

Bundesministerium für Finanzen
 Johannesgasse 5
 1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
 BMF-020102/0002-
 III/5/2018

Unser Zeichen, BearbeiterIn
 TÜ/SA/48045

Klappe (DW) Fax (DW)
 39201 100265

Datum
 23.05.2018

Bundesgesetz, mit dem das Pensionskassengesetz (PKG) geändert wird

Der Österreichische Gewerkschaftsbund bedankt sich für die Übermittlung des oben genannten Gesetzesentwurfes und erlaubt sich, dazu wie folgt Stellung zu nehmen.

Grundsätzliches

Mit dem vorliegenden Entwurf soll die Richtlinie (EU) 2016/2341 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, ABI. Nr. L 354 vom 23.12.2016, umgesetzt werden. Mit der Richtlinie soll die grenzüberschreitende Tätigkeit von Pensionskassen sowie die grenzüberschreitende Übertragung von Altersversorgungssystemen weiter verbessert werden, was angesichts der zunehmenden Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der EU grundsätzlich positiv ist.

Begrüßt werden in diesem Zusammenhang die vorgesehenen allgemeinen Anforderungen an die Unternehmensführung, die Vergütungspolitik und die Übertragung von Aufgaben an Dritte sowie auch die Benennung der Schlüsselfunktionen samt Anforderungen an die Qualifikation und Zuverlässigkeit von Vorständen und „Schlüsselpersonen“. Auch das vorgesehene Zustimmungsrecht der Begünstigten bei grenzüberschreitenden Übertragungen wird begrüßt, hinsichtlich der Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrats wird eine Klarstellung angeregt. Grundsätzlich positiv zu beurteilen ist auch die Ausweitung des Risikomanagements samt eigener Risikobeurteilung sowie die Ausweitung der Informationspflichten gemäß Richtlinie.

Sehr kritisch gesehen wird hingegen die Liberalisierung der Veranlagungsvorschriften, insbesondere der Wegfall von nahezu allen quantitativen Veranlagungsgrenzen. In der ursprünglichen Fassung des Pensionskassengesetzes (PKG) im Jahr 1990 war ein maximaler Aktienanteil von 30% vorgesehen. Diese Grenze hat sich in mehreren Schritten auf derzeit 70% erhöht und soll nun gänzlich entfallen. Auch die Grenze für die Veranlagung in fremder Währung soll gestrichen werden. Angesichts der Erfahrungen der Finanzkrise ist dieser Liberalisierungsschritt gänzlich unverständlich, zumal er auch in der Richtlinie nicht vorgesehen ist. Der Österreichische Gewerkschaftsbund fordert, bei der bisherigen Rechtslage zu bleiben. Gerade wenn die Bundesregierung die Betriebspension fördern und den Anwenderkreis erhöhen will, muss sie auf die berechtigten Sicherheitsinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht nehmen. Dazu wäre nicht nur die Beibehaltung der Veranlagungsgrenzen für volatile Veranlagungskategorien notwendig, sondern auch die Wiederherstellung einer wirksamen Mindestertragsgarantie.

Fachliche Qualifikation und persönliche Zuverlässigkeit

Der neue § 11f PKG fasst die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für Vorstand und „Schlüsselpersonen“ in einem Paragraphen zusammen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird dies grundsätzlich begrüßt. Bei Staatsangehörigen anderer Mitgliedsstaaten sollt das Vorliegen dieser Voraussetzungen aber von der Pensionskassenaufsicht des jeweiligen Mitgliedsstaates bestätigt werden. Vorbild könnte die Regelung gemäß § 31b Absatz 7 Z 4 Glücksspielgesetz (GSpG) sein.

Kündigung und Ausscheiden

Die in § 17 Absatz 1a und 1b PKG vorgesehene Umsetzung des von der RL 2016/2341 vorgegebenen Zustimmungsrechts der Begünstigten bei grenzüberschreitender Übertragung von bestehenden Zusagen, nämlich die Festsetzung eines Mindestteilnahmequorums von jeweils mehr als der Hälfte der Gruppe der betroffenen Anwartschaftsberechtigten und der Gruppe der betroffenen Leistungsberechtigten (siehe Erl. zu § 17 Absatz 1a bis 1c), wird positiv gesehen. Zu unbestimmt (und daher zu präzisieren) ist die Regelung zum Abstimmungsquorum: reicht für die Zustimmung mehr als die Hälfte der Anwesenden oder hat die Zustimmung von jeweils mehr als der Hälfte beider Gruppen vorzuliegen? Angebracht erscheint eine Klarstellung, dass in jenen Fällen, in denen in der Betriebsvereinbarung selbst (als Rechtsgrundlage der Pensionskassenzusage gemäß § 3 Absatz 1 BPG) der Beitritt zu einer bestimmten, namentlich genannten Pensionskasse vereinbart wurde, diese Betriebsvereinbarung vor Übertragung ebenfalls entsprechend angepasst werden muss. D.h. in einem derartigen Fall müssen auch die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates beachtet werden. Diese Klarstellung muss zumindest in den Erläuterungen vorgenommen werden.

Informationspflichten

Der Ausbau der Informationspflichten durch Arbeitgeber und Pensionskasse in § 19 PKG wird begrüßt. Es wird aber angeregt, dass die allgemeine Information gemäß § 19 Absatz 2a PKG nicht nur die Struktur der Verwaltungskosten, sondern auch ihre Höhe (in Abhängigkeit der Beiträge bzw. des veranlagten Vermögens) darstellt. Die Information soll zudem den unterstellten Rechenzins enthalten. Begrüßenswert ist auch die Beibehaltung der Möglichkeit, die Informationen auf Anfrage kostenlos in Papierformat erhalten zu können.

Veranlagungsvorschriften

Die Lockerung der Veranlagungsvorschriften gemäß § 25 PKG ist höchst problematisch: an die Stelle der bislang geltenden gesetzlichen Veranlagungsgrenzen (für Aktien und Veranlagungen in fremder Währung) sollen von den Pensionskassen selbst erstellte „Leitlinien“ treten. Diese Selbstregulierung wird vom Österreichischen Gewerkschaftsbund entschieden abgelehnt. Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise mit all ihren Folgeschäden war das Ergebnis der Selbstregulierung bzw. der so organisierten Verantwortungslosigkeit. Die RL 2016/2341 sieht diese Selbstregulierung überhaupt nicht vor.

Das gilt auch für die Abschaffung der Emittentengrenze, die die Gefahr einer erhöhten Risikokonzentration nach sich zieht und den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten keinen Vorteil bringt. Ebenso abzulehnen ist die Abschaffung der Möglichkeit der Österreichischen Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) per Bescheid im Einzelfall niedrigere Veranlagungsgrenzen vorzuschreiben (bislang § 25 Absatz 9 PKG). Der Österreichische Gewerkschaftsbund fordert, von den Liberalisierungsschritten abzusehen und bei der bestehenden Rechtslage zu bleiben.

Anzeigepflichten

In der Neufassung von § 36 sind einzelne Anzeigepflichten verloren gegangen und sind in den Katalog gemäß § 36 Absatz 1 wiederaufzunehmen. Konkret betrifft das die Änderung der Voraussetzungen gemäß 11f bei Mitgliedern des Vorstands (bislang Z 3) sowie die Änderung des Zustellungsbevollmächtigten (bislang Z 6). Aus den Erläuterungen ist nicht ersichtlich, warum auf diese Anzeigen verzichtet werden soll.

Veröffentlichung von Maßnahmen und Sanktionen

Die in § 47b vorgesehene Umsetzung der von der RL 2016/2341 vorgegebenen Verschärfung der Veröffentlichung von Maßnahmen und Sanktionen durch die FMA ist zu begrüßen. In § 47b Absatz 2 ist vorgesehen, dass eine Veröffentlichung in anonymisierter Form „um einen angemessenen Zeitraum aufgeschoben werden [kann], wenn davon auszugehen ist, dass die Gründe für eine anonymisierte Bekanntmachung im Laufe dieses Zeitraums wegfallen werden“. Diese Einschränkung ist im Wortlaut von Artikel 48 der RL 2016/2341 nicht vorgesehen, im Gegenteil, sie widerspricht geradezu der Intention des Artikels (name and shame). Die Einschränkung ist daher dringend zu streichen.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Erich Foglar
Präsident



Mag.(FH) Roland Pichler
Leitender Sekretär