



ANLEITUNG ZUM TEILÜBERTRITT

Folgende Schritte sind erforderlich, um für Ihren Mitarbeiter einen Teilübertritt vom alten Abfertigungsrecht in die Mitarbeitervorsorge durchzuführen:

1. SCHRIFTLICHE EINZELVEREINBARUNG ZWISCHEN DIENSTGEBER UND DIENSTNEHMER

Schließen Sie mit jedem einzelnen Arbeitnehmer eine Einzelvereinbarung über den Teilübertritt gem.

§47 Abs. (1) i.V.m. (2) BMSVG. Ein Musterformular finden Sie anbei. Das Original und eine Kopie verbleiben bei Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer. Wir benötigen KEINE Kopie davon.

Beim Erstellen der Einzelvereinbarungen achten Sie bitte darauf, dass einige Kollektivverträge (z.B. Handel, Metall, etc.) zwingende Rücktrittsfristen enthalten, welche in die Einzelvereinbarungen übernommen werden müssen. Bei Außerachtlassung kann es zu rechtmäßigen Rücktritten nach erfolgter Übertragung und damit zu Rückabwicklungen kommen.

Bei Vorhandensein eines Betriebsrates kann zusätzlich eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen abgeschlossen werden. Ein Musterformular, das Sie nach Ihren Anforderungen ergänzen können, stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Auch hiervon benötigen wir KEINE Kopie.

2. MELDUNG AN DEN ZUSTÄNDIGEN KRANKENVERSICHERUNGSTRÄGER

Melden Sie dem zuständigen Krankenversicherungsträger, welche Dienstnehmer der Mitarbeitervorsorge beitreten (mittels „Änderungsmeldung“). Ab dem Stichtag des Beitritts sind Beiträge in der Höhe von 1,53 % vom Bruttomonatsentgelt des jeweiligen Dienstnehmers über den Krankenversicherungsträger in die Valida Plus AG einzuzahlen.



Muster einer Umstiegsvereinbarung vom alten in das neue

Abfertigungsrecht durch „Einfrieren“ nach §47 Abs. (1) i.V.m. (2) BMSVG

Zwischen

Firma

und

Mitarbeiter	Geburtsdatum
Adresse	

wird der Umstieg in die Mitarbeitervorsorge mit

Stichtag

entsprechend dem Bundesgesetz über die Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge vereinbart. (1)

Der Arbeitnehmer ist seit

Beschäftigungsbeginn

ununterbrochen im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt. Der fiktive Abfertigungsanspruch gem. § 23 AngG beträgt daher zur Zeit

Monatsentgelte,

Monatsentgelte.

Dieser fiktive Abfertigungsanspruch wird einvernehmlich ab

Datum (Falls der Kollektivvertrag ein Rücktrittsrecht vorsieht, liegt der frühestmögliche Zeitpunkt nach Verstreichen der Rücktrittsfrist.)

eingefroren und steigt daher ab diesem Zeitpunkt nur mehr um die jährliche Gehaltssteigerung an. Damit sind sämtliche gesetzliche und kollektivvertragliche Altabfertigungsanwartschaften abgegolten. (2)

Der Arbeitgeber verpflichtet sich ab oben genanntem Stichtag, entsprechend der Bestimmungen des BMSVG, 1,53 % des jeweiligen Entgelts des Arbeitnehmers in die Valida Plus AG einzuzahlen. (3)

Der/die ArbeitnehmerIn nimmt zur Kenntnis, dass sich im Internet erhältliche Hochrechnungen über die Entwicklung der Abfertigung Neu nie als garantierte Wertangabe verstehen lassen, da zukünftige Veranlagungsergebnisse der Betriebliche Vorsorgekasse wesentlich durch die Entwicklung der Kapitalmärkte bestimmt sind, die als solche Schwankungen unterworfen und daher nicht vorhersehbar sind.

Ort, Datum	
Arbeitgeber	Arbeitnehmer

ERLÄUTERUNGEN ZUM VERTRAGSMUSTER

- (1) Der Umstieg ins neue System kann für Arbeitsverhältnisse die dem alten Abfertigungsrecht unterliegen kann nur durch eine SCHRIFTLICHE EINZELVEREINBARUNG zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.
- (2) Der bis zum Zeitpunkt des Übertritts erworbene Anspruch bleibt weiterhin als Direktforderung des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bestehen. Ein ABWEICHEN VOM FIKTIVEN ANSPRUCH zum Nachteil des Arbeitnehmers IST NICHT ZULÄSSIG. Das Einfrieren bezieht sich nicht auf einen bestimmten Betrag, sondern auf die Anzahl der Monatsentgelte. Weitere Abfertigungssprünge unterbleiben in der Folge, stattdessen ist der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt des vereinbarten Übertritts zur Beitragszahlung an die ausgewählte Betriebliche Vorsorgekasse verpflichtet. Der „eingefrorene“ Direktanspruch wird bei einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin nach den Regeln des alten Abfertigungsrechtes behandelt. Er ist bei z.B. Arbeitgeberkündigung auf Basis des letzten monatlichen Entgeltes auszuführen, bei Selbstkündigung steht er dem Arbeitnehmer z.B. nicht zu.
- (3) Die Beiträge, die ab Übertrittsvereinbarung zu zahlen sind unterliegen dem neuen Recht und bleiben dem Arbeitnehmer daher unabhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten.