

32/AE XXI.GP

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Dr. Gottfried Feurstein, Dr. Fasslabend, Dkfm. Dr. Puttinger
an die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales

betreffend **Abfertigung neu**

Das derzeit bestehende Abfertigungssystem, das aus dem Jahre 1921 stammt, hat seine historische Funktion durch die Veränderungen in der Arbeitswelt und neu hervortretende Bedürfnisse der Arbeitnehmer teilweise verloren. Es führt zu Nachteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ist nicht mobilitätsfreundlich. Aus diesen Gründen soll die Abfertigung insbesondere in Richtung einer zusätzlichen Pensionsvorsorge umgestaltet werden.

Folgende Grundsätze sind zu beachten:

1. Der gesetzliche Anspruch auf Abfertigung bleibt bestehen. Der Arbeitgeber soll einen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu bestimmenden Prozentsatz des Bruttoentgelts (ursprüngliche Schätzung 2,5 %, Neuberechnung erfolgt derzeit) in eine Abfertigungs- und Pensionskasse einbezahlen. Hiedurch werden ein gleichmäßiges Anwachsen des Abfertigungsanspruches gewährleistet und die negativen Auswirkungen der Abfertigungssprünge nach 3, 5, 10, 15 und 20 Jahren beseitigt.
2. Die Zahlungen der Arbeitgeber sollen an Pensionskassen geleistet werden. Hierzu bedarf es der Novellierung des Pensionskassengesetzes; es bedarf ev. noch einer den §§ 25, 25 a BUAG vergleichbaren Regelung. Durch die Novelle des Pensionskassengesetzes müssen auch die Informationspflichten der Abfertigungs und Pensionskasse gegenüber dem Arbeitnehmer über den für ihn angesparten Betrag etc. (§19 PKG) sichergestellt werden.
3. Da es sich bei den Abfertigungsbeiträgen um laufende Betriebsausgaben handelt, ist durch eine Novelle des § 4 Abs. 4 EstG 1 988 die steuerliche Absetzbarkeit zu garantieren. Die Regelung über die Rückstellungen für bisherige Abfertigungsansprüche bleiben hingegen unverändert. Für die Vereinbarung der Beitragsüberführung bestehender Abfertigungszeiten an

die Abfertigungs - und Pensionskasse muß sichergestellt werden, daß die bestehenden Rückstellungen bzw. diese Beiträge steuerfrei an die Abfertigungs - und Pensionskasse geleistet werden können

4. Um die positiven Auswirkungen dieses Modells allen Arbeitnehmern zukommen zu lassen, bedarf es auch der Novellierung des Bauarbeiter - Urlaubs - und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972 und der Landes - Vertragsbedienstetengesetze.
5. Um die Zeiträume, wofür nach den derzeitigen Bestimmungen eine Abfertigung gebührt, nicht zu verändern, bedarf es einer Novellierung der §§ 8 Arbeitsplatz - Sicherungsgesetz 1991 sowie 15 Abs. 2 Mutterschutzgesetz, damit auch weiterhin für die Zeit des Präsenzdienstes und des Mutterschutzes eine Abfertigung gebührt.
6. Durch die „Abfertigung neu“ ist sicherzustellen, daß allen Arbeitnehmern, die 25 Beschäftigungsjahre aufweisen, während der Zeit ihres Arbeitslebens eine Gesamtabfertigung eines Jahresentgelts zukommt. Die Arbeitnehmer können somit langfristig mit diesem Geld planen und damit für ihre Zukunft vorsorgen, ohne ihren sonstigen Verdienst dafür verwenden zu müssen.
7. Für den Arbeitnehmer besteht im Rahmen dieses Abfertigungsmodells je nach Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Pensionierung - eine freie Wahl zwischen einer Ausbezahlung oder einer Zusatzpension.
8. Da die Abfertigungszahlungen vom Betrieb ausgelagert werden und damit nur die monatlichen Beiträge statt der Gesamtabfertigung gesichert werden müssen, wird hiedurch längerfristig der Insolvenz - Ausfallgeld - Fonds entlastet (vgl. § 1 Abs. 3 Z 5 IESG). Dies führt zu einer Beitragssenkung für den Arbeitgeber.
9. Da der Einzahlungsbetrag immer vom aktuellen Monatsbezug und damit indirekt auch vom Beschäftigungsausmaß abhängig ist, werden die Ungerechtigkeiten des bestehenden Systems, nämlich daß die Abfertigung immer nur auf Basis des Letztbezuges berechnet wird, beseitigt.
10. Die Unternehmensübergabe - bzw. nachfolge im klein - und mittelständischen Bereich wird erleichtert, da zum Übergabezeitpunkt keine hohen Abfertigungszahlungen ausstehen, da diese bereits an die Abfertigungs - und Pensionskasse geleistet sind.
11. Es gibt Betriebe, für welche die vorgeschlagene Regelung zu einer erheblichen Belastung führen würde. Aufgrund der Struktur der kurzen

Arbeitsverhältnisse in Saisonbetrieben fallen dort bisher Abfertigungen kaum an. Daher sollen auch in Zukunft Arbeitsverhältnisse erst dann von der gegenständlichen Regelung erfaßt werden, wenn ein Dienstverhältnis länger als ein Jahr gedauert hat.

12. Ältere Arbeitnehmer werden kostengünstiger, da nach 25 Beitragsjahren der Arbeitgeber nichts mehr in die Abfertigungs- und Pensionskasse einzubezahlen hat.
13. Es ist zu prüfen, ob es einerseits sinnvoll ist, und andererseits ob es aufgrund des Vertrauensschutzes verfassungsrechtlich überhaupt zulässig ist, in bestehende Arbeitsverhältnisse einzugreifen, und das Modell „Abfertigung neu“ ab einem in der Zukunft liegenden Stichtag anzuwenden.
14. Aufgrund des derzeitigen Zinsniveaus könnte man mit einer Verzinsung der Deckungsrückstellung von 6 - 7,5 % p.a. rechnen. Aus der Gesamteinzahlungssumme inklusive Zinsen ergibt sich innerhalb von 25 Jahren ca. ein Jahresbezug als Gesamtabfertigung. Bei längerer Veranlagung ergibt sich sogar ein Betrag, welcher den derzeitigen Abfertigungsanspruch übertrifft.
15. Europareifes Modell: Das Modell Abfertigung Neu wäre mit dem Grundsatz der Mobilität der Arbeitnehmer voll vereinbar und würde daher eine moderne europakonforme Regelung darstellen. Ein ähnliches Abfertigungsmodell besitzt seit Jahrzehnten bereits Italien.
16. Um die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen in Österreich nicht zu gefährden, ist in einem Bereich, welcher dem arbeitsrechtlichen Synallagma nicht entspricht, ein Korrektiv vorzunehmen. Nach der derzeitigen Regelung des Urlaubsgesetzes (§ 9 Abs. 1 UrIG) ist es nämlich so, daß ein Arbeitnehmer bei Kündigung durch den Arbeitgeber den gesamten Jahresurlaub erhält, auch wenn er nur mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist in das neue Urlaubsjahr fällt. In Hinkunft soll der Arbeitnehmer den Urlaub, welcher der Zeit seiner Beschäftigung während des Urlaubsjahres entspricht, anteilig erhalten.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

Entschließungsantrag:

Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales wird ersucht, dem Nationalrat einen Gesetzesentwurf über die „ABFERTIGUNG NEU“ mit

nachstehenden Grundsätzen sowie einen Entwurf für die erforderliche Novellierung der betroffenen Gesetze vorzulegen, um allen Arbeitnehmern während ihres Arbeitslebens einen Abfertigungsanspruch in sozialer Ausgewogenheit zu sichern.

- I. Aufrechte Arbeitsverhältnisse sollen von dieser Neuregelung nicht erfaßt werden, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Anwendung des Modells „Abfertigung neu“ auf ihr bestehendes Arbeitsverhältnis.
- II. Ab einem bestimmten Zeitpunkt leistet der Arbeitgeber für 300 Monate (25 Jahre) einen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu bestimmenden Prozentsatz des Bruttomonatsentgeltes (ursprüngliche Schätzung 2,5 %, Neuberechnung erfolgt derzeit) des Arbeitnehmers an eine private Abfertigungs - und Pensionskasse (auf Basis des Kapitaldeckungsverfahrens).
- III. Der Beitrag des Arbeitgebers wird mit der Einbezahlung unverfallbar zugunsten des Arbeitnehmers.
- IV. Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 23 Abs. 7 Angestelltengesetz (Kündigung des Arbeitnehmers, unberechtigter Austritt, verschuldete Entlassung) besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Auszahlung des angesparten Betrages. in diesen Fällen soll der Arbeitnehmer erst zum Zeitpunkt der Pensionierung ein Wahlrecht zwischen Ausbezahlung des an gesparten Betrages oder einer Zusatzpension haben.
- V. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Lösung, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt oder Fristablauf hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen Ausbezahlung des angesparten Betrages und einer Weiterveranlagung.
- VI. Im Todesfall des Arbeitnehmers soll dieses Wahlrecht den gesetzlichen Erben (insbesondere dem Ehegatten / der Ehegattin, den Kindern) zustehen.
- VII. Die vorstehenden Regelungen sollen erst dann gelten, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr gedauert hat.
- VIII. Da Zeiten des Präsenz - und Zivildienstes sowie des Mutterschutzes bei der Bemessung der Abfertigung zu berücksichtigen sind, sind das

Arbeitsplatzsicherungsgesetz und das Mutterschutzgesetz an die neue Rechtslage anzupassen.

- IX. Die Besteuerung der Abfertigung bleibt mit 6 % unverändert.
- X. Jenen Arbeitgebern, die Beiträge an die private Abfertigungs - und Pensionskasse leisten, soll der Insolvenzentgeltsicherungsbeitrag für jene Dienstnehmer, die unter die neue Regelung fallen, entsprechend ermäßigt werden
- XI. Die steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitgeber (zB Berücksichtigung als Betriebsausgaben etc) sind zu normieren.
- XII. Urlaub: Das Urlaubsgesetz soll derart geändert werden, daß entsprechend dem arbeitsrechtlichen Grundsatz des Einvernehmens bei Geltendmachung des Urlaubsanspruchs dieser aliquot monatlich entsteht und bei Beendigung entsprechend dem offenen Urlaubsguthaben immer eine Urlaubsabfindung (§10 UrIG) gebührt.

In formeller Hinsicht wird beantragt, diesen Antrag dem Ausschuß für Arbeit und Soziales zuzuweisen.