

**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**

Zwischen dem Betriebsrat der Firma, vertreten durch den/die
Vorsitzende(n), und der Firma, vertreten durch
..... wird Folgendes vereinbart:

Art. 1: Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im
Betrieb der Firma, die in den Geltungsbereich des Arbeiter-
abfertigungs- oder des Angestelltengesetzes (§§ 23, 23 a) fallen.

Art. 2: Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Übertragung von nach bisheriger Rechtslage
bestehenden Altabfertigungsanwartschaften an eine betriebliche Vorsorgekasse (BV- Kasse), um
den Abfertigungsanspruch gemäß § 47 Abs 3 BMSVG gänzlich in das Bundesgesetz über die be-
triebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSVG) überzuführen.

Art. 3: Übertragungsbetrag

Die Altabfertigungsanwartschaften werden auf Basis der Anzahl der fiktiv erworbenen Monats-
entgelte bis zum festgelegten Stichtag errechnet. Berechnungsbasis für die Höhe der Anwart-
schaft ist das letzte Monatsentgelt im Sinne des § 23 Abs 1 AngG vor dem Umstieg.²

Von dem auf diese Weise ermittelten Abfertigungsbetrag werden%³ zur Über-
tragung an die BV-Kasse angeboten.

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

² 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 beim Dienstnehmer (Einkommenssteuer) als auch beim Dienstgeber
(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 der Dienstgeber einer
höheren Übertragung zustimmt.

³ Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen
Arbeitgeber und 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. Angeboten der Arbeitgeberseite, die unter dem Ausmaß der steuerlichen
Rückstellungen (50% der Altabfertigungsanwartschaften) liegen, sollte auf keinen Fall zugestimmt werden.
Inwieweit eine Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu einem Übertritt sinnvoll ist, muss im Einzelfall

Art. 4: Kosten

Die Kosten der Übertragung einer Altabfertigungsanwartschaft auf eine betriebliche Vorsorgekasse, die der Arbeitnehmer zu tragen hat, dürfen höchstens.....% des übertragenen Betrags, jedoch nicht mehr als € betragen. Sind die von der BV- Kasse in Rechnung gestellten Kosten höher, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Differenz mit dem nächsten monatlichen Gehalt zu vergüten.⁴

Art. 5: Optionsrecht

Die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben die Option, diesen Regelungen⁵ einzelvertraglich bis (Datum)⁶ zuzustimmen. In diesem Falle erfolgt die Übertragung des zuvor errechneten Betrages mit dem nächsten Monatsersten⁷ an die BV-Kasse.

Erfolgt keine einzelvertragliche Zustimmung, so verbleiben diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im bisherigen Abfertigungsrecht.

Art. 6: Übertragungsstichtag

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

Art. 7: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sollte innerhalb der nächsten 5 Jahren ab dem Stichtag eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem anderen als in § 14 Abs 2 BMSVG genannten Grund erfolgen, so verpflichtet sich der Arbeitgeber, % der Differenz zwischen den zum Zeitpunkt des Übertritts bestehenden Altabfertigungsanwartschaften und dem vereinbarten Übertragungsbetrag an den Arbeitnehmer zu bezahlen.⁸

Art. 8: Besondere Information

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vor Abschluss einer Übertrittsvereinbarung im Einzelfall zu informieren und ihm Einsicht in geschlossene Einzelvereinbarungen zu gewähren.

beurteilt werden. (Kriterien sind Abfertigungssprünge, Alter, Betriebszugehörigkeit, beabsichtigter Firmenwechsel, etc). Vor einer Entscheidung wird eine fachkundige Beratung empfohlen!

⁴ Die nach Gesetz höchstens zulässigen Kosten für die Übertragung einer Altabfertigungsanwartschaft sind 1,5% des Gesamtübertragungsbetrags, maximal jedoch 500 €.

⁵ Grundsätzlich können für den einzelnen ArbeitnehmerInnen auch günstigere Übertragungen als lt. Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden.

⁶ Gemäß § 47 Abs 5 BMSVG sind solche Übertragungen bis 31.12.2012 möglich.

⁷ Gemäß § 47 Abs 3 Z 2 kann vereinbart werden, dass die Überweisung innerhalb von 5 Jahren zu erfolgen hat, wobei jedes Jahr mindestens ein Fünftel des Gesamtbetrags (zuzüglich Rechnungszinsen von 6% des jährlichen Überweisungsbetrags) 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% zu vereinbaren.

Art. 9: Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit (*Datum*) in Kraft.⁹

Art. 10: Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung kann jeweils zum Letzten eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist gekündigt werden.¹⁰

Ort, Datum

Firma

Betriebsrat

⁹ Gemäß § 47 Abs 5 BMSVG sind Übertragungen bis längstens 31.12.2012 möglich. Es wäre daher auch möglich, die Betriebsvereinbarung befristet bis 31.12.2012 abzuschließen. In diesem Fall könnte die Betriebsvereinbarung nicht gekündigt werden, sondern würde durch Zeitablauf enden.

¹⁰ 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.