

VEREINIGUNG
ÖSTERREICHISCHER
INDUSTRIELLER



An das
Präsidium des
Nationalrates

1017 Wien-Parlament

GESETZENTWURF
Z: 77 GE 9.9
Datum: 21. NOV. 1989
Verteilt: 24. Nov. 1989

1989 11 13
Dr. Br/Lc

H. Kaps

Betr.: Entwurf eines Betriebspensionsgesetzes - BPG

Beiliegend übermitteln wir Ihnen 25 Exemplare unserer Stellungnahme zu o. e. Gesetzesentwurf.

VEREINIGUNG ÖSTERREICHISCHER INDUSTRIELLER

[Signature]

Dr. Tritremmel

[Signature]

Dr. Brauner

Beilage

VEREINIGUNG
ÖSTERREICHISCHER
INDUSTRIELLER

An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

1989 11 13

Dr. Br/Lc

Zl. 30.100/87-V/1/89

Betr.: Entwurf eines Betriebspensionsgesetzes - BGP

Wir danken für die Übermittlung des obigen Entwurfes und erlauben uns dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

Wir haben seit vielen Jahren die Auffassung vertreten, daß auch in Österreich das System der Alterssicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung einer privaten Ergänzung bedarf und ein Ausbau der - bisher völlig unterentwickelten - zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge dringend wünschenswert wäre. Wir sind der Überzeugung, daß es letztlich und vor allem die österreichischen Arbeitnehmer wären, die aus einer verbesserten sozialen Absicherung im Alter Nutzen zögen. Genauso wären aber die Arbeitnehmer die Hauptleidtragenden, wenn durch überzogene gesetzliche Auflagen und Restriktionen die Arbeitgeberschaft geradezu zwangsweise dazu gebracht würde, vom Aufbau betrieblicher Pensionseinrichtungen Abstand zu nehmen. Der vorliegende Entwurf enthält insbesondere im Bereich des Widerrufsrechtes Bestimmungen, die nur als prohibitiv bezeichnet werden können. Ein verantwortungsbewußter Unternehmer wird es kaum auf sich nehmen können, Verpflichtungen einzugehen, die das Unternehmen weitestgehend unabhängig von seiner wirtschaftlichen Lage mehr oder weniger auf Dauer des Unternehmensbestandes binden und de facto erst

- 2 -

mit dem Untergang des Unternehmens zu beenden sind. Bei allem Verständnis für das Bedürfnis nach weitgehender Absicherung betrieblicher Pensionssysteme erscheint uns der Entwurf in diesem Punkt in unakzeptabler Weise überzogen.

Noch schwerer wiegt für uns die Tatsache, daß durch den vorliegenden Entwurf massiv in bestehende Alterssicherungssysteme eingegriffen würde. Unter dieser Voraussetzung ist für uns die Konsensfähigkeit des Entwurfes in Frage gestellt. Es ist in keiner Weise zu rechtfertigen, daß Unternehmer, die freiwillig für ein besonders hohes soziales Niveau in ihrem Betrieb gesorgt haben und Verpflichtungen im Bereich der Altersvorsorge eingegangen sind, sich nun völlig neuen Rahmenbedingungen gegenüber sehen, bei deren Kenntnis sie niemals in derartige Verpflichtungen eingewilligt hätten. Die logische Folge in diesen Fällen wäre es, die entsprechenden Sozialleistungen rechtzeitig vor Inkrafttreten des Gesetzes zu widerrufen, womit den betroffenen Arbeitnehmern wohl schlecht gedient wäre. Rechtspolitisch noch unvertretbarer erscheinen aber jene Fälle, wo eine Rücknahme der Sozialleistung nicht möglich ist, weil sie auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruht und wo zusätzlich eben auf Grund dieser kollektiven Normen ohne Eingriffsmöglichkeit des Arbeitgebers laufend neue Leistungsverpflichtungen entstehen. Wir verlangen mit allem Nachdruck, Leistungsansprüche der letztgenannten Art ausdrücklich aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Ebenso dürften grundsätzlich nur jene individuellen Leistungszusagen vom Gesetz erfaßt werden, die nach dem Geltungsbeginn gegeben werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu § 1:

Der vorgesehene Geltungsbereich erscheint uns in zweifacher Hinsicht zu umfassend:

- 3 -

1. Es erscheint uns absolut erforderlich, auch weiterhin im Bereich der betrieblichen Altersversorgung Formen betrieblicher Leistungen zuzulassen, die nicht den strengen Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes unterworfen sind; es muß auch weiterhin möglich sein, Altersversorgungsleistungen unverbindlich in Aussicht zu stellen bzw. völlig freiwillig oder jederzeit widerrufbar zu gewähren. An sich wird diesem Gedanken durch die Definition der Leistungszusage in § 2, 1. Satz als "Verpflichtung" des Arbeitgebers bereits Rechnung getragen, doch schiene uns eine deutlichere Klarstellung wünschenswert, daß tatsächliche Leistungen oder Zusagen des Arbeitgebers ohne Verpflichtungscharakter, die für den Arbeitgeber auch keine steuerlichen Vorteile auslösen können bzw. die zwar steuerliche Möglichkeiten bieten, die aber bewußt nicht genützt werden, vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen sind.

2. In den Erläuternden Bemerkungen wird die Ausnahme auch der privatrechtlichen Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften aus dem Geltungsbereich des Gesetzes damit begründet, daß Eingriffe in diese Dienstverhältnisse unzweckmäßig wären, zumal diese Gruppen über eigenständige, dem Pensionsrecht der öffentlich-rechtlich Bediensteten zumindest gleichwertige Altersversorgungssysteme verfügen. Wir weisen darauf hin, daß Pensionsregelungen, die den Arbeitnehmer in der Auswirkung ähnlich günstig stellen wie das Pensionssystem der öffentlich Bediensteten, auch in der Wirtschaft eine gewisse Verbreitung haben und besonders in einigen Bereichen, etwa dem Geld- und Kreditsektor, die Regel sind. Derartige bereits bestehende Regelungen wären unter allen Umständen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen, da sie vielfach jahre- und jahrzehntelang organisch gewachsen sind und eine Harmonisierung mit der Systematik des vorliegenden Entwurfes nicht möglich erscheint. Eine derartige Ausnahme könnte wesentlich zur Entschärfung des in der Einleitung genannten Problems des Ein-

- 4 -

griffes in bestehende Verträge durch das neue Gesetz beitragen.

Zu § 2:

In Konsequenz unserer zu § 1 ausgeführten Bemerkung hinsichtlich der Beschränkung des Geltungsbereiches auf verpflichtende Zusagen und in Anbetracht der hier im ersten Satz getroffenen Definition der Leistungszusage wäre Z 4 betreffend die Unterstützungs- und Hilfskassen, wie auch der Abschnitt 5 des Gesetzes zu eliminieren, da es sich hiebei regelmäßig um freiwillige Leistungen bzw. Zusagen des Arbeitsgebers ohne Verpflichtungscharakter handelt.

Weiters regen wir an, in den Erläuterenden Bemerkungen klarzustellen, daß sich der Umfang der Leistungsverpflichtung in Detailfragen, wie beispielsweise der Definition der Invalidität oder des Kreises versorgungsberechtigter Hinterbliebener aus der Leistungszusage ergibt und nicht aus anderen Rechtsquellen.

Zu § 3:

Der gesamte Abschnitt 2 sollte dahingehend überprüft werden, ob seine Terminologie mit der des Pensionskassengesetzes übereinstimmt.

Abs 1 Z 2 ließe in der vorgeschlagenen Form den falschen Schluß zu, daß Arbeitnehmerbeiträge nur bei beitragsorientierten, nicht aber bei leistungsorientierten Rechnungskreisen möglich wären.

Abs 2 sollte analog Abs 1 formuliert werden: "In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, bedarf der Beitritt zu einer überbetrieblichen Pensionskasse einer Vereinbarung" Dieselbe Bestimmung sollte auch Arbeitnehmergruppen erfassen, die keinen Betriebsrat gewählt haben. Weiters hätte die Zitierung von Abs 1 Z 3 zu entfallen, da sie sich nur auf betriebliche Pen-

- 5 -

sionskassen bezieht. Schließlich weisen wir darauf hin, daß keinerlei Voraussetzungen für die Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde normiert sind, was unseres Erachtens verfassungsrechtlich bedenklich ist.

Abs 3 bedarf unseres Erachtens mehrerer Ergänzungen und Klarstellungen. Erstens treten wir dafür ein, daß das Rechtsinstitut der Pensionskasse auch für Führungskräfte, die nicht dem Arbeitnehmerbegriff zuzuordnen sind, zugänglich gemacht wird, also insbesondere dem in § 4 Abs 3 Z 10 ASVG genannten Personenkreis. Zweitens sollte auch für den Fall vorgesorgt werden, daß beispielsweise bei einer Überführung von Ansprüchen aus Direktzusage in eine Pensionskasse auch Ansprüche bereits aus dem Unternehmen ausgeschiedener oder gar schon pensionierter Personen mitbetroffen sind; da dieser Personenkreis ja nicht vom Betriebsrat vertreten wird, müßte eine erweiterte Wirkung der Betriebsvereinbarung oder eine ähnliche Lösung vorgesehen werden. Schließlich treten wir dafür ein, in Fällen, in denen eine Betriebsvereinbarung nicht zustande kommt, Einzelvereinbarungen mit leitenden Angestellten zuzulassen; es sind Fälle denkbar, in denen nur für wenige Mitarbeiter eines Unternehmens ein Bedarf nach einer betrieblichen Zusatzversorgung besteht und eine generelle Betriebsvereinbarung deshalb nicht zustande kommt.

Zu § 5:

Bei aller Würdigung des Grundgedankens der Mobilität, der eine wesentliche Zielsetzung der Unverfallbarkeitsbestimmungen darstellt und trotz der entgegengesetzten Ausrichtung des § 6 Körperschaftssteuergesetz treten wir nachdrücklich dafür ein, die Anwartschaften gegenüber einer Pensionskasse jedenfalls bei Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw. bei unbegründetem vorzeitigem Austritt verfallen zu lassen. Es scheint uns durch nichts gerechtfertigt, den Anspruchsberechtigten gegenüber einer Pensionskasse eine Rechtsstellung einzuräumen, die sogar noch

- 6 -

über die pragmatisierter Beamter hinausgeht, welche letztere ja bekanntlich bei schweren Verfehlungen ihrer Pensionsansprüche verlustig gehen können.

Weiters erscheint uns besonders wichtig, klarzustellen, daß nur die Anwartschaften für die Alterspension, nicht aber solche für Invaliditätspensionen oder Hinterbliebenenversorgungen unverfallbar werden können bzw. die entsprechenden Deckungsrückstellungen gemäß der in Abs 2 genannten Varianten behandelt werden. Die in diesen Varianten genannten Vorschriften über die Berechnung der Anwartschaften sollten gestrichen werden, da sie sich aus den Geschäftsplänen der Pensionskasse ohnehin ergeben.

Ferner sollte durch die genannten Varianten ein Einvernehmen über eine Barabfindung der Anwartschaften nicht ausgeschlossen werden.

Schließlich erscheint uns hinsichtlich der fünfjährigen Wartefrist die Klarstellung erforderlich, daß diese erst mit der Aufnahme des einzelnen Arbeitnehmers in den Kreis der Anwartschaftsberechtigten der Pensionskasse zu laufen beginnt. Gerade im Falle der Pensionskasse wird wohl in der Regel vom Arbeitgeber wohl nur ein einziges Mal, nämlich anlässlich des Abschlusses der Betriebsvereinbarung, eine Leistungszusage abgegeben, die unter Umständen auch beinhalten kann, Mitarbeiter erst ab einer gewissen Mindestzugehörigkeit zum Betrieb in die Pensionskasse miteinzubeziehen. Im übrigen sollten Zeiten des Präsenzdienstes und des Karenzurlaubs den Fristablauf dieser fünfjährigen Wartefrist hemmen.

Zu § 6:

Wie schon einleitend erwähnt, fürchten wir, daß die allzu rigiden Bestimmungen über die Widerrufbarkeit ein wesentlicher Hinderungsgrund für die Erteilung neuer Versorgungszusagen sein könnten. Wir treten dafür ein, diese Bestimmung dahingehend abzuän-

- 7 -

dern, daß nicht die Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur zwingenden Voraussetzung eines Widerrufs, einer Aussetzung oder Einschränkung gemacht wird. Die Berechtigung zu derartigen Maßnahmen sollte gegeben sein, wenn dem Dienstgeber die (unveränderte) Weitererbringung der Leistung wirtschaftlich unzumutbar ist. Wir sind ferner der Ansicht, daß es auch Widerrufsmöglichkeiten geben sollte, die in der Person des Anspruchsberechtigten liegen, z.B. bei grobem Fehlverhalten; in einzelnen Kollektivverträgen finden sich derartige Tatbestände.

Wir treten auch dafür ein, eine Einschränkung der Leistung in dem Maße zuzulassen, in dem dem Betrieb auf Grund gesetzlicher Bestimmungen neue oder größere Lasten mit der Zielrichtung der Altersversorgung auferlegt werden, wie z.B. eine einseitige Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage zur Pensionsversicherung oder eine allfällige Einführung einer Wertschöpfungsabgabe; Maßnahmen, die aus unserer Sicht allerdings nicht einmal diskussionswürdig sind.

Weiters sind wir der Ansicht, daß, da ja Widerruf, Einschränkung und Aussetzung grundsätzlich Sanierungsmaßnahmen für einen notleidenden Betrieb sein sollen, diese Maßnahmen nicht am Formalerfordernis der Z 1 scheitern sollen. Auch sollte das Erfordernis des Abs 1 Z 3 entfallen, wenn der Betriebsrat einer Aufforderung zu einer Beratung nicht nachkommt.

In Abs 2 sollte wiederum klargestellt werden, daß nur Anwartschaften auf Alterspension erfaßt sind.

Zu § 7:

Wir treten dafür ein, in Abs 1 Z 1 die Tatbestände, die zu einem Verfall der Anwartschaften führen, zu erweitern. Einerseits hat unseres Erachtens die einvernehmliche Auflösung dazuzugehören; wir weisen darauf hin, daß vielfach gerechtfertigte Entlassungen

- 8 -

nicht ausgesprochen werden, um das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht zu gefährden, und statt dessen eine einvernehmliche Lösung vorgenommen wird; bei Unverfallbarkeit einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung müßte der Arbeitgeber in solchen Fällen künftig jedenfalls die Entlassung aussprechen. Wir weisen weiters auf jene Fälle hin, wo durch Kollektivvertrag selbst bei Setzen eines Entlassungsgrundes anstelle einer Entlassung ein Disziplinarverfahren mit anschließender Kündigung vorgesehen ist.

Auch in § 7 wäre klarzustellen, daß sich die Unfallverbarkeit nur auf Ansprüche auf Alterspension bezieht.

Wir halten es schließlich für unvertretbar, auch im Falle der direkten Leistungszusage, die eine unmittelbare Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers auslöst, dem Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden ein Wahlrecht einzuräumen, das eine sofortige finanzielle Belastung des Unternehmens bedeuten kann, unabhängig vom Umstand, ob der eigentliche Leistungsfall, auf den sich die Leistungszusage bezog, überhaupt jemals eintritt, was zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers oft ungewiß sein kann; es sind durchaus Fälle denkbar, bei denen sich die Leistungszusage ausschließlich auf eine Alterspension, nicht aber auf eine Hinterbliebenenversorgung bezieht oder sie aber den Kreis der Hinterbliebenen sehr restriktiv behandelt, sodaß es zu keinem Leistungsanfall kommt, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen des Pensionsalters stirbt. Das Wahlrecht hinsichtlich der Behandlung unverfallener Ansprüche bei Ausscheiden des Dienstnehmers sollte daher unseres Erachtens dem Arbeitgeber verbleiben, allenfalls sollte ein Einvernehmen darüber erzielt werden müssen. Andererseits erscheinen uns die drei vorgesehenen Wahlmöglichkeiten wiederum zu eng: eine Barabfindung sollte grundsätzlich auch bei Beträgen über S 50.000,-- nicht ausgeschlossen sein; weiters sollte unbedingt die Möglichkeit eröffnet werden, die Anwart-

schaften auch in die direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers einzubringen.

Abschließend stellen wir fest, daß es weitere Arten der Auflösung von Arbeitsverhältnissen gibt, die unseres Erachtens regelungsbedürftig wären, etwa die Liquidation des Unternehmens oder der Tod des Arbeitgebers. In diesen Fällen sollte unseres Erachtens eine Übertragung der Anwartschaft in eine Pensionskasse möglich sein.

Zu § 8:

Wir verweisen auf unsere einleitenden Bemerkungen sowie unsere Stellungnahme zu § 6, die auch hier vollinhaltlich Gültigkeit hat. Wir treten aus denselben Gründen auch hier dafür ein, die Bestimmungen weniger restriktiv zu fassen.

Zu § 9:

Wir weisen neuerlich darauf hin, daß in einzelnen Kollektivverträgen die Verwirkung des Pensionsanspruches auf Grund bestimmten Fehlverhaltens des Pensionsempfängers vorgesehen ist. Sollten diese Bereiche entgegen unserer in den einleitenden Bemerkungen erhobenen Forderungen nicht vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden, würde es hier einer Sonderregelung bedürfen. Darüber hinaus wäre das Widerrufsverbot auf das gesetzliche Mindestfordernis des Wertpapierbestandes einzuschränken.

Zu § 10:

Es sollte im Text ausdrücklich klargestellt werden, daß durch Vereinbarung eine Wertanpassung auch ausgeschlossen werden kann. Auch erscheint uns die aushilfsweise Heranziehung des Anpassungsfaktors nach dem ASVG nur beschränkt sinnvoll zu sein, da dieser doch immer wieder, wie erst in den letzten Wochen bewiesen, unabhängig von seinen rechnerischen Grundlagen aus politischen Erwägungen verändert wird.

- 10 -

Zu § 11:

Zur Vermeidung von Zweifelsfällen treten wir dafür ein, in der Formulierung auf das ausschließliche Ermessen des Arbeitgebers abzustellen.

Zu § 12:

Auch hier sollte der Absonderungsanspruch nur auf die Wertpapiere im Rahmen der gesetzlichen Mindestanforderung eingeschränkt werden.

Zu § 13:

Zum gesamten Abschnitt 4 stellen wir fest, daß wir grundsätzlich für eine steuerliche Gleichstellung der Direktversicherungen mit den Pensionskassen eintreten und eine entsprechende Änderung des Einkommenssteuergesetzes anregen werden.

Zu § 14:

Wir erachten es als unannehmbar, daß hinsichtlich der Unfallverbarkeit von Versicherungsansprüchen nicht einmal die Mindestanforderungen analog der Behandlung von Pensionskassen vorgesehen sind. Wir vertreten sogar die wesentlich weitergehende Ansicht, daß die Unverfallbarkeitsregelung bei Lebensversicherungen nicht an die der Pensionskassen, sondern an die der direkten Leistungszusagen angepaßt werden sollte: gerade für Kleinbetriebe, für die eine Teilnahme an einer Pensionskasse nicht in Frage kommt, und die nur in wenigen Einzelfällen Leistungszusagen erteilen, kann es wünschenswert sein, zur Vermeidung des Insolvenzrisikos für den Arbeitnehmer statt einer direkten Leistungszusage den Weg einer Lebensversicherung zu wählen; in diesen Fällen sollten aber die Rechtsfolgen einer Selbstkündigung des Arbeitnehmers ebenfalls der direkten Leistungszusage nachempfunden werden.

Zu § 15:

Hier sollte analog zu § 8 vorgesehen werden, daß die Bestimmung

- 11 -

nur gilt, sofern nicht vor Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes eine Regelung getroffen wurde.

Zu § 16:

Wie wir bereits in den einleitenden Bemerkungen ausführlich dargestellt haben, sollte Abschnitt 5 ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 17:

Wir treten dafür ein, dem Arbeitgeber im Sinne unserer einleitenden Bemerkungen hinsichtlich der Beiträge zu einer freiwilligen Höherversicherung einen Freiraum zu bewahren, der nicht von den Bestimmungen des Gesetzes erfaßt wird; mindestens aber sollte der Arbeitgeber seine Leistung von einer Beteiligung des Arbeitnehmers abhängig machen können und bei Nichteinhaltung der Verpflichtung des Arbeitnehmers entsprechend einstellen oder reduzieren können.

Zu § 18:

In Abs 1 sollte zumindest vorgesehen werden, daß bei einem Wechsel innerhalb des Konzerns nach dem Leistungsanfall Versorgungsleistungen anderer Konzernbetriebe in Anrechnung gebracht werden können.

Wir treten dafür ein, Abs 2 ersatzlos zu streichen, da wir die Auffassung vertreten, daß in den Fällen der Gesamtversorgung die Anrechnung anderer Leistungen frei vereinbar bzw. Inhalt der Versorgungszusage sein soll. Jedenfalls erscheint uns die Bestimmung in der vorgeschlagenen Form weitaus zu restriktiv. Mindestanforderungen wären unserer Meinung nach:

- o Auch Leistungen aus einer ausländischen Pensionsversicherung wären anzurechnen
- o Im Invaliditätsfall wären auch Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung anzurechnen
- o Leistungen anderer Pensionskassen wären voll anzurechnen,

- 12 -

- also nicht nur hinsichtlich des Arbeitgeberanteils
- o Es sollte vereinbar sein, daß Leistungen der gesetzlichen Pensionsversicherung in einem zum Zeitpunkt der Leistungszusage zu definierenden Umfang angerechnet werden können, auch wenn sich durch eine Änderung im Pensionsrecht eine Verschlechterung der gesetzlichen Pension ergibt.

Schließlich regen wir mit Nachdruck an, eine Anrechnungsmöglichkeit der Abfertigung vorzusehen; durch eine solche Möglichkeit könnte für die Arbeitgeber ein sehr wesentlicher Anreiz geschaffen werden, eine betriebliche Altersvorsorge zu schaffen.

Zu § 19:

Wir erachten die jährliche Auskunftspflicht des Arbeitgebers in der vorgesehenen umfassenden Form für unadministrativ und lehnen sie daher nachdrücklich ab. Wir weisen darauf hin, daß derartige Auskünfte vielfach nicht ohne versicherungsmathematische Gutachten abgegeben werden könnten und damit exorbitante Kosten verursachen würden. Weiters wird es dem Arbeitgeber unzumutbar sein, sich laufend über das Anspruchsausmaß bei externen Versicherungen (Lebensversicherung, freiwillige Höherversicherung) zu informieren bzw. etwa bei Gesamtversorgungszusagen die jeweilige Anwartschaftshöhe der gesetzlichen Pension zu ermitteln.

Für bereits bestehende Leistungszusagen verweisen wir hier nochmals nachdrücklich auf unsere in den einleitenden Bemerkungen aufgestellte Forderung, diese aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen.

Zu § 20:

Wir vertreten nachdrücklich die Ansicht, daß die bisher von der Judikatur formulierten Grundsätze ausreichen müßten, um mißbräuchliche Differenzierungen bei betrieblichen Altersversicherungen zu verhindern und daß daher die ausformulierte Aufnahme

eines Gleichbehandlungsgebotes unterbleiben sollte. Eine derartige positiv-rechtliche Ausformulierung wäre unseres Erachtens eine so grundsätzliche Maßnahme, daß sie nicht in einem einzelnen Gesetz, das nur einen vergleichsweise geringfügigen Teilbereich des Arbeitsrechtes regelt, aufgenommen werden sollte. Darüber hinaus erscheint uns die Gefahr gegeben, daß durch die vorgeschlagene Formulierung ein allzu weiter Interpretationspielraum eröffnet würde, der unter Umständen zu einer wahren Flut von Verfahren führen könnte und letztlich eine unabsehbare Vermehrung von Leistungsansprüchen bewirken könnte. Allein die Aufnahme dieser vorgeschlagenen Bestimmung könnte unseres Erachtens sehr viele Arbeitgeber davon abhalten, eine betriebliche Altersversorgung in Angriff zu nehmen.

Zu Art. II (Änderungen des Arbeitsverfassungsgesetzes):

Die in Z 3 vorgeschlagene Formulierung eines neuen Abs 4 im § 97 ArbVG lehnen wir nachdrücklich ab; diese Bestimmung erscheint uns sowohl hinsichtlich der zum Zeitpunkt der Kündigung der Betriebsvereinbarung noch verfallbaren Anwartschaften, als auch für jene Fälle unakzeptabel, in denen beispielsweise in der Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, daß ein Arbeitnehmer erst ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit überhaupt in die Pensionskasse aufgenommen wird.

Die vorgeschlagene Z 5 sollte nicht in das Betriebspensionsgesetz aufgenommen werden, sondern der derzeit anhängigen Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz vorbehalten bleiben.

Zu Art. III (Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes):

Da bis jetzt keine Information darüber vorliegt, welche Aufwendungen derzeit dem Insolvenzausfallgeldfonds aus dem Titel der Sicherung betrieblicher Pensionszusagen erwachsen, eine solche Information aber in den Vorverhandlungen von Arbeitgeberseite zur Bedingung zur Zustimmung zu Leistungsverbesserungen aus diesem

- 14 -

Titel gemacht wurde, lehnen wir die vorgesehene Leistungserweiterung des Insolvenzausfallgeldfonds ab, zumal nach der vorgeschlagenen Regelung die Leistungsverbesserung mit einer exorbitanten Erhöhung des IESG-Beitrages verbunden wäre. Eine derartige Erhöhung der Beiträge kommt für uns in keiner Weise in Frage; wie mehrere andere Bestimmungen dieses Entwurfes ist auch diese Bestimmung ausgesprochen prohibitiv und geeignet, eine Verbesserung des sozialen Status von Arbeitnehmern zu verhindern.

Zu Art. IV (Übergangsbestimmungen):

Wir verweisen nochmals auf unsere einleitenden Bemerkungen und wiederholen unsere absolute Ablehnung des Eingriffs in bestehende Pensions- und Versorgungszusagen. Wir treten dafür ein, auch jene Leistungszusagen aus dem Geltungsbereich auszunehmen, die auf Grund zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits bestehender Rechtsgrundlagen (Pensionsstatut, Betriebsvereinbarung etc.) nach Inkrafttreten des Gesetzes erteilt werden.

Da, wie aus unserer Stellungnahme hervorgeht, noch eine große Zahl von Problemen der Klärung bedarf und der Entwurf in der vorgeschlagenen Form unseres Erachtens nicht entscheidungsreif ist, empfehlen wir dringend die raschestmögliche Aufnahme weiterer Gespräche im Sozialpartner- und Expertenkreis über die gesamte Materie.

Wunschgemäß übersenden wir 25 Exemplare dieser Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates.

VEREINIGUNG OESTERREICHISCHER INDUSTRIELLER



Dr. Tritremmel



Dr. Brauner