

1318 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVII. GP

Bericht

des Ausschusses für soziale Verwaltung

über den Antrag der Abgeordneten Hesoun, Dr. Feurstein und Genossen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert (Betriebspensionsgesetz — BPG), das Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geändert werden (366/A)

Die Abgeordneten Hesoun, Dr. Feurstein, Nürnberger, Dr. Taus und Genossen haben am 15. März 1990 den gegenständlichen Initiativantrag im Nationalrat eingebracht und im allgemeinen Teil der Erläuterungen wie folgt begründet:

„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 Pensions-

kassen 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 zugunsten 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 Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG), zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (80/987/EWG) und zur Verwirk-

lichung 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.“

Der Ausschuß für soziale Verwaltung hat den gegenständlichen Initiativantrag in seiner Sitzung am 3. April 1990 in Verhandlung genommen und einstimmig beschlossen, zur Vorberatung dieser Vorlage einen Unterausschuß einzusetzen. Diesem Unterausschuß gehörten die Abgeordneten Hesoun, Eleonore Hostasch, Elfriede Karl, Kokail, Dr. Nowotny, Nürnberger, Dr. Ditz, Dr. Feurstein, Ingrid Korosec, Schwarzböck, Dr. Schwimmer, Dr. Taus, Dipl.-Kfm. Holger Bauer, Blünegger und Srb an.

In der konstituierenden Sitzung des Unterausschusses am 3. April 1990 wurde Abgeordneter Hesoun zum Vorsitzenden, Abgeordneter Dr. Feurstein zum stellvertretenden Vorsitzenden und Abgeordneter Blünegger zum Schriftführer gewählt.

Der Ausschuß für soziale Verwaltung hat dann in seiner Sitzung am 26. April 1990 den schriftlichen Bericht des Unterausschusses nach einer mündlichen Berichterstattung durch den Obmann des Unterausschusses Hesoun in Verhandlung genommen. Nach einer Debatte, an der sich die Abgeordneten Srb, Blünegger, Dr. Feurstein, Elfriede Karl, Dr. Schwimmer sowie der Bundesminister für Arbeit und Soziales Dr. Geppert beteiligten, wurde die vom Unterausschuß vorgeschlagene Fassung des Gesetzentwurfes mit Stimmenmehrheit angenommen. Weiters wurde ein von den Abgeordneten Elfriede Karl, Dr. Feurstein und Blünegger eingebrachter Entschließungsantrag betreffend das Verhältnis der gesetzlichen Pensionsversicherung zu den betrieblichen Alterssystemen mit Stimmenmehrheit angenommen.

Zu der vom Ausschuß für soziale Verwaltung angenommenen Fassung des Gesetzentwurfes ist folgendes zu bemerken (soweit im folgenden vom Pensionskassengesetz die Rede ist, ist die vom Finanzausschuß des Nationalrates in seinem Bericht 1328 der Beilagen vorgeschlagene Fassung des Antrages 365/A zu verstehen):

Artikel I (Betriebspensionsgesetz)

Zu § 1:

Der Geltungsbereich erstreckt sich nicht auf Versorgungsanwartschaften und Leistungen, die

sich unmittelbar aus gesetzlichen Bestimmungen ergeben, ebenso nicht auf Versorgungsansprüche aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Pensionszusagen von Gebietskörperschaften und Gemeindeverbänden sind dann ausgenommen, wenn die Pensionsregelungen in dienstrechtlichen Vorschriften enthalten und jenen Regelungen zumindest gleichwertig sind, die für öffentlich-rechtlich Bedienstete gelten.

Nach den bisher geltenden Regelungen konnte der im Abs. 2 umschriebene Personenkreis in Pensionskassenregelungen nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz einbezogen werden; diese Möglichkeit soll auch nach der Neuregelung der Pensionskassen durch das Pensionskassengesetz und das Betriebspensionsgesetz weiterhin gegeben sein. Die entsprechende Bestimmung ist in § 5 Abs. 1 letzter Satz PKG enthalten.

Das BPG gilt ferner nicht für jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufliche Zusagen, auf die kein Rechtsanspruch besteht und die der Arbeitgeber aus eigenen Mitteln ohne Inanspruchnahme von Steuerbegünstigungen erfüllt oder zu erfüllen beabsichtigt.

Bei den Unterstützungs- und sonstigen Hilfskassen werden die Leistungen nicht unmittelbar vom Arbeitgeber, sondern von einem zwischengeschalteten Fonds oder einer Kasse erbracht.

Zu § 2:

Die Aufzählung der Leistungszusagen im § 2 ist taxativ.

Zu § 3:

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

Während im ArbVG der gesetzliche Rahmen (§ 97 Abs. 1 Z 18a — siehe Artikel II Z 4) für den zulässigen Inhalt einer normativ wirkenden Betriebsvereinbarung die Pensionskassen betreffend abgesteckt wird, faßt § 3 Abs. 1 BPG den Mindestinhalt zusammen, der gegeben sein muß, damit ein Arbeitgeber für eine vom Betriebsrat vertretene Arbeitnehmergruppe eine betriebliche Altersvorsorge über eine Pensionskasse abwickeln kann.

Die Betriebsvereinbarung kann nur die rechtlichen Beziehungen zwischen den Abschlußpartnern (Betriebsinhaber — Arbeitnehmerschaft) regeln, daher ist ihr Inhalt für Dritte (zB die Pensionskasse) nicht unmittelbar rechtsverbindlich. Allerdings ist nach dem Pensionskassengesetz die Betriebsvereinbarung Voraussetzung für den Abschluß eines Pensionskassenvertrages zwischen Arbeitgeber und

Pensionskasse. Betriebsvereinbarung und Pensionskassenvertrag müssen daher hinsichtlich Mitwirkungsrechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, Leistungsrecht und Auflösung der Rechtsbeziehung des Arbeitgebers zur Pensionskasse übereinstimmen.

Kernstück der Betriebsvereinbarung ist das Leistungsrecht. Der Arbeitnehmer erwirbt daraus einen klagbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Erbringung der zugesagten Beitragszahlung an die Pensionskasse. Der Arbeitnehmer selbst kann jedoch durch die Betriebsvereinbarung nicht zur eigenen Beitragsleistung verpflichtet werden. Eine solche Verpflichtung kann sich nur aus einer individuellen Erklärung des Arbeitnehmers ergeben, wobei ihm vom Gesetz ein jederzeitiges Widerrufsrecht eingeräumt wird. Widerruf bedeutet vollständiges und dauerndes Einstellen der Beitragsleistung; eine einseitige Wiederaufnahme von Beitragszahlungen ist bei Widerruf nicht möglich. Entschließt sich der Arbeitnehmer für ein Aussetzen oder Einschränken seiner Beitragsleistung, muß er dies für einen mindestens zweijährigen Zeitraum tun. Innerhalb dieses Zeitraumes ist eine einseitige Veränderung seiner Beitragszahlung nicht möglich.

„Allfällige Verpflichtung des Arbeitgebers“ bedeutet, daß bei leistungsorientierten Pensionszusagen in Fällen, in denen die zugesagten Leistungen aus den vorhandenen Mitteln nicht erbracht werden können, der Arbeitgeber durch die Betriebsvereinbarung zu verpflichtet ist, für die Deckung Sorge zu tragen. Unterdeckung soll nicht zu einer Reduzierung der zugesagten Leistungen führen.

Der Verweis auf § 18 in Abs. 2 bedeutet, daß allen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmergruppen eines Betriebes die Beteiligung am Pensionskassensystem ermöglicht werden muß und daß dieses Angebot darüber hinaus nach ausgewogenen, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließenden Gesichtspunkten zu erfolgen hat. Das ausschließliche Anbieten von Leistungszusagen, nur an einen bestimmten Personenkreis (zB leitende Angestellte) ohne Berücksichtigung der übrigen Arbeitnehmer, ist nicht zulässig. Im übrigen hat das Vertragsmuster denselben Mindestinhalt zu haben wie die Betriebsvereinbarung.

Der Gedanke, daß die Arbeitnehmerbeiträge höchstens gleich hoch wie Arbeitgeberbeiträge sein dürfen, ist aus dem Körperschaftsteuergesetz 1988 entnommen, der durch die Novellierung der Steuergesetze dort entfällt. Der Beitrag jedes einzelnen Arbeitnehmers darf nicht höher sein als die für ihn vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge, mit Ausnahme der in § 6 genannten Fälle.

Zu § 5:

Grundsätzlich sollen dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Anwart-

schaften, die sich aus eigenen Beiträgen und Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse ergeben, erhalten bleiben (Unverfallbarkeit). Hinsichtlich der Arbeitgeberbeiträge kann jedoch eine fünf Jahre nicht übersteigende Unverfallbarkeitsfrist in der nach § 3 abzuschließenden Vereinbarung (Betriebsvereinbarung oder Vertragsmuster) festgelegt werden. Die Unverfallbarkeitsfrist beginnt mit dem Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse. Nach § 16 Abs. 2 Pensionskassengesetz sind abweichende Vereinbarungen bezüglich der Überweisung der Beiträge zulässig (grundsätzlich hat die Überweisung monatlich zu erfolgen). Durch die Vereinbarung einer Einmalzahlung am Ende eines jeden Kalenderjahres für den gesamten vorangegangenen Jahresbeitragszeitraum könnte der Beginn der Unverfallbarkeitsfrist um nahezu ein Jahr hinausgeschoben werden. „Nach Beginn der Beitragszahlung“ ist daher so zu verstehen, daß auf den Beginn des Beitragszeitraumes, für den der Arbeitgeber erstmalig einen Beitrag leistet, abzustellen ist. Der effektive Zahlungszeitpunkt ist irrelevant.

Wird das Arbeitsverhältnis innerhalb der Unverfallbarkeitsfrist aufgelöst, verliert der Arbeitnehmer grundsätzlich die sich aus Arbeitgeberbeiträgen ergebenden Anwartschaften.

Eine vereinbarte Unverfallbarkeitsfrist soll jedoch dann unbeachtlich sein, wenn das Arbeitsverhältnis durch die angeführten, in der Arbeitgebersphäre liegenden Gründe vor Ablauf dieser Frist beendet wird oder der Erwerber des Unternehmens nicht bereit ist, die Leistungszusage zu übernehmen. In diesen Fällen sollen dem Arbeitnehmer die seit Beginn der Zusage erworbenen Anwartschaften erhalten bleiben; sie sind unverfallbar und ihm zuzurechnen. Anwartschaften, die auf eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers beruhen, sind jedenfalls vom Beginn an unverfallbar.

Der Arbeitnehmer soll nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses darüber entscheiden können, was mit den bisher erworbenen Anwartschaften geschehen soll. Dem Arbeitnehmer soll das vom Gesetz eingeräumte Verfügungsrecht (Wahlrecht, wie er über seine Anwartschaften verfügen will) uneingeschränkt zustehen; eine Einschränkung durch Betriebsvereinbarung oder Vertragsmuster könnte zu unbilligen Ergebnissen führen (analog dazu § 6 Abs. 3). Abs. 3 sieht die Umwandlung in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft vor, wenn der Arbeitnehmer keine Erklärung abgibt.

Übersteigt der Überweisungsbetrag nicht die in Abs. 4 vorgesehene Grenze, kann der Arbeitnehmer über sein Verlangen abgefunden werden. Der Verwaltungsaufwand für eine Evidenzhaltung einer so geringfügigen Anwartschaft ist in diesen Fällen nicht zu rechtfertigen, sodaß auch die Pensionskasse von sich aus geringfügige Anwartschaften auszahlen kann.

Zu § 6:

Neben dem Verlust von Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel soll der Arbeitnehmer gegen den Verlust durch Widerruf der gegebenen Zusage oder gegen eine Reduktion der erwarteten und zugesagten Versorgungsleistung seitens des Arbeitgebers geschützt werden.

Der Widerruf ist nur unter den in Abs. 1 festgelegten Voraussetzungen möglich. Dazu gehört einerseits die schriftliche Vereinbarung der Widerrufsmöglichkeit, und andererseits muß eine so drastische Verschlechterung der Wirtschaftslage eingetreten sein, daß eine Existenzgefährdung des Unternehmens besteht, wenn die Zusage aufrechterhalten bleibt. Vor Ausspruch des Widerrufs muß darüber hinaus eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgen. Da die Beurteilung, ob die wirtschaftlichen Voraussetzungen für den Widerruf gegeben sind, ohne Fachkenntnisse in steuer- und bilanzrechtlichen Fragen schwierig ist, soll der Betriebsrat bei der Beratung mit dem Arbeitgeber eine fachkundige Person beiziehen können. Diese ist zur Geheimhaltung aller bei der Beratung bekanntgewordenen Fakten und Daten verpflichtet. (Dieses Recht ist in allen Fällen, in denen eine gesetzliche Beratung mit dem Betriebsrat vorgesehen ist, zu verankern — § 6 Abs. 6 Z 3, § 8 Abs. 1 Z 3, § 8 Abs. 6 Z 3.)

Die bis zum Widerruf erworbenen Anwartschaften bleiben dem Arbeitnehmer auch dann erhalten, wenn eine Unverfallbarkeitsfrist vorgesehen, diese aber zum Zeitpunkt des Widerrufs noch nicht abgelaufen ist. Über diese Anwartschaften kann er ähnlich wie bei Arbeitgeberwechsel verfügen. Trotz Widerruf der Leistungszusage durch den Arbeitgeber soll der Arbeitnehmer unabhängig von einer Mindestdauer der Zusage die Möglichkeit haben, die Altersvorsorge mit eigenen Beiträgen in der Pensionskasse fortzusetzen.

Nach Abs. 6 ist ein einseitiges Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung durch den Arbeitgeber dann möglich, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe für eine solche Maßnahme vorliegen, jedoch noch keine Existenzgefährdung besteht. Diese Reduktionen können aber nur so lange erfolgen, als die Gründe, die gerechtfertigterweise zur Reduktion geführt haben, bestehen. Die übrigen Voraussetzungen — Schriftlichkeit und Beratung mit dem Betriebsrat — müssen auch hier erfüllt sein.

Für den Fall der Reduktion der Arbeitgeberbeiträge wird dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, seine weitere Altersversorgung nach seinen Vorstellungen zu gestalten, indem er selbst aussetzt oder einschränkt, seine Beiträge in unveränderter Höhe weiterzahlt oder aber auch die Beiträge des Arbeitgebers übernimmt. Die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge wäre auch dann möglich, wenn sich der Arbeitnehmer sonst zu keiner eigenen Beitragsleistung verpflichtet hat.

Zu § 7:

Durch Abschnitt 3 werden 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 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. Die fünfjährige Unverfallbarkeitsfrist bedarf im Gegensatz zur Wartezeit keiner Vereinbarung. Vereinbarungen sind unwirksam, soweit sie eine Wartezeit vorsehen, die über zehn bzw. fünf Jahre hinausgeht (Teilnichtigkeit). Die gesetzliche Regelung wird auch hinsichtlich Unverfallbarkeitsfrist und Wartezeit durch für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen verdrängt.

Die Verfügungen des Arbeitnehmers über den Überweisungsbetrag sind analog zu den Verfügungsmöglichkeiten im Pensionskassenbereich gestaltet. 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 können — wie bei den Pensionskassen — abgefunden werden. Bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages sind eigene Zahlungen, die der Arbeitnehmer geleistet hat, nicht zu berücksichtigen.

Zu § 8:

Den vor Inkrafttreten des Bundesgesetzes schon existierenden Vereinbarungen und Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung wird Vorrang vor der gesetzlichen Regelung des Widerrufs (§ 8 Abs. 1) eingeräumt.

Voraussetzung für einen Widerruf ist ein schriftlicher Widerrufsvorbehalt. Weiters muß eine so wesentliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens eingetreten sein, daß ohne Widerruf die Existenz des Unternehmens gefährdet wäre. Enthalten Vereinbarungen weitergehendere Widerrufsmöglichkeiten, sind diese rechtsunwirksam, sofern sie nicht vor Inkrafttreten

des Gesetzes getroffen wurden. Der Widerruf gilt grundsätzlich nur für den künftigen Erwerb von Anwartschaften, sofern bereits der Unverfallbarkeitszeitraum von fünf Jahren verstrichen oder eine allenfalls vereinbarte fünf Jahre übersteigende Wartezeit erfüllt ist.

Solange der Arbeitnehmer im Unternehmen verbleibt, kann er über die unverfallbaren Anwartschaften nicht verfügen; lediglich geringfügige Anwartschaften können abgefunden werden.

Auch bei direkten Leistungszusagen ist ein Einschränken oder vorübergehendes Aussetzen des Erwerbs von Anwartschaften bei Vorliegen zwingender wirtschaftlicher Gründe zulässig, wenn eine entsprechende schriftliche Vereinbarung vorliegt. Wird eine Leistungszusage bloß eingeschränkt oder ausgesetzt, hat dies auf den Zeitablauf zur Erfüllung von Unverfallbarkeitszeitraum und allfälliger Wartezeit keinen Einfluß.

Zu § 9:

Das Aussetzen oder Einschränken von Leistungen darf nur dann erfolgen, wenn eine Rechtsgrundlage und zwingende wirtschaftliche Gründe gegeben sind und wenn zumindest gleichzeitig für die noch im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer der Erwerb künftiger Anwartschaften auf Grund eines entsprechenden Vorbehalts eingestellt, ausgesetzt oder eingeschränkt wird. Notwendige Sanierungsmaßnahmen sollen nicht einseitig zu Lasten bereits pensionierter Arbeitnehmer gehen.

Soweit Leistungen allerdings durch Wertpapiere gedeckt sind, ist die Wertpapierdeckung zur Befriedigung der Leistungsansprüche heranzuziehen.

Ein Widerruf bereits erworbener Leistungsansprüche für alle Zukunft ist nicht zulässig.

Zu § 10:

Die gesetzliche Regelung der Wertanpassung im Ausmaß der Erhöhung der ASVG-Pensionen kommt nur dann zum Tragen, wenn keine abweichende Vereinbarung über die Anpassung der betrieblichen Versorgungsleistungen getroffen wurde. Der ausdrückliche Ausschluß einer Wertanpassung ist zulässig.

Zu § 11:

Dem Arbeitnehmer ist im Konkurs eine vorrangige Befriedigung aus jenen Wertpapieren eingeräumt, die der Arbeitgeber wegen der erteilten Zusage gewinnmindernd anschaffen konnte bzw. mußte.

Im Ausgleich sind die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten insoweit bevorrechtete Forderungen, als Wertpapiere vorhanden sind. Auf die in einer Depotbank aufzubewahrenden Wertpapiere darf nur zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten Exekution geführt werden.

Zu § 12:

Werden Versicherungen zum Zweck der Altersversorgung abgeschlossen, soll künftig der Arbeitgeber die Bezugsberechtigung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht mehr ändern können. Ebenso wie bei den Leistungen aus Pensionskassen soll eine Verfügung über künftige Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag vor Eintritt des Leistungsfalles ausgeschlossen werden.

Zu § 13:

Unverfallbarkeit ist für Prämienleistungen des Arbeitgebers von Beginn an gegeben. Anders als bei der Pensionskassenregelung kann keine Unverfallbarkeitsfrist vereinbart werden.

Die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechen den Möglichkeiten bei der Pensionskassenregelung.

Auch hier ist eine Abfindungsregelung vorgesehen. Wenn der Arbeitnehmer die Auszahlung eines 100 000 S nicht übersteigenden Betrages verlangt, hat das Versicherungsunternehmen den Betrag jedenfalls auszuführen. Da der Rückkaufswert vergleichsweise gering ist, kann das Versicherungsunternehmen — im Gegensatz zur Pensionskasse — gegen den Willen des Arbeitnehmers nicht auszahlen.

Zu § 14:

Schriftliche Vereinbarung und Existenzgefährdung durch eine wesentliche Verschlechterung der Wirtschaftslage des Unternehmens ist auch hier Voraussetzung für den Widerruf. Analog zu den Regelungen bei Pensionskassen und bei direkten Leistungszusagen soll auch vor Widerruf von Versicherungsprämien eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgen. Die Verfügungsmöglichkeiten bei Widerruf entsprechen der Pensionskassenregelung ebenso wie die Abfindungsregelung.

Bei Vorliegen zwingender wirtschaftlicher Gründe und schriftlicher Vereinbarung kann die Prämienzahlung des Arbeitgebers ausgesetzt bzw. eingeschränkt werden. Das zu § 6 Gesagte gilt sinngemäß.

Analog zu den Möglichkeiten bei Zahlungen an Pensionskassen (§ 3 Abs. 4) soll der Arbeitnehmer

6

1318 der Beilagen

auch hier seine Prämienleistung einstellen, aussetzen oder einschränken können.

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, sofern sie mindestens fünf Jahre zum Kreis der Begünstigten gehört haben, Leistungen unter denselben Bedingungen wie betriebstreue Arbeitnehmer erhalten. Die Höhe der anteiligen Leistungen bestimmt sich nach der im Unternehmen zugebrachten Dienstzeit.

Zu 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 bundesdeutschen Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung nachgebildet.

Das Auszehrungsverbot soll die Kaufkraft der zugesagten Gesamtversorgung erhalten. Die vom Arbeitgeber zu erbringende Leistung darf durch Anrechnung anderer Versorgungsleistungen nach dem Zeitpunkt des Leistungsanfalles nominell nicht verringert werden.

Zu § 17:

Der Arbeitgeber (Pensionskasse, Versicherungsunternehmen) 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.

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.

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.

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 ArbVG) erforderlich.

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 Kündigungstermins 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 auf Grund der Nachwirkung, sondern auf Grund 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 im § 6 des Betriebspensionsgesetzes vorgesehenen Auflagen, nicht jedoch durch Kündigung der Betriebsvereinbarung, möglich sein.

Es wird klargestellt, daß die Betriebsvereinbarung auch allgemeine Regelungen über die Höhe der Arbeitnehmerbeiträge treffen kann, zB prozentuell festlegen, wie hoch die Arbeitgeber- und allfällige

Arbeitnehmerbeiträge im Vergleich zum Einkommen sein sollen. Eine Verpflichtung zur Leistung von Arbeitnehmerbeiträgen kann sich daraus nicht ergeben.

Durch die Erweiterung der Delegierungsmöglichkeit in § 114 ArbVG soll insbesondere das Verfahren über die Errichtung von oder den Beitritt zu Pensionskassen vereinfacht werden und eine Koordination auch auf Konzernebene ermöglicht werden.

Entsprechend der Möglichkeit des Betriebsrates (Betriebsausschusses), seine Befugnisse auf den Zentralbetriebsrat zu übertragen, soll auch der Zentralbetriebsrat (ersatzweise der Betriebsrat bzw. Betriebsausschuß) der Arbeitsgemeinschaft Kompetenzen übertragen können. Die Delegierungsbefugnis des Zentralbetriebsrates schließt dabei die ihm gemäß § 114 Abs. 1 vom Betriebsrat bzw. Betriebsausschuß übertragenen Befugnisse mit ein.

Die Möglichkeit der Kompetenzübertragung an die Arbeitsgemeinschaft ist mehrfach eingeschränkt:

1. Eine Delegierung kann nur in Angelegenheiten nach §§ 96 bis 97 erfolgen, wobei mit der Kompetenz zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen auch die damit regelmäßig verbundenen Befugnisse (zB Führung der Verhandlungen) übertragen werden können;
2. diese Angelegenheiten müssen von unternehmensübergreifendem Interesse sein, und zwar sowohl aus der Sicht der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen bzw. des Konzerns: einerseits müssen die Interessen der in der Arbeitsgemeinschaft vertretenen Arbeitnehmer mehr als eines Unternehmens des Konzerns betroffen sein; andererseits müssen die Angelegenheiten auch seitens des Konzerns als unternehmensübergreifend betrachtet werden, woraus sich das Erfordernis der einheitlichen Vorgangsweise ergibt. Diese einheitliche Vorgangsweise muß sich in konkreten Schritten äußern. Das bloße Vorhandensein eines Konzerns indiziert noch nicht das Vorliegen einer einheitlichen Vorgangsweise;
3. die Arbeitsgemeinschaft kann nur dann delegierte Befugnisse wahrnehmen, wenn eine entsprechende Kompetenzübertragung durch zumindest zwei Organe der Arbeitnehmer-schaft (Zentralbetriebsrat, Betriebsrat, Betriebsausschuß) erfolgt ist.

Der Wirkungsbereich der Arbeitsgemeinschaft richtet sich nach den Delegierungsbeschlüssen.

Wie bei den Delegierungsbeschlüssen nach Abs. 1 besteht auch bei den Beschlüssen nach Abs. 2 die Pflicht zur Verständigung des Betriebsinhabers — bzw. bei Kompetenzübertragung durch den Zen-

tralbetriebsrat der Leitung des Unternehmens —, die für die Rechtswirksamkeit der Kompetenzübertragung Voraussetzung ist.

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:

Da § 7 Abs. 3 und 6 BPG normieren, daß Arbeitnehmer bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bezüglich erworbener unverfallbarer Anwartschaften die Übertragung oder Abfindung geltend machen können, ist eine gesetzliche Regelung erforderlich, daß auch diese Geltendmachung bei einer Beendigung im Zuge einer Insolvenz zu keinem die 24 Monatsbeträge übersteigenden Anspruch gegen den Insolvenzfonds führen kann. Auf diesen Unverfallbarkeitsbetrag ist der Liquidationserlös der Wertpapierdeckung (§ 11 Abs. 1 BPG) anzurechnen. Bei der Verrentung dieses Betrages ist nicht das Lebensalter des Arbeitnehmers zum Stichtag, sondern das Pensionsanfallsalter laut Pensionszusage zugrunde zu legen. Lediglich der Rückforderungsanspruch für allenfalls geleistete Arbeitnehmerbeiträge gemäß § 7 Abs. 4 BPG soll in voller Höhe nach dem IESG gesichert werden.

Zu Artikel V:

Wurden direkte Leistungszusagen vor dem Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes gegeben, sind Anwartschaften, die daraus vor dem Inkrafttreten des Gesetzes erworben wurden, nicht erfaßt (Art. V Abs. 3 Satz 1). Sie sind nach der bisher geltenden Rechtslage, die gesetzlicher Regelungen weitgehend entbehrt und vorwiegend durch die Judikatur geprägt ist, zu behandeln.

Die Regelung im Abs. 2 entspricht der im § 124 Abs. 4 EStG 1988, in der Fassung des Antrages 365/A der Abgeordneten Dr. Taus, Dr. Novotny und Genossen (Pensionskassengesetz) vom 15. März 1990, vorgesehenen steuerrechtlichen Regelung.

Der Grundsatz, daß in vor dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes abgeschlossene Regelungen

8

1318 der Beilagen

für die sich daraus bis zum Inkrafttreten ergebenden Ansprüche nicht eingegriffen werden soll, soll auch für Unterstützungs- und sonstige Hilfskassen gelten.

Als Ergebnis seiner Beratung stellt der Ausschuß für soziale Verwaltung somit den Antrag, der Nationalrat wolle

1. dem angeschlossenen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung / 1 erteilen,
2. die beigeschriebene EntschlieÙung / 2 annehmen.

Wien, 1990 05 10

Köteles

Berichterstatter

Hesoun

Obmann

/1

Bundesgesetz vom XXXXX 1990, mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert (Betriebspensionsgesetz — BPG), das Arbeitsverfassungsgesetz, 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 Pensionsversicherung ergänzenden Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung (Leistungszusagen), die dem Arbeitnehmer im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden.

(2) Dieses Bundesgesetz gilt auch für Zusagen gemäß Abschnitt 2 an Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen des Privatrechts, sofern

1. sie aus dieser Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 25 EStG 1988) beziehen und
2. der Arbeitgeber Träger einer betrieblichen Pensionskasse ist oder zugunsten seiner Arbeitnehmer einer überbetrieblichen Pensionskasse beigetreten ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Leistungszusagen und Leistungen

1. im Rahmen von Arbeitsverhältnissen der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
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 vom Arbeitgeber unmittelbar zu erfüllen, jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen

lich sind und keinen Rechtsanspruch auf Leistungen vorsehen.

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

(5) 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;
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 Rechtswirksamkeit 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 Pensionskasensvertrages gemäß § 17 PKG und die Rechtswirkungen dieser Kündigung hinsichtlich der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.

(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 des Arbeitnehmers 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 oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Insolvenz des Arbeitgebers oder infolge einer Betriebsstillegung erfolgt oder wenn im Zuge der Übertragung eines Unternehmens der neue Arbeitgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert. 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) Der Arbeitnehmer kann 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 Unverfallbarkeitsbetrag (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 100 000 S nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden. 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. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat eine fachkundige Person beiziehen, die über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(2) Widerruft der Arbeitgeber, so bleiben dem Arbeitnehmer alle bisher erworbenen Anwartschaften erhalten.

(3) Der Arbeitnehmer kann 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.

(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 100 000 S nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden. 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,
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. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat eine fachkundige Person beiziehen, die über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(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) Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle aus einer direkten Leistungszusage erworbenen Anwartschaften für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar, wenn

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;
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 ungeachtet allfälliger Anteile aus eigenen Zahlungen des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 100 000 S nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.

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. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat eine fachkundige Person beiziehen, die über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(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.

(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 Widerruf zurückzuzahlen.

(5) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag ungeachtet allfälliger Anteile aus eigenen Zahlungen des Arbeitnehmers im Zeitpunkt des Widerrufs 100 000 S nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.

(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. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat eine fachkundige Person beiziehen, die über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(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.

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 darüber hinaus 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.

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 auflaufenden Zinsengutschriften und Gewinnanteile ergibt;
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 100 000 S nicht übersteigt, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen der Rückkaufswert ausbezahlt.

Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Prämienleistung

§ 14. (1) Der Arbeitgeber kann seine Prämienleistung nur unter den im § 8 Abs. 1 Z 1 bis 3 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. 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 100 000 S nicht übersteigt, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen der Rückkaufswert ausbezahlt.

(4) Der Arbeitgeber kann seine Prämienleistung nur unter den im § 8 Abs. 6 Z 1 bis 3 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.

(6) Hat sich der Arbeitnehmer verpflichtet, eigene Prämien zu leisten, kann er seine Prämienleistung jederzeit einstellen oder für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren aussetzen oder einschränken.

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 Versorgungs-

leistungen, 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 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.

(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 Geschmälereten.

Unabdingbarkeit

§ 19. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer aufgrund 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.

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. Dem § 91 ist folgender Abs. 3 anzufügen:

„(3) Wurde eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 18a abgeschlossen, so hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat den Prüfbericht oder dessen Kurzfassung (§ 21 Abs. 6 Pensionskassengesetz) und den Rechenschaftsbericht (§ 30 Abs. 5 Pensionskassengesetz) unverzüglich nach Einlangen von der Pensionskasse zu übermitteln.“

3. § 97 Abs. 1 Z 18 lautet:

„18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, ausgenommen jene nach Z 18a,“

4. Nach § 97 Abs. 1 Z 18 wird folgende Z 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 und Grundsätze über die Höhe jener Beiträge, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet, Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung von Pensionskassen, Auflösung von und Austritt aus Pensionskassen und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;“

5. § 97 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

6. § 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.“

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;“

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 aus dem Unverfallbarkeitsbetrag (§ 7 Abs. 3 Z 1 BPG) zum Stichtag zu ermitteln. Diese Regelung gilt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zuge der Insolvenz die Übertragung unverfallbarer Anwartschaften gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 bis 3 BPG oder die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften gemäß § 7 Abs. 6 BPG geltend macht. 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 unterliegt, gebührt unbeschadet weiterer Ansprüche eine einmalige Zahlung von zwölf Monatsbeträgen. Abs. 1 bis 3 bleiben davon unberührt.“

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) Vereinbarungen nach § 3 des Betriebspensionsgesetzes (Artikel I) können den Stichtag für Übertragung von Anwartschaften und Leistungen auf Pensionskassen rückwirkend, längstens aber auf den Beginn des laufenden Wirtschaftsjahres des Arbeitgebers festlegen.

(3) 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 Fünfjahreszeitraums gemäß Artikel I § 7 Abs. 1 Z 2 und § 8 Abs. 2 zählen auch Anwartschaftszeiten, die vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes liegen. In Unterstützungs- und sonstigen Hilfskassen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestanden haben, bleiben von Artikel I § 15 abweichende Regelungen hinsichtlich der im Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits erworbenen Anwartschaften unberührt.

(4) 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.

(5) 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.

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

(7) 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.

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

Artikel VI

Inkrafttreten und Vollziehung

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1990 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.

$\frac{1}{2}$

EntschlieÙung:

Die gesetzliche Altersversorgung stellt die überwiegende und für den Großteil der österreichischen Bevölkerung die einzige Quelle für eine Absicherung im Alter dar. Zusätzliche betriebliche Formen der Alterssicherung stehen derzeit nur rund einem Zehntel der österreichischen Arbeitnehmer zur Verfügung. Das Pensionskassengesetz und das

Betriebspensionsgesetz bringen eine bessere rechtliche und organisatorische Regelung dieser betrieblichen Alterssicherungssysteme. Es wird aber eindeutig klargestellt, daß diese Regelungen jetzt und in Zukunft die gesetzliche Pensionsversicherung und ihre Weiterentwicklung in keiner Weise beeinträchtigen dürfen.