

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer · A-1045 Wien
Postfach 107*St. Kager*An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament1017 Wien

Schrift	GESETZENTWURF
Z:	7 GE 989
Datum:	20. NOV. 1989
Verteilt:	24. NOV. 1989 <i>out</i>

Ihre Zahl/Nachricht vom

Unsere Zahl/Sachbearbeiter

Bitte Durchwahl beachten

Datum

Sp 456/89/Dr.Do/Pa
Dr.DollingerTel. 501 05/4284
Fax 502 06/250

14.11.1989

Betreff

Betriebspensionengesetz

In der Beilage übermitteln wir Ihnen 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Betriebspensionengesetzes zur gefälligen Kenntnisnahme und Verwendung.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Für den Generalsekretär:

i.A.

*J. St. Kager*Beilagen



BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Bundeswirtschaftskammer

Bundeswirtschaftskammer A-1045 Wien Postfach 107

**Bundesministerium für
Arbeit und Soziales**

Stubenring 1
1010 Wien

Ihre Zahl/Nachricht vom

-

Unsere Zahl/Sachbearbeiter

**Sp/Dr.Do/HFu,
Dr. Dollinger**

Bitte Durchwahl beachten

Tel. 501 06/ **4284**
Fax 502 06/ **250**

Datum

10.11.1989

Betreff

Entwurf eines Betriebspensionsgesetzes - BPG

Der Entwurf eines Betriebspensionsgesetzes ist im Begutachtungsverfahren der Handelskammerorganisation auf erhebliche Kritik und teilweise auch auf massive Ablehnung gestoßen. Wir nehmen dieses Ergebnis zum Anlaß, unsere auch in den Vorverhandlungen wiederholt dargelegte Haltung nachdrücklich zu unterstreichen, wonach der in Österreich ohnehin mit großer Verspätung beginnende Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge im Wege von Pensionskassen in keiner Weise einen massiven Eingriff in bestehende Rechtsverhältnisse namentlich im Bereich der direkten Leistungszusagen rechtfertigt. Betriebliche Pensionsleistungen beruhen in jedem Fall letztlich immer auf einer aus freien Stücken gefällten Arbeitgeberentscheidung. Eine solche Entscheidung wird durch den vorliegenden Entwurf nicht nur nicht gefördert, sondern ganz erheblich erschwert. Es liegt in der Natur einer Pensionszusage, daß sie Wirkungen über einen äußerst langen Zeitraum entfaltet, während dessen Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen nicht nur möglich, sondern sogar wahrscheinlich sind. Für alle Leistungszusagen, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gegeben werden, gilt zunächst, daß der Arbeitgeber die rechtlichen Rahmenbedingungen einer Leistungszusage kennt und dement-

- 2 -

sprechend agieren kann. Es ist aber auch in diesen Fällen recht und billig, bei völliger Wahrung der berechtigten Interessen des oder der anspruchs- bzw. anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer(s), dem die Leistung zusagenden Arbeitgeber gewisse Adaptierungsmöglichkeiten offen zu lassen. Völlig anders gelagert ist die Situation bei Leistungszusagen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Betriebspensionsgesetzes schon bestehen. Will sich der Arbeitgeber vor negativen Auswirkungen des BPG - z.B. Umwandlung in eine unwiderrufliche Leistung - schützen, so bliebe ihm nur ein Widerruf der Leistungszusage vor Inkrafttreten des Gesetzes, was zweifellos nicht zu den Intentionen dieser Gesetzesinitiative zählt. Noch ernster ist die Situation bei Leistungszusagen, die nicht vom Arbeitgeber gegeben werden, sondern aufgrund von Normen der kollektiven Rechtsgestaltung gewissermaßen automatisch jederzeit neu entstehen. Es grenzt für uns beinahe schon an Sittenwidrigkeit, in einer für den Arbeitgeber verschlechternden Weise in Rechtsbeziehungen einzugreifen, bei denen nicht einmal eine theoretische Möglichkeit einer einseitigen Veränderung besteht. An diesem Problem ändern auch das durch den Entwurf eingeführte Institut der relativen Unverfallbarkeit (§ 7) und die Übergangsbestimmungen nichts. Wir glauben auch, daß im Bereich der durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung gesicherten Pensionsansprüche keinerlei sozialpolitische Rechtfertigung eines Eingriffs des Gesetzgebers besteht. Die Ausführungen in den Erläuterungen, wonach "aus Zweckmäßigkeitsgründen nicht in das Dienstverhältnis der Bediensteten von Gebietskörperschaften eingegriffen werden soll, zumal diese Gruppen nicht selten eigenständige, dem Pensionsrecht der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Bediensteten zumindest gleichwertige Altersversorgungssysteme haben", gelten uneingeschränkt auch für den hier angesprochenen Personenkreis. Da letztlich auch in der Parteienvereinbarung (Punkt 10) ausdrücklich darauf hingewiesen wird, daß großzügige Übergangs- und Ausnahmebestimmungen vor allem für jene Bereiche vorzusehen sind, die schon jetzt Pensionsleistungen bieten, die den Ruhegehältern des öffent-

lichen Dienstes gleichwertig sind, verlangen wir nochmals nachdrücklich, Leistungszusagen aufgrund von Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vom Geltungsbereich des Betriebspensionsgesetzes auszunehmen und darüber hinaus in den Übergangsvorschriften vorzusehen, daß nur jene individuellen Leistungszusagen vom BPG erfaßt werden, die nach dessen Inkrafttreten gegeben werden. Die Ausführungen zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes sollen zeigen, daß eine Harmonisierung bestehender Regelungen mit dem Betriebspensionsgesetz auf der Basis eines umfassenden Geltungsbereiches praktisch unmöglich ist.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes bemerken wir folgendes:

Zu § 1:

In den Vorverhandlungen wurde auch von Arbeitnehmerseite immer wieder betont, daß die Vertragsfreiheit durch das BPG nur insoweit eingeschränkt werden soll, als steuerliche Rückstellungsmöglichkeiten in Anspruch genommen werden. Im Interesse der Aufrechterhaltung von Zusagen, die keinen Rechtsanspruch begründen und oft auch erst anläßlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben werden und daher schon aus technischen Gründen nicht rückstellbar sind, verlangen wir eine derartige Ausnahmebestimmung in § 1 des BPG, die gegebenenfalls in den Verfassungsrang erhoben werden müßte, um verfassungsmäßig haltbar zu sein.

Weiters verweisen wir darauf, daß in § 1 Abs. 1 wie auch später der Begriff der Anwartschaft verwendet wird, ohne diesen zu definieren. In der verwendeten Terminologie paßt er beispielsweise nicht zu den Bestimmungen des Pensionskollektivvertrages des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers. Das Hauptproblem besteht in der unterschiedlichen Beurteilung von Anwartschaften in arbeitsrechtlicher und steuerrechtlicher bzw. versicherungsmathematischer Hinsicht.

- 4 -

Zu § 2:

Die Formulierung, wonach Leistungszusagen Verpflichtungen des Arbeitgebers aus einseitigen Erklärungen sind, erscheint uns im Zusammenhang mit den Erläuterungen problematisch. Dort wird von einseitigen Verpflichtungserklärungen des Arbeitgebers gesprochen, die der Arbeitnehmer annimmt (z.B. Auslobung). Da es sich bei der Auslobung um eine weit verbreitete Rechtsgrundlage für Pensionszusagen handelt, kommt ihrer rechtstheoretischen Betrachtung erhebliche Bedeutung zu. Die Vertragstheorie, die in die Erläuterungen zum Betriebspensionsgesetz offenbar Eingang gefunden hat, sieht die Auslobung als Vertragsofferte, die durch Erbringung der Leistung konkludent angenommen wird. Die Versprechenstheorie, die letztendlich auch in das ABGB Eingang gefunden hat, faßt die Auslobung dagegen als einseitiges Rechtsgeschäft auf. Eine Klarstellung insbesondere auch hinsichtlich der unterschiedlichen Rechtsfolgen erscheint erforderlich. Darüber hinaus birgt die im Entwurf gewählte Formulierung auch die Gefahr einer extensiven Auslegung in sich, wonach irgendwelche einmal gemachten Äußerungen oder bloß Offerte, die vom Arbeitnehmer nicht angenommen wurden, später zur Begründung einer Rechtsverpflichtung herangezogen werden. Auch Erklärungen gegenüber dem Betriebsrat könnten beispielsweise durch diese umfassende Formulierung in Verbindung mit den Regelungen des BPG dann eine nicht beabsichtigte Dauerwirkung entfalten. Auch der Begriff der Leistungszusage wäre zu definieren, da die bestehenden kollektivvertraglichen Regelungen unterschiedliche Leistungskategorien vorsehen. Z. 4 wäre jedenfalls aus dem Katalog der Leistungszusagen zu eliminieren.

Zu § 3:

Was die Bestimmungen über die Pensionskassen betrifft, so ist eine Akkordierung der Terminologie mit dem Pensionskassengesetz erforderlich. Bei der Formulierung von § 3 Abs. 1 Z. 2 wäre zu beachten, daß Arbeitnehmerbeiträge auch bei leistungsorientierten Rechnungskreisen vereinbart werden können. Die Formulierung des

Abs. 2 ist insofern zu modifizieren, als der Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse nicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden kann, sondern durch eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der überbetrieblichen Pensionskasse erfolgt. Es sollte daher in Analogie zu § 3 Abs. 1 auf den vorherigen Abschluß einer Vereinbarung nach Vertragsmuster zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verwiesen werden. Der Verweis auf § 3 Abs. 1 Z. 3 kann entfallen, da sich diese Bestimmung nur auf betriebliche Pensionskassen bezieht.

Abs. 2 sollte auch für Arbeitnehmergruppen gelten, für die kein Betriebsrat besteht (z.B. für die Angestellten, wenn nur die Arbeiter einen Betriebsrat gewählt haben).

Zu § 3 Abs. 3 halten wir fest, daß nach unserer Auffassung Einzelvereinbarungen mit leitenden Angestellten auch dann möglich sein müssen, wenn in einem Betrieb eine Betriebsvereinbarung über eine Pensionskasse nicht zustande kommt. Es wäre durchaus denkbar, daß der Betriebsrat infolge einer geringen Versorgungslücke bei der Mehrheit der von ihm zu vertretenden Arbeitnehmer gar kein Interesse am Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse hat, während für die leitenden Angestellten ein derartiges Interesse sehr wohl gegeben ist.

Zu § 5:

Ungeachtet des Umstandes, daß die Körperschaftssteuerbefreiung gemäß § 6 KStG 1988 bei Pensionskassen davon abhängt, daß unabhängig von der Art der Auflösung des Arbeitsverhältnisses unverfallbare Ansprüche entstehen, und daß das Ziel einer Pensionskassenregelung auch die Hebung der Mobilität der Arbeitnehmer ist, hat das Begutachtungsverfahren eine deutliche Kritik an der Großzügigkeit dieser Unverfallbarkeitsbestimmungen bei Pensionskassen ergeben. Hier sollten Einschränkungen, wie beispielsweise etwa auch ein bestimmtes Lebensalter, vorgenommen werden. Es soll an dieser Stelle jedenfalls nicht verschwiegen werden, daß

- 6 -

teilweise auch noch weitergehende Einschränkungen der Unverfallbarkeit, wie sie in § 7 des Entwurfes vorgesehen sind, verlangt wurden. Es erscheint uns daher unbedingt notwendig, einen unverfallbaren Anspruch jedenfalls bei einer ■verschuldeten fristlosen Entlassung auszuschließen. Der Eintritt der Unverfallbarkeit sollte kraft Gesetzes erst nach fünf Jahren eintreten (in Analogie zu § 6 Abs. 1 Z. 1 lit. e KStG 1988).

Wie schon zu § 1 bemerkt, verwendet der Entwurf im Zusammenhang mit der Regelung der Unverfallbarkeit den Begriff der Anwartschaft in zwei verschiedenen Bedeutungen. Einerseits sind unter Anwartschaften die durch den Eintritt des Leistungsfalles aufschiebend bedingten Rechtsansprüche der Arbeitnehmer zu verstehen, andererseits wird der Begriff zur Bezeichnung jenes Geldbetrages verwendet, der zur Deckung des jeweiligen aufschiebend bedingten Rechtsanspruches vorhanden sein soll. Diese Deckungsrückstellung (Anwartschaft im letzteren Sinn) ergibt sich bei Pensionskassen aus dem Geschäftsplan, sodaß sich der letzte Satz vom § 5 Abs. 1 erübrigt. Im übrigen sollte klargestellt werden, daß es sich hierbei nur um die Deckungsrückstellung für die Alterspension handeln kann.

Zeiten des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz und des Präsenzdienstes nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz sollten in die Fünfjahresfrist nicht eingerechnet werden.

In § 5 Abs. 2 Z. 1, 2 und 3 sollten mit der oben bereits genannten Begründung die Satzteile über die Berechnung der Anwartschaft entfallen. In Z. 2 sollte auch eine Übertragung der Deckungsrückstellung in eine Lebensversicherung vorgesehen werden, die dem Arbeitnehmer die in Abschnitt 4 des Entwurfes vorgesehenen Sicherheiten bietet.

- 7 -

Die Umwandlung in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft im Abs. 3 sollte nur dann vorgenommen werden, wenn Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung nichts anderes vorsehen.

Die Höhe des Abfindungsbetrages sollte nochmals diskutiert werden. Dies gilt analog auch für die Überweisungsbeträge in späteren Bestimmungen.

Zu § 6:

Auch die Formulierungen über den Widerruf werden generell kritisiert. Vor allem wurde die Frage aufgeworfen, in welchem Verhältnis die Möglichkeiten des Einstellens, Einschränkens oder Aussetzens von Beiträgen zur Existenzgefährdung des Unternehmens stehen. Der Existenzgefährdung ist wohl nur das Aussetzen und Einstellen adäquat. Für das Einschränken der Beitragsleistung müßten dagegen auch weniger ernste Unternehmenssituationen ausreichen. Wir schlagen daher vor, in § 6 Abs. 1 nach Z. 1 das Wort "oder" einzufügen, um die Vertragsfreiheit nicht unnötig einzuschränken.

Abs. 2 sollte in der Form umformuliert werden, daß dem Arbeitnehmer die Deckungsrückstellung aus eigenen Beiträgen und, soweit sie gemäß § 5 unverfallbar geworden ist, aus Beiträgen des Arbeitgebers erhalten bleibt, wenn der Arbeitgeber die laufenden Beitragsleistungen widerruft. Auch hier kann es wiederum nur um Ansprüche auf Alterspension gehen.

Zu § 7:

Unabhängig von der endgültigen Gestaltung des Geltungsbereiches und der Übergangsbestimmungen müssen jene Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei denen kein unverfallbarer Anspruch entsteht, ergänzt werden. Es geht dabei zunächst um die einvernehmliche Auflösung, die häufig im Interesse des Arbeit-

- 8 -

nehmers vorgenommen wird. Zu einvernehmlichen Lösungen kommt es vor allem auch dann, wenn eine Einschränkung des Entlassungsrechtes vorgesehen ist. Weiters sollte in jenen Fällen kein unverfallbarer Anspruch entstehen, in denen die Arbeitgeberkündigung die Folge eines Disziplinarverfahrens ist. Auch der Fall der Vertragsübernahme wäre zu regeln. Zu überlegen ist weiters, ob nicht auch die Fälle der Unternehmensliquidation bzw. Betriebseinstellung normiert werden sollen. Auch bei Tod des Arbeitgebers wäre dementsprechend eine Ergänzung sinnvoll. In diesen Fällen sollen der bzw. die bisherigen Betriebsinhaber bzw. dessen (deren) Erben zum Transfer der Anwartschaft etwa in eine Pensionskasse berechtigt sein.

In § 7 Abs. 3 Z. 1 wird der Begriff der Anwartschaft vor dem Strichpunkt im Sinne von aufschiebend bedingten Rechtsansprüchen verwendet. Nach dem Strichpunkt ist mit Anwartschaft offensichtlich wiederum die Höhe der Deckungsrückstellung gemeint; sofern diese, wie in § 14 EStG 1988 zwingend vorgesehen, auf Basis des Ansammlungsverfahrens ermittelt wird, ergibt sich eine volle Deckung erst im Zeitpunkt des Anfalls der Alterspension. Klarzustellen wäre weiters, daß sich der unverfallbare Anspruch wiederum nur auf die Alterspension bezieht.

Zu heftiger Kritik hat die Regelung des § 7 Abs. 3 bis 6 geführt. Der dem Institut der Unverfallbarkeit entsprechende und z.B. auch in der Bundesrepublik Deutschland vorgesehene Weg einer anteiligen Erfüllung der Leistungszusage im späteren tatsächlichen Leistungsfall hängt nach dem Entwurf ausschließlich vom Willen des Arbeitnehmers ab. Durch die Wahlmöglichkeiten im Sinne des § 7 Abs. 3 Z. 1 und 2 sowie die Abfindung in Abs. 6 entsteht für den Arbeitgeber eine in der Zusage nicht gedeckte und nicht kalkulierbare vorzeitige Leistungspflicht, sei es in der Form eines Überweisungsbetrages, sei es in Form der Abfindung. Hiedurch können auch in Fällen, in denen sonst aufgrund des Risikoelementes jeder Versorgungszusage keine

Leistung angefallen wäre, durch die Gesetzesregelung nunmehr plötzlich Leistungspflichten entstehen. Dies wiegt umso schwerer, als derartige Fälle gerade dann auftreten, wenn der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen mehrere Mitarbeiter kündigen muß und somit neben der Abfertigung auch noch weitere Liquiditätsbelastungen zu tragen hätte. Nach bundesdeutschem Recht sind vergleichbare Möglichkeiten nur als solche des Arbeitgebers mit Zustimmung des Arbeitnehmers geregelt. Daher sollte die Überweisungs- bzw. Abfindungsfrage auch in Österreich nur in Form einer Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers, allenfalls gebunden an die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers, geregelt werden. Die Ermittlung des Auszahlungsbetrages gemäß Abs. 3 Z. 3, wenn der Arbeitnehmer die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall verlangt, sollte nochmals überdacht werden.

Abs. 4 ist nach unserer Auffassung ersatzlos zu streichen (dies gilt auch für § 8 Abs. 4).

Zu § 8:

Der Entwurf stellt den Widerruf ausschließlich auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens ab (siehe dazu auch die Ausführungen und Änderungsvorschläge zu § 6). In der Praxis gibt es allerdings auch Widerrufgründe, die in der Person des potentiellen Leistungsempfängers liegen können, wie etwa die im Pensionskollektivvertrag der Banken angeführten Gründe (Verbrechen gegen die Bank, Verletzung des Bankgeheimnisses, schädigende Konkurrenztaetigkeit, Taetigkeit für ein anderes Institut).

Weiters ist darauf hinzuweisen, daß die Widerrufsregelung des Entwurfes insofern inkonsequent ist, als nach § 8 erworbene Anwartschaften nicht widerrufen werden können, nach § 9 hingegen Leistungen unter den gleichen Voraussetzungen einge-

- 10 -

stellt, ausgesetzt oder eingeschränkt werden können. Da aber Leistungen grundsätzlich nichts anderes sind als die bei Eintritt des Pensionsfalls umgewandelten erworbenen Anwartschaften, sollte diesbezüglich eine Änderung der Formulierung erfolgen.

Eine Widerrufsmöglichkeit unter Ausnahmebedingungen sollte selbst dann möglich sein, wenn diese in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht vorgesehen ist, weil es nicht der Zweck der Betriebspensionsregelung sein kann, daß die Erfüllung unerfüllbar gewordener Zusagen nur aus formalen Gründen die Existenz des Unternehmens in Frage stellt.

Schließlich ist klarzustellen, daß eine Beratung mit dem Betriebsrat nur insofern stattzufinden hat, als es um Pensionsregelungen der von ihm zu vertretenden Arbeitnehmer geht.

Zu § 9:

Da Pensionsrückstellungen gemäß § 14 Abs. 5 EStG 1988 nach Auslaufen der Übergangsregelung mindestens zu 50 % durch Wertpapiere gedeckt sein müssen, wäre durch die Formulierung des letzten Satzes selbst in jenen Fällen, in denen es aufgrund kollektivvertraglicher Bestimmungen zu einer Verwirkung des Pensionsanspruches oder zu einem Ruhen oder Erlöschen der Leistung kommt, eine Einschränkung oder Einstellung der Pensionsleistung nicht oder nur teilweise möglich. Es wären daher auch hier umfangreiche Sonderregelungen erforderlich, wenn es zu keiner Regelung des Geltungsbereiches im oben angeführten Sinne kommt. Weiters hätte sich das Widerrufsverbot auf den Wertpapierbestand im Umfang des gesetzlichen Mindestanfordernisses zu beschränken (§ 14 Abs. 7 Z. 2 in Verbindung mit § 116 (4) EStG 1988). Eine Leistung muß auch dann widerrufen werden können,

wenn ein Tatbestand auftritt, der bei einem aufrechten Arbeitsverhältnis den Arbeitgeber zu einer fristlosen Entlassung berechtigt hätte.

Da häufig zur Finanzierung und Sicherung der Pensionsansprüche der Arbeitnehmer auch Pensionsrückdeckungsversicherung (Indirektversicherungen) abgeschlossen werden, bei welchen der jeweilige Arbeitgeber Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Begünstigter, der Arbeitnehmer jedoch Versicherter ist, sollten Leistungen auch dann nicht widerrufen werden können, wenn sie durch eine solche Pensionsrückdeckungsversicherung gedeckt sind.

Zu § 10:

In der Formulierung über die Wertanpassung sollte ausdrücklich darauf Bezug genommen werden, daß eine Wertanpassung durch Vereinbarung auch ausdrücklich ausgeschlossen werden kann, wie dies aus den Erläuterungen hervorgeht. Nach den jüngsten Diskussionen über die Pensionsanpassung ist es weiters zweifelhaft, ob der Anpassungsfaktor gemäß § 108 f ASVG ein taugliches Mittel zur Wertanpassung darstellt.

Zu § 12:

Ebenso wie bei § 9 sollte auch hier auf die Wertpapierdeckung gemäß § 116 Abs. 4 EStG 1988 Bezug genommen werden. Darüber hinaus sollte diese Bestimmung dahingehend erweitert werden, daß für die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Falle des Konkurses des Arbeitgebers ein Absonderungsrecht auch dann vorgesehen wird, wenn eine Pensionsrückdeckungsversicherung vorliegt.

Zu § 13:

Im Zusammenhang mit der Möglichkeit, die betriebliche Altersvorsorge auch in der Form einer Lebensversicherung gestalten zu können, wurde von der Versicherungswirtschaft nachdrücklich darauf hingewiesen, daß diese Form der Vorsorge aufgrund der Bestimmung des § 3 Abs. 1 Z. 15 EStG 1988 diskriminiert ist. Eine steuerliche Gleichstellung der Direktversicherungen mit Pensionskassen ab Inkrafttreten des BPG wäre äußerst wünschenswert.

Abs. 1 sieht zum Schutz der begünstigten Arbeitnehmer vor, daß der Arbeitgeber die Bezugsberechtigung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht ändern darf. Offen bleibt, welche Rechtsfolgen eintreten sollen, wenn die Bezugsberechtigung dennoch geändert wird. Die Bestimmung sollte deshalb dahingehend präzisiert werden, daß die Bezugsberechtigung nicht rechtswirksam geändert werden kann.

Zu § 14:

Unverständlich ist uns, daß die minimalen Voraussetzungen für die Einschränkung der Unverfallbarkeit bei Pensionskassenansprüchen bei Lebensversicherungen überhaupt nicht vorgesehen sind.

Diese Unterscheidung ist sachlich nicht gerechtfertigt. Da die Ansprüche des Leistungsberechtigten im Versicherungsvertrag geregelt sind, erübrigt sich die Definition des Leistungsanspruches in Abs. 1 Z. 1. In Z. 2 sollte auch eine Übertragungsmöglichkeit des Rückkaufwertes auf ein anderes im Inland zum Betrieb des Lebensversicherungsgeschäftes zugelassenes Versicherungsunternehmen vorgesehen werden. Auch sollte vorgesehen werden, daß die im Rahmen einer Gruppenversicherung entstehenden Rückkaufswerte ausgeschiedener Arbeitnehmer auf die übrigen, insbesondere neu eingetretenen Arbeitnehmer übertragen werden können. Die

Definition der prämienfreien Leistung ergibt sich aus dem Versicherungsvertrag und ist daher erforderlich.

In diesem Fall scheint uns auch bei Beträgen unter S 50.000,-- ein Wahlrecht des Arbeitnehmers gerechtfertigt, da die Rückkaufswerte in der Regel nicht besonders günstig sind (gilt auch für § 15 Abs. 3).

Zu § 15:

Hier fehlt der in den §§ 8 und 9 des Entwurfes enthaltene Vorbehalt in bezug auf Regelungen, die vor Inkrafttreten des BPG abgeschlossen wurden.

Zu § 16:

Unter Hinweis auf unsere Bemerkungen zum Geltungsbereich sollte § 16 ersatzlos eliminiert werden.

Zu § 17:

Die Widerrufbarkeit von Arbeitgeberleistungen zur freiwilligen Höherversicherung sollte durch das BPG nicht eingeeengt werden. Insbesondere muß es weiterhin möglich sei, die Arbeitgeberzahlung von einer Arbeitnehmerzahlung abhängig zu machen.

Zu § 18:

Sowohl die Formulierung des Anrechnungs- als auch des Auszehrungsverbots hat ebenfalls zu heftiger Kritik geführt. Der Entwurf geht insoweit über die deutsche Regelung hinaus, als dort für die volle Anrechenbarkeit von Leistungen Dritter ausreicht, daß diese Leistungen zumindest zur Hälfte auf einem Arbeitgeberbeitrag beruhen. Bei einer Versorgung im Invaliditätsfall sollten Versehrtenrenten aus der gesetzlichen Unfallversicherung als auch Schadenersatzrenten und Rentenabfindun-

- 14 -

gen anrechenbar sein. Es ist auch sachlich nicht begründet, nur Leistungen aus einer inländischen gesetzlichen Pensionsversicherung für anrechenbar zu erklären. Weiters ist darauf hinzuweisen, daß etwa nach kollektivvertraglichen Regelungen im Bankenbereich Ruhe- und Versorgungsgenüsse von dritter Seite einem Einkommen aus Erwerbstätigkeit gleichzuhalten sind und daher grundsätzlich zu einem teilweisen Ruhen der Leistungspflicht der Bank führen können. Der Ausschluß einer derartigen Anrechnung wird abgelehnt. Die vorgeschlagene Regelung würde in Hinkunft Gesamtversorgungszusagen zum Nachteil des Arbeitnehmers unmöglich machen. Weiters würde die vorgesehene Bestimmung dazu führen, daß beim Zusammentreffen mehrerer Pensionsansprüche, das in Zukunft durchaus wahrscheinlich ist, eine durch nichts zu rechtfertigende Überversorgung des Arbeitnehmers entsteht.

Auch sollten fiktive Leistungen aus der Sozialversicherung angerechnet werden können (z.B. ASVG-Pension in der Höhe, wie sie sich vor der 40. ASVG-Novelle ergeben hätte).

Eine Sonderbestimmung wäre für jene Arbeitgeber vorzusehen, denen die Aufgaben der gesetzlichen Pensionsversicherung übertragen sind.

Den größten Anreiz für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung würde zweifellos die Anrechenbarkeit der Abfertigung auf eine derartige Leistung bieten. Obwohl dieses Thema in den Vorverhandlungen nicht erörtert wurde, meinen wir, daß eine derartige Anrechnungsmöglichkeit in § 18 unbedingt vorgesehen werden sollte. Schließlich ist zu dieser Bestimmung zu bemerken, daß sogar Leistungen von Pensionskassen, die von den Arbeitnehmern mitdotiert wurden, nur im Umfang des Arbeitgeberanteils anrechenbar wären. Dies würde den Arbeitgebern jeglichen Anreiz, Pensionsrückstellungen in Pensionskassen überzuführen, nehmen.

Zu § 19:

Die jährliche Auskunftspflicht des Arbeitgebers, die für alle Vorsorgearten vorgesehen ist, wird einhellig abgelehnt. Ohne jährliche kostspielige versicherungsmathematische Gutachten wird der Arbeitgeber in vielen Fällen seine Auskunftspflicht, sofern sie so umfassend formuliert bleibt, nicht erfüllen können. Auch derartige Regelungen würden Arbeitgebern jeglichen Anreiz zu Vorsorgesystemen außerhalb von Pensionskassen letztlich nehmen. Nicht zu übersehen ist aber, daß diese Auskunftspflicht auch alle bisherigen Versorgungszusagen betrifft, sodaß sich daraus für die Arbeitgeber in den Fällen von Altzusagen beachtliche Administrationsprobleme und Kosten ergeben.

Zu § 20:

Ohne das Gleichbehandlungsgebot an sich in Frage zu stellen, sprechen wir uns dagegen aus, einen allgemeinen, von der Judikatur entwickelten Grundsatz positivrechtlich in ein einzelnes Gesetz aufzunehmen. Wir glauben, daß es hier bei den durch die Judikatur bisher der Ungleichbehandlung gezogenen Grenzen bleiben muß. Dies gilt um so mehr, als die Formulierung "unter gleichen Voraussetzungen", wie die Judikatur des EuGH zu einer vergleichbaren Bestimmung in der EG zeigt, auch die Gefahr einer Auslegung als gleichwertige Voraussetzungen in sich birgt, woran sich die Konsequenz schließt, daß z.B. auch höherwertige Voraussetzungen gleiche Voraussetzungen wären, wodurch die Differenzierungsmöglichkeiten des Arbeitgebers stark eingeschränkt würden. Dazu kommt, daß die Formulierung "aus sachfremden Gründen" sehr viel Interpretationsspielraum eröffnet und vor allem die Gefahr in sich birgt, daß Gründe, die mit der pensionsrechtlichen Absicherung nicht unmittelbar zu tun haben oder mit dieser nicht in einem engen Zusammenhang stehen, als sachfremd gewertet würden und damit eine unabsehbare Ausweitung von Leistungsansprüchen nach sich ziehen können. Auch müßten Stichtagsregelungen ausdrücklich als gesetzeskonform anerkannt werden.

- 16 -

Zu Artikel II (Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes):

Wie aus den Erläuterungen hervorgeht, basiert der Gesetzesentwurf auf jener Rechtsprechung, wonach Betriebsvereinbarungen auch in jenen Fällen, in denen die Pensionszusage ausschließlich auf der Rechtsgrundlage der Betriebsvereinbarung beruht, mit Wirkung für bereits in Pension befindliche ehemalige Arbeitnehmer nicht mehr abgeändert werden kann. In einem System, das vor allem die Beteiligung an einer Pensionskasse an das Vorliegen von Betriebsvereinbarungen bindet, wird eine derartige Einschränkung der Regelungsmöglichkeit durch Betriebsvereinbarung noch unverständlicher als nach geltendem Recht. Daher sollte für Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z. 18 und Z. 18 a ArbVG ausdrücklich vorgesehen werden, daß Ansprüche aus diesen Betriebsvereinbarungen auch mit Wirkung für ausgeschiedene Arbeitnehmer und Pensionsempfänger abgeändert werden können; dies mit der Einschränkung, daß die Regelungen für Arbeitnehmer und ausgeschiedene Arbeitnehmer in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander zu stehen haben. Mit dieser Einschränkung könnte der Gefahr von unverhältnismäßigen Schlechterstellungen der nicht mehr durch den Betriebsrat vertretenen Pensionsempfänger wirksam und ausreichend begegnet werden, während das geltende Recht und dessen Fortschreibung zu einer absoluten Versteinerung von Betriebsvereinbarungen führt.

Unter keinen Umständen stimmen wir der neuen Bestimmung des § 97 Abs. 4 ArbVG zu, wonach die bisherige Nachwirkung letztlich zur Normwirkung für die Zeit nach Ablauf einer gekündigten Betriebsvereinbarung erhoben wird. Auf dem Umweg über diese Bestimmung würden Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit noch nicht erfüllt haben, automatisch und vertraglich unbedingbar in die Unverfallbarkeit von Pensionskassenansprüchen hineinwachsen können.

Die Kompetenzübertragung an die Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte ist Gegenstand einer eigenen ArbVG-Novelle und sollte daher im Rahmen des BPG nicht eigens geregelt werden.

Zu Artikel III (Änderungen des Insolvenzrentgeltversicherungsgesetzes):

Die Erweiterung des Anspruchs auf Pensionsabfindungen im Insolvenzfall wurde in den Vorverhandlungen davon abhängig gemacht, daß den Arbeitgeberverbänden die derzeitige Belastung des IESG-Fonds mit Leistungen aus diesem Titel dargelegt wird. Diese seinerzeit vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugesagte Information ist leider bisher nicht erfolgt. Wir lehnen diese Leistungsverbesserung daher ab; dies um so mehr, als eine solche nach den Intentionen des Entwurfs mit einer unverhältnismäßig starken Erhöhung des IESG-Beitrages für jene Arbeitgeber verbunden wäre, die ihren Arbeitnehmern Leistungszusagen gemacht haben oder solche machen wollen. Es ist geradezu unverständlich, daß Arbeitgeber, die durch den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge durch direkte Leistungszusagen ihren Arbeitnehmern eine nicht übersehbare soziale Besserstellung eingeräumt haben, nun durch den fünffachen IESG-Beitrag bestraft werden sollen.

Zu Artikel IV (Übergangsbestimmungen):

Wie schon eingangs bemerkt, führt diese Übergangsbestimmung dazu, daß massiv in bestehende Pensions- und sonstige Versorgungszusagen eingegriffen wird. Ein derartiger Eingriff muß nochmals nachdrücklich abgelehnt werden. Darüber hinaus wäre mit beachtlichen administrativen Abgrenzungsproblemen zu rechnen, weil es nicht immer leicht sein wird, die Anwartschaften, die erst nach Inkrafttreten des Gesetzes erworben werden, zu ermitteln.

Bei den Übergangsbestimmungen fehlt schließlich eine Regelung für den Fall, daß Pensionsrückstellungen auf Pensionskassen übertragen werden. Insbesondere wäre

- 18 -

in diesem Zusammenhang zu regeln, daß für die übertragenen Pensionsanswartschaften die Unverfallbarkeitsbestimmungen des § 7 gelten.

Im Hinblick auf die genannten Einwände und die Notwendigkeit, das Betriebspensionsgesetz vor allem auch in der Terminologie mit dem Pensionskassengesetz in Einklang zu bringen, halten wir den Termin des Inkrafttretens mit 1.1.1990 nicht mehr für realisierbar. Unter Hinweis auf die diesbezügliche Festlegung in der Parteienvereinbarung glauben wir, daß eine Beratung des gesamten Fragenkomplexes im Lichte der Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens dringend erforderlich wäre.

Wunschgemäß werden 25 Exemplare dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

BUNDESKAMMER DER GEWERBLICHEN WIRTSCHAFT

Der Präsident:



Der Generalsekretär:

