

3864 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Bundesrates

B e r i c h t
des Sozialausschusses

über den Beschluß des Nationalrates vom 17. Mai 1990 betreffend ein Bundesgesetz, mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert (Betriebspensionsgesetz-BPG), das Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden

Durch den Gesetzesbeschluß des Nationalrates vom 17. Mai 1990 betreffend ein Pensionskassengesetz wurden die gesetzlichen Voraussetzungen für Errichtung, Betrieb und Überwachung der neu zu gründenden Pensionskassen in einem Pensionskassengesetz vorgeschlagen. Der gegenständliche Gesetzesbeschluß des Nationalrates soll hingegen die arbeitsrechtliche Absicherung solcher betrieblicher Pensionszusagen sowie darüber hinaus auch sogenannte direkte Leistungszusagen und die Altersvorsorge durch Abschluß von Versicherungsverträgen zu Gunsten von Arbeitnehmern und ihrer Hinterbliebenen regeln.

Die Sicherung dieser Leistungszusagen soll im wesentlichen durch zwei Maßnahmen erfolgen. Im Falle des Ausscheidens aus dem Unternehmen (Arbeitgeberwechsel) soll der Arbeitnehmer vor dem Verlust dieser Versorgungszusagen geschützt werden (Unverfallbarkeit), wodurch auch die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer gefördert wird. Überdies sollen die Möglichkeiten des Arbeitgebers, einmal zugesagte Leistungen zu widerrufen, zwar nicht ausgeschlossen aber doch wesentlich eingeschränkt werden, da der Arbeitnehmer im Vertrauen auf die in Aussicht gestellte Altersvorsorge häufig langfristig Dispositionen trifft und daher vor einem Widerruf umso mehr zu schützen ist, als er ja durch seine Tätigkeit für das Unternehmen Vorleistungen erbringt.

Voraussetzung für den Pensionskassenvertrag ist der Abschluß einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft. Ist kein Betriebsrat vorhanden, kann ein Beitritt ersatzweise auch durch eine der Betriebsvereinbarung inhaltlich nachzubildende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen.

Die Betriebsvereinbarung hat das Beitrags- und Leistungsrecht ebenso zu regeln, wie Fragen der Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse und die Voraussetzungen sowie die Rechtswirkungen der Auflösung eines Pensionskassenvertrages.

3864 d.B.

- 2 -

Bei Leistungszusagen, die durch eine Pensionskasse zu erfüllen sind, kann eine fünfjährige Unverfallbarkeitsfrist vereinbart werden. Das bedeutet, daß spätestens fünf Jahre nach Beginn der Beitragszahlung Unverfallbarkeit der auf Arbeitsgeberbeiträgen beruhenden Anwartschaften eintritt. Die Anwartschaften, die auf Arbeitnehmerbeiträge zurückzuführen sind, sind von der ersten Beitragszahlung an unverfallbar. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer über seine Anwartschaften nach den im Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten verfügen. Geringfügige Anwartschaften, das sind Anwartschaften unter S 100.000,--, können abgefunden werden.

Der Widerruf einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur weiteren Beitragszahlung ist nur möglich, wenn eine schriftliche Vereinbarung vorliegt, Existenzgefährdung des Unternehmens gegeben ist und eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgt. Ein Aussetzen oder Einschränken der Beitragszahlungen ist bei schlechter Wirtschaftslage und unter denselben Voraussetzungen wie der Widerruf jedoch nur für die Dauer dieser wirtschaftlichen Schwierigkeiten zulässig.

Im Leistungsfall, das ist in der Regel das Erreichen des Pensionsalters, besteht der Anspruch auf eine Versorgungsleistung aus der betrieblichen Zusage gegenüber der Pensionskasse. Das weitere wirtschaftliche Schicksal des Arbeitgebers ist für den ehemaligen Arbeitnehmer nicht mehr von Bedeutung.

Durch Abschnitt 3 werden auch direkte Leistungszusagen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gesichert. Auch bei direkten Leistungszusagen soll grundsätzlich kein Verfall der erworbenen Anwartschaften eintreten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Dieser Grundsatz wird in zweifacher Hinsicht eingeschränkt: Wird das Arbeitsverhältnis aus einem der in § 7 Abs. 1 Z 1 genannten Gründe beendet, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Wahrung der erworbenen Anwartschaften, doch sind abweichende, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen bzw. Vereinbarungen zulässig. Weiters ist für die Unverfallbarkeit erforderlich, daß seit Erteilung der Leistungszusage ein Zeitraum von fünf Jahren verstrichen oder eine (vereinbarte bzw. durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzte) fünf Jahre übersteigende Wartezeit verstrichen ist.

Auch bei direkten Leistungszusagen kann der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über den Überweisungsbetrag analog zu den Verfügungsmöglichkeiten im Pensionskassenbereich verfügen. Hat der Arbeitnehmer durch eigene Zahlungen Anwartschaften erworben, sind ihm diese auf Verlangen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen. Gibt der Arbeitnehmer keine Erklärung im Sinne des Abs. 3 ab, so bleibt seine unverfallbare Anwartschaft gegenüber dem früheren Arbeitgeber erhalten und ist Grundlage für die spätere Versorgungsleistung. Geringfügige Anwartschaften die sich aus direkten

Leistungszusagen ergeben, können ebenfalls abgefunden werden.

Die Widerrufsmöglichkeiten sind bei den direkten Leistungszusagen analog zu der Pensionskassenregelung gestaltet. Allerdings gelten die Regelungen des Betriebspensionsgesetzes hinsichtlich der vor dem Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes gemachten direkten Leistungszusagen nur für jene Anwartschaften, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erworben werden.

Werden betriebliche Pensionszusagen über Lebensversicherungen finanziert, ist keine Betriebsvereinbarung für den Abschluß solcher Verträge mit dem Versicherungsunternehmen erforderlich. Unverfallbarkeit geleisteter Arbeitgeberprämien tritt mit der ersten Prämienzahlung ein. Die übrigen Bestimmungen sind im wesentlichen den Pensionskassenregelungen nachgebildet.

Das Gleichbehandlungsgebot gilt für alle Formen der betrieblichen Pensionszusagen. Es ist nicht nur bei Erteilung von Leistungszusagen zu beachten, sondern betrifft alle Rechtshandlungen, insbesondere auch den Widerruf, die im Zusammenhang mit Leistungszusagen stehen. Werden verschiedenen Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen gewährt, müssen sie in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Der Sozialausschuß hat die gegenständliche Vorlage in seiner Sitzung vom 22. Mai 1990 in Verhandlung genommen und einstimmig beschlossen, dem Hohen Hause zu empfehlen, keinen Einspruch zu erheben.

Als Ergebnis seiner Beratung stellt der Sozialausschuß somit den Antrag, der Bundesrat wolle beschließen:

Gegen den Beschluß des Nationalrates vom 17. Mai 1990 betreffend ein Bundesgesetz, mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert (Betriebspensionsgesetz-BPG), das Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden, wird kein Einspruch erhoben.

Wien, 1990 05 22

Ingeborg Bacher
Berichterstatterin

Eduard Gargitter
Vorsitzender