



# HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

A- 1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600 DVR 0024279

VORWAHL Inland: 01, Ausland: +43-1

TEL. 711 32 / Kl. 1202

TELEFAX 711 32 3780

ZI. 12-43.00/02 Gm/Er

Wien, 24. April 2002

An das

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

und das

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen

**Betr.: Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG**

**Bezug:** Schreiben des BMWA vom 14. und 22. März 2002,  
GZ: 451.001/2-X/3a/2002 und GZ: 451.005/7-X/2/2002;  
e-mail des BMSG vom 26. März und 10. April 2002

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger nimmt zum Mitarbeitervorsorgegesetz wie folgt Stellung:

## Allgemeines

Der vorliegende Entwurf scheint davon auszugehen, dass für die Abwicklung der Meldungen und Beiträge eine eigene, neue Organisationsform parallel zum bestehenden Meldesystem von Sozialversicherung geschaffen werden soll. Dazu erlauben wir uns, Folgendes festzuhalten:

Die Sozialversicherung hat seit Jahrzehnten ein (elektronisch geführtes) System zur Betreuung von Versicherten und deren Datensätzen sowie der einschlägigen Meldungen eingerichtet (vgl. § 31 Abs. 4 Z 3 ASVG, die Datenspeicherung begann 1972).

Dieses System könnte mit praktisch marginalen Kosten (Grenzkosten) auch für die Meldungen und Beiträge nach dem Mitarbeitervorsorgegesetz herangezogen werden.

Insbesondere die Meldungen zu diesem System sind (§ 41 ASVG) elektronisch einzubringen, die Zusammenarbeit mit den Finanzbehörden, wie sie auch derzeit bei der gemeinsamen Prüfung institutionalisiert werden soll, garantiert einen möglichst einfachen Informationsfluss.

Doppelspeicherungen und Mehrfachmeldungen derselben Daten (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Beiträge, Anwartschaftszeiten usw.) wären vermeidbar, würde auch das Abfertigungssystem über die vorhandene Datenverarbeitungsorganisation technisch betreut werden - diese *rein technische* Betreuung sagt nichts über die rechtliche Organisation aus. Schon heute hebt die Sozialversicherung Beiträge für eine Reihe anderer Stellen ein: so nach dem IESG, für die Kammern und die Wohnbauförderung. Dies könnte auch zugunsten der Mitarbeitervorsorgekassen geschehen.

Es erscheint nicht zweckmäßig, (nur) für das Abfertigungssystem parallele Meldungen und Beitragsverwaltungen aufzubauen.

Der Hauptverband schlägt vor, für diese Abläufe das bereits vorhandene Melde- und Beitragssystem der Sozialversicherung heranzuziehen.

Die Administration würde dadurch im Vergleich zur vorgesehenen Regelung wesentlich einfacher und billiger.

Weiters könnte auch die Richtigkeit der Berechnung der Beiträge – § 6 Abs. 5 des Entwurfes verweist auf den Entgeltbegriff des § 49 ASVG – im Zuge der Beitragsprüfungen der Sozialversicherungsbeiträge mit geprüft werden. Dies würde kostenlos dem Schutz der Arbeitnehmer dienen (rechtzeitige Information über Anwartschaften).

Der derzeit im Entwurf vorgesehene Meldeweg direkt vom Dienstgeber an die Mitarbeitervorsorgekasse ist aus volkswirtschaftlicher Sicht teuer und wäre für alle Beteiligten administrativ aufwendig.

Dienstgeber hätten eine neue Melde- und Beitragsschiene aufzubauen.

Diese Vorgangsweise widerspricht der bisher geplanten Vereinfachung der Verwaltung durch one-stop-shops etc.

Die Vorlaufzeit für die Umsetzung würde durch die Verwendung der vorhandenen Ressourcen wesentlich verringert - wir verweisen auf die ansonsten für einen Auftrag dieser Größenordnung im öffentlichen Recht geltenden Fristen nach dem Vergaberecht, welche allein mehrere Monate ausmachen.

Eine Vorlaufzeit wird nach unserer Ansicht aber auch notwendig sein, wenn die Meldeschiene Dienstgeber - Mitarbeitervorsorgekasse gesetzlich normiert wird, dies insbesondere deshalb, weil umfangreiche Meldeverpflichtungen des Dienstgebers geplant sind und der Abschluss von Betriebsvereinbarungen (§ 9) vorgesehen ist.

Das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz könnte damit zwar mit 1. Juli 2002 in Kraft treten, für die Abwicklung - von wem immer sie durchgeführt würde - wäre jedenfalls eine mehrmonatige Frist zu berücksichtigen.

## **Zu den einzelnen Bestimmungen**

### **Zu Art. 1 - § 2 BMVG**

Der Wortlaut „Pensionsinstitut der österr. Privatbahnen“ wäre durch den Begriff „Pensionsinstitut für Verkehr und öffentliche Einrichtungen“ zu ersetzen. Darüber hinaus gibt es zumindest ein weiteres Pensionsinstitut (§ 479 ASVG), für welches diese Bestimmungen ebenfalls gelten.

Die Regelung über die Anrechnung der zusätzlichen Pensionsleistungen für die Abfertigung (also der Leistungen, die über jene der gesetzlichen Pensionsversicherung hinausgehen) führt unserer Meinung nach zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Schlechterstellung dieser Personengruppen.

### **Zu Art. 1 - § 6 Abs. 6 BMVG**

Es wird hier eine Fälligkeit vorgesehen, die weder mit der sozialversicherungsrechtlichen Fälligkeit von Beiträgen noch mit der Fälligkeit der Lohnsteuer übereinstimmt.

Fristen und Termine für Meldungen und Beiträge nach dem Abfertigungsge- setz sollten möglichst gleich mit jenen der Steuer- und SV-Beitragseinhebung sein.

## Zu Art. 1 - § 7 Abs. 3 BMVG

In dieser Bestimmung wird normiert, dass ArbeitnehmerInnen Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber für die Dauer eines Anspruches auf Wochen- oder Krankengeld haben.

Krankengeld- und Wochengeldleistungen sind auch möglich, wenn das Beschäftigungsverhältnis (*arbeitsrechtlich*) beendet ist. Dieser Fall ist sogar - bei längerer Krankheit - relativ häufig.

Soll auch in diesen Fällen der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber haben?

### Meldungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber über die Höhe der jeweiligen Geldleistungen:

Demzufolge hätten die Gebietskrankenkassen nicht nur – wie derzeit üblich – nach dem Ende eines Kranken- oder Wochengeldbezuges dem Leistungsempfänger eine entsprechende Nachricht über Bezugszeitraum und -höhe auszufolgen, sondern offensichtlich auf Anfrage jedes Arbeitnehmers zumindest monatlich (ansonsten könnte der Arbeitgeber die Beiträge nicht berechnen und *zum Monatsletzten* überweisen). Dadurch würde ein beträchtlicher administrativer Mehraufwand mit entsprechenden Kosten verursacht.

Es wird daher angeregt, § 7 Abs. 3 dahingehend zu ändern, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber erst nach Ende des Kranken- oder Wochengeldbezuges die Höhe der jeweiligen Geldleistung bekannt zu geben hat und der Fälligkeitstermin für die Beitragsleistung des Arbeitgebers entsprechend angepasst wird.

## Zu Art. 1 - § 9 Abs. 2 BMVG

Durch diese Regelung wird die üblicherweise vorgesehene 1:1 Beziehung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervorsorgekasse aufgebrochen. Es wird in diesem Fall offenbar dem Arbeitnehmer zur Wahl stehen, in welche Kasse die Beiträge zu zahlen sind. Ist das tatsächlich gewollt?

## Zu Art. 1 und Art. 6 - § 10 Abs. 1 und 2 BMVG und § 39m Abs. 2 und 3 LAG

Es sollte eine Konkretisierung jener Frist erfolgen, die als „rechtzeitig“ für eine

Auswahl der Mitarbeitervorsorgekassen gelten soll.

Überdies wäre bei Mischbetrieben mit mehrfacher Kollektivvertragsunterwerfenheit festzulegen, welche Interessensvertretung in einem solchen Fall beigezogen werden kann.

### **Zu Art. 1 - § 13 BMVG**

§ 13 Abs. 1 Z5 bestimmt, dass auch die Höhe und die Fälligkeit des jeweiligen Monatsentgeltes rechtzeitig zu melden ist. Auf Grund der vorliegenden Formulierung ist nicht klar, ob selbst bei unveränderten Monatsbezügen die Höhe jeweils monatlich zu melden ist. Es wird vorgeschlagen, dass Meldungen des Monatsentgeltes nur dann erfolgen müssen, wenn eine Änderung im Ausmaß bzw. in der Fälligkeit eintritt.

Weiters fehlt ein verpflichtendes „Meldemedium“. Dies bedeutet, dass jede formlose Papiermeldung von den Mitarbeitervorsorgekassen zu akzeptieren wäre. Es wäre auch zweckmäßig, eine Frist für die Meldung vorzusehen. Solche Meldungen wären EDV-technisch nicht oder nur mit hohen Zusatzkosten weiterverarbeitbar. Dies dürfte nicht gewollt sein.

Es fehlen Sanktionen bei Nichteinhaltung der Meldeverpflichtungen. Die vorgeschlagene Regelung wird nach unserer Ansicht nicht dazu beitragen, dass die Meldemoral bzw. Zahlungsmoral gehoben wird.

Abgesehen davon wäre für jene Fälle vorzusorgen, in denen zwei Menschen gleiche Namen und (!) Geburtsdaten besitzen, solche Arbeitnehmer könnten nach dem vorliegenden Modell nicht immer eindeutig unterschieden werden, wenn sie z. B. in Groß- oder Filialbetrieben (einheitlicher Arbeitgeber bundesweit) arbeiten. Auch hiefür bietet sich an, das mittlerweile ausgefeilte System der Versicherungsnummern der Sozialversicherung heranzuziehen.

### **Zu Art. 1 - § 18 Abs. 3 BMVG**

Diese Bestimmung regelt nur den Datenaustausch zwischen den Mitarbeitervorsorgekassen.

Eine gesetzliche Grundlage für einen allfälligen Datenaustausch zu anderen Behörden, insbesondere auch zu den Sozialversicherungsträgern, sollte vorgesehen werden.

### **Zu Art. 1 - § 27 Abs. 4 BMVG**

#### Meldung der Fälle der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung:

§ 47 regelt den Übertritt in das neue Abfertigungsrecht für zum 30. Juni 2002 bestehende Arbeitsverhältnisse. Entsprechende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden aber weder dem Hauptverband noch den Gebietskrankenkassen bekannt.

Es wird daher in all diesen Fällen nicht möglich sein, der in § 27 Abs. 4 statuierten Meldepflicht für Pensionen zu entsprechen.

Nach den §§ 26 und 29 ASVG ist die Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen für bestimmte Personengruppen in der Pensionsversicherung zuständig und im Sinne der Bestimmung des § 27 Abs. 4 BMVG als meldepflichtige Stelle bei Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung anzusehen. Das wäre im Gesetzestext festzuhalten.

#### Todesmeldungen gemäß § 360 Abs. 5 ASVG:

Es wird darauf hingewiesen, dass - außer in Wien – sehr viele Personenstandsbehörden technisch nicht in der Lage sind, Meldungen automationsunterstützt durchzuführen. In der Praxis bedeutet dies, dass bis auf Wien viele Tausend Todesmeldungen noch auf Papier erfolgen und Daten über die Todesmeldungen gemäß § 360 Abs. 5 ASVG derzeit nicht oder nur mit Verzögerungen zur Verfügung stehen.

Die daraus entstehenden Verluste (ungerechtfertigte Auszahlungen etc.) dürfen weder den Vorsorgekassen noch der Sozialversicherung angelastet werden.

Im Sinn einer reibungslosen Abwicklung des Verfahrens wird dringend er-sucht, darauf hinzuwirken, dass auch die Personenstandsbehörden ihre Mitteilungen über Datenverarbeitungswege versenden (Kontaktnahme mit dem Innenministerium).

### **Zu Art. 1 - § 46 BMVG**

- 7 -

§ 46 stellt für das Inkrafttreten auf Arbeitsverhältnisse ab, die nach dem 30. Juni 2002 *abgeschlossen* werden.

Günstiger wäre es, auf deren *Beginn* abzustellen, da der das Arbeitsverhältnis begründende Arbeitsvertrag durchaus schon längere Zeit vor dem maßgeblichen Zeitpunkt abgeschlossen worden sein kann.

### **Zu Art. 6 - § 39p Abs. 1 LAG**

Auch hier sollte definiert werden, was unter einer „rechtzeitigen Datenmeldung“ zu verstehen ist.

\* \* \*

Dem Wunsch des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit entsprechend haben wir diese Stellungnahme auch per e-mail sowie 25 Ausfertigungen dem Präsidium des Nationalrates (auch per mail) übermittelt.

Hochachtungsvoll  
Für die Geschäftsführung: