

Vorblatt

Probleme:

Das derzeit bestehende Abfertigungssystem entspricht nicht mehr zur Gänze den Anforderungen eines modernen Arbeitsmarkts und den heutigen Bedürfnissen der Arbeitnehmer. Es führt nicht selten zu Nachteilen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. So wirkt insbesondere der Verlust des Abfertigungsanspruchs bei Selbstkündigung für die Arbeitnehmer mobilitätshemmend. Weiters wurde auch das sprunghafte Ansteigen des Abfertigungsanspruches in der Praxis als problematisch empfunden. Mittelständische Unternehmer können durch den Zusammenfall hoher Abfertigungszahlungen liquiditätsmäßig in Probleme geraten.

Ziele:

- Schaffung eines neuen Abfertigungsrechts auf Basis der Sozialpartnervereinbarung vom 22. Oktober 2001 über „14 Eckpunkte“ zur Abfertigung „Neu“.
- Anpassung des Abfertigungsrechts an die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes.
- Stärkung des österreichischen Kapitalmarktes – Veranlagung der Abfertigungsbeiträge im Rahmen eines kapitalgedeckten und beitragsorientierten Finanzierungsverfahrens durch MV-Kassen.
- Optimierung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des Abfertigungsrechts zum Vorteil von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Inhalt:

- Schaffung eines BMVG, mit dem eine grundlegende Neukonzeption des Abfertigungsrechts durch Umgestaltung des Abfertigungsrechts von einem leistungsorientierten in ein beitragsorientiertes System erfolgt.
- Auslagerung der Abfertigungsverpflichtung des Arbeitgebers auf rechtlich selbständige MV-Kassen; der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfertigung richtet sich gegen die MV-Kasse.
- Die Finanzierung der Abfertigung erfolgt durch laufende Beitragszahlungen des Arbeitgebers, die Finanzierung von Zeiten im aufrechten Arbeitsverhältnis ohne Entgeltfortzahlungsanspruch erfolgt durch den Arbeitgeber.
- Einhebung der Beiträge durch den jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung.
- Insolvenzsichere Veranlagung der Abfertigungsbeiträge durch die MV-Kassen nach dem bewährten Vorbild des Pensionskassengesetzes.
- Neuregelung des Abfertigungsanspruches und der Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über die Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Pensionierung.
- Regelung des Übergangsrechts für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens bestehende Arbeitsverhältnisse.
- Anpassungen in den einschlägigen Sondergesetzen.

Alternativen:

Beibehaltung des derzeit unbefriedigenden Rechtszustandes.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Durch die Neustrukturierung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Abfertigung wird die bisher mobilitätshemmende Wirkung der Abfertigung (Entfall der Abfertigung bei Selbstkündigung) beseitigt. Durch Wegfall der systemimmanenten Kündigungsbremse werden etwa bei Strukturumbrüchen innerhalb einer Branche die notwendigen Anpassungsprozesse nicht mehr in dem Maße verzögert wie bisher, Fehlallokationen am Arbeitsmarkt können so rascher als bisher beseitigt werden. Die Reform des Abfertigungsrechts mit Beitragszahlungen in MV-Kassen wird das Veranlagungsvolumen am österreichischen Kapitalmarkt steigern und die Veranlagungsstruktur zu Anleihen und Aktien börsennotierter Unternehmen verschieben. Insgesamt sind daher mit der Abfertigungsreform positive Impulse für die Beschäftigungslage in Österreich sowie für den Wirtschaftsstandort Österreich verbunden.

Finanzielle Auswirkungen:

Siehe dazu die finanziellen Erläuterungen im Allgemeinen Teil.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Hinsichtlich der Neuregelung des Abfertigungsrechts bestehen keine Vorgaben des Rechtes der EU.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Das im Wesentlichen seit 1921 unverändert bestehende Abfertigungsrecht hat seine historischen Funktionen (Treueprämie, Versorgungsfunktion, indirektes Kündigungshindernis) durch die Veränderungen in der Arbeitswelt teilweise verloren und wird der Dynamik des Arbeitsmarktes auch nicht mehr zur Gänze gerecht.

Nach dem geltenden Abfertigungsrecht hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich nach den Bestimmungen der §§ 23 ff Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, der §§ 22 ff Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, und dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, Anspruch auf eine Abfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre gedauert und das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung durch den Arbeitnehmer, verschuldete Entlassung oder ungerechtfertigten Austritt geendet hat. Nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz knüpft ein Abfertigungsanspruch an das Vorliegen eines zehnjährigen Arbeitsverhältnisses an. Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus einem Vielfachen des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses bezogenen Entgelts und aus der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Ein Abfertigungsanspruch bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers besteht – abgesehen von den Fällen des „Mutter(Vater)schafts Austrittes“ bzw. der Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, oder dem Väterkarenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989 – nach dem geltenden Abfertigungsrecht nur dann, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis wegen Inanspruchnahme einer Pensionsleistung aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung kündigt. Das geltende Abfertigungsrecht führt dazu, dass jährlich nur zirka 160 000 Arbeitnehmer eine Abfertigung erhalten, das sind etwa 15% der jährlich beendeten Arbeitsverhältnisse.

Die arbeitsrechtliche Literatur hat sich in der Vergangenheit intensiv mit den „Rechtsproblemen“ des bestehenden Abfertigungsrechts befasst und einen Reformbedarf aufgezeigt. Reformbedarf wird vor allem im Hinblick darauf gesehen, dass der Abfertigungsanspruch erst nach dem vollendeten dritten Dienstjahr entstehen kann und seine Erhöhungen durch abrupte Sprünge entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses bewirkt wird. Abgesehen davon, dass nach Ansicht der arbeitsrechtlichen Lehre diese Anspruchsvoraussetzung aus den Abfertigungsfunktionen nicht logisch herzuleiten sind, führen sie mitunter zu Arbeitgeberkündigungen unmittelbar vor Erreichen der nächst höheren „Abfertigungsstufe“.

Ein weiterer Reformbedarf wird darin gesehen, dass die Berechnung der Abfertigung auf Basis des für den letzten Monat gebührenden Entgelts vorzunehmen ist. Diese Berechnung der Abfertigung nach dem „Aktualitätsprinzip“ kann vor allem in jenen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis dauerhaft von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt umgestellt wird, je nach dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die veränderte Entgeltsituation zu unvorhersehbaren Zuwächsen oder zu massiven Verlusten an Abfertigung führen.

Ein erster Vorschlag für eine umfassende Reform des bestehenden Abfertigungssystems lag bereits 1992 in Form des sogenannten „Fink-Modelles“ vor, das im Wesentlichen die Auslagerung der Abfertigungspflichtung aus den Betrieben auf eine vom Betrieb unabhängige Pensionskasse und eine laufende Beitragsleistung des Arbeitgebers für 25 Jahre an diese vorsah.

Den 1999 im Nationalrat eingebrachten Entschließungsanträgen betreffend Vorschläge für eine Neugestaltung des Abfertigungsrechts ist die grundlegende Modellvorstellung einer Auslagerung der Abfertigung von den Betrieben auf Kassen (Entschließungsantrag ÖVP: Pensionskassen) im Rahmen eines beitragsorientierten Systems und eines Kapitaldeckungsverfahrens gemeinsam.

Ein im Sommer 2000 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit herausgegebener Expertenbericht „Abfertigung Neu“, der auf den Arbeiten einer Expertenarbeitsgruppe beruht, gibt die Ergebnisse der Berechnungen zu den finanziellen Auswirkungen der in diesen Entschließungsanträgen enthaltenen Reformvorschläge zum Abfertigungsrecht, bezogen auf den einzelnen Arbeitnehmer, aber auch in volks- und betriebswirtschaftlicher Hinsicht wieder.

Die Bundesregierung hat das berechtigte Anliegen einer Reform des Abfertigungsrechts im Sinne einer Umgestaltung der Abfertigung von einem leistungsorientierten in ein beitragsorientiertes System in ihr Regierungsprogramm in dem Kapitel „Arbeit und Soziales“ unter dem Punkt „Erneuerung des österreichischen Sozialrechts“ aufgenommen.

Im Oktober 2001 einigten sich die Sozialpartner auf „14 Eckpunkte“ für eine Reform des Abfertigungsrechts.

Der vorliegende Entwurf zur gesetzlichen Neuregelung des Abfertigungsrechts enthält folgende Eckpunkte:

- An Stelle des bisherigen leistungsorientierten Abfertigungssystems tritt ein beitragsorientiertes System, in dem die Finanzierung der Abfertigung durch Beitragsleistungen der Arbeitgeber im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens erfolgt.
- Grundlegend ist die Modellvorstellung einer Auslagerung der Abfertigungsansprüche auf MV-Kassen. Der Arbeitgeber hat einen Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgeltes an die gewählte MV-Kasse zu leisten. Der Abfertigungsanspruch wächst damit im Gegensatz zum bestehenden Abfertigungssystem mit den Sprüngen in der Abfertigungshöhe kontinuierlich an.
- Die Beitragsleistungspflicht des Arbeitgebers setzt mit Beginn des zweiten Monats des Arbeitsverhältnisses ein, sofern das Arbeitsverhältnis länger als ein Monat dauert. Im Fall einer längeren Probezeit sind die Beiträge ab dem zweiten Monat nachzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gelöst wird.
- Bestimmte Zeiten im aufrechten Arbeitsverhältnis ohne Entgeltanspruch werden über Beitragsleistungen des Arbeitgebers an die MV-Kassen finanziert.
- Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfertigung richtet sich gegen die MV-Kasse.
- Die Einhebung der Beiträge erfolgt durch den jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung.
- Nach der Neukonzeption der Abfertigung soll ein Anspruch auf Abfertigung grundsätzlich bei allen Beendigungsarten von Arbeitsverhältnissen zustehen, ein Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung besteht allerdings nur bei den bisher anspruchsbegründenden Beendigungsarten und dem Vorliegen von drei Einzahlungsjahren.
- Das neue Abfertigungssystem gilt –vorbehaltlich einer anderslautenden Verordnung für nach dem 31. Dezember 2002 neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse, für zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnisse ist die Möglichkeit der Vereinbarung des Übertritts vom „alten“ in das „neue“ Abfertigungsrecht zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber gegeben.

Durch die Neukonzeption des Abfertigungsrechts wird das Abfertigungsrecht nicht nur moderner und gerechter für die Arbeitnehmer gestaltet und zugleich die Mobilität der Arbeitnehmer erhöht. Durch die Auslagerung der Abfertigungsansprüche tritt zudem insofern eine Verbesserung für kleinere und mittlere Unternehmen ein, als Abfertigungszahlungen für den Arbeitgeber in Gestalt der Beitragsleistung künftig plan- und überschaubarer werden. Die Problematik eines plötzlich auftretenden Liquiditätsbedarfes infolge kumulierender Abfertigungszahlungen bei gleichzeitigem Ausscheiden mehrerer Arbeitnehmer, der mitunter für solche Betriebe existenzbedrohend sein kann, wird dadurch entschärft.

Die Auslagerung der Abfertigungsverpflichtung führt zugleich zu einer finanziellen Entlastung des IAG-Fonds.

In organisatorischer Hinsicht ist die Einrichtung von rechtlich selbständigen Mitarbeitervorsorgekassen (MV-Kassen), die die Beiträge in der Ansparphase verwalten, vorgesehen. Diese MV-Kassen werden über eine Konzession nach den Bestimmungen des Bankwesengesetzes verfügen. Für das Mitarbeitervorsorgekassengeschäft wird ein eigener Konzessionstatbestand im BWG geschaffen (single license principle). Als Sonderkreditinstitut werden die MV-Kassen der Aufsicht der Finanzmarktaufsichtsbehörde unterliegen und zum Schutz der veranlagten Gelder auch in die Anlegerentschädigungseinrichtungen miteinbezogen. Neben fachlichen Mindestanforderungen an die verantwortlichen Organe unterliegen die MV-Kassen auch speziellen Eigenkapitalanforderungen. Für den Erhalt der verwalteten Gelder sind die MV-Kassen verpflichtet, eine volle Kapitalgarantie zu übernehmen, die durch eine besondere Rücklage abgesichert ist. Die Veranlagungsvorschriften für MV-Kassen entsprechen den bisherigen Erfahrungen mit langfristigen Veranlagungen und enthalten Elemente aus den Bestimmungen des PKG, VAG und InvFG, wobei der maximale Aktienanteil auf 40% beschränkt ist, die Bewertung nach dem Tageswertprinzip erfolgt und die Vermögenswerte bei einer Depotbank verwahrt sind. Im Auszahlungsfall hat der Arbeitnehmer die freie Wahl zwischen einer Barauszahlung, der Weiterveranlagung in der MV-Kasse oder die Einbringung des Auszahlungsbetrages als Einmalanlage in eine Rentenversicherung.

Die Veranlagung in MV-Kassen führt weiters zu einer insolvenz sicheren Veranlagung des Kapitals.

Diverse **steuerliche Begleitmaßnahmen** stützen die Umsetzung des neuen Abfertigungssystems ab. Ziel dieser Begleitmaßnahmen ist einerseits die Vermeidung steuerlicher Hemmnisse und andererseits die Schaffung von Anreizwirkungen, in das neue Abfertigungssystem überzutreten. Eine besondere Förderung ist für Rentenauszahlungen vorgesehen. Die wichtigsten Eckpunkte der steuerlichen Begleitmaßnahmen sind:

Laufende Kassenbeiträge: Die Kassenbeiträge der Arbeitgeber sind bei diesen Betriebsausgaben. Beim Arbeitnehmer führen Beiträge bis zum Ausmaß von 1,53% des arbeitsrechtlichen Entgeltes zu keinem steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis (sehr wohl aber höhere Beiträge).

Kassenbeiträge auf Grund von Übertritten: Leistet der Arbeitgeber Beiträge aus Anlass der (rückwirkenden) Überführung seiner Arbeitnehmer in das neue System, sind diese ebenfalls Betriebsausgaben. Insoweit die Beiträge den Betrag der Abfertigungsrückstellung übersteigen, können sie auf fünf Jahre verteilt abgesetzt werden (gleichmäßige Verteilung). Beiträge, die auf die bisherige gesetzliche Abfertigung bzw. eine höhere kollektivvertragliche Abfertigung zurückzuführen sind, stellen beim Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar (höhere Beiträge sehr wohl).

Steuerliche Behandlung der Kasse: Die Einzahlungen an die Kasse unterliegen keiner Versicherungssteuer. Die aus dem eingezahlten Kapital erwirtschafteten Erträge sind bei der Kasse ertragssteuerfrei. Die Leistungen der Kasse werden von der Umsatzsteuer befreit.

Auszahlung der Abfertigung: Die Auszahlung von Abfertigungen als Kapitalbetrag zieht eine Besteuerung mit einem Steuersatz von 6% nach sich. Erfolgt eine Rentenauszahlung ab, ist diese steuerfrei (gilt ab 2006). Freiwillige Abfertigungen sind in Hinkunft voll steuerpflichtig. Eine Ausnahme besteht für freiwillige Abfertigungen, die für Zeiträume ausbezahlt werden, die dem „alten“ Abfertigungssystem zuzuordnen sind.

Abfertigungsrückstellungen: Diese können steuerfrei auf Kapitalkonto oder eine versteuerte Rücklage übertragen werden. Bei einer nachfolgenden Auszahlung von Abfertigungen oder Übertrittsbeiträgen kürzt der steuerfrei aufgelöste Betrag anteilig die mit der Auszahlung verbundenen Betriebsausgaben. Verbleibende Abfertigungsrückstellungen können nur noch im Ausmaß von 47,5% (2003) bzw. 45% (Folgejahre) gebildet werden. Die Wertpapierdeckung kann generell verteilt auf fünf Jahre aufgelöst werden (bei früherem Wegfall der Rückstellung zu einem früheren Zeitpunkt).

Die einzelnen vorgeschlagenen Regelungen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Finanzielle Erläuterungen:

Neuere und für die Fragestellung adäquatere Zahlen zu den beendeten und aufrechten Dienstverhältnissen zeigen, dass einerseits die Beitragszahlungen an die Mitarbeitervorsorgekassen in den ersten Jahren niedriger ausfallen werden und andererseits die Abfertigungszahlungen alt langsamer zurückgehen werden. Auch die Höhe der Abfertigungsrückstellungen ist beim neuen Datensatz höher anzusetzen. Die Umstellung auf eine beitragsorientierte Mitarbeitervorsorge führt mit der zeitlichen Verzögerung der Steueraufkommenswirksamkeit von einem Jahr zu einem Steuerminderaufkommen bei der Einkommensteuer und der Körperschaftsteuer von anfänglich 20 Millionen Euro. In den beiden folgenden Jahren steigt der Steuerausfall bis auf 100 Millionen Euro. In den darauf folgenden Jahren übertrifft der gesamtwirtschaftliche Rückgang bei den Abfertigungszahlungen alt die Steigerung der Beiträge zu den Mitarbeitervorsorgekassen und der Steuerausfall aus der Umstellung sinkt. Langfristig ist von einem Steuermehraufkommen auszugehen, da der gesamtwirtschaftliche Aufwand der Unternehmen für die Mitarbeitervorsorge mit 1,53% der Bruttolohn- und Bruttogehaltssumme unter jenem für die Abfertigung alt bleibt, der eine Größenordnung von 2,40% aufweist.

Der langfristige Ausfall bei der Lohnsteuer aus einer optionalen Verrentung der Ansprüche aus der Mitarbeitervorsorge kann auf Grund von Unsicherheiten bezüglich der Inanspruchnahme und des vorzeitigen Entnahmeverhaltens nur grob als zweistelliger Millionen-Euro-Betrag geschätzt werden. Geringe Ausfälle könne durch Verrentung von zuvor übertragenen fiktiven Abfertigungsansprüchen alt bereits in den ersten Jahren auftreten.

Die in zwei Schritten vorzunehmende Senkung des zulässigen Ausmaßes einer Abfertigungsrückstellung für Arbeitnehmer mit einem Alter bis zu 50 Jahren kann zusätzliche Steuereinnahmen von bis zu 65 Millionen Euro im Jahr 2004 und bis zu 65 Millionen Euro im Jahr 2005 bewirken. Da ab dem Jahr 2006 gesamtwirtschaftlich keine Nettodotation sondern ein Abbau der Abfertigungsrückstellungen erfolgt, bleibt der Aufkommenseffekt auf die ersten Jahre beschränkt. Durch einvernehmliche Übertritte von Arbeitnehmern zur betrieblichen Mitarbeitervorsorge mit Übertragung der fiktiven Abfertigungsansprüche und durch die Option zu steuerfreien Übertragungen der Abfertigungsrückstellungen auf Eigenkapitalkonto können die Steueraufkommenswirkungen auch geringer ausfallen.

Finanzielle Erläuterungen zu den Artikeln 23 bis 27:

Mehraufwand entsteht durch:

- Zahlung von 1,53% an Beiträgen,
- einmalig für die Adaptierung der Applikation Besoldung,
- Auswahl einer MVK (Bearbeitungszeiten für Ausschreibungsverfahren usw.)

Annahmen:

- Aufwand für Entgelt der vertraglichen Bundesbediensteten (ohne Landeslehrer) gemäß § 8a VBG im Jahre 2001 in der Höhe von zirka 1 137,6 Millionen Euro.
- Aufwand für Entgelt der Landeslehrer gemäß § 8a VBG im Jahre 2001 in der Höhe von zirka 608,3 Millionen Euro (= 30% des Aufwandes für Beamte und VB).
- Zirka 5% Fluktuation (~ Begründung neuer Dienstverhältnisse) pro Jahr.
- Inflation bzw. Struktureffekt 2%.

Ergebnis:

	Mehraufwand in Millionen Euro			~ in Millionen Schilling
	Bundesbedienstete	Landeslehrer	GESAMT	
2003	0,9	0,5	1,3	18,4
2004	1,8	0,9	2,7	37,5
2005	2,7	1,4	4,1	57,0
2006	3,6	1,9	5,6	76,9

Als sozialversicherungsrechtliche Begleitmaßnahme ist die Ausnahme der Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse vom Entgeltbegriff des ASVG vorgesehen.

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Art. 10 Abs. 1 Z 4, 5, 6, 11 und 16, Art. 12 Abs. 1 Z 6 und Art. 21 Abs. 2 B-VG, hinsichtlich der Art. 23, 24 und 27 (VBG, BB-SozPG, LFDRG) auf Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG, hinsichtlich des Art. 25 (LVG 1966) auf Art. 14 Abs. 2 B-VG, hinsichtlich des Art. 26 (LLVG) auf Art. 14a Abs. 2 B-VG.

Besonderer Teil**Zu Artikel 1 (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz):****1. Teil:****Zu § 1 (Geltungsbereich):**

Der Geltungsbereich des BMVG umfasst alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen. Dienstnehmer mit einem freien Dienstvertrag fallen nicht unter das BMVG. Somit gelten die Bestimmungen des BMVG etwa für Angestellte und Arbeiter, für Gutsangestellte, für Journalisten, für Hausgehilfen und Hausangestellte, sowie für Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes oder andere Auszubildende, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Weiters findet das BMVG Anwendung auf das pharmazeutische Personal in öffentlichen Apotheken und Anstaltsapotheken im Sinne des Gehaltskassengesetzes 2002, BGBl. I Nr. 154/2001. Vom Geltungsbereich des BMVG sind auch Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 5 Abs. 2 ASVG (geringfügig Beschäftigte) erfasst.

Die Ausnahmen des Abs. 2 beruhen einerseits auf verfassungsrechtlichen Überlegungen (Dienstverhältnisse zu Ländern und Gemeinden – Z 1) und andererseits darauf, dass für den Bereich des Dienstrechtes des Bundes eigenständige Regelungen bestehen (Z 3 und 4). Von Abs. 2 Z 4 werden unter anderem auch die Arbeitnehmer ausgegliederter Organisationseinheiten des Bundes erfasst, auf deren Arbeitsverhältnisse entsprechend dem jeweiligen Ausgliederungsgesetz weiterhin das VBG Anwendung findet.

Für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter erfolgt eine Neuregelung der Abfertigung im LAG (Artikel 6).

Zu § 2:

Für den Baubereich erfolgt eine Neuregelung der Abfertigung im BUAG (Artikel 11).

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen):

Der Begriff „Altanfertigungsanwartschaft“ bezeichnet die Höhe der fiktiven gesetzlichen Abfertigung nach dem bisher geltenden Abfertigungsrecht zum Zeitpunkt des vereinbarten Übertritts in das neue Abfertigungsrecht.

Unter dem Begriff „Anwartschaftsberechtigter“ sind jene Arbeitnehmer zu verstehen, für die der Arbeitgeber nach den §§ 6 oder 7 Beitragszahlungen in eine MV-Kasse leistet.

Z 3: Der Begriff „Abfertigungsanwartschaft“ bezeichnet die Höhe des fiktiven Abfertigungsanspruches. Dieser setzt sich aus den der Mitarbeitervorsorgekasse tatsächlich zugeflossenen Abfertigungsbeiträgen und allfälliger Übertragungsbeträgen, abzüglich der Verwaltungskosten, zuzüglich der Veranlagungserträge zusammen.

Zu §§ 4 und 5 (Sprachliche Gleichbehandlung, Verweisungen):

Diese Bestimmungen dienen der Klarstellung.

Zu § 6 (Beginn und Höhe der Beitragszahlung):

Nach dem geltenden Abfertigungsrecht ist der Abfertigungsanspruch durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie des zuletzt bezogenen Arbeitsentgelts bestimmt und wird in einem Vielfachen des für den letzten Monat bezogenen Arbeitsentgelts bestimmt; die Höhe der Abfertigung wächst mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

§ 6 Abs. 1 legt abweichend vom bisherigen Recht fest, dass ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Leistung des Arbeitgebers an die MV Kasse besteht und dieser laufend an die für den Betrieb ausgewählte MV-Kasse zu leisten ist. Die Beitragspflicht des Arbeitgebers tritt grundsätzlich mit dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses ein. Da in den einzelnen Kollektivverträgen unterschiedliche Probezeiten vorgesehen sind, wird aus verwaltungstechnischen Gründen festgelegt, dass die Beitragszahlung ab dem zweiten Monat beginnt. Mehrere Dienstverhältnisse zum selben Arbeitgeber innerhalb eines Jahres bewirken daher, dass für diese Dienstverhältnisse innerhalb dieser Zeit auf jeden Fall eine Beitragsleistung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses einsetzt. Besteht eine längere als einmonatige Probezeit, sind die Beiträge ab dem Beginn des zweiten Monats nachzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit nicht gelöst wird. Die Einhebung der Beiträge erfolgt durch den jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung.

Für Zeiten einer echten Karenzierungsvereinbarung (Ruhe der Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag) besteht mangels Entgeltanspruch keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsleistung.

Soweit eine Entgeltfortzahlung nach § 9 AngG sowie § 5 EFZG nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, sind auch Beiträge in Höhe von 1,53 vH dieses Entgelts zu leisten. Ebenso ist ein Beitrag in Höhe von 1,53 vH von einer allfälligen Kündigungsentschädigung, einer Urlaubersatzleistung oder aliquoter Sonderzahlungen zu leisten.

Nach dem geltenden Abfertigungsrecht finden Zeiten eines Lehrverhältnisses für die Berechnung der Abfertigung nur dann Berücksichtigung, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Im Gegensatz zum geltenden Abfertigungsrecht sind auf Grund der Beitragsleistung des Arbeitgebers grundsätzlich ab Beginn des Arbeitsverhältnisses auch Zeiten eines Lehrverhältnisses allein abfertigungswirksam.

Im Fall der Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitskräfte-Überlassungsgesetz (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, bleibt der Überlasser aus arbeitsvertragsrechtlicher Sicht auch Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers und damit Schuldner des nach § 6 Abs. 1 zu leistenden Beitrages. Der Beitrag des Arbeitgebers ist auf Grundlage des Entgeltbegriffs des § 49 ASVG an die für den Betrieb des Überlassers ausgewählte MV-Kasse zu leisten.

Hinsichtlich der Berechnung der laufenden Beitragsleistungen des Arbeitgebers für die Dauer der Inanspruchnahme einer Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977, des Solidaritätsprämienmodells nach § 13 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, sowie die Dauer einer Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Arbeitgebers das von ihm geleistete monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen. Damit sind auch zwischenzeitliche kollektivvertragliche Erhöhungen des Entgelts zu berücksichtigen.

Soweit der Arbeitgeber aus unsachlichen oder willkürlichen Gründen das Auswahlverfahren nach den §§ 9 und 10 verzögert, sind für die Zeit der dadurch verursachten Verzögerung Verzugszinsen zu leisten.

Zu § 7 (Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiten):

§ 7 sieht für bestimmte, abschließend aufgezählte Zeiten im aufrechten Arbeitsverhältnis, während derer keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, eine Finanzierung der Beitragsleistung durch den Arbeitgeber vor. Die Finanzierung der Beitragsleistung durch den Arbeitgeber ist für Zeiten vorgesehen, die bisher auch abfertigungswirksam waren (Präsenz-/Zivildienst, Zeiten des Wochen- oder Krankengeldbezuges).

Nach Abs. 1 haben Arbeitnehmer jeweils für die Dauer eines Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19 und 37, 38 und 65 des Wehrgesetzes 2001 Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG.

Nach Abs. 2 haben Arbeitnehmer jeweils für die Dauer eines Zivildienstes nach § 6a oder eines Auslandsdienstes nach § 12b Zivildienstgesetz Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG.

Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochen- oder Krankengeld nach dem ASVG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber in Höhe von 1,53 vH der jeweiligen Geldleistung aus dem ASVG. Der Abfertigungsbeitrag ist daher nicht mehr bei der Berechnung des Wochen- und Krankengeldes zu berücksichtigen.

Die Beitragsleistung kann nicht nur zum Monatsletzten, sondern im Sinne einer für den Arbeitnehmer günstigeren Regelung auch im Voraus erfolgen.

Zu § 8 (Verfügungs- und Exekutionsbeschränkungen):

Diese Bestimmung entspricht § 4 BPG.

Zu §§ 9 und 10 (Auswahl der MV-Kasse):

§ 9 verpflichtet den Arbeitgeber, eine MV-Kasse vorzuschlagen (Grundsatz: eine MV-Kasse pro Arbeitgeber). Die Auswahl der MV-Kasse hat in einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 1b ArbVG zu erfolgen. Kommt zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat keine Einigung zu Stande, kann die Schlichtungsstelle gemäß § 144 ArbVG auf Antrag eines der Streitparteien zur Entscheidung über die Auswahl der MV-Kasse angerufen werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Vorschlag hinsichtlich der Auswahl einer MV-Kasse zu erstatten. Den Arbeitgeber trifft die Obliegenheit, mit dem Auswahlverfahren so rechtzeitig zu beginnen, dass eine Beitragsleistung für die Arbeitnehmer entsprechend den gesetzlichen Vorgaben sichergestellt ist. Die Arbeitnehmer sind über die Auswahl binnen einer Woche schriftlich (auch durch E-Mail) zu informieren. Bei einem entsprechend qualifizierten Einspruch der Arbeitnehmer binnen zwei Wochen gegen die gewählte MV-Kasse hat der Arbeitgeber eine andere MV-Kasse vorzuschlagen. Auf Vorschlag dieser Arbeitnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu den weiteren Beratungen beizuziehen. Wird binnen zwei weiteren Wochen keine Einigung erzielt, liegt die Entscheidung über die Auswahl der MV-Kasse bei der Schlichtungsstelle nach dem ArbVG.

Im Hinblick auf die Vielfalt der möglichen Konstellationen bei Betriebsübergängen wurde von einer ausdrücklichen Regelung für die Harmonisierung unterschiedlicher Lösungen hinsichtlich der MV-Kassen von Veräußerer und Erwerber Abstand genommen. Der Grundsatz, eine MV-Kasse pro Arbeitgeber, soll dennoch auch bei Betriebsübergängen zum Tragen kommen; die Zusammenführung unterschiedlicher Lösungen hinsichtlich der MV-Kasse ist mit den bestehenden Instrumentarien der §§ 9, 10 und 12 zu bewerkstelligen. Weiters sind insbesondere die Betriebsübergangsregelungen der §§ 3 ff AVRAG sowie § 31 ArbVG zu beachten.

Nach § 9 Abs. 2 und § 10 Abs. 3 geht das Recht zur Auswahl der MV-Kasse zur Gänze auf den Arbeitnehmer über, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch keine MV-Kasse ausgewählt wurde und noch Abfertigungsbeiträge ausständig sind. Zwischen dem Arbeitnehmer und der von ihm ausgewählten MV-Kasse ist ein Einzelvertrag als Grundlage für den Beitritt dieses Arbeitnehmers zur MV-Kasse abzuschließen.

Die Schlichtungsstelle entscheidet mit Bescheid. Abweichend von der sonstigen Regelung betreffend die Entscheidungen der Schlichtungsstelle, wonach diese gleichzeitig als Betriebsvereinbarungen gelten, ist für den Fall des betriebsratslosen Betriebs davon auszugehen, dass es sich bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle nicht um eine Betriebsvereinbarung handelt, da es auf Arbeitnehmerseite keinen Vereinbarungspartner gibt. Eine Abänderung der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist daher wiederum nur durch Entscheidung der Schlichtungsstelle möglich, was eine entsprechende zwischenzeitig eingetretene Änderung der sachlichen Voraussetzungen für die Entscheidung bedingt. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist der Grundsatz „ein Arbeitgeber – eine MV-Kasse“ zu beachten.

Zu § 11 (Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang):

Zu seiner Rechtswirksamkeit bedarf der Beitritt des Arbeitnehmers zu einer MV-Kasse eines Beitrittsvertrages. Wesentliches Element des Beitrittsvertrages ist die Festlegung der MV-Kasse.

Da jeder Arbeitgeber mit einer Mitarbeitervorsorgekasse abschließen muss, müssen Regelungen auch für den theoretischen Fall geschaffen werden, dass Arbeitgeber von Mitarbeitervorsorgekassen zurückgewiesen werden. Vorgesehen ist daher ein Kontrahierungszwang. Dieser Eingriff in die Privatautonomie der MV-Kassen ist nur gegen angemessene Entschädigung zulässig. Die angemessene Entschädigung wird dadurch gewährleistet, dass ein Gericht im Antragsfall einer Mitarbeitervorsorgekasse im Einzelfall die Angemessenheit der Verwaltungskosten bei Inanspruchnahme des Kontrahierungszwangs überprüfen kann. Die Regelung, dass die Differenz auf die erhöhten Verwaltungskosten, die allenfalls vom Gerichtshof festgesetzt werden, vom Arbeitgeber zu tragen sind, ist darin begründet, dass es der Arbeitgeber in der Hand hat, durch entsprechend korrekte Verhaltensweise (ua. pünktliche Zahlung und Erfüllung der Verpflichtungen des § 6) einer erhöhten Verwaltungskostenfestsetzung durch den Gerichtshof vorzubeugen. Eine Anlastung der vom Gerichtshof festgesetzten erhöhten Verwaltungskosten an die Anwartschaftsberechtigten wäre unbillig, da diese auf das allenfalls Kosten erhöhende Verhalten eines Arbeitgebers keinen Einfluss haben.

Zu § 12 (Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der MV-Kasse):

Sowohl dem Arbeitgeber als auch der MV-Kasse soll der Wechsel der MV-Kasse möglich sein. Da die Beitragsleistung im Gesetz zwingend vorgesehen ist, muss auch jeder Arbeitgeber mit einer MV-Kasse einen Beitrittsvertrag abgeschlossen haben. Der Wechsel ist daher nur möglich, wenn auch eine übernehmende MV-Kasse namhaft gemacht werden kann. Die Benennung dieser übernehmenden MV-Kasse hat im Kündigungsschreiben zu erfolgen.

Der Wechsel der MV-Kasse ist einerseits sowohl für die alte als auch für die neue MV-Kasse mit Verwaltungsaufwand verbunden und andererseits muss bei der Gestionierung der Veranlagung der bevorstehende Vermögenstransfer berücksichtigt werden. Zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Abwicklung beträgt die gesetzlich festgesetzte und nicht abänderbare Frist für die Kündigung des Beitrittsvertrages sechs Monate.

Die Überweisung an die neue MV-Kasse hat binnen eines Monats zu erfolgen. Da die Abfertigungsbeiträge für die letzten Monate des alten Geschäftsjahres (in der Regel wird es sich wohl um die Beiträge für November und Dezember handeln) vom Arbeitgeber erst im neuen Geschäftsjahr an die MV-Kasse überwiesen werden, wird klargestellt, dass diese Überweisung bereits an die neue MV-Kasse zu erfolgen hat.

Zu § 13 (Mitwirkungsverpflichtung):

§ 13 regelt die Mitwirkungsverpflichtung der Arbeitgeber und der Anwartschaftsberechtigten nach dem Muster des § 43 ASVG.

Zu § 14 (Anspruch auf Abfertigung):

Abs. 1 regelt den Abfertigungsanspruch dem Grunde nach. Nach der Neuregelung steht – im Gegensatz zum bisherigen Abfertigungsrecht – eine Abfertigung bei jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die MV-Kasse zu. Bei den bisher anspruchvernichtenden Beendigungstatbeständen kann die Auszahlung der Abfertigung nicht verlangt werden („Auszahlungssperre“), ein Verfall von einmal eingezahlten Abfertigungsbeiträgen ist im neuen Abfertigungsrecht ausgeschlossen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit durch den Arbeitnehmer ist hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen für die Auszahlung der Abfertigung einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer selbst gleichzuhalten.

Voraussetzung für die Auszahlung einer Abfertigung ist darüber hinaus, dass hinsichtlich dieses Abfertigungsanspruches ein effektiver Beitragszeitraum von drei Jahren seit der ersten Beitragszahlung nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit oder bei erfolgter Auszahlung einer Abfertigung drei Beitragsjahre seit der letzten Auszahlung vorliegen. Mit dieser Regelung soll im Hinblick auf die Kostenstruktur in den MV-Kassen die Auszahlung von „Kleinstabfertigungen“ vermieden werden.

Für die Berechnung der drei Beitragsjahre sind alle Beitragszeiten nach den §§ 6 und 7 heranzuziehen. Im Hinblick auf parallel bestehende Arbeitsverhältnisse zum selben oder zu verschiedenen Arbeitgebern (etwa im Rahmen der zeitlichen Grenzen des § 15e MSchG und § 7b VKG) wird klargestellt, dass – neben den Beitragszeiten aus dem beendeten aktuellen Arbeitsverhältnis – ausschließlich Beitragszeiten nach den §§ 6 und 7 aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs bereits beendeten Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen sind. Im Falle eines Übertritts nach § 47 Abs. 1 und 3 (Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften) sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre die bisher in diesem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.

Nach Abs. 3 besteht ein Anspruch auf Auszahlung der „gesperrten“ Abfertigung, wenn eines der nachfolgenden Arbeitsverhältnisse auf auszahlungsbegründende Art endet, dh. nach drei Einzahlungsjahren auf andere Art als die in Abs. 2 Z 1 bis 3 angeführten Beendigungstatbestände.

Nach Abs. 4 Z 1 hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung jedenfalls Anspruch auf Auszahlung des gesamten Abfertigungskapitals, und zwar auch dann, wenn das letzte Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers bereits zu einem früheren Zeitpunkt geendet hat. In diesen Fällen besteht der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung insbesondere auch dann, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder keine drei Einzahlungsjahre zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen.

Nach Abs. 4 Z 2 entsteht für jene Arbeitnehmer ein Auszahlungsanspruch, die bereits mehr als fünf Jahre in keinem Arbeitsverhältnis gestanden sind, für das Abfertigungsbeiträge zu leisten waren.

Abs. 5 übernimmt – abgesehen von der Reduktion des Abfertigungsanspruchs auf die Hälfte – die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen hinsichtlich des direkten Anspruchs der begünstigten Erben (§ 23 Abs. 6) auf Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers. Sind keine begünstigten Erben vorhanden, fällt die Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers in die Verlassenschaft wie jeder andere vermögenswerte Anspruch; diesfalls bestimmt sich die Anspruchsberechtigung nach den erbrechtlichen Bestimmungen des ABGB.

Nach Abs. 6 hat der Anwartschaftsberechtigte seine Ansprüche gegenüber der MV-Kasse schriftlich geltend zu machen.

Zu § 15 (Höhe der Abfertigung):

Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, in dem der Anwartschaftsberechtigte die Abfertigung schriftlich geltend gemacht hat. Im Falle einer Auszahlung bzw. Überweisung an eine andere MV-Kasse oder an ein Versicherungsunternehmen oder einen Pensionsinvestmentfonds ist auch die Kapitalgarantie bzw. eine allfällige Zinsgarantie zu berücksichtigen. Da die Erträge monatlich zugewiesen werden, ist bei der Höhe der Abfertigung auf das Monatsende abzustellen.

Zu § 16 (Fälligkeit der Abfertigung):

Die Fälligkeit der Abfertigung steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Geltendmachung durch den Anwartschaftsberechtigten sowie der Regelungen zur Höhe der Abfertigung. Die Fälligkeit der Abfertigung stellt auf die Ergebniszuweisung ab. Für die Auszahlung oder Überweisung wird der MV-Kasse eine Frist von fünf Tagen vorgeschrieben. Falls nach Zahlung der Abfertigung nach diese Anwartschaft betreffende Beträge bei der MV-Kasse einlangen, so hat sie diese unverzüglich entsprechend der vom Anwartschaftsberechtigten gewählten Verwendung auszuzahlen oder weiterzuleiten.

Zu § 17 (Verfüugungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung):

In dieser Regelung sind die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers in Anlehnung an das Betriebspensionsgesetz geregelt.

Die wahlweise Umwandlung eines Abfertigungsanspruchs in eine lebenslange Rente ist zweifelsfrei als Rentenversicherung anzusehen. Gemäß Art. 2 Abs. 1 der Dritten Richtlinie Lebensversicherung (92/96/EWG) findet diese Richtlinie auf die in Art. 1 der Ersten Richtlinie Lebensversicherung (79/267/EWG) bezeichneten Versicherungen (ua. die Rentenversicherung) und Unternehmen Anwendung. Das bedeutet vor allem, dass für alle diese Versicherungen und Unternehmen der Grundsatz der einheitlichen Zulassung gilt, wonach diese Geschäfte in allen Mitgliedstaaten über eine Zweigniederlassung oder im Dienstleistungsverkehr betrieben werden dürfen. Die Qualifizierung einer Tätigkeit als Rentenversicherung entfaltet daher ihre Wirkung nicht nur für die grenzüberschreitende Tätigkeit, sondern auch auf dem Inlandsmarkt.

Zur Erhöhung der Attraktivität einer Umwandlung der Abfertigung in eine Rente wird die Überweisung in eine Pensionszusatzversicherung oder einen Pensionsinvestmentfonds explizit angeführt. Im Zuge einer direkten Überweisung der Abfertigung durch die MV-Kasse fällt keine Versicherungssteuer an und auch die Auszahlung einer Rente aus einer Pensionszusatzversicherung unterliegt keiner weiteren Besteuerung. Die Überweisung an einen Pensionsinvestmentfonds ist dabei an die Voraussetzung geknüpft, dass die Kapitalauszahlung durch ein Versicherungsunternehmen erfolgt. Im Auszahlungsplan wird nämlich von vornherein festgelegt, dass die Pensionsauszahlung nur über ein Versicherungsunternehmen erfolgen darf. Im Gegensatz zu den sonst für Pensionszusatzversicherungen geltenden steuerlichen Rahmenbedingungen soll bei „Umwandlung der Abfertigung in eine Pensionszusatzversicherung“ schon ab dem 40. Lebensjahr die Auszahlung einer – lebenslangen – Rente zulässig sein.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung soll ein Verbleib in der MV-Kasse nicht mehr zulässig sein. Es wird daher eine Frist von zwei Monaten festgesetzt, binnen der der Anwartschaftsberechtigte eine Erklärung über die „Verwendung“ der Abfertigung abgegeben muss. Gibt er diese Erklärung nicht fristgerecht ab, so ist die MV-Kasse zur Auszahlung der Abfertigung verpflichtet. Falls der MV-Kasse kein Bankkonto für eine Überweisung bekannt ist oder bekannt gegeben wird, wird die Anweisung der Abfertigung im Postweg erfolgen müssen.

2. Teil:

Zu § 18 (MV-Kassen):

Der Betrieb des MV-Kassengeschäftes bedarf einer Konzession nach dem BWG. Neben den allgemein gültigen Vorschriften des BWG hat die MV-Kasse die Vorschriften des Mitarbeitervorsorgegesetzes einzuhalten.

Sobald der MV-Kasse Abfertigungsbeiträge zugeflossen sind, stehen diese im wirtschaftlichen Eigentum der Anwartschaftsberechtigten. Die MV-Kasse hat an diesen Beiträgen lediglich Treuhandeigentum (offene Verwaltungstreuhand). Sie hat bei ihrer Verwaltungstätigkeit ausschließlich im Interesse der Anwartschaftsberechtigten zu handeln.

Die gesetzliche Interessensvertretung der MV-Kassen ist verpflichtet, jeder MV-Kasse eine MVK-Leitzahl zu vergeben und diese sowie die Firma der MV-Kasse dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger zum Zwecke der Datenverwaltung zu übermitteln. Die MVK-Leitzahl definiert die MV-Kasse und ist mit der Bankleitzahl bei Kreditinstituten vergleichbar.

Zu § 19 (Rechtsform und Geschäftsbeschränkungen):

Das Spezialitätsprinzip ist bei bestimmten Geschäften, die mit großen Veranlagungsvolumina verbunden sind, wie beispielsweise Pensionskassen-, Beteiligungsfonds-, Investmentfondsgeschäft (dort ist dieses auch EU-rechtlich gefordert) ein bewährtes Prinzip zur Erhöhung der Transparenz und Abwicklungssicherheit dieser Geschäfte. Es wird daher dieser Systematik folgend auch das MV-Kassengeschäft als Spezialgeschäft definiert, neben dem keine anderen Geschäftstätigkeiten ausgeübt werden dürfen.

Die Einschränkung der Rechtsform entspricht dem bewährten Beispiel des § 2 Abs. 3 InvFG.

Zu § 20 (Eigenmittel):

Das Grundkapital der MV-Kasse wird im BWG für die MV-Kasse mit 1,5 Millionen Euro festgelegt. Zusätzlich zu diesem Mindesteigenkapital soll die MV-Kasse Eigenmittel halten müssen, die vom Umfang des verwalteten Vermögens abhängen. Bei einem Eigenmittelerfordernis von 0,25 vH der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften ist das im BWG festgesetzte Grundkapital bis zu einer Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften von 600 Millionen Euro ausreichend.

Da zumindest die Summe der einbezahlten Abfertigungsbeiträge garantiert werden muss, wird die MV-Kasse verpflichtet, eine besondere Rücklage zu bilden, aus der diese Kapitalgarantie zu erfüllen ist. Die Dotierung der Rücklage hat aus den eingehobenen Verwaltungskosten zu erfolgen. Da das Mindestmaß der Verwaltungskosten mit 1 vH festgesetzt wird, ist auch eine Dotierung der Rücklage sichergestellt.

Gewährt die MV-Kasse eine Zinsgarantie zusätzlich zur verpflichtenden Kapitalgarantie, so ist auch dafür eine eigene Rücklage zu bilden. Die Mittel für diese Rücklage hat die MV-Kasse aus eigenem zu erbringen. Die Höhe der Rücklage ist abhängig von der Höhe der Zinsgarantie. Wird beispielsweise eine Verzinsung von 3 vH per anno zugesagt, beträgt die erforderliche Rücklage 1,5 vH der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften.

Neben den Eigenmittelbestimmungen des § 20 Abs. 2 und 3 sind auch die Eigenmittelbestimmungen des BWG mit der Maßgabe der Sonderbestimmung des § 6 Abs. 7 BWG auf die MV-Kassen anwendbar. In der Praxis werden die Eigenmittelbestimmungen des BWG mit Ausnahme jener des § 6 Abs. 7 BWG für MV-Kassen aber jedenfalls von untergeordneter Bedeutung sein.

Die Bestimmung des Abs. 4 ermöglicht den MV-Kassen die Kapital- und/oder Zinsgarantie anstelle durch Bildung von Rücklagen mittels Garantie eines Kreditinstitutes abzusichern.

Zu § 21 (Aufsichtsrat):

Entsprechend der „14 Eckpunkte“ der Sozialpartnereinigung soll auch eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der MV-Kasse sichergestellt werden. Die näheren Bestimmungen, die die Wahl oder Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat regeln, bleiben der Satzung/dem Gesellschaftsvertrag der MV-Kasse vorbehalten.

Die Entsendung eines Betriebsratsvertreters ist dem PKG nachgebildet.

Die Veranlagungsbestimmungen und somit auch die Höhe der Verwaltungskosten, die Inhalt der Veranlagungsbestimmungen sind, die allfällige Gewährung einer zusätzlichen Zinsgarantie sowie der Abschluss eines Kooperationsvertrages mit einem Versicherungsunternehmen zur Beratung der Anwartschaftsberechtigten hinsichtlich einer allfälligen Rentenleistung aus der Abfertigung stellen so wesentliche geschäftspolitische Entscheidungen dar, dass eine Beschlussfassung darüber im Aufsichtsrat erforderlich ist.

Zu § 22 (Schutz von Bezeichnungen):

Diese Bestimmungen haben im wesentlichen einen Vertrauensschutz der Öffentlichkeit zum Ziel. Da auch – oder vor allem – Personen oder Unternehmen, die nicht eine Konzession zum Betrieb des Mitarbeitervorsorgekassengeschäfts besitzen, missbräuchlich tätig werden können, wurde in § 45 hierfür ein eigener Verwaltungsstraftatbestand geschaffen.

Zu § 23 (Erwerbsverbote):

Privatgeschäfte der Organe der MV-Kasse mit dem Vermögen der Veranlagungsgemeinschaft sind verboten. Solche Rechtsgeschäfte sind nichtig. Es sollen zum Schutz der Anwartschaftsberechtigten und der Organe Interessenskonflikte ausgeschaltet werden.

Zu § 24 (Garantie):

Entsprechend der „14 Eckpunkte“ der Sozialpartnereinigung soll ein Sicherungsmechanismus vorgesehen werden. Das Mindestausmaß dieser Sicherung stellt die so genannte Kapitalgarantie dar. Der Anwartschaftsberechtigte hat dabei einen Anspruch auf die Summe jener vom Arbeitgeber geleisteten Beitragsteile, die der MV-Kasse auch tatsächlich zugeflossen sind. Wird eine Altabfertigungsanwartschaft auf eine MV-Kasse übertragen, so hat der Anwartschaftsberechtigten einen Garantieanspruch auf den Wert dieser Übertragung. Wird eine Abfertigungsanwartschaft auf eine neue MV-Kasse übertragen, so hat die neue MV-Kasse den Übertragungswert zuzüglich der ihr zugeflossenen Abfertigungsbeiträge zu garantieren. Eine Garantie für Vermögensteile, die der MV-Kasse nicht zugeflossen sind, ist aber nicht vorgesehen. Eine allfällige Kapitalgarantie durch die MV-Kasse ist nur in jenen Fällen zu erbringen, in denen eine Auszahlung oder Überweisung der Abfertigungsanwartschaft erfolgt.

Eine zusätzliche Mindestverzinsung der Abfertigungsbeiträge kann jedoch von der MV-Kasse garantiert werden. Die Gewährung einer solchen Garantie ist aufsichtsratspflichtig. Die MV-Kasse kann dabei nicht zwischen den Anwartschaftsberechtigten oder zwischen Arbeitgebern differenzieren. Alle Anwartschaftsberechtigten einer MV-Kasse müssen in den Genuss der gleichen Zinsgarantie kommen. Die Zinsgarantie kann von der MV-Kasse – mit Zustimmung des Aufsichtsrates – auch geändert werden, wobei ein diesbezüglicher Beschluss nur auf ein oder mehrere folgende Geschäftsjahre wirken kann. Damit soll ausgeschlossen werden, dass seitens der MV-Kasse bei nicht zufriedenstellenden Ertragsprognosen noch kurz vor Ende eines Geschäftsjahres eine Änderung der Zinsgarantie beschlossen wird.

Zu § 25 (Konten):

Diese Bestimmung wurde § 18 PKG nachgebildet. Im Sinne einer größtmöglichen Transparenz soll der Anwartschaftsberechtigte jährlich über die erworbene Abfertigungsanwartschaft informiert werden, wobei die Veränderungen innerhalb des Geschäftsjahres aufgeschlüsselt werden müssen. Die Erfahrungen der letzten Jahre im Pensionskassenwesen haben gezeigt, dass es auch wichtig ist, die Anwartschaftsberechtigten über die grundsätzliche Veranlagungsstrategie und die gehaltenen Veranlagungen zu informieren.

Dem Stand der Technik entsprechend soll auch die Möglichkeit bestehen, den Anwartschaftsberechtigten die Informationen elektronisch zur Verfügung zu stellen. Dabei ist aber jedenfalls sicherzustellen, dass der Zugriff entsprechend gesichert wird und ein allfälliger Datenmissbrauch ausgeschlossen werden kann.

Zu § 26 (Verwaltungskosten):

Die Vergütung der Kosten für die Verwaltung der Abfertigungsanwartschaften durch die MV-Kasse ist durch Festsetzung eines Prozentsatzes vom Abfertigungsbeitrag festzulegen. Die MV-Kasse kann dabei nicht zwischen den Anwartschaftsberechtigten oder zwischen Arbeitgebern differenzieren. Im Hinblick auf die Dotierung der Rücklage für die Kapitalgarantie wird ein Mindestprozentsatz festgelegt. Die Festlegung einer Obergrenze soll die Belastung des Abfertigungsbeitrages möglichst gering halten, da die Erträge aus der Veranlagung ein wesentliches Kriterium für die Höhe der Abfertigung darstellen und somit ein möglichst hoher Teil des Abfertigungsbeitrages für die Veranlagung zur Verfügung stehen soll.

Die Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft in die MV-Kasse ist einem Einmalbeitrag gleichzusetzen. Dabei erscheint eine gleiche Kostenbelastung wie bei laufender Beitragsleistung nicht gerechtfertigt.

Es wird daher für diese Übertragungen ein eigener Kostenrahmen festgelegt und auch eine betragsmäßige Obergrenze festgesetzt.

Die Kosten für die Verwaltung des MV-Kassenvermögens sollen durch eine Vergütung abgedeckt werden, die von den erwirtschafteten Erträgen in Abzug zu bringen ist. Unmittelbar mit der Veranlagung im Zusammenhang stehende Kosten wie Kontoführungsentgelte, Depotgebühren usw. vermindern unmittelbar die Erträge. Reichen die Erträge eines Geschäftsjahres nicht zur Deckung der Vergütung aus, darf das MV-Kassenvermögen nicht belastet werden. Die Vergütung ist in diesem Fall von Mehrerträgen in den Folgejahren abzuziehen.

Für die Auszahlung einer Abfertigungsanwartschaft darf die MV-Kasse keine Verwaltungskosten anlasten. Dabei ist es unerheblich, aus welchem Grund eine Auszahlung erfolgt und ob die Zahlung (Überweisung) an den Anwartschaftsberechtigten, eine andere MV-Kasse oder an eine Versicherung erfolgt. In Abzug gebracht werden dürfen aber jene Spesen, die im Zuge der Auszahlung oder Überweisung anfallen, dies werden insbesondere Bankspesen oder auch die Kosten einer Postanweisung sein.

Die Vergütung der gesetzlich mit 0,3 vH. begrenzten Kosten der Sozialversicherungsträger für Einhebung und Weiterleitung der Beiträge erfolgt durch die MV-Kassen und kann von diesen als Barauslage den Guthaben der Anwartschaftsberechtigten zugerechnet werden.

Zu § 27 (Kooperation):

Die wahlweise Umwandlung eines Abfertigungsanspruchs in eine lebenslange Rente ist zweifelsfrei als Rentenversicherung anzusehen. Gemäß Art. 2 Abs. 1 der Dritten Richtlinie Lebensversicherung (92/96/EWG) findet diese Richtlinie auf die in Art. 1 der Ersten Richtlinie Lebensversicherung (79/267/EWG) bezeichneten Versicherungen (ua. die Rentenversicherung) und Unternehmen Anwendung. Das bedeutet vor allem, dass für alle diese Versicherungen und Unternehmen der Grundsatz der einheitlichen Zulassung gilt, wonach diese Geschäfte in allen Mitgliedstaaten über eine Zweigniederlassung oder im Dienstleistungsverkehr betrieben werden dürfen. Die Qualifizierung einer Tätigkeit als Rentenversicherung entfaltet daher ihre Wirkung nicht nur für die grenzüberschreitende Tätigkeit, sondern auch auf dem Inlandsmarkt.

Zur Erhöhung der Attraktivität einer Umwandlung der Abfertigung in eine Rente wird in § 17 die Überweisung in eine Pensionszusatzversicherung bzw. die Veranlagung in einen Pensionsinvestmentfonds, die im Regelfall in eine Pensionszusatzversicherung mündet, explizit angeführt. Um dem Anwartschaftsberechtigten rechtzeitig auf diese Möglichkeit aufmerksam zu machen und ihm auch durch eine entsprechende Information die praktischen Auswirkungen einer Rente bzw. einer Veranlagung in einen Pensionsinvestmentfonds darzulegen, ist die MV-Kasse verpflichtet, mit zumindest einem Lebensversicherungsunternehmen und/oder einer Kapitalanlagegesellschaft einen Dienstleistungsvertrag abzuschließen. Ziel dieses Dienstleistungsvertrages ist eine entsprechend konkrete Information des Anwartschaftsberechtigten rechtzeitig vor Auszahlung einer Abfertigung, wobei jedoch die Anonymität des Anwartschaftsberechtigten gegenüber der Versicherung bzw. der Kapitalanlagegesellschaft von der MV-Kasse gewahrt wird, da diese nur indirekt personenbezogene Daten übermitteln darf. Wesentlich dabei ist weiters, dass die Wahlfreiheit des Anwartschaftsberechtigten hinsichtlich der Verfügungsmöglichkeiten über die Abfertigung nicht eingeschränkt wird.

Eine Kontaktaufnahme mit der „Partnerversicherung“ oder der „Partnerkapitalanlagegesellschaft“ steht dem Anwartschaftsberechtigten frei. Die von der MV-Kasse übermittelten indirekt personenbezogenen Daten, die zu einer möglichst konkreten Informationsausgestaltung erforderlich sind, werden insbesondere das Alter, das Geschlecht und die Höhe der zu erwartenden Abfertigung sein.

Im Hinblick darauf, dass die für die Durchführung des Mitarbeitervorsorgekassengeschäfts erforderlichen Daten im Hauptverband der Sozialversicherungsträger bereits vorhanden sind und daher nicht zusätzlich erhoben werden müssen und auch die Beitragseinhebung durch die Sozialversicherungsträger erfolgt, wird aus Kostengründen sowie zur Verwaltungsvereinfachung der Hauptverband verpflichtet, diese Daten den jeweils betroffenen MV-Kassen zur Verfügung zu stellen. Dies können für einen Anwartschaftsberechtigten in Folge verschiedener Arbeitsverhältnisse oder in Folge MV-Kassenwechsel des Arbeitgebers auch mehrere MV-Kassen sein. Die Weiterleitung von Daten gegen Kostenersatz erfolgt bereits in ähnlichen Fällen an Pensionskassen. Eine zusätzlicher Meldeaufwand entsteht durch den bei unterjähriger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlichen zusätzlichen Beitragsgrundlagennachweis.

Zu § 28 (Veranlagungsgemeinschaft):

Diese Bestimmung wurde § 12 PKG nachgebildet. Die Verwaltung der Abfertigungsbeiträge hat in einer vom Vermögen der MV-Kasse-AG getrennten Veranlagungsgemeinschaft zu erfolgen. Die Schaffung

mehrerer Veranlagungsgemeinschaften hinsichtlich des Anbots unterschiedlicher Veranlagungsstrategien wird vor allem im Hinblick auf Fixkostendegression, zur raschen Erreichung wirtschaftlicher Volumina und zur Beschränkung der Übertragungsfälle in den ersten Jahren der Abfertigung Neu nicht möglich sein.

Nach einer Anfangsphase erscheint es bei einem entsprechenden Umfang des Geschäftsvolumens durchaus möglich, auch mehrere Veranlagungsgemeinschaften zuzulassen, um den MV-Kassen das Anbot unterschiedlicher Veranlagungsstrategien zu ermöglichen. Diesbezüglich wäre aber jedenfalls die Marktentwicklung abzuwarten. Diese „Öffnungsklausel“ wird bereits insofern vorgesehen, als die FMA mit Verordnung frühestens drei Jahre nach In-Kraft-Treten des Gesetzes und nach Anhörung der OeNB mit Zustimmung des Bundesministers für Finanzen die Anzahl der zulässigen Veranlagungsgemeinschaften in einer Bandbreite festsetzen kann. Diese Verordnung hätte dann auch Vorschriften hinsichtlich der erforderlichen Mindestgröße der Veranlagungsgemeinschaften, der Auswahl der Veranlagungsgemeinschaft und dem Transfer zwischen den Veranlagungsgemeinschaften einer Abfertigungskasse zu enthalten.

Zu § 29 (Veranlagungsbestimmungen):

Die MV-Kasse hat für jede Veranlagungsgemeinschaft Veranlagungsbestimmungen aufzustellen. Vorbild für diese Vorschrift war die Regelung der Fondsbestimmungen im Investmentfondsgesetz. Auf Grund der besonderen Bedeutung dieser Veranlagungsbestimmungen ist die Zustimmung des Aufsichtsrates sowie der Depotbank und auch die Bewilligung durch die FMA vorgesehen.

Die Grundsätze der Veranlagungspolitik sollen die Rahmenbedingungen vorgeben, in denen sich der Vorstand bei der tatsächlichen Gestionierung des Vermögens der Veranlagungsgemeinschaft bewegen darf. Welche Anforderungen dabei zu erfüllen sein werden, kann sicherlich nicht abschließend geregelt werden. Grundsätzlich ist für die Festlegung einer Veranlagungspolitik eine Verknüpfung der Fristigkeiten zwischen der Veranlagung und den Verpflichtungen herzustellen und die nähere Auswahl aus den zulässigen Veranlagungsformen des § 30 Abs. 2 festzulegen. Besonderes Augenmerk wird auch auf allfällige risikoreichere Veranlagungen sowie auf derivative Produkte zu richten sein. Weiters wird unter die Grundsätze der Veranlagungspolitik Kriterien für die Auswahl von bzw. die Mandatsvergabe an mehrere Veranlagungsmanager sowie die Vorgabe von Benchmarks sein. Mit der Festlegung dieser Grundsätze soll auch dem beitretenden Arbeitgeber sowie dessen Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben werden, eine Abschätzung der künftigen Ertragserwartungen vornehmen zu können.

Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl der MV-Kasse stellen auch die Verwaltungskosten dar. Diese Kosten müssen daher in den Veranlagungsbestimmungen angegeben werden.

Zu § 30 (Veranlagungsvorschriften):

Abs. 1 stellt die grundsätzlichen Rahmenbedingungen fest, die hinsichtlich der Veranlagung zu beachten sind. Im internationalen Vergleich wird diese Grundsatzbestimmung mit dem Begriff „prudent-person-Konzept“ vergleichbar sein.

In Abs. 2 werden hinsichtlich möglichen Veranlagungen verschiedene Kategorien definiert, in die jede von der MV-Kasse erworbene Veranlagung einzuordnen sein wird. Von dem im Pensionskassengesetz gewählten Ansatz einer taxativen Aufzählung der zulässigen Veranlagungen wird hier abgegangen, da der Kapitalmarkt laufend neue Produkte kreiert, deren Zuordnung in eine taxative Aufzählung mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein kann oder einen Erwerb überhaupt unmöglich macht. Zur Erläuterung der angegebenen Kategorien können diese mit den entsprechenden Kategorien des Pensionskassengesetzes wie folgt verglichen werden:

MV-Kassengesetz	Pensionskassengesetz
§ 30 Abs. 2 Z 1	§ 25 Abs. 1 Z 1 lit. c
§ 30 Abs. 2 Z 2	§ 25 Abs. 1 Z 1 lit. b mit Einschränkung auf besonders qualifizierte Schuldner oder besonders abgesicherte Verpflichtungen, die gemäß § 27 Abs. 3 Z 1 BWG einer Nullgewichtung unterliegen.
§ 30 Abs. 2 Z 3	§ 25 Abs. 1 Z 1 lit. a
§ 30 Abs. 2 Z 4	§ 25 Abs. 1 Z 2

In Abs. 2 Z 3 wird der Erwerb von Obligationen geregelt, deren Tilgungsbetrag nicht unter dem Ausgabekurs liegt. Die Vielzahl neuer obligationsähnlicher Produkte, bei denen die Verzinsung und/oder der Tilgungsbetrag an die Entwicklung anderer Kapitalmarktprodukte oder Indizes geknüpft ist, dürfen dieser Kategorie nur dann zugerechnet werden, wenn der garantierte Tilgungsbetrag nicht mehr als 2 vH unter dem Ausgabekurs liegt, also eine nahezu 100-prozentige Kapitalgarantie gewährt wird. Die Toleranzgrenze von 2 vH entspricht den Markterfordernissen bei Anleiheemissionen im Tendersverfahren. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, können diese Produkte unter den Bedingungen und Begrenzungen für Veranlagungen gemäß Abs. 2 Z 4 erworben werden.

In Abs. 2 Z 5 wird der Erwerb von Anteilscheinen von Kapitalanlagefonds für zulässig erklärt, wenn diese von der nach den Bestimmungen des BWG konzessionierten KAG begeben werden, von einer ausländischen KAG begeben werden und in Österreich zum Vertrieb berechtigt sind oder von einer KAG im EWR-Raum begeben werden, die Bestimmungen der Richtlinie 85/611/EWG erfüllen und in Österreich zum Vertrieb berechtigt sind.

In Abs. 3 werden jene Rahmenbedingungen sowie Beschränkungen normiert, unter denen die Vermögenswerte gemäß Abs. 2 erworben werden dürfen. Für Forderungswertpapiere, Darlehen, und Kredite wird eine Besicherung vorschrieben, wobei zumindest eine 100-prozentige Kapitalgarantie vorgesehen werden muss. Die Bestimmungen über die Börsennotierung sind jenen des Pensionskassengesetzes sowie des Investmentfondsgesetzes nachgebildet. Zur Minimierung des Risikos sind mehrere Grenzen vorgesehen, wobei einerseits die „Aktienveranlagung“ und die „Fremdwährungsveranlagung“ begrenzt sind und andererseits hinsichtlich derivativer Produkte sowie nicht der OGAW-Richtlinie unterliegender Investmentfonds weitere Einschränkungen vorgesehen sind. Hinsichtlich der Grenzen für einzelne Aussteller wird auf das Investmentfondsgesetz verwiesen. Eine Rückveranlagung bei betragleistenden Arbeitgeber ist nur über Investmentfonds zulässig. Eine zusätzliche Begrenzung ist auf Grund der im Investmentfondsgesetz festgelegten Ausstellergrenzen nicht erforderlich.

Zu § 31 (Bewertungsregeln):

Für die Bewertung des der Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Vermögens ist das Tageswertprinzip festgelegt. Diese Bestimmung wurde daher § 23 Pensionskassengesetz nachgebildet. Zur Reduzierung des Risikos aus Kursschwankungen, das beim Tageswertprinzip vor allem in den ersten Beitragsjahren bei größerer Volatilität der Kapitalmärkte schlagend werden kann, ist gemäß § 24 eine Kapitalgarantie verpflichtend vorgesehen.

Zu § 32 (Depotbank):

Die MV-Kasse hat mit der Verwahrung der Vermögenswerte der Veranlagungsgemeinschaft eine Depotbank zu beauftragen. Die Beauftragung mehrerer Depotbanken ist nicht zulässig, die Depotbank kann aber Subdepots bei anderen zum Betrieb des Depotgeschäftes berechtigten Banken halten. Im Übrigen ist diese Bestimmung § 23 InvFG nachgebildet.

Zu § 33 (Ergebniszuweisung):

Die Regeln über die Ergebniszuweisung berücksichtigen die Einhebung der Beiträge durch die Sozialversicherungsträger und weiters den Umstand, dass ein Beitragsgrundlagennachweis ausgenommen bei unterjähriger Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nur einmal jährlich vorliegt.

Zu § 34 (Haftungsverhältnisse):

Diese Bestimmung enthält Schutzvorschriften für die den Veranlagungsgemeinschaften zugeordneten Vermögenswerte in exekutions- und insolvenzrechtlicher Hinsicht. Vorlage hierfür war § 8 Beteiligungsfondsgesetz bzw. § 13 Pensionskassengesetz.

Zu § 35 (Verfügungsbeschränkungen):

Diese Bestimmung ist § 14 Pensionskassengesetz nachgebildet. Ein Verstoß gegen Abs. 1 erster Satz oder Abs. 3 bewirkt die Nichtigkeit des Geschäfts.

Zu § 36 (Insolvenz):

Diese Bestimmung ergänzt die Insolvenzbestimmungen der §§ 82 ff BWG. Ausschlaggebend ist dabei der besondere Sicherheitsgrundsatz, der den Leistungen der MV-Kasse zu Grunde liegt.

Zu § 37 (Kurator):

Diese Bestimmungen wurden nach dem Vorbild des Versicherungsaufsichtsgesetzes konzipiert und finden sich auch im Pensionskassengesetz wieder. Wesentlicher Grund für die Bestellung eines Kurators ist die Straffung des Konkursverfahrens.

Zu § 38 (Befriedigung der Ansprüche):

Diese Bestimmungen wurden nach dem Vorbild des Versicherungsaufsichtsgesetzes konzipiert und finden sich auch im Pensionskassengesetz wieder. Es werden dabei die Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten besonders geschützt.

Zu § 39 (Meldungen):

Mit dem Quartalsausweis soll es der Aufsichtsbehörde ermöglicht werden, vierteljährlich die Einhaltung der wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen zu überprüfen. Hinsichtlich der Einhaltung der Eigenmittelvorschriften wird dabei – wie auch im BWG allgemein für Kreditinstitute vorgesehen ist – auf die Ressourcen der OeNB zurückgegriffen. Die Prüfung der Einhaltung der Veranlagungsvorschriften hat durch die FMA zu erfolgen.

Zu § 40 (Rechenschaftsbericht):

Bei MV-Kassen kommt – wie bei den Pensionskassen – den Veranlagungsgemeinschaften eine besondere Bedeutung zu, da hier das den Anwartschaftsberechtigten zugeordnete Vermögen treuhändig verwaltet wird, das als „Sondervermögen“ zu qualifizieren ist. Es ist daher für jede Veranlagungsgemeinschaft ein eigener Rechenschaftsbericht – bestehend aus einer Vermögensaufstellung und einer Ertragsrechnung und dem Anhang – zu erstellen. In der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung sind die Beträge aus dem Rechenschaftsbericht der Veranlagungsgemeinschaft bzw. den Rechenschaftsberichten der Veranlagungsgemeinschaften nur zusammengefasst darzustellen.

Um den Besonderheiten des Mitarbeitervorsorgekassengeschäfts Rechnung tragen zu können, ist analog zu den Bestimmungen im PKG ein vom HGB abweichendes Gliederungsschema erforderlich. Falls es aus Rechnungslegungsgründen erforderlich ist, kann die FMA dieses Gliederungsschema mit Verordnung ändern.

Auf Grund der besonderen Bedeutung der Veranlagungsgemeinschaft ist der Rechenschaftsbericht jeder Veranlagungsgemeinschaft mit einem eigenen Bestätigungsvermerk des Bankprüfers zu versehen. Dieser Vermerk ist zusätzlich zu dem gemäß HGB vorgeschriebenen Bestätigungsvermerk für den Jahresabschluss der MV-Kasse erforderlich.

Zu § 41 (Übertragung des einer Veranlagungsgemeinschaft zugeordneten Vermögens):

Diese Bestimmung ist § 41 PKG nachgebildet. Damit wird es der FMA auch in wirtschaftlicher Hinsicht ermöglicht, bei Wahrung der Interessen der Anwartschaftsberechtigten einer MV-Kasse die Konzession zu entziehen. Die Anordnung der provisorischen Verwaltung soll die Übertragung auch in der Praxis erleichtern, da das Übertragungsvolumen erst nach Vorliegen der Bilanz endgültig feststeht.

Zu § 42 (Staatskommissär):

Den MV-Kassen kommt genauso wie den Pensionskassen durch die treuhändige Verwahrung von Sozialkapital eine besondere Verantwortung zu. Es wird daher als zusätzliche Kontrollinstanz auch für MV-Kassen die Bestellung eines Staatskommissärs vorgesehen.

Zu § 43 bis 45 (Verfahrens und Strafbestimmungen):

Diese Bestimmungen sind in allen Aufsichtsgesetzen im Kredit- und Versicherungsbereich in ähnlicher Form enthalten. Die 18monatige Verjährungsfrist entspricht § 99b BWG und § 28 Abs. 3 WAG.

3. Teil:**Zu § 46 (In-Kraft-Treten):**

Diese Bestimmung regelt das In-Kraft-Treten. Die „neuen“ Abfertigungsbestimmungen gelten nur für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2002 liegt. Durch Verordnung kann die Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen in den Anwendungsbereich des BMVG vorverlegt werden.

Mit Abs. 2 wird in Entsprechung zu Art. 22 (Änderung des ORF-Gesetzes) festgelegt, dass das BMVG nicht auf Arbeitnehmer anzuwenden ist, die erstmalig ein befristetes Arbeitsverhältnis mit dem ORF bereits vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen haben.

Im Fall von Arbeitsverhältnissen mit Wiedereinstellungszusagen bzw. bei Konzernversetzungen soll ein Wechsel in das „neue“ Abfertigungsrecht nur bei Vorliegen einer Vereinbarung nach § 47 erfolgen.

Zu § 47 (Übergangsbestimmungen):

Nach Abs. 1 kann für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des BMVG bestehende Arbeitsverhältnisse in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Geltung des BMVG für das

jeweilige Arbeitsverhältnis ab einem in der Vereinbarung zu bestimmenden Stichtag an Stelle der bisher für den Arbeitnehmer geltenden Abfertigungsbestimmungen vereinbart werden (Vereinbarung des „Übertritts“ in das „neue“ Abfertigungsrecht).

Falls anlässlich des „Übertritts“ des Arbeitnehmers in das „neue“ Abfertigungsrecht hinsichtlich der für die bis zum Zeitpunkt des Übertritts nach den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Abfertigungsbestimmungen erworbenen Altabfertigungsanwartschaft keine Übertragung nach Abs. 3 vereinbart wird, werden diese beim Arbeitgeber „eingefroren“. Der Anspruch auf Abfertigung, soweit es die zum Zeitpunkt des Übertritts erworbenen Altabfertigungsanwartschaft betrifft, richtet sich weiter gegen den Arbeitgeber. Die Anzahl der der Abfertigung zugrunde zu legenden Monatsentgelte ergibt sich aus den zum Stichtag geltenden gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen entsprechend der Dauer des jeweiligen Arbeitsverhältnisses, mit der Maßgabe, dass sich der Berechnung der Abfertigung das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt zugrunde zu legen ist. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Altersteilzeit nach dem AIVG ist hinsichtlich des der Abfertigung zu Grunde zu legenden Monatsentgelts insbesondere § 27 Abs. 2 Z 4 AIVG zu beachten.

Andererseits kann beim „Übertritt“ mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, dass die zum festgelegten Stichtag erworbenen Altabfertigungsanwartschaften in die gewählte MV-Kasse nach Maßgabe der in Abs. 3 vorgesehen gesetzlichen Rahmenbedingungen übertragen werden:

Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften in die MV-Kasse bedarf zwingend einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Z 2 begrenzt – analog dem PKG – den für „Übertritte“ offenen Zeitraum: Werden Altabfertigungsanwartschaften auf eine MV-Kasse übertragen, darf für die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrags längstens ein Zeitraum von fünf Jahren in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitgeber hat jährlich mindestens ein Fünftel des vereinbarten Übertragungsbetrags an die MV-Kasse zu überweisen, vorzeitige Überweisungen sind zulässig (Z 3).

Endet das Arbeitsverhältnis vor der vollständigen Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrags auf „auszahlungsbegründende“ Art, hat der Arbeitgeber den noch ausstehenden Teil des Übertragungsbetrags an die MV-Kasse zu überweisen. Diese Ausfallhaftung des Arbeitgebers ist für die ordentliche Gestion der MV-Kasse erforderlich (Z 4).

Auf in die MV-Kassen übertragene Altabfertigungsanwartschaften findet das Leistungsrecht des BMVG Anwendung.

Übertragungen nach Abs. 3 sind nur innerhalb von zehn Jahren nach In-Kraft-Treten des Gesetzes zulässig.

Nach dieser Bestimmung sind im Fall des Übertritts unter „Einfrieren“ der „Altabfertigungsanwartschaft“ kurz vor der Pensionierung des Arbeitnehmers auch Dienstzeiten nach dem Übertritt auf das Erfordernis einer zehnjährigen ununterbrochenen Dienstzeit für die Inanspruchnahme einer „Pensionsabfertigung“ anzurechnen.

Zu § 48 (Unabdingbarkeit):

Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes sind relativ zwingend ausgestaltet (Abs. 1).

Soweit Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen Abfertigungsansprüche vorsehen, die über das im AngG, dem ArbAbfG, dem GAngG und dem HGHAG festgelegte Ausmaß hinausgehen, bleiben diese von der Neuregelung unberührt. Werden im Kollektivvertrag gesetzliche Abfertigungsbestimmungen ohne normative Bedeutung schlicht wiederholt, kann daraus für dem BMVG unterliegende Arbeitsverhältnisse kein weiterer Abfertigungsanspruch abgeleitet werden (Abs. 2).

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 2 Z 13):

Die entsprechend §§ 9 und 10 des BMVG ausgewählte MV-Kasse ist im Dienstzettel anzuführen.

Zu Z 2 und 3 (§ 6 Abs. 3 und § 19 Abs. 1 Z 12 und 13):

Redaktionelle Anpassungen

Zu Artikel 3 (Änderung des Angestelltengesetzes):

Zu Z 1 (§ 42 Abs. 3):

Die Abfertigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes (AngG) bleiben in Geltung; allerdings wird die Anwendung dieser Bestimmungen auf jene Dienstverhältnisse beschränkt, die vor dem 1. Jänner 2003

abgeschlossen wurden (wesentlich ist der vertragliche Beginn des Dienstverhältnisses). Damit werden zu diesem Zeitpunkt laufende bzw. vor diesem Zeitpunkt abgeschlossene Dienstverhältnisse nach wie vor vom AngG erfasst, sofern nicht entsprechend § 47 des BMVG (Übergangsrecht) die Anwendung des BMVG vereinbart wird (wesentlich ist der vereinbarte Stichtag). Nach dem 31. Dezember 2002 neu abgeschlossene Dienstverhältnisse sind von den Abfertigungsbestimmungen des AngG nicht mehr erfasst. Die materiell-rechtlichen Konsequenzen dieser Regelung bestehen darin, dass für die nach diesem Datum neu abgeschlossene Dienstverhältnisse die Bestimmungen des BMVG maßgeblich sind.

Zu Artikel 4 (Änderung des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 4):

Siehe Bemerkungen zu Art. 5 Z 1 (§ 2 Abs. 3).

Zu Z 2 (Artikel VII Abs. 2a):

Siehe Bemerkungen zu Art. 3 Z 1 (§ 42 Abs. 3).

Zu Artikel 5 (Änderung des Gutsangestelltengesetzes):

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 3):

Nach dem Bundesforstegesetz gilt der Inhalt der bisherigen Bundesforste-Dienstordnung ab 1. Jänner 1997 als Kollektivvertrag mit der ausgegliederten Österreichische Bundesforste AG weiter. Im Bundesforstegesetz wurde nicht ausdrücklich klargestellt, dass für die vom Kollektivvertrag erfassten Arbeitnehmer das Gutsangestelltengesetz nicht gilt. Diese Regelung soll nunmehr im Gutsangestelltengesetz selbst getroffen werden.

Zu Z 2 (§ 16 Abs. 2):

Die vom allgemeinen Arbeitsrecht abweichende Regelung der Dauer der Probezeit und deren Beendigung ist durch die in den letzten Jahrzehnten stattgefundenen Veränderungen in der Arbeitswelt fragwürdig geworden. Insbesondere scheint die in den Materialien zum Gutsangestelltengesetz (1432 dB NR, Seite 13 und 14) angeführte höhere Stabilität der diesem Gesetz unterliegenden Dienstverhältnisse – im Vergleich zu den dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstverhältnissen – heute nicht mehr gegeben. Die unterschiedliche gesetzliche Regelung des „Probearbeitsverhältnisses“ lässt sich auch nicht aus berufsspezifischen Besonderheiten ableiten. Die Neuregelung des Abfertigungsrechts wird zum Anlass genommen, diese Bestimmung im Sinne einer Vereinheitlichung des Arbeitsrechts dem allgemeinen Arbeitsrecht (vgl. § 1158 Abs. 2 ABGB oder § 19 Abs. 2 AngG) anzugleichen.

Zu Z 3 (§ 41 Abs. 2):

Siehe Bemerkungen zu Art. 3 Z 1 (§ 42 Abs. 3).

Zu Artikel 6 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984):

Durch diese Änderungen erfolgt eine Anpassung an den 1. und 3. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgegesetzes (Art. 1). Der 2. Teil dieses Gesetzes hat keinen eingeschränkten Geltungsbereich und ist daher auch für den Bereich der Land- und Forstarbeit anwendbar.

Weiters erfolgt eine Anpassung an die Änderungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (Art. 2), Mutterschutzgesetz (Art. 8), Väter-Karenzgesetz (Art. 9) und Arbeitsverfassungsgesetz (Art. 10).

Zu Artikel 7 (Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes):

Zu regeln ist lediglich, dass die Bestimmung über das außerordentliche Entgelt für neu abgeschlossene Dienstverhältnisse nicht mehr zur Anwendung kommt. Für das Übergangsrecht ist im 3. Teil des Betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgegesetzes (Art. 1) vorgesorgt.

Zu Artikel 8 und 9 (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979 und des Väter-Karenzgesetzes):

§ 23a Abs. 3 und 4 AngG sieht vor, dass Mütter und Väter, wenn sie nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (Mütter) oder bis drei Monate vor Ende einer Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären, unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf die halbe Abfertigung haben. Diese Bestimmung passt nicht mehr in das System der neuen Abfertigungsregelung, da nicht mehr der Anspruch auf Abfertigung, sondern lediglich der Anspruch auf Auszahlung von der Beendigungsart abhängt.

Die Möglichkeit eines solchen berechtigten Austritts aus Anlass der Geburt eines Kindes sollte auch für Dienstverhältnisse vorgesehen werden, auf die die neuen Abfertigungsbestimmungen zur Anwendung kommen, da

- Eltern gerade nach der Geburt eines Kindes erhöhten Bedarf an zusätzliche Geldmitteln haben und
- die Rechtsprechung (OGH vom 18. 10. 1994, 10 ObS 101/94) einen solchen Austritt wegen der Regelung des § 23a Abs. 3 und 4 generell als gerechtfertigt ansieht und dies daher auch Auswirkungen auf das Urlaubsrecht (Anspruch auf Ersatzleistung) und das Sozialversicherungsrecht hat.

Die Regelungen des § 15k MSchG und § 9a VKG sollen auf BeamtInnen sowie Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2002 begründet wurde, nicht anzuwenden sein, weil das System der neuen Abfertigungsregelungen für diese Bedienstetengruppen nicht gilt. Auf diese Bediensteten sind die im Gehaltsgesetz 1956 bzw. Vertragsbedienstetengesetz 1948 geregelten Abfertigungsregelungen weiterhin anzuwenden.

Die übrigen Änderungen in Art. 8 betreffen die Korrektur von Redaktionsversehen.

Zu Artikel 10 (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes):

Z 1 fügt in Anpassung an Artikel 1 § 9 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz in § 97 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz einen Betriebsvereinbarungstatbestand hinzu, der den Abschluss einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zur Auswahl einer MV-Kasse ermöglicht (siehe Bemerkungen zu Artikel 1 § 9 BMVG).

Durch den in Z 2 vorgesehenen Betriebsvereinbarungstatbestand wird der Abschluss einer fakultativen Betriebsvereinbarung zur Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das neue Abfertigungsrecht gemäß den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes ermöglicht. Die Einschaltung einer Schlichtungsstelle ist hier im Falle einer Nichteinigung ausgeschlossen.

Z 3 regelt das In-Kraft-Treten und enthält die Korrektur von Redaktionsversehen.

Zu Artikel 11 (Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes):

Der gegenständliche Entwurf geht grundsätzlich davon aus, dass im Bereich des Bauarbeiter-Abfertigungsrechts die Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) bestehen bleibt und auch für die Durchführung der Abfertigung Neu für die Bauarbeiter zuständig ist.

Um eine gleichförmige Durchführung der Abfertigung Neu in allen Branchen zu gewährleisten, soll die BUAK zu diesem Zweck eine MVKasse errichten und betreiben, für die dieselben Bestimmungen gelten wie für andere MVKassen.

Gleichzeitig muss die Ausfinanzierung des derzeitigen, auf dem Umlageprinzip beruhenden Abfertigungssystems garantiert werden. Der vorliegende Entwurf sieht daher eine branchenbezogenen einheitliche Finanzierung des bisherigen und des neuen Abfertigungsrechts vor, um diesem Ziel gerecht zu werden.

Zu Z 1 bis 3 (§ 21):

Die Aufrechterhaltung des bisherigen umlagenfinanzierten Systems für jene Arbeitnehmer, die in diesem System verbleiben, und die Entwicklung eines Kapitaldeckungssystems in Form einer MV-Kasse für neu eintretende Arbeitnehmer müssen jedenfalls gewährleisten, dass das bisherige System ausfinanziert werden kann. Es ist daher gerechtfertigt, branchenbezogen alle Arbeitsverhältnisse mit einem gleichen Zuschlag zu belasten, der die Finanzierung beider Systeme der Abfertigung sicherstellt. Von diesem einheitlichen Zuschlag ist für die der Neuregelung unterliegenden Arbeitnehmer jener Beitrag an die MVKasse zu überweisen, der dem 1,53 vHSatz der allgemeinen Regelung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes entspricht.

Dies bedeutet notwendigerweise auch, dass die Abführung der Beiträge nicht direkt vom Arbeitgeber an die MVKasse erfolgt, sondern die BUAK hebt – wie bisher – Zuschläge in dem im BUAG vorgesehenen Verfahren ein und führt dann die Beiträge an die MVKasse ab. Damit ist zwingend auch der entsprechende Austausch von Daten zwischen BUAK und MVKasse verbunden.

Unverändert aufrecht bleibt die Sicherung der Zuschläge nach dem IESG (vgl. dazu § 13b Abs. 1 IESG). Diese bezieht sich konsequenterweise auch auf jenen Zuschlagsteil, der dann als Beitrag an die MVKasse fließt.

Zu Z 4 (Abschnitt VIa):

Dieser Abschnitt enthält die Ermächtigung an die BUAK, eine eigene MVKasse zu gründen. Die Bestimmungen folgen grundsätzlich den allgemeinen Regelungen. Abweichungen sind nur dort vorgesehen, wo dies notwendig und sachlich gerechtfertigt ist.

Zuständig für die Errichtung und die Ausübung der Gesellschafterrechte in der MVKasse sind die Organe des Sachbereiches der Abfertigungsregelung. Hinsichtlich der Organbesetzung der MVKasse ist davon auszugehen, dass sich auch darin die bewährte paritätische Struktur der Urlaubs- und Abfertigungskasse widerspiegelt.

Es erfolgt auch eine Abgrenzung zwischen Abfertigung Alt und Neu, wobei Arbeitnehmer, die am 1. Jänner 2003 neu ein Arbeitsverhältnis in der Bauwirtschaft aufnehmen, und Lehrlinge, die am 1. Jänner 2003 in einem Lehrverhältnis stehen, in das neue Abfertigungssystem einbezogen werden sollen.

Eine Ausnahme von der allgemeinen Regelung bildet die verpflichtende Zugehörigkeit jener Unternehmen, die unter die derzeitigen Abfertigungsbestimmungen des BUAG fallen (bzw. bei neu zu gründenden Unternehmen fallen würden), bezüglich aller von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer (im Sinne des § 1 BUAG). Dies ist im Hinblick auf die oben ausgeführte Notwendigkeit der Finanzierung der verschiedenen Abfertigungssysteme erforderlich. Der Vollständigkeit halber wird auch klargestellt, dass weitere Unternehmen bzw. die verpflichtend zugehörigen Unternehmen bezüglich anderer Arbeitnehmergruppen nach den Regeln des BMVG der MVKasse der BUAK beitreten können.

Zu Z 5 (§ 38):

Die überholte Bestimmung des § 38 wird ersetzt durch eine allgemeine Verweisungsregelung.

Zu Z 6 (§ 40):

In § 40 Abs. 4 wird eine Regelung getroffen, die eine Klarstellung der Zuordnung der Arbeitnehmer zur „Abfertigung Alt“ oder „Abfertigung Neu“ innerhalb eines angemessenen Zeitraumes ermöglichen soll.

Ebenso wird eine Berechnungsregelung für Beiträge für die mit 1. Jänner 2003 der „Abfertigung Neu“ zuzuordnenden Lehrlinge vorgesehen. Die Beiträge dafür sind aus dem Sachbereich der Abfertigungsregelung („Abfertigung Alt“) zu finanzieren.

Zu Z 1 bis 3 (§ 21):

Die Aufrechterhaltung des bisherigen umlagenfinanzierten Systems für jene Arbeitnehmer, die in diesem System verbleiben, und die Entwicklung eines Kapitaldeckungssystems in Form einer MV-Kasse für neu eintretende Arbeitnehmer müssen jedenfalls gewährleisten, dass das bisherige System ausfinanziert werden kann. Es ist daher gerechtfertigt, branchenbezogen alle Arbeitsverhältnisse mit einem gleichen Zuschlag zu belasten, der die Finanzierung beider Systeme der Abfertigung sicherstellt. Von diesem einheitlichen Zuschlag ist für die der Neuregelung unterliegenden Arbeitnehmer jener Beitrag an die MV-Kasse zu überweisen, der dem 1,53 vH-Satz der allgemeinen Regelung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes entspricht.

Dies bedeutet notwendigerweise auch, dass die Abführung der Beiträge nicht direkt vom Arbeitgeber an die MV-Kasse erfolgt, sondern die BUAK hebt – wie bisher – Zuschläge in dem im BUAG vorgesehenen Verfahren ein und führt dann die Beiträge an die MV-Kasse ab. Damit ist zwingend auch der entsprechende Austausch von Daten zwischen BUAK und MV-Kasse verbunden.

Zu Z 4 (Abschnitt Va):

Dieser Abschnitt enthält die Ermächtigung an die BUAK, eine eigene MV-Kasse zu gründen. Die Bestimmungen folgen grundsätzlich den allgemeinen Regelungen. Abweichungen sind nur dort vorgesehen, wo dies notwendig und sachlich gerechtfertigt ist.

Es erfolgt auch eine Abgrenzung zwischen Abfertigung Alt und Neu, wobei Arbeitnehmer, die am 1. Juli 2002 neu ein Arbeitsverhältnis in der Bauwirtschaft aufnehmen, und Lehrlinge, die am 1. Juli 2002 in einem Lehrverhältnis stehen, in das neue Abfertigungssystem einbezogen werden sollen.

Eine Ausnahme von der allgemeinen Regelung bildet die verpflichtende Zugehörigkeit jener Unternehmen, die unter die derzeitigen Abfertigungsbestimmungen des BUAG fallen (bzw. bei neu zu gründenden Unternehmen fallen würden), bezüglich aller von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer (im Sinne des § 1 BUAG). Dies ist im Hinblick auf die oben ausgeführte Notwendigkeit der Finanzierung der verschiedenen Abfertigungssysteme erforderlich. Der Vollständigkeit halber wird auch klargestellt, dass weitere Unternehmen bzw. die verpflichtend zugehörigen Unternehmen bezüglich anderer Arbeitnehmergruppen nach den Regeln des BMVG der MV-Kasse der BUAK beitreten können.

Zu Z 5 (§ 38):

Die überholte Bestimmung des § 38 wird ersetzt durch eine allgemeine Verweisungsregelung.

Zu Z 6 (§ 40):

In § 40 Abs. 4 wird eine Regelung getroffen, die eine Klarstellung der Zuordnung der Arbeitnehmer zur „Abfertigung Alt“ oder „Abfertigung Neu“ innerhalb eines angemessenen Zeitraumes ermöglichen soll.

Ebenso wird eine Berechnungsregelung für Beiträge für die mit 1. Juli 2002 der „Abfertigung Neu“ zuzuordnenden Lehrlinge vorgesehen. Die Beiträge dafür sind aus dem Sachbereich der Abfertigungsregelung („Abfertigung Alt“) zu finanzieren.

Zu Artikel 12 (Änderung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 50 Abs. 1 Z 7):

Mit der neuen Ziffer 7 wird klargestellt, dass sämtliche mit den gesetzlichen Abfertigungsansprüchen des Arbeitnehmers im Zusammenhang stehende Ansprüche gegen die MV-Kasse oder gleichartige Rechtsträger Individualarbeitsrechtssachen gemäß § 50 ASGG sind.

Zu Artikel 13 (Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes):

Die Einführung der „Abfertigung neu“ erfordert entsprechende Änderungen im IESG.

Mit dem neuen § 13d sollen in Anlehnung an den geltenden § 13a IESG folgende Fälle der „Abfertigung neu“ erfasst werden:

Der IAG-Fonds soll erst nach Abschluss des jeweiligen Insolvenzverfahrens (also insbesondere nach Beendigung eines Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens) die vom Arbeitgeber nicht bezahlten und auch im Insolvenzverfahren nicht hereingebrachten Beiträge zur Finanzierung der Aufwendungen nach dem BMVG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften ersetzen (Abs. 1).

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass auch für „alte“ Abfertigungsansparschaften – also solche aus der Zeit vor In-Kraft-Treten der Neuregelungen – die Vorschriften der „Abfertigung Neu“ gelten sollen und daher vom Arbeitgeber entsprechende Überweisungsbeträge an eine MV-Kasse zu entrichten sind, soll der IAG-Fonds die ausstehenden Beträge der in Frage kommenden MV-Kasse bezahlen (Abs. 2).

Weiters werden die erforderlichen Sonderbestimmungen für den Bereich der Abfertigungsregelungen für Bauarbeiter getroffen (Abs. 3).

Zur Vermeidung der Veranlagungsverluste zu Lasten der Arbeitnehmer sollen vom IAG-Fonds auch die an sich vom Arbeitgeber zu leistenden Verzugszinsen getragen werden (Abs. 4).

Zu den finanziellen Auswirkungen ist Folgendes festzuhalten:

Nach § 13a IESG ersetzt der IAG-Fonds den Sozialversicherungsträgern die in anhängigen Insolvenzverfahren nicht hereingebrachten Dienstnehmerbeitragsanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung. Diese betragen im Durchschnitt der letzten drei Jahre 38,646 Millionen Euro. Je Arbeitnehmer entspricht dies im Durchschnitt einem Prozentsatz von 16,9 der insgesamt zu zahlenden Dienstnehmerbeitragsanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung. Nach dem BMVG hat der Arbeitgeber je Arbeitnehmer 1,53 vH zu bezahlen. Bei voller Wirksamkeit ergibt sich daher ein jährliches Ausgabenvolumen von etwa 3,7 Millionen Euro.

Die finanzielle Belastung durch die offenen Überweisungsbeträge gemäß § 13d Abs. 2 IESG sind schwer quantifizierbar, da gegenwärtig nicht absehbar ist, für wieviele Arbeitnehmer und für welche Zeiträume alte Abfertigungsansparschaften in die „Abfertigung neu“ übergeführt werden. Da für solche Zeiten aber kein IAG für Abfertigung mehr zu zahlen ist, werden die Ausgaben jedenfalls geringer als nach der alten Regelung sein.

Durch den Rückgang des Aufwandes für alte Abfertigungen wird es zu einer nachhaltigen Entlastung des IAG-Fonds kommen.

Zu Artikel 14 (Änderung des Bankwesengesetzes):

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 1 Z 21):

Das Mitarbeitervorsorgekassengeschäft ist mit der Schaffung von § 1 Abs. 1 Z 21 BWG als Bankgeschäft vertypt und Bestandteil des Bankgeschäfts kataloges in § 1 Abs. 1 BWG. Die Einordnung der neu geregelten Geschäftstätigkeit als Bankgeschäft ist durch die Ähnlichkeit mit bestehenden Bankgeschäftstypen (§ 1 Abs. 1 Z 1/Einlagengeschäft, § 1 Abs. 1 Z 5/Depotgeschäft, § 1 Abs. 1 Z 7/Handel, § 1 Abs. 1 Z 13/Investmentgeschäft) indiziert. Die Notwendigkeit der Schaffung des Mitarbeitervorsorgekassengeschäfts als Bankgeschäftstyp besteht zum Einen bereits aus verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgründen mit den angeführten ähnlichen Geschäften und ist zum anderen auch im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer. Dies unabhängig davon, dass gemeinschaftsrechtlich das Mitarbeitervorsorgekassengeschäft noch nicht harmonisiert ist und die Tätigkeiten inhaltlich europarechtlich „bloß Finanzinstitutsgeschäft“ (sh. Art. 1 Z 6 der RL 89/646/EWG, Wertpapierhandel, -verwaltung und -verwahrung) darstellen. Die verfassungsrechtliche Gleichbehandlung indiziert die geschäftliche Beschränkung der Mitarbeitervor-

sorgekassen auf das Mitarbeitervorsorgekassengeschäft („single license-Prinzip“). Auch die Investmentfondsgesellschaften, die Beteiligungsfondsgesellschaften, die Immobiliengesellschaften und die Pensionskassen sind wegen der notwendigen Transparenz und Abwicklungssicherheit der Geschäftstätigkeit als Spezialinstitute gesetzlich auf ihr eigentliches Geschäftsfeld beschränkt.

In wirtschaftlicher Hinsicht hat das „single license-Prinzip“ der Mitarbeitervorsorgekassen den Vorteil, dass es zu einer faktischen Beschränkung der Anzahl der Anbieter führt, wodurch es zu einer rascheren Fixkostendegression kommen wird und auch die mit unvermeidbaren Kosten verbundenen Übertragungen von Anwartschaften zwischen den Mitarbeitervorsorgekassen in geringerer Anzahl auftreten werden.

Zu Z 2 (§ 2 Z 59):

In § 6 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz wird der Arbeitgeberbeitrag festgesetzt. In dieser Bestimmung wird jener Teil des Beitrages samt allfälliger Verzugszinsen definiert, der der Mitarbeitervorsorgekassen tatsächlich zufließt. Dieser Beitrag stellt einerseits die Basis für die Kostenberechnung der Mitarbeitervorsorgekassen und andererseits die Basis für die Kapitalgarantie dar.

Zu Z 3 (§ 3 Abs. 6)

Mit dieser Bestimmung wird die Aufsichtskostenentragsbestimmung des § 69a BWG zur Hintanhaltung von Vollzugsproblemen für die mit BGBl. I Nr. 45/2002 geschaffenen E-Geldinstitute systemkonform klargestellt.

Zu Z 4 (§ 3 Abs. 7)

Auf die Besonderheiten des MV-Kassengeschäftes wird durch die Schaffung von Ausnahmen von der Anwendbarkeit BWG-rechtlicher Bestimmungen sowie durch die Schaffung von Ausnahmebestimmungen Rücksicht genommen. Das herabgesetzte Eigenmittelerfordernis ist dadurch gerechtfertigt, dass die MV-Kassen ausschließlich Beitragsvermögen treuhändisch verwalten.

Zu Z 5 und 6 (§§ 69 und 70 Abs. 4):

Hiedurch wird die Einbindung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes in die Aufsichtsmaßstäbe der Bankenaufsichtsbehörde durchgeführt.

Zu Z 7 (§ 93 Abs. 2a Z 3):

Die Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten einer Mitarbeitervorsorgekasse sollen von der Anlegerentschädigung erfasst und gesichert werden.

Zu Z 8 (§ 93 Abs. 3d Z 3):

Die neue Z 3 stellt klar, dass das gesamte Vermögen der Veranlagungsgemeinschaft einer Mitarbeitervorsorgekasse unabhängig von der Art der Veranlagung der Vermögenswerte der Anlegerentschädigung zuzurechnen ist. Dies ergibt sich daraus, dass primär und überwiegend Wertpapierveranlagungen vorliegen, es sollen von der Sicherung aber auch noch nicht veranlagte einbezahlte Beiträge erfasst sein, ohne dass zusätzlich die Deckung durch die Einlagensicherung erforderlich wäre, wie dies bei anderen Kreditinstituten gemäß Z 1 der Fall ist.

Weiters wird klargestellt, dass der Sicherungs-Höchstbetrag von 20 000 Euro je Anwartschaftsberechtigten und nicht etwa nur je Veranlagungsgemeinschaft anzuwenden ist.

Zu Artikel 15 (Änderung des Finanzmarktaufsichtsbehördengesetzes):

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 1):

Diese Bestimmungen berücksichtigen die Einbeziehung des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes in den Katalog der von der Finanzmarktaufsichtsbehörde zu vollziehenden Aufsichtsbestimmungen.

Zu Artikel 16 (Änderung des Investmentfondsgesetzes):

Zu Z 1 (§ 23g Abs. 1):

Die Ausgabe von Pensionsinvestmentfondsanteilen soll auch an Mitarbeitervorsorgekassen zulässig sein.

Zu Artikel 17 (Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988):

Zu Z 1 (§ 14 Abs. 1):

Im Sinne einer steuerlichen Verstärkung des Anreizes, bei bestehende Dienstverhältnissen in das neue „Abfertigungssystem“ nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz überzuwechseln, soll das steuerlich zulässige Ausmaß der Bildung von Abfertigungsrückstellungen (steuerfreien Beträgen) reduziert werden (siehe auch Erl. zu Art. 17 Z 9). Die Reduktion des Rückstellungssatzes bezieht sich lediglich auf

die Abfertigungsansprüche von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der für ältere Arbeitnehmer geltende Satz von 60% bleibt damit unverändert.

Zu Z 2 (§ 25 Abs. 1 Z 2):

Die Bestimmung stellt klar, dass Zahlungen aus Mitarbeitervorsorgekassen den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zuzurechnen sind. Die Mitarbeitervorsorgekassen sind damit Arbeitgeber, die von den ausbezahlten Abfertigungen Lohnsteuer zu berechnen und einzubehalten haben.

Zu Z 3 (§ 26 Z 7):

Beiträge, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer laufend zu einer Mitarbeitervorsorgekasse leistet, sind zwar nach dem allgemeinen Betriebsausgabenbegriff des § 4 Abs. 4 EStG 1988 Betriebsausgaben, sie sollen jedoch keinen steuerpflichtigen (steuerbaren) Arbeitslohn darstellen. Gleiches gilt für Einmalbeträge aus Anlass der Übertragung bestehender Anwartschaften an eine Mitarbeitervorsorgekasse sowie für das Übertragen von Anwartschaften von einer Mitarbeitervorsorgekasse an eine andere. Neben der Steuerfreistellung im Bereich der Einkommen-(Lohn-)Steuer bewirkt die Regelung, dass derartige Beiträge auch aus den Bemessungsgrundlagen für den Dienstgeberbeitrag, für die Kommunalsteuer und für die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung ausscheiden.

Überschreiten die laufend geleisteten Beiträge das im Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz vorgesehene (Pflicht-)Ausmaß von 1,53%, liegt insoweit steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Dies zieht auch eine Steuerpflicht im Bereich des Dienstgeberbeitrages und der Kommunalsteuer sowie eine Beitragspflicht bei der gesetzlichen Sozialversicherung nach sich. Einmalbeträge, die aus Anlass der Übertragung bestehender Anwartschaften an eine Mitarbeitervorsorgekasse geleistet werden, scheidet nur in dem in § 124b Z 63 umschriebenen Ausmaß aus dem steuerpflichtigen Arbeitslohn bzw. den sonstigen Steuer- und Beitragspflichten aus. Übersteigt daher der Einmalbetrag das sich aus § 23 des Angestelltengesetzes bzw. am 1. Jänner 2002 bestehenden Kollektivverträgen ergebende Ausmaß, ist insoweit Steuer- bzw. Beitragspflicht gegeben.

Die Überweisung der Abfertigung an ein Versicherungsunternehmen zum Zweck der Rentenauszahlung im Sinne des § 108a EStG ist ebenso wenig ein Vorteil aus dem Dienstverhältnis wie die – zwischenzeitliche Überweisung des angesammelten Abfertigungskapitals an ein Kreditinstitut zum Zweck der Kapitalveranlagung für einen Pensionsinvestmentfonds im Sinne von § 108b EStG.

Zu Z 4 (§ 29 Z 1):

Die Besteuerungskonzeption bei Zahlungen aus Mitarbeitervorsorgekassen soll so gestaltet sein, dass die Auszahlung von Abfertigungen als Kapitalbetrag weiterhin eine Besteuerung mit einem Steuersatz von 6% nach sich zieht. Anderes soll gelten, wenn jener Betrag, auf den ein Auszahlungsanspruch besteht, im Rahmen der Wahlrechtsfreiheit des Anspruchsberechtigten an eine Pensionszusatzversicherung überwiesen wird (§ 17 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes). In diesem Fall setzt keine Besteuerung ein, es erfolgt also auch keine Besteuerung vor der Überweisung an die Pensionszusatzversicherung. Auch die von der Pensionszusatzversicherung erbrachten Rentenleistungen sollen in der Folge keiner Besteuerung unterliegen, und zwar auch dann nicht, wenn sich aus § 29 Z 1 EStG 1988 in Verbindung mit § 16 Abs. 2 und 4 des Bewertungsgesetzes 1955 eine Steuerpflicht ergäbe. Daraus kann sich „bei langer Lebensdauer“ neben der steuerfreien Überweisung ein weiterer Steuervorteil ergeben. Diese Steuervorteile sollen einen Anreiz zur Ausübung der „Rentenoption“ bewirken.

Zu Z 5 (§ 67 Abs. 3):

Die Bestimmung wird dahin gehend ergänzt, dass der begünstigte Steuersatz von 6% auch bei Abfertigungen aus Mitarbeitervorsorgekassen zum Tragen kommt. Eine Besteuerung setzt allerdings nur dann ein, wenn die Abfertigung als Kapitalbetrag ausbezahlt wird. Erfolgt eine Überweisung an eine Pensionszusatzversicherung oder an ein Kreditinstitut zum ausschließlichen Erwerb von Anteilen an einem prämiengünstigen Pensionsinvestmentfonds (§ 17 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes), geht diese steuerfrei vor sich. Die nachfolgende Rentenauszahlung durch ein Versicherungsunternehmen ist ebenfalls steuerfrei (siehe Art. 17 Z 4). Diese Förderungen treten an die Stelle der sonst bei Pensionszusatzversicherungen oder beim Erwerb von prämiengünstigen Pensionsinvestmentfonds zustehenden Prämienbegünstigung, die nach Art. I Z 8 (§ 108a EStG 1988) für den Bereich der Mitarbeitervorsorge ausgeschlossen werden soll.

Kommt es in weiterer Folge zu einer Kapitalabfindung angefallener Renten (§ 108b Abs. 1 Z 4 lit. c EStG 1988), unterliegt diese einer Lohnbesteuerung von 6%. Der Steuerabzug ist diesfalls von dem rentenauszahlenden Versicherungsunternehmen wahrzunehmen.

Die Besteuerung mit 6% gilt immer für die gesamte Abfertigung. Diese kann ihre Grundlage auf einer Einmalzahlung und/oder laufenden Beiträgen haben. Die (begünstigte) Besteuerung kommt auch insoweit zum Tragen, als „überhöhte“ Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse geleistet worden sind. Dies ist darin begründet, dass einerseits bereits im Zeitpunkt der Beitragsleistung eine (volle) Steuerpflicht eingesetzt hat (siehe Art. 17 Z 2, § 26 Z 7 lit. d EStG 1988), also eine weitere volle Steuerpflicht nicht gerechtfertigt wäre, und andererseits die in der Mitarbeitervorsorgekasse erzielten Kapitalerträge steuerfrei sind (siehe Art. 18 Z 1 und 2, § 5 Z 7 und § 6 Abs. 5 KStG 1988), also eine völlige Steuerfreistellung ebenfalls nicht berechtigt wäre.

Insoweit Abfertigungsansprüche nach dem „alten System“ (also vom Arbeitgeber) ausbezahlt werden, gelten die bisherigen Regelungen des § 67 Abs. 3 EStG 1988 weiter. Diese Regelungen finden insoweit Anwendung, als

- das „alte“ Abfertigungssystem für die volle Dauer des Dienstverhältnisses weiter geführt wird,
- bestimmte Teile von Anwartschaften im alten System verbleiben und lediglich für künftige Anwartschaften das neue System gewählt wird (Einfrieren alter Anwartschaften).

Zu Z 6 (§ 67 Abs. 6):

Auf freiwillige („überhöhte“) Abfertigungen, die von einer Mitarbeitervorsorgekasse ausbezahlt werden, soll § 67 Abs. 6 EStG 1988 generell nicht zur Anwendung kommen. In diesem Bereich gilt das in diesem Punkt neu gestaltete Regime des § 67 Abs. 3 EStG 1988 in Verbindung mit § 26 Z 7 lit. d EStG 1988 (siehe Erl. zu Art. 17 Z 5).

Der neu eingefügte letzte Satz soll Folgendes bewirken:

- Wird das „alte“ Abfertigungssystem für die volle Dauer des Dienstverhältnisses weiter geführt, gilt der bisherige Inhalt des § 67 Abs. 6 EStG 1988 für freiwillig bezahlte Abfertigungen unverändert weiter.
- Wird das „alte“ Abfertigungssystem für Anwartschaftszeiträume bis zu einem bestimmten Übertrittsrichtag weiter geführt und lediglich für künftige Anwartschaftszeiträume das neue System gewählt, ist § 67 Abs. 6 EStG 1988 nur insoweit anzuwenden, als sich die freiwilligen Abfertigungen auf die „alten“ Anwartschaftszeiträume beziehen. Dies bedeutet unter anderem, dass für die Sprungstellen-Jahresstaffel nur derartige „alte“ Anwartschaftszeiträume berücksichtigt werden dürfen.
- Wird auf die volle Dauer des Dienstverhältnisses bereits das neue System angewendet (Option zur Anwendung des neuen Systems auch für vergangene Zeiträume, neue Dienstverhältnisse), ist der bisherige Inhalt des § 67 Abs. 6 EStG 1988 gänzlich unanwendbar.

Zu Z 7 (§ 94 Z 6 lit. e):

Die Ergänzung in der Wortfolge steht im Zusammenhang mit der Steuerbefreiung (hier: Befreiung von der Kapitalertragsteuer) der von Mitarbeitervorsorgekassen erzielten Kapitalerträge (siehe auch Art. 18 Z 1, 2 und 4).

Zu Z 8 (§ 108a):

Einmalprämien zu einer Pensionszusatzversicherung oder an einen Pensionsinvestmentfonds, die nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz (Wahl der Renten- bzw. PIF-Option) geleistet werden, sollen von der Prämienbegünstigung ausgeschlossen sein. An die Stelle der Förderung der Pensionszusatzversicherung über die erwähnte Prämienbegünstigung tritt die Befreiung der Rentenleistungen von der Lohnsteuerpflicht (siehe Art. 18 Z 5). Diese kann zwar gemessen am Förderungsprozentsatz geringere Wirkungen entfalten, dafür ist diese Förderung an keinen Höchstbetrag gebunden.

Zu Z 10 (§ 124b):

Zu Z 66:

Die Übergangsregelung bewirkt Folgendes:

Fallen auf Grund eines Übertritts in das neue Abfertigungssystem für vergangene Zeiträume Abfertigungsverpflichtungen des Arbeitgebers weg, ist die für diese Verpflichtungen gebildete Abfertigungsrückstellung (der steuerfreie Betrag) steuerwirksam aufzulösen. Die für die Übertragung der Verpflichtungen an eine Mitarbeitervorsorgekasse bezahlten Beträge sind insoweit im Jahr der Übertragung zur Gänze als Betriebsausgabe abzugsfähig. Ein den Auflösungsbetrag der Rückstellung (des steuerfreien Betrages) übersteigender Zahlungsbetrag ist zwingend auf fünf Jahre zu verteilen. Dies gilt unabhängig vom tatsächlichen Zahlungsfluss bzw. dem Zeitpunkt des Entstehens der Einzahlungspflicht.

Zu Z 67:

Die Übergangsregelung betrifft die zeitliche Implementierung der Zurücknahme des Ausmaßes steuerwirksam gebildeter Abfertigungsrückstellungen (steuerfreier Beträge). Es sind davon auch bereits in der Vergangenheit gebildete Rückstellungen (steuerfreie Beträge) betroffen, soweit sie am 31. Dezember 2002 (am Stichtag eines früher im Kalenderjahr 2002 endenden Wirtschaftsjahres) bestehen. Sollte sich daraus ein Auflösungsgewinn ergeben, ist dieser gewinnerhöhend im Wirtschaftsjahr 2003 (2002/2003) bzw. 2004 (2003/2004) anzusetzen.

Beispiel 1:

Abfertigungsansprüche zum 31. Dezember 2002	1 Million Euro
Abfertigungsansprüche zum 31. Dezember 2003	1,01 Millionen Euro

Unter der Annahme, dass alle Arbeitnehmer an den Bilanzstichtagen noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die Abfertigungsrückstellung zum 31. Dezember 2002 500 000 € und zum 31. Dezember 2003 479 750 €. Der Differenzbetrag von 20 250 € erhöht den steuerpflichtigen Gewinn des Wirtschaftsjahres 2003.

Beispiel 2:

Abfertigungsansprüche zum 31. Dezember 2002	1 Million Euro
Abfertigungsansprüche zum 31. Dezember 2003	1,5 Millionen Euro

Unter der Annahme, dass alle Arbeitnehmer an den Bilanzstichtagen noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt die Abfertigungsrückstellung zum 31. Dezember 2002 500 000 € und zum 31. Dezember 2003 712 500 €. Bei Weiterbestand der bisherigen Regelung hätte sich ein Rückstellungsbetrag von 750 000 € und damit eine steuerwirksame Zuführung von 250 000 € ergeben, an die Stelle dieser Zuführung tritt ein Zuführungsbetrag von 212 500 €.

Zu Z 68:

Abfertigungsrückstellungen, die deshalb weiter bestehen, weil

- das „alte“ System auf die volle Dauer der Dienstverhältnisses beibehalten wird oder
- für bestimmte Zeiträume das „alte“ System weitergeführt wird (Einfrieren alter Anwartschaften),

können steuerneutral auf Kapitalkonto oder eine versteuerte Rücklage übertragen werden. Diese Übertragung ist – ungeachtet eines auch später möglichen Überwechseln in das „neue“ System – nur im Wirtschaftsjahr 2003 möglich. Die Übertragung ist nur für den gesamten Rückstellungsbestand möglich. Ausgenommen sind lediglich jene Rückstellungsbereiche, in denen eine Übertragung der Abfertigungsansprüche an eine Mitarbeitervorsorgekasse vorgenommen wird. Im Wirtschaftsjahr 2003 (und nur in diesem!) kann es somit zu einer gespaltenen Vorgangsweise kommen: Ein Teil des Gesamtbetrages an Abfertigungsrückstellung kann an eine Mitarbeitervorsorgekasse überbunden, der restliche Teil auf Kapitalkonto bzw. versteuerte Rücklage übertragen werden.

Wird von der steuerneutralen Übertragung Gebrauch gemacht, sind spätere Aufwendungen (Eintritt der Verpflichtung bzw. Auszahlung der Abfertigung, Zahlungen auf Grund der Übertragung der Abfertigungsansprüche an eine Mitarbeitervorsorgekasse) in jener Weise gegenzurechnen, wie dies bei Fortbestand der Abfertigungsrückstellung zu erfolgen gehabt hätte. Es wird diesbezüglich ein entsprechender Merkposten zu führen sein. Das Wegfallen der Abfertigungsansprüche ohne Zahlungsbelastung (also insbesondere die Selbstkündigung) führt zu keiner steuerlichen Nacherfassung. Darin liegt auch der „bleibende“ Steuervorteil der Kapitalkonten- bzw. Rücklagenübertragung.

Die Regelung hat auf die handelsrechtliche Verpflichtung zur Bildung von Abfertigungsrückstellungen keinen Einfluss. In der Handelsbilanz werden daher Abfertigungsrückstellungen auch dann (weiter) zu führen sein, wenn von der steuerneutralen Übertragung Gebrauch gemacht wird.

Zu Z 69:

Die Wertpapierdeckung kann kontinuierlich (das heißt, nach den jeweiligen Rückstellungsständen des Vorjahres) auf Null abgebaut werden. Die Bezugnahme auf die jeweiligen Rückstellungsstände des Vorjahres bewirkt, dass sich der Abbau bei „Übertragung“ der Rückstellungen auf Mitarbeitervorsorgekassen und/oder das Kapitalkonto bzw. eine versteuerte Rücklage dynamisiert.

Zu Artikel 18 (Änderung des Körperschaftsteuergesetzes 1988):**Zu Z 1, 2 und 4 (§ 5 Z 7, § 6 Abs. 5, § 21 Abs. 2 Z 3):**

Gleich den für Pensionskassen geltenden Regelungen, sollen die Kapitalerträge von Mitarbeitervorsorgekassen von der Körperschaftsteuer und auch von der beschränkten Steuerpflicht im Sinne des § 21 Abs. 2

KStG 1988 ausgenommen werden. Dazu korrespondiert die in § 94 Z 6 EStG 1988 vorgenommene Ergänzung (siehe Art. 17 Z 7), die im Zusammenspiel mit der Neufassung des § 21 Abs. 2 Z 3 KStG 1988 eine Befreiung von der Kapitalertragsteuer bewirkt.

Zu Z 3 (§ 17 Abs. 3):

Die vorgeschlagene Ergänzung soll sicherstellen, dass die so genannte Mindeststeuer bei Pensionszusatzversicherungen, die in Verbindung mit § 17 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes („Rentenoption“) abgeschlossen werden, nicht zum Tragen kommt.

Zu Artikel 19 (Änderung des Umsatzsteuergesetzes 1994):

Zu § 6 Abs. 1 Z 9 lit. c:

Die Umsätze der Mitarbeitervorsorgekassen aus dem Mitarbeitervorsorgekassengeschäft werden gleich jenen der Umsätze der Pensionskassen aus dem Pensionskassengeschäft unecht von der Umsatzsteuer befreit. Damit ist gewährleistet, dass derartige Umsätze bei Beiträgen von Arbeitgebern, die ihrerseits unecht von der Umsatzsteuer befreit sind, nicht mit einer Umsatzsteuerbelastung verbunden sind.

Zu Artikel 20 (Änderung des Versicherungssteuergesetzes 1953):

Zu § 4 Z 11:

Wird bei Ausübung der „Rentenoption“ gemäß § 17 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes eine Einmalprämie geleistet, soll diese von der Versicherungssteuer befreit sein. Mit dieser Befreiung soll eine Gleichstellung im Verhältnis zur – naturgemäß von der Versicherungssteuer nicht belasteten – Auszahlung der Abfertigung in Form eines Kapitalbetrages hergestellt werden.

Zu Artikel 21 (Änderung des Erbschafts- und Schenkungssteuergesetzes 1955):

Zu § 15 Abs. 1 Z 16:

Wählt ein abfertigungsberechtigter Arbeitnehmer die Rentenauszahlung (§ 17 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes) und verbindet er damit eine Hinterbliebenenversorgung, soll die Einräumung (das Wirksamwerden) des Hinterbliebenenanspruch keine Steuerpflicht auslösen. Die Befreiung ist jener für Hinterbliebenenansprüche aus Pensionskassen und aus prämiengünstigen Pensionszusatzversicherungen nachgebildet.

Zu Artikel 22 (Änderung des ORF-Gesetzes):

In § 32 Abs. 5 ORF-Gesetz erfolgt eine Zitatbereinigung.

Das Sonderarbeitsrecht gemäß § 32 ORF-G sieht die Möglichkeit vor, befristete Arbeitsverhältnisse aneinander zu reihen, ohne dass hier durch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht. Das neue Abfertigungssystem nach dem BMVG ist den dadurch gegebenen Besonderheiten anzupassen.

Die Regelung des Abs. 7 bewirkt im Ergebnis, dass ab In-Kraft-Treten des Gesetzes erstmals befristet beschäftigte journalistische und programmgestaltende Mitarbeiter des ORF nur noch von der neuen Abfertigungsregelung erfasst werden, womit für diesen Personenkreis die kompliziertere Regelung vermieden werden kann, dass dem Grunde nach Abfertigungsansprüche nach dem System des § 32 Abs. 6 ORF-G und dem BMVG entstehen und Letztere zufolge des § 32 Abs. 6 letzter Satz ORF-G auf eine Abfertigung nach dieser Bestimmung anzurechnen wären.

Der vorgeschlagene Abs. 8 trägt der Eigenart dieser befristeten Arbeitsverhältnisse Rechnung, die oftmals für kürzere Zeiträume als einen Monat abgeschlossen werden, womit die Mindestdauer für die Beitragspflicht gemäß § 6 Abs. 1 BMVG nicht erreicht würde. Es kommt für die Beitragspflicht auch nicht auf die zeitliche Lagerung des Beschäftigungszeitraumes an; somit ist auch § 6 Abs. 3 BMVG auf diese Arbeitsverhältnisse nicht anzuwenden.

Zu Artikel 23 (Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948):

Zu Z 2 und 11 (§ 3a und § 84):

Im bisherigen Abfertigungsregime mussten Vordienstzeiten, auf die das VBG ursprünglich nicht anzuwenden war aber nachträglich für anwendbar erklärt wurde, von der Berechnung der Abfertigung ausgenommen werden. Da im neuen System ohnedies keinerlei rückwirkende Berechnung anzustellen, sondern 1,53% an die MVK abzuführen ist, wird der letzte Satz des § 3a nur mehr für „Altfälle“ benötigt und daher in das Übergangsrecht als § 84 Abs. 8 aufgenommen.

Zu Z 3 (§ 35):

Das BMVG wird für den Bereich des VBG in Kraft gesetzt. Ausgenommen sind Universitätslehrer, die auch bisher schon ein abweichendes Abfertigungsrecht hatten (siehe Änderungsziffer 9 bis 10).

Folgende Adaptierungen zur allgemeinen Regelung des BMVG bestehen:

- Bezüglich der Bemessungsbasis für die Dienstgeberzahlung wird der Entgeltbegriff des § 8a Abs. 1 VBG beibehalten (Monatsentgelt).
- Die Auswahl der Mitarbeitervorsorge-Kasse erfolgt durch den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport nach Anhörung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.
- Die Vereinbarung einer Übertragung von alten Anwartschaften ist ausgeschlossen.

Zu Z 4 (§ 49):

Die bisherige Regelung zur Abfertigung für Vertragslehrer wird nach § 92c verschoben und gilt für die Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben, weiter.

Zu Z 5 bis 8 (§§ 49f, 49l, 49k, 49r, 50, 54f, 55, 57, 58c, 35, 92c):

Zitatanpassungen

Zu Z 9 bis 10 (§ 84):

Der Entfall des bisherigen § 84 dient der Rechtsbereinigung.

Die bisherige Regelung zur Abfertigung wird nach § 84 verschoben und gilt für die Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben, weiter.

Zu Artikel 24 (Änderung des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes):

Zitabereinigungen

Zu Artikel 25 (Änderung des Landesvertragslehrergesetzes 1966):

Hierdurch gilt das BMVG auch für Landesvertragslehrer, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen hat. Zuständig zur Auswahl der MVK sind die entsprechenden Organe der Vollziehung der Länder.

Zu Artikel 26 (Änderung des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetzes):

Hierdurch gilt das BMVG auch für land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrer, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen hat. Zuständig zur Auswahl der MVK sind die landesgesetzlich hiezu berufenen Organe.

Zu Artikel 27 (Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes):

Hierdurch gilt das BMVG mit den Maßgaben des VBG auch für Land- und Forstarbeiter, deren Dienstverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen hat. Für Arbeiter der Österreichischen Bundesforste AG wurde das BMVG ohne Maßgaben in Kraft gesetzt.

Zu Artikel 28 (Änderung des Gehaltskassengesetzes):

Im § 33 Abs. 3 und 4 werden die im Hinblick auf das BMVG notwendig gewordenen Anpassungsmaßnahmen geregelt.

Zu Artikel 29 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes):

Beiträge, die der Dienstgeber für seine Dienstnehmer an eine Mitarbeitervorsorgekasse leistet, sollen in Übereinstimmung mit dem Steuerrecht vom Entgeltbegriff des ASVG ausgenommen werden.

Zu Artikel 30 (Änderung des Journalistengesetzes):

Bisher gebührte dem Redakteur bei Beendigung seines Vertrages durch den Erwerber einer Zeitungsunternehmung nur die im § 8 Abs. 2 erwähnte Abfertigung, nicht auch gleichzeitig die Abfertigung nach § 23 AngG. Artikel VII Z 1 AngG statuiert, dass die Bestimmungen des Journalistengesetzes Geltung haben, sofern sie für die Redakteure günstiger sind als die Bestimmungen des AngG. Die Bestimmungen des Journalistengesetzes sollen also nicht anspruchskumulierend neben die Bestimmungen des AngG treten, sondern sollen für sich allein anstelle des AngG Geltung besitzen, wenn sie für den Redakteur günstiger sind.

§ 8 Abs. 5 stellt diesem Prinzip entsprechend sinngemäß klar, dass bei Beendigung des Vertrages durch den Erwerber auf Grund einer Veräußerung des Zeitungsunternehmens die aus diesem Vertrag nach dem BMVG zustehende Abfertigung auf den Anspruch nach § 8 Abs. 2 anzurechnen sind.