

II-10395 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XVII. Gesetzgebungsperiode

No.366.../A
Präs.: 1 5. MRZ. 1990
.....

A N T R A G

der Abgeordneten Hesoun, Dr.Feurstein, Nürnberger, Dr.Taus
und Genossen
betreffend ein Bundesgesetz vom1990, mit dem betriebliche
Leistungszusagen gesichert (Betriebspensionsgesetz-BPG), das
Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz
und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden.

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz vom1990, mit dem betriebliche Leistungszusagen
gesichert (Betriebspensionsgesetz-BPG), das Arbeitsverfassungs-
gesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Insolvenz-
Entgeltsicherungsgesetz geändert werden.

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Betriebspensionsgesetz - BPG

Abschnitt 1

Geltungsbereich

§ 1 (1) Dieses Bundesgesetz regelt die Sicherung von Leistungen
und Anwartschaften aus Zusagen zur die gesetzliche Alters-
versorgung ergänzenden Alters-, Invaliditäts- und Hinter-
bliebenenversorgung (Leistungszusagen), die dem Arbeit-
nehmer im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhält-
nisses vom Arbeitgeber gemacht werden.

(2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Leistungszusagen und
Leistungen

1. im Rahmen von Arbeitsverhältnissen der land- und forst-
wirtschaftlichen Arbeiter, im Sinne des Landarbeitsge-
setzes 1984, BGBl. Nr. 287;

- 2 -

2. von Bund, Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden, soweit dienstrechtliche Vorschriften eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung vorsehen, die jener für in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Bedienstete gleichwertig ist;
3. die jederzeit ohne Angabe von Gründen widerruflich sind und keinen Rechtsanspruch auf Leistungen vorsehen.

(3) Für Leistungen im Sinne des Abs. 1 aus Unterstützungs- und sonstigen Hilfskassen gelten nur die Abschnitte 5 und 6.

(4) Für Leistungen und Anwartschaften von Arbeitnehmern, die gemäß § 5 Abs. 1 Z 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955, oder gemäß § 38 Abs. 3 des Nationalbankgesetzes 1984, BGBl. Nr. 50, oder nach anderen vergleichbaren gesetzlichen Bestimmungen von der gesetzlichen Pensionsversicherungspflicht ausgenommen und bei natürlichen Personen oder juristischen Personen des Privatrechts beschäftigt sind, gilt dieses Bundesgesetz für jene Leistungen und Anwartschaften, welche die aufgrund von Versicherungszeiten und Bemessungsgrundlagen vergleichbaren Ansprüche nach dem ASVG übersteigen.

Arten der Leistungszusagen

§ 2 Leistungszusagen im Sinne des § 1 Abs. 1 sind Verpflichtungen des Arbeitgebers aus einseitigen Erklärungen, Einzelvereinbarungen oder aus Normen der kollektiven Rechtsgestaltung,

1. Beiträge an eine Pensionskasse zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen zu zahlen;

- 3 -

2. Leistungen dem Arbeitnehmer und seinen Hinterbliebenen unmittelbar zu erbringen (direkte Leistungszusage);
3. Prämien für eine zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen abgeschlossenen Lebensversicherung zu zahlen.

Abschnitt 2

Pensionskasse

Voraussetzungen für Errichtung, Beitritt und Auflösung

- § 3 (1) Die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder der Beitritt zu einer betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse bedarf mit Ausnahme der in Abs. 2 genannten Fälle nach Maßgabe des § 9 Z 10 und § 15 Abs. 4 des Pensionskassengesetzes, BGBl. Nr. xxx/xxxx, zur Rechtswirkung des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung. Diese Betriebsvereinbarung hat jedenfalls zu regeln:
1. Die Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse;
 2. das Leistungsrecht, dazu gehören insbesondere die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten; die Höhe der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge, die im Falle beitragsorientierter Vereinbarungen mit der Pensionskasse betragsmäßig oder in fester Relation zu laufenden Entgelten oder Entgeltbestandteilen festzulegen sind; die allfällige Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsanpassung bei Auftreten von zusätzlichen Deckungserfordernissen;
 3. die Voraussetzungen und die Rechtswirkungen der Auflösung einer betrieblichen Pensionskasse, wobei der Sicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Vorrang vor anderen Leistungen der Kasse zu geben ist; die Voraussetzungen für die Arbeitgeberkündigung des Pensionskassenvertrages gemäß § 17 PKG und die Rechtswirkungen dieser Kündigung hinsichtlich der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.

- 5 -

(2) Für Arbeitnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, bedarf der Beitritt zu einer Pensionskasse des vorherigen Abschlusses einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die nach einem Vertragsmuster unter Berücksichtigung des § 18 zu gestalten ist. Dieses Vertragsmuster hat die in Abs. 1 genannten Angelegenheiten zu regeln und ist vom Bundesminister für Arbeit und Soziales zu genehmigen, es sei denn, das Vertragsmuster entspricht einer im Betrieb bestehenden Betriebsvereinbarung im Sinne des Abs. 1.

(3) Werden Ansprüche ehemaliger Arbeitnehmer aus direkten Leistungszusagen auf eine Pensionskasse übertragen, ist Abs. 2 anzuwenden.

(4) Hat sich der Arbeitnehmer verpflichtet, eigene Beiträge zu leisten, kann er seine Beitragsleistung jederzeit einstellen oder für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren aussetzen oder einschränken. Der Arbeitnehmer kann seine Beitragsleistung auch dann einstellen, aussetzen oder einschränken, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Änderung seiner Beitragsleistung zulässigerweise vornimmt (§ 6). Die Beiträge der Arbeitnehmer dürfen mit Ausnahme der im § 6 genannten Fälle die Summe der jährlichen Beiträge des Arbeitgebers nicht übersteigen.

Verfügungs- und Exekutionsbeschränkungen

§ 4 Die Abtretung, Verpfändung oder Pfändung von unverfallbaren Anwartschaften im Sinne der §§ 5 und 6 ist rechtsunwirksam.

Unverfallbarkeit

§ 5 (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles werden alle aus eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers und Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse bisher erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar. In der Vereinbarung nach § 3 kann vorgesehen werden, daß aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaften erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werden. Diese Frist gilt nicht, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung von Anwartschaften in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaften besteht. Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht der aufgrund des Risikos des Alters und des Todes geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten für die Leistung des Unverfallbarkeitsbetrages. Der Unverfallbarkeitsbetrag darf nicht geringer als 95 % der dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung zuzüglich 95 % des Anteils an der Schwankungsrückstellung sein. Die für diese Berechnung zugrundezulegende Deckungsrückstellung hat nur Veränderungen des Entgelts bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen.

(2) Sofern die Betriebsvereinbarung oder das Vertragsmuster das Wahlrecht des Arbeitnehmers nicht einschränkt, kann der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. die Umwandlung in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch, der sich aus dem im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhandenen Unverfallbarkeitsbe-

- 7 -

trag (Abs. 1) unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall ergibt;

2. die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers oder in eine Gruppenrentenversicherung verlangen; der Überweisungsbetrag entspricht dem Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 1;
3. die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet; der Überweisungsbetrag entspricht dem Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 1;
4. die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt; der Überweisungsbetrag entspricht dem Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 1;
5. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn aufgrund einer Leistungszusage mindestens zehn Jahre Beiträge geleistet wurden, oder wenn ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns stattfindet.

(3) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seiner Anwartschaften ab, sind diese in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Abs. 2 Z 1) umzuwandeln. Verlangt der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt die Übertragung der Anwartschaften in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers, in eine Gruppenrentenversicherung oder in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung (Abs. 2 Z 4), so berechnet sich der Überweisungsbetrag nach dem im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhandenen Unverfallbarkeitsbetrag

(Abs. 1) unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Zeitpunkt der Übertragung.

(4) Sofern der Überweisungsbetrag im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses S 100.000,-- nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer über sein Verlangen abgefunden werden. Der Überweisungsbetrag entspricht dem Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 1.

Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung

§ 6 (1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann einstellen (Widerruf), wenn

1. dies in der Betriebsvereinbarung oder im Vertragsmuster vorgesehen ist,
2. sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, daß die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte, und
3. in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung eine Beratung mit diesem Betriebsrat erfolgt ist.

(2) Widerruft der Arbeitgeber, so bleiben dem Arbeitnehmer alle aus eigenen Beiträgen und unverfallbaren Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse bisher erworbenen Anwartschaften erhalten.

- 9 -

(3) Sofern die Betriebsvereinbarung oder das Vertragsmuster das Wahlrecht des Arbeitnehmers nicht einschränkt, kann der Arbeitnehmer nach Widerruf

1. die Umwandlung in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch, der sich aus dem im Zeitpunkt des Widerrufs vorhandenen Unverfallbarkeitsbetrag (§ 5 Abs. 1) unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall ergibt;
2. die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften in eine Gruppenrentenversicherung verlangen; der Überweisungsbetrag entspricht dem Unverfallbarkeitsbetrag gemäß § 5 Abs. 1;
3. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn aufgrund einer Leistungszusage mindestens zehn Jahre Beiträge geleistet wurden.

(4) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seiner Anwartschaften ab, sind diese in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Abs. 3 Z 1) umzuwandeln.

(5) Sofern der Überweisungsbetrag im Zeitpunkt des Widerrufs S 100.000,- nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer über sein Verlangen abgefunden werden. Der Überweisungsbetrag entspricht dem Unverfallbarkeitsbetrag gemäß § 5 Abs. 1.

(6) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann und so lange aussetzen oder einschränken, als

1. dies in der Betriebsvereinbarung oder im Vertragsmuster vorgesehen ist,

- 10 -

2. zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und
3. in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung eine Beratung mit diesem Betriebsrat erfolgt ist.

(7) Werden Beiträge des Arbeitgebers ausgesetzt oder eingeschränkt, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum

1. seine Beiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken,
2. seine Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder
3. auch die Beiträge des Arbeitgebers übernehmen.

(8) Durch Aussetzen oder Einschränken der Beiträge des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers wird der Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist (§ 5 Abs. 1 Satz 2) nicht berührt.

Abschnitt 3

Direkte Leistungszusage

Unverfallbarkeit

- § 7 (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles werden alle aus einer direkten Leistungszusage seit Erteilung der Leistungszusage erworbenen Anwartschaften für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar, wenn

- 11 -

1. das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unbegründeten vorzeitigen Austritt endet;
2. seit Erteilung der Leistungszusage fünf Jahre vergangen sind, und
3. sofern eine fünf Jahre übersteigende Wartezeit zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist.

(2) Der Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung kann vom Ablauf einer Frist seit Erteilung der Leistungszusage (Wartezeit) abhängig gemacht werden. Diese Wartezeit darf bei Zusagen zur Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung den Zeitraum von zehn Jahren seit Erteilung der Leistungszusage, beruht die Invalidität jedoch auf Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, den Zeitraum von fünf Jahren, nicht übersteigen.

(3) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer

1. die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers oder in eine Gruppenrentenversicherung verlangen; der Unverfallbarkeitsbetrag errechnet sich nach den Vorschriften des § 14 Abs. 7 Z 1 bis 4 und 6 EStG 1988; der auf das Risiko der Invalidität zurückzuführende Rückstellungsbetrag ist außer Ansatz zu lassen;
2. die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften in die direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis stattfindet; für die Berechnung gilt Z 1;

- 12 -

3. die Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt; für die Berechnung gilt Z 1;
4. die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalls hat der Leistungsberechtigte einen Anspruch auf Leistung, die sich aus dem Unverfallbarkeitsbetrag (Z 1) im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verzinst mit dem Rechnungszinsfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988), ergibt.

(4) Hat der Arbeitnehmer für den Erwerb von Anwartschaften eigene Zahlungen geleistet, so werden diese einschließlich der darauf entfallenden Verzinsung durch den Rechnungszinsfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988) jedenfalls unverfallbar und sind ihm auf Verlangen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.

(5) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seiner Anwartschaften ab, ist die Leistungszusage im Leistungsfall zu erfüllen (Abs. 3 Z 4).

(6) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag aus Beiträgen des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses S 100.000,-- nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden.

- 13 -

Einstellen, Aussetzen oder Einschränken des Erwerbs künftiger Anwartschaften

§ 8 (1) Sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmen, kann der Arbeitgeber den Erwerb künftiger Anwartschaften nur dann einstellen (Widerruf), wenn

1. dies in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorgesehen ist oder schriftlich vereinbart wurde,
2. sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, daß die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte, und
3. in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Einstellen des Erwerbs künftiger Anwartschaften eine Beratung mit diesem Betriebsrat erfolgt ist.

(2) Dem Arbeitnehmer bleiben die seit Erteilung der Leistungszusage bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften erhalten, wenn seit Erteilung der Leistungszusage fünf Jahre vergangen sind, und sofern eine fünf Jahre übersteigende Wartezeit (§ 7 Abs. 2) zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist.

(3) Bei Eintritt des Leistungsfalls hat der Leistungsberechtigte einen Anspruch, der sich aus dem Unverfallbarkeitsbetrag (§ 7 Abs. 3 Z 1) im Zeitpunkt des Widerrufs, verzinst mit dem Rechnungszinsfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988), ergibt.

- 14 -

(4) Hat der Arbeitnehmer für den Erwerb von Anwartschaften eigene Zahlungen geleistet, so werden diese einschließlich der darauf entfallenden Verzinsung durch den Rechnungszinssfuß (§ 14 Abs. 7 Z 6 EStG 1988) jedenfalls unverfallbar und sind ihm auf Verlangen nach Widerruf zurückzuzahlen.

(5) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag aus Beiträgen des Arbeitgebers zum Zeitpunkt des Widerrufs S 100.000,-- nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden.

(6) Sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmen, kann der Arbeitgeber den Erwerb künftiger Anwartschaften nur dann und so lange aussetzen oder einschränken, als

1. dies in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vorgesehen ist oder schriftlich vereinbart wurde,
2. zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und
3. in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Aussetzen oder Einschränken des Erwerbs künftiger Anwartschaften eine Beratung mit diesem Betriebsrat erfolgt ist.

(7) Setzt der Arbeitgeber den künftigen Erwerb von Anwartschaften aus oder schränkt er ihn ein, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum seine Beiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken.

(8) Durch das Aussetzen oder Einschränken des Erwerbs künftiger Anwartschaften wird der Ablauf der Wartezeit und der Unverfallbarkeitsfrist (Abs. 2) nicht berührt.

- 15 -

Aussetzen oder Einschränken von Leistungen

§ 9 Sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmen, können Leistungen nur dann und so lange ausgesetzt oder eingeschränkt werden, als die Voraussetzungen des § 8 Abs. 6 Z 1 und 2 vorliegen und wenn der Arbeitgeber von dem ihm eingeräumten Recht Gebrauch gemacht hat, den Erwerb künftiger Anwartschaften einzustellen, auszusetzen oder einzuschränken; soweit Leistungen durch Wertpapiere (§ 14 Abs. 7 Z 7 EStG 1988) gedeckt sind, können sie nicht ausgesetzt oder eingeschränkt werden; diese Wertpapiere können nicht verpfändet werden.

Wertanpassung

§ 10 Wurde die Wertanpassung weder ausgeschlossen noch etwas anderes vereinbart, so sind Leistungen aus direkten Leistungszusagen vom Arbeitgeber jährlich mit dem Anpassungsfaktor gemäß § 108 f des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl.Nr. 189/1955, aufzuwerten. Diese Anpassung kann unterbleiben, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine Wertanpassung nicht erlaubt und in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, eine Beratung mit diesem Betriebsrat erfolgt ist.

Wertpapierdeckung und Insolvenz

§ 11 (1) Die Wertpapiere, die zur Deckung der Pensionsrückstellung gemäß § 14 Abs. 7 EStG 1988 unter Berücksichtigung des § 116 Abs. 4 Z 4 EStG 1988 vorgeschrieben sind, bilden im Konkurs des Arbeitgebers eine zur Konkursmasse gehörende Sondermasse (§ 48 Abs. 1 der Konkursordnung) für die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus einer direkten Leistungszusage. Die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind im Ausgleichsverfahren insoweit bevorrechtete Forderungen (§ 23 Abs. 1 der Ausgleichsordnung) als sie durch Wertpapiere, die zur Deckung der Pensionsrückstellung gemäß § 14 Abs. 7 EStG 1988 unter Berücksichtigung des § 116 Abs. 4 Z 4 EStG 1988 vorgeschrieben sind, gedeckt oder soweit darüberhinaus Wertpapiere für diese Zwecke tatsächlich vorhanden sind. Der Übergang der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gemäß § 11 IESG auf den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds kann nicht zum Nachteil der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten geltend gemacht werden.

(2) Die Wertpapiere im Sinne des Abs. 1 sind außer zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Exekution entzogen.

(3) Die Wertpapiere im Sinne des Abs. 1 sind bei einer inländischen Bank, die zum Betrieb des Effekten- und Depotgeschäftes berechtigt ist (§ 1 Abs. 2 Z 5 Kreditwesengesetz), zu verwahren.

- 17 -

Abschnitt 4

Lebensversicherung

Allgemeine Bestimmungen

§ 12 (1) Besteht die Leistungszusage im Abschluß eines Versicherungsvertrages, dessen Begünstigte der Arbeitnehmer und seine Hinterbliebenen sind, so ist eine Änderung der Bezugsberechtigung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers rechtsunwirksam. Das Recht des Arbeitnehmers zur Benennung der bezugsberechtigten Hinterbliebenen bleibt unberührt.

(2) Eine Abtretung, Verpfändung oder Pfändung des Anspruches auf Versicherungsleistung ist rechtsunwirksam.

Unverfallbarkeit

§ 13 (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles bleibt dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Versicherungsleistung aus dem Versicherungsvertrag erhalten. Der Arbeitnehmer kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. die Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegenüber der Versicherung einen Anspruch, der sich aus den aufgrund des Versicherungsvertrages bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu leistenden Prämien unter Berücksichtigung der bis zum Eintritt des Leistungsfalles aufgelaufenen Zinsengutschriften und Gewinnanteile ergibt;

- 18 -

2. die Übertragung des Rückkaufswertes im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers oder in eine Gruppenrentenversicherung verlangen;
3. die Übertragung des Rückkaufswertes im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
4. die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien verlangen.

(2) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Anspruches ab, so ist die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung (Abs. 1 Z 1) umzuwandeln.

(3) Sofern der Rückkaufswert im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses S 100.000,-- nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer die Auszahlung des Rückkaufswertes verlangen.

Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Prämienleistung

- § 14 (1) Der Arbeitgeber kann seine Prämienleistung nur unter den im § 8 Abs. 1 Z 1 und 2 genannten Voraussetzungen einstellen (Widerruf). Widerruft der Arbeitgeber, so bleibt dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Versicherungsleistung aufgrund allfälliger eigener Prämien und der bis zum Widerruf fälligen Prämien des Arbeitgebers erhalten.

- 19 -

Der Arbeitnehmer kann nach Widerruf

1. die Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegenüber der Versicherung einen Anspruch, der sich aus den aufgrund des Versicherungsvertrages bis zum Zeitpunkt des Widerrufs zu leistenden Prämien unter Berücksichtigung der bis zum Eintritt des Leistungsfalles auflaufenden Zinsengutschriften und Gewinnanteile ergibt;
2. die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien verlangen.

(2) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Anspruches ab, so ist die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung (Abs. 1 Z 1) umzuwandeln.

(3) Sofern der Rückkaufswert im Zeitpunkt des Widerrufs S 100.000,-- nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer die Auszahlung des Rückkaufswertes verlangen.

(4) Der Arbeitgeber kann seine Prämienleistung nur unter den in § 8 Abs. 6 Z 1 und 2 genannten Voraussetzungen aussetzen oder einschränken.

(5) Werden Prämienleistungen des Arbeitgebers ausgesetzt oder eingeschränkt, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum

1. seine Prämien in der bisherigen Höhe weiterzahlen;
2. seine Prämienleistung aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken oder
3. auch die Prämien des Arbeitgebers übernehmen.

- 20 -

Abschnitt 5

Unterstützungs- oder sonstige Hilfskassen

§ 15 Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits mindestens fünf Jahre zum Kreis der Begünstigten einer Unterstützungs- oder sonstigen Hilfskasse gehört, so ist er bei Eintritt des Leistungsfalles den im Unternehmen verbliebenen Arbeitnehmern gleichzustellen, wobei sich sein Anspruch aus dem Verhältnis der im Unternehmen zugebrachten Dienstzeit zum Zeitraum zwischen Eintritt in das Unternehmen und Eintritt des Leistungsfalles ergibt.

Abschnitt 6

Allgemeine Bestimmungen

Anrechnungs- und Auszehrungsverbot

§ 16 (1) Die in diesem Bundesgesetz geregelten Versorgungsleistungen dürfen durch Versorgungsleistungen, die auf Beiträgen der Leistungsberechtigten beruhen, nicht gemindert werden. Dies gilt nicht für Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruhen, sowie für Versorgungsleistungen, die zumindest zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen.

(2) Der Wert des vom Arbeitgeber zu erbringenden Teils der Gesamtversorgung, der sich im Zeitpunkt des Leistungsfalls

- 21 -

ergibt, darf durch eine spätere Erhöhung von anrechenbaren Versorgungsleistungen nicht gemindert werden.

Auskunftspflicht

§ 17 (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen jährlich Auskunft über das Ausmaß der Anwartschaft zum Bilanzstichtag zu erteilen, sowie darüber, in welcher Höhe er Leistungen bei Eintritt des Leistungsfalles beanspruchen kann.

(2) Die Verpflichtung zur Auskunftserteilung im Sinne des Abs. 1 trifft bei zugesagten Pensionskassenleistungen die Pensionskasse, bei Lebensversicherungen das Versicherungsunternehmen.

Gleichbehandlungsgebot

§ 18 (1) Der Arbeitgeber hat den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten und ist verpflichtet, bei Einschränkung oder Widerruf von Rechten nach diesem Bundesgesetz Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte nach ausgewogenen, willkürliche oder sachfremde Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen ausschließenden Grundsätzen zu behandeln.

- 22 -

(2) Bei Leistungszusagen gemäß Abschnitt 2 muß den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen des Betriebes eine ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem ermöglicht werden.

(3) Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot gemäß Abs. 1 und 2 bewirken einen Angleichungsanspruch des in seinen Rechten Geschmälernten.

Unabdingbarkeit

§ 19 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 18 zustehen, dürfen - soweit sich aus diesem Bundesgesetz nicht anderes ergibt - durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

- 23 -

Artikel II

Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 196/1988, wird wie folgt geändert:

1. § 89 Z 3 Satz 1 lautet:

"3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, über die Sozialversicherung, über eine allfällige betriebliche Altersversorgung einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen (§ 14 Abs. 7 Z 7 EStG 1988) sowie über die Berufsausbildung zu überwachen."

2. § 97 Abs. 1 Z 18 lautet:

"18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, ausgenommen jene nach Z 18a;"

3. Nach § 97 Abs. 1 Z 18 wird folgende Ziffer 18a eingefügt:

"18a. Errichtung von und Beitritt zu Pensionskassen, Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die sich daraus ergeben, Art und Weise der Zahlung jener Beiträge, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet hat, Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung von Pensionskassen, Auflösung von und Austritt aus Pensionskassen und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;"

- 24 -

4. § 97 Abs. 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

"(4) Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung gemäß Abs. 1 Z 18a ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden."

5. § 114 Abs. 2 bis 4 lautet:

"(2) In Angelegenheiten nach §§ 96, 96a und 97, die die Interessen der Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens betreffen und in denen eine einheitliche Vorgangsweise des Konzerns, insbesondere durch Konzernrichtlinien, erfolgt, kann der Zentralbetriebsrat der Arbeitsgemeinschaft mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und ihm übertragener Befugnisse übertragen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuß) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft kann übertragene Befugnisse nur ausüben, wenn eine Kompetenzübertragung durch zumindest zwei Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) erfolgt ist.

(4) Beschlüsse im Sinne der Abs. 1 und 2 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit."

- 25 -

Artikel III

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 660/1989, wird wie folgt geändert:

Der bisherige Inhalt des § 49 Abs. 3 Z 18 erhält die Bezeichnung lit. a; folgende lit. b wird angefügt:

"b) Beiträge, die der Dienstgeber für seine Dienstnehmer im Sinne des § 2 Z 1 des Betriebspensionsgesetzes leistet, soweit sie nach § 4 Abs. 4 Z 2 lit. a bzw. § 26 Z 7 des Einkommensteuergesetzes 1988 nicht der Einkommen(Lohn)steuerpflicht unterliegen;"

- 26 -

Artikel IV

Änderungen des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes

Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl.Nr. 324/1977, zuletzt geändert mit BGBl.Nr. 618/1987, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Abs. 3 Z 5 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und eine Z 6 mit folgendem Wortlaut angefügt:

"6. für Ansprüche nach dem Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl.Nr. ..., gegenüber einer Pensionskasse im Sinne des Pensionskassengesetzes (PKG), BGBl.Nr."

2. a) § 3 Abs. 5 lautet:

"(5) Besteht bereits Anspruch auf Zahlung eines Ruhegenusses nach § 2 Z 2 BPG, so gebührt abweichend von der Regelung im Abs. 1 für Ansprüche ab dem im Abs. 4 zweiter Satz genannten Zeitpunkt (Stichtag) unbeschadet weiterer Ansprüche als Insolvenz-Ausfallgeld eine einmalige Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen. Besteht am Stichtag noch kein Anspruch auf Zahlung eines Ruhegenusses nach § 2 Z 2 BPG, so gebührt bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 und Abs. 2 BPG gleichfalls als Insolvenz-Ausfallgeld eine einmalige Zahlung von 24 Monatsbeträgen; diese Zahlung ist so zu ermitteln, als ob am Stichtag bereits Anspruch auf Ruhegenuß nach § 2 Z 2 BPG bestehen würde. Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bleiben davon unberührt."

- b) Dem § 3 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Besteht am Stichtag (Abs. 5) Anspruch auf Zahlung eines Ruhegenusses, der nicht dem Betriebspensionsgesetz

- 27 -

unterliegt, gebührt unbeschadet weiterer Ansprüche eine einmalige Zahlung von zwölf Monatsbeträgen. Abs. 1 bis 3 bleiben davon unberührt."

- 28 -

Artikel V

Übergangs- und Schlußbestimmungen

(1) Dieses Bundesgesetz ist auf Leistungszusagen nicht anzuwenden, die vor dem 1. Jänner 1989 gemacht wurden und von Pensionskassen zu erfüllen sind, die zu diesem Zeitpunkt bereits errichtet waren.

(2) Auf Leistungszusagen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gemacht wurden, ist dieses Bundesgesetz nur hinsichtlich der nach seinem Inkrafttreten erworbenen Anwartschaften anzuwenden. Für die Erfüllung der Wartezeit und des 5-Jahreszeitraums gemäß Artikel I § 7 Abs. 1 Z 2 und § 8 Abs. 2 zählen auch Anwartschaftszeiten, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes liegen.

(3) Vor dem 1. Jänner 1990 bestehende Regelungen in direkten Leistungszusagen, die abweichend von Artikel I dieses Bundesgesetzes

1. eine längere Wartezeit,

2. den Verlust der erworbenen Anwartschaften bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder bei Arbeitgeberkündigung aufgrund eines in einem Disziplinarverfahren festgestellten schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers,

3. den Widerruf von Leistungen wegen eines Verhaltens des Leistungsberechtigten, das ihn des Vertrauens seines früheren Arbeitgebers unwürdig erscheinen läßt (insbesondere wegen Verstoßes gegen bestehende Konkurrenzklauseln),

vorsehen, bleiben unberührt.

- 29 -

(4) Der Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Artikel I § 7 Abs. 3 Z 1 entspricht bei direkten Leistungszusagen den nach den Berechnungsvorschriften des § 14 Abs. 7 Z 1 bis 4 und 6 EStG 1988 vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bildenden Rückstellungen.

(5) Artikel I § 10 ist auf Leistungen aus direkten Leistungszusagen, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gemacht wurden, nicht anzuwenden.

(6) Artikel IV dieses Bundesgesetzes ist auf Insolvenzen im Sinne des § 1 Abs. 1 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eingetreten sind, nicht anzuwenden. Die Frist nach § 6 Abs. 1 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes für Ansprüche nach Artikel IV Z 2 lit. a endet frühestens vier Monate nach Kundmachung dieses Bundesgesetzes.

(7) Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

- 30 -

Artikel VI

Inkrafttreten und Vollziehung

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung sind betraut:

1. hinsichtlich Artikel I § 4, § 11 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 2 und § 12 Abs. 2 der Bundesminister für Justiz;
2. hinsichtlich Artikel I § 11 Abs. 3 der Bundesminister für Finanzen;
3. hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

In formeller Hinsicht wird beantragt, diesen Antrag unter Verzicht auf die 1.Lesung dem Sozialausschuß zuzuweisen.

Dok.Name: BPG-Er1/2.3.90

V O R B L A T T

Problem:

Unzureichender Bestandschutz betrieblicher Pensions(Leistungs)-zusagen.

Ziel:

Sicherung der Anwartschaften und Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen.

Lösung:

Schaffung eines Betriebspensionsgesetzes und entsprechender Begleitmaßnahmen im ArbVG und IESG als Ergänzung zum Pensionskassengesetz und den abgabenrechtlichen Begleitmaßnahmen.

Alternativen:

Aufrechterhaltung des derzeitigen, nicht befriedigenden Rechtszustandes.

Kosten:

Dem Bund können durch kollektivvertragliche Leistungszusagen Kosten dann entstehen, wenn diese Regelungen den Verfall der erworbenen Anwartschaften bei Arbeitgeberkündigung vorsehen; da aber die Zahl der von solchen Regelungen betroffenen Arbeitnehmer nicht bekannt ist, kann die Höhe der entstehenden Kosten nicht abgeschätzt werden.

§ 3 Abs. 2 des Entwurfes sieht die Genehmigung der Vertragsmuster durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales vor. Wenngleich das Ausmaß der Tätigkeit, die sich aus dieser Verpflichtung künftig ergeben wird, derzeit nicht abgeschätzt werden kann, steht fest, daß infolge der knappen personellen Dotierung diese neue Agenda ohne zusätzliches Personal nicht wahrgenommen werden kann. Für das Jahr 1990 wird zumindest ein zusätzlicher Dienstposten zur Wahrnehmung dieser Belange erforderlich sein.

Durch die Begleitmaßnahmen im ArbVG und IESG wird kein Mehraufwand entstehen. Die IESG-Leistungen sind aus den Mitteln des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zu finanzieren.

EG-Konformität:

Die vorgesehenen Regelungen entsprechen im wesentlichen den EG-Richtlinien 77/187, 80/987, 86/378.

- 3 -

E R L Ä U T E R U N G E N

I. Allgemeiner Teil

Durch das Einkommensteuergesetz 1988 und das Körperschaftsteuergesetz 1988 wurden die steuerlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge, insbesondere für den Aufbau von Pensionskassen, neu gestaltet. In der Folge wurden Beratungen über die Schaffung eines Pensionskassengesetzes und eines Betriebspensionsgesetzes aufgenommen. Durch diese Gesetzesvorhaben sollen die Voraussetzungen, unter denen betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen gegründet werden dürfen, ihre Organisation und Tätigkeit sowie die arbeitsrechtliche Sicherung der betrieblichen Pensionszusagen geregelt werden. Nach umfangreichen Vorberatungen durch die Sozialpartner wurde über die Grundzüge der beiden Entwürfe weitgehende Einigung erzielt. Beide Entwürfe wurden im Jahr 1989 dem Begutachtungsverfahren unterzogen. Anschließend daran wurden die Sozialpartnerberatungen fortgesetzt. Der vorliegende Entwurf ist ebenso wie der Pensionskassen-Entwurf das Ergebnis der Einigung der Sozialpartner.

Die gesetzlichen Regelungen über eine arbeitsrechtliche Absicherung der Pensionszusagen und die sich daraus ergebenden Anwartschaften und Leistungen sind im vorliegenden Entwurf enthalten und zwar nicht nur bezüglich der durch Pensionskassen zu erfüllenden Leistungszusagen, sondern auch für andere Formen der Alters-, Hinterbliebenen- und eventuell Invaliditätsvorsorge, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses gewährt werden. Der Entwurf erfaßt daher nicht nur Leistungszusagen, die durch Pensionskassen zu erfüllen sind, sondern auch sogenannte direkte Leistungszusagen und die Altersvorsorge durch Abschluß von Versicherungsverträgen zu Gunsten der Arbeitnehmer und ihrer Hinterbliebenen.

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.

Das Betriebspensionsgesetz soll gleichzeitig mit dem Pensionskassengesetz und den erforderlichen Begleitmaßnahmen auf dem Gebiete des Steuerrechts, der Arbeitsverfassung, des Sozialversicherungsrechtes und des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes in Kraft treten.

Der Entwurf erfüllt im wesentlichen die Forderungen der Richtlinien des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG), zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (80/987/EWG) und zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (86/378/EWG).

Die Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung für die im Betriebspensionsgesetz und in den Novellen zum Arbeitsverfassungsgesetz, zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz und zum Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz enthaltenen Regelungen gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

- 5 -

II. Besonderer Teil

Artikel I (Betriebspensionsgesetz)Zu § 1:

Gegenstand des Betriebspensionsgesetzes ist die Sicherung von Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung, die er im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses aufgrund von Zusagen des Arbeitgebers oder aufgrund von Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung) erworben hat. Nicht erfaßt vom Entwurf sind daher Versorgungsanwartschaften und Leistungen, die sich unmittelbar aus gesetzlichen Bestimmungen ergeben (vgl. auch § 2 erster Satzteil), aber auch alle aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen sich ergebenden Versorgungsansprüche - mögen sie auf Gesetz beruhen oder nicht.

Für Arbeitsverhältnisse von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen, ist der Bund nur als Grundsatzgesetzgeber zuständig, so daß eine unmittelbare Einbeziehung der Landarbeiter in das System des Betriebspensionsgesetzes nicht in Frage kommt. Diese Verfassungsrechtslage hindert allerdings nicht die spätere Einbeziehung dieses Personenkreises in das durch das Pensionskassengesetz und Betriebspensionsgesetz zu schaffende System der Alterssicherung, sofern seitens der Landwirtschaft ein entsprechendes Bedürfnis angemeldet wird.

Pensionszusagen, die im Rahmen von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zu den Gebietskörperschaften und Gemeindeverbänden erteilt werden, sind dann vom Betriebspensionsgesetz ausgenommen, wenn diese Pensionsregelungen in dienstrechtlichen Vorschriften enthalten und den Pensionsregelungen der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Bediensteten zumindest gleichwertig sind.

- 6 -

Weiters sind Leistungszusagen, die jederzeit ohne Angaben von Gründen widerrufen werden können und aus denen kein Rechtsanspruch auf eine Leistung gegen den Arbeitgeber abgeleitet werden kann, vom Betriebspensionsgesetz ausgenommen.

Abs. 3 enthält den Hinweis auf die für Unterstützungs- und Hilfskassen geltenden Regelungen. Zuwendungen an diese erfolgen ohne Verpflichtung des Arbeitgebers und es besteht kein Rechtsanspruch auf Leistungen. Von dieser Bestimmung sind u.a. nach der derzeit bestehenden Regelung die Leistungen aus dem Wohlfahrts- und Unterstützungsfonds der Pharmazeutischen Gehaltskasse betroffen.

Zu § 2:

Verpflichtungen des Arbeitgebers, einen Beitrag zur Altersvorsorge seiner Arbeitnehmer zu leisten, können sich aus den unterschiedlichsten Rechtsquellen ergeben. Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluß des Arbeitsvertrages oder im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses können ebenso Grundlage einer Verpflichtung sein wie Vertragsmuster, denen sich der Arbeitnehmer unterwirft oder einseitige Verpflichtungserklärungen des Arbeitgebers, die der Arbeitnehmer annimmt (z.B. Auslobung). Aber auch die den Inhalt des Arbeitsverhältnisses gestaltenden Normen, wie Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen, können die Grundlage von Verpflichtungen bilden, die diesem Gesetz unterliegen, nicht jedoch Regelungen, die durch Gesetz (im materiellen Sinne verstanden) getroffen werden.

- 7 -

Zu § 3:

Im Abschnitt 2 (§§ 3 bis 6) werden die mit der Errichtung von Pensionskassen in unmittelbarem Zusammenhang stehenden arbeitsrechtlichen Fragen geregelt.

§ 3 Abs. 1 enthält zunächst die Voraussetzungen, die im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegen müssen, wenn eine Leistungszusage durch eine Pensionskasse erfüllt werden soll. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, deren Mindestinhalt in den Z 1 bis 3 näher umschrieben wird. Der Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung kann zwar nicht erzwungen werden (fakultative Betriebsvereinbarung), ihr Bestehen ist aber Voraussetzung für die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder den Beitritt zu einer bereits bestehenden betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse. Besteht im Betrieb nur für eine Gruppe (Arbeiter oder Angestellte) ein Betriebsrat, so ist dieser nur für diese Gruppe abschlußberechtigt. Sollen auch die anderen Gruppen in die Pensionskassenleistung einbezogen werden, kann dies nur aufgrund von Vereinbarungen, die nach einem Vertragsmuster zu gestalten sind, geschehen. Die Errichtung einer Pensionskasse kann auf diese Weise allerdings nicht erfolgen (vgl. Abs. 2 Satz 1).

Die Betriebsvereinbarung über die Errichtung einer Pensionskasse oder über den Beitritt zu einer Pensionskasse hat einen zwingenden Mindestinhalt, der vorliegen muß, damit eine Pensionskasse errichtet oder der Beitritt vorgenommen werden kann. Daß eine betriebliche Pensionskasse errichtet werden soll, ist in die Betriebsvereinbarung ebenso aufzunehmen, wie die Art und Weise, in der die Arbeitnehmer (zunächst als Anwartschafts-, nach Eintritt des Leistungsfalles als Leistungsberechtigte) an der Verwaltung teilnehmen. Die Betriebsvereinbarung kann allerdings nur die rechtlichen Beziehungen zwischen den Abschlußpartnern

(Betriebsinhaber und Arbeitnehmerschaft) regeln, daher ist ihr Inhalt für Dritte (z.B. die später errichtete Pensionskasse) nicht unmittelbar rechtsverbindlich. Da nach dem Pensionskassengesetz die Betriebsvereinbarung Voraussetzung für den Abschluß des Pensionskassenvertrages zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse ist, müssen Betriebsvereinbarung und Pensionskassenvertrag hinsichtlich der Mitwirkungsrechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, des Leistungsrechts und der Auflösung der Rechtsbeziehung des Arbeitgebers zur Pensionskasse übereinstimmen.

Zwar können Anwartschaftsberechtigte nicht nur Arbeitnehmer des Betriebes sondern auch ausgeschiedene Arbeitnehmer sein - Leistungsberechtigte sind in aller Regel nicht mehr zur Arbeitnehmerschaft des Betriebes zu zählen -, doch sind im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung alle diese Personen noch Arbeitnehmer, weshalb die Betriebsvereinbarung ihre Rechte auch uneingeschränkt regeln kann. Eine spätere Änderung der Betriebsvereinbarung kann in die Rechtstellung der ausgeschiedenen Arbeitnehmer allerdings nur mehr insoweit eingreifen, als dies schon ursprünglich vorgesehen war (vgl. OGH vom 8.2.1989, 9 Ob 316/88).

Die Betriebsvereinbarung hat insbesondere die Zusagen des Arbeitgebers mit allen wesentlichen Details (versicherte Risiken, Voraussetzungen für den Leistungsanspruch, Höhe der Beiträge des Arbeitgebers udgl.) zu enthalten (Z 2). Dieses "Leistungsrecht" ist das Kernstück der Regelung in der Betriebsvereinbarung. Soweit es sich um Verpflichtungen des Arbeitgebers handelt, ist auch der einzelne Arbeitnehmer daraus unmittelbar berechtigt, er erwirbt also einen klagbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Erbringung der zugesagten Leistung (Beitragszahlung an die Pensionskasse), unter den in der Betriebsvereinbarung festgelegten Bedingungen. Der Arbeitnehmer kann jedoch nicht durch Betriebsvereinbarung zur Beitragsleistung verpflichtet werden.

- 9 -

Eine solche Verpflichtung kann sich nur aus einer individuellen Erklärung des Arbeitnehmers ergeben, wobei ihm vom Gesetz ein jederzeitiges Widerrufsrecht eingeräumt wird. Dieses kann weder aufgehoben noch eingeschränkt werden (§ 19). Neben dem Widerrufsrecht, d.h. dem vollständigen Einstellen der Beitragsleistung, sieht das Gesetz auch noch die Möglichkeit für den Arbeitnehmer vor, seine Beiträge zeitweise auszusetzen oder einzuschränken. Dieses Aussetzen oder Einschränken muß jedoch für mindestens zwei Jahre erfolgen. Abgesehen von diesen Fällen kann der Arbeitnehmer seine Beiträge einstellen, für den selben Zeitraum aussetzen bzw. in dem selben Ausmaß einschränken wie der Arbeitgeber seine Beiträge nach § 6 zulässigerweise einstellt, aussetzt oder einschränkt.

Bei leistungsorientierten Pensionszusagen sind die Beiträge so zu gestalten, daß die zugesagte Leistung von der Pensionskasse aus dem angesammelten Kapital auch erbracht werden kann. Dies bedingt auch die Regelung einer allfälligen "Nachschußpflicht" des Arbeitgebers. Die Betriebsvereinbarung hat daher auch eine Aussage darüber zu enthalten, ob und unter welchen Bedingungen und in welchem Ausmaß der Arbeitgeber bei Auftreten von zusätzlichen Deckungserfordernissen zu einer höheren Beitragsleistung verpflichtet ist.

Schließlich hat die Betriebsvereinbarung auch noch die Regelung über die Liquidation einer betrieblichen Pensionskasse zu enthalten. Dazu gehören die im Vorfeld des Gesellschaftsrechtes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft zu treffenden Vereinbarungen über die Auflösung der Gesellschaft, den zeitlichen Rahmen der Liquidation, die Verwendung des Vermögens und die mit der Auflösung verbundenen Folgen auf die Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (Z 3). Diese Vereinbarungen haben sich naturgemäß im Rahmen der zwingenden Bestimmungen des Pensionskassengesetzes und des Betriebspensionsgesetzes zu halten. Darüber hinaus hat die Betriebsvereinbarung auch die

- 10 -

Voraussetzungen und die Folgen der Arbeitgeberkündigung des Pensionskassenvertrages festzulegen.

Um allen Beschäftigten, unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates und unabhängig davon, ob im Unternehmen ein Betriebsrat überhaupt errichtet werden kann, die Teilnahme an Pensionskassen zu ermöglichen, kann in betriebsratslosen Betrieben bzw. für nicht vom Betriebsrat vertretene Arbeitnehmergruppen (leitende Angestellte, Arbeitnehmergruppen, die keinen Betriebsrat gewählt haben) durch (Muster)Vereinbarung der Anschluß an eine bestehende betriebliche oder überbetriebliche Pensionskasse erfolgen. Diese Vereinbarung hat die auch für die Betriebsvereinbarung vorgeschriebenen Mindestregelungen zu enthalten. Das Vertragsmuster ist dem Bundesminister für Arbeit und Soziales zur Genehmigung vorzulegen.

Besteht in einem Betrieb bereits eine entsprechende Betriebsvereinbarung, so entfällt die Genehmigungspflicht, wenn das Vertragsmuster für die nicht vom Betriebsrat zu vertretenden Arbeitnehmer inhaltlich der Betriebsvereinbarung entspricht. Davon können einerseits die leitenden Angestellten, die überhaupt nicht vom Betriebsrat vertreten werden können, betroffen sein, andererseits Arbeitnehmer, für die kein Betriebsrat besteht. Da der Betriebsrat für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer nicht abschlußberechtigt ist, müssen auch mit diesen ehemaligen Arbeitnehmern Vereinbarungen nach einem Vertragsmuster abgeschlossen werden, wenn ihre Ansprüche aus (ursprünglich) direkten Leistungszusagen auf eine Pensionskasse übertragen werden (Abs. 3).

- 11 -

Zu § 4:

Die vorgesehenen Verfügungsbeschränkungen über Anwartschaften sind im Interesse des Regelungszweckes (Sicherung der Altersversorgung) gerechtfertigt. Eine Pfändung der Anwartschaften als Forderung einer künftigen Leistung ist exekutionsrechtlich ausgeschlossen; die hier getroffene Aussage dient jedoch der Klarstellung. Die Beschränkungen gelten auch für den "Überweisungsbetrag" im Sinne des § 5 Abs. 2 Z 2 bis 4 und des § 6 Abs. 3 Z 2.

Hingegen ist der Abfindungsbetrag im Sinne des § 5 Abs. 4 und § 6 Abs. 5, sofern er ausgezahlt wird, der Exekution nach den Bestimmungen des Lohnpfändungsgesetzes unterworfen, da hier der Zweck der Alterssicherung wegfällt.

Die Exekutionsbeschränkung bezieht sich nicht auf Leistungen, die die Pensionskasse aufgrund der betrieblichen Versorgungszusage erbringt. Diese Leistungen sind als Arbeitseinkommen im Sinne des § 1 Lohnpfändungsgesetz anzusehen. Eine Exekutionsführung auf diese Leistungen kommt daher nur im Rahmen der Beschränkungen des Lohnpfändungsgesetzes in Betracht.

Zu § 5:

Firmenpensionen wurden bisher häufig als ein Mittel betrachtet, Arbeitnehmer an einen bestimmten Arbeitgeber zu binden, weshalb im Falle des freiwilligen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen meist der Versorgungsanspruch verloren gegangen ist. Diese Verknüpfung von betrieblicher Altersvorsorge und Firmentreue soll im Interesse der Mobilitätsförderung wie auch der Alterssicherung gelockert und bei Leistungen aus Pensionskassen weitgehend beseitigt werden. § 5 sieht daher vor, daß die bis zum Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis erworbenen Anwartschaften dem Arbeitnehmer grundsätzlich erhalten bleiben, der

- 12 -

Arbeitgeberwechsel also nicht zu einem Anspruchsverlust (Verlust der Anwartschaften) führt (Unverfallbarkeit). Durch Betriebsvereinbarung oder Mustervertrag kann diese gesetzliche Regelung nur insofern modifiziert werden, als für die ersten fünf Jahre ab Beitragsleistung durch den Arbeitgeber die Unverfallbarkeit ausgeschlossen werden kann. Leistet auch der Arbeitnehmer selbst vereinbarungsgemäß Beiträge an die Pensionskasse, so sind die aufgrund eigener Beitragszahlungen erworbenen Anwartschaften vom Beginn der Zahlung an unverfallbar, eine abweichende Vereinbarung ist unwirksam.

Die Anwartschaft, die der Arbeitnehmer bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen erwirbt, bemißt sich nach sämtlichen vom Arbeitnehmer eingezahlten Beiträgen, den unverfallbaren Beiträgen des Arbeitgebers, Zinsengutschriften, Gewinnanteilen aus der Veranlagung sowie Gewinnen oder Verlusten, die sich aus der Entwicklung des Versicherungsrisikos innerhalb der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft ergeben.

Dem Zweck der Alterssicherung entspricht es, die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über seine gegenüber der Pensionskasse erworbenen Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel einzuschränken. Der Entwurf läßt (in Abs. 2 Z 1 bis 5) grundsätzlich nur solche Verfügungen über den Überweisungsbetrag zu, die die Zwecksetzung der Alterssicherung jedenfalls gewährleisten. Nur bei Geringfügigkeit des Überweisungsbetrages - wenn also der Zweck der Alterssicherung nicht erreicht werden kann - ist eine Barauszahlung an den Arbeitnehmer zulässig (Abs. 4). Dies soll auch der administrativen Entlastung der Pensionskasse von der Betreuung von Kleinstrisken dienen.

Durch Abs. 3 werden Regelungen für den Fall getroffen, daß der Arbeitnehmer keine Erklärungen über die Verwendung des Überweisungsbetrages abgibt. In diesen Fällen wird seine Anwartschaft in eine beitragsfreie Anwartschaft umgewandelt. Der

- 13 -

Arbeitnehmer hat jedoch die Möglichkeit, diese Anwartschaften zu einem späteren Zeitpunkt in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers oder in eine Gruppenrentenversicherung bzw. in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung übertragen lassen.

Durch Betriebsvereinbarung bzw. Vertragsmuster kann von diesem gesetzlichen Verwendungsschema abgegangen und die Verfügungsgewalt des Arbeitnehmers eingeschränkt werden. Eine Ausweitung der Verfügungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarung bzw. Vertragsmuster (z.B. im Sinne einer Barauszahlung an den Arbeitnehmer) ist jedoch nicht zulässig. Die Übertragung von Überweisungsbeträgen in das Vermögen eines neuen Arbeitgebers als Äquivalent für direkte Leistungszusagen ist nur bei Arbeitgeberwechsel im Rahmen eines Konzerns möglich, wenn die Ansprüche aus der bisherigen Zusage gewahrt bleiben.

Zu § 6:

Die Arbeitnehmer sollen durch das Betriebspensionsgesetz nicht nur gegen Verlust ihrer Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel besser geschützt werden als dies bisher der Fall war, auch die Möglichkeiten, Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge zu widerrufen, sollen eingeschränkt werden.

Abs. 1 sieht daher drei Voraussetzungen für den Widerruf künftiger (d.h. nach Wirksamkeit des Widerrufs fällig werdender) Beitragsleistungen vor: Ist in den der Gründung einer Pensionskasse bzw. dem Beitritt zu einer Pensionskasse vorausgehenden schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Widerrufsmöglichkeit vorgesehen, ist ein Widerruf auch bezüglich künftiger Beitragsleistungen des Arbeitgebers nicht möglich. Ist ein Widerrufsvorbehalt vorgesehen, kann der Widerruf nur dann erfolgen, wenn sich die wirtschaftliche Lage

des Unternehmens so verschlechtert hat, daß dessen Existenz gefährdet ist. Schließlich muß (als formale Voraussetzung für die Wirksamkeit eines Widerrufs) noch eine Beratung mit dem Betriebsrat vorausgehen, sofern ein zuständiger Betriebsrat im Unternehmen besteht. Der Betriebsrat kann aber bei Zutreffen der sonstigen Voraussetzungen durch Verweigerung eines Beratungsgesprächs den Widerruf der Leistungszusage nicht verhindern. Der Arbeitgeber muß den Betriebsrat jedoch nachweislich zu einem Beratungsgespräch aufgefordert haben.

Wird die Leistungszusage widerrufen, so bleiben dem Arbeitnehmer alle Anwartschaften gewahrt, die er aus allfälligen eigenen Beiträgen und aus unverfallbaren Beiträgen des Arbeitgebers (§ 5 Abs. 1) bis zur Wirksamkeit des Widerrufs erworben hat (Abs. 2).

Die Verwendung des Überweisungsbetrages entspricht § 5 Abs. 2 mit Ausnahme jener Verfügungsmöglichkeiten, die einen Wechsel des Arbeitgebers voraussetzen. Bezüglich der Möglichkeiten, durch Betriebsvereinbarung bzw. Vertragsmuster abweichende Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über seine Anwartschaften vorzusehen, gilt das zu § 5 Ausgeführte sinngemäß. Gleiches gilt für die Abs. 4 und 5.

Für die zeitweilige Unterbrechung der Beitragsleistung (Aussetzen) und für die Einschränkung der Beitragsleistung der Höhe nach gelten grundsätzlich die Voraussetzungen wie für den Widerruf; allerdings soll der Arbeitgeber diese Maßnahmen - wenn vereinbart - bei Vorliegen zwingender wirtschaftlicher Gründe im Sinne der geltenden Richtlinien zum Einkommensteuergesetz setzen können und nicht erst bei Existenzgefährdung.

Setzt der Arbeitgeber seine Beiträge aus oder schränkt er sie der Höhe nach ein, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum seine Beiträge aussetzen oder im selben Ausmaß ein-

- 15 -

schränken. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer das Recht, wenn der Arbeitgeber seine Beiträge aussetzt oder einschränkt, auch die Beiträge des Arbeitgebers zu übernehmen oder die eigenen Beiträge in unveränderter Höhe weiter zu zahlen (Abs. 7). Nur durch (gänzlichen) Widerruf der Beitragsleistung, d.h. dem dauernden Einstellen der Zahlungen, wird die Erfüllung der Unverfallbarkeitsfrist verhindert, bloßes Aussetzen oder Einschränken berührt ihren Ablauf hingegen nicht (Abs. 8).

Zu § 7:

Während Abschnitt 2 die arbeitsrechtliche Absicherung von Leistungszusagen regelt, welche durch die erst zu schaffenden Pensionskassen zu erfüllen sind, sollen durch Abschnitt 3 auch direkte Leistungszusagen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gesichert werden. Solche direkten Leistungszusagen finden sich schon derzeit in den verschiedensten Formen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung) und mit den unterschiedlichsten Inhalten in unserer Rechtsordnung. Der Eingriff des Gesetzgebers muß daher bezüglich der direkten Leistungszusagen wesentlich behutsamer erfolgen als bei der ohnehin erst nach Inkrafttreten des Pensionskassengesetzes aktuell werdenden Altersvorsorge durch Pensionskassen.

Grundsätzlich soll aber auch bei direkten Leistungszusagen die Absicherung durch Regelung der Unverfallbarkeit und Unwiderruflichkeit erfolgen. Es soll demnach auch bei direkten Leistungszusagen kein Verfall der erworbenen Anwartschaften eintreten, wenn ein Wechsel des Arbeitgebers erfolgt. Dieser Grundsatz wird allerdings in zweifacher Weise eingeschränkt: Wird das Arbeitsverhältnis aus einem der in 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

- 16 -

Leistungszusage ein Zeitraum von fünf Jahren verstrichen oder eine (vereinbarte bzw. durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzte) fünf Jahre übersteigende Wartezeit verstrichen ist. Ist die Frist von fünf Jahren noch nicht verstrichen und keine Wartezeit vereinbart, so besteht bei Eintritt eines Leistungsfalles bei aufrehtem Arbeitsverhältnis zwar Anspruch auf die zugesagte Leistung (im aliquoten Ausmaß), im Fall des Ausscheidens vor Eintritt des Leistungsfalles gehen dem Arbeitnehmer diese Anwartschaften jedoch verloren. Bei Nichterfüllung der Wartezeit hingegen ist sowohl ein Anspruch im Leistungsfall im aufrechten Arbeitsverhältnis als auch die Mitnahme von Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel ausgeschlossen. Überdies bedarf die fünfjährige Unverfallbarkeitsfrist keiner Vereinbarung (Unverfallbarkeit vor Ablauf dieser Frist müßte vielmehr ausdrücklich vereinbart werden), während die Einhaltung einer Wartezeit für den Eintritt der Unverfallbarkeit und den Leistungsanspruch immer einer Vereinbarung bedarf. Der Entwurf (Abs. 2) begrenzt die Wartezeit. Vereinbarungen sind unwirksam, soweit sie eine Wartezeit vorsehen, die über zehn bzw. fünf Jahre hinausgeht (Teilnichtigkeit).

Die Verfügung des Arbeitnehmers über den Überweisungsbetrag gem. § 7 Abs. 3 Z 1 entspricht § 5 Abs. 2 Z 2, § 7 Abs. 3 Z 2 entspricht im Prinzip § 5 Abs. 2 Z 3 und ist durch § 14 Abs. 9 EStG 1988 vorgegeben; § 7 Abs. 3 Z 4 hat im § 5 Abs. 2 Z 1 und § 7 Abs. 3 Z 3 im § 5 Abs. 2 Z 4 seine Entsprechung. Hat der Arbeitnehmer durch eigene Zahlungen Anwartschaften erworben, sind ihm diese auf Verlangen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.

Bei Stillschweigen des Arbeitnehmers bleibt seine unverfallbare Anwartschaft gegenüber seinem früheren Arbeitgeber erhalten und ist als Grundlage für die Berechnung der Versorgungsleistungen bei Eintritt des Leistungsfalles heranzuziehen (Abs. 5).

- 17 -

Analog zu der im § 5 Abs. 4 vorgesehenen Regelung können auch bei Direktzusagen geringfügige Anwartschaften, die den Zweck der Alterssicherung nicht erfüllen können, abgefunden werden (Abs. 6).

Zu § 8:

Beschränkungen des Widerrufs von direkten Leistungszusagen durch den Gesetzgeber dürfen in bestehendes Recht nicht radikal eingreifen. Daher sind Anwartschaften aus vor dem Inkrafttreten des Gesetzes gemachten Leistungszusagen sofern sie vor dem Inkrafttreten des Gesetzes erworben wurden, nicht erfaßt (Art. IV, Abs. 2 Satz 1). Sie sind nach der bisher geltenden Rechtslage, die gesetzlicher Regelungen weitgehend entbehrt und vorwiegend durch die Judikatur geprägt ist, zu behandeln. Überdies wird dem vor Inkrafttreten des Bundesgesetzes schon existierenden Vereinbarungen und Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung Vorrang vor der gesetzlichen Regelung des Widerrufs (§ 8 Abs. 1) eingeräumt.

Ein Widerruf hat - wie schon bisher - zunächst zur Voraussetzung, daß ein entsprechender Widerrufsvorbehalt bei Erteilung der Zusage gemacht worden ist. Für diesen Vorbehalt ist Schriftform zwingend vorgesehen. Weiters muß - unbeschadet des Inhaltes des Widerrufsvorbehaltes - eine so wesentliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens eingetreten sein, daß der Weiterbestand des Unternehmens gefährdet ist, falls die zugesagte Leistung (d.h. der Erwerb weiterer Anwartschaften) nicht widerrufen wird. Abweichende, weitergehende Widerrufsmöglichkeiten enthaltende Vereinbarungen sind rechtsunwirksam, soweit sie nicht vor Inkrafttreten des Gesetzes getroffen wurden. Bezüglich der mit dem Betriebsrat abzuhaltenden Beratungen gilt das zu § 6 Ausgeführte sinngemäß.

Sind die Anwartschaften schon unverfallbar geworden, d.h. der Unverfallbarkeitszeitraum von fünf Jahren verstrichen oder eine allenfalls vereinbarte fünf Jahre übersteigende Wartezeit erfüllt, dann kann der Widerruf nur mehr den Erwerb künftiger Anwartschaften betreffen, sich aber nicht auf die bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften beziehen. Für das zulässige Ausmaß einer vereinbarten Wartezeit gilt § 7 Abs. 2.

Der Arbeitnehmer kann - solange er im Unternehmen verbleibt - über die Verwendung der bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften nicht verfügen, lediglich geringfügige Anwartschaften können abgegolten werden (Abs. 5). Wechselt er allerdings den Arbeitgeber vor Eintritt des Leistungsfalles, dann stehen die bis zum Widerruf erworbenen unverfallbaren Anwartschaften im Sinne des § 7 Abs. 3 zu seiner Disposition. Sofern das Arbeitsverhältnis allerdings auf eine der im § 7 Abs. 1 Z 1 bezeichneten Arten geendet hat, gehen auch die bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften verloren.

Macht der Arbeitgeber von seinem Widerrufsrecht Gebrauch und widerruft er die Leistungszusage, kann weder der Unverfallbarkeitszeitraum noch eine allenfalls vereinbarte Wartezeit erfüllt werden, wenn diese Voraussetzungen nicht schon im Zeitpunkt des Widerrufs erfüllt sind.

Analog zu der im Abschnitt 2 vorgesehenen Regelung bei Einschränkungen oder vorübergehendem Aussetzen ist dies auch bei direkten Leistungszusagen dann möglich, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen. Wird eine Leistungszusage bloß eingeschränkt oder ausgesetzt und nicht endgültig widerrufen, hat dies auf den Zeitablauf zur Erfüllung von Unverfallbarkeitszeitraum und Wartezeit keinen Einfluß (Abs. 8).

- 19 -

Zu § 9:

Ist der Leistungsfall eingetreten, geht die aus einer direkten Leistungszusage entstehende Anwartschaft in einen Leistungsanspruch über. Zur wirksamen Absicherung der Versorgungszusage genügt es daher nicht, bloß die Anwartschaften zu sichern, auch nach Eintritt des Leistungsfalles muß der Arbeitnehmer vor einseitigen Verfügungen des Arbeitgebers über den Leistungsanspruch geschützt werden. § 9 sieht daher vor, daß der Arbeitgeber Versorgungsleistungen nur unter den gleichen Voraussetzungen (auf Zeit) aussetzen oder (der Höhe nach) einschränken kann, wie er den Erwerb künftiger Anwartschaften einzuschränken oder auszusetzen vermag.

Es muß daher jedenfalls eine Rechtsgrundlage (schriftliche Vereinbarung oder Regelung in Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) vorliegen, weiters müssen zwingende wirtschaftliche Gründe gegeben sein. Hingegen muß eine Beratung mit dem Betriebsrat nicht abgehalten werden, da nach Eintritt des Leistungsfalles die Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden sind und daher vom Betriebsrat nicht mehr vertreten werden.

Das Aussetzen oder die Einschränkung von Leistungen darf allerdings nur dann erfolgen, wenn zumindest gleichzeitig für die noch im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer der Erwerb künftiger Anwartschaften eingestellt, ausgesetzt oder eingeschränkt wird, sofern der Arbeitgeber hiezu (aufgrund eines entsprechenden Vorbehalts) die rechtliche Möglichkeit hat. Durch diese Bedingung sollen Vereinbarungen, welche die Last notwendiger Sanierungsmaßnahmen einseitig auf bereits pensionierte Arbeitnehmer überwälzen, hintangehalten werden.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann daher nicht nur der Erwerb künftiger Anwartschaften sondern auch die zugesagte Leistung selbst ausgesetzt oder eingeschränkt werden. Leistun-

gen, die auf Zusagen beruhen, die der Arbeitgeber ohne Widerrufsvorbehalt gemacht hat, können aber auch bei Vorliegen zwingender wirtschaftlicher Gründe weder eingeschränkt noch ausgesetzt werden. Sind Leistungen allerdings durch Wertpapiere gedeckt, ist die Wertpapierdeckung zur Befriedigung der Leistungsansprüche heranzuziehen. Nach der neueren Judikatur des OGH darf der Arbeitgeber ein ihm eingeräumtes Gestaltungsrecht, das von einer unverminderten Aufrechterhaltung bis zu einer dauernden Einstellung der Betriebspension reicht, nur nach billigem Ermessen unter möglichster Schonung der Pensionsansprüche ausüben. Wird ein Unternehmen fortgeführt, können auch wirtschaftliche Schwierigkeiten in der Gegenwart den Widerruf der Pensionsleistung für alle Zukunft nicht rechtfertigen (OGH vom 14.12.1988, 9 Ob A 512/88). § 9 sieht daher nur das Aussetzen (auf Zeit) bzw. das Einschränken von Leistungen vor.

Zu § 10:

Ziel der Wertanpassungsregelung ist, den Kaufkraftverlust durch jährliche Anhebung der Versorgungsleistung auszugleichen. Nach geltendem Recht können ohne normative oder vertragliche Grundlage Versorgungsleistungen nicht aufgewertet werden, außer im Fall des Absinkens auf einen untragbaren und sittenwidrigen Stand (OGH vom 6.9.1960, Arb 7277).

Die gesetzliche Regelung der Wertanpassung kommt jedoch nur dann zum Tragen, wenn keine abweichende Vereinbarung über die Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistung getroffen wurde. Eine solche abweichende Vereinbarung kann sowohl eine andere Art der Wertsicherung vorsehen als auch eine Wertsicherung gänzlich ausschließen. Der Entwurf sieht eine jährliche Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistung im Ausmaß der Erhöhung der Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach dem ASVG vor. Befindet sich das Unternehmen in einer so ungünstigen wirtschaftlichen Lage, daß eine Anpassung unzumutbar ist, kann sie ausgesetzt werden.

Zu § 11:

Im Interesse der Absicherung der sich aus direkten Leistungszusagen ergebenden Ansprüche des Arbeitnehmers sieht der Entwurf eine insolvenzrechtliche Sonderregelung vor. Für andere Leistungszusagen bedarf es keines solchen Schutzes, weil der Arbeitnehmer den Anspruch nicht gegen den Arbeitgeber, sondern gegen einen Dritten (etwa Pensionskasse) erwirbt. Insbesondere bei Leistungszusagen, die durch Pensionskassen zu erfüllen sind, ist der Konkurs des Arbeitgebers für die Sicherung des Anspruches auf die Zusatzpension ohne Bedeutung. Bei einer direkten Leistungszusage ist es jedoch gerechtfertigt, dem Arbeitnehmer vorrangige Befriedigung aus jenen Wertpapieren zu verschaffen, die wegen der erteilten Zusage gewinnmindernd angeschafft werden konnten. Eine ähnliche Sonderregelung gibt es bereits im § 12 Abs. 3 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes.

Im Ausgleich sind die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten insoweit bevorrechtete Forderungen als Wertpapiere vorhanden sind. Die Wertpapiere sind in einer Depotbank zu verwahren. Auf sie kann nur zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten Exekution geführt werden.

Zu § 12:

Abschnitt 4 regelt die Sicherung von Versorgungszusagen, die von Versicherungen zu erfüllen sind. Im Gegensatz zu den Leistungen, die von den erst zu errichtenden Pensionskassen erfüllt werden, ist diese Form der Altersvorsorge bereits seit Jahren gebräuchlich. Die gesetzliche Regelung soll sicherstellen, daß die Leistungen aus einem Versicherungsvertrag, der im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber für seinen Arbeitnehmer abgeschlossen wird, in jedem Fall dem Arbeitnehmer bzw.

seinen Hinterbliebenen zugute kommen. Der Arbeitgeber darf daher die Bezugsberechtigung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht ändern. Ebenso wie bei den Leistungen aus Pensionskassen soll eine Verfügung über künftige Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag ausgeschlossen werden.

Zu § 13:

Wie für Pensionskassenleistungen ist auch für Ansprüche aus Versicherungsverträgen eine Unverfallbarkeitsregelung vorgesehen. Unerheblich ist, auf welche Art das Arbeitsverhältnis beendet wird. Abweichend von den Regelungen, die für Leistungen von Pensionskassen getroffen werden, sind nicht nur Prämienleistungen des Arbeitnehmers sondern auch des Arbeitgebers vom Beginn an unverfallbar. Es gibt keine Unverfallbarkeitsfrist. Die dem Arbeitnehmer offenstehenden Verfügungsmöglichkeiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen im wesentlichen den Möglichkeiten nach § 5 Abs. 2. Allerdings kann die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien immer verlangt werden, während bei der Pensionskasse dies nur möglich ist, wenn mindestens 10 Jahre in die Pensionskasse eingezahlt wurde oder ein Arbeitgeberwechsel innerhalb des Konzerns stattfindet. Die Abfindungsregelung entspricht der Pensionskassenregelung (siehe Erläuterungen zu § 5 Abs. 4).

Zu § 14:

Die in § 14 enthaltene Widerrufsregelung ist der Regelung bei den Pensionskassen (§ 6) bzw. bei direkten Leistungszusagen (§ 8) nachgebildet. Auch bei einem Versicherungsvertrag kann der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Prämienleistung daher nur dann einstellen, aussetzen oder einschränken, wenn ein Widerrufsvorbehalt schriftlich vereinbart wurde und durch eine wesentliche Verschlechterung der Wirtschaftslage die Existenz

- 23 -

des Unternehmens gefährdet ist bzw. zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen. Im Gegensatz zur Versorgungsleistung durch Pensionskassen ist für den Abschluß eines Versicherungsvertrages keine Betriebsvereinbarung Voraussetzung, daher kann bei Widerruf die Beratung mit dem Betriebsrat entfallen. Die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers bei Einstellen der Prämienleistung sind im Abs. 1 Z 1 und 2 in gleicher Weise wie bei den Pensionskassen geregelt, ebenso die Folgen bei Nichtäußerung des Arbeitnehmers (Abs. 2) und die (Bagatell)Abfindung (Abs. 3).

Zu Abs. 5 gilt das zu § 6 Abs. 7 Gesagte.

Zu § 15:

Bei Versorgungszusagen, die von Unterstützungs- oder sonstigen Hilfskassen zu erfüllen sind, hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Leistung im Versicherungsfall (vgl. auch § 4 Abs. 4 Z 2b EStG 1988). Die Sicherung der den vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern zustehenden Rechte kann sich daher nur auf eine vergleichbare Behandlung mit den im Unternehmen verbliebenen Arbeitnehmern bei Eintritt des Leistungsfalles beziehen. Das bedeutet, daß bei Eintritt des Leistungsfalles die ausgeschiedenen Arbeitnehmer Leistungen unter denselben Bedingungen wie betriebstreue Arbeitnehmer erhalten. Die Höhe der anteiligen Leistungen bestimmt sich nach der im Unternehmen zugebrachten Dienstzeit.

Abschnitt 6:

Während die Abschnitte 2 bis 5 jeweils die einzelnen Formen der Versorgungszusagen regeln, gelten die Bestimmungen des Abschnittes 6 für alle vom Entwurf erfaßten Leistungszusagen, sofern sich aus den §§ 16 bis 19 selbst nicht anderes ergibt.

Zu § 16:

Die Anrechnungsbestimmung ist jener im deutschen Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nachgebildet. Danach dürfen Versorgungsleistungen, die auf Beitragszahlungen des Leistungsberechtigten beruhen, auf die gesicherten Versorgungsleistungen nicht angerechnet werden. Davon ausgenommen sind auf Pflichtbeiträgen beruhende Leistungen der gesetzlichen Pensionsversicherung und Versorgungsleistungen, für die der Arbeitgeber zumindest die Hälfte der Beiträge bezahlt hat.

Durch Abs. 2 soll die Kaufkraft der zugesagten Gesamtversorgung erhalten werden. Die vom Arbeitgeber zu erbringende aus der Differenz zwischen erteilter Gesamtzusage und anzurechnenden sonstigen Versorgungsleistungen ermittelte Leistung soll nicht dadurch geschmälert werden, daß nach dem Leistungsfall eintretende Erhöhungen der anrechenbaren Versorgungsleistungen die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung aufzehren. Demnach wäre etwa eine Vereinbarung verboten (teilnichtig), die eine ziffernmäßig bestimmte, nicht wertgesicherte Gesamtzusage in Verbindung mit der Anrechnung einer dynamisierten anderen Versorgungsleistung vorsieht. Nur wenn die Gesamtzusage ebenfalls dynamisiert ist, soll bis zum Ausmaß des nominellen Wertzuwachses eine Anrechnung von Beträgen erfolgen, die sich aus der Erhöhung der anderen anrechenbaren Versorgungsleistungen ergibt. Lautet z.B. eine Versorgungszusage auf 80 % des letzten Gehaltes (10.000,-- S monatlich im Anfallszeitpunkt) unter Anrechnung der ASVG-Pension (9.000,-- S), so würde eine Erhöhung der Gesamtzusage aufgrund einer Wertsicherungsvereinbarung um 2 % eine Erhöhung der Gesamtversorgungsleistung auf 10.200,-- S bewirken. Eine Erhöhung der ASVG-Pension um 3 % oder 270,-- S würde die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung nominell von 1.000,-- S auf 930,-- S verringern. Diese Konsequenz soll vermieden werden, weshalb die Anrechnung der ASVG-Pension nur im Ausmaß der Wertsicherung der Gesamtzusage (200,-- S) erfolgen darf. Die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung darf durch Anrechnung anderer Versorgungsleistungen nach dem Zeitpunkt des Leistungsanfalles nominell nicht verringert werden.

Zu Artikel II:

Die Trennung des Regelungsstatbestandes "betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen" in Z 18 und Z 18a des § 97 ArbVG in solche, die von Pensionskassen zu erfüllen sind und in alle übrigen dem bisher geltenden Recht entsprechenden Pensions- und Ruhegeldleistungen, ist im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit der Rechtsfolgen, (Kündigung der Betriebsvereinbarung § 97 Abs. 4 neu ArbVG, siehe Z 3) erforderlich.

~~Zugleich soll durch die Verweisung auf die entsprechenden Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes auch gewährleistet werden, daß in einer Betriebsvereinbarung nach Z 18a nicht nur die Leistungszusage des Arbeitgebers, sondern auch alle anderen nach § 3 Betriebspensionsgesetz notwendigen Inhalte geregelt werden können. Damit sind insbesondere die Errichtung bzw. der Beitritt, sowie die Mitwirkung an der Verwaltung der Pensionskasse, gemeint.~~

Die Betriebsvereinbarung nach Z 18a zählt zu den fakultativen Betriebsvereinbarungen und ist daher grundsätzlich kündbar. Durch Abs. 4 wird jedoch die Kündigungsmöglichkeit auf jene Arbeitnehmer eingeschränkt, die erst nach Ablauf des Kündigungs-termines in das Unternehmen eintreten. Diese Sonderregelung hinsichtlich der Kündigung ist im Hinblick auf das ausdrückliche Ziel des Betriebspensionsgesetzes, Pensionszusagen abzusichern, sinnvoll. Damit soll gewährleistet werden, daß nicht - wie im Regelfall bei Kündigung einer Betriebsvereinbarung - die Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers lediglich im Wege der Nachwirkung bestehen bleiben. Es bleibt vielmehr die Einrichtung der Pensionskasse, einschließlich der ihr übertragenen Verpflichtungen nicht aufgrund der Nachwirkung, sondern aufgrund der Weitergeltung der Betriebsvereinbarung selbst bestehen.

Die Möglichkeit der einvernehmlichen Auflösung bzw. Abänderung durch Betriebsvereinbarung wird dadurch nicht ausgeschlossen. Eine einseitige "Beseitigung" der mit der Gründung der Pensionskasse eingegangenen Verpflichtungen soll jedoch nur unter den in § 6 des Betriebspensionsgesetzes vorgesehenen Auflagen, nicht jedoch durch Kündigung der Betriebsvereinbarung, möglich sein.

Die ergänzende Regelung der Kompetenzverteilung in § 113 ArbVG sowie die Erweiterung der Delegierungsmöglichkeit in § 114 ArbVG soll gewährleisten, daß für jene Arbeitnehmergruppen bzw. Belegschaften, die an einer Pensionskasse teilnehmen wollen, der Abschluß entsprechender Betriebsvereinbarungen auch tatsächlich möglich ist und nicht daran scheitert, daß ein bestimmtes Organ der Arbeitnehmerschaft nicht errichtet wurde. Darüber hinaus sollen die Betriebsvereinbarungen über Pensionskassen tunlichst von jenem Organ der Arbeitnehmerschaft abgeschlossen werden, das auf der jeweils höheren Organisationsebene besteht. Dadurch soll auch das Verfahren über die Errichtung oder den Beitritt zu einer Pensionskasse vereinfacht bzw. überhaupt erst ermöglicht werden. So erscheint es z.B. nicht sinnvoll, die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse in einem Konzern Betriebsvereinbarungen auf Betriebsebene zu überantworten. Durch die in Z 5 (§ 114 Abs. 3) vorgesehene Delegierungsmöglichkeit an die Arbeitsgemeinschaft nach § 88a soll vielmehr ein vereinfachtes, gemeinsames Vorgehen ermöglicht werden. Neu geschaffen wird weiters eine originäre Zuständigkeit des Zentralbetriebsrates in Unternehmen (§ 113 Abs. 4 a). Damit soll der Abschluß einer Betriebsvereinbarung auf Unternehmensebene, dh. in der Regel für die gesamte Unternehmensbelegschaft, ermöglicht werden, ohne daß die Zustimmung oder die Kompetenzübertragung seitens der Belegschaftsorgane in den Betrieben erforderlich wäre.

Zusammenfassend ergibt sich daher folgende Zuständigkeitsverteilung für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 18a:

Zu § 17:

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer einmal im (Kalender)Jahr Auskunft zu geben über die Höhe seiner Anwartschaft zum Bilanzstichtag und der im Leistungsfall zu erwartenden Zahlungen. Die jährliche Auskunftspflicht des Arbeitgebers umfaßt auch die Frage, ob Anwartschaften bereits unverfallbar sind. Dies ist insbesondere bei direkten Leistungszusagen von Bedeutung. Die Auskunftspflicht besteht nur über Verlangen des Arbeitnehmers. Die Auskunftspflicht bezüglich der Höhe der zu erwartenden Leistungen kann sich grundsätzlich nur auf die bis zum Zeitpunkt der Auskunftserteilung erworbenen Anwartschaften beziehen.

Bei Pensionszusagen, die über Pensionskassen abgewickelt werden, trifft die Auskunftspflicht die Kasse, bei Lebensversicherungen das Versicherungsunternehmen.

Bei den Auskünften handelt es sich um Wissenserklärungen und nicht um Willenserklärungen.

Zu § 18:

Das Gleichbehandlungsgebot ist nicht nur bei Erteilung von Leistungszusagen zu beachten sondern betrifft alle Rechtshandlungen, so insbesondere auch den Widerruf, die im Zusammenhang mit Leistungszusagen stehen. Als sachlich gerechtfertigt sind z.B. solche Unterschiede anzuerkennen, die sich auf den unterschiedlichen Deckungsgrad des letzten Nettoeinkommens durch Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung beziehen; dies rechtfertigt nur eine Differenzierung der Höhe, nicht aber dem Grunde nach. Differenzierungen nach der hierarchischen Stellung im Betrieb, nach dem Verwandtschaftsverhältnis zum Arbeitgeber oder nach dem Ausmaß der Beschäftigung sind sachlich nicht gerechtfertigt. Stichtagsregelungen stehen jedoch im Einklang mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot.

Werden verschiedenen Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Leistungen gewährt, haben sie in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander zu stehen. Diese Vorschrift des Steuerrechts ist insbesondere im Zusammenhang mit jenen Bestimmungen von Bedeutung, die vorsehen, daß die vom Arbeitgeber an eine Pensionskasse geleisteten Beiträge zusammen mit anderen Zuwendungen 10 % der Lohn- und Gehaltssumme nicht übersteigen dürfen.

Im Abs. 3 wird erstmalig in einem Gesetz der Angleichungsanspruch der benachteiligten Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten festgeschrieben.

Zu § 19:

Unabdingbarkeit bedeutet, daß die sich aus dem Entwurf ergebenden Rechte nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden dürfen. Günstigere Regelungen sind grundsätzlich zulässig. Eine Abänderung zum Nachteil des Arbeitnehmers ist nur insoweit möglich, als sie im Entwurf selbst vorgesehen wird, wie dies z.B. durch §§ 5 Abs. 2, 6 Abs. 3 und 8 Abs. 1 der Fall ist.

- 29 -

- Grundsätzlich liegt die Abschlußkompetenz beim Betriebsrat (GruppenBR oder gemeinsamer BR), vgl. § 113 Abs. 1 ArbVG;
- in Betrieben mit mehreren betriebsverfassungsrechtlich organisierten Arbeitnehmergruppen liegt die Kompetenz beim Betriebsausschuß, wenn die Betriebsvereinbarung ihrem Geltungsbereich nach mehr als eine Arbeitnehmergruppe erfaßt bzw. erfassen soll, vorausgesetzt allerdings, daß sich der Betriebsausschuß konstituiert hat (§ 113 Abs. 2 Z 4 ArbVG). Ist kein Betriebsausschuß errichtet, verbleibt die Kompetenz bei den Gruppenbetriebsräten (§ 113 Abs. 1);
- bei Betriebsvereinbarungen über betriebliche Pensionskassen, die über den Bereich eines Betriebes hinausgehen, also in der Regel für die Belegschaft eines Unternehmens im Ganzen gelten, liegt die Abschlußkompetenz beim Zentralbetriebsrat, sofern ein solcher errichtet ist (§ 113 Abs. 4 a); im Gegensatz zu § 113 Abs. 4 kommt es also nicht darauf an, ob ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, sondern auf die tatsächliche Existenz eines Zentralbetriebsrates, dies aus der Erwägung heraus, daß die Nichterrichtung eines Zentralbetriebsrates die Errichtung oder den Beitritt zu einer Penskonkasse nicht hindern soll;
- Betriebsvereinbarungen über eine betriebliche Pensionskasse in einem Konzern können schließlich auch von der Arbeitsgemeinschaft nach § 88 a geschlossen werden, wenn eine entsprechende Kompetenzübertragung seitens der nach § 113 zuständigen Organe der Arbeitnehmerschaft erfolgt. Da die Abschlußkompetenz der Arbeitsgemeinschaft abhängig ist von einer entsprechenden Kompetenzübertragung, kann eine von der Arbeitsgemeinschaft geschlossene Betriebsvereinbarung nur jene Arbeitnehmergruppen bzw. Belegschaftsteile erfassen, deren Organe eine Delegation vorgenommen haben.

Zu Artikel III:

Durch die vorgeschlagene Änderung des ASVG soll sichergestellt werden, daß vertraglich festgelegte Pensionskassenbeiträge, die vom Dienstgeber für seine Dienstnehmer erbracht werden, sozialversicherungsbeitragsfrei sind. Die Regelung steht im Einklang mit den entsprechenden Bestimmungen im Einkommensteuergesetz 1988 (§ 4 Abs. 4 Z 2 lit. a; § 26 Z 7).

Zu Artikel IV:

Durch das Betriebspensionsgesetz und das Pensionskassengesetz ist es erforderlich das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) entsprechend anzupassen:

Z 1 sieht eine Ergänzung des § 1 Abs. 3 IESG vor (Katalog der ausgeschlossenen Ansprüche): Hierin wird klargestellt, daß Ansprüche auf Zahlung einer Betriebspension gegenüber einer Pensionskasse keinen Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld begründen. Sagt hingegen der Arbeitgeber selbst dem Arbeitnehmer eine Betriebspension zu, die er im Leistungsfall auch aus seinem eigenen Vermögen zu bezahlen hat, besteht grundsätzlich Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld.

Mit der Z 2 wird § 3 Abs. 5, der auch schon jetzt den Umfang der Gewährung von Insolvenz-Ausfallgeld für eine Betriebspension im Falle der bereits eingetretenen Insolvenz des Arbeitgebers regelt, ergänzt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der Zweckmäßigkeit wurde die Bestimmung zur Gänze neu gefaßt und in zwei Absätze (Abs. 5 und Abs 6) gegliedert.

In Zukunft sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden: Bestehen Ansprüche auf Betriebspensionen bzw. Anwartschaften hierauf, die dem Betriebspensionsgesetz unterliegen und vom Arbeitgeber selbst zu bezahlen sind, ist bei einer bereits zum Zeitpunkt des Eintretens der Insolvenz (= im Gesetz Stichtag genannt) angefallenen Betriebspension Insolvenz-Ausfallgeld in Höhe von 24 Monatsbeträgen zuzuerkennen; ist bei Insolvenz des Arbeitgebers der Anfall der Betriebspension noch nicht eingetreten, erfolgt gleichfalls eine Abschlagszahlung von 24 Monatsbeträgen; hiebei ist bei der Ermittlung des Anspruches so vorzugehen, als ob am Stichtag bereits Anspruch auf die Betriebspension bestehen würde. Da die Leistungszusage des Arbeitgebers beispielsweise

- 32 -

darin bestehen kann, daß er als Betriebspension die Zahlung des Differenzbetrages zwischen der gesetzlichen Pension und 80 v.H. des letzten Aktivbezuges gewährt, wird in diesem Fall vom Arbeitsamt als Insolvenz-Ausfallgeld zu erkennende Behörde eine entsprechende Anfrage an z.B. die Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten zu richten sein.

Da es möglich ist, daß auch in Zukunft nicht jede Leistungszusage dem Betriebspensionsgesetz unterliegt, weil z.B. die Leistungszusage im Sinne des § 1 Abs. 2 Z 3 BPG jederzeit wider-
ruflich ist, wird die bisherige Regelung einer einmaligen Zahlung von zwölf Monatsbeträgen beibehalten (neuer Abs. 6 des § 3).

So wie bisher bleiben darüber hinausgehende Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber unberührt; ebensowenig werden dadurch andere Ansprüche auf Insolvenz-Ausfallgeld beeinträchtigt.

Da im Begutachtungsverfahren die vorgesehene separate höhere Zuschlagsfestsetzung für Arbeitgeber mit direkten Leistungszusagen zur Abdeckung der sich ergebenden finanziellen Auswirkungen auf die Gebarung des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds auf starke Kritik gestoßen ist (zum einen wurde der Berechnungsmodus in Zweifel gezogen, zum anderen wurde darauf hingewiesen, daß Arbeitgeber dadurch von der Abgabe von solchen Leistungszusagen abgehalten würden), wird nunmehr von einer entsprechenden Regelung Abstand genommen. Bei der alljährlich vorzunehmenden Zuschlagsfestsetzung wird auch auf die Ausgaben für Betriebspensionen entsprechend Bedacht zu nehmen sein. So wie im Ministerialentwurf angenommen, wird alljährlich mit 150 Geschäftsfällen mit einem Gesamtzuerkennungsvolumen von etwa 16,2 Mio S zu rechnen sein.