

An das
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien

per Fax voraus: 715 82 57

Wien, 25. April 2002

Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (BMVG), Beilage zu Zl. 451.001/2-X/3a/2002, idF der Ergänzung (Gz. 451.005/7-X/2/02)

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Verband Österreichischer Zeitungen äußert sich zum vorliegenden Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge, wie folgt:

Zu Artikel 1 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG)

Zu § 6 BMVG (Beginn und Höhe der Beitragszahlung)

Abs 2:

Der gesetzliche Beitragssatz wird mit 1,53 % festgelegt, sofern nicht über einen Generalkollektivvertrag (GeneralKV) ein anderer Satz festgelegt wird. Ein solcher GeneralKV, der nur für Wirtschaftskammer-Mitglieder abgeschlossen werden kann, hätte für die VÖZ-Mitglieder keine Wirkung, sodass der gesetzliche Beitragssatz zur Anwendung kommt. Dieser wird aber den Gegebenheiten im Zeitungsverlag nicht gerecht:

Die Journalisten erwerben als Höchstabfertigung eine solche von 16, die kaufmännischen Angestellten eine solche von 14 Monatsentgelten. Diese erhöhten kollektivvertraglichen Abfertigungsansprüche im Sinne der einschlägigen lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen des § 67 Abs 3 EStG 1988 gelten als „gesetzliche“ Abfertigungsansprüche. Wenn der vorgesehene Beitragssatz darauf abgestellt ist, dass die bisherige gesetzliche Abfertigungsanwartschaft von 12 Monatsentgelten in allerdings längeren Zeiträumen erworben werden soll, dann reicht dieser für den Erwerb der dargestellten höheren kollektivvertraglichen Ansprüche nicht aus. Es sollten aber auch derartige Höheransprüche jedenfalls über ein begünstigtes MV-Kassen-Modell abgewickelt werden können. Zu diesem Zweck wäre daher ein Passus einzufügen, der einen höheren – allenfalls gedeckelten – Prozentsatz über KV-Regelungen (oder sonstige lohngestaltende Vorschriften gemäß § 67 Abs 3 EStG 1988) ermöglicht. Analog zur vorgesehenen gesetzlichen Regelung sollten rund 1,7% für die Abdeckung der vorgesehenen 14 und 2% für 16 Monatsentgelte ausreichen.

Abs. 5:

Wenn der Entwurf auf den sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbegriff abstellt, so ist dieser weiter gefasst als der geltende arbeitsrechtliche Entgeltbegriff und umfasst damit systematisch mehr als die geltende Abfertigungsregelung.

Im Falle der Zeitungsverlage würden damit auch sozialversicherungspflichtige Reisediäten bei kaufmännischen Angestellten (die anfallen, wenn der volle Tagsatz nach mindestens 8 Stunden gebührt, die Dauer der Dienstreise 11 Stunden jedoch nicht überschritten hat) oder Entgelte zur Altersvorsorge für Journalisten (§ 44 JournKV) künftig zu zusätzlichen Beitragszahlungen führen.

Da dem BMVG ja das Prinzip zu Grunde liegt, bisherige arbeitsrechtliche Ansprüche durch versicherungsmathematisch ermittelte Beiträge abzudecken, sollten diese Beiträge systemkonform auch nur vom arbeitsrechtlich relevanten Entgelt bemessen werden, dies auch zur Vermeidung zusätzlicher Belastungen der Lohn- und Gehaltsverrechnung.

Darüber hinaus sollte auch die Pflicht zur Bezahlung von Beiträgen für Kündigungsentschädigungen und Urlaubersatzleistungen unterbleiben, da diese Entgeltzahlungen über die arbeitsrechtliche Beendigung von Dienstverhältnissen hinausgehen und überwiegend sozialversicherungsrechtliche Relevanz haben.

Zu § 7 BMVG (Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume):

Der gegenständliche Vorschlag für die Beitragsentrichtung für entgeltfreie Zeiten sorgt für einen beträchtlichen Aufwand bei der Lohn- und Gehaltsverrechnung und sollte daher überlegt werden:

Es müssen hier Bemessungsgrundlagen gebildet werden, die mit den innerbetrieblich generierten Verrechnungsdaten nichts zu tun haben, so dass diese außerhalb der Verrechnungssysteme ermittelt bzw. nachgefragt werden und dann verrechnungsrelevant erfasst werden müssen.

Als wirklich problematisch erweist sich dabei die Feststellung der Bemessungsgrundlage beim Bezug von Wochen- oder gar Krankengeld. Auch wenn der Arbeitnehmer nach Abs 3 „dem Arbeitgeber die Höhe der jeweiligen Geldleistungen sowie Änderungen der Höhe bekannt zu geben“ hat, werden intensive und zeitaufwändige Recherchen notwendig werden, damit die richtigen Daten ermittelt werden können. Die Arbeitnehmer, die nicht im Betrieb sind, werden kaum greifbar sein und wird man sich wohl nur auf entsprechende Urkunden der GKK verlassen können, die seitens der Arbeitnehmer vorgelegt werden müssten.

Die Fristen sind auch nicht haltbar, weil die Geldleistungen aus dem ASVG im Nachhinein erfolgen und die Meldung durch den Mitarbeiter somit nur verspätet erfolgen kann. Die Annahme einer „freiwilligen“ Bekanntgabe der Arbeitnehmer von Änderungen der Höhe der Geldleistung ist wohl als Utopie zu sehen.

Unter dem Zeitdruck der Beitrags-Fälligkeit zum Monatsletzten und dem wirtschaftlichen Druck von drohenden Verzugszinsen von 6%, wären die Unternehmen darauf angewiesen – insbesondere bei Säumigkeit der Arbeitnehmern – von den örtlichen Gebietskrankenkassen nach § 162 ASVG die täglichen Wochengeldbeträge und die Anspruchszeiträume abzufragen.

Unverständlich ist, dass der Arbeitgeber (Auftraggeber) die Verzugszinsen auch zu leisten hat, wenn der Arbeitnehmer (Werkunternehmer) seiner Mitteilungspflicht nicht nachgekommen ist; dies wäre jedenfalls zu ändern.

Noch mannigfaltiger sind die möglichen Kriterien, die beim Krankengeld zu berücksichtigen sind, da es den jeweiligen GKK-Satzungen gemäß § 141 ASVG anheim gestellt ist, wie hoch dieses bemessen und wie lange es gewährt wird. Dadurch wird für die Lohn- und Gehaltsverrechner von Arbeitgebern, die in mehreren Bundesländern tätig sind, die Lage noch unübersichtlicher.

Es muss hier zu neuen Regelungen kommen, die einfach sind und verrechnet werden können, ohne von Meldungen der Arbeitnehmer oder der GKK abhängig zu sein. Der derzeitige Vorschlag erweist sich als zu komplex und umständlich. In allen Verrechnungssystemen müssen ohnedies für die richtige Ermittlung des Urlaubs- und Krankenentgeltes laufend entsprechende aktuelle Entgeltdurchschnitte generiert werden. Im Sinne einer Vereinfachung der Beitragsermittlung sollte auf diese jederzeit verfügbaren Summen derart zurückgegriffen werden, dass ein entsprechender %-Satz davon die jeweilige Bemessungsgrundlage des MV-Kassenbeitrages bildet.

Zu § 9 BMVG (Auswahl der MV-Kasse):

Durch die strengen Auflagen, die für den Konzessionserwerb bei MV-Kassen zu erfüllen sind, sind qualitative Unterschiede zwischen den einzelnen MV-Kassen, vor allem in der hier entscheidenden Anfangsphase, keinesfalls zu erkennen. Es ist daher zu erwarten, dass bei der Auswahl der MV-Kassen durch die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte interessenspolitische Überlegungen eine große Rolle spielen werden. Dies würde, insbesondere wenn die Entscheidung über die „richtige“ MV-Kasse von einer Schlichtungsstelle erst nach vielen Monaten getroffen wird, zu unakzeptablen Zeitverzögerungen führen und die Frage aufwerfen, wer für die daraus entstehenden Zinsverluste haftet.

Ein ähnliches unsinniges Kräfteressen könnte auch im Zusammenhang mit dem Wechsel von MV-Kassen entstehen, wenn MV-Kassen, die ja auch untereinander im Wettbewerb stehen, Belegschaften mit allenfalls günstigeren Veranlagungsergebnissen oder sonstigen Versprechen locken.

Die Entscheidung über die Auswahl der MV-Kassen sollte daher dem Arbeitgeber überlassen werden und den Betriebsräten lediglich ein Anhörungs-, nicht aber ein Mitentscheidungsrecht gewährt werden.

Außerdem sollte klargestellt werden, ob ein Arbeitgeber auch mehrere MV-Kassen wählen kann.

Zu § 10 BMVG (Auswahl der MV-Kasse ohne BR):

Hier ergeben sich Fragen bezüglich des Procedere der Beteiligung der Arbeitnehmer: Sollte die Belegschaft Widerspruch erheben, dessen inhaltlicher Wert auch wegen der zur Verfügung stehenden Zeit höchst fraglich erscheint, ist für das Erstellen eines weiteren Arbeitgeber-Vorschlags keine Frist vorgesehen. Sollte ein weiterer Widerspruch der Belegschaft erfolgen, werden die kollektivvertraglichen Interessensvertretungen eingeschaltet. Da in vielschichtig aufgefächerten Unternehmen auch mehrere Arbeiter- und/oder Angestelltengewerkschaften zuständig sein können, bedarf es wohl einer entsprechenden Regelung, wer dann tatsächlich mit dem Arbeitgeber verhandeln kann (eine oder alle?). Kann auch bei Eindeutigkeit der hier verhandlungsbefugten Gewerkschaft über einen neuen Vorschlag nicht binnen weiteren 14 Tagen Einvernehmen erzielt werden, hat der Arbeitgeber erst recht die Möglichkeit, seine allenfalls ursprünglich favorisierte MV-Kasse durchzusetzen. Die Zeitverzögerung von im schnellstmöglichen Fall sieben bis acht Wochen stellt sich also als unnötig heraus.

Es ist auch ganz generell festzuhalten, dass im Regelfall in der Anfangsphase Arbeitnehmer bei der Auswahl der MV-Kasse mitwirken, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht von dieser auserwählten MV-Kasse bedient werden. Letztlich wird die Entscheidung nur für künftig neu eintretende Mitarbeiter getroffen.

Zu § 12 BMVG (Kündigung von MV-Kassen):

Die Kündigung von Arbeitgebern durch die MV-Kasse sollte an entsprechende taxative Kündigungsgründe gebunden sein und es müsste für die MV-Kassen auch ein Kontrahierungszwang bestehen, da ja nur eine begrenzte Anzahl von MV-Kassen zur Verfügung stehen wird. Sollte ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus Meldewesen und Beitragszahlung nicht oder nur mangelhaft nachkommen, könnte er von der MV-Kasse gekündigt werden, ohne dass andere MV-Kassen bereit sind, einen Vertrag abzuschließen. Dasselbe könnte einem kündigungswilligen Arbeitgeber passieren, der wechseln möchte, sich aber keine „aufnahmebereite“ MV-Kasse findet. Dazu kommt ja noch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber durch den Betriebsrat über eine Schlichtungsstelle allenfalls zum Wechsel der MV-Kasse gezwungen werden.

Zu § 13 BMVG (Meldepflichten):

Nicht näher umschrieben ist das Erfordernis einer „rechtzeitigen“ Meldung.

Den Arbeitgebern sollten alle Möglichkeiten der elektronischen Datenübermittlung eingeräumt und die MV-Kassen verpflichtet werden, entsprechende Vorkehrungen dafür zu treffen.

Grundsätzlich würde ja die Sozialversicherung bereits über die Daten verfügen. Es bedürfte nur einer geringfügigen Ergänzung und es könnte die ELDA-Meldung verwendet werden, was auch die Arbeitgeber entlastet.

Zu § 14 BMVG (Gleitpensions-Abfertigung):

Abs. 1:

Durch die gesamte Neuordnung des Abfertigungsrechtes gibt es keine logisch zwingende Begründung, die Abfertigung weiterhin sofort mit Übertritt in die Gleitpension ohne effektive arbeitsrechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses anfallen zu lassen. Gerade die Abfertigungsregel im Zusammenhang mit der Altersteilzeit sieht die Sistierung des Abfertigungsanspruches bis zur endgültigen Beendigung vor und sollte dieser Ansatz auch bei der Gleitpension gelten. Derart würde sich hier auch eine in sich logische Vereinheitlichung des Abfertigungsrechtes ergeben, wonach die Abfertigungen generell wieder nur im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gebühren. Bleibt der sofortige Abfertigungsanspruch bei Gleitpensionen bestehen, müssten mE aber die MV-Kassen von derartigen Fällen gesondert im Sinne des § 13 informiert werden.

Abs 5:

Die bisherige Todfallsabfertigung war als rasch verfügbarer *Unterhaltsanspruch für die gesetzlichen Erben* konzipiert. Dieses Prinzip sollte aufrecht bleiben.

Durch den Übergang in den Nachlass kommen nicht nur gesetzliche sondern auch testamentarische Erben, eventuell sogar Legatäre, in den Genuss von Geldern, für die die oben dargestellten Unterhaltsnotwendigkeiten nicht zutreffen. Selbst für den Fall, dass im Sinne einer gesetzlichen Erbfolge nur unterhaltsberechtigte Erben vorhanden sind, wird damit die Gewährung der Todfallsabfertigung durch das Nachlassverfahren enorm verzögert. Unterhalt erfordert aber Unverzüglichkeit. Außerdem unterfällt der Abfertigungsanspruch dann der, wenn auch geringfügigen, Erbschaftssteuer.

Zu § 15 BMVG (Fälligkeit der Abfertigung):

Zur Sicherheit der MV-Kassen vor voreiligen, weil unberechtigten Zahlungen wäre zu regeln, wie und mit welchen Urkunden ein vermeintlich Abfertigungsberechtigter seine Abfertigung geltend zu machen hat. Dies wäre jedenfalls für den beendigungsunabhängigen Abfertigungsanspruch bei Gleitpension sicherzustellen.

Zu § 46 BMVG (In-Kraft-Treten):

Auch wenn das Gesetz mit 1. Juli 2002 in Kraft treten sollte, ist es auszuschließen, dass ab diesem Tag auch schon die zwischen den Arbeitgebern und MV-Kassen vorgesehenen Geschäfte abgewickelt werden können. Den MV-Kassen und den Arbeitgebern sollte zumindest ein halbes Jahr gegeben werden, damit alle notwendigen Vorbereitungen abgeschlossen werden können. Neben einer Vereinbarung mit einer MV-Kasse sind die EDV-Programme entsprechend zu adaptieren. All dies fällt möglicherweise noch dazu in die Urlaubszeit.

Es sollte auch eine Ausnahmeregelung für Versetzungen innerhalb eines Konzerns, die nach dem 1. Juli 2002 wirksam werden, aufgenommen werden.

Zu § 48 BMVG (Unabdingbarkeit):

Wenn in § 48 Abs. 2 geregelt ist, dass auf KV und Einzelvereinbarung beruhende Abfertigungsansprüche, soweit sie günstiger sind als nach Gesetz, unberührt bleiben, so erscheint unklar, wie dieser Günstigkeitsvergleich praktisch durchzuführen ist. Offen ist, ob auch weiterhin die von der Dienstzeit abhängigen Monatsentgelte gemäß dem (außer Kraft getretenen) AngG mit jenen lt. Kollektivvertrag zu vergleichen sind oder ob pro Anlassfall ein versicherungsmathematisches Gutachten einzuholen ist, das Auskunft darüber gibt, inwieweit eine materielle Besserstellung vorliegt.

Artikel 17 Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

Zu § 26 Z 7 lit d BMVG (Steuerfreiheit der MV-Kassen-Beiträge):

Unter Hinweis auf die Feststellungen zu § 6 oben sollte sichergestellt werden, dass die Beiträge für höhere kollektivvertraglich geregelte Abfertigungsansprüche jedenfalls steuerfrei bleiben.

Weitere Punkte

1. Die konzipierten Anreize, die der Arbeitgeberseite die Übertragung der Anwartschaften auf eine MV-Kasse „schmackhaft“ machen sollen, sind wirtschaftlich zu wenig interessant: Dies gilt sowohl für Verteilung des die Abfertigungsrückstellung übersteigenden Betrages auf fünf Jahre (§ 124 b Z 63 neu), als auch für die verfügte Reduktion der Abfertigungsrückstellung von 50% auf 45% (§ 124 b Z 64 neu). Auch durch den zusätzlich zu berücksichtigenden Vorteil, der mit dem allfälligen Wegfall der Wertpapierbeschaffung und -verwaltung verbunden ist, wird der wirtschaftliche Nachteil, der insgesamt durch den cash-Bedarf durch die volle Einzahlung der Abfertigungsanwartschaft entsteht, nicht wettgemacht. Die Reform bringt also dem Staat – vor allem durch die Reduktion der Abfertigungsrückstellung – mehr Einkommensteuer und entzieht den Unternehmen Geld. Hier müssen noch unbedingt Erleichterungen für die Unternehmen geschaffen werden.
2. Eine Änderung des Journalistengesetzes ist im vorliegenden Entwurf nicht vorgesehen. Dieses sieht in bestimmten Fällen höhere Abfertigungsansprüche vor. Es sollte überlegt werden, das JournG insoweit zu ergänzen, als Arbeitgeber bei „Veräußerung der Zeitungsunternehmung“ bzw. beim „Wechsel einer politischen Richtung“ künftig die Abfertigung nach diesem Bundesgesetz unter Anrechnung der an die MVK gezahlten Beiträge zu leisten haben. Nach derzeitiger Rechtslage ist es ja ausgeschlossen, dass neben einer Abfertigung nach dem JournG auch eine solche nach dem Kollektivvertrag oder nach AngG besteht (OGH 9 Ob 901/91). Dies sollte beibehalten werden.
3. Nicht geregelt ist die Möglichkeit für selbständige Werkvertragspartner, von der neuen Form der Zukunftsvorsorge Gebrauch zu machen und selbständig auf eine Abfertigung anzusparen. Dieser Weg sollte dieser Gruppe nicht verschlossen bleiben.

Wir ersuchen Sie, diese Überlegungen bei der Abfassung der Regierungsvorlage zu berücksichtigen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Dr. Walter Schaffelhofer
(Generalsekretär)

PS: 25 Ausfertigungen der Stellungnahme wurden dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.