

An das
Bundesministerium für Finanzen
z. Hd. Hr. MR Christian Friessnegg
Hintere Zollamtstraße 2b
A-1030 Wien

Elektronisch an e-Recht@bmf.gv.at

Wien, am 10. Jänner 2012

**Stellungnahme zu einem Bundesgesetz, mit dem das Pensionskassengesetz, das
Versicherungsaufsichtsgesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Wirtschaftstreu-
handberufsgesetz und die Rechtsanwaltsordnung geändert werden
GZ. BMF-020102/0009-III/5/2011**

Sehr geehrter Herr Ministerialrat Friessnegg,

die Industriellenvereinigung (IV) bedankt sich für die Möglichkeit zur Abgabe einer
Stellungnahme zum Entwurf des im Betreff angeführten Bundesgesetzes.

Einleitend möchten wir festhalten, dass für die IV eine Stärkung und Attraktivierung der
betrieblichen Säule der Altersvorsorge ein notwendiger und richtiger Schritt ist und mit
dem vorliegenden Gesetzesentwurf doch einige Verbesserungen des derzeitigen
Systems erreicht werden.

Allerdings würden wir uns - insbesondere auch unter Berücksichtigung internationaler
Best-Practice - weitergehende Reformen wünschen. Insbesondere die steuerliche
Behandlung aller privaten Pensionsvorsorgeformen sollte nach dem international
anerkannten „EET-Konzept“ (Exempt/Exempt/Taxed) erfolgen, wonach nur die
Pensionsauszahlung besteuert wird, während die Beitragszahlung und –verzinsung
unversteuert erfolgen. Wir haben derzeit vielfältige und unterschiedliche Bestimmungen
und im Interesse gleicher Wettbewerbsbedingungen für die Anbieter, aber auch unter
der steuerlichen Neutralität der Veranlagungsentscheidung aus Sicht der
Leistungsbezieher, sehen wir Handlungsbedarf zur Vereinheitlichung der steuerlichen
Rahmenbedingungen für die verschiedenen Formen der privaten Pensionsvorsorge.

Grundsätzlich möchten wir noch anmerken, dass derzeit im Wesentlichen nur die
Anwartschafts- und Leistungsberechtigten das Risiko der Veranlagung tragen. Im Sinne
einer verursachungsgerechten Zuordnung der Verantwortung für die getätigten
Maßnahmen sollte der Entwurf auch dazu benützt werden, die Pensionskassen und

deren Vertreter selbst stärker am Erfolg oder Misserfolg der Veranlagung teilhaben zu lassen. Denkbar wäre dies z.B. über performanceabhängige Verwaltungskosten.

Ebenso ist noch vorab anzumerken, dass zum einen in vielen Bereichen des Entwurfs für eine ordnungsgemäße Umsetzung detaillierte Übergangsbestimmungen erforderlich wären, und zum anderen die enthaltenen Übergangsbestimmungen zu kurz bemessen sind, um entsprechende Anpassungen vornehmen zu können.

Anbei dürfen wir nun zu folgenden ausgewählten Punkten des Gesetzesentwurfs Stellung beziehen.

Zu Artikel 1 Änderung des Pensionskassengesetzes

Zu Z. 5 § 12 Abs.2 PKG

Die in § 12 Abs. 2 Z 2. Lit. b vorgeschlagene Erhöhung auf die Mindestgröße von 10.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (AWB/LB) für sonstige Zusagen wird von uns abgelehnt. Dies würde die Bildung von Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG) für einzelne Betriebe oder Unternehmen verunmöglichen, da es in Österreich nur sehr wenige Unternehmen mit einer entsprechenden Mitarbeiteranzahl gibt. Mit diesem Limit würden bewährte Strukturen abgeschafft, die den beitragsleistenden Arbeitgebern und den Dienstnehmern aus gravierenden Gründen (wie der Möglichkeit zur Einrichtung und der Entsendung in Beratungsausschüsse oder der Möglichkeit zur Mitsprache bei der Veranlagung) wichtig sind.

Durch eine solche Regelung würde die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber erschwert werden, da nur mehr begrenzte Mitspracherechte vorlägen und die Pensionskassen auf individuelle Regelungen nur beschränkt Rücksicht nehmen müssten und könnten. Die Kündigung und Herauslösung von Arbeitnehmern eines einzelnen Dienstgebers wäre aus einer VRG, in der mehrere Arbeitgeber Beiträge leisten, erschwert.

Für den Fall, dass eine solche Mindestgröße dennoch eingeführt würde, müssten Übergangsregelungen geschaffen werden, um die Kündigung von Pensionskassenverträgen mit einer geringeren Anzahl von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu ermöglichen, bzw. sollte die Übertragung von bestehenden VRGs in eine andere Pensionskasse, auch wenn die VRG nicht die erforderliche Mindestanzahl hat, ermöglicht werden. Grundsätzlich würde diese Regelung auch zu einer noch stärkeren Konzentration auf wenige Pensionskassen und damit zu einer Einschränkung des Wettbewerbs führen, da kleinere Pensionskassen Schwierigkeiten haben werden, die erforderliche Kopfzahl zu erreichen.

Aus den genannten Gründen wird die Beibehaltung der bestehenden Grenzen befürwortet bzw. erscheint eine Ausweitung auf maximal 2000 AWB/LB akzeptabel.

Zu Z. 8 § 12 Abs. 7 PKG

Die in § 12 Abs. 6 vorgeschlagene Möglichkeit zur Errichtung von Subveranlagungsgemeinschaften mit unterschiedlichen Veranlagungsstrategien und damit die Erleichterung von Lebensphasenmodellen ist zu begrüßen. Die Beschränkung des in § 12 Abs. Z. 2 auf einen maximal dreifachen Wechsel erscheint insbesondere dann zu gering, wenn auch eine Sicherheits-VRG eingerichtet wird. Zumindest der Übertritt in die Sicherheits-VRG sollte auf die Anzahl nicht angerechnet werden. Es müsste in diesem Zusammenhang auch klar gestellt werden, dass ein durch Arbeitgeber-Wechsel erfolgter VRG-Wechsel nicht auf die Anzahl der Wechselmöglichkeiten angerechnet wird.

Es sollte, um den Beratungsaufwand auch für den Arbeitgeber gering zu halten, mittels Betriebsvereinbarung die Möglichkeit eröffnet werden, Standardverläufe (z.B. fix vorgesehene Wechsel der Veranlagungsstrategie bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters) festzulegen. Der einzelne Berechtigte soll zwar von diesem Standard-Verlauf abweichen können, muss dann aber selbst aktiv werden. Die besseren und umfangreicheren Informationen, die bereitgestellt werden müssen, sind positiv zu bewerten. Es sollte aber auch geregelt werden, dass den Leistungsberechtigten ebenfalls detailliertere Kontonachrichten zugehen müssen, die den Stand an Deckungs- und Schwankungsrückstellung beinhalten.

Zu Z.15 § 17 Abs. 1 PKG

Hier sollte die Möglichkeit eröffnet werden, eine Kündigung des Pensionskassenvertrages bedingt vornehmen zu können und die Übernahmeerklärung einer anderen Vorsorgeinstitution erst später vorzulegen. Überhaupt sollte die Kündigung des Pensionskassenvertrages detaillierter geregelt und die Anforderungen an eine Übernahmeerklärung spezifiziert werden. Bis zur Übernahmeerklärung sollte die Kündigung eines Pensionskassenvertrages als bedingt gelten und erst mit dem Vorliegen derselben wirksam werden. Es könnte damit der relativ lange Übergangszeitraum (mindestens ein Jahr) zwischen „alter“ und „neuer“ Vorsorgeeinrichtung verkürzt werden. Dies würde insbesondere auch in jenen Fällen helfen, bei denen eine EU-weite Ausschreibung eines neuen Pensionskassen-Vertrages erfolgen muss.

Zu Z.17 § 17 Abs. 4 PKG

Die geplante Regelung, dass im Falle einer Kündigung des Pensionskassenvertrages zumindest 100% der Deckungsrückstellung und 100% der Schwankungsrückstellung zu übertragen sind, ist positiv zu bewerten. Zusätzlich sollte allerdings auch eine Regelung getroffen werden, dass auch die bei der Pensionskasse zu bildende anteilige Auszahlungskostenrückstellung zu übertragen ist. Es ist insbesondere in den Fällen nicht einsichtig, wo im Rahmen von Übertragungsaktionen diese Rückstellungen durch beitragsleistende Arbeitgeber oder auch Arbeitnehmer tatsächlich eingezahlt wurden. Hier kommt es zu einer unseres Erachtens ungerechtfertigten Vermögensverschiebung zugunsten der Pensionskassen, wenn diese Rückstellungen nicht mitgegeben werden.

Zu Z. 18 § 19 Abs. 2 PKG

Die Ausfolgung des PK-Vertrages an die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren Verlangen erscheint aufgrund des Kostenmehraufwandes bedenklich und ist daher abzulehnen. Außerdem besteht das Vertragsverhältnis zwischen Pensionskasse und beitragsleistendem Arbeitgeber. Allenfalls wäre als Kompromiss eine Ausfolgung auf Verlangen an die zuständige Betriebsratskörperschaft vorstellbar.

Zu Z. 23 § 20 Abs. 3a PKG

Es sollte klar gestellt werden, dass bei Wechsel der Pensionskasse bzw. Kündigung des Pensionskassenvertrages und Übertragung auf eine andere Versorgungseinrichtung die bisherigen geschlechterspezifischen Tafeln und Leistungen für den vorhandenen Personenkreis unverändert bleiben. Begründet wird dies damit, dass z.B. bei Übertragungsaktionen auch geschlechtsspezifisch unterschiedliche Kapitalien zu übertragen waren. Nur für neu hinzukommende Personen bzw. für neu abgeschlossene Verträge sollte es einheitliche Tafeln, Leistungen und Tarife geben, obwohl es auch bei Einbeziehung von neuen Mitarbeitern in bestehende VRGs zu Undurchsichtigkeiten und sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierungen kommt, die nicht im Sinne einer klaren und transparenten Gestaltung liegen. Es sollte daher die Gleichbehandlungsregelung nur für Unternehmen zur Anwendung kommen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle keine Pensionskassenlösung hatten.

Zu Artikel 3 Änderung des Betriebspensionsgesetzes

Zu Z. 3 § 3 Abs. 1 Z.2 BPG

Die bessere Möglichkeit zur Leistung von variablen Beiträgen ist grundsätzlich zu begrüßen. Es sollte aber jedenfalls auch die Möglichkeit bestehen, als betriebliche Kennzahl, an der sich die variablen Beiträge bemessen, eine Konzernkennzahl heranzuziehen. Dies sollte jedenfalls bei zumindest 50%igen Beteiligungen möglich sein bzw. überall dort, wo eine finanzielle, wirtschaftliche und organisatorische Eingliederung in eine Konzernmutter besteht, die ihren Sitz in Österreich hat. Ansonsten kommt es bei konzerneinheitlichen Vorsorgeeinrichtungen zu massiven Durchführungsproblemen und hohem administrativen Aufwand, wenn für jede Tochtergesellschaft unterschiedliche Kennzahlen und Regelungen gelten müssten.

Zu Z. 6 § 5 Abs. 1 BPG

Der maximale Unverfallbarkeitsbeitragszeitraum von bisher 5 Jahren sollte beibehalten werden. Dies würde dem Versorgungscharakter der betrieblichen Altersvorsorge gerechter werden, wonach die verfallbaren Beträge der gesamten VRG zugeordnet werden und nicht jenem Arbeitnehmer, der das Unternehmen bereits nach kurzer Zeit wieder verlässt. Die Bindung an das Unternehmen wird dadurch gefördert.

Zu Z. 9 § 5a BPG

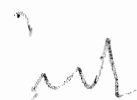
Grundsätzlich ist eine einfachere Wechselmöglichkeit zwischen den verschiedenen Systemen der betrieblichen Altersversorgung zu begrüßen.

Aus diesem Grund ist die Beschränkung der Wechselmöglichkeit ab dem vollendeten 55. Lebensjahr nicht verständlich, auch in den Erläuterungen fehlt eine Begründung für diese Altersgrenze. Es sollte dem Dienstnehmer auch eine frühere Wechselmöglichkeit ermöglicht werden, insbesondere da es sich lt. § 5a Abs. 4 nur um eine einmalige Möglichkeit handelt. Aber auch diese letztgenannte Regelung sollte auf einen zumindest zweimaligen Wechsel erweitert werden. Entsprechend sollten die gleichlautenden Beschränkungen in § 6e Abs. 1) und Abs. 4 über den Wechsels in die Pensionskasse erweitert werden. Dies erscheint auch unter dem Aspekt sinnvoll, als damit eine gewisse Wettbewerbssituation zwischen den verschiedenen Anbietern erreicht wird, und es damit zu einer Verbesserung der Gesamtsituation beigetragen werden könnte.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Anmerkungen und stehen für weitere Fragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG



Dr. Wolfgang Seitz
Bereichsleiter



Mag. Markus Fichtinger
Referent