

12/SN-45/ME



WIRTSCHAFTSKAMMER
ÖSTERREICH

Abteilung für Sozialpolitik

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

BUNDESGESETZENTWURF	
Nr. 45	-GE/10. P6
Datum: 30. SEP. 1996	
Verteilt: 10. 46 A St. Hajek	

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 141/96/Dr.Mi/PW
Dr. Miklau


Durchwahl
4284

Datum
26.9.1996

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Betriebspensionsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden.

In der Beilage werden 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Betriebspensionsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden zur gefälligen Kenntnisnahme übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Martin Mayr
Abteilungsleiter

Beilagen



An das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
51.085/1-1/96
v.3.6.1996

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 141/96/Dr.Mi/RA
Dr. Miklau

Durchwahl Datum
4284 17.9.1996

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Betriebspensionsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden.

Zu dem uns mit o.a. Note übermittelten Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Betriebspensionsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden, nehmen wir wie folgt Stellung:

Grundsätzlich glauben wir, daß der vorliegende Entwurf eine notwendige Anpassung an die sich in der Praxis gezeigten Probleme im Zusammenhang mit der Durchführung des Betriebspensionsgesetzes darstellt und begrüßen daher auch aus diesem Gesichtspunkt den vorliegenden Entwurf.

Abgesehen von dieser generellen positiven Stellungnahme zum Entwurf enthält dieser allerdings Bestimmungen, die wir in dieser Form nicht akzeptieren können. Das sind vor allem die Bestimmungen im neuen § 3 Abs.1 b BPG, wonach die Kündigung eines Pensionskassenkollektivvertrages nur hinsichtlich jener Arbeitsverhältnisse wirksam werden soll, die nach dem Kündigungstermin begründet werden. Diese extrem lange Nachwirkung stellt als solche

ein Novum im Kollektivvertragswesen dar, das nicht nur sachlich unnötig ist, sondern auch im Verhältnis zu Kollektivvertragsregelungen mit Direkt Pensionen Ungleichheit schafft. Vor allem aber würde diese Bestimmung auch sachlich zu einer Schlechterstellung der Arbeitgeberseite gegenüber der derzeit bestehenden Regelung führen, da bereits bestehende kollektivvertragliche Pensionsregelungen ebenfalls keine relativ zwingende, sondern nur eine auch vertragsdispositive Nachwirkung hatten. Dazu kommt, daß die vorgesehene besondere Nachwirkung nicht bloß die Pensionskassenregelung des Kollektivvertrages treffen würde, sondern auch alle anderen Inhalte dieses Kollektivvertrages. Berücksichtigt man dabei, daß Kollektivverträge üblicherweise als „Gesamtpaket“ abgeschlossen werden (dies gilt insbesondere auch für die bisherigen Firmenpensionsregelungen in Kollektivverträgen) und es weder nach dem bisherigen Recht noch nach dem Textentwurf eine Teilkündigung gibt, käme es durch die vorgesehene Regelung über die Pensionskassenbestimmungen hinaus zu einer unerträglichen Verfestigung der Nachwirkung auch in Sachbereichen, die mit der Pensionskassenregelung nichts zu tun haben. Wir wiederholen daher nochmals, daß wir diese vorgesehene Nachwirkung entschieden ablehnen.

Entschieden abgelehnt wird auch die im § 3 Abs.5 Z.3 IESG enthaltene Bestimmung, wonach rückzahlungspflichtige Arbeitnehmerbeiträge in voller Höhe durch das IESG gesichert sind, unabhängig davon, in welchem Zeitraum sie einbezahlt wurden. Sachlich handelt es sich dabei um eine unverständliche Begünstigung im Verhältnis zu jenen Arbeitnehmern, die bereits im Leistungsbezug sind und daher ihre Beiträge nicht mehr zurückbekommen und nach dem IESG mit maximal 24 Monatsbeträgen der Pension abgesichert sind. Berücksichtigt man darüber hinaus, daß es sich bei den Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer rechtlich um eine (nicht erzwingbare) Einkommensverwendung handelt, die schon dem Grunde nach keiner besonderen IESG-Absicherung bedarf sowie den Umstand, daß der IESG-Fonds finanziell ohnedies höchst defizitär ist und daher keine neuerlichen Belastungen dieses Fonds akzeptiert werden können, sind derartige Begünstigungen nicht vertretbar. Darüber

hinaus ist die im neuen § 7 Abs.8 IESG vorgesehene Differenzierung, daß das Insolvenz-Ausfallgeld für Pensionskassenbeiträge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in die Pensionskasse, für Pensionskassenbeiträge im Rahmen von Kündigungsentschädigungen jedoch direkt an die Arbeitnehmer auszuzahlen ist, sachlich nicht zu rechtfertigen und wird von uns entschieden abgelehnt. Gerade unter sozialrechtlichen Aspekten tritt die Kündigungsentschädigung an die Stelle des laufenden Entgeltes, was die geplante IESG Sonderbehandlung schon für sich unakzeptabel macht.

Abgesehen von diesen für uns gravierenden Bedenken bemerken wir zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfes zum BPG folgendes:

1.) Die in § 3 Abs.1 a neu aufgenommene Möglichkeit, Pensionskassenregelungen auch in Kollektivverträgen durchführen zu können, wenn ein Kollektivvertrag zum Stichtag 1.1.1996 bereits eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung vorsieht, sollte insofern geändert werden, als der Stichtag auf den 1.1.1997 verlegt werden sollte. Grund dafür ist, daß in einzelnen Wirtschaftsbereichen die Absicht besteht, einen derartigen Kollektivvertrag noch vor Inkrafttreten der Novelle abzuschließen, um damit in den Geltungsbereich des neuen Betriebspensionsgesetzes zu kommen.

2.) Zu § 3 Abs. 4: In der Praxis hat sich gezeigt, daß die Bereitschaft der Betriebe, Betriebspensionsvereinbarungen abzuschließen, sehr davon beeinflusst wird, daß man auch die Arbeitnehmer verpflichten kann, Beiträge zu leisten. Die derzeitige Rechtslage, wonach NUR über Einzelvereinbarungen eine derartige Verpflichtung erreicht werden kann, führt zu erheblichen Problemen und damit auch zu einer geringeren Bereitschaft, betriebliche Vorsorgemodelle einzuführen. Es sollte daher, wenn an einen verstärkten Ausbau der betrieblichen Pensionsvorsorge gedacht wird, eine Regelung gefunden werden, die auch eine verpflichtende Leistung von AN-Beiträgen ermöglicht.

3.) Zu § 5 Abs.1 a: Sinn der neuen Regelung betreffend die Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages ist sicherlich, dies künftig nach einheitlichen Gesichtspunkten und nach einer anerkannten Regelung zu tun. Allerdings war auch in den Vorgesprächen nie daran gedacht, daß ab dem Inkrafttreten der neuen Regelung auch für jeden der derzeit rund 130.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine Überprüfung vorgenommen werden müsse, welche Berechnungsweise - die seit 1990 angewandte oder die ab Inkrafttreten der Novelle vorgesehene - für den Arbeitnehmer die günstigere ist. Wir lehnen daher entschieden die gewählte Formulierung des 1. Satzes im Absatz 1 a ab. Die neue Formulierung hätte wie folgt zu lauten: „Aus der unverfallbaren Anwartschaft ist ein Unverfallbarkeitsbetrag zu errechnen.“

4.) Zu § 5 Abs.1 a Z.1: In der Ziffer 1 hat die Passage „bei individueller Führung der Schwankungsrückstellung (gemäß §§ 24 und 24a PKG)“ zu entfallen. Diese Änderung ist deshalb besonders wichtig, da man unter allen Umständen vermeiden sollte, in bestehende Verträge einzugreifen. In der bisherigen Fassung des § 5 BPG war der Unverfallbarkeitsbetrag mit 95 % der dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung zuzüglich 95 % der Schwankungsrückstellung definiert. Der Unverfallbarkeitsbetrag muß dem Anwartschaftsberechtigten unter bestimmten Voraussetzungen mitgegeben werden. Die Regelung galt bisher sowohl bei globaler als auch bei individueller Führung der Schwankungsrückstellung. Im Entwurf ist nun im Fall des § 5 Abs.1 a Z.2 im Falle der globalen Führung die „Mitgabe“ von 100 % der Deckungsrückstellung vorgesehen. Das hätte zur Folge, daß die Pensionskasse plötzlich mehr auszuzahlen hätte, als sie bisher kalkuliert hat. Die Pensionskasse kann aber die Art der Führung der Schwankungsrückstellung nicht ohne weiteres ändern, weil sie bekanntlich im Geschäftsplan festgelegt ist und jede Änderung der Zustimmung des Bundesministeriums für Finanzen bedarf. Daher sollte die genannte Passage in Ziffer 1 entfallen. Es soll u.E. daher bei der alten Rechtslage für beide Arten der Führung der Schwankungsrückstellung bleiben. Allerdings soll bei globaler

Führung der Schwankungsrückstellung die „Mitgabe“ von 100 % der Deckungsrückstellung vereinbart werden können.

5.) Zu § 5 Abs.1 a Z.2: Unter Berücksichtigung des oben Ausgeführten sollte die Ziffer 2 lauten: „Bei globaler Führung der Schwankungsrückstellung kann bei besonderen Vereinbarungen abweichend von Ziffer 1 auch 100 % der dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung vereinbart werden.“

In den Erläuternden Bemerkungen sollte klargestellt werden, daß die Schwankungsrückstellung im Sinne der Ziffer 1 auch negativ sein kann. Darüber hinaus wäre noch gesetzlich für den Fall vorzusehen, daß bei Kündigung des Pensionskassenvertrages oder bei Überweisung höherer Unverfallbarkeitsbeträge auch im Falle der Ziffer 2 eine eventuell vorhandene negative Schwankungsrückstellung „mitgegeben“ werden kann, da es sonst zu Schädigungen der in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft Verbliebenen kommen kann. Eine Möglichkeit, die dem Image der Pensionskassen massiv schaden würde.

In diesem Zusammenhang glauben wir, daß in den Erläuterungen zu den Ziffern 7, 8, 9, 12 und 14 (§§ 5 und 7 Abs.3 und 5) die Formulierung „soll zukünftig neben der individuellen Führung auch die globale Führung der Schwankungsrückstellung zulässig sein“ entfallen sollte, daß schon bisher eine globale Führung der Schwankungsrückstellung zulässig war.

6.) Zu § 5 Abs.1 b: Nach dem Entwurf soll jede Änderung bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages nur aufgrund einer Änderung der Betriebsvereinbarung, des Kollektivvertrages oder der Vereinbarung laut Vertragsmuster erfolgen können. Die Absicht in den Vorgesprächen war, daß nur gravierende Änderungen bzw. Umstellungen einer Änderung des zugrundeliegenden Rechtsinstitutes bedürfen sollte. Absatz 1 b sollte daher lauten: „Eine Umstellung bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1 a Z. 1 auf die Berechnung gemäß Z. 2 oder umgekehrt darf nur aufgrund einer Änderung der Betriebsvereinbarung, des Kol-

lektivvertrages oder der Vereinbarung laut Vertragsmuster erfolgen“.

7.) Zu § 7 Abs. 2 b: Durch die Novelle wird eine eindeutigere Methode zur Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bei direkten Leistungszusagen eingeführt, die jedoch in den überwiegenden Fällen zum selben Ergebnis kommen wird, wie die bisherige Methode, wobei die bisher angewandte Methode sehr aufwendige Berechnungen mit sich brachte. Die vorgeschlagene Übergangsregelung des Abs. 2 b erscheint nicht erforderlich, da ja dies lediglich zu einem sehr hohen Rechenaufwand führt, ohne jedoch den betroffenen Arbeitnehmern Vorteile zu bringen.

8.) Zu § 7 Abs. 3: Es sollte aus Gründen einer betrieblichen Altersvorsorgeleistungen aus verschiedenen Dienstverhältnissen auch beim Träger der betrieblichen Altersvorsorge der früheren Dienstgebers (Pensionskasse, Gruppenrentenversicherer) zusammenführen zu können.

9.) Zu § 7 Abs. 3 Z. 4: § 7 Abs. 3 regelt die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages bei direkten Leistungszusagen, wenn der Arbeitnehmer auf Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall optiert. Für die Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages wurde die Teilwertmethode mit einem 7 %igen Rechnungszinsfuß angegeben. Bei Ermittlung des Unverfallbarkeitsbetrages wurde ein 7 %iger Rechnungszinsfuß im Zusammenhang mit dem Teilwertverfahren als Hilfsgröße zur Bestimmung eines eindeutigen Unverfallbarkeitsbetrages in § 7 Abs. 2 a gewählt, da das Ergebnis mit dem Gegenwartsverfahren und einem 6 %igen Rechnungszinssatz annähernd übereinstimmt. Für die Umwandlung in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft muß daher in Analogie zur Verzinsung von Arbeitnehmerzahlungen ein Rechnungszinsfuß von 6 % und nicht von 7 %, wie im Klammerausdruck im § 7 Abs. 3 Z. 4 vorgesehen, zur Anwendung gelangen.

10.) Zu § 7 Abs. 4: Der Entwurf geht hier von der Bindung an den entsprechenden Zinssatz in § 14 Abs. 7 Z. 6 EStG ab, ohne dafür

eine überzeugende Begründung zu liefern. Diese Bindung wurde seinerzeit nicht ohne Grund gewählt, da man einen möglichst großen Gleichklang in der Entrichtung erzielen wollte. Wir sehen keinen Grund davon abzugehen und sprechen uns gegen diese Änderung aus.

11.) Zu § 11 Abs. 5: Anstelle der Wertpapierdeckung soll als Alternative künftig auch eine Rückdeckungsversicherung „zugunsten des Arbeitnehmers“ abgeschlossen werden können. Eine Rückdeckungsversicherung ist als indirekte Versicherung konstruiert, sodaß die Worte „zugunsten des Arbeitnehmers“ irreführend sind und daher gestrichen werden sollten. Da Rückdeckungsversicherungen vom Arbeitgeber nur dann steuerlich berücksichtigt werden können, wenn sie „auf das Leben des Arbeitnehmers“ statt „zugunsten des Arbeitnehmers“ genommen werden, wird vorgeschlagen, den Zusatz „zugunsten des Arbeitnehmers“ zu streichen oder ihn durch die Worte „auf das Leben des Arbeitnehmers“ zu ersetzen.

Allerdings ist die Frage der Einführung oder Nichteinführung einer möglichen Rückdeckversicherung anstelle einer Wertpapierdeckung im Rahmen der Wirtschaftskammer Österreich nicht eindeutig pro oder kontra zu beantworten. Es werden hier sowohl die Kreditwirtschaft als auch die Versicherungswirtschaft in gänzlich unterschiedlicher Weise betroffen, wobei die divergierenden Standpunkte nicht auf einen Nenner gebracht werden konnten. Sowohl die Argumente der Versicherungswirtschaft als auch die Argumente der Kreditwirtschaft können nicht beiseite geschoben werden, sodaß hier nach einer neutralen Lösung gesucht werden müßte.

Die Argumente der Kreditwirtschaft gehen dahin, daß die Wertpapierdeckung für Sozialrücklagen im Einkommensteuerrecht vor allem zur Stützung des österreichischen Kapitalmarktes vorgesehen wurden. Ein Abgehen vom Erfordernis der Wertpapierdeckung (welches einer entsprechenden steuerlichen Begleitbestimmung bedürfte), würde angesichts der hohen in Frage stehenden Volumina

zu schweren Beeinträchtigungen dieses Kapitalmarktes führen. Aus volkswirtschaftlicher Sicht verdient darüber hinaus Beachtung, daß die derzeit bestehende Wertpapierdeckung aus Schuldverschreibungen inländischer Schuldner resultiert und solcher Art der österreichischen Volkswirtschaft zugute kommt. Die Ersetzbarkeit der Wertpapierdeckung durch Rückdeckungsversicherungen würde, da die Rückdeckversicherungen nicht im selben Ausmaß wie die Kreditwirtschaft zur Bedeckung in österreichischen Wertpapieren verpflichtet sind, zu einem Abfluß der in diesem Zusammenhang bisher in Österreich erbrachten Dienstleistungen in das Ausland führen.

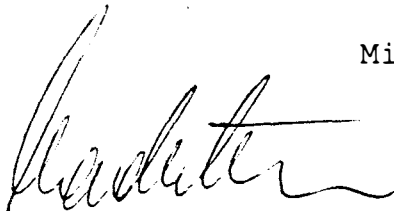
Die Argumente der Versicherungswirtschaft gehen dahin, daß eine Rückdeckungsversicherung einer direkten Leistungszusage im Sinne der §§ 7-11 BPG ausschließlich als Instrument zur Finanzierung und Sicherung dient. Das Vorhandensein einer Rückdeckungsversicherung ändert daher den Charakter der Pensionszusage als direkte Leistungszusage auch in steuerrechtlicher Hinsicht genausowenig wie eine Absicherung durch eine Wertpapierdeckung. Um eine Beeinträchtigung des österreichischen Kapitalmarktes möglichst zu verhindern, könnte man vorsehen, daß in Analogie zur Regelung für die Wertpapierdeckung in § 14 Abs. 5 Z. 4 EStG die Zulassung von Rückdeckungsversicherungen auch nur auf solche eingeschränkt werden könnte, die bei inländischen Versicherungsunternehmen oder bei solchen mit einer inländischen Niederlassung abgeschlossen werden. Darüber hinaus werden Rückdeckungsversicherungen derzeit ausschließlich in Schilling abgeschlossen, wobei das Versicherungsunternehmen zur währungskongruenten Bedeckung des Deckungsstockes, d.h. zur Bedeckung in österreichischen Schillingen verpflichtet ist, wodurch die Wertpapierveranlagung lediglich vom Arbeitgeber zu den Versicherungsunternehmen verlagert wird und auch aus diesen Gründen eine Beeinträchtigung des österreichischen Kapitalmarktes ausgeschlossen werden kann. Im Gegensatz zu einer reinen Wertpapierdeckung kann eine Rückdeckungsversicherung nicht nur sicherstellen, daß dem Arbeitnehmer der Kapitalwert der Wertpapiere erhalten bleibt, sondern die Rückdeckungsversicherung ist darüber hinaus in der Lage, tat-

sächlich Versorgungsleistungen zu garantieren. Obwohl die Versicherungswirtschaft gemäß dem VAG berechtigt ist, bis zu 20 % der Kapitalanlagen in Fremdwährungen zu tätigen, werden tatsächlich aber nicht mehr als 3 - 4 % in Fremdwährungen veranlagt. D.h., daß zwischen 96 und 97 % der Mittel in Form von Wertpapieren, Darlehen und Immobilien der österreichischen Volkswirtschaft zur Verfügung stehen.

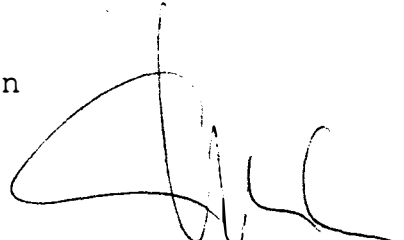
Obwohl die Möglichkeit einer künftigen Rückdeckungsversicherung nur als Alternative zur bisher geltenden Wertpapierdeckung konstruiert ist, ersuchen wir das BMAS angesichts der äußerst kontroversiellen Problemlage, diese Frage noch einer ausführlichen Erörterung zu unterwerfen.

12.) Zu § 20 Günstigkeitsvergleich: Ein Günstigkeitsvergleich ist, zumindest bei Pensionskassenvorsorgen mit mindestens 3 Beteiligten, nicht zumutbar. Wir lehnen daher den vorgesehenen Vergleich grundsätzlich ab. Wir könnten uns eine gesetzliche Regelung nur insofern vorstellen, als nicht in bestehende pensionskassenvertragliche Regelungen (und in der Folge die entsprechenden Betriebsvereinbarungen und Vertragsmuster), soweit sie auf der bisherigen Rechtslage beruht haben, eingegriffen wird.

Mit freundlichen Grüßen



Leopold Maderthaner
Präsident



Dr. Günter Stummvoll
Generalsekretär