

**REPUBLIK ÖSTERREICH**  
**Bundesministerium**  
**für Arbeit und Soziales**

Zl. 51.085/1-1/96

An das  
 Präsidium des  
 Nationalrates  
 Parlament  
 1010 Wien

<b>Gesetzesentwurf</b>	
Zl. 45	-GE/1996
Datum	17. 6. 1996
Verteilt	11. 6. 96

1010 Wien, den 3.6.1996  
 Stubenring 1  
 DVR: 0017001  
 Telefon: (0222) 711 00  
 Telex 111145 oder 111780  
 Telefax 715 82 57  
 P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004  
 Auskunft:  
 Walter Neubauer  
 Klappe: 6364

*Dr. Kojek*

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Betriebspensionsgesetz (BPG), das Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetz (IESG) und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geändert werden

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Betriebspensionsgesetz, das Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der

12. August 1996

festgesetzt.

Anlage

Für den Bundesminister:

K n ö f l e r

Für die Richtigkeit  
 der Ausfertigung:

*[Handwritten signature]*

## E n t w u r f

Bundesgesetz, mit dem das Betriebspensionsgesetz (BPG), das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I  
Änderung des Betriebspensionsgesetzes

Das Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 lautet:

„(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. die vom Arbeitgeber unmittelbar zu erfüllen, jederzeit ohne Angabe von Gründen widerruflich sind und keinen Rechtsanspruch auf Leistungen vorsehen.“

2. § 3 Abs. 1 lautet:

„§ 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. 281/1990, zur Rechtswirksamkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder in den Fällen des Abs. 1a eines Kollektivvertrages. Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag haben 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; zusätzlich können variable Beiträge bis zur Höhe der vom Arbeitgeber verpflichtend zu entrichtenden Beiträgen vorgesehen werden; die allfällige Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsanpassung bei Auftreten von zusätzlichen Deckungserfordernissen;
3. die Voraussetzungen und die Rechtswirkungen der Auflösung einer betrieblichen Pensionskasse, wobei der Sicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Vorrang vor anderen Leistungen der Kasse zu geben ist; die Voraussetzungen für die Arbeitgeberkündigung des Pensionskassenvertrages gemäß § 17 PKG und die Rechtswirkungen dieser Kündigung hinsichtlich der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.“

3. Dem § 3 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b angefügt:

„(1a) Eine Pensionskassenregelung kann in einem Kollektivvertrag vorgesehen werden, wenn

1. ein Kollektivvertrag zum Stichtag 1.1.1996 eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung vorsieht, oder
2. eine solche für einen nicht dem II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, unterliegenden Betrieb (oder ein Unternehmen) getroffen werden soll.

(1b) Die Kündigung eines Kollektivvertrages gemäß Abs. 1a ist nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam, die nach dem Kündigungstermin begründet werden.“

4. § 3 Abs. 2 lautet:

„(2) Für Arbeitnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind oder für die kein Kollektivvertrag (im Sinne des Abs. 1 und 1a) gilt, 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.“

5. § 3 Abs. 4 lautet:

„(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 die Summe der jährlichen Beiträge des Arbeitgebers nicht übersteigen, ausgenommen in den in § 6 genannten Fällen oder in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer zusätzlich zu einer leistungsorientierten Zusage des Arbeitgebers eigene Beiträge (beitragsorientiert) leistet und die Beiträge des Arbeitgebers sich zulässigerweise vermindern, ohne daß die Zusage verändert wird.“

6. § 4 lautet:

„§ 4. Die Abtretung oder Verpfändung von Anwartschaften im Sinne der §§ 5 und 6 ist rechtsunwirksam. Für die Pfändung gilt die Exekutionsordnung.“

7. § 5 Abs. 1 lautet:

„(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, Betriebes oder Betriebsteiles der neue Arbeitgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert.''

8. § 5 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b angefügt:

„(1a) Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung ist aus den unverfallbaren Anwartschaften ein Unverfallbarkeitsbetrag zu errechnen. Dieser entspricht der aufgrund des Risikos des Alters und des Todes geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung (die dieser Berechnung zugrunde zu legende Deckungsrückstellung hat nur Veränderungen des Entgelts bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen) und darf nicht geringer sein

1. bei individueller Führung der Schwankungsrückstellung (§§ 24 und 24a PKG) als das Maximum aus der Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten für die Leistung des Unverfallbarkeitsbetrages und 95 % der dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung zuzüglich 95 % des Anteils an der Schwankungsrückstellung ;  
oder
2. bei globaler Führung der Schwankungsrückstellung (§§ 24 und 24a PKG) als 100 % der dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung.

(1b) Eine Änderung bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages darf nur aufgrund einer Änderung der Betriebsvereinbarung, des Kollektivvertrages oder der Vereinbarung laut Vertragsmuster erfolgen.''

9. § 5 Abs. 2 bis 4 lauten:

„(2) Der Arbeitnehmer kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft; im Falle einer beitragsorientierten Zusage sind zusätzlich die anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall zu berücksichtigen;
2. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in die Pensionskasse oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen;
3. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet;
4. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
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 seines Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a ab, ist dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Abs. 2 Z 1) umzuwandeln. Verlangt der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt die Übertragung dieser Anwartschaft in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers, in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung (Abs. 2 Z 4), ist die Anwartschaft neuerlich in einen Unverfallbarkeitsbetrag umzuwandeln. Dieser berechnet sich bei einer beitragsorientierten Zusage unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Zeitpunkt der Übertragung nach denselben Rechenregeln, die bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen waren.

(4) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 1a im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den sich aus § 1 Abs. 2 und 3 PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.''

10. § 6 lautet:

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

1. dies in der Betriebsvereinbarung, im Kollektivvertrag 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. Im Zeitpunkt des Widerrufs ist ein Unverfallbarkeitsbetrag nach denselben Rechenregeln wie nach § 5 Abs. 1a zu errechnen, wobei jedoch eine allfällige Unverfallbarkeitsfrist unbeachtlich ist.

(3) Der Arbeitnehmer kann nach Widerruf

1. die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 2 in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch, der sich aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft, im Falle einer beitragsorientierten Zusage unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall ergibt;
2. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 2 in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen;
3. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen.

(4) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 2 ab, gilt § 5 Abs. 3.

(5) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 2 im Zeitpunkt des Widerrufs den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.

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

1. dies in der Betriebsvereinbarung, im Kollektivvertrag 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.'

11. Dem § 7 Abs. 2 werden folgende Abs. 2a und 2b angefügt:

„(2a) Der Unverfallbarkeitsbetrag errechnet sich, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen; für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen; der Rechnungszinssatz beträgt 7 %; bei dieser Berechnung sind Veränderungen des Entgelts nur bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Auch wenn in der Leistungszusage eine Berufsunfähigkeitspension (Invaliditätspension) vorgesehen ist, ist bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages nur die Anwartschaft auf Alterspension bzw. vorzeitige Alterspension (unabhängig davon, ob der Anspruchsberechtigte das Anfallsalter als Aktiver, Invalid oder Alterspensionist erreicht) und die Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension (unabhängig davon, ob der Anspruchsberechtigte als Aktiver, Invalid oder Alterspensionist verstirbt) zu berücksichtigen.

(2b) Bis 1. Juli 2000 ist für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis frühestens fünf Jahre vor Erreichen des in der Leistungszusage festgelegten Pensionsanfallsalters endet, eine Vergleichsrechnung zwischen den Berechnungsvorschriften des § 7 Abs. 3 Z 1 BPG, in der Fassung BGBl. Nr. 282/1990, und dem Teilwertverfahren nach Abs. 2a anzustellen. Diese Arbeitnehmer haben Anspruch auf den sich aus der Vergleichsrechnung ergebenden höheren Betrag.'

12. § 7 Abs. 3 lautet:

„(3) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer

1. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages (gemäß Abs. 2a und 2b) in die Pensionskasse oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen;

2. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages (gemäß Abs. 2a und 2b) in die direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis stattfindet;
3. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages (gemäß Abs. 2a und 2b) in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
4. die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall verlangen, wobei der Unverfallbarkeitsbetrag (gemäß Abs. 2a und 2b) in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Rechnungszinsfuß 7 %) umzuwandeln ist; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft, wobei eine allfällig vertraglich vereinbarte Valorisierung erst ab Eintritt des Leistungsfalles erfolgt.'

13. Dem § 7 Abs. 3 wird ein Abs. 3a angefügt:

„(3a) Ist in der Leistungszusage eine Berufsunfähigkeitspension (Invaliditätspension) vorgesehen, kann der ehemalige Arbeitnehmer bei Eintritt der Berufsunfähigkeit (Invalidität) eine Leistung aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft (Abs. 3 Z 4) verlangen. Diese Leistung ergibt sich aus der versicherungsmathematischen Umwandlung der Rückstellung für die beitragsfrei gestellte Anwartschaft in eine sofort beginnende Berufsunfähigkeitspension (Invaliditätspension) unter Berücksichtigung der Hinterbliebenenansprüche.'"

14. § 7 Abs. 4 bis 7 lauten:

„(4) Hat der Arbeitnehmer für den Erwerb von Anwartschaften eigene Zahlungen geleistet, so werden diese Zahlungen einschließlich der darauf entfallenden Verzinsung durch den Rechnungszinsfuß in der Höhe von 6 % jedenfalls unverfallbar und sind ihm auf Verlangen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.

(5) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist die Leistungszusage bei Eintritt des Leistungsfalles zu erfüllen (Abs. 3 Z 4).

(6) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag ungeachtet allfälliger Anteile aus eigenen Zahlungen des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.

(6a) Als Konkurs- oder Ausgleichsforderung kann der Unverfallbarkeitsbetrag ohne betragliche Beschränkung ausbezahlt werden.

(7) Die Abtretung oder Verpfändung von Anwartschaften im Sinne der §§ 7 und 8 ist rechtsunwirksam. Für die Pfändung gilt die Exekutionsordnung.'"

15. § 8 Abs. 5 lautet:

„(5) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag ungeachtet allfälliger Anteile aus eigenen Zahlungen des Arbeitnehmers im Zeitpunkt des Widerrufs den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.“

16. § 9 vorletzter und letzter Halbsatz lauten:

„soweit Leistungen durch Wertpapiere (§ 11) gedeckt sind, dürfen sie nicht ausgesetzt oder eingeschränkt werden; diese Wertpapiere dürfen weder verpfändet noch veräußert werden.“

17. § 11 lautet:

„§ 11. (1) Für direkte Leistungszusagen sind Pensionsrückstellungen in dem sich nach den Vorschriften des § 14 Abs. 7 Einkommensteuergesetz 1988 unter Berücksichtigung des § 116 Abs. 4 Z 4 EStG 1988 ergebenden Ausmaß mit Wertpapieren zu decken. Die Wertpapiere 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 nach Satz 1 vorgeschriebene Wertpapiere zu decken oder soweit darüber hinaus Wertpapiere für diese Zwecke tatsächlich vorhanden sind.

(2) Die Wertpapierdeckung darf nur zur Befriedigung der Ansprüche der Arbeitnehmer aus der direkten Leistungszusage vermindert werden, wobei das in Abs. 1 geforderte Ausmaß nicht unterschritten werden darf. Die Wertpapiere im Sinne des Abs. 1 sind außer zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Exekution entzogen.

(3) Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers gebührt der Erlös aus der Veräußerung der Wertpapiere insoweit dem Insolvenz-Ausfallgeldfonds, als die Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber gemäß § 11 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG), BGBl. Nr. 324/1977 in der jeweils geltenden Fassung, auf den Insolvenz-Ausfallgeldfonds übergehen. Der übrige Verkaufserlös steht diesen Arbeitnehmern zur Gänze zu.

(4) Die Wertpapiere im Sinne des Abs. 1 sind bei einer inländischen Bank, die zum Betrieb des Depotgeschäftes berechtigt ist (§ 1 Abs. 1 Z 5 Bankwesengesetz), zu verwahren.

(5) Anstelle der Wertpapierdeckung kann eine Rückdeckungsversicherung zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossen werden, auf die die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 anzuwenden sind.“

18. § 12 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Abtretung oder Verpfändung von Ansprüchen auf Versicherungsleistungen ist rechtsunwirksam. Für die Pfändung gilt die Exekutionsordnung.“



19. Nach § 19 wird ein § 20 angefügt:

„§ 20. (1) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. XXX/199., bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen, werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch die Bestimmungen des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. XXX/199., nicht berührt.

(2) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängige Verwaltungsverfahren sind nach der bisherigen Rechtslage weiterzuführen.“

20. Dem Artikel VI Abs. 1 Z 2 wird folgende Z 3 angefügt:

„3. § 1 Abs. 3, § 3 Abs. 1, 1a, 1b, 2 und 4, § 4, § 5 Abs. 1 bis 4, § 6, § 7 Abs. 2 bis 7, § 8 Abs. 5, § 9 letzter Halbsatz, § 11, § 12 Abs. 2 und § 20 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. XXX/199., treten mit 1.1.1997 in Kraft.“

## Artikel II Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes

Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG), BGBl.Nr. 324/1977, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 832/1995, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 5 und 6 lauten:  
 „(5) Besteht zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder zum Zeitpunkt eines Beschlusses nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 7 (Stichtag)
  1. bereits ein Anspruch auf Zahlung einer Pension aus einer Leistungszusage gemäß § 2 Z 2 BPG iVm Art. V Abs. 3 des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 282/1990, so gebührt als Insolvenz-Ausfallgeld für die nach dem Stichtag gebührenden Leistungen ausschließlich eine Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen;
  2. noch kein Anspruch auf Leistungen aus einer Leistungszusage gemäß § 2 Abs. 2 BPG iVm Art. V Abs. 3 des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 282/1990, so gebührt für den Unverfallbarkeitsbetrag gemäß § 7 Abs. 1 bis 2b BPG als Insolvenz-Ausfallgeld eine Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen, wobei sich die Höhe des Monatsbetrages aus dem Unverfallbarkeitsbetrag entsprechend den Berechnungsvorschriften des § 7 Abs. 3 Z 4 BPG ergibt; unbeachtlich ist, ob eine Verfügung gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 bis 3 BPG erfolgt oder die unverfallbare Anwartschaft gemäß § 7 Abs. 6 BPG abgefunden wird;
  3. ein Anspruch des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 4 BPG, so gebührt Insolvenz-Ausfallgeld in der vollen Höhe des auszahlenden Betrages;
  4. ein Anspruch auf Leistung eines Abfindungsbetrages nach § 5 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr.459/1993 in der jeweils geltenden Fassung, so gebührt für den Abfindungsbetrag eine Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen, wobei sich die Höhe des Monatsbetrages aus dem Abfindungsbetrag unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsvorschriften des § 7 Abs. 3 Z 4 BPG ergibt; dasselbe gilt, wenn in einem Insolvenzverfahren der Anspruch auf Abfindung wegen eines Betriebsüberganges entsteht.

(6) Besteht am Stichtag (Abs. 5) Anspruch auf Zahlung einer Pension aus einer Leistungszusage, die nicht dem Betriebspensionengesetz unterliegt, gebührt als Insolvenz-Ausfallgeld für nach dem Stichtag gebührende Leistungen ausschließlich eine einmalige Zahlung von 12 Monatsbeträgen.''

2. Dem § 7 Abs. 7 wird ein Abs. 8 angefügt:  
 „(8) Insolvenz-Ausfallgeld für Pensionskassenbeiträge, die
  1. den Arbeitnehmern als Teil des laufenden Entgelts bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebühren, ist in die Pensionskasse einzuzahlen;
  2. den Arbeitnehmern im Rahmen der Kündigungsentschädigung gebühren, ist den Arbeitnehmern auszuführen.''

3. Dem § 17a Abs. 6 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) § 3 Abs. 5 und 6 und § 7 Abs. 8 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/199., treten mit 1.1.1997 in Kraft. Sie sind auf Beschlüsse über die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nach § 1 Abs. 1 oder über einen anderen Insolvenztatbestand nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 7 nicht anzuwenden, die vor dem 1.1.1997 gefaßt wurden.“

## Artikel III

## Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 895/1995, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 2 ist der Ausdruck „6,5 %“ durch den Ausdruck „7 %“ zu ersetzen.

2. Dem § 14 Abs. 1 Z 2 wird folgende Z 3 angefügt:  
„§ 5 Abs. 2 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. XXX/199., treten mit XXXX in Kraft.“

## V o r b l a t t

### Problem:

Bedarf nach Anpassung einzelner Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes an die seit der Schaffung des Gesetzes im Jahre 1990 besonders aus der Praxis gewonnenen Erkenntnisse bei der Anwendung des Gesetzes.

### Ziel:

Optimierung des betriebspensionsrechtlichen Regelwerks im Hinblick auf die sich aus der Praxis ergebenden Erfahrungen.

### Inhalt:

Maßnahmen zur Verbesserung und Präzisierung der Anspruchsgrundlagen für Pensionskassenzusagen und direkte Leistungszusagen; Überarbeitung und Erweiterung der Bestimmungen zu den Sicherungsmitteln für direkte Leistungszusagen.

### Alternative:

Beibehaltung der bisher teilweise unbefriedigenden Rechtslage.

### Kosten:

Eine Mehrbelastung des Bundes ist durch dieses Bundesgesetz nicht zu erwarten. Die Änderungen bei den Anspruchsgrundlagen der einzelnen Zusageformen wirken sich hinsichtlich der Finanzierung der individuellen Zusagen kostenneutral aus. Der Entfall der bescheidmäßigen Genehmigung von Vertragsmustern nach § 3 Abs. 2 BPG wird eine Einsparung von ca. 150 - 200 Arbeitsstunden (ca. öS 80.000,-- bis 100.000,--) pro Jahr erbringen. Dem gegenüber wären ein Einnahmefall des Bundes von ca. öS 50.000,-- (Gebühren) zu verzeichnen.

### EG-Konformität:

Ist gegeben.

## A l l g e m e i n e r   T e i l

Mit dem 1990 geschaffenen BPG, das erstmalig in Österreich, abgesehen von steuerrechtlichen Vorläufermodellen, eine umfassende Regelung der arbeitsrechtlichen Grundlagen für bestimmte Formen der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Pensionsversicherung bot, hat der Gesetzgeber Neuland betreten. Dem Gesetzeswerk wurde daher seit der Erlassung sowohl in theoretischer Hinsicht als auch im Rahmen der praktischen Rechtsanwendung besonderes Augenmerk bezüglich seiner Praktikabilität geschenkt. Im vorliegenden Entwurf wurde versucht, die zahlreichen Anregungen aus der Theorie und die Erfahrungswerte aus der Praxis entsprechend zu berücksichtigen.

Besonders hervorzuheben wären folgende Maßnahmen:

- Straffung der Bestimmungen zum Geltungsbereich für Zusagen von Gebietskörperschaften;
- Entfall der bescheidmäßigen Genehmigungspflicht von Vertragsmustern;
- Einbeziehung des Kollektivvertrages als arbeitsrechtliche Grundlagenvereinbarung neben der Betriebsvereinbarung und der Einzelvereinbarung nach einem Vertragsmuster;
- Ergänzung und Präzisierung der Unverfallbarkeitsbestimmung bei Pensionskassenzusagen;
- Vereinfachung der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bei direkten Leistungszusagen durch Einführung des Teilwertverfahrens;
- Überarbeitung der Bestimmungen zur Wertpapierdeckung, Ergänzung der für Rückstellungen bei direkten Leistungszusagen zulässigen Sicherungsmittel um die Rückdeckungsversicherung;
- Anpassungsmaßnahmen und Klarstellungen im IESG und AVRAG.

Die Zuständigkeit des Bundes gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16 B-VG.

## B e s o n d e r e r   T e i l

### Zu Artikel I (Änderung des BPG)

#### Zu Z 1 (§ 1 Abs. 3):

Da sich das Tatbestandsmerkmal der Gleichwertigkeit von Alters- und Hinterbliebenenversorgungen, die Arbeitnehmern mit einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft gewährt werden (sollen), mit Alters- und Hinterbliebenenversorgungen, wie sie öffentlich-rechtlichen Bediensteten nach den jeweiligen Vorschriften zustehen, in der Praxis als wenig tauglich zur exakten Abgrenzung des Geltungsbereiches erwiesen hat, wurde von dieser Einschränkung des Geltungsbereiches abgesehen.

#### Zu den Z 2 und 3 (§ 3 Abs. 1, 1a und 1b):

Mit der Neuregelung soll nunmehr die Vereinbarung von Pensionskassenzusagen mit normativer Wirkung auch im Kollektivvertrag (bisher nur in Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen nach einem Vertragsmuster) ermöglicht werden. Die Ermächtigung des Kollektivvertrags zur Regelung solcher Zusagen ist insoweit eingeschränkt, als Pensionskassenzusagen nur in solchen Kollektivverträgen vorgesehen werden können, in denen zum 1.1.1996 bereits direkte Leistungszusagen geregelt waren bzw. kann eine Pensionskassenzusage in einem Kollektivvertrag nur für solche Unternehmen (Betriebe) vorgesehen werden, in denen keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann, da diese Unternehmen nicht im II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes unterliegen.

Der Grund für diese Beschränkung der Regelungsermächtigung ist einerseits darin zu sehen, daß die Übertragung von überbetrieblichen in Kollektivverträgen geregelten direkten Leistungszusagen in eine Pensionskasse nach der geltenden Rechtslage nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand im Wege von auf betrieblicher Ebene geschaffenen Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen möglich war. Nach der im Entwurf vorgeschlagenen Regelung kann eine Übertragung von kollektivvertraglichen direkten Leistungszusagen direkt und ohne den Umweg auf betrieblicher Ebene, im Wege des Kollektivvertrages selbst vorgenommen werden.

Andererseits soll im Sinne des verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgebotes auch für alle anderen Arbeitnehmer im fachlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages, denen noch keine direkte Leistungszusage erteilt wurde, die Einbeziehung in Pensionskassenzusagen im Wege des Kollektivvertrages ermöglicht werden.

Von einer generellen Ermächtigung des Kollektivvertrages zur Regelung von Pensionskassenzusagen für andere Branchen wurde Abstand genommen, da zum einen in der Praxis ein derartiger Regelungsbedarf vor allem im Bereich jener Kollektivverträge gesehen wurde, in denen bereits kollektivvertragliche direkte Leistungszusagen bestehen. Zum anderen zeichnen sich die von der Neuregelung erfaßten Bereiche durch eine relativ homogene Unternehmensstruktur aus, die - im Gegensatz zu anderen Branchen mit sehr unterschiedlichen Unternehmensstrukturen - überhaupt erst branchenweite Pensionszusagen ermöglichen. Da für die in der lit. b des Abs. 1 a angesprochenen Unternehmen eine Pensionskassenlösung nicht in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen werden kann, sollen solche Unternehmen, die

kollektivvertragsfähig sind, Pensionskassenzusagen in Kollektivverträgen regeln können.

In der Z 2 des Abs. 1 wurde klargestellt, daß zusätzlich zu der entsprechend der bisherigen Rechtslage geleisteten fixen Beiträge auch sogenannte variable Beiträge in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers geleistet werden können. Die betragsmäßige Beschränkung der variablen Beiträge ergibt sich aus dem Umstand, daß diese Regelung eine Ausnahme von § 6 (Aussetzen und Einschränken) darstellt und im Hinblick darauf keine exzessiven Gestaltungsmöglichkeiten zulässig sein dürfen, um die Bestimmung des § 6 nicht ins Leere laufen zu lassen.

Zu Z 3 (§ 3 Abs. 2):

Im Sinne der im Rahmen der Budgetkonsolidierung vom Bund eingeforderten Rationalisierungsmaßnahmen soll das Genehmigungsverfahren gemäß § 3 Abs. 2 entfallen. Einzelvereinbarungen sind jedoch wie bisher nach einem Vertragsmuster zu gestalten, das insbesondere den gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben zu entsprechen hat.

Zu Z 4 (§ 3 Abs. 4):

Ein Abweichen von der Regel, daß Arbeitnehmerbeiträge maximal in der Höhe der Arbeitgeberbeiträge geleistet werden dürfen, soll in jenen Fällen zulässig sein, wo dies bei leistungsorientierten Pensionskassenzusagen aus finanzierungstechnischen Gründen sachlich geboten erscheint und ein Festhalten an der bisherigen Regelung für den Arbeitnehmer Nachteile brächte.

Zu den Z 6, 14 und 18 (§§ 4, 7 Abs. 7 und 12 Abs. 2).

Diese Bestimmungen wurden insoweit ergänzt, als die Abtretung oder Verpfändung von noch nicht unverfallbaren Anwartschaften nunmehr nicht mehr zulässig sein soll.

Zu den Z 7, 8, 9, 12 und 14 (§§ 5, 7 Abs. 3 und 5):

Nach den entsprechenden Bestimmungen des Pensionskassengesetzes (§§ 24 und 24a) soll zukünftig neben der individuellen Führung (für einen Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten) auch die globale Führung der Schwankungsrückstellung (für eine Gruppe von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten) zulässig sein.

Die Bestimmungen zur Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages waren daher entsprechend anzupassen. Die globale Führung der Schwankungsrückstellung ist für die Anwartschaftsberechtigten aber auch die Pensionskassen insoweit von Vorteil, als

- dies eine Vereinfachung der Berechnung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bringt;
- Pensionsanpassungen im Sinne des Gleichbehandlungsgebotes gleichmäßig und einfach für alle Leistungsberechtigten in der jeweiligen Gruppe durchgeführt werden können;
- und bei einem Ausscheiden von Anwartschaftsberechtigten aus der Pensionskasse für die verbleibenden Anwartschaftsberechtigten keine zusätzlichen Verwaltungskosten anfallen.

Zur besseren Lesbarkeit der Bestimmung wurde die Unverfallbarkeitsregelung auf 2 Absätze aufgeteilt. Durch den Absatz 1b soll klargestellt werden, daß auch bei Umstellungen hinsichtlich der Führung der Schwankungsrückstellung, jedenfalls eine entsprechende Anpassung der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung vorzunehmen ist und dies nicht etwa im Wege



einer bloßen Änderung des Geschäftsplanes oder sonstiger interner Maßnahmen im Bereich der Pensionskassen vorgenommen werden kann.

Zur terminologischen Klarstellung wurde bei den Regelungen über die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über den Unverfallbarkeitsbetrag in den Absätzen 2 bis 4 und im § 6 anstelle des Ausdrucks „unverfallbare Anwartschaften“ der Ausdruck „Unverfallbarkeitsbetrag“ gesetzt. Damit soll verdeutlicht werden, daß der „Schillingbetrag“ nicht aber der rechtliche Anspruch in Gestalt der Anwartschaft übertragen werden kann. Zu Abs. 2 Z 4 wird klargestellt, daß die Pensionskasse den Unverfallbarkeitsbetrag entsprechend dem Einkommensteuergesetz zu versteuern und danach den verbleibenden Nettobetrag dem Arbeitnehmer zur Übertragung in die ausländische Altersversorgungseinrichtung zu überweisen hat.

Zu den Z 9, 10 und 15 (§§ 5 Abs. 4, 6 Abs. 5 und 8 Abs. 5):  
Anstelle der bisher ausdrücklich angeführten Begrenzung des Abfindungsbetrages (S 100.000,--) wird auf die entsprechenden Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Sinne einer flexibleren Gestaltung verwiesen.

Zu Z 11 (§ 7 Abs. 2a und 2b).:  
Mit der Neuregelung tritt an die Stelle des sich bisher aus dem Einkommenssteuergesetz für den Unverfallbarkeitsbetrag ergebenden Berechnungsverfahren im § 7 Abs. 3 Z 1 das sogenannte Teilwertverfahren, das bereits in die Berechnungsvorschriften zum Abfindungsbetrag nach § 5 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz Eingang gefunden hat. Das bisher anzuwendende Gegenwartsverfahren als rekursives Verfahren hat gegenüber dem Teilwertverfahren den Nachteil, daß bei der Berechnung der aktuellen Deckungsrückstellung auf die Deckungsrückstellung des Vorjahres zurückzugreifen ist. Im Falle der Nachprüfung des jeweiligen Ergebnisses der Berechnung sind daher die Rückstellungen bzw. die jeweiligen Gehaltsdaten bis zurück zum Zeitpunkt der Erteilung der direkten Leistungszusage aufzurollen. Das Teilwertverfahren bietet demgegenüber eine höhere Richtigkeitsgewähr und ist für den Arbeitgeber aufgrund der Einfachheit der Rechnungsmethode auch kostengünstiger.

Durch die Wahl eines Rechnungszinsfußes von 7 % kann die Einführung des Teilwertverfahrens insgesamt kostenneutral gestaltet werden. Allerdings bedingt dieser Rechnungszinsfuß für ältere Arbeitnehmer eine geringfügige Verminderung ihres Unverfallbarkeitsbetrages. Zur Vermeidung einer Schlechterstellung dieser Arbeitnehmer ist bis zu dem im Gesetz genannten Zeitpunkt als Einschleifregelung eine Vergleichsrechnung zwischen den beiden Berechnungsmethoden anzustellen.

Zu Z 13 (§ 7 Abs. 3a):  
Mit dieser Bestimmung soll klargestellt werden, daß eine Invaliditätspension während der Phase der Beitragsfreistellung der Anwartschaft nur dann zu gewähren ist, wenn diese Leistungskomponente auch in der Zusage vorgesehen ist. Sie soll ab dem Eintritt der Invalidität in Anspruch genommen werden können, wobei eine vereinbarte Valorisierung bereits ab dem Eintritt des Leistungsfalles und nicht erst bei Anfall der Alterspension zu berücksichtigen ist.  
Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen vor dem Leistungsfall ist ein Unverfallbarkeitsbetrag zu bilden, der in

eine beitragsfrei gestaltete Anwartschaft (Errechnung der Höhe der Alterspension zum Pensionsafallsalter und der entsprechenden Witwen/Witwerpension) umzulegen ist. Bei der Berechnung der beitragsfrei gestellten Anwartschaft ist ein Rechnungszinsfuß von 7 % zugrunde zu legen. Die Deckungsrückstellung ist versicherungsmathematisch nach den Vorschriften des Einkommenssteuergesetzes 1988 weiterzuführen (Rechnungszinsfuß 6 %).

Im Leistungsfall der Invalidität ist diese Deckungsrückstellung in eine Rente unter Zugrundelegung eines Rechnungszinsfußes von 7 % umzuwandeln. Im Falle des Todes des ausgeschiedenen Arbeitnehmers ist eine Hinterbliebenenpension (bei Vorliegen der übrigen Leistungsvoraussetzungen) in der Höhe der beitragsfrei gestellten Witwen/Witwerpensionsanwartschaft zu gewähren. Keinesfalls soll die Witwe/der Witwer der gesamte Unverfallbarkeitsbetrag im Leistungsfall ausgezahlt werden.

Zu Z 14 (§ 7 Abs. 4 und 6):

Der bisher im Verweis auf das EStG indirekt angeführte Rechnungszinsfuß von 6 % wird im Zuge der Einführung des Teilwertverfahrens und damit der Loslösung der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages (aus Arbeitgeberbeiträgen) nunmehr ausdrücklich im Gesetz festgelegt.

Um die Abwicklung von Insolvenzverfahren hinsichtlich von Unverfallbarkeitsbeträgen von Arbeitnehmern zu erleichtern, können in diesen Fällen Unverfallbarkeitsbeträge ohne betragliche Beschränkung direkt ausgezahlt werden.

Zu Z 16 (§ 9):

Um den Verbotscharakter der Norm stärker hervorzuheben, wird anstelle des Wortes „können“ der Ausdruck „dürfen“ gesetzt.

Zu Z 17 (§ 11):

Die geänderte Textierung des § 11 Abs. 1 soll lediglich der Klarstellung des bisherigen Regelungsinhaltes - zivilrechtliche Verpflichtung zum Aufbau einer Wertpapierdeckung - dienen. Die zitierten Regelungen des Einkommensteuergesetzes sind für die Höhe der Wertpapierdeckung nicht aber die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zum Aufbau einer Wertpapierdeckung maßgebend.

Zur Absicherung der zivilrechtlichen Verankerung der Wertpapierdeckung und damit der Arbeitnehmeransprüche aus direkten Leistungszusagen besteht für den Arbeitgeber insoweit eine Verfügungsbeschränkung über die Wertpapierdeckung, als zwar einzelne Wertpapiere aus dem Deckungsfonds veräußert werden dürfen, jedoch unter der Bedingung, daß damit das nach Abs. 1 festzulegende Ausmaß der Wertpapierdeckung nicht unterschritten werden darf.

Die Wertpapierdeckung darf nur zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschaft- und Leistungsberechtigten aufgelöst werden. Im Insolvenzverfahren hat diesfalls der IAG-Fonds Anspruch auf den Erlös aus der Veräußerung der Wertpapierdeckung, als er Insolvenzausfallgeld an Arbeitnehmer für deren Ansprüche aus direkten Leistungszusagen auszahlt.

Anstelle der Wertpapierdeckung kann die Sicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auch durch eine Rückdeckungsversicherung erfolgen. Als Begünstigter aus der Rückdeckungsversicherung soll der Arbeitnehmer eingesetzt werden;

analog zur Wertpapierdeckung gilt auch für die Rückdeckungsversicherung ausgenommen für den Fall, daß Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu befriedigen sind - ein Verfügungsverbot.

Zu Z 19 (§ 20):

Durch die in Abs. 1 enthaltene Bestimmung wird sichergestellt, daß für Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen nicht durch die Novelle derogiert werden.

Die Regelung des Abs. 2 erfolgt im Hinblick auf den Entfall der Vertragsmustergenehmigung nach § 3 Abs. 2. Verfahren die vor dem Inkrafttreten der Novelle eingeleitet wurden, sind nach der bisherigen Rechtslage weiterzuführen.

Zu Artikel II (Änderung des IESG):

Zu Z 1 (§ 3 Abs. 5 und 6):

Die beiden Absätze wurden inhaltlich nicht geändert sondern lediglich in formaler Hinsicht überarbeitet.

Zu Z 2 (§ 7 Abs. 8):

Mit dieser Bestimmung wird sichergestellt, daß Insolvenzausfallgeld für Pensionskassenbeiträge je nach dem, ob es für Pensionskassenbeiträge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für solche im Rahmen der Kündigungsentschädigung gewährt wird, entweder in die Pensionskasse einzuzahlen oder dem Arbeitnehmer direkt ausbezahlen ist.

Zu Artikel III (Änderung des AVRAG)

Zu Z 1 (§ 5 Abs. 2):

In Entsprechung zu dem im § 7 Abs. 2 BPG geregelten Teilwertverfahren wird auch hier für die Berechnung des Abfindungsbetrages nach Abs. 2 dem dasselbe Verfahren zugrunde liegt, ein Rechnungszinsfuß von 7 % festgelegt.