



Bundesministerium für Finanzen
Abteilung III/5 (III/5)
Johannesgasse 5
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

| | | | | | |
|--------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| Ihr Zeichen | Unser Zeichen | Bearbeiter/in | Tel 501 65 | Fax 501 65 | Datum |
| BMF- | SR/GSt/Be/Pe | Dominik Bernhofer | DW 12288 | DW 142288 | 23.05.2018 |
| 020102/000 | | | | | |
| 2-III/5/2018 | | | | | |

Bundesgesetz, mit dem das Pensionskassengesetz (PKG) geändert wird

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des im Betreff genannten Entwurfs und die Möglichkeit, dazu Stellung nehmen zu können.

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.

Äußerst kritisch gesehen wird hingegen die Liberalisierung der Veranlagungsvorschriften, insbesondere der Wegfall aller quantitativen Grenzen für die Veranlagung in volatilen Veranla-

gungskategorien (Aktien, corporate bonds, Veranlagungen in fremder Währung). In der ursprünglichen Fassung des 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. Dasselbe gilt für die Grenze für die Veranlagung in fremder Währung (bisher 30 %). Angesichts der Erfahrungen der letzten Jahre (Finanzkrise!) ist dieser Liberalisierungsschritt gänzlich unverständlich, zumal er auch in der Richtlinie nicht vorgesehen ist. Die Bundesarbeitskammer fordert von der Liberalisierung Abstand zu nehmen und bei der bisherigen Rechtslage zu bleiben. Gerade wenn die Bundesregierung die Betriebspension fördern und den Anwenderkreis erhöhen will, sollte sie auf die berechtigten Sicherheitsinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht nehmen. Dazu wäre nicht nur die Beibehaltung der Veranlagungsgrenzen notwendig, sondern auch die Wiederherstellung einer wirksamen Mindestertragsgarantie (Rechtslage vor 2003).

Zu ausgewählten Bestimmungen

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 das grundsätzlich begrüßt. Bei Staatsangehörigen anderer Mitgliedsstaaten sollte das Vorliegen dieser Voraussetzungen aber von der Pensionskassenaufsicht des jeweiligen Mitgliedsstaates bestätigt werden. Vorbild könnte die Regelung gemäß § 31b Abs 7 Z 4 GSpG sein.

Kündigung und Ausscheiden

Die in § 17 Abs 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 (sieh Erl zu § 17 Abs 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 Abs 1 BPG) der Beitritt zu einer bestimmten, namentlich genannten Pensionskasse vereinbart wurde, diese Betriebsvereinbarung vor Übertragung ebenfalls entsprechend angepasst werden muss. Dh, in einem derartigen Fall müssen auch die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates beachtet werden! Diese Klarstellung sollte 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 Abs 2a PKG

nicht nur die Struktur der Verwaltungskosten, sondern auch ihre Höhe (in Abhängigkeit der Beiträge bzw des veranlagten Vermögens) darstellt. Die Information sollte 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 als höchst problematisch einzuschätzen. An die Stelle der bislang geltenden gesetzlichen Veranlagungsgrenzen (für Aktien und Veranlagungen in fremder Währung) sollen von den Pensionskassen selbst erstellte „Leitlinien“ treten. Diese Liberalisierung wird von der Bundesarbeitskammer entschieden abgelehnt! Gerade die Finanzkrise hat gezeigt, dass die Schwankungen auf den Aktien- und Währungsmärkten zu massiven Verlusten für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten führen können. Nach diesen Erfahrungen eine weitere Liberalisierung vorzulegen ist absolut unverständlich, zumal die RL 2016/2341 diese Liberalisierung überhaupt nicht vorsieht. Ähnliches gilt 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 FMA per Bescheid im Einzelfall niedrigere Veranlagungsgrenzen vorzuschreiben (bislang § 25 Abs 9 PKG). Die Bundesarbeitskammer fordert dringend von den Liberalisierungsschritten abzusehen und im Interesse der Begünstigten bei der bestehenden Rechtslage zu bleiben.

Anzeigepflichten

In der Neufassung von § 36 sind einzelne Anzeigepflichten verloren gegangen und wären in den Katalog gemäß § 36 Abs 1 wieder aufzunehmen. 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 des von der RL 2016/2341 vorgegebenen Verschärfung der Veröffentlichung von Maßnahmen und Sanktionen durch die FMA ist zu begrüßen. In § 47b Abs 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 Art 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.

Renate Anderl
Präsidentin
F.d.R.d.A.

Maria Kubitschek
iV des Direktors
F.d.R.d.A.