

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
E sp@wko.at
W <http://wko.at/sp>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
462.201/0004-III/9a/2007
27.9.2007

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 645/07/Dr.Neu/AW
Dr. Neumann

Durchwahl
3714

Datum
17.10.2007

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, das Einkommensteuergesetz 1988, das Insolvenz- Entgeltsicherungsgesetz und das ORF-Gesetz geändert werden; Selbständigenvorsorge Begutachtungsentwurf

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Wirtschaftskammer Österreich erlaubt sich zur Selbständigenvorsorge folgende Stellungnahme abzugeben:

Die WKÖ unterstützt nachdrücklich diesen Gesetzesentwurf und sieht damit einen Quantensprung in der sozialen Absicherung für Selbständige realisiert. Sieht man vom Teil der Vorsorge für freie Dienstnehmer ab, konnte im Rahmen einer Besprechung zwischen den Sozialpartnern, der Sozialversicherung und anderen Interessensvertretungen bereits im Vorfeld vieles abgeklärt werden, sodass wir unsere Stellungnahme auf folgende grundsätzliche Anmerkungen beschränken:

1. Bezeichnung der Mitarbeitervorsorgekassen

Da der Anwendungsbereich des BMSVG auf weitere Personen ausgedehnt wird, sollte die Bezeichnung Mitarbeitervorsorgekasse durch „Betriebliche Vorsorgekasse“ ersetzt werden.

2. Beschränkung durch die Höchstbeitragsgrundlage (§ 53 Abs. 3)

Dass die Beitragsgrundlage auf die Beitragsgrundlage in der Krankenversicherung abstellt und auf diese beschränkt ist, erklärt sich zwar aus dem GSVG-Beitragsrecht, rechtfertigt aber die Ungleichbehandlung mit den Arbeitnehmern nicht, die darin besteht, dass bei diesen die Höchstbeitragsgrundlage ausdrücklich nicht greift und daher auch sehr hohe Vorsorgen möglich sind. Sachlich ist jedenfalls kein Grund für diese (mittelbar auch steuerliche) Benachteiligung der Selbständigenvorsorge ersichtlich. Die Wirtschaftskammer Österreich tritt daher für eine freiwillige Beitragserichtungsmöglichkeit des Selbständigen bis zum tatsächlichen, von ihm nachgewiesenen Gewinn direkt an die MV-Kasse ein.

3. Wahl der Mitarbeitervorsorgekasse (§ 54)

Nach § 54 des Entwurfes ist vorgesehen, dass jene Selbstständigen, die Arbeitnehmer beschäftigten, mit der für die Arbeitnehmer ausgewählten Mitarbeitervorsorgekasse den Beitrittsvertrag abzuschließen haben. Selbstständige, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, können hingegen eine Mitarbeitervorsorgekasse frei wählen. Hier darf nicht übersehen werden, dass jenen Selbstständigen, die Arbeitnehmer beschäftigen, nach § 9 durch die Schlichtungsstelle eine Mitarbeitervorsorgekasse auferlegt werden kann, die nicht ihren Vorstellungen entspricht. Aus Sicht der WKÖ ist daher eine entsprechende Ausnahmeregelung für Zuteilungen gemäß § 9 durch die Schlichtungsstelle vorzusehen.

4. Beitragsleistung bei Pensionsbezug bzw. Todesfall (§ 56)

Hinsichtlich § 56 Abs 2 Z 1 BMSVG wird davon ausgegangen, dass bei Bezug einer Eigenpension jederzeit, also auch bei Einzahlungen von weniger als 3 Jahren, die Auszahlung jederzeit wieder beantragt werden kann (Bsp: Pensionsbezug ab 64. Lebensjahr und Auszahlung eines Kapitalbetrages, ab 65. Lebensjahr wird für 1 Jahr wieder eine selbständige Tätigkeit ausgeübt, danach sofortige Verfügungsmöglichkeit). Grundsätzlich sollte aber ab dem Regelpensionsalter (60 bzw. 65) eine Beitragsentrichtung entfallen.

Bezüglich der Regelung bei Todesfall fordert die WKÖ eine Gleichstellung mit der Regelung für Arbeitnehmer.

5. Selbständigenversorge für freie Dienstnehmer (§ 1 Abs. 1a)

Die Unterstellung der freien Dienstverhältnisse unter die nur für Arbeitsverhältnisse geltenden Normen des bisherigen BMVG ist trotz der besonderen ASVG-Pflichtversicherung systematisch verfehlt. Auch kompetenzrechtlich kann man dafür nicht einfach den Kompetenztatbestand Arbeitsrecht ins Treffen führen, wie dies die EB in offenbar gezielter, aber nicht akzeptabler Weise tun. Freie Dienstverträge sind Verträge persönlich Selbständiger und daher sachlich Zivilrecht, aber nicht Arbeitsrecht. Eine Beitragspflicht lässt sich aber auch dem Zivilrechtstatbestand kaum unterstellen, sodass eine besondere verfassungsrechtliche Absicherung einer Selbständigenversorge auch bei den freien Dienstnehmern wohl unumgänglich ist.

Die Wirtschaftskammer Österreich spricht sich daher entschieden gegen diese rechtlich verfehlte Zuordnung und für die (inhaltlich selbstverständlich modifizierte) Unterstellung unter den 4. Teil (Selbständigenversorge) aus; noch richtiger wäre die Schaffung eines eigenen Teils (so wurde auch die kürzlich eingeführte Dienstzettelpflicht für freie Dienstverträge eigenständig zwischen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des ABGB und dessen Werkvertragsbestimmungen eingefügt). Jedenfalls wäre auch der Ausdruck „Abfertigung“ in Bezug auf freie Dienstnehmer zu vermeiden und durch „Kapitalbetrag aus der Selbständigenversorge“ für freie Dienstnehmer zu ersetzen.

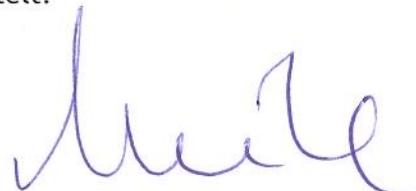
Die vom Entwurf vorgenommene „simple“ Eingliederung in den arbeitsrechtlichen Teil des BMVG führt aber auch zu Sachproblemen und Schwierigkeiten, die es schon im Ansatz zu vermeiden gilt. So unterstellt die Aufzählung in der Z 2 die weitestgehende Gleichartigkeit freier Dienstverträge mit Arbeitsverhältnissen, insbesondere das Aufrechtbleiben des Vertrages in längeren Nichtleistungszeiten; dies insbesondere im Kontext von Präsenz- und Zivildiensten, Krankenständen und Bildungskarenzen. Da diese Prämisse nicht zutrifft und freie Dienstverträge grundsätzlich nur tatsächliche Leistungen abgeln (nicht aber Nichtleistungszeiten), ist das Weiterlaufen der MV-Beitragspflicht trotz Abmeldung (infolge Nichtbestehens bzw. Sistierung der SV-Pflichtversicherung) nicht tragbar, zumal Streitigkeiten mit KV-Trägern, ob das Dienstverhältnis aus oder nur ruhend war, mit der Regelung des Entwurfs vorprogrammiert sind. Diese Gleichstellung mit arbeitsrechtlichen Arbeitsverhältnissen übersieht den grundle-

genden Unterschied zwischen dem sozialpolitisch stark relativierten Synallagma des Arbeitsvertrages und dem klassischen Austauschcharakter des freien Dienstvertrages, den auch die Judikatur bisher uneingeschränkt anerkennt. Wenn kein Entgelt zu leisten ist, gibt es daher auch keinen legitimen Grund für eine Entgeltleistung in Gestalt eines MV-Beitrages! Sollte die MV der freien Dienstnehmer entgegen unserer Forderung im Kontext des Arbeitsrechts positioniert bleiben, wäre daher die Aufzählung der nicht anwendbaren Bestimmungen in der Z 2 um folgende Bestimmungen zu ergänzen: § 7 Abs. 1, 2, 3 und 5 sowie entsprechende Modifikationen des gesamten § 9.

Die Zitierung des § 4 Abs. 4 schließt die besonders versicherten (persönlich selbständigen) Vorstandsmitglieder iSd. § 4 Abs. 1 Z 6 aus. Da dies wohl nicht beabsichtigt sein dürfte und auch kaum sachlich rechtfertigbar wäre, besteht insofern noch Korrekturbedarf.

Anmerkung:

Die Stellungnahme wird auf elektronischem Weg dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.



Dr. Christoph Leitl
Präsident

Freundliche Grüße



Dr. Reinhold Mitterlehner
Generalsekretär-Stv.