



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Präsidium des Nationalrates

Dr-Karl-Renner-Ring 3
1010 Wien

| | |
|------------------------|---------------|
| Betrifft GESETZENTWURF | |
| ZL | 77 - GE'9 II |
| Datum: | 27. NOV. 1989 |
| Verteilt: | 6. Dez. 1989 |

H. Hager

Ihre Zeichen

-

Unsere Zeichen

SP-ZB-2611

Telefon (0222) 501 65

Durchwahl 2418

Datum

21.11.1989

Betreff:

Betriebspensionsgesetz
S t e l l u n g n a h m e

Der Österreichische Arbeiterkammertag übersendet 25 Exemplare seiner Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Der Präsident:

Der Kammeramtsdirektor:
iA

Beilagen



ÖSTERREICHISCHER ARBEITERKAMMERTAG

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22 Postfach 534

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Telefon (0222) 501 65

Datum

Zl. 30.100/87-V/1/1989 SP-Dr. WÖ-2611

Durchwahl

2418

9.11.1989

Betreff

Betriebspensionsgesetz

Der Österreichische Arbeiterkammertag hat bereits im Juli 1988 in einem Schreiben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Schaffung arbeitsrechtlicher Absicherungen für betriebliche Pensionszusagen gefordert. Unmittelbarer Anlaß für diese Forderung war - neben damals gerade offensichtlich gewordenen gravierenden Rechtsmängeln bestehender Zusagen - die steuerrechtliche Neuregelung, die im Zuge der Steuerreform 1988 für betriebliche Pensionszusagen gesetzlich festgelegt worden war.

Die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer hat stets die Auffassung vertreten, daß parallel zu diesen Änderungen arbeitsrechtliche Absicherungen für derartige Zusagen getroffen werden müssen (siehe Stellungnahme des Österreichischen Arbeiterkammertages zur Neuregelung der Steuergesetze an das Bundesministerium für Finanzen vom 11.5.1988).

Die Schaffung eines Betriebspensionsgesetzes liegt also durchaus im Interesse des Österreichischen Arbeiterkammertages, vielfach

sind es sogar unmittelbare Forderungen der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, die den nunmehr vorliegenden Bestimmungen des Entwurfes zugrunde liegen. Abgesehen von Bedenken gegen einige Detailregelungen (siehe unten) wird daher der vorliegende Entwurf begrüßt.

Gleichzeitig mit der Forderung nach einem Betriebspensionsgesetz wurde vom Österreichischen Arbeiterkammertag im bereits angesprochenen Schreiben an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aber auch klar und deutlich zum Ausdruck gebracht, daß bei jeglicher Neuregelung der betrieblichen Altersvorsorge unbedingt auf den Vorrang der allgemeinen, gesetzlichen Altersvorsorge Bedacht genommen werden muß. Es muß unter allen Umständen vermieden werden, daß es in diesem Zusammenhang zu einer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Pensionsversicherung kommt. Dies vor allem deshalb, weil bekanntlich nur einem relativ geringen Prozentsatz der Arbeitnehmer Betriebspensionszusagen gegeben wurden. Die bei weitem überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer ist hingegen zumindest bisher - aller Voraussicht nach wird sich an dieser Situation aber auch in Zukunft nichts Gravierendes ändern - einzig auf eine Versorgung aus der gesetzlichen Alterssicherung angewiesen.

Eine negative Beeinträchtigung der gesetzlichen Alterssicherung wäre etwa dann denkbar, wenn mit der Ausweitung betrieblicher Altersversorgungssysteme größere Einbußen an Steuer- oder Abgabeneinnahmen einhergehen würden. Aus diesem Grunde konnte von Seiten der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer beispielsweise der teils erhobenen Forderung der steuerlichen Bewertung von Arbeitnehmerbeiträgen an Pensionskassen als Werbungskosten nicht zugestimmt werden.

Wird darauf Bedacht genommen, daß solche negativen Auswirkungen nicht zum Tragen kommen, so sind Betriebspensionen als Ergänzung zu Leistungen aus dem ASVG aus Arbeitnehmersicht zu begrüßen. Wie

bereits oben erwähnt, ist aber jedenfalls eine bessere arbeitsrechtliche Absicherung vonnöten.

Neben dem Entwurf zu einem Betriebspensionsgesetz wird in der vorliegenden Stellungnahme auch auf die in der 48. ASVG-Novelle enthaltenen Novellierungsvorschläge bezüglich der Höherversicherung eingegangen (Abschnitt 2). In der offiziellen Begutachtung zur 48. ASVG-Novelle wurden diese Passagen ausgeklammert, da sie inhaltlich eng mit der gesetzlichen (Neu)Regelung der betrieblichen Altersvorsorge in Zusammenhang stehen.

Bevor auf die einzelnen Bestimmungen des Entwurfes zu einem Betriebspensionsgesetz eingegangen wird, sollen vorweg noch einige Anmerkungen zum Verhältnis Betriebspensionsgesetz - Pensionskassengesetz gemacht werden.

Der Österreichische Arbeiterkammertag hat bereits mehrmals darauf hingewiesen, daß beide Gesetzesentwürfe eng zusammenhängen und kaum unabhängig voneinander beurteilt werden können. So wurde auch in der Stellungnahme zum Pensionskassengesetz (Seite 2), die als Anhang beigelegt wird, betont, daß eine terminologische und sachliche Abstimmung beider Materien erforderlich ist. Der enge Zusammenhang zeigt sich primär im Erfordernis einer Betriebsvereinbarung (bzw. eines Vertragsmusters) als Voraussetzung für eine Pensionskassenversorgung. In dieser Betriebsvereinbarung, die an sich nur Rechtswirkungen bezüglich der Vertragsparteien auslösen kann, ist beispielsweise als Mindestinhalt die Regelung der Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der (betrieblichen) Pensionskasse und eine Regelung des Leistungsrechts vorgesehen. Beide Materien stehen offensichtlich in engem Zusammenhang mit der Gestaltung der Pensionskassen.

Es ist also bei beiden Gesetzen darauf Bedacht zu nehmen, daß ein reibungsloses Nebeneinander von einerseits auf Betriebsebene (im

Rahmen des ArbVG und des Betriebspensionsgesetzes) ausgehandelten Bestimmungen und andererseits kasseninternen Regelungen (im Rahmen des Pensionskassengesetzes) ermöglicht bzw. gewährleistet wird.

Jedenfalls hält es der Österreichische Arbeiterkammertag aufgrund der engen sachlichen Verflechtung der Gesetzesmaterien für undenkbar, beide Entwürfe getrennt voneinander zu realisieren.

Bei den folgenden Bemerkungen zu den einzelnen Paragraphen des Entwurfes zum Betriebspensionsgesetz wird, wo erforderlich, auch auf die entsprechenden Bestimmungen im Entwurf zu einem Pensionskassengesetz eingegangen.

I.

Artikel I - Entwurf zu einem Betriebspensionsgesetz

Zu §§ 1,2

Wie bereits in der Stellungnahme zum Pensionskassengesetz (siehe Beilage, S. 4) erwähnt, ist derzeit weder im Entwurf zum Pensionskassengesetz noch im Entwurf zum Betriebspensionsgesetz näher definiert, was unter einer Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung zu verstehen ist.

Der Österreichische Arbeiterkammertag ist der Auffassung, daß im Pensionskassengesetz in § 2 klargestellt werden sollte, daß das Vorliegen eines "Pensionskassengeschäfts" im Sinne des Gesetzes voraussetzt, daß im Versicherungsfall des Alters eine lebenslang zu gewährende Rente ausbezahlt wird, im Versicherungsfall der Invalidität oder des Todes eine Rente bis zum Wegfall der Beeinträchtigung bzw. (zumindest) bis zum Eintritt der Selbsterhaltungsfähigkeit.

Darüber hinaus sollte auch im Betriebspensionsgesetz - zumindest in den Erläuterungen - präzisiert werden, was unter einer "Zusage einer Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung" und damit unter einer "Leistungszusage" zu verstehen ist. Grundsätzlich sollte man sich hierbei an der oben für Pensionskassengeschäfte vorgeschlagenen Konkretisierung orientieren. Zur Qualifizierung von Grenzfällen sollten Richtlinien zumindest in die Erläuterungen aufgenommen werden.

Präzisiert sollte ferner werden, welche Personen unter dem Begriff "Hinterbliebene" zu verstehen sind (siehe Beilage, Seite 4).

Der Kammertag wurde während des Begutachtungsverfahrens mit Informationen von Betriebsräten konfrontiert, wonach Unternehmen mit der Aufkündigung bisheriger sogenannter freiwilliger Sozialleistungen mit Altersversorgungscharakter drohen, falls das Betriebspensionsgesetz realisiert und somit gewisse Verpflichtungen für bisher "freiwillige" Leistungen entstehen sollten.

Solchen denkbaren Verschlechterungen, die mittelbar im Zuge des Betriebspensionsgesetzes für die Arbeitnehmer entstehen könnten, sollte jedenfalls engengewirkt werden.

Wenn ein Kündigungsverbot für solche Vereinbarungen im Zusammenhang mit dem Betriebspensionsgesetz durchgesetzt werden kann, wäre dies zu bevorzugen. Andernfalls wäre zu überlegen, jene Sozialleistungen mit Altersvorsorgecharakter, die vor Inkrafttreten des Gesetzes zugesagt wurden und deren jederzeitige Widerrufbarkeit ausdrücklich in Schriftform vereinbart wurde, und für die weder in Vergangenheit noch in Zukunft steuerliche oder sonstige Vorteile geltend gemacht wurden bzw. werden, vom Geltungsbereich zumindest der zwingenden Bestimmungen des Gesetzes auszunehmen.

Zu § 3Abs. 1

In der Stellungnahme zu § 6 Pensionskassengesetz (siehe Beilage, S. 6) wurde bereits darauf hingewiesen, daß im Pensionskassengesetz eindeutig festzulegen ist, daß das Vorliegen einer - den im Betriebspensionsgesetz festgelegten Mindestinhalt umfassenden - Betriebsvereinbarung Voraussetzung

- a) für die Konzessionserteilung für eine betriebliche Pensionskasse und
- b) für den Beitritt zu einer bereits errichteten betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse (Ausnahme: Betriebe ohne Betriebsrat) zu sein hat.

Während bei Nichterfüllung dieser Voraussetzung im Falle a) die Konzessionserteilung zu unterbleiben hat, ist die Überprüfung des Vorliegens derartiger Betriebsvereinbarungen (bzw. entsprechender Vertragsmuster) bei einem Beitritt zu bereits errichteten Pensionskassen der Aufsichtsbehörde aufzutragen. Bei Feststellung von Verstößen gegen diese Vorschrift muß es der Aufsichtsbehörde möglich sein, wirksame Maßnahmen - bis hin zum Konzessionsentzug - zu setzen.

Aus Arbeitnehmersicht ist das zwingende Vorliegen einer Betriebsvereinbarung (bzw. eines Vertragsmusters) - das bereits derzeit in § 4 Abs. 4 Z 2 a, cc, EStG als Voraussetzung für die Anerkennung von Arbeitgeberbeiträgen an Pensionskassen als Betriebsausgaben enthalten ist - deswegen von zentraler Bedeutung, weil hierdurch eine weitgehende Gewähr dafür gegeben ist, daß es innerhalb eines Betriebes bzw. Unternehmens zu einer ausgewogenen Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die Pensionskassenversorgung kommt.

Zu überlegen wäre allenfalls, ob auch ein Kollektivvertrag die Funktion der Betriebsvereinbarung übernehmen könnte. Nach Ansicht des Arbeiterkammertages spricht nichts gegen eine solche Möglichkeit.

Neben der Statuierung des Vorliegens einer Betriebsvereinbarung für die Konzessionserteilung bzw. für den Beitritt zu einer Pensionskasse ist klarzustellen, daß die Konzessionserteilung dann zu versagen ist, wenn die Satzung, die Statute oder die Geschäftspläne Bestimmungen enthalten, die in Widerspruch zu den zwingenden Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes - insbesondere bezüglich Unverfallbarkeit - stehen. Diese Klarstellung wäre zwar im Pensionskassengesetz vorzunehmen, wird aber der Vollständigkeit halber auch im Betriebspensionsgesetz zu bedenken sein.

Ziffer 1 besagt, daß in der Betriebsvereinbarung "die Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der betrieblichen Pensionskasse" zu regeln ist. Diese Bestimmung sollte in zweierlei Hinsicht modifiziert werden:

- a) es muß klargestellt werden, daß jegliche diesbezügliche Regelung in einer Betriebsvereinbarung nur im Rahmen dessen erfolgen kann, was durch das Pensionskassengesetz zwingend vorgegeben ist;
- b) die Beschränkung auf betriebliche Pensionskassen sollte entfallen, weil auch bezüglich überbetrieblicher Kassen beispielsweise festgelegt werden muß, ob und wenn ja auf welche Weise Delegierungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung bzw. für die Ausübung des Stimmrechts zur Wahl der Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat der Pensionskassen-AG vorgenommen werden.

In Ziffer 2 ist die Formulierung "und die allfällige Nachschußpflicht des Arbeitgebers" zu streichen. Bei leistungsorientierten Zusagen muß generell eine derartige Nachschußpflicht bestehen (dies wurde auch in der Stellungnahme zum Pensionskassengesetz betont - Anhang, Seite 14 - und muß im Pensionskassengesetz noch klargestellt werden). Das Nichtgegebensein einer Nachschußpflicht gegenüber der Pensionskasse bei einer leistungsorientierten Zusage wäre nur dann denkbar, wenn der Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung eine direkte Leistungsverpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern für den Fall eingeht, daß die Pensionskasse die zugesagten Leistungen nicht erbringt. Sagt der Arbeitgeber aber zu, daß er dafür sorgen wird, daß den Arbeitnehmern von Seiten der Pensionskasse Leistungen in einer bestimmten Höhe erbracht werden, so kann dies nur heißen, daß der Arbeitgeber die für die Leistungserbringung jeweils erforderlichen Beiträge an die Kasse zu entrichten hat, was notwendigerweise eine Nachschußpflicht inkludiert. Offensichtlich ist bei den im Entwurf zum Pensionskassengesetz (zB in §§ 10 Abs. 3, 27 Abs. 2 Z 4) angesprochenen leistungsorientierten Zusagen an letztere Variante gedacht. Eine Nachschußpflicht gehört folglich zum Wesen einer leistungsorientierten Zusage über eine Pensionskasse. Bleibt gegenüber dem Arbeitnehmer letztendlich aber der Arbeitgeber selbst unmittelbar leistungsverpflichtet, so handelt es sich im Grunde um eine direkte Leistungszusage, allenfalls kombiniert mit einer beitragsorientierten Pensionskassenversorgung.

Analog zu beitragsorientierten Zusagen kann es folglich auch bei leistungsorientierten Zusagen nur im Fall des Vorliegens der in § 6 normierten Voraussetzungen zu einer Einschränkung der Verpflichtung zur Beitragsentrichtung bzw. diesfalls damit einhergehend auch zu einer Einschränkung der fix zugesagten Leistungen kommen. Die konkrete Auswirkung derartiger Maßnahmen auf die Leistungserbringung wird im Statut der Kasse vorzusehen sein bzw. muß von der Aufsichtsbehörde aufgetragen werden.

Generell wird bei Abschluß von Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Ziff. 18 a ArbVG darauf zu achten sein, daß es zu keinen Vereinbarungen kommt, die nicht in das Statut einer betrieblichen Pensionskasse übernommen werden können bzw. die von den (offerten) Statuten überbetrieblicher Kassen nicht umfaßt sind. Wird diesem Erfordernis nicht entsprochen, so hätte die Konzessionserteilung zu unterbleiben bzw. wäre ein Beitritt zu unterbinden.

Der notwendige Regelungsinhalt nach Ziff. 2 sollte nach Auffassung des Österreichischen Arbeiterkammertages näher umschrieben werden. Da es sich hier um das Kernstück der Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Ziff. 18 a ArbVG handelt, ist eine Auflistung der zwingend geforderten Inhalte erforderlich. Andererseits werden Regelungen nach Ziff. 2 sich sinnvollerweise auf die wesentlichen Aspekte beschränken und zB. primär versicherungstechnische Fragen den Statuten bzw. Geschäftsplänen der Pensionskassen vorbehalten. Wenn es zB. in den Erläuterungen zu § 3 (S. 7) heißt, daß eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit der allfälligen Einstellung, Aussetzung oder Einschränkung von Arbeitnehmerbeiträgen zu regeln hat und im Anschluß daran den Vertragspartnern der Betriebsvereinbarung aufgetragen wird, die Auswirkungen derartiger Maßnahmen auf das Leistungsrecht festzulegen, so scheint dies über den notwendigen - ja vielleicht sogar über den versicherungstechnisch möglichen - Inhalt einer solchen Betriebsvereinbarung hinauszugehen. Daß eine geringere Beitragsentrichtung in einer niedrigeren Leistung ihren Niederschlag finden wird, liegt auf der Hand. In welcher Höhe dies aber beispielsweise jeweils zu Buche schlägt, ließe sich bei leistungsorientierten Zusagen - und nur dort wird eine derartige Maßnahme zu einem regelungsbedürftigen Problem - sicherlich nur bei unverhältnismäßigem Aufwand (wenn überhaupt) im vorhinein in einer Betriebsvereinbarung festlegen. Die Regelung solcher Details des Leistungsrechts sollte den Statuten bzw. Geschäftsplänen vorbehalten bleiben.

Zur Festlegung von Arbeitnehmerbeiträgen in einer Betriebsvereinbarung siehe Bemerkungen zu Abs. 4.

Ziff. 3 sollte dahingehend abgeändert werden, daß klargestellt wird, daß bei Auflösung einer betrieblichen Kasse eine Verfügung über das Vermögen nur unter Erfüllung der durch das Leistungsrecht der Kasse vorgegebenen Verpflichtungen gegenüber den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten möglich ist.

Abs. 2

In Absatz 2 sollte die Beschränkung des Beitritts auf überbetriebliche Kassen wegfallen. Es ist durchaus auch auf Unternehmens- oder Konzernebene denkbar, daß es Betriebe gibt, in denen kein Betriebsrat errichtet wurde. Ein Beitritt zur betrieblichen Pensionskasse sollte dadurch aber nicht verunmöglicht werden.

In Abs. 1 2 3 genannte Angelegenheiten können in einem derartigen Vertragsmuster von vornherein nur bei einem Beitritt zu einer betrieblichen Pensionskasse (analog zu den diesbezüglichen Ausführungen in der dem Konzessionsansuchen zugrunde gelegten Betriebsvereinbarung) als Regelungsinhalt in Frage kommen.

Abs. 3

Der notwendige Regelungsinhalt des Vertragsmusters sollte nach Auffassung des Österreichischen Arbeiterkammertages folgendermaßen modifiziert werden:

- grundsätzlich sollten auch für die in Abs. 1 Ziff. 2 genannten Angelegenheiten "gleichartige" Regelungen vorgeschrieben werden. In einem weiteren Satz oder in den Erläuterungen könnte dies dahingehend präzisiert werden, daß grundsätzlich gleiche Regelungsinhalte vorliegen müssen, sachlich gerechtfertigte

Unterschiede - etwa in der Beitragshöhe - dadurch aber nicht ausgeschlossen werden;

- die in Abs. 1 Ziff. 3 genannten Angelegenheiten können nur dann Inhalt des Vertragsmuster sein, wenn es um einen Beitritt zu einer betrieblichen Pensionskasse geht;
- neben den in Abs. 1 Ziff. 1-3 genannten Angelegenheiten sollte ferner verpflichtend vorgeschrieben werden, daß, sofern Maßnahmen nach § 6 in der Betriebsvereinbarung vorgesehen sind, diese in gleicher Weise bzw. unter gleichen Voraussetzungen auch in den "Vertragsmustern" vorzusehen sind.

Abs. 4

Der Österreichische Arbeiterkammertag ist der Ansicht, daß betriebliche Altersvorsorgesysteme im Prinzip auf Leistungen von Arbeitgeberseite aufzubauen sind. Zuzahlungen von Seiten der Arbeitnehmer - zur Erzielung höherer Leistungen - sollten darüber hinaus möglich sein.

Eine sehr sensible Frage ist, ob derartige Zuzahlungen von Arbeitnehmerseite den einzelnen Arbeitnehmern mittels einer Betriebsvereinbarung zwingend aufgetragen werden können. Für die Einräumung einer derartigen Regelungskompetenz an Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 18a ArbVG läßt sich neben verwaltungstechnischen Gesichtspunkten (einheitliches, stetiges Beitragsaufkommen) vor allem ins Treffen führen, daß die Interessen der Betriebsbelegschaft in ihrer Gesamtheit den Einzelinteressen, falls dies sachlich begründet ist, vorzuordnen sind. Eine gewisse sachliche Begründung für eine entsprechende Regelungskompetenz der Betriebsvereinbarung stellt der Wunsch nach einer einheitlichen Pensionsregelung auf Betriebsebene sicherlich dar.

Wendet man allerdings den eingangs angesprochenen Grundsatz, daß eine betriebliche Altersversorgung primär auf Arbeitgeberleistungen aufzubauen ist, konsequent an, so werden die angeführten Argumente für die bisher vorgesehene Regelung zumindest relativiert. Wird das Beitrags- bzw. Leistungsrecht von vornherein so konzipiert, daß fürs erste nur von Arbeitgeberbeiträgen ausgegangen wird, so würde wahrscheinlich den berechtigten kollektiven Interessen kein Abbruch getan werden, wenn den einzelnen Arbeitnehmern die Entscheidung offengehalten wird, ob sie zusätzlich Beiträge an die Kasse - zwecks Erzielung höherer Leistungen - entrichten wollen oder nicht.

Der Arbeiterkammertag spricht sich daher nach Abwägung dieser Gesichtspunkte dafür aus, daß der einzelne Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung nicht verpflichtet werden kann, Beiträge zu leisten. Es sollte auch eine Beendigung der Beitragsleistung offenstehen.

Verpflichten sich Arbeitnehmer zur Beitragsleistung und werden diese Beiträge vom Arbeitgeber einbehalten, so muß allerdings auf jeden Fall hinreichend abgesichert werden, daß der Arbeitgeber diese Beiträge tatsächlich an die Pensionskasse weiterleitet. Für Fälle, in denen dies nicht geschieht, sind wirksame Sanktionsmöglichkeiten, die über die in § 14 Abs. 2 Pensionskassengesetz vorgesehene Regelung hinausgehen, vonnöten.

§ 4

Diese Bestimmungen sollten mit den derzeit in Diskussion befindlichen Vorschriften über die Lohnpfändung abgestimmt werden.

An dieser Stelle oder an einem anderen Ort sollte auch die Gerichtszuständigkeit für Streitigkeiten zwischen Pensionskassen und Leistungsberechtigten geregelt werden, wobei sich die Zuständigkeit des Arbeits- und Sozialgerichts anbietet.

§ 5

Abs. 1 Satz 2 des Entwurfes sieht vor, daß Vereinbarungen getroffen werden können, die eine Unverfallbarkeit erworbener Anwartschaften (aus Arbeitgeberbeiträgen) erst nach Ablauf eines Zeitraumes von 5 Jahren ab Erteilung der Zusage vorsehen.

Nach Meinung des Österreichischen Arbeiterkammertages sollte bei einer Versorgung über eine Pensionskasse jegliche Verfallsbestimmung für unwirksam erklärt werden. Nur dadurch würde die allseits vorgebrachte Zielsetzung 'Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer' uneingeschränkt zum Tragen kommen. Solange Verfallsbestimmungen aber nicht generell ausgeschlossen werden, stehen betriebliche Altersversorgungszusagen - auch wenn sie über Pensionskassen abgewickelt werden - unter dem permanenten Unsicherheitsfaktor, daß bei Arbeitsplatzwechsel vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist die Anwartschaften verlorengehen. Für bestimmte Berufsgruppen, bei denen eine hohe Fluktuation gegeben ist, würde bei einem Verfall bei Ausscheiden innerhalb von 5 Jahren von vornherein jede Aussicht auf eine spätere Betriebspension minimiert.

Sollte es zu keinem generellen Ausschluß von Verfallsbestimmungen kommen, wäre sogar denkbar, daß verfallene Arbeitgeberbeiträge (also Entgelt!) an den Arbeitgeber zurückfließen.

Jede Wartezeit und jede Möglichkeit der Vereinbarung eines Verfalls ist daher nach Ansicht des österreichischen Arbeiterkammertages im Gesetz auszuschließen.

Zur Errechnung der Höhe unverfallbarer Anwartschaften müßten neben den aufgezählten Faktoren Risikoprämien für eine allfällige Invaliditätssicherung berücksichtigt werden. Werden solche Prämien bezahlt, müßten sich die Anwartschaften entsprechend mindern.

Abs. 2,3

Der Österreichische Arbeiterkammertag ist der Auffassung, daß die Ermöglichung einer Beschränkung der Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers in der Betriebsvereinbarung, im Vertragsstatut oder im Statut der Pensionskasse nicht zulässig sein sollte. Jedem ausgeschiedenen Arbeitnehmer sollten die im Gesetz angesprochenen Möglichkeiten tatsächlich offenstehen. Zur Möglichkeit der Übertragung an die Höherversicherung siehe unten.

Die vorgesehene Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer seine Wahl zwischen den in den Ziff. 1-4 gebotenen Varianten zu treffen hat, sollte auf 6 Monate ausgedehnt werden. In Konsequenz dieser Änderung müßte auch die in Abs. 3 genannte Frist auf 6 Monate ausgedehnt werden.

Weiters sollte eine gewisse Frist normiert werden innerhalb derer die Pensionskasse nach Erklärung des Arbeitnehmers die geforderten Verfügungen zu treffen hat.

Ob eine Übertragung (des kapitalisierten Wertes) von Anwartschaften an die Höherversicherung nach ASVG bei Ausscheiden aus einem Unternehmen bzw. bei Widerruf der künftigen Beitragsentrichtung vorgesehen werden soll, ist nach Auffassung des Österreichischen Arbeiterkammertages in Hinblick auf damit möglicherweise verbundenen weitreichenden Konsequenzen für die Gestion der Sozialversicherungsträger und im Hinblick auf allenfalls damit zu befürchtende Belastungen und eröffnete Mißbrauchsmöglichkeiten (insbesondere Risikoüberwälzung bei Invaliditätsfällen) in erster Linie von den Sozialversicherungsträgern selbst zu prüfen. Sollte diese Überprüfung ergeben, daß negative Konsequenzen bei derartigen Übertragungsmöglichkeiten zu befürchten sind, so wäre der Österreichische Arbeiterkammertag bereit zuzustimmen, daß diese Variante der Übertragung gestrichen wird (dies gilt analog für Übertragungsmöglichkeiten nach §§ 6, 7, 14 und 15).

Abs. 4

Für Überweisungsbeträge, die die Grenze von S 50.000,-- nicht überschreiten, sollte neben der Auszahlung an den Arbeitnehmer auch die Möglichkeit offengehalten werden, daß sie - falls das Statut einer Kasse dies vorsieht - in der Kasse verbleiben und in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft analog zu Abs. 2 Ziff. 1 umgewandelt werden.

Die derzeit vorgesehene Regelung hätte zur Folge, daß, selbst dann, wenn ein Pensionskassenstatut keinerlei Verfallsmöglichkeiten vorsieht, bei häufigem Arbeitsplatzwechsel und jeweiligem Nichtüberschreiten der Grenze von S 50.000,-- die erworbenen Anwartschaften jedesmal ausbezahlt werden müßten. Der Erwerb einer betrieblichen Altersleistung würde dadurch in manchen Branchen mehr oder minder verunmöglicht.

Die Betragsgrenze sollte so festgelegt werden, daß kein Anreiz zur vorzeitigen Auszahlung etwa durch Scheinlösung des Dienstverhältnisses gegenüber einer regelmäßigen Pensionsleistung entsteht. Ob diese Grenze bei S 50.000,-- liegen muß oder erhöht werden kann, müßte noch geprüft werden.

§ 6Abs. 1

Bezüglich der unterschiedlichen Maßnahmen, die dem Arbeitgeber bei Vorliegen der in den Ziff. 1-3 normierten Voraussetzungen offeriert werden (Einstellung, Aussetzung oder Einschränkung der Beitragsentrichtung), sollte klargestellt werden, daß das jeweils strengere Mittel (zB. Einstellung) nur dann zur Anwendung kommen kann, wenn die Anwendung eines mildereren Mittels (zB. Aussetzung) nicht hinreicht, um die "Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens" zu unterbinden (dies gilt ebenso für andere

Bestimmungen im Text des Entwurfes, wo derartige Maßnahmen vorgesehen sind).

Generell muß darauf geachtet werden, daß eine Maßnahme nach § 6 (und andere analoge im Entwurf vorgesehene Maßnahmen) nur bei tatsächlicher extremer Notlage eines Unternehmens zum Tragen kommen kann. Die Leistungen eines Arbeitgebers an eine Pensionskasse zugunsten eines Arbeitnehmers sind grundsätzlich als Entgelt zu qualifizieren, jegliche Einschränkungsmöglichkeit muß folglich soweit wie möglich unterbunden werden. Zur Erreichung dieser Zielsetzung muß auch auf Konzernunternehmen Bedacht genommen werden, die keine Ergebnisabführungsverträge zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften vorsehen. Hier sollte eine Haftung der Muttergesellschaft statuiert werden, um Manipulationen im Rahmen der Unternehmenspolitik von vornherein auszuschließen.

Weiters könnte festgelegt werden, daß der Nachweis der wirtschaftlichen Notlage durch ein Sachverständigengutachten erbracht werden muß (dies gilt auch für Widerrufsmöglichkeiten bei anderen Varianten einer betrieblichen Pensionszusage).

Sinnvoll wäre es ferner, zwischen der in Abs. 1 Ziff. 3 aufgetragenen Beratung mit dem Betriebsrat und der tatsächlichen Durchführung der geplanten Einschränkung den Ablauf einer gewissen Frist vorzuschreiben.

Wie unten zu § 8 näher begründet wird, sollte klargestellt werden, daß unter "Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung" die Gesamtheit der Leistungen in einem Betrieb zu verstehen ist.

Abs. 2

Fällt, wie oben gefordert, die Möglichkeit des Verfalls von Anwartschaften bei Ausscheiden generell weg, so muß analog dazu

auch im Fall des Widerrufs jeglicher Verfall ausgeschlossen werden.

Abs. 3,4

Siehe Bemerkungen zu § 5 Abs. 2,3.

Abs. 5

Siehe Bemerkungen zu § 5 Abs. 4.

Abs. 6

Anstelle der derzeitigen Formulierung: "Werden Beiträge des Arbeitgebers ausgesetzt oder eingeschränkt ..." müßte es heißen: "Werden Beiträge des Arbeitgebers ausgesetzt oder befristet eingeschränkt ...".

§ 7

Abs. 1

Die Nichtgeltung gesetzlicher Unverfallbarkeitsvorschriften bei gewissen Beendigungsarten von Arbeitsverhältnissen wird vom Österreichischen Arbeiterkammertag auch bei direkten Leistungszusagen abgelehnt. Es wird demgegenüber verlangt, daß generell nur ein Verfall innerhalb der ersten 5 Jahre ab Erteilung einer Zusage zum Tragen kommen kann.

Zur Begründung muß zunächst daran erinnert werden, daß Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge als Entgelt zu werten sind. Jegliche negative Beeinträchtigung erworbener Anwartschaften muß schon aus diesem Grund soweit wie möglich hintangehalten werden. Werden für einen Arbeitnehmer durch Jahre, ja vielleicht sogar

durch Jahrzehnte, Rückstellungen für die spätere Abdeckung einer Pensionsverpflichtung gebildet, so ist nicht einzusehen, weshalb bei Selbstkündigung all diese Anwartschaften verlorengehen können sollen. Schon der Nichtausschluß jeglicher Verfallsbestimmungen in bezug auf erworbene Pensionsanwartschaften ist aus Arbeitnehmersicht nur schwer akzeptabel. Gelingt es nun aber, längst fällige arbeitsrechtliche Absicherungen zu normieren, so sollte bei dieser Gelegenheit zumindest ein Verfall nach Ablauf einer 5-Jahresfrist bei jedweder Beendigungsart ausgeschlossen werden.

Unter Rücksichtnahme auf bestehende Zusagen, die unter anderem zum Erwirken einer besonderen Firmentreue mit Verfallsklauseln für den Fall des Ausscheidens vor Pensionsanfall versehen wurden, hält es der Österreichische Arbeiterkammertag allenfalls für denkbar, daß eine derartige gesetzliche Unverfallbarkeitsvorschrift erst nach Verstreichen einer gewissen Übergangsfrist wirksam wird. Jedenfalls sollte aber durch das Betriebspensionsgesetz die vertragliche Festlegung von an sich sachlich kaum begründbaren Verfallsklauseln zumindest als Ziel nach einer solchen Übergangsfrist auf einen überschaubaren Zeitraum (maximal 5 Jahre) eingeengt werden.

Aufgeweicht wird der (teilweise) Ausschluß von Verfallsklauseln weiters durch die Zulässigkeit der Vereinbarung von Wartefristen, die ebenfalls den Eintritt der Unverfallbarkeit aufschieben. Wenn auch diese Regelung noch eher sachlich gerechtfertigt ist als jene, wonach bei Selbstkündigung - unabhängig von der Dienstdauer - keinerlei gesetzlicher Schutz gewährleistet wird, muß doch erwähnt werden, daß auch durch diese Vorschrift eine merkliche Einschränkung des grundsätzlich vorgesehenen gesetzlichen Schutzes bei Ausscheiden nach Ablauf von 5 Jahren ab Erteilung der Zusage zum Tragen kommt.

Generell muß nach Meinung des Österreichischen Arbeiterkammertages gelten, daß ein Verfall erworbener Anwartschaften nur eintreten kann, wenn dies schriftlich vereinbart wurde.

Sowohl in Bezug auf Unverfallbarkeitsfristen als auch in Bezug auf Wartefristen sollte zumindest in den Erläuterungen geklärt werden, in welcher Weise Vereinbarungen zu deuten sind, die Fristen vorsehen, die über die gesetzlich zulässigen hinausgehen. Gilt diesfalls - mangels entsprechender Vereinbarung - jeglicher Verfall bzw. jegliche Wartefrist als ausgeschlossen oder gilt die höchst zulässige Fristdauer als vereinbart? Der Österreichische Arbeiterkammertag hält nur die zweitgenannte Variante für realistisch.

Abs. 2

Abs. 2 sollte dahingehend modifiziert werden, daß auch für Leistungen aus einem Todesfall infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit maximal eine Wartefrist von 5 Jahren zum Tragen kommen kann.

Klargestellt muß ferner werden, ab welchem Zeitpunkt dann, wenn zulässigerweise unterschiedliche Wartezeiten vereinbart wurden (zB teils 5, teils 10 Jahre), die Unverfallbarkeit eintritt bzw. ob diesfalls der Anspruch getrennt je nach Versicherungsfall aufgespalten wird. Hier sollte von der jeweils niedrigeren Frist ausgegangen werden.

Abs. 3,5

siehe Bemerkungen zu § 5 Abs. 2,3.

Weiters sollte noch näher präzisiert werden, wie der Überweisungsbetrag zu ermitteln ist. Ein "nach versicherungsmathematischen Grundsätzen" zu ermittelnder

Überweisungsbetrag wäre mit Sicherheit höher anzusetzen als das derzeitige steuerliche Dotationserfordernis. Allerdings bleibt offen, welches versicherungsmathematische Verfahren zur Anwendung zu kommen hat.

Der Gesetzgeber sollte sich wenigstens dahingehend erklären, ob er den Anwartschaftsbarwert oder den Teilwert als unverfallbar erklärt. Entscheidet er sich für den Teilwert, so muß dieser Begriff erst geklärt werden. § 6a Abs. 3 Nr. 1 des deutschen Einkommensteuergesetzes bietet einen Anhaltspunkt für eine mögliche Definition. Im Lichte der Übergangsbestimmungen wird aber auch nicht der Teilwert unverfallbar werden, sondern nur die Teilwertdifferenz zwischen zwei Stichtagen. Zu bedenken ist auch, daß jede Definition des Unverfallbarkeitsbetrages im Lauf der Zeit Rückwirkungen auf das steuerrechtliche Dotationserfordernis haben wird.

§ 8

Abs. 1

Zur Einschränkung des Widerrufsrechts siehe oben, Bemerkungen zu § 6.

Zumindest in den Erläuterungen ist darüber hinaus klarzustellen, daß unter "Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung" in Z 2 die Gesamtheit der Leistungen in einem Betrieb zu verstehen ist. Wäre dies individuell zu verstehen, wäre wohl jeglicher Widerruf ausgeschlossen, da durch die Aufrechterhaltung einer einzelnen Pensionsverpflichtung nie eine "Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens" eintreten wird. Gibt es in einem Unternehmen nur für wenige Arbeitnehmer Zusagen, so könnte diese Prüfung allenfalls entsprechend modifiziert vorgenommen werden.

Weiters sollte in den Erläuterungen klargestellt werden, daß die Formulierung in § 8 Abs. 1 Ziff. 2 "Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung" und die analogen Bestimmungen in den §§ 6, 15 und 17 in dem Sinne zu verstehen ist, daß eine Weiterentrichtung der zugesagten Beiträge bzw. ein Weitererwerb von Anwartschaften eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge haben muß, damit eine Maßnahme nach den erwähnten Bestimmungen Platz greifen kann.

Hingegen müßte zu § 9, wo auf § 8 Abs. 1 Ziff. 2 verwiesen wird, erläutert werden, daß der Begriff "Leistung" an dieser Gesetzesstelle auf bereits entstandene Leistungsansprüche abstellt.

§ 9

Der Verweis auf die in § 8 Abs. 1 normierten Voraussetzungen muß auch Ziff. 3 umfassen. Auch das "Einstellen, Aussetzen oder Einschränken von Leistungen" kann - bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen - zulässigerweise erst nach Beratung mit dem Betriebsrat erfolgen.

Im Unterschied zu § 8 wird in dieser Bestimmung auch die Möglichkeit eröffnet, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bereits erworbene Leistungsansprüche zu widerrufen bzw. die Zahlung auszusetzen oder einzuschränken. Vergleicht man die hier (bzw. in § 8 Abs. 1) normierten Voraussetzungen mit bisherigen Beschränkungen für Widerrufsklauseln - deren Wirkung allerdings lediglich auf die steuerwirksame Bildung von Rückstellungen beschränkt war (Einkommensteuerrichtlinie 1984) - so ersieht man, daß bezüglich der Widerrufsmöglichkeiten bei direkten Leistungszusagen grundsätzlich keine allzu großen Veränderungen durch das Betriebspensionsgesetz Platz greifen werden.

Eine spürbar bessere Absicherung für Leistungsberechtigte wird erst zum Tragen kommen, wenn der ab 1991 aufzubauende

Wertpapierstock ein ins Gewicht fallendes Ausmaß erreicht. Allerdings ist die durch diese Wertpapiere an sich ermöglichte Absicherung noch keineswegs hinreichend gewährleistet. Die der Verpflichtung zum Aufbau dieser Wertpapierdeckung zugrundeliegende Zielsetzung - also die erhöhte Sicherung erworbener Anwartschaften - wird erst dann erreicht werden können, wenn im Betriebsspendengesetz jegliche Belehnung dieser Wertpapiere für unzulässig bzw. rechtsunwirksam erklärt wird. Eine Veräußerung bestimmter Wertpapiere kann sinnvollerweise nicht generell untersagt werden, unerlässlich ist aber, daß in solchen Fällen gleichzeitig andere Wertpapiere zur Auffüllung der vorgeschriebenen Deckungssumme angekauft werden. Die Begrenzung des Widerrufsrechts in § 9 letzter Satz kann nicht an der faktisch vorhandenen Wertpapierdeckung orientiert werden, sondern muß an das Deckungserfordernis nach § 14 Abs. 7 Ziff. 7 EStG anknüpfen.

Um den tatsächlichen Aufbau und Erhalt des Wertpapierstocks abzusichern und um unerlaubte Transaktionen zu verhindern, sollte ein diesbezügliches Kontrollrecht des Betriebsrates normiert werden. Ferner sollte die Verwahrung der Wertpapiere in einem gesonderten Bankdepot aufgetragen werden.

Werden diese zusätzlichen Regelungen gesetzlich verankert, so wird hierdurch - zumindest in längerfristiger Perspektive - auch bei direkten Leistungszusagen eine größere Absicherung gegenüber der Ausübung vorbehaltener Widerrufsrechte ermöglicht.

Unabhängig vom Schutz durch die Wertpapierdeckung würde auch die explizite Vorschreibung eines abgestuften Vorgehens bei Ausübung von Widerrufsrechten und andere zu § 6 vorgeschlagene Maßnahmen eine rechtliche Besserstellung bringen (siehe Bemerkungen zu § 6 Abs. 1).

Die vorliegende Formulierung von § 9 stellt lediglich auf einen allfälligen Widerruf bereits bestehender Leistungsverpflichtungen

ab, nicht aber auf eine Einschränkung erworbener Anwartschaften. Dies könnte unter Umständen - wenn das Unternehmen nach einer Periode wirtschaftlicher Schwierigkeiten wieder gesundet - zu einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung jener Personen führen, die zum Zeitpunkt der wirtschaftlichen Gefährdung des Unternehmens bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind. Der Österreichische Arbeiterkammertag schlägt vor, bei Vorliegen der im § 9 bzw. § 8 Abs. 1 normierten Voraussetzungen eine gleiche anteilmäßige Reduktion erworbener Anwartschaften - sowohl für bereits Pensionierte als auch für noch Aktive - vorzunehmen.

§ 10

Eine Wertanpassung in der Höhe der branchenkollektivvertraglichen Lohnerhöhungen würde bei Arbeitsverhältnissen, die Kollektivverträgen unterliegen, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmungen besser entsprechen. Nur in den übrigen Fällen sollte die im Entwurf vorgesehene Verweisung auf das ASVG zum Tragen kommen.

§ 11

In den Erläuterungen zu § 11 wird als zulässige Bedingung für den Erwerb eines Anspruches auf eine Betriebspension unter anderem die "Ingerenz des Arbeitnehmers (zB. tadelloses dienstliches Verhalten)" angeführt. Nach Ansicht des Österreichischen Arbeiterkammertages sollte diese Passage des Textes gestrichen werden, da das Bestehen oder Nichtbestehen eines Anspruches auf eine Betriebspension grundsätzlich unabhängig davon zu sein hat, ob beispielsweise innerbetrieblichen Disziplinarvorschriften in jeder Hinsicht entsprochen wurde.

Das Abhängigmachen eines Pensionsanspruches von der Erfüllung ungewisser Bedingungen sollte weiter eingeschränkt oder generell untersagt werden.

§ 12

Es wurde bereits in den Bemerkungen zu § 9 darauf hingewiesen, daß die ab 1991 zur Absicherung der Leistungsberechtigten aus direkten Leistungszusagen aufzubauende Wertpapierdeckung bei bloßer Beibehaltung der bisher vorgesehenen Sicherungsmaßnahmen noch keine hinreichende Sicherheit bieten würde. Ergänzend zu den oben ausgeführten Regelungsvorschlägen muß an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, daß generell - also für alle Möglichkeiten der Beeinträchtigung der Zahlungsfähigkeit eines Unternehmens - gewährleistet werden muß, daß der aufgebaute Wertpapierstock einzig und allein zur Befriedigung von Forderungen von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus Leistungszusagen herangezogen werden kann.

§§ 13 - 15

Die in diesem Abschnitt des Entwurfes enthaltenen Bestimmungen orientieren sich weitgehend an jenen bezüglich einer Pensionskassenversorgung. Von Seiten des Österreichischen Arbeiterkammertages besteht gegen die vorgesehenen Formulierungen - abgesehen von den zu § 5 Abs. 2, 3 formulierten Bedenken - kein Einwand.

§ 16

Allenfalls sollte in den Erläuterungen näher präzisiert werden, was unter einer "Unterstützungs- oder sonstigen Hilfskasse" zu verstehen ist.

§ 17

Die Stellungnahme zu den in der 48. ASVG-Novelle vorgesehenen Änderungen bezüglich der Höherversicherung findet sich in Abschnitt 2 dieser Stellungnahme.

Der Verweis auf § 8 Abs. 1 sollte auch Ziff. 3 umfassen, da eine Beratung mit dem Betriebsrat - sofern ein solcher errichtet wurde - natürlich auch bei der Einschränkung von Beitragsleistungen an die Höherversicherung notwendig und sinnvoll ist (dasselbe gilt auch für Maßnahmen nach § 15). Ansonsten siehe oben, Bemerkungen zu § 6.

An dieser Stelle muß auch darauf hingewiesen werden, daß die Höherversicherung als Variante der betrieblichen Altersvorsorge bei der Aufzählung auf Seite 1 der Erläuterungen übersehen wurde. Eine entsprechende Ergänzung ist erforderlich.

§ 18

Die Normierung eines Anrechnungs- und Auszehrungsverbots für betriebliche Pensionsleistungen wird begrüßt.

Allerdings müßte auch klargestellt werden, daß betriebliche Pensionsleistungen - auch wenn sie allenfalls über Dritte erbracht werden - nicht auf andere gesetzlich zustehende Leistungen angerechnet werden können. Dies müßte insbesondere bezüglich Leistungen aus der Höherversicherung in Verbindung mit Abfertigungsansprüchen geregelt werden.

§ 19

Wird eine Betriebspension in Form der Höherversicherung abgeschlossen, ist eine jährliche Auskunftspflicht des Arbeitgebers über die Höhe der Leistungen bei Eintritt des Leistungsfalles nur schwer denkbar. Ähnliches gilt für den Abschluß einer Lebensversicherung. Diesfalls sollte in den einschlägigen Bestimmungen im Betriebspensionsgesetz eine Informationspflicht analog zu § 16 Abs. 1 letzter Satz Entwurf zum Pensionskassengesetz aufgetragen werden.

§ 20

In gewissem Widerspruch zur Überschrift beinhaltet § 20 in der derzeitigen Formulierung kein Gleichbehandlungsgebot, sondern ein Verbot einer Schlechterstellung, die "willkürlich oder aus sachfremden Gründen" erfolgt. Der Österreichische Arbeiterkammertag schlägt vor, eine Umformulierung in Richtung Gebotsnorm vorzunehmen.

Hiebei sollte beachtet werden, daß nicht bloß sämtliche sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierungen bei der Erteilung von Zusagen hintangehalten werden müssen, sondern daß der Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgebotes alle Handlungen des Arbeitgebers umfassen müßte, die mit dem gegenständlichen Gesetz in Verbindung stehen. So müßte etwa auch bei Ausübung eines Widerrufsrechts eine Gleichbehandlung aufgetragen werden.

Es sollte weiters klargestellt werden, daß Differenzierungen nach der hierarchischen Stellung im Betrieb, nach Verwandtschaftsverhältnissen zum Arbeitgeber und nach der Tätigkeit (Arbeiter - Angestellte) keinesfalls gerechtfertigt sind.

§ 21

Ergänzend sollte in § 21 statuiert werden, daß bezüglich der Ansprüche von Arbeitnehmern auf Beitragsentrichtung des Arbeitgebers an eine Pensionskasse (bzw. an die Höherversicherung oder an eine Lebensversicherung) eine Verkürzung der allgemeinen gesetzlichen Verjährungsfrist unzulässig ist.

Artikel II - Änderungen des ArbVG:

Der Österreichische Arbeiterkammertag begrüßt insbesondere die in § 114 Abs. 3 vorgesehene Möglichkeit der Übertragung der

Zuständigkeit zum Abschluß, zur Änderung und zur Aufhebung von Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Ziff. 18 a an die Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte im Konzern. Anzumerken ist allerdings, daß die vorgesehene Formulierung von § 114 Abs. 3 (ebenso wie jene von § 113 Abs. 4 a) im Gegensatz zu den Ausführungen in den Erläuterungen (S. 29) den angesprochenen Körperschaften - also Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte bzw. Zentralbetriebsrat - nicht bloß Kompetenzen in Richtung Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Versorgung über eine betriebliche Pensionskasse einräumt. Es wird auch die Möglichkeit eröffnet, die Kompetenz zum Abschluß einer "Beitritts-Betriebsvereinbarung" zu einer überbetrieblichen Kasse an die Arbeitsgemeinschaft zu übertragen bzw. ist hierfür, dort wo ein Zentralbetriebsrat errichtet wurde, dieser zuständig.

Es wurde bereits oben zu § 9 darauf hingewiesen, daß dem Betriebsrat bezüglich des Vorhandenseins der nach § 14 Abs. 7 Ziff. 7 EStG 1988 aufzubauenden Wertpapierdeckung ein Kontrollrecht eingeräumt werden sollte. Der Österreichische Arbeiterkammertag schlägt vor, diesbezüglich ein explizites Überwachungsrecht des Betriebsrates in § 89 ArbVG zu verankern. Darüber hinaus sollte festgelegt werden, daß dem Betriebsrat generell ein umfassendes Informationsrecht bezüglich betrieblicher Altersvorsorgeleistungen zusteht.

Die rechtsdogmatische Einordnung der neuen Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Ziff. 18 a ist schwierig, weil in Betrieben mit Betriebsrat eine derartige Betriebsvereinbarung notwendig ist, in anderen Betrieben, die unter das Arbeitsverfassungsgesetz fallen, hingegen nicht. Dies sollte auch in der Textierung bzw. in der systematischen Einordnung der Ziff. 18 a zum Ausdruck kommen. Dasselbe gilt für die Inhalte der in Ziff. 18 a vorgesehenen Betriebsvereinbarung, die im Pensionskassengesetz bzw. im Betriebspensionsgesetz festgelegt sind. Ein Hinweis auf diese Inhalte wäre ins Arbeitsverfassungsgesetz aufzunehmen.

Artikel III - Änderungen des IESG

Der Österreichische Arbeiterkammertag begrüßt die Ausweitung des Insolvenzschutzes bei direkten Leistungszusagen.

Insbesondere ist es als Fortschritt zu werten, daß in Hinkunft neben den bereits pensionierten (ehemaligen) Arbeitnehmern auch den noch aktiven Arbeitnehmern ein gewisser Schutz ihrer erworbenen Anwartschaften auf eine Betriebspension im Insolvenzfall eingeräumt wird. Allerdings könnte die nunmehr vorgesehene Regelung dazu führen, daß noch aktive Arbeitnehmer anteilmäßig wesentlich günstiger abschneiden als bereits Pensionierte. Der Anspruch auf die "Hälfte des gemäß § 7 Abs. 3 Ziff. 1 Betriebspensionsgesetz errechneten Überweisungsbetrages" ist nämlich verglichen mit dem Anspruch auf 24 Monatsbeträge eines erst vor kurzem Pensionierten - mit noch langer (durchschnittlicher) Lebenserwartung - in der Regel beträchtlich höher. Eine derartige Konsequenz war sicherlich nicht Zielsetzung der Neuregelung und sollte an sich vermieden werden.

Gelingt es längerfristig, mittels Aufbau einer Wertpapierdeckung nach § 14 Abs. 7 Ziff. 7 EStG und entsprechenden diesbezüglichen Sicherungsmaßnahmen (siehe oben zu §§ 9, 12), eine auch den Insolvenzfall umfassende Absicherung von Anwartschaften auf eine Betriebspension zu schaffen, so wird die Notwendigkeit einer zusätzlichen Sicherung über die Insolvenzentgeltsicherung etwas zurücktreten. So gesehen könnte die nunmehr vorgesehene Lösung fürs erste als Übergangslösung beibehalten werden, da Anwartschaften ja erst ab Inkrafttreten des Gesetzes unverfallbar werden.

Bezüglich der erhöhten Beitragsentrichtung zur Abdeckung des nunmehr durch den Fonds übernommenen erhöhten Risikos schlägt der Österreichische Arbeiterkammertag vor, daß der absehbare Bedarf an Mitteln nochmals durchgerechnet werden sollte. Die nunmehr

fürs erste vorgesehene Beitragshöhe von 0,5 % scheint deutlich zu hoch zu liegen.

Unklar ist in diesem Zusammenhang, wann der erhöhte Insolvenzschutz bzw. die Verpflichtung zur erhöhten Beitragsentrichtung zum Tragen kommt. So heißt es in Abs. 4 der Übergangsbestimmungen, daß Art. III Ziff. 3 (erhöhter Zuschlag) auf direkte Leistungszusagen dann Anwendung findet, wenn sie "nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes erteilt werden".

Im nachfolgenden Satz wird sodann auf "Leistungszusagen aus der Zeit vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes" - soweit sie diesem Gesetz unterliegen - Bezug genommen und für diese Zusagen ein erhöhter Zuschlag ab Jänner 1990 aufgetragen. Nun unterliegen direkte Leistungszusagen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes gemacht wurden, an sich dem Betriebspensionsgesetz - wenn auch gemäß Abs. 2 der Übergangsbestimmungen nur hinsichtlich der nach Inkrafttreten des Gesetzes erworbenen Anwartschaften. Ein erhöhter Zuschlag wäre so gesehen für alle direkten Leistungszusagen zu entrichten.

Nicht einsichtig ist ferner, welche Ansprüche auf S. 31 der Erläuterungen ins Auge gefaßt werden, wo von (künftigen) "Ansprüchen auf eine Betriebspension, die nicht dem Betriebspensionsgesetz unterliegt" die Rede ist. In diesen Fällen soll auch künftig die bisherige Insolvenzversicherung beibehalten werden. Der Österreichische Arbeiterkammertag fordert, daß diese Passagen des Textes - sowohl im Gesetz als auch in den Erläuterungen - klargestellt werden.

Denkbar wäre, daß man auch in Zukunft den einheitlichen Beitragssatz (also derzeit 0,1 %) beibehält, bei jenen Arbeitgebern, die direkte Leistungszusagen gegeben haben, aber eine gewisse prozentuelle Erhöhung der Bemessungsgrundlage vornimmt.

II.

Änderungen bezüglich der Höherversicherung (48. ASVG-Novelle)

Bevor auf einzelne Novellierungsvorschläge im Detail eingegangen wird, sollen vorweg einige allgemeine Anmerkungen zur Höherversicherung als Variante betrieblicher Altersversorgung gemacht werden.

Der Österreichische Arbeiterkammertag ist der Auffassung, daß es wünschenswert ist, die Höherversicherung als zusätzliche Variante einer aus dem Unternehmen ausgelagerten betrieblichen Altersvorsorge anzubieten. Einerseits bietet die Höherversicherung aus Arbeitnehmersicht anderen Versorgungsvarianten gegenüber in mancher Hinsicht entscheidende Vorteile (hohe Sicherheit, kein Verfall möglich), andererseits könnte sie auch als gewisse Konkurrenz zu den Pensionskassen die sinnvolle Funktion übernehmen, diese zu einer sparsamen Gebarung zu veranlassen, um den Anspruchsberechtigten eine in Relation zur Höherversicherung attraktive Rendite bieten zu können.

Wichtig ist hierzu fürs erste, daß die Höherversicherung - zumindest was die Beitragsentrichtung und die Leistungsauszahlungen betrifft - steuerrechtlich den Pensionskassen gleichgestellt wird. Die diesbezüglichen Bestimmungen finden sich bereits in den steuerrechtlichen Novellierungsvorschlägen im Entwurf zum Pensionskassengesetz bzw. müssen dort noch ergänzend normiert werden.

Von manchen Seiten wurde in letzter Zeit darauf hingewiesen, daß eine verstärkte Inanspruchnahme der Höherversicherung unter Umständen den unerwünschten Effekt haben könnte, daß letztlich Bundesmittel zur Abdeckung der damit erworbenen Ansprüche herangezogen werden müßten. Dies muß aber angesichts der absehbaren Verschärfung der Finanzierungsprobleme der gesetzlichen

Alterssicherung in den nächsten Jahrzehnten unbedingt verhindert werden. Auch der Österreichische Arbeiterkammertag ist der Meinung, daß es keinesfalls dazu kommen darf, daß solche Effekte in Zukunft eintreten. Um beurteilen zu können, ob eine derartige Entwicklung tatsächlich zu befürchten ist, sollten die dem derzeitigen Leistungsrecht zugrundeliegenden Berechnungen erneut durchgeführt werden bzw. es müßten diesen neuen Berechnungen Faktoren zugrundegelegt werden, die realistischerweise eine derartige Zusatzbelastung des Bundes ausschließen. Angesichts der natürlich nicht exakt prognostizierbaren künftigen Entwicklung könnte von vornherein das Leistungsrecht der Höherversicherung unter einen gesetzlich normierten Anpassungsvorbehalt gestellt werden.

Abgesehen von diesen allgemeinen Bedenken, daß die derzeit vorgesehenen Leistungen der Höherversicherung relativ zu den Beitragseinnahmen trotz versicherungsmathematischer Errechnung noch immer ein "Verlustgeschäft" für die Sozialversicherungsträger und damit letztlich für die Versichertengemeinschaft darstellen könnte, gibt es auch die Befürchtung, daß bei der im Entwurf zum Betriebspensionsgesetz vorgesehenen Übertragungsmöglichkeit von erworbenen Anwartschaften (bzw. den entsprechenden Kapitalwerten) in die Höherversicherung gewisse Mißbrauchsmöglichkeiten eröffnet würden. Hierzu siehe oben, Bemerkungen zu § 5 Abs. 2, 3 Betriebspensionsgesetz.

Werden die angesprochenen Befürchtungen ausgeräumt, so ist aus der Sicht des Österreichischen Arbeiterkammertages die Höherversicherung als zusätzliche Variante betrieblicher Altersvorsorge zu forcieren.

Zu den einzelnen Bestimmungen:§ 20 a

Bezüglich der Frage, inwieweit die in § 20 a Abs. 2 angesprochenen Übertragungen ermöglicht werden sollen, wird auf die Bemerkungen zu § 5 Abs. 2, 3 Betriebspensionsgesetz verwiesen.

§§ 77, 78

Beitragsentrichtungen an die Höherversicherung sollten nach Auffassung des Österreichischen Arbeiterkammertages auch in Zukunft generell mit dem Sechzigfachen der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 Abs. 1 limitiert werden.

In Abs. 6 Ziff. 2 heißt es, daß § 4 Abs. 4 Ziff. 2 lit a cc des EStG 1988 entsprechend anzuwenden ist. Es ist hierbei an jene Version der Bestimmung gedacht, die im Novellierungsvorschlag zum Pensionskassengesetz enthalten ist. Der Österreichische Arbeiterkammertag schlägt vor, nicht im ASVG, sondern unmittelbar im Einkommenssteuergesetz zu normieren, daß auch für die Abzugsfähigkeit von Beiträgen an die Höherversicherung als Betriebsausgaben die 10 %-Grenze gilt. Durch eine entsprechende Modifizierung von § 4 Abs. 4 Ziff. 2 EStG würde auch der nunmehr in § 49 Abs. 3 Ziff. 18 b ASVG vorgesehene Verweis auf die erwähnte Bestimmung im EStG schlüssig werden.

Auch der Verweis in § 77 Abs. 7 auf das Versicherungssteuergesetz wird erst sinnvoll, wenn dort die entsprechende Modifizierung vorgenommen wird.

Zur Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von § 77 Abs. 8 und § 78 Abs. 2, zweiter Satz, Ziff. 2 vgl. oben, Bemerkungen zu § 5 Abs. 2, 3 Betriebspensionsgesetz.

§ 248

Es stellt sich die Frage, ob nicht auch bei Höherversicherungspensionen nach Abs. 6 die Möglichkeit einer Abfindung (analog zu jener bei einer geringergradigen Versehrtenrente) zweckmäßig wäre.

Weiters ist darauf hinzuweisen, daß schon durch die Zahlung eines bescheidenen Einmalbeitrages zur Höherversicherung mit Hilfe der dadurch erworbenen Höherversicherungspension voller Krankenversicherungsschutz (gegen Entrichtung eines 3 %igen Krankenversicherungsbeitrages) erlangt werden könnte. In Anbetracht der sich daraus ergebenden Spekulationsmöglichkeiten sollte der Kreis der Höherversicherungspensionisten aus der im § 8 Abs. 1 Ziff. 1 ASVG vorgesehenen Teilversicherung in der Krankenversicherung für Bezieher einer Pension aus der Pensionsversicherung ausgenommen werden (ebenso wie von der Verpflichtung zur Entrichtung von Krankenversicherungsbeiträgen). Mit dieser Maßnahme wäre gewährleistet, daß die Sozialhilfeträger nicht nach Zahlung eines geringfügigen Beitrages zur Bereitstellung kostenintensiver Krankenhilfe herangezogen würden.

§ 250 a, 250 b

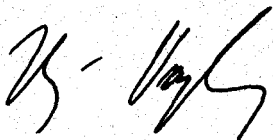
Von der Gesetzessystematik her sollten beide Paragraphen nach § 248 bzw. § 248 a eingereiht werden.

Inwieweit eine Regelung wie in § 250 a Abs. 2 erforderlich ist, läßt sich nur nach der Entscheidung über die Möglichkeit von Kapitalübertragungen - wie bisher in § 20 a Abs. 2 vorgesehenen - beurteilen (vgl. oben Bemerkungen zu § 5 Abs. 2, 3 Betriebspensionsgesetz).

- 34 -

Der Österreichische Arbeiterkammertag möchte abschließend der Hoffnung Ausdruck geben, daß die oben erwähnten Ausführungen bei der Endfassung sowohl im Text des Betriebspensionsgesetzes, als auch im Pensionskassengesetz und in den einschlägigen Bestimmungen des ASVG ihren Niederschlag finden werden.

Der Präsident:



Der Kammeramtsdirektor:

iv.

