

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht



Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG über die Festlegung von Rahmenbedingungen für die in § 47 Abs. 3 BMSVG vorgesehene Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht des BMSVG1

HINWEIS: Es handelt sich hier um eine Mustervereinbarung. In der Praxis können Verträge abweichen. Wir raten daher vor Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung Beratung bei der Arbeiterkammer einzuholen.

Zwischen der Betriebsrätin/dem Betriebsrat¹ der Firma

Firmenname

vertreten durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden:

Vorname

Nachname

und der Firma

Firmenname

Straße | Hausnummer | Stiege | Tür

PLZ

Ort

vertreten durch:

Vorname

Nachname

wird Folgendes vereinbart:

¹ Sollte kein Betriebsrat bestehen, kann eine solche Vereinbarung auch leicht abgewandelt als Einzelvereinbarung verwendet werden.

KONTAKT

Rechtsschutz Linz
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-1
E-MAIL rechtsschutz@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht

ART. 1: GELTUNGSBEREICH

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die Arbeitnehmer/-innen im Betrieb der Firma

Firmenname

die in den Geltungsbereich des Arbeiter-Abfertigungs-Gesetzes (ArbAbfG) (§ 2) - oder des Angestellten-Gesetzes (AngG) (§§ 23, 23 a) fallen.

ART. 2: GEGENSTAND

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Festlegung von Rahmenbedingungen für Einzelvereinbarungen zur Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften an betriebliche Vorsorgekassen (BV) und die Umstellung von Arbeitsverhältnissen unter die Bestimmungen des Bundesgesetz betrieblicher Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSVG) gem. § 47 Abs. 3 BMSVG ab dem Stichtag für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses.

ART. 3: ÜBERTRAGUNGSBETRAG

Die Altabfertigungsanwartschaften werden auf Basis der Anzahl der fiktiv erworbenen Monatsentgelte bis zum festgelegten Stichtag errechnet. Berechnungsbasis für die Höhe der fiktiven Anwartschaft ist - unbeschadet der nachfolgend festgelegten Besserstellungen² - das letzte Monatsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 AngG vor dem Umstieg.³ Von dem auf diese Weise ermittelten Abfertigungsbetrag werden Prozent⁴ zur Übertragung an die BV-Kasse angeboten.

ART. 4: KOSTEN

Die Kosten der Übertragung einer Altabfertigungsanwartschaft auf eine betriebliche Vorsorgekasse (BV), die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zu tragen hat, dürfen höchstens Prozent des übertragenen Betrags, jedoch nicht mehr als Euro betragen.

² Mögliche sozialversicherungs- und abgabenrechtliche Folgen sind zu beachten.

³ Im Falle von Teilzeitbeschäftigten, die zuvor in einem Vollzeitdienstverhältnis gestanden waren, wird die Berechnung des Übertragungsbetrages auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes empfohlen. Zu beachten ist hier allerdings, dass Übertragungsbeträge, die über dem Niveau von Gesetz und Kollektivvertrag liegen, abgabenpflichtig sind, und zwar sowohl bei der Arbeitnehmerin/beim Arbeitnehmer (Einkommenssteuer) als auch bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber (Sozialversicherungsabgaben, Kommunalsteuer, kann nicht als Betriebsausgabe geltend gemacht werden). Das Gesetz sieht vor, dass zur Berechnung der Höhe der Abfertigung das Letztgehalt herangezogen wird, bei Teilzeitbeschäftigten also das Gehalt zum Zeitpunkt der Teilzeit. Es ist damit fraglich, ob die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber einer höheren Übertragung zustimmt.

⁴ Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, welche jedoch der Höhe nach von den bisherigen Abfertigungsbestimmungen abweichen kann. Die konkrete Übertragung bedarf daher trotz einer Rahmenbetriebsvereinbarung der Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Angeboten der Arbeitgeberseite, die unter dem Ausmaß der steuerlichen Rückstellungen (50 Prozent der Altabfertigungsanwartschaften) liegen, sollte auf keinen Fall zugestimmt werden. Inwieweit eine Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem Übertritt sinnvoll ist, muss im Einzelfall beurteilt werden. (Kriterien sind Abfertigungssprünge, Alter, Betriebszugehörigkeit, beabsichtigter Firmenwechsel, etc.). Vor einer Entscheidung wird eine Beratung bei der Arbeiterkammer empfohlen!

KONTAKT

Rechtsschutz Linz

ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

TEL +43 (0)50 6906-1

E-MAIL rechtsschutz@akooe.at

WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht

Sind die von der BV-Kasse in Rechnung gestellten Kosten höher, so hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer die Differenz mit der nächstfolgenden monatlichen Lohn- oder Gehaltsabrechnung zu vergüten.⁵

ART. 5: OPTIONSRECHT

Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer hat bis die Möglichkeit, zu den in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Bedingungen mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber einzelvertraglich einen Übertritt zu vereinbaren⁶. In diesem Falle erfolgt die Übertragung des zuvor errechneten Betrages mit dem nächsten Monatsersten⁷ an die BV-Kasse.

Erfolgt keine einzelvertragliche Zustimmung, so verbleibt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im bisherigen Abfertigungsrecht.

ART. 6 RÜCKTRITTSRECHT DER ARBEITNEHMER/INNEN

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat das Recht, innerhalb einer Frist von Tagen ab Unterzeichnung der Einzelvereinbarung schriftlich von der Vereinbarung zurückzutreten. Zur Ausübung des Rücktrittsrechtes bedarf es keiner Begründung von Seiten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Für die Rechtzeitigkeit der Rücktrittserklärung ist das Datum der Postaufgabe und nicht die Kenntniserlangung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber maßgeblich.

ART. 7: ÜBERTRAGUNGSSTICHTAG

In jeder abgeschlossenen Einzelvereinbarung wird ein Stichtag festgelegt, ab dem für das Arbeitsverhältnis das BMSVG Anwendung findet.

ART. 8: BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Sollte innerhalb der nächsten fünf Jahre ab dem Stichtag eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem anderen als in § 14 Abs. 2 BMSVG genannten Grund erfolgen, so verpflichtet sich die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber, Prozent der Differenz zwischen den zum Zeitpunkt des Übertritts bestehenden Altabfertigungsanwartschaften und dem vereinbarten Übertragungsbetrag an den Arbeitnehmer zu bezahlen.⁸

⁵ Die nach Gesetz höchstens zulässigen Kosten für die Übertragung einer Altabfertigungsanwartschaft sind 1,5 Prozent des Gesamtübertragungsbetrags, maximal jedoch 500 Euro.

⁶ Grundsätzlich können für die einzelnen Arbeitnehmer/-innen auch günstigere Übertragungen als laut Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden.

⁷ Gemäß § 47 Abs. 3 Z 2 BMSVG kann vereinbart werden, dass die Überweisung innerhalb von fünf Jahren zu erfolgen hat, wobei jedes Jahr mindestens ein Fünftel des Gesamtbetrags (zuzüglich Rechnungszinsen von 6 Prozent des jährlichen Überweisungsbetrages) zu überweisen ist.

⁸ Eine solche Übervorteilungsklausel erscheint zweckmäßig und kann beliebig vereinbart werden. Sie setzt das Risiko einer raschen Dienstgeberkündigung nach Übertragung einer geringeren als der fiktiv erworbenen Abfertigungsanwartschaft herab. Wir empfehlen, hier mindestens 50 Prozent zu vereinbaren.

KONTAKT

Rechtsschutz Linz
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-1
E-MAIL rechtsschutz@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht



ART. 9: BESONDERE INFORMATION

Die Betriebsinhaberin/Der Betriebsinhaber hat die Betriebsrätin/den Betriebsrat vor Abschluss einer Übertrittsvereinbarung im Einzelfall zu informieren und ihr/ihm Einsicht in geschlossene Einzelvereinbarungen zu gewähren.

ART.10: INKRAFTTRETEN

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit

T	T	M	M	J	J
---	---	---	---	---	---

 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

ART. 11: KÜNDIGUNG

Diese Betriebsvereinbarung kann jeweils zum Letzten eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist gekündigt werden.⁹

Ort, Datum

Unterschrift
der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

Unterschrift
der Betriebsrätin/des Betriebsrates

⁹ Dieser Passus erscheint dann sinnvoll, wenn eine unbefristete Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Da es sich um eine fakultative Betriebsvereinbarung handelt, gälte - würde nichts gesondert vereinbart - nach dem ArbVG nämlich eine Kündigungsfrist von 3 Monaten, jeweils zum Monatsletzten. Im Fall der Kündigung wirkt die Betriebsvereinbarung allerdings bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

KONTAKT

Rechtsschutz Linz
ANSCHRIFT Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
TEL +43 (0)50 6906-1
E-MAIL rechtsschutz@akooe.at
WEBSITE ooe.arbeiterkammer.at