

1028/AE XX.GP

ENTSCHLIESSUNGANTRAG

der Abgeordneten Friedrich Verzetnitsch, Annemarie Reitsamer, Nürnberger Dr. Kostelka
und Genossen
an die Bundesministerin für Arbeit Gesundheit und Soziales

betreffend **Abfertigung - sicher und gerecht**

Das derzeitige Abfertigungssystem kann den Anforderungen eines modernen Arbeitsrechtes nicht mehr zur Gänze entsprechen und wird der Dynamik des Arbeitsmarktes auch nicht mehr gerecht.

In Zeiten zunehmender Flexibilität kommen immer weniger Arbeitnehmer in den Genuß einer Abfertigung. Etwa 60 Prozent der Arbeitsverhältnisse dauern kürzer als drei Jahre. Zusätzlich wirkt der Verlust der Abfertigung bei Selbstkündigung als Mobilitätshindernis. Eine Vielzahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, vor allem Saisonbeschäftigte, kommen nie in den Genuß des Erwerbes eines Abfertigungsanspruches.

Leider führt auch oft das sprunghafte Ansteigen der Abfertigung mit dem Erreichen einer bestimmten Betriebszugehörigkeit zu Kündigungen knapp vor Erreichen des Stichtages für den höheren Anspruch.

Die Rückstellungen des Arbeitgebers zur Absicherung des Abfertigungsanspruches sind oft lediglich eine buchhalterische Größe, denn nur ein Viertel der Ansprüche ist tatsächlich durch Wertpapiere gesichert.

Aus all diesen Gründen ist eine Änderung des bestehenden Abfertigungssystems mit einem Anspruch auf Abfertigung unabhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit einem linearen Anstieg und der Einbeziehung kurzfristig Beschäftigter durch Auslagerung der Abfertigung aus den Betrieben durchaus sinnvoll.

Die Abfertigung muß **allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in gleicher, sicherer und gerechter Weise** nach folgenden Grundsätzen zustehen:

1) Auslagerung der Abfertigung aus den Betrieben:

Die Mittel für neue Abfertigungsanwartschaften sollen aus den Betrieben ausgelagert werden. Für die Veranlagung werden vom Gesetz bestimmte Rahmenbedingungen normiert, die vor allem ein ausgewogenes Verhältnis von Sicherheit und hoher Ertragskraft der veranlagten Gelder gewährleisten: Kapitaldeckung, eigener Rechnungskreis, Veranlagungsstruktur, keine Spekulationsveranlagung.

Für jeden Arbeitnehmer ist ein eigenes Abfertigungskonto zu bilden. Eine Anbindung an bestehende Einrichtungen ist im Rahmen eigener Rechnungskreise möglich.

2) Bestehende Rücklagen können übergeführt werden:

Bei bestehenden Abfertigungsansprüchen hat der Arbeitgeber die Wahl, ob er die gebildeten Rücklagen in die neue Veranlagungsform übertragen will.

3) Es wird ein einheitlicher, konstanter Beitragssatz geleistet:

Der Arbeitgeber leistet einen einheitlichen, konstanten und nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelten Beitragssatz vom Bruttomonatsentgelt des Arbeitnehmers. Damit ist auch eine einfache Verwaltung verbunden und alle Arbeitnehmer egal ob langes oder kurzes Dienstverhältnis, ob jung oder alt, ob Frau oder Mann werden gleich behandelt und "kosten" dem Arbeitgeber gleich viel.

4) Alle ArbeitnehmerInnen werden einbezogen:

Der Beitrag ist ab Beginn der Beschäftigung zu entrichten. Damit werden pro Jahr ca 750.000 Arbeitnehmer (sind pro Jahr von Beendigungen eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Abfertigungsanspruch betroffen) in das neue Abfertigungssystem einbezogen. Der konstante Beitragssatz wird bis zum Ausstieg des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben einbezahlt, um Ungleichbehandlungen von ArbeitnehmerInnen mit langen Dienstzeiten und anderen in der gleichen Altersgruppe, die wegen Unterbrechungen ihres Erwerbslebens (zB

wegen Kindererziehung) diesen Zeiten nicht zustandegebracht haben und daher weiter beitragspflichtig sind und somit höhere Lohnkosten verursachen, zu verhindern. Damit soll vor allem eine Benachteiligung von Frauen vermieden werden.

5) Der Anspruch auf Auszahlung besteht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses:

Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht bei Lösung des Arbeitsverhältnisses. Keine Auszahlung erfolgt im Falle einer begründeten Entlassung oder eines unbegründeten vorzeitigen Austritts, die Anwartschaft bleibt jedoch erhalten. Bei anderen Beendigungsarten bestehen für den/die Arbeitnehmer/in folgende Wahlmöglichkeiten:

- das angesparte Geld kann abgerufen werden
- das angesparte Geld kann am Konto belassen werden.

6) Der Anspruch wächst linear an:

Der Abfertigungsanspruch wächst linear mit den eingezahlten Beiträgen und den Zinserträgen an (Sprünge nach mehreren Jahren sind nicht mehr vorgesehen).

7) Es erfolgt keine Änderung der Besteuerung:

Bei der Besteuerung der Abfertigung ändert sich für den Arbeitnehmer nichts. Die laufenden Beiträge werden nicht besteuert, sondern es wird wie bisher eine Endbesteuerung mit 6 Prozent erfolgen.

8) Mit Inkrafttreten werden alle Beschäftigungsverhältnisse einbezogen:

Bei der Einführung des neuen Modells gibt es einen Stichtag, ab dem für alle Arbeitnehmer (auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse und nicht nur für neu zu begründende) Beiträge zu entrichten sind. Dies gewährleistet ein kontinuierliches Auslaufen des alten Abfertigungssystems und gleichzeitig den Erwerb von Anwartschaften auch für ArbeitnehmerInnen in bereits bestehende Beschäftigungsverhältnissen für andere Beendigungsarten als der Arbeitgeberkündigung.

9) Bereits erworbener Ansprüche bleiben unberührt:

Bei Beschäftigungsverhältnissen, die zum Einführungsstichtag des neuen Modells bereits bestehen, werden bei bisher anspruchsbegründenden Beendigungsformen (zB Arbeitgeberkündigung) Vergleichsrechnungen angestellt. Ist das alte Recht für den Arbeitnehmer günstiger, muß er diese Abfertigung erhalten, sodaß der Dienstgeber einen eventuellen Fehlbetrag ergänzen muß. Die Ansprüche des Arbeitnehmers nach altem Recht bleiben auf jeden Fall gewahrt. Bei anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer den ab Einführung des neuen Systems erworbenen Anspruch ausbezahlt.

10) Die Abfertigung bleibt ein Bestandteil des Entgelts:

Die Abfertigung bleibt grundsätzlich Bestandteil des Entgelts und wird als solcher als ein Kapitalbetrag ausbezahlt. Bei der Pensionierung soll für den Arbeitnehmer jedoch die Wahlmöglichkeit auf Auszahlung als Zusatzpension bestehen. Diese Entscheidung ist absolut freiwillig und kann vom Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Pensionierung getroffen werden. Zum Zeitpunkt des Übertrittes in die Pension bestehen daher für den Arbeitnehmer folgende Wahlmöglichkeiten:

- Abrufung des angesparten Geldes als Einmalzahlung
- Abrufung des angesparten Geldes in Rentenform.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher nachfolgenden

Entschließungsantrag

Die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales wird ersucht, dem Nationalrat einen Gesetzesentwurf über eine sichere und gerechte Abfertigung für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach folgenden Grundsätzen zuzuleiten:

- Die Mittel für neue Abfertigungsanwartschaften werden aus den Betrieben ausgelagert. Für die Veranlagung werden bestimmte Rahmenbedingungen normiert, die vor allem

ein ausgewogenes Verhältnis von Sicherheit und hoher Ertragskraft der veranlagten Gelder gewährleisten: Kapitaldeckung, eigener Rechnungskreis, Veranlagungsstruktur, keine Spekulationsveranlagung. Dabei ist für jeden Arbeitnehmer ein eigenes Abfertigungskonto zu bilden. Eine Anbindung an bestehende Kassen soll im Rahmen eigener Rechnungskreise auch möglich sein.

- Bei bestehenden Abfertigungsansprüchen hat der Arbeitgeber die Wahl ob er die gebildeten Rücklagen in die neue Veranlagungsform übertragen will.
- Der Arbeitgeber leistet einen einheitlichen konstanten und nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelten Beitragssatz vom Bruttomonatsentgelt des Arbeitnehmers.
- Der Beitrag ist ab Beginn der Beschäftigung zu entrichten und wird bis zum Ausstieg des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben einbezahlt.
- Ungleichbehandlungen beziehungsweise Benachteiligungen einzelner Gruppen von Arbeitnehmer/innen sind zu vermeiden.
- Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht bei Lösung des Arbeitsverhältnisses. Keine Auszahlung erfolgt im Falle einer begründeten Entlassung oder eines unbegründeten vorzeitigen Austritts, die Anwartschaft bleibt jedoch erhalten. Bei anderen Beendigungsarten bestehen für den/die Arbeitnehmer/in folgende Wahlmöglichkeiten:
 - das angesparte Geld kann abgerufen werden
 - das angesparte Geld kann am Konto belassen werden.
- Der Abfertigungsanspruch wächst linear mit den eingezahlten Beiträgen und den Zinserträgen an (Sprünge nach mehreren Jahren sind nicht mehr vorgesehen).
- Die laufenden Beiträge werden nicht besteuert. Es erfolgt wie bisher eine Endbesteuerung mit 6 Prozent.
- Für die Einführung des neuen Systems wird ein Stichtag festgelegt. Ab diesem Zeitpunkt sind für alle Arbeitnehmer (auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse und nicht nur für neu zu begründende) Beiträge zu entrichten.

- Bei Beschäftigungsverhältnissen, die zum Einführungsstichtag des neuen Modells bereits bestehen, sind bei bereits bisher anspruchsbegründenden Beendigungsformen Vergleichsrechnungen anzustellen. Ist der Abfertigungsanspruch nach altem Recht für den Arbeitnehmer günstiger, muß er diese Abfertigung erhalten. Der Arbeitgeber hat einen eventuellen Fehlbetrag zu ergänzen.
- Die Ansprüche des Arbeitnehmers nach altem Recht bleiben auf jeden Fall gewahrt.
- Die Abfertigung bleibt grundsätzlich Bestandteil des Entgelts und wird als solcher als ein Kapitalbetrag ausbezahlt. Bei der Pensionierung soll für den Arbeitnehmer die Wahlmöglichkeit auf Auszahlung als Zusatzpension bestehen. Diese Entscheidung ist absolut freiwillig und kann vom Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Pensionierung getroffen werden.

Zuweisungsvorschlag: Sozialausschuß