

An das

**Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit**

**Stubenring 1
1011 Wien**

GZ: 451.001/2-X/3a/2002 14. März 2002 Dr. Pt/Ld

Dr. Peter, 210 26. April 2002
e-mail: ch.peter@veoe.at

**Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge –
Stellungnahme**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG) und mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz und andere geändert werden, erlauben wir uns Stellung zu nehmen wie folgt:

Grundsätzliches:

Die dem Gesetzesentwurf zugrunde liegenden Intentionen betreffend eine Neuregelung des Abfertigungsrechtes sowie die Schaffung einer "2. Säule" für die Altersvorsorge werden vom VEÖ grundsätzlich begrüßt. Das nun vorliegende Gesetzespaket enthält jedoch mehrere Regelungen, die diesen Intentionen teilweise widersprechen und für die Arbeitgeber zu zusätzlichen - vor allem indirekten - Belastungen führen. Dies betrifft insbesondere die folgenden Punkte:

- Beitragseinhebung: Anstelle der nun vorgesehene Abführung der MV-Beiträge durch die MV-Kassen selbst sollten im Interesse der wesentlich vereinfachten Administration und der damit verbundenen Reduzierung des Verwaltungsaufwandes die Gebietskrankenkassen betraut werden.

- Einbeziehung der Pensionskassen in das Abfertigungskassengeschäft: Wo betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen bestehen, sollte die Beitragszahlung direkt an die Pensionskassen möglich sein, um sinnlosen Verwaltungs- und Überweisungsaufwand zu vermeiden. "Mitarbeitervorsorgekassen" sollten als spezielle Vorsorge-Risiko-Gemeinschaften von den Pensionakassen direkt geführt werden können. Damit wäre ein stärkeres Mitspracherecht der Betroffenen gewährleistet, könnten wirtschaftliche Synergien genutzt und der bürokratische Aufwand erheblich verringert werden.
- Unabdingbarkeitsklausel: Die in § 48 vorgesehene **Bestimmung betreffend Weitergeltung von kollektivvertraglichen Regelungen, die über die gesetzlichen Altabfertigungsansprüche hinausgehen, führt in völlig systemwidriger Weise zwangsläufig zu einer Besserstellung auch nach dem neuen Abfertigungsrecht und wird mit Nachdruck abgelehnt**. Hinsichtlich eines Lösungsansatzes zu dieser Problematik wird auf die Detailstellungnahme verwiesen.
- Besteuerung bei Sozialplänen: Die **steuerliche Begünstigung für Sozialpläne** nach § 67 Abs. 8 EStG 1988 muß auch im neuen System **unbedingt beibehalten werden!**

Unbeschadet dieser grundsätzlichen Einwände merken wir zu den einzelnen Bestimmungen des Gesetzesentwurfs im Detail an:

Art. 1 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG:

§ 6 (Beginn und Höhe der Beitragszahlungen):

Die hier vorgesehene Beitragszahlung direkt an die MV-Kasse wird abgelehnt. Stattdessen sollte die Beitragseinhebung durch die Gebietskrankenkassen vor allem aus Gründen der Administrationsvereinfachung und der bereits vorhandenen Daten- und Informationsaustauschmöglichkeiten erfolgen. Andernfalls wäre der Verwaltungsaufwand höher, was letztlich zu Lasten der Rendite gehen würde. Das einzige Problem, das bei dieser Vorgangsweise auftreten könnte, wären die nicht rechtzeitig überwiesenen Beitragsforderungen durch die Gebietskrankenkassen an die MV-Kassen, da schon jetzt regelmäßig größere Beträge nicht zeitgerecht an die anderen Versicherungsträger weitergeleitet werden. Hier sollte in einer

3

Sonderregelung die zeitgerechte Überweisung an die Abfertigungskassen sichergestellt werden, um ein Ansteigen des Verzugszinsenaufwandes zu vermeiden.

Beim „monatlichen Entgelt“ als Beitragsgrundlage wären Sonderzahlungen bzw. Remunerationen aufgrund des Verweises auf § 49 ASVG von der Beitragspflicht ausgeschlossen. Es müßte eine Ergänzung um regelmäßig wiederkehrende sonstige Leistungen des Arbeitgebers unter Ausschluß von Drittleistungen erfolgen.

Die Summe aller Überlegungen zur Art der Festlegung des Beitragssatzes von 1,53 %, welcher unverrückbar sein muß, führt dazu, daß eine gesetzliche Beitragsfestlegung vorzuziehen ist. Allerdings wäre sicherheitshalber klarzustellen, daß „der Beitrag durch Gesetz festgelegt wird und 1,53 % beträgt“. Sonst könnte die Günstigkeitsklausel als Basis für kollektivvertragliche Besserstellungen ausgelegt werden.

Für die Zeit der gesetzlichen Probezeit bei Lehrverhältnissen besteht keine Beitragspflicht. Dies sollte auch ausdrücklich klargestellt werden.

Unklar ist der Beginn der Beitragspflicht bei Vereinbarung eines Übertritts gemäß § 47 BMVG. Auch hier wäre klarzustellen, daß die Beitragspflicht mit einem Monatsersten beginnt.

Die Fälligkeitsbestimmung (Abs. 6) berücksichtigt nicht beitragsrelevante Entgelte außerhalb des laufenden Entgelts. Darüber hinaus wäre bei der Zahlungsfrist die Respirofrist im Sinne der BAO zur Gleichschaltung mit Lohnsteuer und Sozialversicherung zu regeln. Verzugszinsen sollten grundsätzlich erst nach einem entsprechenden Beitritt zu einer Kasse erwachsen. Das Problem würde sich nicht stellen, wären die Beiträge an die Gebietskrankenkassen abzuführen.

Verzugszinssatz in der Höhe von 6 % (Abs. 6) sollte ausdrücklich als Jahreszinssatz geregelt werden.

Unklar ist weiters, ob bei einer zu niedrigen Beitragsentrichtung entsprechend aliquot bei allen Arbeitnehmern des Arbeitgebers Verzug hinsichtlich eines Teils der Beiträge eintritt.

Die Beitragsfreiheit der Abfertigungsbeiträge von der Sozialversicherung sollte ausdrücklich verankert werden.

Zu § 7 (Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume):

Eine Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume wird aus folgenden Gründen abgelehnt:

- Für die Arbeitgeber würde daraus ein enormer administrativer Aufwand in Form von Lohnkonten und Aufzeichnungen für nicht im Unternehmen befindliche und entgeltlose Dienstnehmer erwachsen, die in keinem Verhältnis zu den sehr geringen Beitragsleistungen (Bemessungsgrundlage Kinderbetreuungsgeld) stehen.
- Hinsichtlich der Wochen- und Krankengeldbezugszeiträume, wo die Arbeitgeber vielfach über keine Informationen, zumindest nicht rechtzeitige Informationen, über deren Höhe und damit über die Beitragsgrundlage verfügen, wäre eine zeitgerechte Beitragsüberweisung faktisch unmöglich.
- Das Ausmaß der beitragsfreien Zeiträume kann durchaus beträchtlich (Präsenzdienst) sein und ist daher nicht kalkulierbar. Es ist zu bedenken, daß bisher Präsenzdienste als Zeitsoldat nur bis zum Ausmaß von 12 Monaten abfertigungswirksam waren, Auslandsdienste überhaupt nicht.

Zu § 9 (Auswahl und Wechsel der MV-Kasse):

Grundsätzlich sollte ein einseitiges Auswahlrecht der MV-Kasse durch den Arbeitgeber vorgesehen werden. Der Grundsatz einer einheitlichen MV-Kasse für jeden Arbeitgeber sollte zumindest in den erläuternden Bemerkungen zum Ausdruck kommen. Auch in den Fällen der mehrfachen Kassengeltung bei AVRAG-Umgliederungen bzw. bei nur teilweise Vorhandensein von Betriebsräten in Betrieben sollte die Erzwingbarkeit einer einheitlichen Kassengeltung möglich sein.

Zu § 10:

Statt „kollektivvertragliche Interessensvertretung“ sollte es richtig „kollektivvertragsfähige Interessensvertretung“ lauten.

Zu § 11 (Beitrittsvertrag):

Da für die MV-Kassen kein Kontrahierungszwang für einen Beitrittsvertrag besteht, wäre eine Regelung für die Fälle vorzusehen, daß ein Beitrittsvertrag wegen Ablehnung durch die Kassen nicht rechtzeitig zustande kommt.

Zu § 13 (Meldepflichten):

Die meisten der hier vorgesehenen Meldepflichten könnten entfallen, wenn - wie oben ausgeführt - die Gebietskrankenkassen die Beiträge einheben würden.

§ 14 (Anspruch auf Abfertigung):

Nicht geregelt ist der Fall, daß ein Arbeitnehmer auch nur einen Teil des Anspruches als Auszahlung begehren kann. Dies sollte klargestellt werden.

Eine nicht auszahlungsschädliche Beendigung nach kurzer Dienstzeit genügt, um langjährig angesparte Beträge gesamt zur Auszahlung zu bringen. Im Interesse von Mißbrauchsvermeidung wird angeregt, entweder eine gewisse Mindestdienstzeitdauer beim selben Arbeitgeber vorzusehen und/oder nur solche Dienstzeitanwartschaften auszuzahlen, die aus nicht abfertigungsschädlich beendeten Dienstverhältnissen stammen.

Es ist fraglich, ob die Voraussetzung der drei Einzahlungsjahre (Abs. 2 Z. 4) auch dann gilt, wenn eine Altabfertigungsanwartschaft bei einem Übertritt in eine MVK übertragen wurde.

Die Regelung (Abs. 4 Z. 2), daß jedenfalls mit 60 Jahren die Auszahlung verlangt werden kann, wenn das Dienstverhältnis und damit die Beitragszahlung des Dienstgebers jedoch weiterläuft, ist schwer nachvollziehbar.

Das Anknüpfen der Auszahlung an die Inanspruchnahme der Abfertigung an eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (Abs. 4 Z. 1) erscheint problematisch im Hinblick darauf, daß Betriebspensionsregelungen wegen der Gleichbehandlungsproblematik vermehrt auf ein einheitliches Anfallsalters umgestellt wurden.

6

Die Regelung betreffend den Todesfall (Abs. 5) könnte problematisch werden, wenn die Anwartschaften in eine überschuldete Verlassenschaft fallen. Die bisher berechtigten unmittelbaren Angehörigen, die im Regelfall die Begräbniskosten begleichen, würden jedenfalls benachteiligt. Es wäre sinnvoll, hier die bisher Berechtigten zumindest mit einem Teil des Anspruches wie bisher Kraft eigenen Rechts zu versehen. Dies würde auch eine sinnvolle Alternative zu den diversen bestehenden diesbezüglichen KV-Regelungen sein.

Zu § 17 (Verfüugungsmöglichkeiten der Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung:

Nicht klar ist nach Abs. 1 Ziff. 4, ob eine Zusatzpension bereits ab dem 40. Lebensjahr möglich ist, obwohl z.B. das Dienstverhältnis nicht beendet wurde. Ebenso unklar ist, ob die Überweisung an ein Versicherungsunternehmen auch in den auszahlungsschädlichen Fällen möglich ist.

Weiters ist nicht nachvollziehbar, in welchem Verhältnis die Regelung des Absatzes 5 zu § 14 Abs. 4 Ziff. 1 steht (andere Handhabung nach Vollendung des 60. Lebensjahres).

Zu § 24 (Garantie):

Die verbindliche Kapitalgarantie und das Fehlen einer Schwankungsrückstellung bewirken eine extrem risikoarme und damit im Regelfall auch ertragsarme Veranlagungsstrategie zu Lasten der Höhe der Abfertigungsansprüche bzw. wird die Übertragung von alten Anwartschaften auf das neue Modell verteuert. Durch die Bildung einer Rücklage aus den Mitteln der Verwaltungskosten zwecks Erfüllung der Kapitalgarantie ist einerseits mit 1 vH der Gesamtsumme der Abfertigungsanwartschaften zu niedrig, andererseits geht somit die Vorsorge für das Risiko von Ertragsschwankungen durch die Veranlagung voll zu Lasten des Arbeitgebers, was dem beitragsorientierten Modellcharakter widerspricht. Es sollte daher ein am PKG orientiertes System einer Schwankungsrückstellung vorgesehen werden.

Der jedenfalls garantierte Anspruch ist die Summe der zugeflossenen Abfertigungsbeiträge ohne Kürzung durch Verwaltungskosten. Daraus ergibt sich, daß bei einer Anwartschaftsübertragung in eine neue Kasse bei Arbeitgeberwechsel die einbehaltenen Verwaltungskosten nicht berücksichtigt werden dürfen, da sonst die letzte MV-Kasse im Arbeitsleben alle Ver-

waltungskostenabzüge der vorigen MV-Kassen als Kapitalgarantie berücksichtigen müßte. Es sollte nochmals geprüft werden, ob dies so beabsichtigt war.

Zu § 46 (Inkrafttreten):

Sowohl die notwendige Infrastruktur als auch die notwendigen Vorbereitungen durch die Unternehmen erfordern eine gewisse Vorlaufzeit, sodaß eine Geltung erst für Arbeitsverhältnisse ab dem 01. 01. 2003 sinnvoll erscheint. Jedenfalls ist ein ausreichender Zeitraum zur Vorbereitung hinsichtlich des Organisationsrechts und der notwendigen Vorbereitungs-handlungen wie Auswahl der Kasse und ähnliches notwendig. Andernfalls wäre eine entsprechende rechtzeitige Information der Arbeitgeber über die endgültige Ausformung der Regelung nicht möglich. Es sollte daher eine Trennung des Inkrafttretens zwischen 1.7.2002 (Organisationsrecht) und 1.1.2003 (Leistungs- und Beitragsrecht) gelten.

Bei Wechsel von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG oder § 115 GmbHG, bei dem bislang das sogenannte Rucksackprinzip zumindest hinsichtlich der Abfertigung angewendet wurde, sollten die bisherigen Bestimmungen über die Abfertigung weiterhin angewendet werden können. Ebenso sollten auch die bisher zulässigen steuerlichen Begünstigungen im Falle der Auszahlung von Abfertigungen im Zusammenhang mit dem Wechsel innerhalb des Konzerns aufrecht bleiben. Ansonsten wird aufgrund der eindeutigen Verschlechterung der Abfertigungsansprüche durch das neue System gerade bei Mitarbeitern, deren Entwicklung eng mit der Mobilität innerhalb eines Konzerns zusammenhängt diese Mobilität nicht gefördert.

Zu § 47 (Übergangsbestimmungen):

Die Regelung, daß ein Übertritt ins neue Recht auch mit der Festlegung geringerer Ansprüche aus der Abfertigung alt als die aus der Abfertigung fiktiv zustehenden Ansprüche möglich ist, wird sehr begrüßt. Andernfalls wäre der Übertritt meist mit erheblichen Mehrkosten verbunden.

Hinsichtlich von kollektivvertragsrechtlichen oder einzelvertraglichen Besserstellungen im Altrecht findet keine Berücksichtigung in der Übertrittsvereinbarung statt. Nach der vorgesehenen Formulierung kann nur vom gesetzlichen Anspruch (nach unten) abgewichen werden. Es ist

8

aber notwendig, in die Abweichungsmöglichkeit auch allenfalls vorhandene Besserstellungen durch kollektive Normen oder Einzelvereinbarung einzubeziehen, da sonst ein unvollkommener Übertritt erfolgt, und während der Neuanwartschaften ein weiteres Anwachsen der Besserstellungen aus dem Altrecht unvermeidbar wäre.

Die in Abs. 5 vorgesehene zeitliche Beschränkung für die Übertragung auf 10 Jahre ist nicht verständlich und sollte entfallen.

Zu § 48 (Unabdingbarkeit):

Die Günstigkeitsklausel des Abs. 1 hat unkalkulierbare Auswirkungen und ruft gerade die Gestaltung von Besserstellungen auch im Neurecht auf den Plan, die sich aber aufgrund der überwiegend der Natur nach zweiseitig zwingenden Regelungen eigentlich nur auf die Beitragshöhe und auf die Regelungen des Abs. 2 beziehen könnten. Zu beiden Regelungen, insbesondere auch zu Abs. 2, ist aber eine solche einseitig zwingende Wirkung absolut unerwünscht. Die Günstigkeitsklausel ist in diesem Zusammenhang ein Fremdkörper und sie müßte jedenfalls hinsichtlich Abs. 2 eingeschränkt werden. Da sie aber sonst keinen erkennbaren Anwendungsbereich hätte, ist sie überflüssig und geradezu bedenklich.

Zu Absatz 2 sollte eine Formulierung vorgesehen werden, welche die vorhandenen kollektivvertraglichen Normen oder Einzelvereinbarungen aus dem Abfertigungssystem alt bis zum bisherigen gesetzlichen Anspruchsausmaß einschließlich abweichender Regelungen hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen für Neueintritte oder Übertrittsfälle außer Kraft setzt und nur hinsichtlich bestehender Besserstellungen im Abfertigungsausmaß bezogen auf die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen (also den Differenzanspruch) aufrecht hält. Die derzeitige Formulierung schließt z.B. nicht aus, daß bisher lediglich im Günstigkeitsvergleich zu beachtende betriebliche Regelungen zur Gänze für Neueintritte wieder aufleben.

Nach den Kollektivverträgen der Arbeiter und Angestellten der EVU besteht ein über die gesetzliche Regelung hinausgehender Abfertigungsanspruch auf Aliquotierung der Abfertigung zwischen den jeweils nach dem AngG vorgesehenen Abfertigungsstufen. **Wir weisen deshalb darauf hin, daß es sich hier für die Elektrizitätswirtschaft um einen essentiellen Punkt handelt, da neben einer massiven Rechtsunsicherheit erhebliche zusätzliche**

Kostenauswirkungen drohen, die noch dazu nach dem Entwurf mit voller Steuer- und Beitragspflicht verbunden wären.

Artikel 17 - Einkommensteuergesetz:

Zu § 14:

Wir fordern mit Nachdruck die Beibehaltung der bisherigen steuerlichen Rückstellungsmöglichkeit im bisherigen Ausmaß!

Zu § 67:

Die vorgesehene Beschränkung der Steuerbegünstigung von freiwilligen Abfertigungen für jene Zeiträume, für die keine Neuanwartschaften bestehen, wird entschieden abgelehnt. Es ist auch für künftige Anwartschaften nötig, steuerlich begünstigte Abgangsentschädigungen an Arbeitnehmer leisten zu können, da der Überbrückungseffekt durch die bisherige Abfertigung wegfällt und der Arbeitgeber mehr als bisher „freiwillig“ in die Tasche greifen muß, um Arbeitsverhältnisse ohne Anfechtung beenden zu können.

Weiters fordern wir die Beibehaltung der steuerlichen Begünstigung für Sozialpläne nach § 67 Abs. 8!

Hinsichtlich § 67 Abs. 6 ist eine Rahmenregelung für die Begünstigung nötig, die aber zumindest 1/4 eines Jahresbezuges betragen sollte.

Zu § 124 b:

Zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung ist vorzusehen, daß in jenen Fällen, in denen freiwillig höhere als dem vorgeschriebenen Beitragssatz entsprechende Leistungen entrichtet werden, die im übersteigenden Betrag voll lohnsteuerpflichtig sind, die Abfertigungsleistungen aufgrund freiwilliger Beiträge zur Gänze lohnsteuerbefreit sind, ohne Rücksicht auf die Art der Auszahlung.

10

Eine entsprechende handelsrechtliche Übergangsbestimmung zu Art. 17 Ziffer 9 fehlt völlig. Der Differenzbetrag zwischen gebildeter Rückstellung und Übertragungsbetrag sollte unter der aktiven Rechnungsabgrenzung auszuweisen und entsprechend der steuerlichen Übergangsbestimmung aufzulösen sein, da sonst die Belastung der Handelsbilanz viele Arbeitgeber von der Übertragung an MV-Kassen abhalten könnte.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Vorschläge.

Mit freundlichen Grüßen

VERBAND DER ELEKTRIZITÄTSUNTERNEHMEN ÖSTERREICHS**Der Präsident:**

gez.: Gen.Dir. Dkfm. Max Stockinger e.h.

Die Generalsekretärin:

gez.: Dr. Ulrike Baumgartner-Gabitzer e.h.