

253/ME XVII GP - Ministerialentwurf (gescanntes Original) 1 von 65
Stellungnahme zur Frist 253/ME

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES
 Zl. 30.100/87-V/1/89

L

DVR 0017001

An das
 Präsidium des
 Nationalrates

Parlament
1010 Wien

1010 Wien, den 7. September 1989

Stubenring 1

Telefon (0222) 75 00

Telex 111145 oder 111780

DVR: 0017001

P.S.K.Kto.Nr. 5070.004

Auskunft

Dr. Susanne Piffl
 Klappe 6585 Durchwahl

A. Klappe

Gesetzentwurf

Zl. 77 - GE/19

Datum 5. 10. 1989

Verteilt 5. OKT. 1989 *Multifax*

Betrifft: Entwurf eines Betriebspensionsgesetzes-BPG

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beeht sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert (Betriebspensionsgesetz-BPG), das Arbeitsverfassungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln. Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 10. November 1989 gesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

Klein

Anlage zu zl. 30.100/87-V/1/1989**E N T W U R F**

Bundesgesetz vom 1989, mit dem betriebliche Leistungs-zusagen gesichert (Betriebspensionsgesetz-BPG), das Arbeits-verfassungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden.

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I**Betriebspensionsgesetz - BPG****Abschnitt 1****Geltungsbereich**

§ 1 (1) Dieses Bundesgesetz regelt die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Zusagen zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung (Leistungszusagen), die dem Arbeitnehmer aus Anlaß eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden.

- (2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Leistungszusagen**
- 1. aufgrund eines Arbeitsverhältnisses, das dem Landarbeitsgesetz unterliegt;**
 - 2. von Bund, Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden.**

- 2 -

Arten der Leistungszusagen

§ 2 Leistungszusagen sind Verpflichtungen des Arbeitgebers aus einseitigen Erklärungen, Einzelvereinbarungen oder aus Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, beispielsweise

- 1. Beiträge an eine Pensionskasse zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen zu zahlen;**
- 2. Leistungen dem Arbeitnehmer und seinen Hinterbliebenen unmittelbar zu erbringen (direkte Leistungszusage);**
- 3. Prämien für eine zugunsten des Arbeitnehmers und/oder seiner Hinterbliebenen abgeschlossenen Lebensversicherung zu zahlen;**
- 4. Zuwendungen an eine Unterstützungs- oder sonstige Hilfskasse zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen zu erbringen;**
- 5. Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen zu entrichten.**

- 3 -

Abschnitt 2

Pensionskasse

Voraussetzungen für Errichtung und Auflösung

§ 3 (1) Die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder der Beitritt zu einer betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse bedarf mit Ausnahme der in Abs. 2 und 3 genannten Fälle des vorherigen Abschlusses einer Betriebsvereinbarung. Diese Betriebsvereinbarung hat jedenfalls zu regeln:

1. die Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der betrieblichen Pensionskasse;
2. das Leistungsrecht, dazu gehören insbesondere die Leistungsansprüche der Leistungsberechtigten und die allfällige Nachschußpflicht des Arbeitgebers bei leistungsorientierten Rechnungskreisen, sowie die Höhe der vom Arbeitgeber und gegebenenfalls vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Beiträge bei beitragssorientierten Rechnungskreisen;
3. die Voraussetzungen, unter denen die betriebliche Pensionskasse aufgelöst und wie über ihr Vermögen verfügt werden kann, sowie die Auswirkung auf die Ansprüche der Leistungsberechtigten.

(2) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, hat der Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Vertragsmuster) zu erfolgen, die jedenfalls die in Abs. 1 Z 2 und 3 genannten Angelegenheiten zu regeln hat. Dieses Vertragsmuster ist von der Aufsichtsbehörde (§ 32 des Pensionskassengesetzes, BGBl.Nr. ...) zu genehmigen.

- 4 -

(3) Wenn in einem Betrieb eine Betriebsvereinbarung über eine Pensionskasse besteht, können Arbeitnehmer, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten werden, durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Vertragsmuster) der Pensionskasse beitreten. Diese Vereinbarung hat die in Abs. 1 Z 1 und 3 genannten Angelegenheiten gleichartig wie die Betriebsvereinbarung zu regeln. Sofern die in Abs. 1 Z 2 genannten Angelegenheiten abweichend von der Betriebsvereinbarung geregelt sind, haben die Leistungszusagen nach der Betriebsvereinbarung und dem Vertragsmuster in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander zu stehen.
Abs. 2 letzter Satz gilt sinngemäß.

(4) Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers auch eigene Beiträge an die Pensionskasse zu leisten kann nur in der Betriebsvereinbarung oder im Vertragsmuster festgelegt werden. Der Arbeitnehmer kann seine Beitragsleistung nur dann einstellen, aussetzen oder einschränken, wenn dies in der Betriebsvereinbarung oder im Vertragsmuster vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer ist aber jedenfalls berechtigt seine Beitragsleistung einzustellen, auszusetzen oder einzuschränken soweit der Arbeitgeber eine Änderung seiner Beitragsleistung zulässigerweise vornimmt (§ 6).

(5) Der Austritt des Arbeitgebers aus der überbetrieblichen Pensionskasse und dessen Folgen sind durch Betriebsvereinbarung oder in den Fällen der Abs. 2 und 3 durch Vertragsmuster zu regeln.

- 5 -

Verfügbungs- und Exekutionsbeschränkungen

§ 4 (1) Die Abtretung oder Belehnung von Anwartschaften ist rechtsunwirksam.

(2) Der Überweisungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 2 Z 2 und 3 und § 6 Abs. 3 Z 2 ist der Exekution entzogen.

Unverfallbarkeit

§ 5 (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles bleiben dem Arbeitnehmer alle aus eigenen Beiträgen und Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse bisher erworbenen Anwartschaften erhalten. In der Vereinbarung nach § 3 kann vorgesehen werden, daß aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaften erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Erteilung der Leistungszusage erhalten bleiben. Die Anwartschaften ergeben sich aus den von der Erteilung der Leistungszusage bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses statutenmäßig einzuzahlenden Beiträgen einschließlich der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste.

(2) Sofern die Betriebsvereinbarung, das Vertragsmuster oder das Statut der Pensionskasse das Wahlrecht des Arbeitnehmers nicht einschränkt, kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 6 -

1. die Umwandlung in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch, der sich aus den aufgrund des Statuts der Pensionskasse bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Anwartschaften unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall ergibt;
2. die Übertragung der Anwartschaften in die freiwillige Höherversicherung der gesetzlichen Pensionsversicherung oder in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers verlangen; die Höhe des Überweisungsbetrages berechnet sich nach der Höhe der Anwartschaften im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
3. die Übertragung der Anwartschaften in eine ausländische Altersversorgseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt; für die Berechnung gilt Z 2;
4. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn aufgrund einer Leistungszusage mindestens 15 Jahre Beiträge geleistet wurden, oder wenn ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns stattfindet.

(3) Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Erklärung über die Verwendung seiner Anwartschaften ab, sind diese in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Abs. 2 Z 1) umzuwandeln.

(4) Sofern der Überweisungsbetrag S 50.000,-- nicht übersteigt, steht dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht nach Abs. 2 zu. In diesem Fall ist er innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzufinden. Für die Berechnung gilt Abs. 2 Z 2.

**Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der
Beitragsleistung**

§ 6 (1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann einstellen (Widerruf), aussetzen oder einschränken, wenn

- 1. dies in der Betriebsvereinbarung oder im Vertragsmuster vorgesehen ist,**
- 2. sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, daß die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte, und**
- 3. in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, vor dem Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgt ist.**

(2) Widerruft der Arbeitgeber, so bleiben dem Arbeitnehmer alle aus eigenen Beiträgen und unverfallbaren Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse bisher erworbenen Anwartschaften erhalten.

(3) Sofern die Betriebsvereinbarung, das Vertragsmuster oder das Statut der Pensionskasse das Wahlrecht des Arbeitnehmers nicht einschränkt, kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs

- 1. die Umwandlung in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch, der sich aus den aufgrund des Statuts der**

- 8 -

Pensionskasse bis zum Zeitpunkt des Widerrufs erworbenen Anwartschaften unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall ergibt;

2. die Übertragung der Anwartschaften in die freiwillige Höherversicherung der gesetzlichen Pensionsversicherung verlangen; die Höhe des Überweisungsbetrages berechnet sich nach der Höhe der Anwartschaften im Zeitpunkt des Widerrufs;
3. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn aufgrund einer Leistungszusage mindestens 15 Jahre Beiträge geleistet wurden.

(4) Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs keine Erklärung über die Verwendung seiner Anwartschaften ab, sind diese in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Abs. 3 Z 1) umzuwandeln.

(5) Sofern der Überweisungsbetrag S 50.000,-- nicht übersteigt, steht dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht nach Abs. 3 zu. In diesem Fall ist er innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs abzufinden. Für die Berechnung gilt Abs. 3 Z 2.

- (6) Werden Beiträge des Arbeitgebers ausgesetzt oder eingeschränkt, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum
1. seine Beiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken (§ 3 Abs. 4);
 2. seine Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder
 3. auch die Beiträge des Arbeitgebers übernehmen.

- 9 -

(7) Durch Aussetzen oder Einschränken der Beiträge des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers wird der Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist (§ 5 Abs. 1 Satz 2) nicht berührt.

- 10 -

Abschnitt 3

Direkte Leistungszusage

Unverfallbarkeit

§ 7 (1) Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Leistungsfalles, so bleiben dem Arbeitnehmer alle aus einer direkten Leistungszusage seit Erteilung der Leistungszusage erworbenen Anwartschaften erhalten, wenn

- 1. das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unbegründeten vorzeitigen Austritt endet;**
- 2. seit Erteilung der Leistungszusage fünf Jahre vergangen sind, und**
- 3. sofern eine fünf Jahre übersteigende Wartezeit zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist.**

(2) Der Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung kann von einer Wartezeit (Mindestdauer der Leistungszusage) abhängig gemacht werden. Diese Wartezeit darf bei Zusagen zur Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung den Zeitraum von zehn Jahren seit Erteilung der Leistungszusage, beruht die Invalidität jedoch auf Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, den Zeitraum von fünf Jahren nicht übersteigen.

(3) Der Arbeitnehmer kann innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 11 -

1. die Übertragung der Anwartschaften in die freiwillige Höherversicherung der gesetzlichen Pensionsversicherung oder in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers verlangen; der Überweisungsbetrag ist nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu ermitteln und muß mindestens der nach § 14 EStG 1988, BGBI. Nr. 400, auf Basis des Ansammlungsverfahrens ermittelten Anwartschaft im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen;
2. die Übertragung der Anwartschaften in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt; für die Berechnung gilt Z 1;
3. die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalls hat der Leistungsberechtigte einen Anspruch auf Leistung, die sich aus den bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbenen Anwartschaften (Z 1), mit dem Rechnungszinsfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988) verzinst, ergibt.

(4) Hat der Arbeitnehmer für den Erwerb von Anwartschaften eigene Zahlungen geleistet, so sind ihm diese mit dem Rechnungszinsfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988) verzinst innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen, soweit ihm nicht die Anwartschaften erhalten bleiben.

(5) Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Erklärung über die Verwendung seiner Anwartschaften ab, ist ihm die Leistungszusage im Leistungsfall zu erfüllen (Abs. 3 Z 3).

- 12 -

(6) Sofern der Überweisungsbetrag S 50.000,-- nicht übersteigt, steht dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht nach Abs. 3 zu. In diesem Fall ist er innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzufinden. Für die Berechnung gilt Abs. 3 Z 1.

**Einstellen, Aussetzen oder Einschränken des Erwerbs
künftiger Anwartschaften**

§ 8 (1) Sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmen, kann der Arbeitgeber den Erwerb künftiger Anwartschaften nur dann einstellen (Widerruf), aussetzen oder einschränken, wenn

1. dies in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorgesehen ist oder schriftlich vereinbart wurde,
2. sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, daß die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte, und
3. in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, vor dem Einstellen, Aussetzen oder Einschränken des Erwerbs künftiger Anwartschaften eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgt ist.

(2) Dem Arbeitnehmer bleiben die seit Erteilung der Leistungszusage bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften erhalten, wenn seit Erteilung der Leistungszusage fünf Jahre vergangen sind, und sofern eine fünf Jahre

- 13 -

übersteigende Wartezeit (§ 7 Abs. 2) zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist.

(3) Bei Eintritt des Leistungsfalls hat der Leistungsberchtigte einen Anspruch, der sich aus den bis zum Zeitpunkt des Widerrufs erworbenen Anwartschaften (§ 7 Abs. 3 Z 1), mit dem Rechnungszinsfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988) verzinst, ergibt.

(4) Hat der Arbeitnehmer für den Erwerb von Anwartschaften eigene Zahlungen geleistet, sind ihm diese mit dem Rechnungszinsfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988) verzinst innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs zurückzuzahlen, soweit ihm nicht die Anwartschaften erhalten bleiben.

(5) Sofern die Höhe der erworbenen Anwartschaften § 50.000,-- nicht übersteigt, ist der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs abzufinden.

(6) Durch das Aussetzen oder Einschränken des Erwerbs künftiger Anwartschaften wird der Ablauf der in Abs. 2 genannten Zeiten nicht berührt.

Einstellen, Aussetzen oder Einschränken von Leistungen

§ 9 Sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmen, ist

- 14 -

das Einstellen, Aussetzen oder Einschränken von Leistungen nur rechtswirksam, wenn die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Z 1 und 2 vorliegen und der Arbeitgeber von dem ihm eingeräumten Recht Gebrauch gemacht hat, den Erwerb künftiger Anwartschaften einzustellen. Soweit Leistungen durch Wertpapiere (§ 14 Abs. 7 Z 7 EStG 1988) gedeckt sind, können sie nicht widerrufen werden.

Wertanpassung

§ 10 Wurde keine Vereinbarung über die Anpassung der Leistungen getroffen, so sind Leistungen aus direkten Leistungszusagen vom Arbeitgeber jährlich mit dem Anpassungsfaktor gemäß § 108 f des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBI.Nr. 189/1955 aufzuwerten. Diese Anpassung kann unterbleiben, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine Wertanpassung nicht erlaubt und in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgt ist.

Bedingte Zusage

§ 11 Direkte Leistungszusagen dürfen nicht von Bedingungen abhängig gemacht werden, deren Erfüllung im Ermessen des Arbeitgebers liegt, oder welche die Unverfallbarkeit und Unwiderruflichkeit verhindern.

- 15 -

Absonderungsansprüche

§ 12 Die Wertpapiere, die zur Deckung der Pensionsrückstellung gemäß § 14 Abs. 7 EStG 1988 vorgeschrieben sind, bilden im Konkurs des Arbeitgebers eine Sondermasse (§ 48 Abs. 1 der Konkursordnung) für die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus einer direkten Leistungszusage.

Abschnitt 4

Lebensversicherung

Allgemeine Bestimmungen

§ 13 (1) Besteht die Leistungszusage im Abschluß eines Versicherungsvertrages, dessen Begünstigte der Arbeitnehmer und/oder seine Hinterbliebenen sind, so darf der Arbeitgeber die Bezugsberechtigung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht ändern. Das Recht des Arbeitnehmers zur Benennung der bezugsberechtigten Hinterbliebenen bleibt unberührt.

(2) Eine Abtretung oder Belehnung des Anspruches auf Versicherungsleistung ist rechtsunwirksam. Bei Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung (§ 14 Abs. 1 Z 1 und § 15 Abs. 1 Z 1) darf der Rückkaufswert vor Eintritt des Leistungsfalles nicht in Anspruch genommen werden.

- 16 -

Unverfallbarkeit

§ 14 (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles bleibt dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Versicherungsleistung aus dem Versicherungsvertrag erhalten. Der Arbeitnehmer kann innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 1. die Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegenüber der Versicherung einen Anspruch, der sich aus den aufgrund des Versicherungsvertrages bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu leistenden Prämien unter Berücksichtigung der bis zum Eintritt des Leistungsfalles auflaufenden Zinsengutschriften und Gewinnanteile ergibt;**
- 2. die Übertragung des Rückkaufswertes im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die freiwillige Höherversicherung der gesetzlichen Pensionsversicherung oder in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers verlangen;**
- 3. die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien verlangen;**
- 4. die Übertragung des Rückkaufswertes im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt.**

(2) Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Erklärung über die Verwendung seines Anspruches ab, so ist die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung (Abs. 1 Z 1) umzuwandeln.

- 17 -

(3) Sofern im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Rückkaufswert S 50.000,-- nicht übersteigt, steht dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht nach Abs. 1 zu. In diesem Fall ist er innerhalb von drei Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzufinden.

Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Prämienleistung

§ 15 (1) Der Arbeitgeber kann seine Prämienleistung nur unter den im § 8 Abs. 1 Z 1 und 2 genannten Voraussetzungen einstellen (Widerruf), aussetzen oder einschränken. Widerruft der Arbeitgeber, so bleibt dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Versicherungsleistung aufgrund allfälliger eigener Prämien und der bis zum Widerruf fälligen Prämien des Arbeitgebers erhalten. Der Arbeitnehmer kann innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs

1. die Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegenüber der Versicherung einen Anspruch, der sich aus den aufgrund des Versicherungsvertrages bis zum Zeitpunkt des Widerrufs zu leistenden Prämien unter Berücksichtigung der bis zum Eintritt des Leistungsfalles auflaufenden Zinsengutschriften und Gewinnanteile ergibt;
2. die Übertragung des Rückkaufwertes im Zeitpunkt des Widerrufs in die freiwillige Höherversicherung der gesetzlichen Pensionsversicherung verlangen;
3. die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien verlangen.

- 18 -

(2) Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs keine Erklärung über die Verwendung seines Anspruches ab, so ist die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung (Abs. 1 Z 1) umzuwandeln.

(3) Sofern im Zeitpunkt des Widerrufs der Rückkaufswert S 50.000,-- nicht übersteigt, steht dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht nach Abs. 1 zu. In diesem Fall ist er innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Widerrufs abzufinden.

(4) Werden Prämienleistungen des Arbeitgebers ausgesetzt oder eingeschränkt, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum

1. seine Prämien in der bisherigen Höhe weiterzahlen;
2. seine Prämienleistung aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken oder
3. auch die Prämien des Arbeitgebers übernehmen.

Abschnitt 5

Unterstützungs- oder sonstige Hilfskassen

§ 16 Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits mindestens fünf Jahre zum Kreis der Begünstigten einer Unterstützungs- oder sonstigen Hilfskasse gehört, so ist er bei Eintritt des Leistungsfalles den im Unternehmen verbliebenen Arbeitnehmern gleichzustellen, wobei sich sein Anspruch aus dem Verhältnis der im Unternehmen zugebrachten Dienstzeit zum Zeitraum zwischen Eintritt in das Unternehmen und Eintritt des Leistungsfalles ergibt.

- 19 -

Abschnitt 6

Höherversicherung

§ 17 Sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmen, kann der Arbeitgeber laufende Beitragsleistungen zur freiwilligen Höherversicherung seiner Arbeitnehmer in der gesetzlichen Pensionsversicherung nur unter den im § 8 Abs. 1 Z 1 und 2 genannten Voraussetzungen einstellen (Widerruf), aussetzen oder einschränken.

Abschnitt 7

Allgemeine Bestimmungen

Anrechnungs- und Auszehrungsverbot

§ 18 (1) Die nach diesem Bundesgesetz gesicherten Versorgungsleistungen dürfen durch Versorgungsleistungen, die der Arbeitnehmer von einem Dritten erhält, nicht gemindert werden.

(2) Hat der Arbeitgeber eine Gesamtversorgung des Arbeitnehmers unter Anrechnung von anderen Versorgungsleistungen zugesagt (Differenzusage) oder durch Beiträge in den leistungsorientierten Rechnungskreis einer Pensionskasse eine solche Gesamtversorgung sichergestellt, so dürfen nur folgende Leistungen berücksichtigt werden:

- 20 -

1. Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. Leistungen Dritter, soweit sie auf Zahlungen des Arbeitgebers beruhen;
3. eigene Versorgungsleistungen des Arbeitgebers.

(3) Der Wert des vom Arbeitgeber zu erbringenden Teils der Gesamtversorgung, der sich im Zeitpunkt des Leistungsfalls ergibt, darf durch eine spätere Erhöhung von anrechenbaren Versorgungsleistungen nicht gemindert werden.

Auskunftspflicht

§ 19 (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen jährlich Auskunft über das Ausmaß der Anwartschaft zu erteilen, sowie darüber, in welcher Höhe er Leistungen bei Eintritt des Leistungsfalles beanspruchen kann.

(2) Die Verpflichtung zur Auskunftserteilung im Sinne des Abs. 1 trifft bei zugesagten Pensionskassenleistungen die Pensionskasse.

Gleichbehandlungsgebot

§ 20 Arbeitnehmer dürfen bei Leistungszusagen im Sinne dieses Gesetzes nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden als die übrigen Arbeitnehmer desselben Betriebes unter gleichen Voraussetzungen.

- 21 -

Unabdingbarkeit

§ 21 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 20 zustehen, dürfen - soweit sich aus diesem Bundesgesetz nicht anderes ergibt - durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

- 22 -

Artikel II

Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 196/1988, wird wie folgt geändert:

1. § 97 Abs. 1 Z 18 lautet:

"18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, ausgenommen jene nach Z 18a;".

2. Nach § 97 Abs. 1 Z 18 wird folgende Ziffer 18a eingefügt:

"18a. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, die durch eine Pensionskasse zu erbringen sind (§ 2 Z 1, §§ 3 bis 6 Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr., in der jeweils geltenden Fassung);".

3. § 97 Abs. 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

"(4) Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 1 Z 18a ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.".

4. § 113 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a angefügt:

"(4a) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, ist dieser zuständig, Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Z 18a, deren Geltungsbereich die Arbeitnehmerschaft oder Arbeitnehmergruppen mehr als eines Betriebes erfaßt, abzuschließen, zu ändern und aufzuheben.".

- 23 -

5. § 114 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Der Zentralbetriebsrat (Betriebsausschuß, Betriebsrat) kann der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte (§ 88a) mit deren Zustimmung die Zuständigkeit zum Abschluß, zur Änderung und zur Aufhebung von Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 z 18a übertragen. Abs. 2 gilt sinngemäß.".

ARTIKEL III

Änderungen des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes

Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl.Nr. 324/1977, zuletzt geändert mit BGBl.Nr. 618/1987, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Abs. 3 Z 5 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und eine Z 6 mit folgendem Wortlaut angefügt:
"6. für Ansprüche nach den Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGBl.Nr., gegenüber einer Pensionskasse im Sinne des Pensionskassengesetzes, BGBl.Nr."
2. a) § 3 Abs. 5 lautet:
"(5) Besteht bereits Anspruch auf Zahlung eines Ruhegenusses nach § 2 Z 2 BPG, so gebührt abweichend von der Regelung im Abs. 1 für Ansprüche ab dem im Abs. 4 zweiter Satz genannten Zeitpunkt (Stichtag) unbeschadet weiterer Ansprüche auf Insolvenz-Ausfallgeld eine einmalige Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen. Besteht am Stichtag noch kein Anspruch auf Zahlung eines Ruhegenusses nach § 2 Z 2 BPG, so gebührt bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 und Abs. 2 BPG als Insolvenz-Ausfallgeld die Hälfte des gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 dieses Gesetzes errechneten Überweisungsbetrages. Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bleiben davon unberührt."
b) Dem § 3 wird folgender Abs. 6 angefügt:
"(6) Soweit noch Ansprüche auf Zahlung eines Ruhegenusses, der nicht dem Betriebspensionsgesetz unterliegt, am Stichtag (Abs. 5) bestehen, gebührt unbeschadet weiterer Ansprüche eine einmalige Zahlung von zwölf Monatsbeträgen. Abs. 1 bis 3 bleiben davon unberührt."

3. a) Im § 12 Abs. 1 Z 5 treten anstelle der zwei letzten Sätze folgende Bestimmungen:

"Arbeitgeber, die eine direkte Leistungszusage nach § 2 Z 2 BPG erteilen, haben nach Maßgabe des Abs. 6 einen erhöhten Zuschlag zu entrichten; dieser Zuschlag ist mit obiger Verordnung unter Bedachtnahme darauf festzusetzen, wieviel Insolvenz- Ausfallgeld für Ansprüche nach § 3 Abs. 5 laut der letzten Bilanz (§ 13 Abs. 2) ausbezahlt wurde. Der entsprechende Zuschlag ist vom Arbeitgeber zu tragen. Die Arbeitgeber von Personen im Sinne des § 1 Abs. 6 haben für diese Personen keinen Zuschlag zum Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten."

b) Dem § 12 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Hat ein Arbeitgeber eine direkte Leistungszusage nach § 2 Z 2 BPG erteilt, so hat dieser Arbeitgeber dem für ihn nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz örtlich zuständigen Krankenversicherungsträger die Erteilung der Leistungszusage sowie Namen und Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers zu melden. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, ist dies gleichfalls zu melden. Gleiches gilt, wenn durch den Arbeitgeber nach den §§ 8 oder 9 BPG zulässigerweise die erteilte Leistungszusage widerrufen oder ausgesetzt wird. Der erhöhte Zuschlag nach Abs. 1 Z 5 ist ab Beginn des Beitragmonates zu entrichten, der auf jenes Monat folgt, in welchem die Leistungszusage erteilt worden ist. Der erhöhte Zuschlag ist mit Ablauf des Beitragmonates nicht mehr zu entrichten, in dem die Mitteilung über das Ende des Arbeitsverhältnisses oder über den zulässigen Widerruf oder über die zulässige Aussetzung durch den Arbeitgeber an den zuständigen Krankenversicherungsträger abgesendet wurde. Im übrigen gilt § 33 ASVG sinngemäß."

4. An § 16 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

"Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber die nach § 12 Abs. 6 erforderlichen Meldungen ohne triftigen Grund nicht innerhalb der nach § 33 ASVG festgesetzten Frist erstattet."

- 26 -

Artikel IV

Übergangsbestimmungen

- (1) Dieses Bundesgesetz ist auf Leistungszusagen nicht anzuwenden, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gemacht wurden und von Pensionskassen zu erfüllen sind, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits bestehen.
- (2) Auf Leistungszusagen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gemacht wurden, ist dieses Bundesgesetz nur hinsichtlich der nach seinem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften anzuwenden. Für die Erfüllung der Wartezeit und des 5-Jahreszeitraums (Artikel I § 7 Abs. 1 Z 2 und § 8 Abs. 2) zählen auch Anwartschaftszeiten, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes liegen.
- (3) Artikel I § 10 ist auf Leistungen aus direkten Leistungszusagen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gemacht wurden, nicht anzuwenden.
- (4) Artikel III dieses Bundesgesetzes ist, sofern nachstehend nicht anderes bestimmt wird, auf Insolvenzen im Sinne des § 1 Abs. 1 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eingetreten sind, nicht anzuwenden. Art. III Z 3 findet auf direkten Leistungszusagen Anwendung, die nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erteilt werden. Soweit Leistungszusagen aus der Zeit vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes diesem unterliegen, hat der Arbeitgeber die nach Art. III Z 3 lit. b zu erstattende Meldung spätestens innerhalb eines Monates nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes zu erstatten; der diesbezügliche erhöhte Zuschlag nach Art. III Z 3 lit. a ist ab dem Beitragsmonat Jänner 1990 zu entrichten. Der erhöhte Zuschlag beträgt bis zum Vorliegen der ersten Bilanz nach Artikel III Z 3 lit. a 0,5 v.H.

- 27 -

Artikel V

Inkrafttreten und Vollziehung

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1.1.1990 in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung sind betraut:

1. hinsichtlich Artikel I § 3 Abs. 2 und 3 jeweils letzter Satz der Bundesminister für Finanzen;
2. hinsichtlich Artikel I § 4 Abs. 2 und § 12 der Bundesminister für Justiz;
3. hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

V O R B L A T T**Problem:**

Unzureichender Bestandschutz betrieblicher Pensions(Leistungs)-zusagen.

Ziel:

Sicherung der Anwartschaften und Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen.

Lösung:

Schaffung eines Betriebspensionsgesetzes und entsprechender Begleitmaßnahmen im ArbVG und IESG als Ergänzung zum Pensionskassengesetz und den abgabenrechtlichen Begleitmaßnahmen.

Alternativen:

Aufrechterhaltung des derzeitigen, nicht befriedigenden Rechtszustandes.

Kosten:

Dem Bund wird durch das Betriebspensionsgesetz und die Begleitmaßnahmen im ArbVG und IESG kein Mehrauwand entstehen. Die IESG-Leistungen selbst sind aus den Mitteln des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zu finanzieren.

EG-Konformität:

Die vorgesehenen Regelungen entsprechen im wesentlichen den EG-Richtlinien 77/187, 80/987, 86/378.

- 1 -

E R L Ä U T E R U N G E N

I. Allgemeiner Teil

Durch das Einkommensteuergesetz 1988 und das Körperschaftsteuer-
gesetz 1988 wurden die steuerlichen Rahmenbedingungen für die
betriebliche Altersvorsorge, insbesondere für den Aufbau von
Pensionskassen, neu gestaltet. In der Folge wurden Beratungen
über die Schaffung eines Pensionskassengesetzes und eines Be-
triebspensionsgesetzes aufgenommen. Durch diese Gesetzesvor-
haben sollen die Voraussetzungen, unter denen betriebliche und
überbetriebliche Pensionskassen gegründet werden dürfen, ihre
Organisation und Tätigkeit sowie die arbeitsrechtliche Siche-
rung der betrieblichen Pensionszusagen geregelt werden. Nach
umfangreichen Vorberatungen durch die Sozialpartner wurde über
die Grundzüge der beiden Entwürfe weitgehende Einigung erzielt.
Der Entwurf des Pensionskassengesetzes wurde vom Bundes-
ministerium für Finanzen im August 1989 zur Begutachtung ausge-
sendet. Die gesetzlichen Regelungen über eine arbeitsrechtliche
Absicherung der Pensionszusagen und Anwartschaften sind im
vorliegenden Entwurf enthalten und zwar nicht nur bezüglich der
durch Pensionskassen zu erfüllenden Leistungszusagen, sondern
für alle Formen der Alters-, Hinterbliebenen- und eventuell
Invaliditätsvorsorge, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses
gewährt werden. Der Entwurf erfaßt daher nicht nur Leistungszu-
sagen, die durch Pensionskassen zu erfüllen sind, sondern auch
sogenannte direkte Leistungszusagen, die Altersvorsorge durch
Abschluß von Versicherungsverträgen zu Gunsten der Arbeitnehmer
und ihrer Hinterbliebenen, aber auch Zuwendungen im Rahmen von
betrieblichen Unterstützungskassen.

- 2 -

Die Sicherung dieser Leistungszusagen soll im wesentlichen durch zwei Maßnahmen erfolgen. Im Falle des Ausscheidens aus dem Unternehmen (Arbeitgeberwechsel) soll der Arbeitnehmer vor dem Verlust dieser Versorgungszusagen geschützt werden (Unverfallbarkeit), wodurch auch die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer gefördert wird. Überdies sollen die Möglichkeiten des Arbeitgebers, einmal zugesagte Leistungen zu widerrufen, zwar nicht ausgeschlossen aber doch wesentlich eingeschränkt werden, da der Arbeitnehmer im Vertrauen auf die in Aussicht gestellte Altersvorsorge häufig langfristig Dispositionen trifft und daher vor einem Widerruf umso mehr zu schützen ist, als er ja durch seine Tätigkeit für das Unternehmen Vorleistungen erbringt.

Das Betriebspensionsgesetz soll gleichzeitig mit dem Pensionskassengesetz und den erforderlichen Begleitmaßnahmen auf dem Gebiete des Steuerrechts, der Arbeitsverfassung, des Sozialversicherungsrechtes und des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes in Kraft treten.

Der Entwurf erfüllt im wesentlichen die Forderungen der Richtlinien des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG), zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (80/987/EWG) und zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378/EWG).

Die Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung für die im Betriebspensionsgesetz und in den Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz und Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz enthaltenen Regelungen gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG (Arbeitsrecht).

- 3 -

II. Besonderer Teil

Artikel I (Betriebspensionsgesetz)

Zu § 1:

Gegenstand des Betriebspensionsgesetzes ist die Sicherung von Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung, die er im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses aufgrund von Zusagen des Arbeitgebers oder aufgrund von Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung) erworben hat. Nicht erfaßt vom Entwurf sind daher Versorgungsanwartschaften und Leistungen, die sich unmittelbar aus gesetzlichen Bestimmungen ergeben (vgl. auch § 2 erster Satzteil), aber auch alle aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen sich ergebenden Versorgungsansprüche - mögen sie auf Gesetz beruhen oder nicht. Darüber hinaus sind alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zu den Gebietskörperschaften und Gemeindeverbänden ausgenommen (Abs. 2 Z 2). Zwar handelt es sich beim Betriebspensionsgesetz um keine Materie, die im (Bundes-) Vertragsbedienstetengesetz 1948 zum Zeitpunkte der B-VG-Novelle 1974 geregelt war, weshalb wohl auch für Landes- und Gemeindebedienstete der Bund als Gesetzgeber aus dem Titel des Dienstvertragsrechtes zuständig wäre (Art. 21 Abs. 2 letzter Satz B-VG), doch soll aus Zweckmäßigkeitssgründen nicht in das Dienstverhältnis der Bediensteten von Gebietskörperschaften eingegriffen werden, zumal diese Gruppen (wie z.B. ÖBB-Bedienstete) nicht selten eigenständige, dem Pensionsrecht der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Bediensteten zumindestens gleichwertige Altersversorgungssysteme haben.

- 4 -

Für Arbeitsverhältnisse, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen, ist der Bund nur als Grundsatzgesetzgeber zuständig, so daß eine unmittelbare Einbeziehung der Landarbeiter in das System des Betriebspensionsgesetzes nicht in Frage kommt. Diese Verfassungsrechtslage hindert allerdings nicht die spätere Einbeziehung dieses Personenkreises in das durch das Pensionskassen gesetz und Betriebspensionsgesetz zu schaffende System der Alterssicherung, sofern seitens der Landwirtschaft ein entsprechendes Bedürfnis angemeldet wird.

zu § 2:

Verpflichtungen des Arbeitgebers, einen Beitrag zur Altersvorsorge seiner Arbeitnehmer zu leisten, können sich aus den unterschiedlichsten Rechtsquellen ergeben. Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluß des Arbeitsvertrages oder im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses können ebenso Grundlage einer Verpflichtung sein wie Vertragsmuster, denen sich der Arbeitnehmer unterwirft oder einseitige Verpflichtungserklärungen des Arbeitgebers, die der Arbeitnehmer annimmt (z.B. Auslobung). Aber auch die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses gestaltenden Normen wie Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen können die Grundlage von Verpflichtungen bilden, nicht jedoch Regelungen, die durch Gesetz (im materiellen Sinne verstanden) getroffen werden.

Die Aufzählung der verschiedenen Arten von Versorgungszusagen des Arbeitgebers ist - wie sich aus dem Wort "beispielsweise" ergibt - zwar demonstrativ, doch ist der Entwurf für in der Aufzählung nicht enthaltene Zusagen von geringer Bedeutung, da auf sie nur die im Abschnitt 7 enthaltenen Bestimmungen zur Anwendung kommen können. Bezuglich der in Z 5 genannten Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung sieht der Entwurf nur Beschränkungen des Widerrufs und die Möglichkeit vor, Anwart-

- 5 -

schaften aus einer anderen Leistungszusage bei Widerruf oder bei Arbeitgeberwechsel in die freiwillige Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung zu übertragen. Das rechtliche Schicksal dieser Beiträge und die Auswirkungen auf das Leistungsrecht sind in den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu regeln.

Zu § 3:

Im Abschnitt 2 (§§ 3 bis 6) werden die mit der Errichtung von Pensionskassen in unmittelbarem Zusammenhang stehenden arbeitsrechtlichen Fragen geregelt.

§ 3 Abs. 1 enthält zunächst die Voraussetzungen, die im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegen müssen, wenn eine Leistungszusage durch eine Pensionskasse erfüllt werden soll. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, deren Mindestinhalt in den Z 1 bis 3 näher umschrieben wird. Der Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung kann zwar nicht erzwungen werden (fakultative Betriebsvereinbarung), ihr Bestehen ist aber Voraussetzung für die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder den Beitritt zur überbetrieblichen Pensionskasse. Besteht im Betrieb nur für eine Gruppe (Arbeiter oder Angestellte) ein Betriebsrat, so ist dieser nur für diese Gruppe abschlußberechtigt. Sollen auch die anderen Gruppen in die Pensionskassenleistung einbezogen werden, ist mit dieser Gruppe eine Mustervereinbarung zu schließen. Die Errichtung einer Pensionskasse kann durch Mustervereinbarung allerdings nicht erfolgen (vgl. Abs. 2 Satz 1). Ist ein Betriebsausschuß errichtet, so ist dieser für den Gesamtbetrieb abschlußberechtigt (§ 113 Abs. 2 Z 4 ArbVG), für mehrere Betriebe eines Unternehmens der Zentralbetriebsrat (Art. II Z 4).

- 6 -

Die Betriebsvereinbarung über die Errichtung einer Pensionskasse hat einen zwingenden Mindestinhalt, der vorliegen muß, damit eine Pensionskasse errichtet oder der Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgenommen werden kann. Nur in betriebsratslosen Betrieben kann der Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse durch Mustervereinbarung erfolgen. Die Aufsichtsbehörde der Pensionskasse hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen bei der Erteilung der Konzession bzw. bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht über die Pensionskasse zu prüfen.

Daß eine betriebliche Pensionskasse errichtet werden soll, ist in die Betriebsvereinbarung ebenso aufzunehmen, wie die Art und Weise, in der die Arbeitnehmer (zunächst als Anwartschafts-, nach Eintritt des Leistungsfalles als Leistungsberechtigte) an der Verwaltung teilnehmen. Die Betriebsvereinbarung kann allerdings nur die rechtlichen Beziehungen zwischen den Abschlußpartnern (Betriebsinhaber und Arbeitnehmerschaft) regeln, daher ist ihr Inhalt für Dritte (z.B. die später errichtete Pensionskasse) nicht unmittelbar rechtsverbindlich.

Zwar können Anwartschaftsberechtigte nicht nur Arbeitnehmer des Betriebes sondern auch ausgeschiedene Arbeitnehmer sein - Leistungsberechtigte sind in aller Regel nicht mehr zur Arbeitnehmerschaft des Betriebes zu zählen -, doch sind im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung alle diese Personen noch Arbeitnehmer, weshalb die Betriebsvereinbarung ihre Rechte auch uneingeschränkt regeln kann. Eine spätere Änderung der Betriebsvereinbarung kann in die Rechtstellung der ausgeschiedenen Arbeitnehmer allerdings nur mehr insoweit eingreifen, als dies schon ursprünglich vorgesehen war.

- 7 -

Die Betriebsvereinbarung hat insbesondere auch die Zusagen des Arbeitgebers mit allen wesentlichen Details (versicherte Risiken, Voraussetzungen für den Leistungsanspruch, Höhe der Beiträge des Arbeitgebers und eventuell der Arbeitnehmer usgl.) zu enthalten (Z 2). Dieses "Leistungsrecht" ist das Kernstück der Regelung in der Betriebsvereinbarung. Soweit es sich um Verpflichtungen des Arbeitgebers handelt, ist auch der einzelne Arbeitnehmer daraus unmittelbar berechtigt, er erwirbt also einen klagbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Erbringung der zugesagten Leistung (Beitragszahlung an die Pensionskasse), unter den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Bedingungen. Die Betriebsvereinbarung hat auch eine allfällige Beitragszahlung der Arbeitnehmer und gegebenenfalls die Möglichkeit, diese Beitragszahlung einzustellen, auszusetzen oder einzuschränken, zu regeln. Gleichzeitig damit sind die Auswirkungen festzulegen, die eine Aussetzung (zeitlich beschränkter Widerruf) oder eine Einstellung (zeitlich unbeschränkter Widerruf) der Beitragszahlung des Arbeitnehmers auf das Leistungsrecht hat. Abgesehen von diesen in der Betriebsvereinbarung zu regelnden Fällen kann der Arbeitnehmer seine Beiträge einstellen, für den selben Zeitraum aussetzen bzw. in demselben Ausmaß einschränken wie der Arbeitgeber seine Beiträge nach § 6 Abs. 1 zulässigerweise einstellt, aussetzt oder einschränkt.

Bei leistungsorientierten Pensionszusagen sind die Beiträge so zu gestalten, daß die zugesagte Leistung von der Pensionskasse aus dem angesammelten Kapital auch erbracht werden kann. Dies bedingt auch die Regelung einer allfälligen Nachschußpflicht des Arbeitgebers. Die Betriebsvereinbarung hat daher auch eine Aussage darüber zu enthalten, ob und unter welchen Bedingungen und in welchem Ausmaß eine Nachschußpflicht besteht. Hat der Arbeitgeber keine vollständige Nachschußpflicht, so sind die Auswirkungen dieser unvollständigen Nachschußpflicht auf die leistungsorientierten Zusagen ebenfalls in der Betriebsvereinbarung festzuhalten.

- 8 -

Schließlich hat die Betriebsvereinbarung auch noch die Regelung über die Liquidation einer betrieblichen Pensionskasse zu enthalten. Dazu gehören die im Vorfeld des Gesellschaftsrechtes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft zu treffenden Vereinbarungen über die Auflösung der Gesellschaft, den zeitlichen Rahmen der Liquidation, die Verwendung des Vermögens und die mit der Auflösung verbundenen Folgen auf die Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (Z 3). Diese Vereinbarungen haben sich naturgemäß im Rahmen der zwingenden Bestimmungen des Pensionskassengesetzes und des Betriebspensionsgesetzes zu halten.

Um allen Beschäftigten, unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates und unabhängig davon, ob im Unternehmen ein Betriebsrat überhaupt errichtet werden kann, die Teilnahme an Pensionskassen zu ermöglichen, kann in betriebsratslosen Betrieben bzw. für nicht vom Betriebsrat vertretene Arbeitnehmergruppen (leitende Angestellte, Arbeitnehmergruppen, die keinen Betriebsrat gewählt haben) durch Mustervereinbarung der Anschluß an eine bestehende betriebliche oder überbetriebliche Pensionskasse erfolgen. Diese Mustervereinbarung hat die auch für die Betriebsvereinbarung vorgeschriebenen Mindestregelungen zu enthalten. Die Vereinbarung muß von der für die Aufsicht über die Pensionskassen zuständigen Behörde im BMF genehmigt werden.

Während Abs. 2 den Fall des Beitrittes eines betriebsratslosen Betriebes zu einer überbetrieblichen Pensionskasse regelt, trifft Abs. 3 Vorsorge für jene Fälle, in denen eine Betriebsvereinbarung über den Beitritt zu einer Pensionskasse bereits besteht, ein Teil der Arbeitnehmer von dieser Betriebsvereinbarung jedoch nicht erfaßt ist, sei es, daß sie als leitende Angestellte überhaupt nicht vom Betriebsrat vertreten werden können, sei es, daß sie nicht der die Betriebsvereinbarung

- 9 -

abschließenden Arbeitnehmergruppe angehören. In diesen Fällen kann der Beitritt zur (betrieblichen oder überbetrieblichen) Pensionskasse ebenfalls durch Mustervereinbarung erfolgen. Diese Vereinbarung hat sich jedoch an der bestehenden Betriebsvereinbarung zu orientieren. Lediglich das eigentliche Leistungsrecht (Abs. 1 z 2) kann abweichend geregelt werden. Beschränkungen, die sich aus steuerrechtlichen Vorschriften (z.B. § 4 Abs. 4 z 2a lit. ee EStG 1988) ergeben, sind jedoch zu beachten.

Zu § 4:

Die in Abs. 1 vorgesehenen Verfügungsbeschränkungen über Anwartschaften sind im Interesse des Regelungszweckes (Sicherung der Altersversorgung) gerechtfertigt.

Die im Fall des Ausscheidens oder des Widerrufs im "Überweisungsbetrag" kapitalisierten Anwartschaften sollen jedenfalls der Exekution entzogen sein, da sonst der mit dem Betriebspensionsgesetz verbundene Zweck der Sicherung betrieblicher Versorgungszusagen der Alters- und Hinterbliebenenversorgung verloren gehen könnte. Hingegen ist der Abfindungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 5 der Exekution nach den Bestimmungen des Lohnpfändungsgesetzes unterworfen, da hier der Zweck der Alterssicherung wegen Geringfügigkeit des Betrags nicht erreicht werden kann; eben aus diesem Grund sieht der Entwurf auch die Barauszahlung (Bagatellabfindung) vor.

Die Exekutionsbeschränkung bezieht sich nicht auf Leistungen, die die Pensionskasse aufgrund der betrieblichen Versorgungszusage erbringt. Diese Leistungen sind als Arbeitseinkommen im Sinne des § 1 Lohnpfändungsgesetz anzusehen. Eine Exekutionsführung auf diese Leistungen kommt daher nur im Rahmen der Beschränkungen des Lohnpfändungsgesetzes in Betracht.

- 10 -

Zu § 5:

Firmenpensionen wurden bisher häufig als ein Mittel betrachtet, Arbeitnehmer an einen bestimmten Arbeitgeber zu binden, weshalb im Falle des freiwilligen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen meist der Versorgungsanspruch verloren gegangen ist. Diese Verknüpfung von betrieblicher Altersvorsorge und Firmentreue soll im Interesse der Mobilitätsförderung wie auch der Alterssicherung gelockert und bei Leistungen aus Pensionskassen weitgehend beseitigt werden. § 5 sieht daher vor, daß die bis zum Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis erworbenen Anwartschaften dem Arbeitnehmer grundsätzlich erhalten bleiben, der Arbeitgeberwechsel also nicht zu einem Anspruchsverlust (Verlust der Anwartschaften) führt (Unverfallbarkeit). Durch Betriebsvereinbarung oder Mustervertrag kann diese gesetzliche Regelung nur insofern modifiziert werden, als für die ersten fünf Jahre ab Erteilung der Leistungszusage die Unverfallbarkeit ausgeschlossen werden kann. Leistet auch der Arbeitnehmer selbst vereinbarungsgemäß Beiträge an die Pensionskasse, so sind die aufgrund eigener Beitragszahlungen erworbenen Anwartschaften vom Beginn der Zahlung an unverfallbar, eine abweichende Vereinbarung ist unwirksam.

Die Anwartschaft, die der Arbeitnehmer bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen erwirbt, bemisst sich nach sämtlichen vom Arbeitnehmer eingezahlten Beiträgen, den unverfallbaren Beiträgen des Arbeitgebers, Zinsengutschriften, Gewinnanteilen aus der Veranlagung sowie Gewinnen oder Verlusten, die sich aus der Entwicklung des Versicherungsrisikos innerhalb des Rechnungskreises ergeben.

- 11 -

Dem Zweck der Alterssicherung entspricht es, die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über seine gegenüber der Pensionskasse erworbenen Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel einzuschränken. Der Entwurf läßt (in Abs. 2 Z 1 bis 4) grundsätzlich nur solche Verfügungen über den Überweisungsbetrag zu, die die Zwecksetzung der Alterssicherung jedenfalls gewährleisten. Nur bei Geringfügigkeit des Überweisungsbetrages - wenn also der Zweck der Alterssicherung nicht erreicht werden kann - ist eine Barauszahlung an den Arbeitnehmer zulässig (Abs. 4). Dies soll auch der administrativen Entlastung der Pensionskasse von der Betreuung von Kleinstrichen dienen.

Durch Abs. 3 werden Regelungen für den Fall getroffen, daß der Arbeitnehmer innerhalb der ihm eingeräumten Frist keine Erklärungen über die Verwendung des Überweisungsbetrages abgibt. In diesen Fällen wird seine Anwartschaft in eine beitragsfreie Anwartschaft umgewandelt.

Durch Betriebsvereinbarung (Vertragsmuster) oder Statut der Pensionskasse kann von diesem gesetzlichen Verwendungsschema abgegangen und die Verfügungsgewalt des Arbeitnehmers eingeschränkt werden. Eine Ausweitung der Verfügungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarung oder Statut (z.B. im Sinne einer Barauszahlung an den Arbeitnehmer) ist jedoch ebenso wenig zulässig, wie für die Übertragung von Überweisungsbeträgen in das Vermögen eines neuen Arbeitgebers als Äquivalent für direkte Leistungszusagen.

Zu § 6:

Die Arbeitnehmer sollen durch das Betriebspensionsgesetz nicht nur gegen Verlust ihrer Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel besser geschützt werden als dies bisher der Fall war, auch die Möglichkeiten, Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge zu widerrufen, sollen eingeschränkt werden.

Abs. 1 sieht daher drei Voraussetzungen für den Widerruf künftiger (d.h. nach Wirksamkeit des Widerrufs fällig werdender) Beitragsleistungen vor: Ist in den der Gründung einer Pensionskasse bzw. dem Beitritt zu einer Pensionskasse vorausgehenden schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Widerrufsmöglichkeit vorgesehen, ist ein Widerruf auch bezüglich künftiger Beitragsleistungen des Arbeitgebers nicht möglich. Ist ein Widerrufsvorbehalt vorgesehen, kann der Widerruf nur dann erfolgen, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens so verschlechtert hat, daß dessen Existenz gefährdet ist. Schließlich muß (als formale Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Widerrufes) noch eine Beratung mit dem Betriebsrat vorausgehen, soferne ein Betriebsrat im Unternehmen besteht. Der Betriebsrat kann aber bei Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen durch Verweigerung eines Beratungsgespräches den Widerruf der Leistungszusage nicht verhindern. Der Arbeitgeber muß den Betriebsrat jedoch nachweislich zu einem Beratungsgespräch aufgefordert haben.

Diese Voraussetzungen gelten nicht nur für die Einstellung aller künftigen Beitragsleistungen des Arbeitgebers (Widerruf), sondern sinngemäß auch für die zeitweilige Unterbrechung der Beitragsleistung (Aussetzen) und für die Einschränkung der Beitragsleistung der Höhe nach.

- 13 -

Wird die Leistungszusage widerrufen, so bleiben dem Arbeitnehmer alle Anwartschaften gewahrt, die er aus allfälligen eigenen Beiträgen und aus unverfallbaren Beiträgen des Arbeitgebers (§ 5 Abs. 1) bis zur Wirksamkeit des Widerrufs erworben hat (Abs. 2).

Die Verwendung des Überweisungsbetrages entspricht § 5 Abs. 2 mit Ausnahme jener Verfügungsmöglichkeiten, die einen Wechsel des Arbeitgebers voraussetzen. Bezüglich der Möglichkeiten, durch Betriebsvereinbarung (Vertragsmuster) oder Pensionskassenstatut abweichende Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über seine Anwartschaften vorzusehen, gilt das zu § 5 Ausgeführte sinngemäß. Gleiches gilt für die Abs. 4 und 5.

Setzt der Arbeitgeber seine Beiträge aus oder schränkt er sie der Höhe nach ein, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum seine Beiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer das Recht, wenn der Arbeitgeber seine Beiträge aussetzt oder einschränkt, auch die Beiträge des Arbeitgebers zu übernehmen oder die eigenen Beiträge in unveränderter Höhe weiter zu zahlen (Abs. 6). Nur durch (gänzlichen) Widerruf der Beitragsleistung, d.h. dem dauernden Einstellen der Zahlungen, wird die Erfüllung der Unverfallbarkeitsfrist verhindert, bloßes Aussetzen oder Einschränken berührt ihren Ablauf hingegen nicht (Abs. 7).

Zu § 7:

Während Abschnitt 2 die arbeitsrechtliche Absicherung von Leistungszusagen regelt, welche durch die erst zu schaffenden Pensionskassen zu erfüllen sind, sollen durch Abschnitt 3 auch direkte Leistungszusagen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gesichert werden. Solche direkten Leistungszusagen finden sich schon derzeit in den verschiedensten Formen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung) und mit den unterschiedlichsten Inhalten in unserer Rechtsordnung. Der Eingriff

- 14 -

des Gesetzgebers muß daher bezüglich der direkten Leistungszusagen wesentlich behutsamer erfolgen als bei der ohnehin erst nach Inkrafttreten des Pensionskassengesetzes aktuell werdenden Altersvorsorge durch Pensionskassen.

Grundsätzlich soll aber auch bei direkten Leistungszusagen die Absicherung durch Regelung der Unverfallbarkeit und Unwiderruflichkeit erfolgen. Es soll demnach auch bei direkten Leistungszusagen kein Verfall der erworbenen Anwartschaften eintreten, wenn ein Wechsel des Arbeitgebers erfolgt. Dieser Grundsatz wird allerdings in zweifacher Weise eingeschränkt: Wird das Arbeitsverhältnis aus einem der in Abs. 1 Z 1 genannten Gründe beendet, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Wahrung der erworbenen Anwartschaften, doch sind abweichende, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen bzw. Vereinbarungen zulässig. Weiters ist für die Unverfallbarkeit erforderlich, daß seit Erteilung der Leistungszusage ein Zeitraum von fünf Jahren verstrichen oder eine (vereinbarte bzw. durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzte) fünf Jahre übersteigende Wartezeit verstrichen ist. Ist die Frist von fünf Jahren noch nicht verstrichen, so besteht bei Eintritt eines Leistungsfalles bei aufrechtem Arbeitsverhältnis zwar Anspruch auf die zugesagte Leistung (im aliquoten Ausmaß), im Fall des Ausscheidens vor Eintritt des Leistungsfalles gehen dem Arbeitnehmer diese Anwartschaften jedoch verloren. Bei Nichterfüllung der Wartezeit hingegen ist sowohl ein Anspruch im Leistungsfall im aufrechten Arbeitsverhältnis als auch die Mitnahme von Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel ausgeschlossen. Überdies bedarf die fünfjährige Unverfallbarkeitsfrist keiner Vereinbarung (Unverfallbarkeit vor Ablauf dieser Frist müßte vielmehr ausdrücklich vereinbart werden), während die Einhaltung einer Wartezeit für den Eintritt der Unverfallbarkeit und den Leistungsanspruch immer einer Vereinbarung bedarf. Der Entwurf (Abs. 2) begrenzt die Wartezeit. Vereinbarungen sind unwirksam, soweit sie eine Wartezeit vorsehen, die über zehn bzw. fünf Jahre hinausgeht (Teilnichtigkeit).

- 15 -

Die Vereinbarung der Überweisungsbeträge gem. § 7 Abs. 3 Z 1 entspricht § 5 Abs. 2 Z 2, § 7 Abs. 3 Z 3 hat im § 5 Abs. 2 Z 1 und § 7 Abs. 3 Z 2 im § 5 Abs. 2 Z 3 seine Entsprechung. Hat der Arbeitnehmer durch eigene Zahlungen Anwartschaften erworben, erfolgt (verzinste) Rückzahlung der Beiträge, wenn die Anwartschaften noch nicht unverfallbar sind (Abs. 4).

Bei Stillschweigen des Arbeitnehmers innerhalb der Erklärungsfrist von drei Monaten bleibt seine unverfallbare Anwartschaft gegenüber seinem früheren Arbeitgeber erhalten und ist als Grundlage für die Berechnung der Versorgungsleistungen bei Eintritt des Leistungsfalles heranzuziehen (Abs. 5).

Analog zu der im § 5 Abs. 4 vorgesehenen Regelung werden auch bei Direktzusagen geringfügige Anwartschaften, die den Zweck der Alterssicherung nicht erfüllen können, abgefunden (Abs. 6).

Zu § 8:

Beschränkungen des Widerrufes von direkten Leistungszusagen durch den Gesetzgeber dürfen in bestehendes Recht nicht radikal eingreifen. Daher sind Anwartschaften aus vor dem Inkrafttreten des Gesetzes gemachten Leistungszusagen sofern sie vor dem Inkrafttreten des Gesetzes erworben wurden, nicht erfaßt (Art. IV, Abs. 2 Satz 1). Sie sind nach der bisher geltenden Rechtslage, die gesetzlicher Regelungen weitgehend entbeht und vorwiegend durch die Judikatur geprägt ist, zu behandeln. Überdies wird dem vor Inkrafttreten des Bundesgesetzes schon existierenden Vereinbarungen und Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung Vorrang vor der gesetzlichen Regelung des Widerrufs (§ 8 Abs. 1) eingeräumt.

- 16 -

Ein Widerruf hat - wie schon bisher - zunächst zur Voraussetzung, daß ein entsprechender Widerrufsvorbehalt bei Erteilung der Zusage gemacht worden ist. Für diesen Vorbehalt ist Schriftform zwingend vorgesehen. Weiters muß - unbeschadet des Inhaltes des Widerrufsvorbehaltes - eine so wesentliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens eingetreten sein, daß der Weiterbestand des Unternehmens gefährdet ist, falls die zugesagte Leistung (d.h. der Erwerb weiterer Anwartschaften) nicht widerrufen wird. Abweichende, weitergehende Widerrufsmöglichkeiten enthaltende Vereinbarungen sind rechtsunwirksam, soweit sie nicht vor Inkrafttreten des Gesetzes getroffen wurden. Bezüglich der mit dem Betriebsrat abzuhandelnden Beratungen gilt das zu § 6 Ausgeführte sinngemäß.

Sind die Anwartschaften schon unverfallbar geworden, d.h. der Unverfallbarkeitszeitraum von fünf Jahren verstrichen oder eine allenfalls vereinbarte fünf Jahre übersteigende Wartezeit erfüllt, dann kann der Widerruf nur mehr den Erwerb künftiger Anwartschaften betreffen, sich aber nicht auf die bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften beziehen. Für das zulässige Ausmaß einer vereinbarten Wartezeit gilt § 7 Abs. 2.

Der Arbeitnehmer kann - solange er im Unternehmen verbleibt - über die Verwendung der bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften nicht verfügen, lediglich geringfügige Anwartschaften sind ihm abzugelten (Abs. 5). Wechselt er allerdings den Arbeitgeber vor Eintritt des Leistungsfalles, dann stehen die bis zum Widerruf erworbenen unverfallbaren Anwartschaften im Sinne des § 7 Abs. 3 zu seiner Disposition. Sofern das Arbeitsverhältnis allerdings auf eine der im § 7 Abs. 1 Z 1 bezeichneten Arten geendet hat, gehen auch die bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften verloren.

- 17 -

Macht der Arbeitgeber von seinem Widerrufsrecht Gebrauch und widerruft er die Leistungszusage, kann weder der Unverfallbarkeitszeitraum noch eine allenfalls vereinbarte Wartezeit erfüllt werden, wenn diese Voraussetzungen nicht schon im Zeitpunkt des Widerrufes erfüllt sind. Wird hingegen eine Leistungszusage bloß eingeschränkt oder ausgesetzt und nicht endgültig widerrufen, hat dies auf den Zeitablauf zur Erfüllung von Unverfallbarkeitszeitraum und Wartezeit keinen Einfluß (Abs. 6).

Zu § 9:

Ist der Leistungsfall eingetreten, geht die aus einer direkten Leistungszusage entstehende Anwartschaft in einen Leistungsanspruch über. Zur wirksamen Absicherung der Versorgungszusage genügt es daher nicht, bloß die Anwartschaften zu sichern, auch nach Eintritt des Leistungsfallen muß der Arbeitnehmer vor einseitigen Verfügungen des Arbeitgebers über den Leistungsanspruch geschützt werden. § 9 sieht daher vor, daß der Arbeitgeber Versorgungsleistungen nur unter den gleichen Voraussetzungen (für immer) einstellen, (auf Zeit) aussetzen oder (der Höhe nach) einschränken kann, wie er den Erwerb künftiger Anwartschaften zu widerrufen vermag.

Es muß daher jedenfalls eine Rechtsgrundlage für den Widerruf vorliegen (schriftliche Vereinbarung oder Regelung in Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) und die Erbringung der zugesagten Leistung eine Existenzgefährdung für das Unternehmen bedeuten. Hingegen muß eine Beratung mit dem Betriebsrat nicht abgehalten werden, da nach Eintritt des Leistungsfallen die Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden sind und daher vom Betriebsrat nicht mehr vertreten werden.

- 18 -

Die Einschränkung, Einstellung oder das Aussetzen von Leistungen darf allerdings nur dann erfolgen, wenn zumindest gleichzeitig für die noch im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer der Erwerb künftiger Anwartschaften eingeschränkt, eingestellt oder ausgesetzt wird, soferne der Arbeitgeber hiezu (aufgrund eines entsprechenden Vorbehalts) die rechtliche Möglichkeit hat. Durch diese Bedingung sollen Vereinbarungen, welche die Last notwendiger Sanierungsmaßnahmen einseitig auf bereits pensionierte Arbeitnehmer überwälzen, hintangehalten werden.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann daher nicht nur der Erwerb künftiger Anwartschaften sondern auch die zugesagte Leistung selbst eingestellt, ausgesetzt oder eingeschränkt werden. Die vor dem Widerruf erworbenen unverfallbaren Anwartschaften bleiben zwar vom Widerruf zunächst unberührt (vgl. § 8 Abs. 2), müssen aber im Leistungsfall dann nicht als Grundlage für den Leistunganspruch herangezogen werden, wenn die Existenzgefährdung erst nach Eintritt des Leistungsfalles entsteht oder bis zum Eintritt des Leistungsfalles andauert und auch die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Daher können Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die der Arbeitgeber ohne Widerrufsvorbehalt gemacht hat, auch bei Existenzgefährdung des Unternehmens weder eingeschränkt, ausgesetzt noch eingestellt werden.

Zu § 10:

Ziel der Wertanpassungsregelung ist, den Kaufkraftverlust durch jährliche Anhebung der Versorgungsleistung auszugleichen. Nach geltendem Recht können ohne normative oder vertragliche Grundlage Versorgungsleistungen nicht aufgewertet werden, außer im Fall des Absinkens auf einen untragbaren und sittenwidrigen Stand (OGH vom 6.9.1960, Arb 7277).

- 19 -

Die gesetzliche Regelung der Wertanpassung kommt jedoch nur dann zum Tragen, wenn keine abweichende Vereinbarung über die Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistung getroffen wurde. Eine solche abweichende Vereinbarung kann sowohl eine andere Art der Wertsicherung vorsehen als auch eine Wertsicherung gänzlich ausschließen. Der Entwurf sieht eine jährliche Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistung im Ausmaß der Erhöhung der Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach dem ASVG vor. Befindet sich das Unternehmen in einer so ungünstigen wirtschaftlichen Lage, daß eine Anpassung unzumutbar ist, kann sie ausgesetzt werden.

Zu § 11:

Eine aufschiebende Bedingung liegt dann vor, wenn die Rechtswirkungen der Zusage vom Eintritt eines ungewissen, in der Zukunft liegenden Ereignisses abhängig sind. Hat ausschließlich der Arbeitgeber Einfluß auf den Eintritt dieses Ereignisses, ist eine solche Bedingung rechtsunwirksam. Zulässig sind Bedingungen, deren Erfüllung von objektiven Kriterien abhängig ist, wie z.B. das Ablegen einer (Dienst)Prüfung, Erreichen einer bestimmten Gehaltsstufe usgl. oder in der Ingerenz des Arbeitnehmers liegen (z.B. tadelloses dienstliches Verhalten).

Auch auflösende Bedingungen, das sind solche, bei denen die vorgesehenen Rechtsfolgen sofort eintreten, aber wieder erlöschen, wenn die Bedingung erfüllt ist, sind, wenn sie der Unverfallbarkeits- und Widerrufsregelung widersprechen, unzulässig; so z.B. wenn der Anspruch aus der Leistungszusage vom Verbleib des Arbeitnehmers im Unternehmen bis zum Eintritt des Leistungsfalles oder von einer Umsatzsteigerung abhängig gemacht wird.

- 20 -

Zu § 12:

Im Interesse der Absicherung der sich aus direkten Leistungszusagen ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers sieht der Entwurf eine insolvenzrechtliche Sonderregelung vor. Für andere Leistungszusagen bedarf es keines solchen Schutzes, weil der Arbeitnehmer den Anspruch nicht gegen den Arbeitgeber, sondern gegen einen Dritten (etwa Pensionskasse) erwirbt. Insbesondere bei Leistungszusagen, die durch Pensionskassen zu erfüllen sind, ist der Konkurs des Arbeitgebers für die Sicherung des Anspruches auf die Zusatzpension ohne Bedeutung. Bei einer direkten Leistungszusage ist es jedoch gerechtfertigt, dem Arbeitnehmer vorrangige Befriedigung aus jenen Wertpapieren zu verschaffen, die wegen der erteilten Zusage gewinnmindernd ange schafft werden konnten. Eine ähnliche Sonderregelung gibt es bereits im § 12 Abs. 3 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes.

Zu § 13:

Abschnitt 4 regelt die Sicherung von Versorgungszusagen, die von Versicherungen zu erfüllen sind. Im Gegensatz zu den Leistungen, die von den erst zu errichtenden Pensionskassen erfüllt werden, ist diese Form der Altersvorsorge bereits seit Jahren gebräuchlich. Die gesetzliche Regelung soll sicherstellen, daß die Leistungen aus einem Versicherungsvertrag, der im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer abgeschlossen wird, in jedem Fall dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen zugute kommen. Der Arbeitgeber darf daher die Bezugsberechtigung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht ändern. Ebenso wie bei den Leistungen aus Pensionskassen soll eine Verfügung über künftige Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag ausgeschlossen werden (siehe § 4). Um den Zweck der Altersversorgung zu gewährleisten, darf auch bei Kündigung des Ver

- 21 -

sicherungsvertrages über den Rückkaufswert erst bei Eintritt des Versicherungsfalles verfügt werden. Diese Bestimmung verpflichtet die Versicherungen, den Rückkaufswert bis zur Fälligkeit der Leistung aus dem Versicherungsvertrag zurückzuhalten.

Zu § 14:

Wie für Pensionskassenleistungen ist auch für Ansprüche aus Versicherungsverträgen eine Unverfallbarkeitsregelung vorgesehen. Unerheblich ist, auf welche Art das Arbeitsverhältnis beendet wird. Abweichend von den Regelungen, die für Leistungen von Pensionskassen getroffen werden, sind nicht nur Prämienleistungen des Arbeitnehmers sondern auch des Arbeitgebers vom Beginn an unverfallbar. Es gibt keine Unverfallbarkeitsfrist. Die dem Arbeitnehmer offenstehenden Verfügungsmöglichkeiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen im wesentlichen den Möglichkeiten nach § 5 Abs. 2. Allerdings kann die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien immer verlangt werden, während bei der Pensionskasse dies nur möglich ist, wenn mindestens 15 Jahre in die Pensionskasse eingezahlt wurde oder ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Konzerns stattfindet. Die Abfindungsregelung entspricht der Pensionskassenregelung (siehe Erläuterungen zu § 5 Abs. 4).

Zu § 15:

Die in § 15 enthaltene Widerrufsregelung ist der Regelung bei den Pensionskassen (§ 6) bzw. bei direkten Leistungszusagen (§ 8) nachgebildet. Auch bei einem Versicherungsvertrag kann der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Prämienleistung daher nur dann einstellen, aussetzen oder einschränken, wenn ein Widerrufsvorbehalt schriftlich vereinbart wurde und durch eine wesentliche Verschlechterung der Wirtschaftslage die Existenz des Unternehmens gefährdet ist. Im Gegensatz zur Versorgungsleistung durch Pensionskassen ist für

- 22 -

den Abschluß eines Versicherungsvertrages keine Betriebsvereinbarung Voraussetzung, daher kann bei Widerruf die Beratung mit dem Betriebsrat entfallen. Die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers bei Einstellen der Prämienleistung sind im Abs. 1 Z 1 bis 3 in gleicher Weise wie bei den Pensionskassen geregelt, ebenso die Folgen bei Nichtäußerung des Arbeitnehmers (Abs. 2) und die (Bagatell)Abfindung (Abs. 3).

Zu Abs. 4 gilt das zu § 6 Abs. 6 Gesagte.

zu § 16:

Bei Versorgungszusagen, die von Unterstützungs- oder sonstigen Hilfskassen zu erfüllen sind, hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Leistung im Versicherungsfall (vgl. auch § 4 Abs. 4 Z 2b EStG 1988). Die Sicherung der den vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern zustehenden Rechte kann sich daher nur auf eine vergleichbare Behandlung mit den im Unternehmen verbliebenen Arbeitnehmern bei Eintritt des Leistungsfalles beziehen. Das bedeutet, daß bei Eintritt des Leistungsfalles die ausgeschiedenen Arbeitnehmer Leistungen unter denselben Bedingungen wie betriebstreue Arbeitnehmer erhalten. Die Höhe der anteiligen Leistungen bestimmt sich nach der im Unternehmen zugebrachten Dienstzeit.

zu § 17:

Die Auswirkung von Zahlungen, die nach dem Betriebspensionsgesetz zu Gunsten des Arbeitnehmers in die freiwillige Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung geleistet werden, sind im ASVG zu treffen. Im Entwurf ist lediglich eine Beschränkung des Widerrufs analog zu den Widerrufsregelungen bei den anderen Versorgungszusagen vorgesehen.

- 23 -

Abschnitt 7:

Während die Abschnitte 2 bis 6 jeweils die einzelnen Formen der Versorgungszusagen regeln, gelten die Bestimmungen des Abschnittes 7 für alle vom Entwurf erfaßten Leistungszusagen, soferne sich aus den §§ 18 bis 21 selbst nicht anderes ergibt.

Zu § 18:

Der Wert der nach dem Betriebspensionsgesetz gesicherten Leistungen soll nicht dadurch geschmälert werden, daß Versorgungsleistungen, die der Leistungsberechtigte von anderen Stellen, z.B. aus der gesetzlichen Sozialversicherung oder von einem anderen Arbeitgeber erhält, angerechnet werden. Von diesem Grundsatz schafft Abs. 2 insofern eine Ausnahme, als Vereinbarungen über die Anrechnung von Leistungen zugelassen werden, wenn dem Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung (z.B. Differenz zwischen ASVG-Pension und 80 % des letzten Gehaltes) gewährt wird.

Die Anrechnung ist aber nur beschränkt zulässig. Es dürfen bei Differenzzusagen unbeschränkt nur Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung berücksichtigt werden; andere Leistungen Dritter (bzw. einer Pensionskasse) nur dann, wenn die erbrachten Leistungen durch den Arbeitgeber finanziert wurden (z.B. indem er Beiträge an eine Pensionskasse oder Versicherungsprämien bezahlt hat). Diese Grundsätze gelten auch, wenn die Gesamtversorgungszusage durch einen leistungsorientierten Rechnungskreis einer Pensionskasse zu erfüllen ist. Angerechnet dürfen nur Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, Leistungen Dritter aufgrund Arbeitgeberzahlungen (z.B. aus einer Versicherung) sowie eigene Versorgungsleistungen des Arbeitgebers werden.

- 24 -

Durch Abs. 3 soll die Kaufkraft der zugesagten Gesamtversorgung erhalten werden. Die vom Arbeitgeber zu erbringende aus der Differenz zwischen erteilter Gesamtzusage und anzurechnenden sonstigen Versorgungen ermittelte Leistung soll nicht dadurch geschmälert werden, daß nach dem Leistungsfall eintretende Erhöhungen der anrechenbaren Versorgungsleistungen die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung aufzehren. Demnach wäre etwa eine Vereinbarung verboten (teilnichtig), die eine ziffernmäßig bestimmte, nicht wertgesicherte Gesamtzusage in Verbindung mit der Anrechnung einer dynamisierten anderen Versorgungsleistung vorsieht. Nur wenn die Gesamtzusage ebenfalls dynamisiert ist, soll bis zum Ausmaß des nominellen Wertzuwachses eine Anrechnung von Beträgen erfolgen, die sich aus der Erhöhung der anderen anrechenbaren Versorgungsleistungen ergibt. Lautet z.B. eine Versorgungszusage auf 80 % des letzten Gehaltes (10.000,-- S monatlich im Anfallszeitpunkt) unter Anrechnung der ASVG-Pension (9.000,-- S), so würde eine Erhöhung der Gesamtzusage aufgrund einer Wertsicherungsvereinbarung um 2 % eine Erhöhung der Gesamtversorgungsleistung auf 10.200,-- S bewirken. Eine Erhöhung der ASVG-Pension um 3 % oder 270,-- S würde die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung nominell von 1.000,-- S auf 930,-- S verringern. Diese Konsequenz soll vermieden werden, weshalb die Anrechnung der ASVG-Pension nur im Ausmaß der Wertsicherung der Gesamtzusage (200,-- S) erfolgen darf. Die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung darf durch Anrechnung anderer Versorgungsleistungen nach dem Zeitpunkt des Leistungsanfalles nominell nicht verringert werden.

Zu § 19:

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einmal im (Kalender)Jahr Auskunft zu geben über die Höhe seiner Anwartschaft und der im Leistungsfall zu erwartenden Zahlungen. Die jährliche Auskunfts-

- 25 -

pflicht des Arbeitgebers umfaßt auch die Frage, ob Anwartschaften bereits unverfallbar sind. Dies ist insbesondere bei direkten Leistungszusagen von Bedeutung. Die Auskunftspflicht besteht nur über Verlangen des Arbeitnehmers. Die Auskunftspflicht bezüglich der Höhe der zu erwartenden Leistungen kann sich grundsätzlich nur auf die bis zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung erworbenen Anwartschaften beziehen.

Bei Pensionszusagen, die über Pensionskassen abgewickelt werden, trifft die Auskunftspflicht die Kasse.

Zu § 20:

Im § 20 wird der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend der neueren Judikatur des OGH (9 Ob A 256/88) festgeschrieben. Als sachlich gerechtfertigt sind daher z.B. solche Unterschiede anzuerkennen, die sich auf den unterschiedlichen Deckungsgrad des letzten Nettoeinkommens durch Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beziehen; dies rechtfertigt nur eine Differenzierung der Höhe, nicht aber dem Grunde nach. Werden verschiedenen Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen gewährt, haben sie in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander zu stehen. Diese Vorschrift des Steuerrechts ist insbesondere im Zusammenhang mit jenen Bestimmungen von Bedeutung, die vorsehen, daß die vom Arbeitgeber an eine Pensionskasse geleisteten Beiträge zusammen mit anderen Zuwendungen 10 % der Lohn- und Gehaltssumme nicht übersteigen dürfen.

Zu § 21:

Unabdingbarkeit bedeutet, daß die sich aus dem Entwurf ergebenen Rechte nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden dürfen. Günstigere Regelungen sind grundsätzlich zu-

- 26 -

lässig. Eine Abänderung zum Nachteil des Arbeitnehmers ist nur insoweit möglich, als sie im Entwurf selbst vorgesehen wird, wie dies z.B. durch §§ 5 Abs. 2, 6 Abs. 3 und 8 Abs. 1 der Fall ist.

- 27 -

Zu Artikel II:

Zu Z 1 bis 3:

Die Trennung des Regelungstatbestandes "betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen" in Z 18 und Z 18 a des § 97 ArbVG in solche, die von Pensionskassen zu erfüllen sind und in alle übrigen dem bisher geltenden Recht entsprechenden Pensions- und Ruhegeldleistungen, ist im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit der Rechtsfolgen, (Kündigung der Betriebsvereinbarung § 97 Abs. 4 neu ArbVG, siehe Z 3) erforderlich.

Zugleich soll durch die Verweisung auf die entsprechenden Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes auch gewährleistet werden, daß in einer Betriebsvereinbarung nach Z 18 a nicht nur die Leistungszusage des Arbeitgebers, sondern auch alle anderen nach § 3 Betriebspensionsgesetz notwendigen Inhalte geregelt werden können. Damit sind insbesondere die Errichtung bzw. der Beitritt, sowie die Mitwirkung an der Verwaltung der Pensionskasse, gemeint.

Die Betriebsvereinbarung nach Z 18 a zählt zu den fakultativen Betriebsvereinbarungen und ist daher grundsätzlich kündbar. Durch Abs. 4 wird jedoch die Kündigungsmöglichkeit auf jene Arbeitnehmer eingeschränkt, die erst nach Ablauf des Kündigungstermines in das Unternehmen eintreten. Diese Sonderregelung hinsichtlich der Kündigung ist im Hinblick auf das ausdrückliche Ziel des Betriebspensionsgesetzes, Pensionszusagen abzusichern, sinnvoll. Damit soll gewährleistet werden, daß nicht - wie im Regelfall bei Kündigung einer Betriebsvereinbarung - die Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers lediglich im Wege der Nachwirkung bestehen bleiben. Es bleibt vielmehr die Einrichtung der Pensionskasse, einschließlich der ihr übertragenen Verpflichtungen nicht aufgrund der Nachwirkung, sondern aufgrund der Weitergeltung der Betriebsvereinbarung selbst bestehen.

Die Möglichkeit der einvernehmlichen Auflösung bzw. Abänderung durch Betriebsvereinbarung wird dadurch nicht ausgeschlossen. Eine einseitige "Beseitigung" der mit der Gründung der Pensionskasse eingegangenen Verpflichtungen soll jedoch nur unter den in § 6 des Betriebspensionsgesetzes vorgesehenen Auflagen, nicht jedoch durch Kündigung der Betriebsvereinbarung, möglich sein.

Zu Z 4 und 5:

Die ergänzende Regelung der Kompetenzverteilung in § 113 ArbVG sowie die Erweiterung der Delegierungsmöglichkeit in § 114 ArbVG soll gewährleisten, daß für jene Arbeitnehmergruppen bzw. Belegschaften, die an einer Pensionskasse teilnehmen wollen, der Abschluß entsprechender Betriebsvereinbarungen auch tatsächlich möglich ist und nicht daran scheitert, daß ein bestimmtes Organ der Arbeitnehmerschaft nicht errichtet wurde. Darüber hinaus sollen die Betriebsvereinbarungen über Pensionskassen tunlichst von jenem Organ der Arbeitnehmerschaft abgeschlossen werden, das auf der jeweils höheren Organisationsebene besteht. Dadurch soll auch das Verfahren über die Errichtung oder den Beitritt zu einer Pensionskasse vereinfacht bzw. überhaupt erst ermöglicht werden. So erscheint es z.B. nicht sinnvoll, die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse in einem Konzern Betriebsvereinbarungen auf Betriebsebene zu überantworten. Durch die in Z 5 (§ 114 Abs. 3) vorgesehene Delegierungsmöglichkeit an die Arbeitsgemeinschaft nach § 88a soll vielmehr ein vereinfachtes, gemeinsames Vorgehen ermöglicht werden. Neu geschaffen wird weiters eine originäre Zuständigkeit des Zentralbetriebsrates in Unternehmen (§ 113 Abs. 4 a). Damit soll der Abschluß einer Betriebsvereinbarung auf Unternehmensebene, dh. in der Regel für die gesamte Unternehmensbelegschaft, ermöglicht werden, ohne daß die Zustimmung oder die Kompetenzübertragung seitens der Belegschaftsorgane in den Betrieben erforderlich wäre.

- 29 -

Zusammenfassend ergibt sich daher folgende Zuständigkeitsverteilung für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 18 a:

- Grundsätzlich liegt die Abschlußkompetenz beim Betriebsrat (GruppenBR oder gemeinsamer BR), vgl. § 113 Abs. 1 ArbVG;
- in Betrieben mit mehreren betriebsverfassungsrechtlich organisierten Arbeitnehmergruppen liegt die Kompetenz beim Betriebsausschuß, wenn die Betriebsvereinbarung ihrem Geltungsbereich nach mehr als eine Arbeitnehmergruppe erfaßt bzw. erfassen soll, vorausgesetzt allerdings, daß sich der Betriebsausschuß konstituiert hat (§ 113 Abs. 2 Z 4 ArbVG). Ist kein Betriebsausschuß errichtet, verbleibt die Kompetenz bei den Gruppenbetriebsräten (§ 113 Abs. 1);
- bei Betriebsvereinbarungen über betriebliche Pensionskassen, die über den Bereich eines Betriebes hinausgehen, also in der Regel für die Belegschaft eines Unternehmens im Ganzen gelten, liegt die Abschlußkompetenz beim Zentralbetriebsrat, sofern ein solcher errichtet ist (§ 113 Abs. 4 a); im Gegensatz zu § 113 Abs. 4 kommt es also nicht darauf an, ob ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, sondern auf die tatsächliche Existenz eines Zentralbetriebsrates, dies aus der Erwägung heraus, daß die Nichterrichtung eines Zentralbetriebsrates die Errichtung oder den Beitritt zu einer Pensionskasse nicht hindern soll;
- Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Pensionskasse in einem Konzern können schließlich auch von der Arbeitsgemeinschaft nach § 88 a geschlossen werden, wenn eine entsprechende Kompetenzübertragung seitens der nach § 113 zuständigen Organe der Arbeitnehmerschaft erfolgt. Da die Abschlußkompetenz der Arbeitsgemeinschaft abhängig ist von einer entsprechenden Kompetenzübertragung, kann eine von der Arbeitsgemeinschaft geschlossene Betriebsvereinbarung nur jene Arbeitnehmergruppen bzw. Belegschaftsteile erfassen, deren Organe eine Delegierung vorgenommen haben.

- 30 -

Zu Artikel III:

Durch das Betriebspensionsgesetz und das Pensionskassengesetz ist es erforderlich das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) entsprechend anzupassen:

In Z 1 wird eine Ergänzung des § 1 Abs. 3 IESG (Katalog der ausgeschlossenen Ansprüche) vorgeschlagen: Hierin wird klargestellt, daß Ansprüche auf Zahlung einer Betriebspension gegenüber einer Pensionskasse keinen Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld begründen. Sagt hingegen der Arbeitgeber selbst dem Arbeitnehmer eine Betriebspension zu, die er im Leistungsfall auch aus seinem eigenen Vermögen zu bezahlen hat, besteht grundsätzlich Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld.

Mit der Z 2 wird vorgeschlagen, § 3 Abs. 5, der auch schon jetzt den Umfang der Gewährung von Insolvenz-Ausfallgeld für eine Betriebspension im Falle der bereits eingetretenen Insolvenz des Arbeitgebers regelt, zu ergänzen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der Zweckmäßigkeit wurde die Bestimmung zur Gänze neu gefaßt und in zwei Absätze (Abs. 5 und Abs 6) gegliedert.

In Zukunft wären zwei Fallgruppen zu unterscheiden: Bestehen Ansprüche auf Betriebspensionen bzw. Anwartschaften hierauf, die dem Betriebspensionsgesetz unterliegen und vom Arbeitgeber selbst zu bezahlen sind, ist bei einer bereits zum Zeitpunkt des Eintretens der Insolvenz (= im Gesetz Stichtag genannt) angefallenen Betriebspension Insolvenz-Ausfallgeld in Höhe von 24 Monatsbeträgen zuzuerkennen; ist bei Insolvenz des Arbeitgebers der Anfall der Betriebspension noch nicht eingetreten, erfolgt eine Abschlagszahlung von 50 % der gemäß § 7 Abs. 3 des Betriebspensionsgesetzes sich ergebenden Höhe; d.h., daß die Hälfte jenes Betrages als Insolvenz-Ausfallgeld gebührt, den der Arbeitnehmer im Sinne der eben genannten Rechtsvorschrift für die Übertragung

- 31 -

der Anwartschaften in die freiwillige Höherversicherung z.B. nach dem ASVG oder in eine Pensionskasse nach dem Pensionskassengesetz verlangen kann (§ 3 neuer Abs. 5).

Besteht hingegen - wie bisher - am Stichtag noch Anspruch auf eine Betriebspension, die nicht dem Betriebspensionsgesetz unterliegt, wird die bisherige Regelung einer einmaligen Zahlung von zwölf Monatsbeträgen beibehalten (neuer Abs. 6 des § 3).

So wie bisher bleiben darüber hinausgehende Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber unberührt; ebensowenig werden dadurch andere Ansprüche auf Insolvenz-Ausfallgeld beeinträchtigt.

Mit Z 3 wird zur Sicherstellung der Gebarung des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds hinsichtlich der Auszahlung von Insolvenz-Ausfallgeld bei direkten Leistungszusagen in Ergänzung der Finanzierungsbestimmungen des § 12 vorgesehen, daß der Arbeitgeber ab Erteilung der Leistungszusage einen erhöhten Zuschlag zu entrichten hat. Bei Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. bei einem zulässigen Widerruf oder einer zulässigen Aussetzung der Leistungszusage durch den Arbeitgeber nach den §§ 8 und 9 des Betriebspensionsgesetzes endet die Verpflichtung zur Entrichtung des erhöhten Zuschlages. Zur Einhebung des erhöhten Zuschlages ist - so wie in bezug auf den "Normalzuschlag" - der für den Arbeitgeber örtlich zuständige Krankenversicherungsträger berufen. Dieser ist daher vom Arbeitgeber über die erteilte Leistungszusage und die anderen wesentlichen Umstände für Bestand und Wegfall schriftlich in Kenntnis zu setzen. Hierbei gelten grundsätzlich die Meldefristen nach § 33 ASVG.

Zum Ausmaß der Zuschlagshöhe selbst ist zu bemerken, daß diese alljährlich mit Verordnung festzusetzen ist, wobei auf die Ausgaben für Insolvenz-Ausfallgeld für Betriebspensionen und Anwartschaften hierauf laut der jeweils letzten Bilanz Bedacht zu nehmen sein wird.

- 32 -

Finanzielle Auswirkungen:

Die sich ergebenden finanziellen Belastungen für den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds können aus heutiger Sicht nicht genau berechnet werden, da nicht abgeschätzt werden kann, wie viele Arbeitgeber Leistungen an eine Pensionskasse erbringen werden und somit diese in der Folge die Betriebspensionen zur Auszahlung zu bringen hat, und wie viele Arbeitgeber aus ihrem eigenen Vermögen Betriebspensionen bzw. Anwartschaften hierauf bezahlen werden. Nur im letzten Fall kann es überhaupt zu einer Zuverkennung von Insolvenz-Ausfallgeld kommen.

In den Übergangsbestimmungen wird der (erhöhte) Zuschlag für Arbeitgeber mit direkten Leistungszusagen in der Höhe von 0,5 v.H. (Anmerkung: 0,1 v.H. "Normalzuschlag"*) zuzüglich 0,4 v.H. zur Abdeckung der Betriebspensionen) festgesetzt; dies gilt bis zur Vorliegen der Bilanz für 1990 mit in diesem Jahr erfolgten Zahlungen für Betriebspensionen und Anwartschaften hierauf; danach erfolgt die alljährliche Festsetzung mit Verordnung.

Dieser Wert geht von folgenden Annahmen aus:

Im Jahr 1988 wurde bei rund 15.000 Arbeitnehmern abschließend Insolvenz-Ausfallgeld zuerkannt. - Unter der Annahme, daß im Jahr 1990 rund 1 % der Arbeitnehmer, an die Insolvenz-Ausfallgeld zuerkannt wird (= also 150), direkte Leistungszusagen von ihren Arbeitgebern erhalten, ergibt sich für den IESG-Zuschlag folgende Berechnung:

Das Durchschnittsgehalt wird mit S 16.000,- brutto angenommen. Unter der weiteren Annahme, daß als Betriebspension die betragliche Differenz zwischen der durchschnittlichen ASVG-Pension und

***) 1990 ist dieser nur deshalb so gering, weil ein Großteil der Leistungen nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz aus Rücklagenauflösungen gedeckt werden kann.**

- 33 -

80 % des o.a. Durchschnittsgehaltes gebührt, beträgt die "Betriebspensionsgrundlage" S 12.800,-; hievon ist die ASVG-Durchschnittspension von S 8.000,- in Abzug zu bringen; dies ergibt eine Bruttodifferenz von S 4.800,-. Da Insolvenz-Ausfallgeld nur "netto" zugesprochen wird, sind von diesem Betrag noch S 300,- an Krankenversicherungsbeiträge abzuziehen, sodaß sich schlußendlich ein Monatsbetrag von S 4.500,- ergibt.

Im Sinne des gegenständlichen Entwurfs erhält der Arbeitnehmer eine pauschalierte Abschlagszahlung für Betriebspension von 24 Monatsbeträgen. Unter der Annahme, daß bei 150 Arbeitnehmern die Betriebspension aus Mitteln des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zur Auszahlung gelangt, ergibt dies im Hinblick auf diese Pauschalierungsregelung einen Aufwand von 16,2 Mio. S.

Für jeden der 2,1 Millionen Arbeitnehmer, für die der IESG-Zuschlag zu entrichten ist, werden im Jahr S 205,- vom zuständigen Krankenversicherungsträger eingenommen (= 0,1 v.H. der durchschnittlichen Beitragsgrundlage von S 205.000,-). Zur Abdeckung der 16,2 Mio. S werden aber nicht 2,1 Mio. Arbeitnehmer herangezogen, sondern lediglich 20.000 (= angenommene Zahl, die im Jahresschnitt eine direkte Leistungszulage erhalten); legt man die 16,2 Mio. S auf diese 20.000 um, ergibt sich ein Jahreswert von S 810,-. Setzt man diesen Betrag mit jenen in Relation, der für alle dem IESG unterliegenden 2,1 Mio. Arbeitnehmer alljährlich zu leiten ist, ergeben sich somit die erwähnten zusätzlichn 0,4 v.H.

