓ Abfertigungen von Witwer- oder Witwenpensionen (§ 67 Abs 4 EStG)
- ✓ Freiwillige Abfertigungen (§ 67 Abs 6 EStG)
- ✓ Abfindungen gemäß §§ 8 – 10 BUAG (§ 67 Abs 5 EStG)

1.1 Gesetzliche und kollektivvertragliche Abfertigungen

Der Abfertigungsanspruch entsteht für alle Arbeitnehmer (auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte), deren Dienstverhältnis nicht bereits dem BMSVG unterliegt, mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn das Arbeitsverhältnis **mindestens drei Jahre** ununterbrochen gedauert hat und wie folgt beendet wurde:

- ✓ Kündigung durch den Arbeitgeber
- ✓ einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- ✓ gerechtfertigter vorzeitiger Austritt durch den Arbeitnehmer
- ✓ Zeitablauf eines befristeten Dienstverhältnisses
- ✓ Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers (zB bei Krankheit)
- ✓ unbegründete Entlassung des Arbeitnehmers

Von einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis ist auch dann auszugehen, wenn zum Arbeitgeber unmittelbar aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse bestehen. Wie das vorangehende Arbeitsverhältnis beendet wurde, ist dabei unbeachtlich. Es darf sich dabei jedoch nur um kurzfristige Unterbrechungen handeln. Was unter einer kurzfristigen Unterbrechung zu verstehen ist, wird in der Judikatur nicht exakt geregelt (16 Tage ok – OGH 28. 8. 1997, 8 ObA 202/97 g – 25 Tage zu lange – OGH 19. 2. 2003, 9 ObA 21/03 h). Eventuelle kollektivvertragliche Anrechnungsbestimmungen sind ebenfalls zu beachten.

Nach **drei Jahren** Firmenzugehörigkeit gebührt ebenfalls eine Abfertigung bei:

- ✓ Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme einer **Invaliditäts-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitspension**,
- ✓ Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG – durch
 - Kündigung seitens des Dienstgebers,
 - unverschuldete Entlassung,
 - begründeten vorzeitigen Austritt oder
 - einvernehmliche Auflösung.

Die Abfertigung steht in diesem Falle zur Gänze zu (keine Halbierung).

Nach **fünf Jahren** Firmenzugehörigkeit gebührt eine Abfertigung:

- ✓ **Mutterschafts- bzw Vaterschaftsaustritt:**

Die Mutter bzw der Vater hat Anspruch auf die **Hälfte der Abfertigung**, höchstens jedoch auf das **Dreifache des monatlichen Entgelts**, wenn sie

1. Abfertigungen

- nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs 1 MSchG – acht, zwölf oder 16 Wochen nach Geburt des Kindes) oder
- nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15 c Abs 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 c Abs 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklärt. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG bzw VKG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären; bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten ist der Austritt spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz zu erklären. Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung nach § 15 e Abs 1 MSchG (geringfügige Beschäftigung neben dem karenzierten Dienstverhältnis) bleiben bei Berechnung der Abfertigung außer Betracht.

- ✓ Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG – Kündigung Arbeitnehmer: Ein Anspruch auf die **halbe Abfertigung** nach fünfjähriger Dienstzeit besteht auch dann, wenn während einer Teilzeitbeschäftigung das Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.
- 5 In den nachstehenden Fällen gebührt die Abfertigung jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis **mindestens zehn Jahre** ununterbrochen gedauert hat.
- ✓ Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Erreichung der Altersgrenze bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres. Ein Pensionsanspruch ist dabei nicht Voraussetzung für den Abfertigungsanspruch. Es genügt, wenn das Dienstverhältnis nach dem 65. bzw 60. Lebensjahr beendet wird.
 - ✓ Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Der Nachweis der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension ist idR durch den Feststellungsbescheid iZm dem eingereichten Pensionsantrag zu erbringen.
 - ✓ Selbstkündigung eines Arbeitnehmers wegen erfolgreicher Inanspruchnahme des Sonderruhegeldes für Nachtschwarbeiter.
- Achtung auf den anzuwendenden Kollektivvertrag: Einige Kollektivverträge sehen bereits nach einer kürzeren Beschäftigungszeit einen Abfertigungsanspruch vor (zB KV der Angestellten der Industrie schon nach fünf Jahren).
- 6 Im Falle des **Todes des Arbeitnehmers** besteht nach den Bestimmungen des § 23 Abs 6 AngG und § 2 Abs 1 ArbAbfG nur Anspruch auf die halbe Abfertigung. Anspruchsberechtigt sind nur die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser zum Zeitpunkt des Todes gesetzlich verpflichtet war. Anspruchsberechtigt sind daher noch nicht selbsterhaltungsfähige Kinder. Bei Ehegatten ist im Regelfall dann von einer Unterhaltpflicht auszugehen, wenn der Ehegatte nicht mehr als 40% des Gesamteinkommens bezieht.

Achtung auf den anzuwendenden Kollektivvertrag (zB KV für Angestellte in Handelsbetrieben): Falls keine unterhaltpflichtigen Erben vorhanden sind, erhält die Abfertigung jene Person, welche die Begräbniskosten bezahlt.

Dass einem Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung Alt ausbezahlt wurde, steht einem neuerlichen Abfertigungsanspruch nicht entgegen, wenn er kurz darauf ein neues Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber eingegangen ist und dieses abfertigungswirksam beendet wird. Wurde ein neuer Dienstvertrag geschlossen, kann auch dann, wenn der Abfertigungsanspruch bereits zwölf Monatsentgelte erreicht hat und ausbezahlt wurde, für das neue Arbeitsverhältnis ein weiterer gesicherter Abfertigungsanspruch entstehen. Für die Berechnung des neuen Abfertigungsanspruchs sind nur jene Zeiten auszuschließen, die für den damaligen Abfertigungsanspruch rechtlich notwendig waren. (OGH 27. 2. 2018, 9 ObA 155/17 k).

1.2 Anrechenbare Zeiten

Für die Berechnung des Abfertigungsanspruchs sind neben der zurückgelegten Arbeitszeit **7** auch folgende Zeiten anrechenbar:

- ✓ Präsenzdienst gemäß § 19 Abs 1 Z 1 bis 4 und Z 6 bis 8 WG 2001
 - Grundwehrdienst
 - Truppenübungen
 - Kaderübungen
 - freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste
 - Einsatzpräsenzdienst
 - außerordentliche Übungen
 - Aufschubpräsenzdienst
- ✓ Wehrdienstzeiten bis zwölf Monate
- ✓ Ausbildungsdienst
- ✓ Zivildienst
- ✓ Unbezahlter Urlaub (wenn kein Ausschluss vereinbart wurde)
- ✓ Lehrverhältnis, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit ununterbrochen sieben Jahre gedauert hat
- ✓ Karenzierung (ohne anderslautende Vereinbarung – OGH 15. 3. 1989, 9 ObA 268/88)
- ✓ Familienhospizkarenz
- ✓ Schutzfrist
- ✓ Beschäftigung iSd § 15 e Abs 2 MSchG (Vollbeschäftigung für maximal 13 Wochen pro Kalenderjahr)
- ✓ Karenz nach dem MSchG für Kinder, die ab dem 1. 8. 2019 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) sind
- ✓ Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes („Papamona“) nach § 1 a VKG

Auch Zeiten einer Karenzierung sind in die Berechnung der Abfertigung mit einzubeziehen, da in diesem Fall das Arbeitsverhältnis aufrecht bleibt, der Arbeitnehmer lediglich keine Arbeitsleistung erbringt. Im Falle einer freiwillig gewährten Karenz kann ein Ausschluss dieser Zeiten vereinbart werden, wenn die Karenzierung im Interesse des Arbeitnehmers erfolgt.

Zeiten der Karenz nach dem MSchG sind für jedes Kind, das ab dem 1. 8. 2019 geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird, bei der Abfertigung in jenem Umfang zu berücksichtigen, in dem sie auch in Anspruch genommen wurden beziehungsweise bis maximal zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Die beim anderen Arbeitgeber zugebrachten Beschäftigungszeiten sind daher zur Gänze für die Abfertigungsberechnung zu berücksichtigen. **8**

1.3 Nicht anrechenbare Zeiten

Folgende Zeiten werden für die Berechnung der Abfertigung nicht herangezogen: **9**

- ✓ Auslandspräsenzdienst, wenn dieser nach dem 31. 12. 1991 geleistet wurde
- ✓ Wehrdienst als Zeitsoldat von über zwölf Monaten, wenn dieser nach dem 31. 12. 1991 geleistet wurde
- ✓ Karenz nach dem MSchG für Kinder, die vor dem 1. 8. 2019 geboren sind (siehe jedoch KV – einige KV sehen bereits eine Anrechnung vor)
- ✓ Unbezahlter Urlaub (wenn vereinbart)

A 1. Abfertigungen

- ✓ Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung iSd MSchG und VKG
- ✓ Bildungskarenz

1.4 Höhe der Abfertigung

- 10** Die Höhe der Abfertigung ist von der ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses abhängig.
- 11** Die Abfertigung beträgt bei einer **Dienstzeit**

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

- 12** Bei der Anspruchsermittlung ist auf die kollektivvertraglichen Bestimmungen Rücksicht zu nehmen, da einige Kollektivverträge höhere Abfertigungsansprüche vorsehen (zB Journalisten).

1.5 Berechnung der Abfertigung

- 13** Berechnungsgrundlage für die Abfertigung ist das Entgelt **für den letzten Arbeitsmonat**. Beim **Arbeiter** ist ebenfalls **von einem Monatslohn** auszugehen. Dies bedeutet, dass das vereinbarte Entgelt (zB pro Stunde) auf einen Monatslohn umzurechnen ist. Neben dem letzten Monatsgehalt/-lohn sind einzubeziehen:

- ✓ 13. und 14. Monatsgehalt/Lohn
- ✓ freiwillige Leistungen des Arbeitgebers (zB Bilanzgeld usw)
- ✓ Leistungsprämien
- ✓ Zuschläge und Zulagen
- ✓ Provisionen (laut Schrank, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, keine Trennung in direkte und indirekte Provisionen)
- ✓ Provisionen Dritter, wenn sie vom Arbeitgeber ausbezahlt werden
- ✓ Überstundenpauschale
- ✓ regelmäßig geleistete Überstunden (Durchschnitt der letzten zwölf Monate)
- ✓ Sachbezüge (auch dann, wenn abgabenrechtlich kein Sachbezug zum Ansatz kommt – zB Elektrofahrzeug)
- ✓ Prämien für Zusatzkrankenversicherung
- ✓ monatliche Mitarbeiterbeteiligungen aufgrund einer „Öffnungsklausel“
- ✓ Jahresbonus/-prämie

Im Fall einer dauerhaften Entgeltveränderung (zB bei einem dauerhaften Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt) ist bei Berechnung der Abfertigung grundsätzlich auf das zuletzt bezogene (je nach Lage des Falles dann dauerhaft höhere oder niedrigere) Entgelt abzustellen (OGH 25. 7. 2017, 9 ObA 27/17 m).

Bezieht ein Arbeitnehmer regelmäßig Gewinnbeteiligungen, sind für die Berechnung der Abfertigung aufgrund der OGH-Entscheidung 9 ObA 22/11 t jene heranzuziehen, die für das letzte Jahr gebühren und nicht jene, die in diesem Jahr ausbezahlt wurden.

1.6 Begriff „letzter“ Monat („letzter laufender Bezug“)

A

Auch wenn ein Dienstnehmer nicht zur Erfindertätigkeit im Unternehmen des Dienstgebers angestellt und mit dieser Tätigkeit vorwiegend beschäftigt war, sind regelmäßig bezogene Diensterfindungsvergütungen nach dem Patentgesetz in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung Alt einzubeziehen (OGH 25. 7. 2017, 9 ObA 44/17 m).

Kommt es anlässlich der Verlängerung des Kollektivvertrages zu keiner kollektivvertraglichen Lohnerhöhung, sondern ist stattdessen eine Einmalzahlung vorgesehen, entspricht diese Einmalzahlung einer zeitlich befristeten Lohnerhöhung mit besonderen Auszahlungsmodalitäten, die in die Abfertigungsberechnung einzubeziehen ist (OGH 30. 8. 2018, 9 ObA 151/17 x).

Nicht einzubeziehen sind:

14

- ✓ Sachbezüge, wenn der Arbeitnehmer das zur Verfügung gestellte Gut (Pkw; Wohnung udgl) über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus benutzen kann und der Benützungszitraum mindestens so viele Monate als Abfertigungsmonate beträgt
- ✓ absolut einmalige Zahlungen (zB Jubiläumsgelder udgl)
- ✓ Aufwandsentschädigungen (KM-Gelder, Tagesgelder udgl), unabhängig davon, ob sie abgabepflichtig oder abgabenfrei sind (Achtung auf KV: laut OGH 30. 3. 2006, 8 ObA 87/05 k, KV eisen- und metallverarbeitende Industrie einzubeziehen)
- ✓ Entgelte von dritter Seite (zB Trinkgelder udgl)
- ✓ Vorteile aus Beteiligungen an Unternehmen
- ✓ Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien
- ✓ Erlöse aus dem Verkauf von (kurzfristigen) Aktienoptionen (OGH 23. 7. 2019, 9 ObA 87/19 p)
- ✓ Überstunden, wenn diese durch Freizeit abgegolten werden
- ✓ freiwillige einmalige Zahlungen (ohne Präjudiz für die Zukunft), ausgenommen, diese Zahlungen wurden dem Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum (fünf Jahre) gewährt

1.6 Begriff „letzter“ Monat („letzter laufender Bezug“)

Gemäß § 23 Abs 1 AngG beträgt die gesetzliche Abfertigung in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein bestimmtes Vielfaches des dem Angestellten „für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelts“.

15

Unter dem Begriff des Entgeltes für den letzten Monat sind nach § 23 AngG jene Leistungen zu verstehen, die mit einer gewissen Regelmäßigkeit, wenn auch nicht jeden Monat, an den Arbeitnehmer ausbezahlt werden (zB Mehrarbeit- und Überstunden, Provisionen etc). Der Zeitraum für die monatliche Durchschnittsberechnung sind grundsätzlich die letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Man bezeichnet diesen laufenden Bezug daher auch als „**angenommenen (fiktiven) laufenden Bezug**“.

Liegt ein

16

- ✓ längerer Krankenstand,
- ✓ ein unbezahlter Urlaub oder
- ✓ eine kurz zuvor vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

vor, bemisst sich die Abfertigung **nicht** nach der Höhe der Bezugsbestandteile am Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern nach dem **vollen Entgelt** (OGH 27. 4. 1988, 9 Ob 901/88).

1. Abfertigungen

- A
- 17 Hat ein Arbeitnehmer, bedingt durch einen längeren Krankenstand, für den letzten Monat nur mehr Anspruch auf einen Teil des Entgeltes bzw überhaupt keinen Entgeltanspruch, wird die gesetzliche Abfertigung nach dem **vollen Entgelt** bemessen (OGH 9. 2. 1960, Arb 7170).
- 18 Ausnahmen hinsichtlich der Berechnungsgrundlage bestehen bei:

Bezugszeitraum	Bemessungsgrundlage
Elternteilzeit	Arbeitszeit vor Elternteilzeit
Bildungskarenz	Monatsentgelt vor Antritt der Bildungskarenz
Bildungsteilzeit	Monatsentgelt vor Antritt der Bildungsteilzeit
Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes	Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Forderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des AMS in Anspruch genommen wird Monatsentgelt vor Antritt der Freistellung
Solidaritätsprämienmodellen	Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als zwei Jahre – frühere Arbeitszeit ist zugrunde zu legen
Wiedereingliederungsteilzeit	Monatsentgelt vor Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit
Sterbebegleitung/Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes	Arbeitszeit vor Sterbebegleitung
Altersteilzeit	Arbeitszeit vor Altersteilzeit
Teilzeit nach MSchG/VKG	Beendigung durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, unverschuldet Entlassung, begründeten vorzeitigen Austritt oder einvernehmliche Lösung – Entgelt für die Normalarbeitszeit vor der Teilzeitbeschäftigung ohne Überstunden. Die Abfertigung wird nicht halbiert. Beendigung durch Kündigung des Arbeitnehmers – Durchschnitt der letzten fünf Jahre geleisteter Arbeitszeit einschließlich Überstunden
Teilzeitbeschäftigung – dauerhafte Entgeltänderung	Grundsätzlich das Entgelt für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit (Ausnahmen beachten – zB Elternteilzeit)
Teilzeitbeschäftigung für ältere Arbeitnehmer (50. Lebensjahr vollendet)	Wenn die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert hat, so ist die frühere Arbeitszeit zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bereits länger als zwei Jahre gedauert, so ist für die Ermittlung des Monatsentgelts für die Abfertigung vom Durchschnitt der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeiten auszugehen (§ 14 Abs 1 bis 3 AVRAG)

1.8 Abgabenrechtliche Behandlung der Abfertigung

A

Bezugszeitraum	Bemessungsgrundlage
Teilzeitbeschäftigung wegen nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Angehörigen	Wenn die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert hat, so ist die frühere Arbeitszeit zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit bereits länger als zwei Jahre gedauert, so ist für die Ermittlung des Monatsentgelts für die Abfertigung vom Durchschnitt der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeiten auszugehen (§ 14 Abs 1 bis 3 AVRAG)
Längerer Krankenstand	Besteht für den letzten Monat nur mehr Anspruch auf einen Teil des Entgeltes bzw überhaupt kein Entgeltanspruch, wird die gesetzliche Abfertigung nach dem vollen Entgelt bemessen
Pflegekarenz	Monatsentgelt vor Antritt der Pflegekarenz
Pflegeteilzeit	Monatsentgelt vor Antritt der Pflegeteilzeit

1.7 Fälligkeit der Abfertigung

Beträgt die Abfertigung

19

✓ **nicht** mehr als das Dreifache des Monatsentgelts,

so **muss** die Abfertigung dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.

Bei höheren Abfertigungen kann der Mehrbetrag vom vierten Monat an in monatlichen Teilbeträgen im Vorhinein bezahlt werden (drei Monatsentgelte sind sofort fällig, der Rest in Teilbeträgen ab dem vierten Monat).

20

Auszahlung der Abfertigung bei Pension

Abfertigungen wegen **Erreichung der Altersgrenze** oder wegen **Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension** kann der Arbeitgeber ab dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monatsersten in **Teilbeträgen** in der Höhe **eines halben Monatsentgelts** bezahlen (§ 23 a Abs 2 AngG).

21

1.8 Abgabenrechtliche Behandlung der Abfertigung

Sozialversicherung

Vergütungen, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gewährt werden, zählen **nicht** als Entgelt iSd ASVG und sind daher **beitragsfrei** (§ 49 Abs 3 Z 7 ASVG).

22

Lohnsteuer

Gesetzliche bzw kollektivvertragliche Abfertigungen werden nach den Bestimmungen des **§ 67 Abs 3 EStG** versteuert, wenn das bisherige Dienstverhältnis formal beendet wurde.

23

A 1. Abfertigungen

Der Anspruch auf steuerliche Begünstigung ist **zwingend an die Auflösung des Dienstverhältnisses** geknüpft.

24 Die formale Beendigung bedeutet eine **Beendigung mit allen Konsequenzen**:

- ✓ Kündigung des Arbeitgebers bzw einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses.
- ✓ Abrechnung und Auszahlung aller aus der Beendigung des Dienstverhältnisses resultierenden Ansprüche (Ersatzleistung, Abfertigung usw). Eine „Wahlmöglichkeit“, einzelne Ansprüche, wie zB die Abfertigung, auszuzahlen und andere, wie zB den offenen Urlaub, in das neue Dienstverhältnis zu übernehmen, besteht nicht.
- ✓ Abmeldung des Arbeitnehmers bei der Sozialversicherung (die Abmeldung ist im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit im Allgemeinen sowie die Befreiung in § 49 Abs 3 Z 7 ASVG im Besonderen jedenfalls erforderlich).

25 Die Lohnsteuer von Abfertigungen, deren Höhe sich nach einem von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängigen Mehrfachen des laufenden Arbeitslohnes bestimmt, wird in der Form berechnet,

- ✓ dass die auf den laufenden Arbeitslohn (jener Bezug, der der Berechnung der Abfertigung zugrunde gelegt wurde) entfallende tarifmäßige Lohnsteuer mit der gleichen Zahl vervielfacht wird, die dem bei der Berechnung des Abfertigungsbetrags angewendeten Mehrfachen entspricht (Vervielfacher- oder Quotientenmethode),
- ✓ ist die Lohnsteuer bei Anwendung des Steuersatzes von 6% niedriger, so erfolgt die Besteuerung der Abfertigung mit diesem Prozentsatz (Prozentsatzmethode).

26 Unter einer Abfertigung iS dieser Gesetzestexte ist die **einmalige** Entschädigung durch den Dienstgeber zu verstehen, wenn sie aufgrund

- ✓ gesetzlicher Vorschriften (von Gebietskörperschaften erlassener Dienstordnungen oder aufsichtsbehördlich genehmigter Dienst-[Besoldungs]-ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechtes oder der für Bedienstete des Österreichischen Gewerkschaftsbunds geltenden Arbeitsordnung) oder
- ✓ eines Kollektivvertrags

zu leisten ist.

Werden alle Voraussetzungen erfüllt, kann als Grundlage auch ein ausländisches Gesetz oder Kollektivvertrag herangezogen werden (BFG 31. 1. 2022, RV/3100703/2018).

27 Damit widerspricht das BFG allerdings seiner eigenen Rsp, wonach Anknüpfungspunkt des § 67 Abs 3 EStG nur eine inländische arbeitsrechtliche Grundlage sein kann. „Abfindungen“ bzw „Entschädigungszahlungen“ im deutschen Arbeitsrecht fallen nicht darunter und können allenfalls nur gemäß § 67 Abs 6 EStG als freiwillige Abfertigung berücksichtigt werden. Dies gilt auch bei einem Konzernwechsel vom Ausland ins Inland, wenn der österreichische Arbeitgeber die Ansprüche übernommen hat (vgl BFG 10. 8. 2015, RV/5100956/2014; BFG 26. 2. 2020, RV/5100739/2019).

28 Eine aufgrund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigung abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist **nicht** nach § 67 Abs 3 EStG einem KV gleichgestellt. Aufgrund einer solchen Betriebsvereinbarung gezahlte Abfertigungen fallen daher nicht unter § 67 Abs 3 EStG (VwGH 15. 9. 1999, 99/13/0146).

29 Wenn das monatliche Entgelt eines Dienstnehmers wenige Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses wesentlich erhöht wird, ohne dass dies durch Zusatzaufgaben des Dienstnehmers gerechtfertigt wäre, führt dies nicht dazu, dass die – auf Basis dieser erhöhten Bezüge

1.8 Abgabenrechtliche Behandlung der Abfertigung

gemäß § 23 Abs 1 AngG gewährte – Abfertigung im vollen Umfang gemäß § 67 Abs 3 EStG begünstigt zu versteuern wäre (VwGH 27. 4. 2017, Ra 2015/15/0037).

A

Prozentsatzmethode

Bei Berechnung der Steuer nach dem festen Steuersatz ist die Abfertigung mit **6%** zu multiplizieren. 30

Formel: 31

✓ Abfertigung × Steuersatz

Steht am Ende des Dienstverhältnisses bereits fest, dass dieses Dienstverhältnis im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird, liegt ein einheitliches Dienstverhältnis vor und eine eventuell bezahlte Abfertigung kann nicht nach den Bestimmungen des § 67 Abs 3 EStG versteuert werden (ausgenommen im Zuge einer Änderungskündigung – LStR Rz 1070). 32

33

Beispiel – Prozentsatzmethode

Gehalt	€ 2.500,00	
Eintritt	1. 11. 2001	
Austritt	30. 9. 2025	– Kündigung Arbeitgeber
Berechnung Abfertigung		
Gehalt	€ 2.500,00	
+ 1/12 UZ	€ 208,33	
+ 1/12 WR	€ 208,33	
Berechnungsbasis	€ 2.916,67	× 9 Monate = Abfertigung – brutto
Sozialversicherung	beitragsfrei	€ 26.250,03
Lohnsteuer	€ 26.250,03 × 6% =	€ 0,00
		€ 1.575,00
	Abfertigung – netto	€ 24.675,03

Vervielfacher- oder Quotientenmethode

Bei der Vervielfacher- oder Quotientenmethode ist nach Ermittlung der Abfertigungshöhe **34** diese durch den laufenden Bezug, der für die Berechnung der Abfertigung (= fiktiver laufender Bezug) herangezogen wurde, zu dividieren. Dadurch erhält man den Vervielfacher oder Quotienten. Bei Ermittlung der Lohnsteuer des laufenden Bezuges sind Absetzbeträge (Alleinverdienerabsetzbetrag) und Freibeträge (laut Mitteilung für den Dienstgeber) voll zu berücksichtigen. Dieser ist mit der Lohnsteuer des laufenden Bezuges zu multiplizieren und ergibt die Lohnsteuer der Abfertigung. Dieses Ergebnis ist mit dem Wert der Prozentsatzmethode zu vergleichen. Aufgrund gesetzlicher Anordnung ist zwingend die Versteuerungsart zu wählen, die das für den Arbeitnehmer günstigere Ergebnis bringt.

Nur für Abfertigungen iSd § 67 Abs 3 besteht das Wahlrecht, dagegen **nicht** für freiwillig gewährte Abfertigungen. 35

1. Abfertigungen

A

Abfertigung – Vervielfachermethode			
Arbeiter			
Lohn	€ 1.500,00	AEAB	ja
Urlaubszuschuss	€ 1.500,00	Kind	1
Weihnachtsremuneration	€ 1.500,00	Freibetrag	€ 150,00 – mtl.
Abfertigungsanspruch	9 ME		
<i>Berechnung Abfertigung</i>			
Lohn	€ 1.500,00		
+ 1/12 UZ	€ 125,00		
+ 1/12 WR	€ 125,00		
Monatsentgelt	€ 1.750,00	× 9 =	Abfertigung – brutto
Sozialversicherung	beitragsfrei – § 49 Abs 3 Z 7 ASVG		€ 15.750,00
Lohnsteuer – Quotientenmethode			€ 0,00
	€ 1.500,00		
– SV – 15,12%	€ 226,80		
– Freibetrag	€ 150,00		
LSt – Bemessungsgrundlage	€ 1.123,20		
Lohnsteuer – AEAB/1 Kind	€ 0,00		
Quotient	€ 15.750,00 : € 1.500 = 10,5		
LSt	€ 0,00 × 10,5 = € 0,00		
Prozentmethode			€ 0,00
Abfertigung	€ 15.750,00 × 6% = € 945,00		
	Abfertigung – netto		€ 15.750,00

Abfertigung bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses

- 36 Bei einer vereinbarten **Altersteilzeit** kann eine Besteuerung nach § 67 Abs 3 EStG nur am **tatsächlichen** Ende des Dienstverhältnisses vorgenommen werden.
- 37 Eine begünstigte Besteuerung einer Abfertigung gemäß § 67 Abs 3 EStG kommt nicht in Betracht, wenn eine „unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses“ vorliegt.
- 38 Im Falle einer **Änderungskündigung** (bei mindestens 25% Gehaltsverringerung) ist davon auszugehen, dass das bisherige Dienstverhältnis (einvernehmlich) beendet und gleichzeitig ein neues Dienstverhältnis mit niedrigeren Bezügen begonnen wird. Die 25%ige Gehaltsverringerung bezieht sich auf die Gesamtentlohnung.
- 39 Bei einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung mit formaler Auflösung des bisherigen Dienstverhältnisses wird grundsätzlich von einem neuen Dienstverhältnis auszugehen sein. Wird die Arbeitszeit bei gleichbleibendem Stundenlohn reduziert, kann eine bezahlte Abfertigung ebenfalls nach den Bestimmungen des § 67 Abs 3 EStG versteuert werden, wenn das Stundenausmaß um mindestens 25% vermindert wird (vgl VwGH 18. 9. 2013, 2009/13/0207).
- 40 Im Falle einer nur vorübergehenden Reduktion der Bezüge bzw der Arbeitszeit liegt jedenfalls eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses vor, sodass eine begünstigte Besteuerung der Abfertigung nicht zulässig ist.