



Bundesgeschäftsstelle

An das  
PRÄSIDIUM DES  
NATIONALRATES

Parlament  
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. 77	GE'98
Datum: 28. NOV. 1989	
Verteilt 4. Nov. 1989	

Wien, 1989 11 21

Betrifft: Stellungnahme zum Betriebspensionsgesetz - BPG

In der Beilage übersenden wir Ihnen in 25-facher Ausfertigung die Stellungnahme des Wirtschaftsforums der Führungskräfte zum Betriebspensionsgesetz-BPG.

WIRTSCHAFTSFORUM DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Mag. Gerald Schulze  
Geschäftsführer

Beilagen

1031 Wien, Lothringerstraße 12, Tel. 0222/713 79 68, 712 65 10, FS 131717, Fax 0222/711 35/292  
Bankverbindung: Creditanstalt-Bankverein, Konto-Nummer 34-51036/00; DVR: 0046809





Bundesgeschäftsstelle

An das  
Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales

Stubenring 1  
1010 Wien

Zl. 30.100/87-V/1/1989

Wien 1989 11 20

Betrifft: Entwurf eines Betriebspensionsgesetzes - BGP

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

Wir haben seit Gründung des Wirtschaftsforums der Führungskräfte die Auffassung vertreten, daß auch in Österreich das System der Alterssicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung einer privaten Ergänzung bedarf und ein Ausbau der - bisher auch bei Führungskräften völlig unterentwickelten - zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge dringend wünschenswert wäre. Wir sind der Überzeugung, daß es letztlich nicht nur unsere Mitglieder - Führungskräfte -, sondern österreichische Arbeitnehmer wären, die aus einer verbesserten sozialen Absicherung im Alter Nutzen zögen. Genauso wären aber die Arbeitnehmer, insbesondere Führungskräfte und Spezialisten mit einem Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung die Hauptleidtragenden, wenn durch überzogene gesetzliche Auflagen und Restriktionen die Arbeitgeberschaft geradezu zwangsweise dazu gebracht würde, vom Aufbau betrieblicher Pensionseinrichtungen Abstand zu nehmen. Ein verantwortungsbewußtes Management 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 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 eher abschreckend und für eine betriebliche Pensionsvorsorge nicht förderlich.

Die im Entwurf vorgesehenen Bestimmungen für bereits bestehende Altersvorsorgesysteme bergen die enorme Gefahr in sich, daß Arbeitgeber diese vor der Gesetzwerdung widerrufen, kündigen oder auflösen. Was insbesondere für Führungskräfte wie für alle betroffenen Dienstnehmer eine plötzliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedeuten würde.

1031 Wien, Lothringerstraße 12, Tel. 0222/713 79 68, 712 65 10, FS 131717, Fax 0222/711 35/292  
Bankverbindung: Creditanstalt-Bankverein, Konto-Nummer 34-51036/00; DVR: 0046809



- 2 -

Zu den einzelnen Bestimmungen nehmen wir wie folgt Stellung:

**Zu § 1:**

Wie aus den Erläuternden Bemerkungen hervorgeht, werden wohl die privatrechtlichen Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen, nicht aber Pensionssysteme in der Privatwirtschaft, die seit Jahrzehnten organisch gewachsen sind, wie z.B. im Geld- und Kreditsektor. Gerade in diesem Bereich können kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Regelungen nur im Einvernehmen mit den betrieblichen oder überbetrieblichen Dienstnehmervertretungen vereinbart bzw. geändert werden.

Derartige bereits bestehende Regelungen sollten daher aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden, da sie vielfach jahre- und jahrzehntelang gewachsen sind und eine Übereinstimmung mit der Systematik des vorliegenden Entwurfes kaum möglich erscheint. Eine derartige Ausnahme könnte voraussichtlich zur Entschärfung des in der Einleitung genannten Problems des Eingriffes in bestehende Verträge und Systeme durch das neue Gesetz beitragen.

**Zu § 2:**

Hier schlagen wir vor, in den Erläuternden Bemerkungen klarzustellen, daß sich der Umfang der Leistungsverpflichtung in Detailfragen, wie z.B. 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 er mit dem Pensionskassengesetz 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.

In den Erläuternden Bemerkungen sollte klargestellt werden, daß die im § 3 Abs 2 genannten Vertragsmuster nach Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde generell angewandt werden müssen.

- 3 -

In Abs 3 sind unserer Meinung nach mehrere Ergänzungen und Klarstellungen notwendig. Einerseits sollte hier das Rechtsinstitut der Pensionskasse auch für Führungskräfte, die nicht dem Arbeitnehmerbegriff zuzuordnen sind, zugänglich gemacht wird, also insbesondere jenem Personenkreis, der in § 4 Abs 3 Z 10 ASVG genannt ist. Andererseits sollte auch für den Umstand vorgesorgt werden, daß bei einer Überführung von Anspruch aus Direktzusage in eine Pensionskasse auch Ansprüche bereits aus dem Unternehmen ausgeschiedener oder gar schon pensionierter Personen mitbetroffen sind. Da der Betriebsrat diese Personengruppe ja nicht mehr vertritt, sollte eine erweiterte Wirkung der Betriebsvereinbarung oder eine ähnliche Lösung vorgesehen werden.

Die Einbeziehung leitender Angestellter, für die das kollektivvertragliche Pensionsstatut als *lex contractus* gilt, sollte u.E. auch dann möglich sein, wenn in dem Unternehmen eine einschlägige Betriebsvereinbarung nicht besteht. Ebenso sind wir der Meinung, daß in Fällen, in denen nur für wenige Mitarbeiter eines Unternehmens ein Bedarf nach einer betrieblichen Zusatzversorgung besteht und eine generelle Betriebsvereinbarung deswegen nicht zustande kommt, Einzelvereinbarungen mit leitenden Angestellten zuzulassen.

#### **Zu § 5:**

Trotz aller Wertschätzung des Grundgedankens der Mobilität, der eine wesentliche Zielsetzung der Unverfallbarkeitsbestimmungen darstellt und trotz der entgegengesetzten Ausrichtung des § 6 Körperschaftssteuergesetz sind wir zur Überzeugung bekommen, 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 über die pragmatisierter Beamter hinausgeht, zumal letztere ja bekanntlich bei schweren Verfehlungen ihrer Pensionsansprüche verlustig gehen können.

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

Ferner scheint uns hinsichtlich der fünfjährigen Wartefrist die Klarstellung sinnvoll, ob diese erst mit Aufnahme des einzelnen Arbeitnehmers in den Kreis der Anwartschaftsberechtigten der Pensionskasse zu laufen beginnt oder zu einem anderen Zeitpunkt.

- 4 -

**Zu § 6:**

Wie schon einleitend angemerkt, haben wir Sorge, daß die allzu strengen Bestimmungen über die Widerrufbarkeit ein wesentlicher Hinderungsgrund für die Erteilung neuer Versorgungszusagen sein könnten. Wir treten dafür ein, diese Bestimmung dahingehend abzuändern, 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.

**Zu § 7:**

Wir halten es für problematisch, 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 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 unserer Ansicht nach beim 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 Anwartschaften auch in die direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers einzubringen.

Abschließend sind wir der Meinung, daß es weitere Arten der Auflösung von Arbeitsverhältnissen gibt, die unserer Ansicht nach regelungsbedürftig wären, etwa die Liquidation des Unternehmens oder der Tod des Arbeitgebers. In abgenannten Fällen sollte u.E. eine Übertragung der Anwartschaft in eine Pensionskasse möglich sein.

- 5 -

**Zu § 8:**

Wir verweisen auf unsere zu Beginn bemachten Bemerkungen sowie unsere Stellungnahme zu § 6, die auch hier vollinhaltlich Gültigkeit hat. Wir treten aus denselben Gründen auch hier dafür ein, die Bestimmungen nicht so eng zu fassen.

**Zu § 10:**

Hier sollte im Text ausdrücklich klargestellt werden, daß durch Vereinbarung eine Wertanpassung auch ausgeschlossen werden kann. Ebenso 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. Wir vertreten daher die Heranziehung des VPI als Maßstab für den Anpassungsfaktor.

**Zu § 15:**

In diesem Paragraphen sollte analog zu § 8 vorgesehen werden, daß die Bestimmung nur gilt, sofern nicht vor Inkrafttreten des Betriebspensionsgesetzes eine Regelung getroffen wurde.

**Zu § 17:**

Wir treten dafür ein, dem Arbeitgeber im Sinne unserer einleitenden Bemerkungen hinsichtlich der Beiträge zu einer freiwilligen Höherversicherung Regelungen zu ermöglichen, die nicht von den Bestimmungen des Gesetzes erfaßt werden.

**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 vertreten die Auffassung, 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 weit aus zu eng. Mindestanforderungen wären unserer Meinung nach:

- o Auch Leistungen aus einer ausländischen Pensionsversicherung wären anzurechnen; ergibt sich vielfach durch Jobrotation bei multinationalen Konzernen;

- 6 -

- o Im Invaliditätsfall wären auch Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung anzurechnen;
- o Leistungen anderer Pensionskassen wären voll anzurechnen. Was sicherlich Gegenstand von Einzelvereinbarungen sein wird.
- o Es sollte die Möglichkeit der Vereinbarung gegeben 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 geben wir zu überlegen, 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 kostenintensiv und bürokratisch und lehnen sie daher ab. Wir weisen darauf hin, daß derartige Auskünfte vielfach nicht ohne versicherungsmathematische Gutachten abgegeben werden könnten und damit unverhältnismäßig hohe Kosten verursachen würden. Weiters wird es dem Arbeitgeber unzumutbar sein, sich laufend über das Anspruchsausmaß bei externen Versorgungen (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 auf unseren in den einleitenden Bemerkungen gemachten Vorschlag, diese aus dem Geltungsbereich des Gesetzes auszunehmen.

**Zu § 20:**

Wir vertreten nachdrücklich die Meinung, daß die bisher von der Judikatur formulierten Grundsätze ausreichen müßten, um mißbräuchliche Differenzierungen bei betrieblichen Altersversorgungen zu verhindern und daß daher die ausformulierte Aufnahme eines Gleichbehandlungsgebotes unterbleiben sollte. Nach unserem Dafürhalten bedeutete eine derartige positivrechtliche Ausformulierung eine so grundsätzliche Maßnahme, daß sie nicht in einem einzelnen Gesetz behandelt werden sollte, das ja nur einen vergleichsweise geringfügigen

- 7 -

Teilbereich des Arbeitsrechts abdeckt. Zudem besteht die Möglichkeit, daß durch die im vorliegenden Gesetzesentwurf getroffene Formulierung ein allzu weiter Interpretationsspielraum eröffnet würde. Dies könnte aber möglicherweise zu einer wahren Flut von Verfahren führen, was letztlich zu einer unabsehbaren Zunahme von Leistungsansprüchen führen könnte. Die Aufnahme der vorgeschlagenen Bestimmung könnte daher sehr viele Arbeitgeber von einer Inangriffnahme der betrieblichen Altersvorsorge abhalten.

#### **Zu Art. IV (Übergangsbestimmungen)**

Wie schon in unseren einleitenden Bemerkungen möchten wir an dieser Stelle nochmals unsere Vorbehalte bezüglich der Eingriffe in bestehende Pensions- und Versorgungszusagen deponieren. Nach unserem Dafürhalten sollten daher auch jene Leistungszusagen aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden die aufgrund zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits bestehender Rechtsgrundlagen (Pensionsstatut, Betriebsvereinbarung, etc.) nach Inkrafttreten des Gesetzes erteilt werden.

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

WIRTSCHAFTSFORUM DER FÜHRUNGSKRÄFTE



Mag. Gerald Schulze  
Geschäftsführer