

Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
Stubenring 1  
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
**451.001/2-X/3a/2002**

Unser Zeichen, BearbeiterIn  
**MagAch/Fr**

Klappe (DW)  
**245/262**

Fax (DW)  
**552**

Datum  
**25.04.2002**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Aufbauend auf der Sozialpartnervereinbarung vom 22.10.2001 und in Ergänzung und Ausführung der gemeinsamen Stellungnahme von AK, ÖGB und WKÖ vom 25.04.2002 nimmt der ÖGB zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Betriebliche Mitarbeitervorsorge (BMVG) wie folgt Stellung.

Die Arbeitswelt ändert sich sehr rasch. Die Zahl der Arbeitsplatzwechsel steigt, Langzeitbeschäftigungen bei einem Arbeitgeber werden seltener. Von den Arbeitnehmer/innen wird ein hohes Maß an Mobilität eingefordert.

Entgeltansprüche, die nur bei langer durchgehender Beschäftigung bei einem Arbeitgeber zur Auszahlung gelangen, sind in diesem Umfeld für viele unerreichbar. Mehr und mehr Arbeitnehmer/innen gehen beim geltenden Abfertigungsrecht leer aus.

Dazu kommt, dass der Wegfall erworbener Anwartschaften bei Selbstkündigung unvereinbar ist mit den erhöhten Mobilitätsanforderungen an die Arbeitnehmer/innen.

Gleichzeitig gewinnt die Abfertigung als Überbrückungshilfe auf Grund der zunehmenden Instabilität von Arbeitsverhältnissen und der Zunahme von Erwerbsunterbrechungen (Bildungskarenzen, etc) wieder an Bedeutung.

Die Reform der Abfertigung muss sich an diesen Gegebenheiten orientieren.

Der vorliegende Entwurf erfüllt diese Anforderungen nur teilweise, seine zentralen Schwachstellen sind dort zu finden, wo er vom Sozialpartnerabkommen abweicht.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

**1. Teil 1. Abs. Geltungsbereich:**

Auf die Abgrenzungsproblematik in Hinblick auf den im Artikel 11 geregelten Bereich BUAG ist besonders Bedacht zu nehmen. Wir verweisen diesbezüglich auf die, von beiden Sozialpartnern getragene, Stellungnahme der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK).

Der Entwurf setzt das Vorliegen eines privatrechtlich gültigen Arbeitsvertrages voraus.

Wenn auch nur vereinzelt, aber doch, werden Arbeitsleistungen auf Grund eines nichtigen Vertrages erbracht. So sind Arbeitsverträge mit Ausländern ohne entsprechende Bewilligung nichtig (RIS RS0021547), ebenso sind Lehrverträge, deren Eintragung verweigert wird, rückwirkend nichtig (Arb 10.374 u.a.). In der Judikatur finden sich noch weitere Beispiele für nichtige Arbeitsverträge. Wer auf Grund eines nichtigen Arbeitsvertrages Arbeit leistet, hat in der Regel einen, auf das Bereicherungsrecht gestützten, Entgeltanspruch. Es scheint nicht sachgerecht, diese Arbeitnehmer/innen von der betrieblichen Mitarbeitervorsorge auszuschließen. Da sich im Regelfall die Nichtigkeit erst nach einiger Zeit herausstellt, führt dies überdies zu komplizierten Rückabwicklungsproblemen.

Bezüglich der Einbeziehung von ORF-Bediensteten verweisen wir auf die gemeinsame Stellungnahme der Geschäftsführung und des Zentralbetriebsrats des ORF.

Wegen der arbeitnehmerähnlichen Arbeitssituation der freien Dienstnehmer/innen wäre aus unserer Sicht auch diese Gruppe in die Abfertigungsregelung einzubeziehen. Der Beitrag müsste natürlich vom Beschäftiger getragen werden.

Mit Ausgliederung der Österreichischen Bundesbahnen durch das Bundesbahngesetz 1992 als Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit erfolgte die Neuregelung des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechtes gemäß § 22 Bundesbahngesetz für neu eintretende Bedienstete durch die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen. Gleichzeitig wurde in § 22 Abs. 5 Bundesbahngesetz festgelegt, dass der Anwendungsbereich von Rechtsvorschriften des Bundes, in ihrer jeweils geltenden Fassung, die auf Regelungsinhalte gemäß Abs. 1 und die diesen Regelungsinhalten bis zum 31. Dezember 1992 zu Grunde liegenden Rechtsverhältnisse abstellen, unberührt bleiben. Bedingt durch diese gesetzlichen Vorgaben erfolgte die Regelung des Abfertigungsrechtes bei den Österreichischen Bundesbahnen in § 42 der AVB in Anlehnung an das Angestelltengesetz. Der vorliegende Entwurf berücksichtigt diese Besonderheit insofern nicht, als das Gesetz zwar grundsätzlich auf die ÖBB Anwendung findet, eine Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften aber nicht möglich ist. Ebenso ist ein Übertritt von Bediensteten der ÖBB durch den vorzeitigen Entwurf ausgeschlossen. Eine gesonderte Regelung unter Bezugnahme auf die AVB erscheint daher – wie auch in § 1 BBPG durchgeführt – notwendig.

## Zu § 2

Das Pensionsinstitut der österreichischen Privatbahnen trägt mittlerweile den Namen „Pensionsinstitut für Verkehr und öffentliche Einrichtungen“, wie dies bereits im ASVG richtig gestellt wurde. Insgesamt stellt sich die Frage der Systemkonformität der Bestimmung, da eine Anrechnung der Leistungen des Pensionsinstitutes, wie sie derzeit in der Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen (§ 34 des Kollektivvertrages) festgelegt ist, unbillig wäre. Bei der nunmehrigen Abfertigung handelt es sich nicht mehr um eine einmalige Belastung eines Dienstgebers anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses sondern um „angesparte“ Abfertigungsanwartschaften von möglicherweise vielen Dienstgebern. Mit der derzeitigen Regelung können auch Dienstgeber eine Anrechnung durchführen, die nach dem alten System gar keine Abfertigung hätten zahlen müssen. Aus diesem Grund hätte § 2 zur Gänze zu entfallen.

## Zu § 3

Wie bereits oben dargestellt müsste für die Bediensteten der ÖBB eine gesonderte Regelung aufgenommen werden.

§ 3 Im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

1. Altabfertigungsanwartschaften:

fiktive Abfertigung nach dem Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, dem Arbeiterabfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, dem Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, und dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962 sowie Abfertigungen der Angestellten der Österreichischen Bundesbahnen, für welche die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) gelten.

In Zif 2 müsste es richtig heißen: „zu leisten sind bzw. waren“.

## Zu § 6

Wie bereits in der gemeinsamen Sozialpartner-Stellungnahme ausgeführt ist die Einhebung durch die GKK in Verbindung mit der Schaffung einer verpflichtenden Clearing-Stelle unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren des Systems. Auch in Bezug auf die gesetzliche Festschreibung des Beitragssatzes, die Vereinheitlichung des Beginns der Beitragszahlung und die Definition der Beitragsgrundlage kann auf die Sozialpartner-Stellungnahme verwiesen werden.

Ergänzend ist anzumerken, dass in § 6 Abs. 4 die Herabsetzung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 14 Abs. 2 AVRAG vergessen wurde. Der letzte Halbsatz des § 6 Abs. 4 ist darüber hinaus bedenklich, da mit dieser Formulierung die Beiträge auf den Betrag vor der Herabsetzung der Arbeitszeit eingefroren wären.

(Kollektivvertragliche) Lohnerhöhungen in den Folgejahren hätten keine Auswirkungen auf die Beiträge. Der letzte Halbsatz sollte daher lauten: „..., ist als Bemes-

sungsgrundlage für den Beitrag des Arbeitgebers das Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen“.

### **Zu § 7**

Auch zu dieser Bestimmung kann vollinhaltlich auf die gemeinsame Sozialpartnerstellungnahme verwiesen werden, die unsere Vorstellungen ausführlich darlegt. Ergänzend ist anzumerken, dass für den Fall, dass den Vorstellungen der Sozialpartner nicht gefolgt wird, die im Entwurf vorgesehenen Pauschalbemessungsgrundlagen, von denen der Arbeitgeber Beiträge zu entrichten hätte, vollkommen aus der Luft gegriffen sind. Verpflichtet man den Arbeitgeber zur Finanzierung entgeltfreier Zeiträume, müsste folgerichtig das zuvor bezogene Entgelt die Bemessungsgrundlage für den Abfertigungsbeitrag bilden.

### **Zu § 8**

Unbefriedigend geregelt ist der Entgeltschutz.

Auf Grund der derzeit geltenden Gesetzeslage ergibt sich zwar die beschränkte Pfändbarkeit der Auszahlungsbeträge (§ 290a Abs. 1 Z 1 EO), die exekutionsrechtlichen Bestimmungen über die Berechnung des unpfändbaren Betrages lassen sich jedoch auf den Auszahlungsbetrag nicht anwenden.

§ 291d Abs. 1 EO sieht derzeit vor, dass dem Verpflichteten auf Antrag des Verpflichteten von der Abfertigung jenes Vielfache des unpfändbaren Freibetrages zu verbleiben hat, das der Anzahl der Monate entspricht, für die diese Leistung nach dem Gesetz zustehen. Da aber die Abfertigungszahlungen nach dem BMVG keinen Bezug zum Monatsentgelt aufweisen, ist diese Bestimmung nicht sinnvoll anwendbar.

Es sollten bestimmte Mindestbeträge unpfändbar bleiben, deren Höhe im Durchschnitt den unpfändbaren Beträgen nach der derzeitigen Rechtslage entspricht.

Weiters ist nicht klar, ob lediglich ein Auszahlungsbetrag pfändbar ist, oder ob auch der Anspruch auf Abfertigung (die jedoch gemäß § 14 Abs. 2 oder § 17 Abs. 1 Z 2 bis Z 4 BMVG nicht ausbezahlt wird) pfändbar ist. Sollte dies bejaht werden, wären die Bestimmungen über die Pfändungen anderer Vermögensrechte anzuwenden.

Dies hätte zur Folge, dass der Gläubiger statt dem Schuldner die Erklärung nach § 17 BMVG abgeben kann (§ 333 Abs. 1 EO). Der ÖGB vertritt dazu die Meinung, die Ansprüche auf Abfertigung, die jedoch nicht ausbezahlt werden, der Exekution entzogen sein sollten. Sollte eine derartige Regelung nicht möglich sein, wären sinnvolle Vorschriften über die Pfändung und Verwertung sowohl des Anspruches als auch des Auszahlungsbetrages notwendig.

### **Zu §§ 9 und 10**

Ergänzend zu den, in der Sozialpartner-Stellungnahme angeführten Grundsätzen, ist anzumerken, dass der Verweis auf das ArbVG in Abs. 1 systematisch richtig auf § 96a abzielen müsste.

Selbstverständlich ist, dass die Ausführungen zu den §§ 9 und 10 sinngemäß auch für den Wechsel der MV-Kasse gemäß § 12 gelten.

Zu ergänzen wäre noch eine Kollektivvertragsermächtigung, die es den Sozialpartnern erlaubt, sich hinsichtlich einer gesamten Branche auf eine MV-Kasse zu einigen.

### **Zu § 14**

Abgesehen von der geschlechtsneutralen Festlegung des Auszahlungsanspruches, wie in der Sozialpartner-Stellungnahme ausgeführt, ist Folgendes zu bedenken.

Es werden Fälle auftreten, in denen Dienstnehmer/innen keinen Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung haben, aber dennoch keine weiteren Beitragszahlungen erfolgen werden. Dabei ist zum einen an ausländische Arbeitskräfte zu denken, die die dreijährige Wartefrist nicht erreichen. Andererseits besteht die Möglichkeit der Selbstkündigung z.B. infolge Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit oder Auswanderung in das Ausland. Nach dem derzeitigen Entwurf ist in diesen Fällen eine Auszahlung nach Vollendung des 60. Lebensjahres nur dann möglich, wenn der Anspruchsberechtigte keinen Anspruch auf Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat (§ 14 Abs. 4 Z 2 BMVG). Ein Selbstständiger hat kein Arbeitsverhältnis, das er gemäß § 14 Abs. 4 Z 1 BMVG kündigen kann, im Regelfall hat er einen Anspruch auf gesetzliche Pension, so dass er auch nicht unter § 14 Abs. 4 Z 2 BMVG fällt. Bei einem ausländischen Beschäftigten, der etwa im Alter von 20 Jahren für zwei Jahre in Österreich arbeitet, führt § 14 Abs. 4 Z 2 BMVG zu einem unnötig langen Verwalten von Kleinstbeträgen. Es sollten Regelungen getroffen werden, die ein Recht auf Auszahlung nach einer bestimmten beitragsfreien Zeit (ähnlich wie z.B. § 13a BUAG) oder eine Auszahlungsmöglichkeit bei Antritt einer selbstständigen gewerblichen oder freiberuflichen Tätigkeit vorsehen.

Der Begriff „Einzahlungsjahre“ in Abs. 2 Zif. 4 ist missverständlich, vernünftiger wäre es von „Einzahlungsmonaten“ zu sprechen.

### **Zu §§ 15 und 16**

Die beiden Bestimmungen stehen zueinander in Widerspruch. Aus unserer Sicht ist jedenfalls darauf zu achten, dass der Auszahlungsbetrag möglichst bald nach Beendigung des Dienstverhältnisses zur Verfügung steht.

### **Zu § 17**

Hinsichtlich der Verfügungsmöglichkeiten über Anwartschaften wird auf Punkt 5 der Sozialpartner-Stellungnahme (Kassenrecht) verwiesen.

### **Zu § 18**

Die Einrichtung eigener Mitarbeitervorsorgekassen wird ausdrücklich begrüßt. Nur eigene Rechtsträger garantieren ein einheitliches „Produkt Abfertigung“ und Transparenz der Arbeitnehmer/innen. Zu bevorzugen wäre die Errichtung als Aktiengesellschaft.

## **Zu § 20**

Angesichts der Garantiebestimmungen des § 24 erscheint uns die Eigenmittelausstattung der MV-Kassen gering.

## **Zu § 21**

Bezüglich Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird in der Sozialpartner-Stellungnahme auf das PKG Bezug genommen.

Der Unterschied zum vorliegenden Entwurf besteht vor allem darin, dass gemäß PKG die Zahl der Arbeitnehmer/innenvertreter von der Zahl der Kapitalvertreter abhängt (2 weniger als Kapitalvertreter). Nach dem Text des Entwurfes wäre es möglich, 10 Kapitalvertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden, die dann 2 Arbeitnehmer/innenvertretern gegenüberstehen würden.

Der Veranlagungsbeirat ist in Pensionskassen fakultativ. In MV-Kassen sollte der obligatorisch einzurichten sein.

## **Zu § 24**

Die Garantiebestimmungen sind grundsätzlich zu begrüßen, es ist jedoch bei den damit zusammenhängenden Vorschriften darauf zu achten, dass der Ertrag der MV-Kassen darunter so wenig wie möglich leidet.

## **Zu § 25**

Die (laufende) Überprüfbarkeit durch den/die Arbeitnehmer/in, dass vom Arbeitgeber Beiträge geleistet werden, muss gewährleistet sein.

Im verpflichtenden Auszug durch die MV-Kassen sollte neben den bereits angeführten Daten zusätzlich noch enthalten sein:

- a) Unterscheidung einmalige und laufende Einzahlungen.
- b) Klare Unterscheidung Kapital und Ertrag.
- c) Derzeit liefern manche Pensionskassen ihren Versicherten halbjährlich einen Bericht über ihre Performance. Die MV-Kassen sollten dazu verpflichtet werden.
- d) In diesen Auszügen sollten die Verwaltungskosten sowohl nominell als auch prozentuell angeführt sein.
- e) Zur Kontrolle der vom Arbeitgeber angewendeten Bemessungsgrundlage sollten diese (Monat für Monat) angeführt sein.
- f) Unterscheidung zwischen laufenden und übertragenen Anwartschaften.

Zur besseren Überprüfbarkeit und Vergleichbarkeit mit den Kontonachrichten der MV-Kasse soll die Höhe der monatlich abgeführten Abfertigungsbeiträge für den/die Arbeitnehmer/in auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

## Zu § 26

Hohe Verwaltungskosten mindern entscheidend den Ertrag. Werden die derzeit im Entwurf geregelten Maximalwerte der Verwaltungskosten ausgenutzt, ist selbst bei 6 % Ertrag das Erreichen eines Jahresentgeltes im Laufe eines Arbeitslebens unmöglich. V.a. die Vermögensverwaltungskosten (dzt. 1 % des veranlagten Kapitals jährlich) sind viel zu hoch angesetzt. Das Höchstausmaß der Vermögensverwaltungskosten müsste bei steigendem Kapital abgesenkt werden. Dass neben den Verwaltungskosten auf die Beiträge und den Vermögensverwaltungskosten nach dem Entwurf auch noch die Barauslagen extra verrechnet werden dürfen, ist überhaupt vollkommen unbegründbar. Mit der Weiterverrechnung der Barauslagen werden die Gesamtkosten für AG und AN unkalkulierbar.

Aus unserer Sicht dürfen die jährlichen Verwaltungskosten inklusive Vermögensverwaltungskosten und Barauslagen 5 % der jährlich eingehenden Beiträge nicht überschreiten. Wir erachten das allerdings nur dann als realistisch, wenn die Einhebung der Beiträge durch die GKK erfolgt.

## Zu § 27

Hier wir auf Punkt 7 der Sozialpartner-Stellungnahme (Datenschutz) verwiesen.

## Zu § 29

Ein ambitioniertes Ziel bei der Neuregelung der Abfertigung ist, dass bei der Veranlagung der Beiträge ethische, soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt werden, damit nicht Arbeitnehmer/innengelder in beträchtlichem finanziellen Volumen zu Lasten der Rechte und sozialen Bedingungen von anderen Arbeitnehmer/innen oder in nicht nachhaltigen Produktionen veranlagt werden.

Diesem Ziel wird im Gesetzesentwurf nicht nur nicht Rechnung getragen, es wird auch gar nicht ermöglicht.

Ein Weg, dieses Ziel zu erreichen, wäre die Errichtung einer MV-Kasse, die sich zur ethischen Veranlagung verpflichtet, und es Betriebsräten leicht ermöglichen würde, im Rahmen der Betriebsvereinbarung zur Auswahl der MV-Kasse auf ethische Veranlagungskriterien Rücksicht zu nehmen. Dieser Weg wäre nicht nur der transparenteste, sondern anfangs auch der einzige mögliche, weil die Finanzmarktaufsicht frühestens 3 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes einer MV-Kasse ermöglichen kann, mehrere Versicherten- und Risikogemeinschaften zu bilden. Klarerweise kann die Errichtung einer solchen MV-Kasse nicht gesetzlich geregelt werden.

Um ethische Veranlagungskriterien zu vereinbaren, soll, wie bereits angeführt, ein obligatorischer „Veranlagungsbeirat“ vorgesehen werden. Dieser ist derzeit im Gesetzesentwurf aber nicht berücksichtigt. Ethische Kriterien sind beim derzeitigen Entwurf von den Arbeitnehmer/innen nicht erzwingbar. Auch eine Berichtspflicht über ethische Kriterien ist nicht vorgesehen.

Über die Veranlagungsbestimmungen einer MV-Kasse entscheidet deren Aufsichtsrat (§ 21 Abs. 3). Es ist daher sicherzustellen, dass in diesem die Interessen und Präferenzen der betroffenen Arbeitnehmer/innen vertreten sind.

Als ersten wesentlichen Schritt fordert der ÖGB in der in § 25 geregelten Kontonachricht eine schriftliche Information darüber, ob und wenn ja, in welcher Form ethische Veranlagungskriterien seitens der MV-Kasse wahrgenommen werden.

Darüber hinaus ist eine Berichtspflicht festzulegen, in deren Rahmen im jährlichen Geschäfts- und Rechenschaftsbericht darüber Auskunft gegeben wird, ob und wie ethische, soziale und ökologische Kriterien in der Veranlagung berücksichtigt wurden. In Deutschland und Großbritannien wurden derartige gesetzliche Regelungen bereits eingeführt.

### **Zu § 30**

Darlehen und Kredite einzelner Schuldner (Z 2) sollten – auch wenn sie besichert sind – nicht Gegenstand einer MVK-Veranlagung sein sondern nur Forderungswertpapiere. Auch bei solchen sollte man zumindest eine AA-Bonität des Schuldners fordern. „Junk bonds“ sollten nicht zum Gegenstand von MVK-Veranlagungen werden. Bei „Commercial Papers“ wäre zu klären, was unter „ausreichender Besicherung“ verstanden wird. Unserer Meinung nach sollte man jedenfalls von einem AA-Rating des Schuldners ausgehen.

Derivative Produkte sollten nur zugelassen werden, wenn sie der Kurssicherung dienen, die 5 %-Grenze in Z 4 lit. c ist jedenfalls zu hoch. Um die Fremdwährungsrisiken zu minimieren, sollte der in Z 6 vorgesehene Wert von 50 % auf zumindest 30 % zurückgenommen werden. Kapitalanlagefonds sind gemäß Z 4 lit. b ihrer tatsächlichen Gestaltung nach auf die einzelnen zugelassenen Veranlagungsarten aufzuteilen; es ist sicherzustellen, dass es dabei keinesfalls zu der in Z 5 vorgesehenen 40 %-Grenze kommt.

### **Zu § 37**

Der Begriff von „Ansprüchen aus den Beitragsverträgen“ ist schwer verständlich: Sind damit die gesetzlichen Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten gemeint? Dass für Ansprüche der Anwartschaftsberechtigten grundsätzlich ein Kurator eingeführt wird, ist nicht zu beanstanden; wohl aber, dass dieser ein Vertretungsmonopol haben soll. Ein solches fördert das Verfahren nicht, weil eine effiziente Vertretung, z.B. durch den Insolvenzschutzverband der Arbeitnehmer/innen, kostengünstiger und ebenso schnell ist. Der Kurator ist nur notwendig, um inaktive, nicht auffindbare usw. Anwartschaftsberechtigte zu repräsentieren.

Wieso dieser Kurator dann Einsicht in die Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens ausschließlich „auf Verlangen der Begünstigten“ erhalten soll, ist ganz unverständlich. In diesem Fall muss der Kurator gerade wieder alle Begünstigten suchen gehen und sich von ihnen einzeln zur Einsicht ermächtigen lassen.

### **Zu § 47**

Mehr Rechtssicherheit und Flexibilität beim Übergangsrecht  
Für eingefrorene Abfertigungsanwartschaften gilt das derzeitige Abfertigungsrecht. Daher darf beim Einfrieren der bestehenden fiktiven Ansprüche kein Abweichen zu Ungunsten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin möglich sein.

Beim Übertragungsmodell führt die uneingeschränkte Zulassung „abweichender Regelungen“ bei der Bewertung bereits erworbener Anwartschaften zu erheblichen Rechtsunsicherheiten. Wenn es zulässig ist einem/einer Arbeitnehmer/in, der/die bereits 10 Jahre beschäftigt ist, statt 4 nur 2 Monatsentgelte zu übertragen, können AN im Zuge eines Übertritts bei anschließender AG-Kündigung erhebliche Summen verlieren. Auf der anderen Seite wird die uneingeschränkte Geltung des Neurechtes für übertragene Anwartschaften auch viele Arbeitgeber von der Übertragung abhalten, weil diese befürchten müssen, dass der AN anschließend selbst kündigt und der vereinbarte Übertragungsbetrag für den Arbeitgeber dann verloren ist.

Wir schlagen daher vor, gesetzlich festzuschreiben, dass zumindest der zum Zeitpunkt der Übertragung fiktiv erworbene Abfertigungsanspruch zu übertragen ist. Im Gegenzug gesteht man dem Arbeitgeber zu, diesen Betrag in fünf Jahresraten einzuzahlen, wobei bei Arbeitnehmer/innenkündigung nur der bereits einbezahlte Teil voll dem Neurecht unterliegt.

Eine weitere Umstiegsmöglichkeit, die vom ÖGB befürwortet wird, wäre die Möglichkeit der steuerbegünstigten Auszahlung einer Zwischenabfertigung.

Um den zweifellos entstehenden Druck auf Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang mit dem Umstieg vom alten Abfertigungsrecht auf das neue Modell zu mindern, sind zwei begleitende Schutzbestimmungen unbedingt nötig:

1. Arbeitnehmer/innen muss eine Widerrufsfrist von zumindest einem Monat ab Unterfertigung der Übertrittsvereinbarung eingeräumt werden.
2. § 105 ArbVG müsste dahingehend ergänzt werden, dass Kündigungen, die ihren Grund darin haben, dass sich ein/e Arbeitnehmer/in weigert vom alten ins neue Abfertigungsrecht überzutreten, als Motivkündigungen zu behandeln sind und gerichtlich angefochten werden können.

Wie bereits oben dargestellt, müsste für die Bediensteten der ÖBB eine gesonderte Regelung aufgenommen werden.

## **Artikel 6**

Zu den speziellen Problemen des Landarbeitsgesetzes wird auf die Stellungnahme des Österreichischen Landarbeiterkammertages verwiesen.

## **Artikel 10**

Zu den aus unserer Sicht notwendigen Änderungen des ArbVG wird auf die Ausführung zu den §§ 9 und 47 verwiesen. Darüber hinaus sollten, ähnlich wie beim Pensionskassengesetz, den Betriebsräten besondere Informationsrechte gegenüber den Arbeitgebern über die Gebarung der MV-Kassen eingeräumt werden (§ 91 Abs. 3 ArbVG).

## **Artikel 11**

Zu den speziellen Problemen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes wird auf die Stellungnahme der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse verwiesen, der wir uns vollinhaltlich anschließen.

## Artikel 13

Nach Artikel 13 (Änderung des IESG) sind Übergänge gemäß § 47 BMVG dann gesichert, wenn eine derartige Vereinbarung mindestens 6 Monate vor Konkurs- oder Insolvenzeröffnung getroffen wurde. Vereinbarungen, die danach getroffen wurden, sind hingegen nicht gesichert. Da das IESG nur regelt, welche Ansprüche durch IAG gesichert sind, heißt dies, die Vereinbarung bleibt bestehen. Soweit der AG bereits Beiträge übertragen hat, sind diese in die MV-Kasse eingebbracht, der Rest würde nur mit der Quote in die MV-Kasse eingebbracht werden.

Es müsste somit legistisch Sorge getragen werden, dass der gesamte Vertrag nichtig, anfechtbar oder sonst auflösbar ist.

Weiters ist in Artikel 13 auch die Frist nach Abs. 3 zu hinterfragen. Gemeint ist offenbar „... die unstrittigen Beträge...“. Das Insolvenzverfahren dient u.a. zur Prüfung der angemeldeten Entgelte. Diese wiederum sind die Basis zur Berechnung der Beiträge an die MV-Kasse. Wie ist vorzugehen, wenn der Fonds überweist und im Nachhinein hervorkommt, dass die Grundlagen unrichtig (auch zu hoch) sind?

§ 67 (6): Diese Änderung wird von uns abgelehnt. Es besteht kein Zusammenhang zwischen der Abfertigung-Neu und dieser Steuerbegünstigung für freiwillige Abfertigungen.

## Artikel 17

Wegen der besonderen Bedeutung für Arbeitnehmer/innen wird, obwohl bereits in der gemeinsamen Sozialpartner-Stellungnahme angesprochen, nochmals festgehalten, dass der Wegfall der Steuerbegünstigung für freiwillige Abfertigungen untragbar ist. In Ergänzung der Sozialpartner-Stellungnahme, wo es in Punkt 9, Steuerrecht unter der Unterschrift Steuerbegünstigung für höhere Beiträge und höhere Übertragungssummen heißt:

„Der Entwurf sieht vor, dass alle Beiträge an die MV-Kassen, die 1,53 % der Bemessungsgrundlage übersteigen, sowie alle Überweisungsbeträge, die den zum Zeitpunkt der Überweisung bestehenden fiktiven Abfertigungsanspruch übersteigen, voll steuer- und sozialversicherungspflichtig sind. Diese Bestimmung verunmöglicht de facto alle KV- oder BV-Regelungen, die durch bestehende günstigere Regelungen Übertragungen fördern oder frühere Zusatzabfertigungen im neuen System abbilden wollen. Daher sollen Beiträge bis zumindest 3 % steuer- und sozialversicherungsbegünstigt werden, wenn bisherige KV oder BV höhere Ansprüche regeln.“

In Ergänzung zur Sozialpartner-Stellungnahme stellt der ÖGB fest, dass aus Arbeitnehmer/innensicht Beiträge bis 3 % in jedem Fall steuerbegünstigt sein sollten, sofern ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung das vorsehen. Das Problem, dass übertrittswillige Betriebe und deren Mitarbeiter/innen sich nicht auf den Umstieg in das neue System einigen können, besteht aus unserer Sicht unabhängig davon, ob bereits eine günstigere Abfertigungsregelung in bestehenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung enthalten ist. Aus diesem Grund sollte es auch möglich sein, im Zuge eines Umstiegs, Beiträge bis zum 1 ½-fachen des fiktiven Abfertigungsanspruches steuerbegünstigt an MV-Kassen zu übertragen.

## Seite - 11 -

Der ÖGB hält die Konzeption eines neuen Abfertigungsrechts auf Basis der Sozialpartnervereinbarung vom Oktober 2001 für einen bahnbrechenden Erfolg. Die Akzeptanz des Modells wird jedoch wesentlich von der Praktikabilität und Schlüssigkeit des vorliegenden Entwurfes abhängen. Der ÖGB geht daher davon aus, dass die obigen Anregungen im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer/innen berücksichtigt werden.

Fritz Verzetsnitsch  
Präsident

Dr. Richard Leutner  
Leitender Sekretär