



An das  
Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit  
Stubenring 1  
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63  
Postfach 107  
A-1045 Wien  
Telefon (01) 501 05-DW  
Telefax (01) 501 05-3588

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, Sachbearbeiter	Durchwahl	Datum
451.001/2-X/3a/2002 14.3.2002	Sp 530/02/Mag.HK/KR Mag. Kaszanits/BMVG-bmwa	4394	26.04.2002

**Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) und mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz und andere geändert werden;  
Stellungnahme.**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Durch die Schaffung eines betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes – BMVG sollen die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen des bestehenden Abfertigungsrechts zum beiderseitigen Vorteil von Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimiert und an die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes angepasst werden. Anstelle des bisherigen leistungsorientierten Abfertigungssystems soll ein beitragsorientiertes System treten, in dem die Finanzierung der Abfertigung durch Beitragsleistungen der Arbeitgeber im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens erfolgt.

Die Umgestaltung des derzeitigen Abfertigungssystems und die damit verbundene Möglichkeit des Aufbaus einer Altersvorsorge basieren im wesentlichen auf der Sozialpartnereinigung vom 23. Oktober 2001 und sind damit das Ergebnis einer funktionierenden Sozialpartnerschaft.

Die Wirtschaftskammer Österreich erlaubt sich im Folgenden, auf jene Punkte hinzuweisen, die aus Sicht der Wirtschaft für ein funktionierendes Modell der betrieblichen Mitarbeitervorsorge essenziell sind:

## **Zu Artikel 1 – Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz**

### **Zu § 6 – Beginn und Höhe der Beitragszahlung:**

Die Höhe des Beitragssatzes von 1,53 % ist unmittelbar per Gesetz festzulegen und nicht, wie im Entwurf vorgesehen, durch einen Generalkollektivvertrag.

Soweit überblickbar, gibt es keine gesetzliche Regelung, in der der Gesetzgeber einen Anspruch dem Grunde nach einräumt, ohne die Ausgestaltung der Höhe nach zu regeln, sondern die Ausgestaltung den Kollektivvertragsparteien zur Gänze überlässt bzw. diese sogar dazu verpflichtet würden, eine entsprechende Regelung zu treffen. Geht man von einer rein subsidiären Beitragsfestlegung auf gesetzlicher Ebene und davon aus, dass die Kollektivvertragspartner gesetzlich verpflichtet werden, einen Entgeltanspruch der Höhe nach auszugestalten, ergibt sich als zwingender Effekt, dass es 2 Gruppen von Arbeitnehmern geben würde, deren Anspruchsgrundlage in krass unterschiedlicher Weise geregelt wäre: Jene, bei denen der Anspruch auf den Beitrag dem Grunde und der Höhe nach unmittelbar im Gesetz selbst geregelt wäre und jene, deren Anspruch im Gesetz nur dem Grunde nach, nicht jedoch der Höhe nach geregelt wäre. Eine solche Unterscheidung würde jedoch jeder sachlichen Rechtfertigung entbehren. Nach neuer ständiger Judikatur ist eine Differenzierung nur dann verfassungskonform, wenn sie durch ein sachliches Regelungsziel gerechtfertigt werden kann und wenn sie dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entspricht. In den Gesetzesmaterialien selbst wird kein Grund für eine sachliche Differenzierung genannt. Das Argument der Regierung, es könnte durch eine gesetzliche Verankerung die relevante Abgabenquote erhöht werden, rechtfertigt nicht, die Verankerung des Beitragssatzes im Gesetz selbst zu verweigern.

Die dem Text primär entnehmbare Auslegungsvariante (... ist festzulegen ...), nach der die Sozialpartner verpflichtet wären, einen Generalkollektivvertrag über dem Beitragssatz zu schließen, stößt auf gravierende verfassungsrechtliche Bedenken, sowohl unter dem Blickwinkel des Gleichheitssatzes als auch des Legalitätsprinzips und

der Kollektivvertragsautonomie (siehe dazu auch das Rechtsgutachten von Prof. Wolfgang Mazal vom 12. April 2002 – Beilage 1).

Die in § 6 Abs. 5 vorgenommene Bezugnahme auf § 49 ASVG lässt die Auslegung zumindest möglich erscheinen, dass Sonderzahlungen nicht beitragspflichtig wären. Eine Beitragspflicht der Sonderzahlungen bzw. Remunerationen wäre auch beim Verweis auf „monatliches Entgelt“ als Beitragsgrundlage nicht gegeben. Aus Gründen der Rechtssicherheit müsste also eine Ergänzung um regelmäßig wiederkehrende sonstige Leistungen des Arbeitgebers unter Ausschluss von Drittleistungen erfolgen.

Die Fälligkeitsbestimmung im Abs. 6 berücksichtigt nicht beitragsrelevante Entgelte außerhalb des laufenden Entgelts. Darüber hinaus wäre in § 6 die für Sozialversicherung und Lohnsteuer geltende 3-tägige Respirofrist unbedingt einzubauen. Verzugszinsen sollten grundsätzlich erst nach einem entsprechenden Beitritt zu einer Kasse verrechnet werden. Weiters wäre der 6 %ige Verzugszinssatz ausdrücklich als Jahreszinssatz zu regeln.

Die Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Abfertigungsbeiträge muss ausdrücklich verankert werden. Entsprechend der Neuregelung des § 26 Abs. 7 EStG (Art. 17) sollte eine entsprechende Komplementärbestimmung im § 49 Abs. 3 ASVG aufgenommen werden. Umgekehrt sollte für Sachbezüge die steuerrechtliche Bewertung verbindlich klargestellt werden. Weiters ist sicherzustellen, dass der Abfertigungsbeitrag nicht in die Beitragsgrundlage für lohnabhängige Abgaben einbezogen wird.

Die Beitragszahlung direkt an die MVK wird abgelehnt. Bevorzugt wird die Beitragseinhebung durch die Gebietskrankenkassen vor allem aus Gründen der Administrationsvereinfachung und der bereits vorhandenen Daten- und Informationsaustauschmöglichkeiten. Die Einhebung über die Gebietskrankenkassen würde auch einen wesentlich geringeren bürokratischen Aufwand (Meldepflichten) für die Arbeitgeber bedeuten.

Problematisch bei der GKK-Einhebung ist lediglich die Verschärfung des Themas nicht rechtzeitig überwiesener Beitragsforderungen durch die GKK, wo schon jetzt regelmäßig größere Beträge nicht zeitgerecht an die anderen Versicherungsträger

weitergeleitet werden. Hier sollte in einer Sonderregelung jedenfalls die zeitgerechte Überweisung an die Abfertigungskassen sichergestellt werden, da sonst ein Ansteigen des Verzugszinsenaufwandes droht.

Die Einhebung durch die GKK ist auch unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit zu begrüßen, da sonst die Überprüfung und Rechtsverfolgung allein den Arbeitnehmern überlassen ist und ein deutlicher Anstieg von mehr oder weniger berechtigten Prozessen droht.

Es sollte allerdings, wo betriebliche Pensionskassen bestehen, diesen auch die Möglichkeit des Abfertigungskassengeschäfts eingeräumt werden und die Beitragszahlungen direkt an diese Kassen weitergeleitet werden können, um einen sinnlosen Verwaltungs- und Überweisungsaufwand zu vermeiden.

#### **Zu § 7 – Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume:**

Eine Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiten durch den Arbeitgeber wird abgelehnt. Seitens der Mitgliedsbetriebe wird berechtigterweise massive Kritik daran geäußert, dass sie enormen administrativen Aufwand in Form von Lohnkonten und Aufzeichnungen für nicht im Unternehmen befindliche Dienstnehmer (Ruhens der Arbeitspflicht und Entgeltspflicht) zu tätigen hätten.

Das gleiche gilt für Wochen- und Krankengeldbezugszeiträume, wo der Arbeitgeber vielfach keinerlei oder zumindest nicht rechtzeitige Information über die Höhe und damit die Beitragsgrundlage hat und diese über die Krankenversicherung zu melden wären. Eine zeitgerechte Beitragsüberweisung wäre faktisch unmöglich, abgesehen vom erheblichen Zusatzaufwand.

Die Problematik der drohenden Ungleichbehandlung mit Karenzzeiten nach dem MSchG oder VKG ist ebenfalls offen und würde höchstwahrscheinlich zu Lasten der Arbeitgeber ausgehen.

Weiters sollte, wie im § 8 Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz vorgesehen, die Dauer der Beitragsleistung auf maximal 12 Monate begrenzt werden.

Deshalb sollte die Finanzierung der Ersatzzeitenregelung, wie in der Sozialpartnereinigung vom Oktober 2001 vorgesehen, erfolgen. Die Beitragszahlung für entgeltfreie Zeiten soll nicht durch den Arbeitgeber erfolgen, sondern durch den Bund, FLAF, Arbeitslosenversicherung, Krankenkasse.

### **Zu § 9 ff - Auswahl und Wechsel der Mitarbeitervorsorgekasse:**

Bei Regelung durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung müsste eine andere Formulierung gewählt werden. Statt des Wortes „hat ... zu erfolgen“ müsste „kann ...“ stehen.

Im Gesetz und nicht nur in den Erläuternden Bemerkungen oder im Ausschussbericht müsste der Grundsatz einer einheitlichen Kasse für jeden Arbeitgeber festgehalten werden. Die Problematik der mehrfachen Kassengeltung bei AVRAG-Umgliederungen bzw. die Vorgangsweise bei nur teilweisen Vorhandensein von Betriebsräten in Betrieben oder Unternehmungen ist offen, auch für diese Fälle müsste die Erzwingbarkeit einer einheitlichen Kassengeltung möglich sein.

Durch die Möglichkeit der Anrufung der Schlichtungsstelle in Betrieben mit Betriebsrat kann es zu Verzögerungen bei der Auswahl kommen. Ebenso bei der Auswahl der MV-Kasse in Betrieben ohne Betriebsrat. Diesbezüglich wäre klarzustellen, dass wegen der notwendigen Zurückbehaltung der Beiträge durch den Arbeitgeber keine Verzugszinsen anfallen.

Im Zusammenhang mit der Kassenauswahl stellt sich auch die Frage, ob seitens der MV-Kasse Abschlussfreiheit bestehen soll. Da vor allem kleinere Unternehmen Gefahr laufen, „uninteressant“ zu sein, wäre ein Beitrittsanspruch oder eine unkomplizierte gleichwertige Ersatzlösung gesetzlich vorzusehen.

Hinsichtlich der Meldepflichten gilt das über die Beitragseinhebung durch die Gebietskrankenkassen oben festgestellte. Die in § 13 festgeschriebenen Meldepflichten führen zu einem extrem hohen Administrationsaufwand für die Arbeitgeber.

**Zu § 14 – Anspruch auf Abfertigung:**

Angesichts der Zielsetzung, eine zusätzliche Altersvorsorge aufzubauen und der Problematik des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters sollte die Inanspruchnahme einer Gleitpension (§ 253c ASVG) als Anspruchstatbestand entfallen.

In Abs. 2 sollte ein Auszahlungsverbot der MV-Kasse für den Fall vorgesehen werden, dass vom Arbeitnehmer eine Kündigungs- oder Entlassungsanfechtung im Sinne der §§ 105 und 106 ArbVG oder eine vergleichbare Klage eingebracht wurde, die auf Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gerichtet ist (z.B. Klage nach dem Behinderteneinstellungsgesetz). In diesem Fall kommt es erst durch rechtsgestaltendes Gerichtsurteil zu einer Klärung, ob das Arbeitsverhältnis als beendet anzusehen ist oder nicht.

Weiters sollte klargestellt werden, dass bei Auflösung während einer Probezeit kein Anspruch auf Auszahlung besteht.

Die Anknüpfung der Auszahlung an die Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung des Alters ist angesichts Artikel 141 EGV problematisch und wäre wegen Diskriminierung von Männern teilweise unanwendbar. Auch Betriebspensionsregelungen mussten wegen der Gleichbehandlungsproblematik inzwischen auf ein einheitliches Anfallsalter umgestellt werden.

Die in Abs. 5 vorgesehene Todfallsregelung trägt dem Versorgungsgedanken der Abfertigung nicht ausreichend Rechnung. Entsprechend dem bisherigen Recht wäre hier ein Direktanspruch der unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben vorzusehen und erst bei Fehlen bei solcher Erben die Zahlung in die Verlassenschaft vorzunehmen.

**§ 15 – Fälligkeit der Abfertigung:**

Die vorgesehene Fälligkeitsfrist ist für jene Fälle zu kurz, in denen Entgelte aus dem Dienstverhältnis nachträglich anfallen (z.B. Provisionsabrechnungen, Prämien).

Vorgeschlagen wird daher, ausdrücklich ein Ende der Beitragspflicht an dem in § 15 1. Satz genannten Stichtag vorzusehen.

**Zu § 46 - Inkrafttreten:**

Die Geltung des Neurechts stellt auf den „Abschluss“ von Arbeitsverhältnissen bis oder nach dem 30. Juni 2002 ab. Wenn der Abschluss des Arbeitsvertrags gemeint ist, kann es Probleme geben, bei denen das Arbeitsverhältnis tatsächlich erst nach dem 30. Juni 2002 beginnt, wenn auch der Vertragsabschluss vorher erfolgte.

Ernsthaft erwogen werden sollte, dass Arbeitsverhältnisse, die schon bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestehen, für den Fall von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen (bei Anrechnung der Vordienstzeiten) als fortdauernde Alt-Arbeitsverhältnisse zu werten sind. Diese sollten daher als, auf die Dauer dieser Wiedereinstellungszusagen, gewissermaßen nur unterbrochene Arbeitsverhältnisse von der Neuregelung grundsätzlich ausgenommen und weiterhin dem alten Recht unterworfen werden. Ein Umstieg auf das neue System könnte immer noch nach Maßgabe der Übergangsbestimmungen des § 47 erfolgen, also durch entsprechende Vereinbarung.

Bei Wechsel von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 Aktiengesetz oder § 115 GmbH-Gesetz, bei dem bislang das sogenannte Rucksackprinzip zumindest hinsichtlich der Abfertigung angewendet wurde, sollten die bisherigen Bestimmungen über die Abfertigung weiterhin angewendet werden können. 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.

**§ 47 - Übergangsbestimmungen:**

Nicht einsichtig ist die vorgesehene Beschränkung für die Übertragung auf 10 Jahre.

Nach der Formulierung des Entwurfes kann nur vom gesetzlichen Anspruch, nicht aber hinsichtlich kollektivrechtlicher oder einzelvertraglicher Besserstellungen im Altrecht abgewichen werden. Es ist aber notwendig, in die Abweichungsmöglichkeit auch allenfalls vorhandene Besserstellungen durch kollektive Normen oder Einzelvereinbarungen einzubeziehen, da sonst ein unvollkommener Übertritt erfolgt und während der Neuanwartschaften ein weiteres Anwachsen der Besserstellungen aus dem Altrecht unvermeidbar wäre.

Soweit beim Auszahlen oder Übertragen von Altabfertigungsanwartschaften Ratenzahlungen z.B. solche im Sinne des § 47 Abs. 3 Z. 2 vereinbart sind, ist für die in § 14 Abs. 2 genannten Fälle im Gesetzestext sicherzustellen, dass die mit Beendigungszeitpunkt noch offenen Beträge entfallen.

### **Zu § 48 - Unabdingbarkeit:**

Besondere Probleme wirft die Unabdingbarkeitsregelung des § 48 auf. Das undifferenzierte Weiterbestehen kollektivvertraglicher Abfertigungsregelungen würde nämlich in vielen Fällen nicht nur zur Aufrechterhaltung günstigerer Ansprüche führen, sondern sogar durch ein „Aufdoppeln“ eine erhebliche Besserstellung gegenüber der derzeitigen Rechtslage bewirken. Versucht man die derzeit bestehende kollektivvertraglichen Abfertigungsregelungen Fallgruppen zuzuordnen, so können soweit ersichtlich folgende Regelungstypen unterschieden werden:

#### Auf dem gesetzlichen Abfertigungsrecht aufbauende Kollektivvertragsregelungen:

- ?? Abfertigung auch bei anspruchsvernichtenden Auflösungsarten.
- ?? Abfertigung auch bei unterbrochenen Dienstzeiten  
(Dienstzeitenzusammenrechnung).
- ?? Geringere Mindestdienstzeiten für Abfertigungsanspruch.
- ?? Höhere Abfertigungsansprüche, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen.

#### Kollektivvertragliche Abfertigung als Alternative zur gesetzlichen Abfertigung:

- ?? Kollektivvertragliche Abfertigung, sofern diese günstiger als der gesetzliche Anspruch ist.
- ?? Sterbequartal, falls eine Todfallsabfertigung nicht gebührt.

Die Günstigkeitsklausel des Abs. 1 hat in einem Gesetz, in dem es eigentlich nicht um klassische arbeitsvertragliche Ansprüche geht, 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 ist aber eine solche einseitig zwingende Wirkung absolut unerwünscht, sondern muss vielmehr absolut zwingend geregelt sein.



Die klassische Günstigkeitsklausel ist in diesem Zusammenhang ein Fremdkörper.

Zu Abs. 2 gilt es, eine Formulierung zu finden, die vorhandene kollektive 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 zum Beispiel nicht aus, dass bisher lediglich im Günstigkeitsvergleich zu beachtende betriebliche Regelungen zur Gänze für Neueintritte wieder aufleben. Für die gesamte Wirtschaft handelt es sich dabei um einen essenziellen Punkt in der Neuregelung, da neben einer massiven Rechtsunsicherheit erhebliche zusätzliche Kostenauswirkungen drohen, die noch dazu nach dem Entwurf mit voller Steuer- und Beitragspflicht verbunden wären und in dieser Form sicherlich nicht beabsichtigt sein können.

Formulierungsvorschläge:

*Ergänzung zu § 47 Abs. 6 BMVG:*

„Werden nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Arbeitsverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei dem selben Arbeitgeber fortgesetzt, so gelten die Abfertigungsregelungen nach dem Angestelltengesetz, dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz, dem Gutsangestellten-Gesetz, dem Hausgehilfen- und Hausangestellten-Gesetz sowie kollektivvertragliche Abfertigungsbestimmungen weiter, es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 1 vor.“

*Ergänzung zu § 48 Abs. 1:*

„Regelungen im Sinn des Absatzes 2 werden dadurch nicht berührt.“

*Ergänzung zu § 48 Abs. 2:*

„Derartige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen treten für Arbeitsverhältnisse, die ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes beginnen oder für Arbeitsverhältnisse, bei denen eine Vereinbarung gemäß § 47 Abs. 1

geschlossen wird, ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Vereinbarung insoweit außer Kraft, als sie nicht einen die Höhe des gesetzlichen Abfertigungsanspruches unter Anwendung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen übersteigenden Anspruch vorsehen. Wird bei einer Vereinbarung gemäß § 47 Abs. 1 dieser Mehranspruch in ausdrücklicher Form berücksichtigt, treten insoweit die vorangeführten Regelungen außer Kraft.“

### **Begünstige Pensionsvorsorge für Unternehmer / Eigenvorsorge für Unternehmer!**

Die Betriebliche Zukunftsvorsorge in unseren Betrieben ist unteilbar. Die Wirtschaft lehnt eine Diskriminierung der Selbständigen ab und fordert eine zeitgleiche und qualitativ gleichwertige Verankerung zusammen mit dem Modell für die Arbeitnehmer. Eine Ungleichbehandlung ist durch nichts zu erklären. Zieht man etwa die durchschnittliche Pensionshöhe von Selbständigen mit rund 1.000 Euro als Vergleich heran, so entspricht sie jener der Durchschnittspension von Unselbständigen.

Eigenvorsorgemodell:

Die Beiträge werden auf Basis der Beitragsgrundlage zur gewerblichen Pensionsversicherung in der Höhe von 1,53 % in die MV-Kasse einbezahlt. Die bezahlten Beiträge sind als Betriebsausgaben absetzbar.

Laut Gutachten des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramtes bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken bei einer Einführung einer begünstigten Pensionsvorsorge für Unternehmer.

Die Kosten des vorgeschlagenen Modells betragen rund 20 Millionen Euro. Angesichts der prognostizierten Steuermehreinnahmen von bis zu 200 Millionen Euro ist die Finanzierbarkeit eines für alle im Berufsleben stehenden gerechten Vorsorgemodells mehr als gegeben (siehe Beilage 2).

Wie wichtig eine betriebliche Zukunftsvorsorge für Betriebsgründer ist, zeigt eine Blitzumfrage der Jungen Wirtschaft:

Auf (<http://www.jungewirtschaft.at/stimmungsbarometer.html>) wurden bis 14.4.2002 fast 900 Stimmen abgegeben. 851 oder 97 % bejahten die Frage: Ja, Unternehmer sollen

Eigenvorsorge zu denselben Bedingungen treffen können wie Arbeitnehmer im Rahmen der Abfertigung Neu. 27 Stimmen oder 3 % waren dagegen aus.

Würde man den Selbständigen und damit den Gründern eine betriebliche Zukunftsvorsorge verweigern, würden sie nicht nur schlechter gestellt als Unselbständige, sondern hätten auch nicht die Möglichkeit, dass bisher erworbene Beitragsleistungen als Unselbständige weiterdotiert werden könnten. Sie bekommen daher nur die Zinsen für einige Jahre Beitragszahlungen für ihre Zeiten als unselbständig Beschäftigter - und damit letztlich viel weniger als Unselbständige für deren Zukunftsvorsorge, wo ein Arbeitsleben lang Beiträge einbezahlt wurden.

Ohne die Minderheit derjenigen, die sich unmittelbar nach der Ausbildung selbständig machen, ist nach Berechnungen von Synthesis im Schnitt jeder Selbständige allein beim letzten Arbeitgeber rund 4,5 Jahre unselbständig beschäftigt. Rund 50 % der Gründer waren vor dem Selbständigwerden länger als zwei Jahre beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt. Fast 15 % der Gründer waren länger als 10 Jahre beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt.

Insgesamt waren die Betriebsgründer im Durchschnitt vor ihrem Schritt in die Selbständigkeit etwa 10 Jahre unselbständig beschäftigt.

## **Zu Artikel 3 – Änderung des Angestelltengesetz**

### **Zu § 42:**

Im § 42 soll klargestellt werden, dass im Falle eines Übertritts in das Neurecht das Altrecht außer Kraft tritt.

Der neugeregelte § 42 Abs. 3 2. Satz sollte daher wie folgt ergänzt werden:  
„..., soweit eine Vereinbarung gemäß § 47 Abs. 1 BMVG erfolgt bis zum Inkrafttreten dieser Vereinbarung ausgenommen hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen.“

## Zu Artikel 11 - Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes

### 1. Eigener Sachbereich für Abfertigung Neu/Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Die Position der Sozialpartner und der BUAK, dass einer Umsetzung von Abfertigung Neu/Betriebliche Mitarbeitervorsorge durch Bildung eines eigenen Sachbereichs mit Erteilung einer Legalkonzession gegenüber der Gründung einer Kapitalgesellschaft der Vorzug zu geben wäre, wird hier noch einmal wiederholt. Die bisher vorgebrachten Argumente gegen die Sachbereichslösung, für die ebenso eine abgestimmte gesetzliche Umsetzung vorliegt, scheinen uns nicht zwingend. Die Sozialpartner tragen jedoch nötigenfalls auch die in Begutachtung befindliche Konzeption mit Bildung einer Kapitalgesellschaft im Eigentum der BUAK mit. Die Abfertigungsregelung über die BUAK soll neben Bauarbeitern auch Angestellten der Bauwirtschaft offen stehen, da durch die bestehenden administrative Infrastruktur zwischen Baubetrieben und BUAK Verwaltungseinsparungs- und -vereinfachungseffekte erzielbar sind.

### 2. Einige technische Details

~~etc~~ In Ziffer 2 werden zu § 21 Abs. 3 BUAG im ersten Satz noch „die beiden Sachbereiche der Abfertigungsregelung“ erwähnt. Hier ist auf den Aufwand für den Sachbereich der Abfertigungsregelung (des BUAG) und die Abfertigungsbeiträge nach dem BMVG Bezug zu nehmen.

~~etc~~ In Ziffer 4 muss es richtig lauten, dass nach § 33 Abschnitt VI a eingefügt wird.

~~etc~~ In Ziffer 4 ist im § 33b Abs. 3 BUAG unseres Erachtens auf § 5 Abs. 1 Ziffern 8 und 13 Bankwesengesetz Bezug zu nehmen; wobei wir an die Diskussion erinnern wollen, ob die Vorstandsfunktionen in der zu gründenden Kapitalgesellschaft auch von den Mitgliedern der Verwaltungsorgane der BUAK ausgeübt werden können/sollen.

Laut Entwurf wäre dies gegeben.

### 3. Erstattung offener Zuschläge durch den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds

Die in Ziffer 3 im § 21 Abs. 4 BUAG vorgesehene Regelung wird im Zusammenhang mit der Regelung des § 13b Abs. 1 IESG gesehen. Die Überweisung und Gutschreibung auf den Arbeitnehmerkonten erfolgt unabhängig von der tatsächlichen Bezahlung durch

den Arbeitgeber. Dies ist konsequent, da der IAG-Fonds der BUAK offene Zuschläge ersetzt; der Arbeitnehmer muss die an die Mitarbeitervorsorgekasse zu leistenden Beiträge nicht selbst beim IAG-Fonds geltend machen.

Es sollte auch auf diesen Punkt zur Klarstellung in den erläuternden Bemerkungen Bezug genommen werden. In diesen wird bereits ausführlich begründet, warum die BUAK die Zuschlagseinhebung für „Abfertigung Alt“ und die betriebliche Mitarbeitervorsorge gemeinsam vornimmt.

## **Zu Artikel 13 – Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes**

Mit der Einführung der Abfertigung neu wird der Insolvenz-Ausfallgeldfonds (IAF) deutlich entlastet. Derzeit werden rund 1/3 der IAF-Leistungen für Abfertigungen aufgebracht.

Eine schrittweise Beitragssenkung wird daher gefordert.

## **Zu Artikel 17 – Änderung des Einkommenssteuergesetzes 1988**

### **Zu § 14 Abs. 1:**

Durch eine Abänderung des 1. Satzes im § 14 Abs. 1 EStG soll das Ausmaß der möglichen Abfertigungsrückstellung für die Wirtschaftsjahre nach dem 31. Dezember 2002 in 2-Jahres-Etappen von 50 % zuerst auf 47,5 % und dann auf 45 % abgesenkt werden. Begründet wird dies mit dem Argument, es gelte einen Anreiz zum Überwechseln in das neue Abfertigungssystem zu schaffen. Die Wirtschaftskammer Österreich lehnt diese Verschlechterung, welche zu steuerpflichtigen Auflösungsgewinnen führt und somit der Wirtschaft steuerliche Mehrbelastungen aufbürdet, entschieden ab. Bei den der Erstellung dieses Gesetzentwurfes vorangegangenen politischen und fachlichen Erörterungen zur Schaffung eines neuen Abfertigungssystems war nie die Rede davon, dass die Finanzierung der bestehenden Anwartschaften auf „Altabfertigungen“ steuerlich benachteiligt, oder verschlechtert werden soll. Ob und in wie weit fiktiv entstandene Abfertigungsansprüche auf die neuen MV-Kassen übertragen werden können, hängt von der übereinstimmenden Willenserklärung der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab, und ist daher vom

Arbeitgeber nicht allein gestaltbar. Es ist auch nicht einsichtig, wieso eine partielle steuerwirksame Auflösung bereits gebildeter Rückstellungen hier bei der ohnehin schon schwierigen arbeitsrechtlichen Entscheidungsfindung etwas hilfreich beeinflussen kann. Es handelt sich daher um eine reine Zweckbehauptung, um ein anlässlich dieser Systemumstellung völlig ungerechtfertigtes Steuermehraufkommen zu schaffen, welches durch zusätzliche Mittelabschöpfung die Bewältigung des Gesetzesvorhabens für die Wirtschaft erschwert. In den Anlaufjahren kommen die Verminderungen der Bemessungsgrundlagen für die Ertragsbesteuerung nicht etwa durch Bewertungsänderungen zustande, sondern durch umstellungsbedingte Mehraufwendungen: in dieser Situation sind steuerliche Mehrbelastungen auch theoretisch nicht zu rechtfertigen. Die in Aussicht genommene Änderung hat daher ersatzlos zu entfallen und damit auch die in Z 9 dieses Artikels vorgesehene Regelung im § 124b Z. 64; dies um so mehr, als der Fiskus schon mittelfristig aus der Systemumstellung ceteris paribus ein höheres Ertragssteueraufkommen lukriert.

#### **Zu § 67 Abs. 6:**

Die Abschaffung der steuerbegünstigten Behandlung von freiwilligen Abfertigungen in § 67 Abs. 6 EStG für Zeiträume für die zukünftige Anwartschaften gegenüber MV-Kassen bestehen, kann von der Wirtschaftskammer Österreich so nicht akzeptiert werden. Das Instrument der ohnehin schon eingeschränkten steuerschonenden Behandlung von freiwilligen Abfertigungen hat besonders für KMU's Bedeutung, da es bei offenen Fragen und Unstimmigkeiten anlässlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen die Möglichkeit bietet, rasch und außergerichtlich zu einer Einigung zu gelangen.

Die Wirtschaftskammer Österreich tritt mit Nachdruck dafür ein, dass zumindestens § 67 Abs. 6 1. Satz EStG unverändert fortbesteht und somit  $\frac{1}{4}$  der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate mit dem begünstigten Steuersatz nach § 67 Abs. 1 EStG besteuert werden können. Die darüber hinaus gehende Regelung gemäß § 67 Abs. 6 2. Satz kann wegen der Anrechnungsregelung hinsichtlich der auslaufenden gesetzlichen Abfertigungen entfallen. Damit ergibt sich zwar eine weitere Einschränkung des Begünstigungsausmaßes, die es jedoch leichter machen sollte, dem Vorschlag der Wirtschaftskammer Österreich zuzustimmen.

Des weiteren beantragt die Wirtschaftskammer Österreich, dass im § 67 Abs. 8 lit. f) bei der mit € 22.000,-- begrenzten Begünstigung von Bezügen bei Beendigungen von Dienstverhältnissen im Rahmen von Sozialplänen die Anrechnung freiwilliger Abfertigungen im Sinne des § 67 Abs. 6 ersatzlos entfällt. In Anbetracht der in der österreichischen Wirtschaft aufgrund der Globalisierung anhaltenden Umstrukturierungsprozesse, die Dienstverhältnisse in großem Ausmaß berühren, ist eine Abschwächung dieser Begünstigung, welche die steuerschonende Behandlung von Arbeitnehmern vorsieht, die vom Arbeitsplatzverlust bedroht sind, durchaus entbehrlich.

### **Zu § 124b:**

Im § 124b Z. 63 wird unter anderem bestimmt, dass die Unterschiedsbeträge zwischen den steuerwirksam gebildeten Abfertigungsrückstellungen und den an die MV-Kasse zu leistenden Beträgen gleichmäßig verteilt auf 5 Jahre abzusetzen sind. Dadurch wird dem Arbeitgeber, die bei den an die MV-Kassen zu leistenden Beiträgen mit Finanzierungs- und Liquiditätsschwierigkeiten zu kämpfen haben werden, der Ausstieg aus dem alten System – was im Sinne dieses Gesetzes wäre – erschwert und zwar aus rein fiskalischen Gründen. Die Wirtschaftskammer Österreich lehnt diese Betriebsausgabenverteilungsregelung ab und verlangt, dass die an die MV-Kassen zu leistenden Differenzbeträge sofort im Jahr des Anfalls abgesetzt werden können, was auch systemkonform wäre. Es ist den betroffenen Arbeitgebern nicht zumutbar, dass sie einerseits diesen für die Altersvorsorge der Arbeitnehmer wichtigen Systemwechsel finanzieren und andererseits auch noch temporär eine höhere Steuerlast tragen sollen.

In der Z. 64 haben die Auflösungsgewinne - infolge der Herabsetzung von Abfertigungsrückstellungen - betreffenden Ausführungen ersatzlos zu entfallen, da die Wirtschaftskammer Österreich, wie bereits ausgeführt, Art. 17 Z. 1 (§ 14 Abs. 1 1. Satz), ablehnt.

Die in der neuen Z. 65 des § 124b in Aussicht genommene Regelung, wonach der Gesamtbetrag der Abfertigungsrückstellung, soweit die Ansprüche nicht an eine MV-Kasse übertragen werden, auf das Kapitalkonto „steuerfrei“ übertragen werden können, trifft nicht den Kern der diesbezüglichen Regierungs- und Sozialpartnervereinbarung. Es darf festgehalten werden, dass hier das ursprüngliche Ziel deshalb verfehlt wird, weil

der Betriebsausgabenabzug bei Anfall von Abfertigungen nur jenem Betrag entsprechen darf, der bei Fortbestand der Abfertigungsrückstellung als Unterschiedsbetrag zur gebildeten Abfertigungsrückstellung angefallen wäre. Die Steuerfreiheit wird also auf jene Abfertigungsrückstellungsbeträge begrenzt, die im Sonderfall der Selbstkündigung der Arbeitnehmer nicht widmungsgemäß verwendet werden, sondern steuerwirksam hätten aufgelöst werden müssen. Selbst dieser kleine Steuervorteil muss noch mit dem Verzicht auf eine fortzusetzende (und handelsrechtlich gebotene) Aufstockung der Abfertigungsrückstellungen erkaufte werden.

Die Wirtschaftskammer Österreich empfiehlt daher dringend, die Z. 65 noch einmal gründlich dahingehend zu überarbeiten, dass der Vorteil bei der Rückstellungsübertragung wesentlich gestärkt wird. Die derzeitige Ausformung des Entwurfes hat mangels Attraktivität nur den einen Vorteil, dass sie als reine Kann-Bestimmung nicht in Anspruch genommen werden muss, was, wenn keine wesentlichen Verbesserungen mehr vorgenommen werden, kaum der Fall sein wird, womit weitgehend totes Recht geschaffen würde. Die Wirtschaftskammer Österreich betont daher noch einmal die Notwendigkeit, die Rückstellungsübertragung dem Sinn und Zweck der Regierungs- und Sozialpartnervereinbarung weitgehend anzunähern.

Anmerkung:

Im Hinblick auf die Entschließung des Nationalrates werden 25 Ausfertigungen der Stellungnahme dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Die Stellungnahme der Bundessparte Bank und Versicherung legen wir zur Kenntnisnahme bei (Beilage 3).

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Christoph Leitl  
Präsident

Dr. Reinhold Mitterlehner  
Generalsekretär-Stv.

Beilagen



# **R e c h t s g u t a c h t e n**

Über die Gestaltung des Beitragssatzes  
im BMVG

im Auftrag der  
Wirtschaftskammer Österreich

verfasst von

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Wien 2002



# **1. EINLEITUNG**

## **1.1. AUFGABENSTELLUNG**

Der Verfasser wurde ersucht, für die Wirtschaftskammer Österreich ein Rechtsgutachten zu Fragen des im Gesetz über die Betriebliche Mitarbeitervorsorge - BMVG vorgesehenen Beitragsrechts zu erstatten.

Die Fragestellung ist vor dem Hintergrund des Umstandes zu sehen, dass in § 6 des BMVG vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe eines Prozentsatzes des monatlichen Entgelts an die Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten hat. Die Höhe des Beitrags soll nach dem vorliegenden Entwurf nicht nur im Gesetz selbst geregelt sein: Vielmehr ist der Prozentsatz in einem Kollektivvertrag gem § 18 Abs 4 ArbVG (ein solcher Kollektivvertrag wird üblicherweise als Generalkollektivvertrag bezeichnet) zu regeln; für Arbeitnehmer, für die kein solcher Kollektivvertrag wirksam ist, soll der Prozentsatz 1,53 % betragen.

## **1.2. PROBLEMSTELLUNG**

Effekt dieser Regelungen - ihre Gesetzwerdung unterstellt - wäre, dass ein wesentlicher Eckpfeiler der betrieblichen Mitarbeitervorsorge nicht für alle Arbeitnehmer einheitlich wäre. Sieht man von der politischen Problematik ab, ob es sinnvoll und wünschenswert ist, Arbeitnehmer zweier Kategorien in dieser zentralen Frage der betrieblichen Mitarbeitervorsorge zu schaffen, drängen sich gegen eine derartige Regelung auch verfassungsrechtliche Bedenken auf, denen im folgenden nachzugehen sein wird. Um diesen Verdacht überprüfen zu können, ist es freilich erforderlich, zunächst den Text der geplanten Regelung und ihre Effekte zu analysieren.

## **2. TEXTANALYSE**

### **2.1. ALLGEMEINES**

Im System des BMVG spielt § 6 Abs 2 eine zentrale Rolle: Diese Bestimmung legt die Höhe des Beitrags fest, zu dessen Leistung der Arbeitgeber dem Grunde nach gem § 6 Abs 1 verpflichtet wäre. Für Arbeitnehmer, für die ein Generalkollektivvertrag gilt, würde der in jenem Kollektivvertrag geregelte Beitragssatz maßgeblich sein; für andere Arbeitnehmer wäre der gesetzliche Beitragssatz von 1,53% maßgeblich.

Der Text der Regelung nennt dabei an erster Stelle einen kollektivvertraglichen Beitragssatz und an zweiter Stelle einen gesetzlichen Beitragssatz. Dies eröffnet zwei Auslegungsvarianten, die im folgenden kurz dargestellt werden sollen.

### **2.2. AUSLEGUNGSVARIANTEN**

#### **2.2.1. Kollektivvertraglicher Beitragssatz - Subsidiarität des gesetzlichen Beitragssatzes**

Geht man von der Satzfolge des Entwurfstextes aus, ist ein Textverständnis naheliegend, nach dem die Regelung vorrangig keinen gesetzlichen Beitragssatz normieren soll, der durch die Kollektivvertragsparteien abgeändert werden kann, sondern primär ein kollektivvertragsrechtlich festzulegender Beitragssatz vorgesehen ist, der subsidiär - für den Fall des Fehlens einer kollektivvertraglichen Regelung - durch einen gesetzlichen Beitragssatz ergänzt wird: Die Textierung spricht eindeutig davon, dass der Beitragssatz nicht auf der gesetzlichen Ebene geregelt werden soll, sondern durch die Kollektivvertragsparteien festzulegen ist. Dabei ist rein sprachlich gesehen den Kollektivvertragsparteien nicht einmal nur eine Ermächtigung zur Regelung eingeräumt, sondern legt es die Textierung nahe, dass der Gesetzgeber die Kollektivvertragsparteien verpflichten will (argumento „ist festzulegen“), einen Beitragssatz festzulegen. Für ein solches - die gesetzliche Regelungsebene in den Hintergrund drängendes - Normverständnis spricht auch die in persönlichen Gesprächen mit maßgeblichen politischen Entscheidungsträgern zu Tage tretende Vorstellung, dass die Festlegung eines gesetzlichen Beitragssatzes vermieden werden soll. Nach diesen Vorstellungen soll der Beitragssatz grundsätzlich im Kollektivvertrag geregelt sein und soll das Gesetz einen Beitragssatz nur für jene Arbeitnehmer festlegen, die durch einen Generalkollektivvertrag nicht erreichbar sind.

Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass eine derartige Regulationsstruktur dem österreichischen Arbeitsrecht bislang fremd ist: Soweit überblickt gibt es keine gesetzliche Regelung, in der der Gesetzgeber einen Anspruch dem Grunde nach einräumt, ohne die Ausgestaltung der Höhe nach zu regeln, sondern die Ausgestaltung den Kollektivvertragsparteien zur Gänze überlässt.

### **2.2.2. Kollektivvertragsdispositiver gesetzlicher Beitragssatz**

Eine andere Deutung des Entwurfstextes, die sich vom Wortlaut des Textes leicht entfernt, ergibt eine funktionale Betrachtung: Geht man davon aus, dass gem § 6 Abs 2 Satz 2 BMVG in allen Fällen, in denen kein generalkollektivvertraglicher Beitragssatz geregelt ist, der gesetzliche Beitragssatz von 1,53% gilt, wäre es vertretbar, der Bestimmung ein Regelungskonzept zu unterstellen, in welchem dem Generalkollektivvertrag nicht jene primäre Rolle zukommen würde, die er nach der ersten Auslegungsvariante hätte: Primär würde nach diesem Verständnis eine Beitragsfestlegung auf der gesetzlichen Ebene erfolgen; der Generalkollektivvertrag könnte lediglich eine Abweichung vom gesetzlichen Beitragssatz vorsehen.

Der entscheidende Effekt von § 6 Abs 2 Satz 1 nach diesem Verständnis läge darin, dass der gesetzliche Beitragssatz, der in § 6 Abs 2 Satz 2 BMVG normiert ist, durch das Inkrafttreten eines Kollektivvertrags gem § 6 Abs 2 Satz 1 BMVG verändert werden könnte.

Gegen dieses Verständnis spricht der Wortlaut von § 6 Abs 2 Satz 2 BMVG, nach dem der Beitragssatz durch Kollektivvertrag festzulegen „ist“, während nach dieser Auslegungsvariante der Beitragssatz festgelegt werden könnte. § 6 Abs 2 Satz 1 BMVG würde demnach lediglich als Ermächtigung an die Kollektivvertragsparteien zu verstehen sein, einen vom Gesetz abweichenden Beitragssatz zu vereinbaren. Für diese Auslegung spricht, dass eine solche Deutung dieser Bestimmung eine dem österreichischen Arbeitsrecht bekannte Regulationsstruktur unterstellen würde: Nach diesem Verständnis würde ein gesetzlicher Beitragssatz vorliegen, der kollektivvertragsdispositiv ist. Eine ähnliche - wenngleich legislativ in ihrer Formulierung sprachlich anders strukturierte - Regelungstechnik ist etwa im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist (§ 1160 Abs 4 ABGB idF seit BGBl 1993/502) bzw im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung aus wichtigen die Person betreffenden Gründen (§ 1154b Abs 6 ABGB idF BGBl I 2000/44) gewählt worden.

### **2.2.3. Weiterführende Überlegung**

Welcher Auslegungsvariante der Vorzug zu geben ist, kann anhand verfassungsrechtlicher Überlegungen erkant werden, die im folgenden angestellt werden sollen.

## 2.3. VERFASSUNGSRECHTLICHE ÜBERLEGUNGEN

### 2.3.1. Gleichheitssatz - Sachlichkeitsgebot

In verfassungsrechtlicher Hinsicht ist zunächst fraglich, ob die erste Auslegungsvariante dem Sachlichkeitsgebot entspricht, das aus Art 2 StGG bzw Art 7 B-VG abgeleitet wird, und das nach hA und ständiger Judikatur auch den Gesetzgeber bindet (vgl dazu statt vieler die Nachweise bei Walter/Mayer, Grundriss des österreichischen Bundesverfassungsrechts<sup>8</sup>, 1341 ff).

Würde man nämlich von einer lediglich subsidiären Beitragsfestlegung auf gesetzlicher Ebene – und damit verbunden von einer gesetzlichen Verpflichtung der Kollektivvertragspartner ausgehen, einen Entgeltanspruch, der dem Grunde nach im Gesetz selbst geregelt ist, der Höhe nach auszugestalten, wäre ein zwingender Effekt der Regelung, dass es zwei Gruppen von Arbeitnehmern geben würde, deren Anspruchslage in krass unterschiedlicher Weise geregelt wäre: Jene, bei denen der Anspruch auf den Beitrag dem Grunde und der Höhe nach unmittelbar im Gesetz selbst geregelt wäre, und jene, deren Anspruch im Gesetz nur dem Grunde nach, nicht jedoch der Höhe nach geregelt wäre.

Eine solche Unterscheidung würde jedoch meines Erachtens jeder sachlichen Rechtfertigung entbehren: Nach neuer ständiger Judikatur ist eine Differenzierung nur dann verfassungskonform, wenn sie durch ein sachliches Regelungsziel gerechtfertigt werden kann, wenn die Differenzierung notwendig und geeignet ist, das Regelungsziel zu erreichen, und wenn sie dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entspricht (Vgl dazu erneut statt vieler die Nachweise bei Walter/Mayer, aaO).

Vor dem Hintergrund dieser Judikatur spricht gegen die Sachlichkeit der vorgesehenen Regelung zum einen, dass kein sachliches Regelungsziel erkennbar ist, das eine solche Differenzierung rechtfertigen könnte: Die Gesetzesmaterialien nennen überhaupt keinen Grund für die Differenzierung, und das von maßgeblichen politischen Entscheidungsträgern genannte Argumenten, dass durch einen gesetzlichen Beitragssatz die europarechtlich relevante Abgabenquote erhöht werden könnte, vermag die Verweigerung einer Beitragsfestlegung auf gesetzlicher Ebene meines Erachtens nicht zu rechtfertigen: Dass die Vermeidung ungewollter statistischer Effekte eine Schlechterstellung einer Arbeitnehmergruppe sachlich rechtfertigen könnte, ist argumentativ nicht überzeugend begründbar.

Selbst wenn man aber davon ausgeht, dass in der Vermeidung ungewollter statistischer Effekte ein sachliches Regelungsziel wäre, ist es unwahrscheinlich, dass die Judikatur die vorgeschlagene Regelung für *geeignet* erachten würde, dieses Regelungsziel zu erreichen: Es bleibt nämlich abzuwarten und ist aus meiner Sicht ebenfalls unwahrscheinlich, ob die europäischen Instanzen akzeptieren würden, dass durch die Verlagerung der

Beitragsfestlegung auf die kollektivvertragliche Ebene ein so grundlegend geänderter Normgehalt erzielt werden könnte, dass sich die statistische Qualifikation des Beitrages verändert.

### **2.3.2. Formalgesetzliche Delegation**

In verfassungsrechtlicher Hinsicht ebenfalls bedenklich wäre, dass der Gesetzgeber für die kollektivvertragliche Beitragsfestsetzung keinerlei gesetzliche Determination angibt. Dies kann dazu führen, die Regelung in einem Konflikt mit dem Legalitätsprinzip zu sehen, das gem Art 18 B-VG jedenfalls dann auch auf den Kollektivvertrag anzuwenden wäre, wenn die kollektivvertragliche Regelung notwendig wäre, um einen gesetzlich dem Grunde nach festgelegten Anspruch der Höhe nach auszugestalten und insoferne erst „komplettieren“ würde.

### **2.3.2. Eingriff in Tarifautonomie**

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass ein Normverständnis, das die Festlegung des Beitragssatzes grundsätzlich und vorrangig den Kollektivvertragspartnern zuweist, und dafür keinerlei gesetzliche Determinanten enthält, die Regelung in ein möglicherweise verfassungswidriges Spannungsverhältnis zur Autonomie der Kollektivvertragspartner bringen kann: Diese besteht nämlich nicht nur darin, den Inhalt eines Kollektivvertrages zu gestalten, sondern auch darin, über den Abschluss eines Kollektivvertrages zu entscheiden und diesen auch zu verweigern. Wenn nun der Gesetzgeber einen Anspruch dem Grunde nach festlegt, den Kollektivvertragsparteien die Festlegung der Höhe nach zuweisen und gleichzeitig keine Determinanten der Regelung normieren würde, könnte eine der Tarifparteien (im konkreten Fall wäre dies wohl die Arbeitnehmerseite) die andere (im konkreten Fall wäre dies wohl die Arbeitgeberseite) unter derart intensiven Druck setzen, den gesetzlichen Anspruch zu effektuieren, dass deren Tarifautonomie in Frage stehen würde.

## **3. ERGEBNIS**

1. Die vorstehenden Überlegungen zeigen, dass die Regelung in § 6 Abs 2 des Entwurfs des BMVG als kollektivvertragsdispositive Regelung eines gesetzlichen Beitragssatzes zu interpretieren ist. Die Wendung „ist durch Beitragssatz festzulegen“ ist teleologisch dahingehend zu reduzieren, dass sie als „Kann“-Bestimmung zu verstehen ist.

2. Die dem Text primär entnehmbare Auslegungsvariante, nach der die Sozialpartner verpflichtet wären, einen Generalkollektivvertrag über den Beitragssatz zu schließen, würde auf gravierende verfassungsrechtliche Bedenken sowohl unter dem Blickwinkel des Gleichheitssatzes, als auch des Legalitätsprinzips und der Tarifautonomie stoßen.

3. Eine Verpflichtung der Sozialpartner zum Abschluss eines Kollektivvertrages gem § 18 Abs 4 ArbVG könnte daher aus dieser Bestimmung - ihre Gesetzwerdung unterstellt - nicht abgeleitet werden.

4. Dies bedeutet, dass ab Inkrafttreten des Gesetzes der in § 6 Abs 2 Satz 2 BMVG geregelte gesetzliche Beitragssatz in Höhe von 1,53% gelten würde, dass jedoch durch Generalkollektivvertrag ein abweichender Beitragssatz geregelt werden kann.





# BEGÜNSTIGTE PENSIONSVERSICHERUNG FÜR UNTERNEHMER - STEUERLICHE AUSWIRKUNGEN

## Schätzung auf Basis der Beitragsgrundlagen zur GSVG (2000)

Bekannt ist die Anzahl der nach GSVG versicherten Selbständigen nach monatlichen Beitragsklassen. Ausgehend von dieser Tabelle kann für jede Beitragsklasse das jährliche Durchschnittseinkommen berechnet werden, indem die jeweiligen Obergrenzen der entsprechenden Beitragsklassen mit 12 (Anzahl der Monate) multipliziert werden. Die durchschnittlichen Einkommen pro Beitragsklasse werden sodann mit dem Beitragssatz (1,53%) sowie mit dem durchschnittlichen Steuersatz (30%) multipliziert. Die steuerlichen Mindereinnahmen belaufen sich auf rund **269 Mio. Schilling**.

### Abfertigung Neu für Unternehmer - steuerliche Auswirkungen

#### Schätzung auf Basis der Beitragsgrundlagen zur GSVG (2000) - Beträge in Schilling

#### Berücksichtigung der Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage

Beitragsklasse	Beitragsklassen- durchschnitt	Anzahl der Versicherten	Jährliches Durchschnitts- einkommen (geschätzt)	Jährliche Beitrags- zahlungen (geschätzt)		Steuerminder- einnahmen
				Pro Versicherten	Insgesamt	
Null		15.167				
1,-- bis 4500,--	2.251	7.198	27.006	413	2.974.155	892.246
4.501,-- bis 8.100,--	6.300	42.229	75.600	1.157	48.845.440	14.653.632
8.101,-- bis 15.617,--	11.859	3.309	142.302	2.177	7.204.423	2.161.327
15.618,-- (Mindest)	15.618	104.822	187.410	2.867	300.563.773	90.169.132
15.619,-- bis 26.100,--	20.859	28.812	250.308	3.830	110.341.674	33.102.502
26.101,-- bis 38.100,--	32.100	17.612	385.200	5.894	103.797.379	31.139.214
38.101,-- bis 50.399,--	44.250	10.547	530.994	8.124	85.686.024	25.705.807
50.400,-- (Höchst)	50.400	25.792	604.794	9.253	238.662.357	71.598.707
<b>alle Klassen</b>		<b>255.488</b>	<b>275.452</b>			<b>269.422.567</b>

Quelle: Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und WKÖ-Berechnungen

- 27 -

**Bundessparte  
Bank und Versicherung**

Wiedner Hauptstraße 63  
Postfach 320  
1045 Wien  
Telefon +43 (1) 501 05  
DW  
Telefax +43 (1) 501 05  
272  
E-Mail: bsbv@wko.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/Sachbearbeiter

Durchwahl Datum

BSBV 4/2002

3136 22.04.2002

Mag. Pollauf/Ne

**Entwurf für ein „Betriebliches  
Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG“**

Sehr geehrter Herr Präsident !

Zum Entwurf für ein „Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG“ erlaubt sich die Bundessparte Bank und Versicherung wie folgt Stellung zu nehmen:

**Grundsatzposition**

Die Bundessparte Bank und Versicherung der Wirtschaftskammer Österreich begrüßt die angestrebte Reform der Abfertigung und die Zielsetzung des Entwurfs für ein „Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG“ im Grundsatz.

Sie unterstützt dabei insbesondere folgende aus den Erläuternden Bemerkungen hervorgehende Motive:

- Anpassung des Abfertigungsrechts an die Erfordernisse der modernen Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes
- Stärkung des österreichischen Kapitalmarktes - Veranlagung der Abfertigungsbeiträge im Rahmen eines kapitalgedeckten und beitragsorientierten Finanzierungsverfahrens durch MV-Kassen.

Darüber hinaus spricht sich die Bundessparte Bank und Versicherung für eine Stärkung der 2. Säule der Altersvorsorge aus.

Sie hält es allerdings für dringend erforderlich, den vorliegenden Entwurf in wichtigen Punkten zu korrigieren:

1) Trägerschaft (§ 18 ff BMVG)

Mit der zwingenden Gründung eigener Mitarbeitervorsorgekassen müssten - abgesehen von den Gründungskosten für neue Gesellschaften - auch neue Unternehmensorganisationen aufgebaut werden, wodurch jedenfalls höhere Kosten vorgegeben sind. Daher sollte die Durchführung des Mitarbeitervorsorgegeschäftes innerhalb bestehender Strukturen (Pensionskassen, Versicherungen, Banken) möglich sein.

2) Vermögensentwicklung (§ 17 BMVG)

Bei einer absehbaren hohen Entnahmekquote werden nach unseren Berechnungen nur begrenzte Mittel in den MV-Kassen verbleiben, wogegen die notwendigen Verwaltungskosten relativ hoch sein werden. Wir weisen daher eindringlich darauf hin, dass diese Kosten möglichst reduziert werden müssen.

3) Kapitalgarantie (§ 24 BMVG)

Eine Kapitalgarantie ab dem ersten Tag verursacht höhere Kosten und ist nur im Zusammenhang mit einer entsprechenden Kostenregelung und einer Absicherung durch eine Schwankungsrückstellung bzw. entsprechenden anderen Sicherungsinstrumenten vorstellbar.

4) Daten- und Beitragsmanagement (§§ 6, 13, 18 BMVG)

Das Daten- und Beitragsmanagement muss möglichst kostengünstig und effizient eingerichtet und ohne unzumutbaren Aufwand administriert werden können. Wir sind der Überzeugung, dass die Gebietskrankenkassen diesen Anspruch am besten erfüllen würden.

Die Einrichtung einer gemeinsamen Verwaltungsfirma für alle Anbieter und das Inkasso durch die Gebietskrankenkassen kann dabei die Kosten einigermaßen begrenzen.

5) Verwaltungskosten (§ 26 BMVG)

Die Verwaltungskostenregelung ist in keiner Weise ausreichend für das System. Aufgrund der bisherigen Berechnungen muss bei den mit der Vollziehung des Gesetzes verbundenen Aufwendungen von einem Mindestkostensatz von 5,5 %, im Falle der Einschaltung der Gebietskrankenkassen von zumindest 4 % (zuzüglich 0,7 % Kosten der Gebietskrankenkassen für das Inkasso), insbesondere auch im Hinblick auf die große Anzahl von kurzfristigen Dienstverhältnissen, ausgegangen werden. Ohne eine Abschlußvergütung wird die Kommunikation und Beratung für die

Klein- und Mittelunternehmen nicht in der gewünschten Zeit erfolgen können.

#### 6) Zuordnung von Unternehmen (§ 10 BMVG)

Zur Frage einer Zuteilung von Unternehmen zu MV-Kassen vertreten wir den Standpunkt, das sich das Problem bei einer sachgerechten und ausreichenden Kostenregelung kaum stellen wird.

Einen Zwang der MV-Kassen, jeden Arbeitgeber aufnehmen zu müssen, lehnen wir mit Nachdruck als unzumutbar ab, wobei ein derartiger Vorschlag auch verfassungsrechtlich kaum haltbar wäre.

#### 7) Wertpapierdeckung (§ 124 b Z 64 und 66 EStG)

Die Wertpapierdeckung im System „Abfertigung alt“ sollte beibehalten werden, um Irritationen auf dem Finanzmarkt zu vermeiden.

Es ist damit zu rechnen, dass sich die Unternehmen in hohem Maß für die Möglichkeit der sofortigen Auflösung der Abfertigungsrückstellungen (50 %ige Wertpapierdeckung) entscheiden. Damit würde die Wertpapierdeckung bereits im Wirtschaftsjahr 2003 entfallen.

Damit wären massive Auswirkungen auf den Kapitalmarkt verbunden.

#### 8) Inkrafttreten (§§ 46 und 47 BMVG)

Es besteht Verständnis dafür, dass eine möglichst rasche Beschlussfassung der Regelung angestrebt wird. Da aber der derzeitige Zeitplan einen parlamentarischen Abschluss erst Ende Juni erwarten lässt, machen wir aufmerksam, dass eine Einrichtung neuer organisatorischer Einheiten mit umfassenden Vorarbeiten verbunden ist, die eine ausreichend lange Vorbereitungszeit ab endgültigem Feststehen der neuen gesetzlichen Bestimmungen vorsehen müssen.

Der Beginn unter Beiziehung der Gebietskrankenkassen kann aus unserer Sicht für den Arbeitnehmer aus diesen Gründen nicht vor dem 1.1.2003 erfolgen, wobei eventuell eine Konzessionserteilungsphase bzw. auch die Beratung bzw. Abschlüsse vor diesem Termin liegen können.

Ein Kontoauszug kann damit dem Arbeitnehmer frühestens Ende 2003 zur Verfügung stehen.

#### 9) Behandlung von Sonderregelungen

Für kollektivvertragliche Sonderregelungen und Betriebsvereinbarungen sind Übergangsbestimmungen erforderlich.

10) Anlegerentschädigung (§ 93 Abs 2 Z 3 und Abs 3d Z 2 BWG)

Es gibt im System ausreichende Sicherungsbestimmungen (zB Aufsicht, Veranlagungsbestimmungen), sodass wir eine systemfremde Einbeziehung des Mitarbeitervorsorgegeschäftes in das Anlegerentschädigungssystem als entbehrlich ansehen.

11) Bezeichnungsschutz (§ 22 BMVG)

Die Bestimmung über den Bezeichnungsschutz ist grundsätzlich sinnvoll, aber zu restriktiv. Es wird berücksichtigt werden müssen, dass es auch Gruppenlösungen geben können muss.

Im Einzelnen dürfen wir auf Folgendes hinweisen:

**Zu Artikel 1 Betriebliches Mitarbeiterversorgungsgesetz**

Zu § 1 Geltungsbereich

Zu § 1 Abs 1

Es sollte am bestehenden Arbeitnehmerbegriff angeknüpft werden und kein neuer Begriff dadurch geschaffen werden.

Zu § 2

Unklar erscheint in § 2 BMVG, wer die vorgesehene Einrechnung der zusätzlichen Pensionsleistungen in die Abfertigung vornimmt bzw wie diese erfolgen soll.

Zu § 3 Begriffsbestimmungen

Zu § 3 Z 2

Der Begriff Anwartschaftsberechtigter ist dem PKG entnommen. Da die Abwicklung über eigene MV-Kassen erfolgen soll, ist, um Verwechslungen zu vermeiden, ein eigener Begriff erforderlich.

Zu § 3 Z 2 und 3

Es soll auch hier klargestellt sein, dass eine Abfertigungsanwartschaft nur auf Grund tatsächlich geleisteter Beiträge entsteht.

Aus diesem Gründen schlagen wir folgende Formulierung zu § 3 Z 2, 3 vor:

**„2. Abfertigungsanwartschaftsberechtigter:  
der Arbeitnehmer, für den Beiträge nach §§ 6, 7 oder 47 an die Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) geleistet wurden.“**

**„3. Abfertigungsanwartschaft:**

die Summe der eingezahlten Abfertigungsbeiträge sowie allfälliger Übertragungsbeträge jeweils abzüglich der einbehaltenen Verwaltungskosten, samt den monatlich zugewiesenen

*Veranlagungserträgen unter Berücksichtigung der Garantie gemäß § 24. "*

(Sprachliche Klarstellung da sich die Verwaltungskosten und die Veranlagungserträge sowohl auf die Abfertigungsbeiträge als auch auf Übertragungsbeiträge beziehen.)

*Zu § 6 Beginn und Höhe der Beitragszahlung*

*Zu § 6 Abs 1*

Es erscheint nicht konsequent, hinsichtlich der Beitragspflicht zwischen befristeten Arbeitsverhältnissen und vereinbarten Probezeiten zu unterscheiden. Um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, sollte die Beitragszahlung erst nach mehr als drei Monaten beginnen, aber jedenfalls erst nach einem bestimmten Zeitraum.

*Zu § 6 Abs 2*

Zur Sicherstellung der gleichen Beitragshöhe für alle Arbeitnehmer sollte die Regelung des Beitragssatzes im Gesetz erfolgen. Für die Verankerung im BMVG spricht außerdem, dass allfällige Beiträge über 1,53 % als steuerpflichtiger Arbeitslohn gelten, sodass eine Trennung von anspruchsbegründenden Bestimmungen und deren steuerliche Behandlung nicht sinnvoll erscheint.

*Zu § 6 Abs 5*

Es sollte klargestellt werden, dass die Höchstbeitragsgrundlage des ASVG für die Beitragshöhe keine Rolle spielt.

*Zu § 6 Abs 6*

Die Fälligkeit der Beiträge an die Fälligkeit des laufenden Entgelts zu binden, ist jedenfalls abzulehnen. Das würde bedeuten, dass für Gehälter, die im Vorhinein zu zahlen sind, die Fälligkeit noch vor Ablauf des Zeitraumes eintritt, für welchen das Gehalt zu zahlen ist. Die Fälligkeit sollte unbedingt an die Fälligkeitstermine für die lohnabhängigen Abgaben gekoppelt werden.

*Zu § 6 Abs 7 (neu)*

Weiters ersuchen wir um Einfügung des nachfolgenden Absatzes 7:

**„(7) Die Zahlung der laufenden Beiträge hat je Arbeitnehmer unter Angabe der Sozialversicherungsnummer des Arbeitnehmers (VSNR), der Sozialversicherungsnummer des Arbeitgebers (DGNR) und der MVK-Leitzahl durch den Arbeitgeber zu erfolgen.“**

Weiters sollte in den § 13 ein entsprechender Verweis auf § 6 Abs 7 aufgenommen werden.

*Zu § 7 Beitragsleistungen für entgeltfreie Zeiträume*

- Unseres Erachtens ist nicht einzusehen, warum für Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes sowie des Wochen- und Krankengeldbezuges die Beiträge vom Arbeitgeber zu entrichten sind. Sollten Beiträge erforderlich sein, um die geplante Abfertigungshöhe zu erreichen, müsste die Beiträge jener Rechtsträger bezahlen, der für diese Zeiten die Grundversorgung finanziert (Bund, Gebietskrankenkasse, etc.)
- Wenn die Grundsatzentscheidung im Sinne unserer Argumentation, die Abwicklung über die Gebietskrankenkasse vorzunehmen, getroffen wurde, dann sollte an die Systematik des ASVG weitestgehend angeknüpft werden, insbesondere am Entgeltbegriff aber nicht an der Höchstbeitragsgrundlage und dem Anspruchsprinzip.



## Zu § 7 Abs 3

- Die Ermittlung des individuellen Krankengeldes für entgeltfreie Zeiträume (Abs 3) ist für die Unternehmen äußerst kompliziert und daher völlig unzumutbar. Dies insbesondere deswegen, weil die Höhe des Krankengeldes veränderlich ist. Bei automationsunterstützter Gehaltsverrechnung müsste in jedem einzelnen Fall eine händische Eingabe erfolgen, nachdem Informationen vom Mitarbeiter oder von der Krankenkasse über die Höhe des Krankengeldes eingeholt worden sind. Es wird vorgeschlagen, einen fixen Betrag oder einen Prozentsatz der Beitragsgrundlage vor der Krankheit als Beitragsgrundlage vorzusehen.
- Weiters ist die Frage zu stellen, ob günstigere Regelungen in Unternehmen betreffend die Anrechnung von Karenzzeiten udgl weiterhin gültig bleiben können oder ob solche Beiträge (etwa für Zeiten über die gesetzliche Wochenfrist hinaus) künftig als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu versteuern sind. Sollte dies tatsächlich beabsichtigt sein, so stellt auch dies einen Eingriff in bestehende Regelungen auf Unternehmensebene und einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand dar und ist daher abzulehnen.
- Ob für Teilzeitbeschäftigte ebenfalls das volle Kinderbetreuungsgeld als Bemessungsgrundlage anzunehmen ist wäre ebenfalls zu klären.

## Zu § 7 Abs 4 bzw § 6

Beitragsleistungen sollen auch im voraus für das laufende Monat gezahlt werden können, damit bei Arbeitsverhältnissen, bei denen das Entgelt im voraus ausbezahlt wird, nicht zwei Fälligkeitstermine notwendig sind. Dadurch gewinnt der Arbeitgeber mit unterschiedlichen Bezugsfälligkeitsterminen mehr Flexibilität bei der Beitragszahlung. Beitragsschuldner ist weiterhin der Arbeitgeber, daher sollte die selbe Terminologie verwendet werden.

Folgende Änderung des Textes in § 7 Abs 4 ist dafür notwendig:

*„Die Beitragsleistungen nach Abs. 1 bis 3 sind **spätestens** zum Monatsletzten fällig. Werden Beiträge nicht innerhalb von 15 Tagen nach deren Fälligkeit an die MV-Kasse überwiesen, sind vom **Arbeitgeber** Verzugszinsen in Höhe von 6 **% p. a.** des jeweiligen Betrags zu leisten.. **Verzugszinsen sind seitens der MV-Kassen und steuerrechtlich wie jene Beiträge zu behandeln, auf die sie zu leisten sind.**“*

Zu § 8 Verfügungs- und Exekutionsbeschränkungen

- Die Regelung bezüglich Zinsen kann entfallen, da diese bereits im Anwartschaftsbetrag enthalten sind.

Wir ersuchen um folgende Formulierung zu § 8 BMVG:

*„Die Abtretung oder Verpfändung von **Abfertigungsanwartschaften** ist rechtsunwirksam, soweit der Arbeitnehmer darüber nicht als Abfertigungsanspruch verfügen kann.“*

Zu § 9 Auswahl der MV- Kasse

*Zu § 9 Abs 1*

Ein verpflichtender Abschluss einer Betriebsvereinbarung könnte den Abschluss eines MV-Kassen-Vertrags verlangsamen und verkomplizieren. Weiters können sich Probleme mit ausschreibungspflichtigen Arbeitgebern ergeben, die an das Ergebnis des Vergabeverfahrens gebunden sind. Weiters ist zu berücksichtigen, dass es auf Grund der arbeitsrechtlichen Situation bei Betriebsübergängen i.S. des AVRAG zu für die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen unterschiedlichen MV-Kassenlösungen kommen wird.

Dies widerspricht nicht nur dem Grundsatz, dass ein Arbeitgeber nur eine MV-Kasse haben soll, sondern auch dem Grundsatz der Verwaltungsvereinfachung. Die Administration beim Arbeitgeber wird dadurch unnötigerweise verkompliziert.

Gleiches gilt bei einer Kündigung und etwaigem Neuabschluss einer solchen Betriebsvereinbarung.

Wir schlagen daher folgende Formulierung zu § 9 Abs 1 BMVG vor:

*„Die Auswahl der MV-Kasse hat rechtzeitig, **längstens binnen 2 Monaten - nach erfolgter Beratung mit dem Betriebsrat - durch den Arbeitgeber zu erfolgen.**“*

Aus den oben dargelegten Gründen ist § 10 Abs 2 BMVG zu streichen.

*Zu § 9 Abs 2 und § 10 Abs 3*

Die Bestimmung über die Auswahl von MV-Ks durch Arbeitnehmer für den Fall, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch keine Kasse gewählt wurde, lässt folgende Fragen offen:

- a) Wer schließt den Beitrittsvertrag zur MV-K ab?
- b) Schließt der Arbeitnehmer diesen Vertrag ab, dann würde es sich um einen Individualvertrag handeln? Aus unserer Sicht sollte es zu keinen Individualverträgen kommen.
- c) Es fehlen Bestimmungen, wenn der Arbeitnehmer nicht tätig wird.

Wir schlagen folgende Formulierung zu § 9 Abs 2 BMVG vor:

*„Sind bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Beiträge nach §§ 6 und 7 zu leisten und wurde noch keine MV-Kasse*

**gewählt, sind die Beiträge sogleich an die MV-Kasse des neuen Arbeitgebers zu leisten. Gibt es keinen neuen Arbeitgeber bzw. hat dieser auch noch keinen Vertrag mit einer MV-Kasse, so hat die Zuteilung nach einem von der gesetzlichen Interessensvertretung der MV-Kassen festgelegten Verteilungssystem zu erfolgen.** "

Zu § 10 Beitrittsvertrag

Zur Frage einer Zuteilung von Unternehmen zu MV-Kassen vertreten wir den Standpunkt, das sich das Problem bei einer sachgerechten und ausreichenden Kostenregelung kaum stellen wird.

Einen Zwang der MV-Kassen, jeden Arbeitgeber aufnehmen zu müssen, lehnen wir mit Nachdruck als unzumutbar ab, wobei ein derartiger Vorschlag auch verfassungsrechtlich kaum haltbar wäre. Allenfalls wäre ein System wie bei der KFZ-Haftpflichtversicherung noch denkbar.

Zu § 10 Abs 2

Im Sinne einer Vereinfachung sollte in Betrieben ohne Betriebsrat die Auswahl der MV-Kasse in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers stehen, um eine möglichst unbürokratische Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Vorgangsweise des qualifizierten Einspruchsrechts durch ein Drittel der Arbeitnehmer führt im Endergebnis letztlich ebenfalls zur endgültigen Entscheidung durch den Arbeitgeber, sieht aber zuvor ein kompliziertes und zeitraubendes Mitbestimmungsverfahren vor.

Weiters ist eine legistische Klarstellung vorzunehmen, dass in einem Unternehmen nur eine MV-Kasse bestehen kann.

Zu § 11 Beitrittsvertrag

Zu § 11 Abs 2

Es kann unseres Erachtens der Abs 2 generell gestrichen werden, da die verbleibenden Ziffern 1 und 4 die Auswahl der MV-Kasse und die Verwaltungskosten die Essentialien eines Vertrages darstellen, ohne die ein Vertrag nicht gültig zustande kommen kann.

(2) Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

Z 1. die Höhe der Verwaltungskosten

Z 2. eine allfällige Zinsgarantie nach § 24 Abs 2".

Ziffer 2 soll aber nur bestehen bleiben, wenn auch § 24 Abs 2 bestehen bleibt, wogegen wir uns aussprechen.

Zu § 12 Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der MV-Kasse

*Zu § 12 Abs 1*

Bei Kündigung könnte allenfalls nach einem von der Interessensvertretung der Anbieter festgelegten Verteilungssystem vorgegangen werden, sofern nicht binnen einer Frist der Arbeitgeber von sich aus eine neue MV-Kasse gefunden hat.

*Zu § 12 Abs 2*

Hier ist zu sagen, dass die Festlegung des Bilanzstichtages der MV-Kasse notwendig ist. Entsprechend § 30 Abs 1 PKG sollte das Geschäftsjahr gleich dem Kalenderjahr sein.

*Zu § 12 Abs 3*

Die MV-K wird einmal jährlich geprüft, eine weitere Überprüfung bei einer Übertragung erscheint nicht sinnvoll und verursacht weitere Kosten.

Die Auswirkungen der vorliegenden Regelung würde außerdem dazu führen, dass nach Beendigung des Beitrittsvertrages die Abfertigungsanwartschaft erst nach Abschluss der Prüfung des Rechenschaftsberichtes durch den Bankprüfer der bisherigen MV-Kasse auf die neue MV-Kasse übertragen werden. Dies führt zu einem weiten zeitlichen Auseinanderfallen zwischen Kündigung und dem Übertragungszeitpunkt (im Extremfall kann diese Frist mehr als 1 Jahr betragen). Vorgeschlagen wird, auch in diesem Fall eine zeitnahe Übertragung vorzusehen. Eine solche wäre insofern empfehlenswert, da eine Art Zwischenbilanz ohnehin monatlich erstellt wird.

Folgende Passage wäre daher zu streichen:

~~„Die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf die neue MV-Kasse hat unmittelbar nach Abschluss der Prüfung des Rechenschaftsberichtes durch den Bankenprüfer der bisherigen MV-Kasse zu erfolgen...“~~

Zu § 13 Meldepflichten

- Die hier vorgesehenen Meldepflichten stellen für Unternehmen eine völlig unzumutbare Erschwerung und Erhöhung des Verwaltungsaufwandes dar. Bei Überstunden in wechselnder Höhe, bei der Zuerkennung und Aberkennung von Zulagen und anderen variablen Entgeltarten sowie bei kollektivvertraglichen Bezugsänderungen müsste praktisch für einen Großteil der Mitarbeiter in jedem Monat eine Änderungsmeldung an die MV-Kasse gemacht werden. Es müsste so wie bei der Abfuhr von Sozialversicherungsbeiträgen vorzugehen sein und getrennte Meldungen über die jeweilige Höhe des Monatsentgelts nicht erforderlich sein. Aus den Beiträgen ergibt sich die vom Unternehmen zugrundegelegte Bemessungsgrundlage ohnehin.
- Die Datenübermittlung ist für die reibungslose Abwicklung von besonderer Bedeutung. Wir ersuchen den Gesetzestext zu § 13 BMVG wie folgt umzuformulieren:

§ 13 Abs 1 und Abs 2 BMVG sollte wie folgt lauten:

„Der Arbeitgeber hat der MV-Kasse rechtzeitig - **sofern diese Daten nicht durch den Hauptverband zur Verfügung gestellt werden - folgende Daten elektronisch zu melden:**

1. Sozialversicherungsnummer (VSNR), Name, Anschrift, Geschlecht und Geburtsdatum des Arbeitnehmers
  2. Sozialversicherungsnummer (DGNR), Name und Anschrift des Arbeitgebers,
  3. Art der Beendigung des Dienstverhältnisses je Arbeitnehmer, Beginn und Ende der Beitragspflicht gemäß § 6;
  4. die MVK-Leitzahl
- Ebenso sind Änderungen der Daten unverzüglich zu melden.“

„(2) Meldungen dürfen nur dann außerhalb elektronischer Datenfernübertragung ordnungsgemäß erstattet werden, wenn eine Meldung mittels Datenfernübertragung für Arbeitgeber unzumutbar ist.“

Es soll sichergestellt werden, dass ein Grossteil der Daten mittels elektronischer Datenfernübertragung erfolgt und somit der Verwaltungsaufwand gering gehalten werden kann.

Im Falle der Nicht- bzw. Falschmeldung ist die MV-Kasse berechtigt die Manipulationsgebühren zu verrechnen."

Das Meldewesen ist für die MV-Ks von besonderer Bedeutung, deshalb ersuchen wir die MV-Ks zu berechtigen vom Arbeitgeber, der seiner Meldepflicht nicht ordnungsgemäß nachkommt, Spesenersatz zu verlangen.

#### Zu § 14 Leistungsrecht

- Es fehlt eine Regelung, wie mit Arbeitnehmern, die dauerhaft ins Ausland ziehen und in Österreich Abfertigungsanwartschaften erworben haben, vorzugehen ist. Wir schlagen vor, dass in diesem Fall eine sofortige Auszahlung möglich ist. Weiters ist es notwendig eine Regelung aufzunehmen, wie bei mehreren, zum gleichen Zeitpunkt bestehenden Dienstverhältnissen vorzugehen ist.
- Unserer Meinung nach ist es wichtig im Gesetz festzuschreiben, dass die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen durch die Gebietskrankenkassen bekannt gegeben wird.

#### Zu § 14 Abs 4

- Welche Möglichkeiten der Abfertigungsinanspruchnahme bei Erreichen des 60. Lebensjahres ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen sind, erscheint unklar. Vor allem ist zu klären, ob bei Inanspruchnahme der Abfertigung in diesen Fällen weiterhin Beiträge zu entrichten sind.

#### Zu § 14 Abs 5

Ergänzend sollte am Ende des Satzes Folgendes angefügt werden um nicht gerade auf die Auszahlung hinzudrängen:

**„.. und die Auszahlung kann vom Rechtsnachfolger des Anwartschaftsberechtigten verlangt werden. Unabhängig davon sollten auch Rechtsnachfolger (zB die hinterbliebene Ehegattin) entsprechend § 17 Abs 1 Z 4 und Z 5 verfügen können. "**

#### Zu § 15 Fälligkeit der Abfertigung

- Wir ersuchen, dass das Gesetz Regelungen jener Informationen vorsieht, die notwendig sind, damit die MV-K den Anspruch auszahlen darf. Festzuhalten wäre, dass alle notwendigen Informationen von den Gebietskrankenkassen kommen, ausgenommen der vom Arbeitnehmer zu stellende Antrag.

Weiters ist der gewählte Begriff „Abfertigung“ zu ungenau und bedarf einer Konkretisierung.

Die Geltendmachung des Anspruches soll von einem schriftlichen Antrag an die MV-K abhängig gemacht werden. Schließlich sollte auch der Auszahlungszeitpunkt auf 14 Tage ausgedehnt werden,

da die MV-K bei der Berechnung der Ansprüche aufgrund etwaiger Nachzahlungen des Arbeitgebers meist bis zum Ende der Berechnungsfrist zu warten hat.

Wir schlagen folgende Ergänzungen vor:

„Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die **Abfertigungsanwartschaft** unter Berücksichtigung allfälliger Nachtragszahlungen des Arbeitgebers und allfälliger Erträge bis zum zweiten Monatsende, das auf den Tag folgt, an dem der Abfertigungsanwartschaftsberechtigte seinen Anspruch **schriftlich mittels Antrag bei der MV-K** geltend gemacht hat, zu berechnen. Der Anspruch ist dann binnen **14** Tagen nach diesem Zeitpunkt zur Zahlung fällig.“

Außerdem ist eine Regelung für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitgeber seinen Beitragszahlungsverpflichtungen nicht oder erst verspätet nachgekommen ist, sodass die MV-Kasse unverschuldeterweise diese Fristen nicht einhalten kann. Es sollte so geregelt sein, dass in diesen Fällen eine etwaige andere MV-Kasse oder der Arbeitgeber selbst die entsprechende Beitragseinhebung und Nachzahlung abwickelt.

- Im Gesetzestext zu § 15 BMVG wird als Fälligkeitstermin der Abfertigung das 2. Monatsende ab Geltendmachung des Anspruches festgelegt, in den Erläuternden Bemerkungen wird vom 2. Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnis ausgegangen. Eine Korrektur dieser Bestimmung erscheint notwendig.
- Nicht geregelt sind Fälle von Beiträgen auf nachträgliche Entgelte (zB Prämien), insbesondere in Fällen, wo Arbeitnehmer bereits abgefunden wurden.

Zu § 17 Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

Zu § 17 Abs.1 Z 4 BMVG

Dieser sollte wie folgt lauten:

§ 17. (1) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Anwartschaftsberechtigte

die Überweisung der Abfertigung an ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl als Einmalprämie für eine vom Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b Abs.1 des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr.400) -

abweichend von § 108b Abs.1 Z 2 EStG 1988 kann vorgesehen werden, dass die Zusatzpension frühestens mit Vollendung des 40. Lebensjahres auszuzahlen ist - oder den Erwerb von Anteilen an einem prämiengünstigten Pensionsinvestmentfonds durch Abschluss eines unwiderruflichen Auszahlungsplans gem. § 23g Abs. 2 Z 2 InvFG 1993 (§ 108b Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr.400) verlangen.

Begründung:

Der Durchführungsweg in Form von Pensionsinvestmentfonds sollte entsprechend § 108b Abs 2 EStG dem Durchführungsweg Pensionszusatzversicherung gleichgestellt werden. Die Prämienbegünstigung ist dabei an die Voraussetzung geknüpft, dass die Kapitalauszahlung durch ein Versicherungsunternehmen erfolgt. Im Auszahlungsplan wird nämlich von vornherein festgelegt, dass die Pensionsauszahlung nur über ein Versicherungsunternehmen erfolgen darf.

*Zu § 17 Abs 1 Z 4 in Verbindung mit § 27*

Die Frage der Einbeziehung der Pensionskassen wird unterschiedlich beurteilt.

**FV der Pensionskassen:**

Die vier Durchführungswege nach § 108 a EStG sind vom Gesetzgeber bewußt so ausgestaltet worden, dass für alle die gleichen Rahmenbedingungen gelten. Im Jänner dieses Jahres wurde durch die Novelle des § 3 Abs 4 BPG die Gleichstellung komplett gewährleistet. Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht eine Ungleichbehandlung in der Form vor, dass Übertragungen von Abfertigungsanwartschaften zwecks Ausbezahlung einer lebenslangen Rente nur an Pensionszusatzversicherungen erfolgen kann. Diese Ungleichbehandlung ist unseres Erachtens nach nicht gerechtfertigt, da die Abfertigung Neu auch nach europarechtlichen Normen ein Geschäftsfeld der betrieblichen Vorsorge darstellt. Der kollektive Charakter im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis überwiegt. Das Arbeitsverhältnis bildet die Grundvoraussetzung für das Entstehen des Abfertigungsanspruches, eine Beschränkung der Umwandlung von Abfertigungsansprüchen auf Rentenversicherungen ist deshalb europarechtlich nicht rechtfertigbar (Gutachten von Univ.-Prof. Dr. Attila Fenyves).



Die Abstützung auf mehrere Finanzdienstleister verursacht für die Pensionisten zusätzliche Verwaltungskosten. Daher muss insbesondere für jene Arbeitnehmer, die einem Pensionskassenvertrag angehören, die Möglichkeit eingeräumt werden die Abfertigungsanwartschaft auf die Pensionskasse zu übertragen.

#### **FV der Versicherungsunternehmen:**

Die Benachteiligung der Pensionskassen ist nicht nachvollziehbar. Es handelt sich sowohl in § 17 Abs 4 als auch in § 27 um eine individuell abschließbare Rentenversicherung, die unter den Text der Dritten Richtlinie Lebensversicherung, wie auch von den Pensionskassen ausgeführt, zu subsumieren ist. Nach unserer Rechtsmeinung, die auch durch das Bundesministerium für Finanzen und namhafte Rechtsprofessoren belegt ist, handelt es sich hierbei eindeutig um eine Einzelrentenversicherung, die den EU-Richtlinien für die Lebensversicherung unterliegt, und nicht um den Tätigkeitsbereich der Pensionskassen.

Auch der Behauptung, dass die Abfertigung Neu nach der erwähnten europarechtlichen Norm ein Geschäftsfeld der betrieblichen Vorsorge ist, ist zu widersprechen, da eindeutig und auch im Zusammenhang mit der Diskussion der RL über betriebliche Altersvorsorge festgestellt wurde, dass es sich dabei um keine betriebliche Vorsorge handelt. Wir teilen daher die Rechtsmeinung des Gesetzgebers, der bereits mehrmals festgestellt hat, dass ein individuelles Wahlrecht zum Abschluss einer Rentenversicherung, denn der Kunde hat die Wahl und nicht der Arbeitgeber, jedenfalls zur Anwendung der Lebensversicherungsrichtlinien führt. Dies gilt in gleicher Weise auch für die Kapitalanlagegesellschaften.

#### *Weitere Vorschläge zu § 17:*

- Wir schlagen als zusätzliche Variante vor, dass auch eine befristete Rentenleistung (etwa bis zum Antritt der gesetzlichen Pension oder bis zum 65. Lebensjahr) vereinbart werden kann. Zumindest mit einem Teil des Abfertigungsbetrages sollten solche Verfügungen möglich sein. Dies würde Vorruhestandsmodelle unterstützen und sozialpolitisch sinnvoll sein.

- Klargestellt sollte auch werden, dass die Übertragung von Abfertigungsbeträgen für den Arbeitnehmer kostenlos ist.
- Wenn ein Anwartschaftsberechtigter selbst kündigt, hätte er nach § 14 Abs 2 Z 1 BMVG keinen Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung. Nach dem Wortlaut des § 17 Abs 1 Z 4 letzter Satz BMVG könnte er aber die Überweisung der Abfertigung an ein Versicherungsunternehmen als Einmalprämie für eine Pensionszusatzversicherung verlangen. Könnte diese Zusatzpension dann sofort ausgezahlt werden?

Zu § 17 Abs 2

- Klarzustellen ist, dass bei Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich eine Teilauszahlung möglich ist. Der in der Kasse verbleibende Teil soll gleich wie jeder weitere Übertragungsbetrag zu behandeln sein.
- Weiters ist es erforderlich einen Beginn für den Fristenlauf festzulegen. Stichtag ist der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 17 Abs 2 BMVG soll deshalb lauten:

*„Gibt der Abfertigungsanwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten **ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ab, ist der Abfertigungsbetrag ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter zu belassen.“*

Zu § 17 Abs 3

Der Klarheit halber schlagen wir für § 17 Abs. 3 BMVG folgende Formulierung vor:

*„... , wenn der Abfertigungsbetrag 2000 Euro **zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nicht übersteigt.“*

Zu § 18 Mitarbeitervorsorgekassen

- Daten- und Beitragsmanagement:  
Das Daten- und Beitragsmanagement muss möglichst kostengünstig und effizient eingerichtet und ohne unzumutbaren Aufwand administriert werden können. Wir sind der Überzeugung, dass die Gebietskrankenkassen diesen Anspruch am besten erfüllen würden.

Die Einrichtung einer gemeinsamen Verwaltungsfirma für alle Anbieter und das Inkasso durch die Gebietskrankenkassen kann dabei die Kosten einigermaßen begrenzen.

- Die Forderung nach „betrieblichen MV-Kassen“ wird unterschiedlich beurteilt:

**FV der Pensionskassen:**

Fordert, dass betriebliche Pensionskassen durch Schaffung einer entsprechenden Ausnahmebestimmung zur Durchführung von Mitarbeitervorsorgekassengeschäften für beitragsleistende Konzernarbeitgeber befugt sein sollten.

Eine Ausnahmeregelung für die Verwaltung und die Kontrolle des veranlagten Vermögens sollte aus folgenden Gründen insbesondere in betrieblichen Pensionskassen möglich sein:

- a) Es besteht eine größere Identifikation des Mitarbeiters mit der Vorsorgeeinrichtung.
- b) Die Mitarbeiter haben nur einen Ansprechpartner sowohl für die Abfertigung als auch für die Betriebsrente, das heißt betriebliche Vorsorge aus einer Hand ist möglich.
- c) Vorteil des direkten und damit kostensparenden Information-/ Datenflusses der betrieblichen Lohn- und Gehaltsverrechnung zur betrieblichen Vorsorgeeinrichtung (=Pensionskasse)
- d) Vorteil der Nutzung bereits bestehender und ausgereifter Verwaltungs- und Veranlagungsstrukturen und dem damit erzielbaren Kostenvorteil im Interesse des anspruchsberechtigten Mitarbeiters
- e) Damit wäre die Idee eines One-Stop-Shops verwirklicht.
- f) Vorteil der direkten Mitwirkung der eigenen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der betrieblichen Pensionskasse.

**FV der Versicherungsunternehmen:**

Die Versicherungswirtschaft hält diesen Wunsch nur dann für realisierbar, wenn generell Abfertigungskassen in den bestehenden Organisationsstrukturen möglich sind und spricht sich gegen eine Ausnahmeregelung für Pensionskassen aus.

Wenn man sich aber dafür entscheidet, dass betriebliche Pensionskassen Abfertigungsgelder direkt in einer eigenen Veranlagungsgemeinschaft verwalten können, dann muss auch für andere potentielle Durchführungswege, die derzeit in den betrieblichen Mitarbeitervorsorgekassen ähnlichen Geschäftsfeldern tätig sind, die Möglichkeit bestehen, betriebliches Mitarbeitervorsorgekassengeschäft direkt zu betreiben.

Versicherungen halten derzeit  
Abfertigungsrückdeckungsversicherungen in Millionen-höhe,  
weshalb eine Übertragung bestehender Abfertigungsansprüche auf

bewährte Einrichtungen in gleicher Weise wie für betriebliche Pensionskassen argumentierbar ist.

*Zu § 18 Abs 2*

Nach dem Text des gegenständlichen Entwurfes sollen die der MV-Kasse überwiesenen Abfertigungsbeiträge im Eigentum der MV-Kasse stehen, die diese treuhändig für die Anwartschaftsberechtigten verwaltet. Dies ist ein rechtlicher Widerspruch, wenn die Abfertigungsbeiträge im Eigentum der Kassen stehen, können diese sie nicht treuhändig für die Anwartschaftsberechtigten halten und verwalten. Im Gegensatz dazu heißt es in den Erläuterungen logischerweise, dass die Abfertigungsbeiträge sobald sie den MV-Kassen zugeflossen sind, im wirtschaftlichen Eigentum der Anwartschaftsberechtigten stehen.

Der Gesetzestext muss daher an den Inhalt der Erläuterungen angepasst werden.

§ 18 Abs 2 lautet daher:

„Die der MV-Kasse überwiesenen Abfertigungsbeiträge stehen im Eigentum der Anwartschaftsberechtigten und werden von der MV-Kasse treuhändig für die Anwartschaftsberechtigten gehalten und verwaltet (offene Verwaltungstreuhand).“

*Zu § 18 Abs 3*

Um den allgemeinen Datenaustausch effizient abzuwickeln, sollte die Einhaltung bestimmter, noch festzulegender Standards durch Verordnung vorgesehen werden.

Zu § 20 Eigenmittel

## Zu § 20 Abs 2

Dieser Vorschlag stellt keine ausreichende Regelung dar, wir verweisen auf unsere Stellungnahme zu § 24 Abs 1.

## Zu § 20 Abs 3

Gleiches gilt für § 20 Abs 3. Wir schlagen vor, eine allfällige Zinsgarantie durch eine entsprechende Erhöhung des Sicherungsniveaus gemäß unserem Vorschlag zu § 24 Abs 1 darzustellen.

Zu § 21 Aufsichtsrat

## Zu § 21 Abs 4

- In den Bestimmungen über den Aufsichtsrat muss analog zu § 110 Abs 3 ArbVG vorgesehen werden, dass die Arbeitnehmervertreter ihre Funktion ehrenamtlich ausüben und sie daher allenfalls nur Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen haben.

Zu § 22 Schutz der Bezeichnung

## Zu § 22 Abs 1

Der Schutz der Bezeichnung Mitarbeitervorsorgekasse ist grundsätzlich sinnvoll. Nur ist die Bestimmung zu restriktiv. Soll die Intention des Gesetzgebers greifen, die Anzahl der Institute möglichst gering zu halten, wird es Gruppenlösungen geben müssen bzw. werden mögliche potentielle Anbieter auf die Gründung eigener Mitarbeitervorsorgekassen verzichten. Diese werden jedoch häufig das Produkt unter eigener Marke anbieten wollen, sich jedoch einer Mitarbeitervorsorgekasse bedienen. Um dies zu ermöglichen, sollte einem Anbieter eines Abfertigungsproduktes, der sich einer Mitarbeitervorsorgekasse bedient, die Möglichkeit gegeben werden, eine eigene Corporate Identity im Sinne einer eigenen Abfertigungsmarke unter Verwendung der im Gesetzesentwurf geschützten Bezeichnungen und Wortverbindungen zu verwenden.

Daher sollte die nachfolgende Formulierung in den Gesetzestext aufgenommen werden:

*"Die Bezeichnung "Mitarbeitervorsorgekasse", "MV-Kasse" oder **Wortverbindungen**, die diese Bezeichnungen enthalten, dürfen im Firmenwortlaut, im Geschäftsverkehr und in der Werbung nur von MV-Kassen **bzw. von an diesen mittelbar oder unmittelbar beteiligten Unternehmen zum Zweck der Vermittlung von Mitarbeitervorsorgekassengeschäft** verwendet werden."*

Zu § 24 Garantie

## Zu § 24 Abs 1

Um die Kapitalgarantie darstellen zu können, ist die Einrichtung von Schwankungsrückstellungen erforderlich. Darüber hinaus sollte auch die Möglichkeit vorgesehen werden, die Kapitalgarantie mit anderen geeigneten Sicherungsinstrumenten, die vom Bankprüfer zu überprüfen sind, dazustellen.

- 47 -

Zu § 24 Abs 1 Z 1

Die Garantie kann nur für jene Beträge gewährt werden, die der Veranlagungsgemeinschaft tatsächlich zugeflossen sind (Abfertigungsbeiträge abzüglich Verwaltungskosten und Barauslagen), deshalb schlagen wir vor, dass eine begriffliche Konkretisierung vorgenommen wird.

Folgende Textänderung sollte vorgenommen werden:

„Wird ein Arbeitsverhältnis beendet, beträgt der Mindestanspruch des **Abfertigungsanwartschaftsberechtigten** gegenüber der MV-Kasse

1. die Summe der dieser **Veranlagungsgemeinschaft** zugeflossenen Abfertigungsbeiträge zuzüglich
2. einer allenfalls **in die Veranlagungsgemeinschaft** übertragenen Altabfertigungsanwartschaft sowie
3. des allenfalls aus einer anderen MV-Kasse übertragenen Abfertigungsvermögens.“

Zu § 25 Konten

Zu § 25 Abs 1 Z 1

Die im Gesetz gewählte Formulierung ist nicht eindeutig hinsichtlich der Frage welcher Bilanzstichtag gemeint ist. Der nachfolgende Vorschlag dient der Klarstellung:

„die zum **vorangegangenen** Bilanzstichtag erworbenen Abfertigungsanwartschaften...“

Zu § 26 Verwaltungskosten

Zu § 26 Abs 1

- Die vorgesehene Bandbreite für die Verwaltungskosten von 1 %- 3,5 % ist angesichts der zu erwartenden Kosten für Inkasso, Beratung, Akquisition, Depotbank und für Übertragungen und Kapitalauszahlungen viel zu niedrig angesetzt. Es ist dabei auch noch zu beachten, auf welche Art der Datenaustausch zwischen den MV-Kassen bzw die Beitragsabwicklung über die Gebietskrankenkassen vollzogen wird.

Aufgrund der bisherigen Berechnungen muss bei den mit der Vollziehung des Gesetzes verbundenen Aufwendungen von einem Mindestkostensatz von 5,5 %, im Falle der Einschaltung der Gebietskrankenkassen von zumindest 4 % (zuzüglich 0,7 % Kosten der Gebietskrankenkassen für das Inkasso), insbesondere im Hinblick auf die große Anzahl von kurzfristigen Dienstverhältnissen, ausgegangen werden.

? Generelle Kostentreiber (ohne Berücksichtigung der Inkasso-Form)

-Niedrige Durchschnittsbeiträge (ca 300 € p.a. = 25 € p.m)

-Monatliche Buchungen auf AN-Basis

- Monatliche Bilanzierung der Veranlagungsgemeinschaft und Ergebniszuweisung auf AN(Einzelkonten)Basis
- Hohe Fluktuationsraten - insbesondere zu Beginn (ca 1 Mio zu bearbeitende Dienstverhältnis-Beendigungen p.a.) führen zu aufwendigen Prozessen, und zwar entweder
- Kleinst-Guthaben mit Konsolidierungserfordernis für Saldenbestätigungen oder
- Rucksack-Prozesse
- Ca 30.000 Unternehmens-Neugründungen p.a., davon rund 6.000 Arbeitgeber mit Arbeitnehmern (d.h. Vertragserrichtungen etc) - INDIVIDUELLE Vertragserrichtung (keine elektronische Vertragserrichtung über Krankenkassen möglich)
- Durch das erwartete Entnahme-Verhalten besteht auch keine Möglichkeit Deckungsbeiträge über die Verwaltungskosten auf das Vermögen zu erhalten

#### ? ?Direkt-Inkasso

- Individuelle Akquisition und Administration der einzelnen AG-Verträge
- Zusätzliches Überprüfen der AG-Stammdaten (Erstmeldung)
- Durch Verwendung ungeprüfter Zahlungsdaten, höhere Fehleranfälligkeit mit Nachbearbeitungserfordernis (aufgrund der Erfahrungen bei Krankenkassen ist mit 10 - 20 % nicht-elektronischen Zahlbelegen zu rechnen, die nachbearbeitet werden müssen)
- Abstimmung des Arbeitgeber-Kontos mit dem Arbeitgeber
- Abstimmung des Arbeitgeber-Kontos mit dem Arbeitnehmer-Konto
- Auskunftserteilung für Arbeitnehmer
- Leistungsfall: Überprüfung der Berechtigung, Rückfragen bei Sonderfällen
- Aufwendige Sonderfälle wie Insolvenzen, Arbeitsgerichtsfälle, Exekutionen : Auskünfte, Recherchen etc

#### ? ?Krankenkassen-Inkasso

- Prinzipiell effizientere Lösung, da zu einem hohen Anteil (über 99 %) bereits geprüfte und erfasste (voll-elektronisch weiterverarbeitbare) Daten existieren
  - Solange keine durchgehenden monatlichen Meldungen der überwiesenen Beiträge auf Arbeitnehmer-Level vorliegen, ist dennoch eine aufwendige Aufteilung von Arbeitgeber- auf Arbeitnehmer-Level durchzuführen
- Darüber hinaus sollte auch überlegt werden, dass es pro MV-Kasse mehr als eine Veranlagungsgemeinschaft mit unterschiedlicher Kostenregelung geben kann.



Die Kosten der Finanzmarktaufsicht sowie für den Staatskommissär sollten der Veranlagungsgemeinschaft angelastet werden.

Wir schlagen deshalb folgende Formulierung vor:

*„1. Barauslagen, wie Depotgebühren, Bankspesen, Kosten der FMA und des Staatskommissärs etc. weiter zu verrechnen sowie...“*

*„2. von den Veranlagungserträgen eine Vergütung für die Vermögensverwaltung einzubehalten, die 1 vH des veranlagten Vermögens **beträgt.....**“*

Zu § 26 Abs 4

Um sicherzustellen, dass die MV-K nicht Kosten tragen muss, die ihr von Dritten für die Übertragung verrechnet werden, ist die nachfolgende Ergänzung notwendig:

*„Die Übertragung des Abfertigungsbeitragsvermögens von einer MV-Kasse auf eine andere MV-Kasse sowie die Auszahlung des Abfertigungsbeitragsvermögens hat verwaltungskostenfrei zu erfolgen. Im Zuge der Überweisung angefallene Spesen wie zB Bankspesen, Kosten einer Postanweisung dürfen verrechnet werden.“*

Dies entspricht den Erläuternden Bemerkungen zu § 26 Abs 4.

Zu § 27 Kooperation

#### **FV der Pensionskassen:**

Es müsste auch den Pensionskassen die Verrentung der von MVK übertragenen Gelder möglich sein. Daher muss es einer MVK auch möglich sein, mit einer oder mehreren Pensionskassen einen Kooperationsvertrag abzuschließen, damit die Abfertigungsanwartschaftsberechtigten über die Möglichkeit der Überweisung an eine Pensionskasse gem.

§ 17 Abs. 1 Z. 5 BMVG informiert werden können.

#### **FV der Versicherungsunternehmen:**

Spricht sich dagegen aus

Zu § 27 Abs 1

Wir gehen davon aus, dass es sich auch um mehrere Unternehmen handeln kann.

Zu § 27 Abs 4

In den Fällen, wo eine Mitarbeitervorsorgekasse nicht an einem Clearingsystem teilnehmen sollte, bzw für die Verrentungsphase

müsste Vorsorge für einen entsprechenden Datenaustausch getroffen werden.

Wir ersuchen daher § 27 Abs 4 BMVG wie folgt zu ergänzen:

„Die Gebietskrankenkassen sind verpflichtet, die für den Datenaustausch hinsichtlich der Abfertigungsansprüche der Arbeitnehmer erforderlichen Daten im Sinne des § 13 Abs 1 die Fälle der Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung durch Arbeitnehmer sowie die Todesfallmeldungen gemäß § 360 Abs 5 ASVG in automationsunterstützter Form im Wege des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gegen Ersatz der Kosten an die Einrichtung gemäß § 18 Abs. 3 **bzw. an die MV-Kasse und das die Rente abwickelnde Unternehmen** weiter zu leiten.

**Die Kosten dafür sind von der Veranlagungsgemeinschaft zu tragen.“**

Zu § 28 Veranlagungsgemeinschaft

Zu § 28 Abs 1

Die gesetzliche Formulierung sollte unserer Meinung nach klarstellen, dass von den Abfertigungsbeiträgen vorweg die Verwaltungskosten abgezogen werden und der restliche Kapitalbetrag der Veranlagungsgemeinschaft zugeführt wird. Deshalb sollte der Text wie folgt ergänzt werden:

„Die MV-Kasse hat für die Veranlagung **der Abfertigungsnettobeiträge eine oder mehrere Veranlagungsgemeinschaften** zu errichten.“

*Zu § 28 Abs 2 Z 2*

Für die mehreren Veranlagungsgemeinschaften sollte im Hinblick auf die Garantiedarstellung ein bestimmtes Veranlagungsvolumen als Mindestgröße etwa in einer Größenordnung von € 3 Millionen vorgesehen werden, das innerhalb eines Zeitraumes von 3 Jahren erreicht werden muss, sollte das nicht der Fall sein, müsste zwingend auf eine andere Veranlagungsgemeinschaft übertragen werden.

*Zu § 29 Veranlagungsbestimmungen**Zu § 29 Abs 1*

- In den Veranlagungsbestimmungen wird im Entwurf das Rechtsverhältnis der Anwartschaftsberechtigten zur MV-Kasse sowie zur Depotbank geregelt. Es ist unverständlich, warum hier ein direktes Rechtsverhältnis zwischen Anwartschaftsberechtigten und Depotbank bestehen soll, insbesondere dass in § 32 die Durchführung der Auszahlung der Ansprüche an die Begünstigten durch die Depotbank vorgesehen ist.
  
- Es ist auch nicht einzusehen, warum für die Grundsätze der Veranlagung die Zustimmung des Aufsichtsrates, der Depotbank und der FMA einzuholen ist, diese sollten Aufgabe des Vorstandes sein. Die Bewilligung durch die FMA sollte jedenfalls dann nicht verweigert werden können, wenn die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die hier beschriebene Vorgangsweise ist in der Praxis umständlich und aufwendig. Die Bestimmung, dass die Bewilligung durch die FMA dann zu erteilen ist, wenn die Veranlagungsbestimmungen den berechtigten Interessen der Begünstigten nicht widersprechen, kann durch die FMA so nicht realisiert werden, da eine Überprüfung, ob die Veranlagungsbestimmungen berechtigten Interessen der Anwartschaftsberechtigten widersprechen der FMA nicht leicht möglich sein wird, deshalb sollte die Bewilligung bei Einhaltung der gesetzlichen Bestimmung jedenfalls erteilt werden müssen.

*Zu § 30 Veranlagungsvorschriften**Zu § 30 Abs 2*

- Es sollten dem § 25 Abs 4 PKG entsprechende Vereinfachungsbestimmungen für Fondsveranlagungen eingefügt werden. Demgemäß muss bei Fondsanteilscheinen nicht auf die im Fonds enthaltenen Wertpapiere durchgeblickt werden, sondern kann der Fondsanteilschein hinsichtlich der Anlagekategorie (Aktien/Anleihen) und Währung (Euro/Non-Euro) einheitlich betrachtet werden.  
Entsprechend der Bestimmung des § 25 Abs 5 Z 1 PKG wäre auch in § 30 Abs 3 Z 4 lit c des Entwurfes die Grenze für Derivate, die nicht zur Absicherung von Kursrisiken erworben wurden, auf 10 % zu erhöhen.

- Die Umschreibung der Veranlagungskategorien ist - anders als in den Erläuterungen angeführt - nicht mit dem PKG vergleichbar, sondern teils durch im Steuerrecht übliche Begriffe (Forderungs-, Beteiligungswertpapiere) teils überhaupt verwirrend (was sind besicherte Forderungswertpapiere?) geregelt. Stattdessen sollten vielmehr die im PKG enthaltenen verständlichen und klaren Begriffe des § 25 Abs 1 Z 1 lit a und Z 2 verwendet werden.

Zu § 30 Abs 2 Z 2

- Des weiteren ist festzuhalten, dass für Veranlagungen gemäß § 30 Abs 2 Z 2 - also Darlehen und Kredite) Obergrenzen je Kreditnehmer fehlen. Dies könnte dazu führen, dass das gesamte Vermögen zur Vergabe eines hypothekarisch gesicherten Darlehens an ein Unternehmen verwendet wird. Zweckmäßig schiene hier klarzustellen, welche Arten der Besicherung ausreichend sind. Zuletzt wäre noch zu erwähnen, dass diese Bestimmung im Forderungspapier der Sozialpartner nicht enthalten war. Die Vergabe von Darlehen und Krediten ist für die MV-Kasse nicht zweckmäßig, da in diesem Zusammenhang Bewertungsschwierigkeiten vorprogrammiert sind.
- Gemäß § 30 Abs 2 ist eine Veranlagung in Liegenschaften und Immobilieninvestmentfonds für Mitarbeitervorsorgekassen nicht zulässig. Dies wäre jedoch zwecks Risikoausgleich wünschenswert.

Zu § 30 Abs 2 Z 5

Es fehlt ein Verweis auf Teil Ia des InvFG. Dabei kann es sich nur um ein Redaktionsversehen handeln, da aus den Erläuterungen eindeutig hervorgeht, dass die MV-Kasse Anteile an Pensionsinvestmentfonds erwerben darf.

Zu § 30 Abs 3 Z 1

Was unter kapitalgarantierten Forderungswertpapieren zu verstehen sein soll, ist völlig unklar. Dieser Begriff kommt weder im PKG noch InvFG noch VAG vor (an die sich das BMVG lt. den Erläuterungen anlehnt). Die zitierte Z 3 in § 30 Abs 3 Z 1 sollte ersatzlos gestrichen werden.

Zu § 30 Abs 3 Z 5 und 6

Durch die - unverständliche - Anführung der „unbesicherten Forderungswertpapiere“ in Abs 2 Z 4 würde die 40%- Begrenzung (des PKG: § 25 Abs 2 Z 3) nicht nur für Aktienveranlagungen, sondern auch für Veranlagungen in Schuldverschreibungen gelten (auch die Erläuterungen sprechen nur von einer Begrenzung der Aktienveranlagung). Das Gleiche gilt für die 25 % - Grenze für Fremdwährungsveranlagungen (siehe § 25 Abs 2 Z 5a PKG). Dieser Redaktionsfehler sollte durch Streichung der Passage „unbesicherte Forderungswertpapiere sowie“ in Abs 2 Z 4 beseitigt werden. Siehe auch oben zu § 30 Abs 2 Z 3 und 4.

Zu § 30 Abs 3 Z 6

§ 30 Abs 3 Z 6 erster Halbsatz enthält die Wortgruppe „Veranlagungs- und Risikogemeinschaft“. Da es sich jedoch hier lediglich um eine Veranlagungsgemeinschaft handelt ist die Wortgruppe „Risikogemeinschaft“ ersatzlos zu streichen.

Zu § 31 Bewertungsregeln

Die Bewertung soll nach dem Tageswertprinzip, erfolgen, zum Ausgleich sollten entsprechende Rückstellungen gebildet werden müssen.

Im Entwurf wurde der Ansatz der individuellen Risikotragung gewählt, dabei erfolgt die Risikominimierung nur über die Diversifikation nach Veranlagungsinstrumenten, Branchen und Währungen, bei der kollektiven Risikotragung und entsprechenden Schwankungsrückstellungen ist hingegen auch ein Risikoausgleich über die Zeit möglich. Bei diesem System wird ein Teil der Veranlagungserträge nicht sofort den Kunden zur „Ausschüttung“ gebracht, sondern in Form von stillen Reserven und/oder Schwankungs- und Gewinnrückstellungen zum Ausgleich künftiger Ergebnisschwankungen verwendet. Es ist auch eine vergleichsweise sehr kontinuierliche Renditedarstellung möglich. Dies entspricht auch am ehesten den Notwendigkeiten, die sich für eine langfristige und sichere Mitarbeitervorsorge ergeben. Da sich der Zeitpunkt, in dem die Leistungen erbracht werden, nicht nach der Verfassung der Kapital- und Finanzmärkte richtet, sondern sich aus der beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers ergeben wird, bieten gerade Systeme der kollektiven Risikotragung mit entsprechenden Schwankungsrückstellungen am ehesten die Möglichkeit einer sicheren und kontinuierlichen Entwicklung des Leistungsanspruches.

Zu § 31 Abs 2

§ 31 Abs 2 müsste wie folgt lauten:

*„Der Gesamtwert der den Veranlagungsgemeinschaften zugeordneten Vermögenswerte ist aufgrund der jeweiligen Kurswerte der zu ihr gehörigen Wertpapiere und Bezugsrechte zuzüglich des Wertes der zur Veranlagungsgemeinschaft gehörenden Geldbeträge, Guthaben, Forderungen und sonstigen Rechte, abzüglich Verbindlichkeiten, von der MV-Kasse monatlich zu ermitteln.“*

Zu § 32 Depotbank

Zu § 32 Abs 1

- Es gibt keinen sachlich gerechtfertigten Grund die MV-Ks auf eine Depotbank zu beschränken. Damit wird vielmehr der Wettbewerb unter den Depotbanken gehemmt und eine kostenoptimale Depotverwaltung verhindert, zumal verschiedene Kapitalanlagegesellschaften die Depotverwaltung der eigenen Produkte besonders günstig anbieten.

Die Bestimmung sollte wie folgt geändert werden:

*„Die MV-Kasse hat mit der Verwahrung der zu der Veranlagungsgemeinschaft gehörigen Wertpapiere und mit der Führung der zur Veranlagungsgemeinschaft gehörigen **Konten eine oder mehrere** Depotbanken zu beauftragen.“*

- 55 -

- Warum jeder Wechsel der Depotbank eine Bewilligung der FMA erfordert, ist allerdings aus den erwähnten Kostengründen schon gar nicht einzusehen.
- Weiters ersuchen wir in § 32 Abs 1 BMVG den letzten Satz im Hinblick auf unsere Position zu § 29 Abs 1 zu streichen.

*Zu § 32 Abs 2*

- In dieser Bestimmung ist noch die Wortgruppe „Fonds“ enthalten. Diese gehört ersatzlos gestrichen.
- Statt „Beitragsvermögen“ bzw. „Fonds“ im ersten und vorletzten Satz sollte es wohl „Veranlagungsgemeinschaft“ heißen.

Zu § 32 Abs 2, 2. Satz

Wir ersuchen um die ersatzlose Streichung der Regelung, dass die Depotbank an die Begünstigten auszahlt, weil das nicht Aufgabe der Depotbank ist, sondern Aufgabe der MV-K.

Zu § 33 Gewinnzuweisung

Zu § 33 Abs 1

- Wir schlagen eine Formulierung vor, die nicht den falschen Eindruck erweckt, dass das Veranlagungsergebnis immer notwendig positiv ist, sondern auch negativ ausfallen kann:

Änderung der Überschrift in: **„Zuweisung der Veranlagungsergebnisse“**

Änderung des Textes:

„Die **Zuweisung der Veranlagungsergebnisse** auf die Konten der Abfertigungsanwartschaftsberechtigten hat monatlich zu erfolgen.“

- Weiters erhöht eine monatliche Zuweisung den notwendigen Verwaltungsaufwand. Eine solche Zuweisung sollte nur bei Wechsel der Mitarbeiterversorgungskasse (MVK) oder bei Anspruch auf Abfertigung notwendig sein, um den Verwaltungsaufwand gering zu halten.

Zu § 33 Abs 2

Bedingt durch den Vorschlag zur Abänderung des § 31 Abs 2 verliert der § 33 Abs 2 seine Existenzberechtigung und wäre somit zu streichen.

Zu § 40 Rechenschaftsbericht

Rücklagen für die Erfüllung der Kapital- und der Zinsgarantie sind laut Anlage zu § 40 BMVG im Eigenkapital ausgewiesen. Sie stellen auch gemäß § 20 BMVG Eigenmittel dar. Eine Klarstellung, dass die Dotierung der Kapital- und der Zinsgarantie eine steuerliche Betriebsausgabe darstellt, wäre wünschenswert, da der Ausweis unter den Eigenmitteln die Interpretation zulässt, dass die Zuweisung aus dem versteuerten Jahresüberschuss zu erfolgen hat.

Zu § 42 Staatskommissär

Da die MV-Kassen der FMA unterliegen, ist ein zusätzlicher Staatskommissär entbehrlich. Damit wären auch die Kosten geringer.

Zu § 43 Verfahrens- und Strafbestimmungen

Zu § 43 Abs 1 Z 2



- 57 -

- Diese Bestimmung ist ersatzlos zu streichen, da sie keinerlei Unterscheidung zwischen aktiver und passiver Verletzung der Veranlagungsgrenzen trifft. Sie enthält auch keinerlei Anordnungen von Rechtsfolgen im Falle einer Grenzverletzung. Des weiteren ist festzuhalten, dass selbst im Forderungspapier der Sozialpartner die Normierung einer solchen Strafbestimmung nicht aufscheint.
- Bei Überschreitung der Veranlagungsgrenzen sollte jedenfalls auch eine Frist (etwa von einem Monat) vorgesehen werden, innerhalb der die Möglichkeit besteht, den rechtskonformen Zustand wieder herzustellen, ohne dass 5 % Strafzinsen vorgeschrieben werden.

#### Zu § 46 Inkrafttreten

- Es besteht Verständnis dafür, dass eine möglichst rasche Beschlussfassung der Regelung angestrebt wird, da aber der derzeitige Zeitplan einen parlamentarischen Abschluss erst Ende Juni erwarten lässt, machen wir aufmerksam, dass eine Einrichtung neuer organisatorischer Einheiten mit umfassenden Vorarbeiten verbunden ist, die eine ausreichend lange Vorbereitungszeit ab endgültigem Feststehen der neuen gesetzlichen Bestimmung vorsehen müssen.
- Der Beginn unter Beiziehung der Gebietskrankenkassen kann aus unserer Sicht für den Arbeitnehmer aus diesen Gründen nicht vor dem 1.1.2003 erfolgen, wobei eventuell eine Konzessionserteilungsphase bzw. auch die Beratung bzw. Abschlüsse vor diesem Termin liegen können.

Ein Kontoauszug kann damit dem Arbeitnehmer frühestens Ende 2003 zur Verfügung stehen.

- Es erscheint nicht geklärt, ob wirklich Arbeitsverhältnisse, die „nach dem 30. Juni 2002 abgeschlossen werden“ gemeint waren, oder solche, die nach dem 30. Juni 2002 beginnen.

#### Zu § 47 Übergangsbestimmungen

Anrechnung von Vordienstzeiten

Die Anrechnung von „fremden Vordienstzeiten“ erhöht die Mobilität des Bewerbers und sollte auch weiterhin begünstigt ermöglicht werden - gegebenenfalls durch eine Einzahlung von Sonderbeiträgen zu durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich getroffenen Vereinbarungen.

Vorschlag: Behandlung analog den ‚alten Abfertigungsanwartschaften‘ auch noch nach dem 30.06.2002

#### Zu § 47 Abs 3 Z 2

Wir weisen nochmals darauf hin, dass in der Übertragung von Bagatellansprüchen eine hohe Kostenbelastung liegt.

Zu § 48 UnabdingbarkeitZu § 48 Abs 2

- Jedenfalls abzulehnen ist in diesem Zusammenhang, dass über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus gewährten Abfertigungen die derzeitige steuerliche Sonderbehandlung verlieren sollen.
- Diese Bestimmung lässt nach ihrem Wortlaut auch die Interpretation zu, dass es bei kollektivvertraglichen Bestimmungen, die eine höhere als die (bisherige) gesetzliche Abfertigung vorsehen, zu einem doppelten Anspruch kommt: Einmal die höhere Abfertigung nach Kollektivvertrag und zusätzlich die Beitragszahlung nach dem Gesetz. Es sollte weiters klargestellt werden, dass es nicht zu „doppelten Ansprüchen“ kommen kann, wenn im Kollektivvertrag dem Grunde nach ein Abfertigungsanspruch (nach alter Rechtslage) eingeräumt wird. Der Wortlaut der Bestimmung berücksichtigt außerdem nicht, dass für Dienstverhältnisse, die dem BMVG unterliegen, kein „gesetzlich festgelegtes Ausmaß der Abfertigungsansprüche“ mehr existiert und somit aus dem Wortlaut der Bestimmung nicht feststellbar wäre, inwiefern eine kollektivvertragliche Bestimmung Abfertigungsansprüche „über dem gesetzlich festgelegten Ausmaß“ vorsehen kann.
- Bedachtnahme auf betriebliche Sonderregelungen  
Es muss ausreichend geklärt sein, welches rechtliche Schicksal diese Sonderregelungen nun anlässlich der Systemumstellung haben. Völlig ausgeschlossen erscheint es, dass diese Sonderregelungen auch für Neueintritte zwar weiterzuführen sind, aber nur unter erheblichem Aufwand oder mit geänderten steuerlichen Bedingungen in das neue gesetzliche System übergeleitet werden können. Ein „Splitting“ des Abfertigungsrechts (gesetzlicher Umfang = Beitragsleistung; kollektivrechtlicher Umfang = Sonderregelung) wäre mit zusätzlichem Verwaltungsaufwand verbunden, der keinesfalls akzeptabel erscheint.

Zu Art 14 Änderung des BankwesengesetzesZu § 2 Z 59 BWG

Wenn § 19 BMVG beibehalten wird, dann sollte § 2 Z 59 BWG wie folgt lauten, da die Garantie nur für jene Nettobeträge gewährt werden kann, die der Veranlagungsgemeinschaft tatsächlich zugeflossen sind (Abfertigungsbeiträge abzüglich Verwaltungskosten und Barauslagen):

„ 59. Abfertigungsbeiträge: die Beiträge gemäß §§ 6 und 7 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes - BMVG, BGBl. I Nr. XXX/2002, die der Veranlagungsgemeinschaft tatsächlich zugeflossen sind, einschließlich allfälliger Verzugszinsen.“

Abgesehen von den sonstigen Arbeitgeberwünschen möchten wir insbesondere auf folgende Probleme im steuerlichen Bereich hinweisen:

**Zu § 93 Abs 2 Z 3 BWG**

Es gibt im System ausreichende Sicherungsbestimmungen (zB Aufsicht, Veranlagungsbestimmungen), sodass wir eine systemfremde Einbeziehung des Mitarbeitervorsorgegeschäftes in das Anlegerentschädigungssystem als entbehrlich ansehen.

## **Zu Art 17 Änderung des Einkommenssteuergesetzes**

### *Zu § 14 Abs 1 EStG*

Im vorliegenden Entwurf ist vorgesehen, dass für Abfertigungsansprüche, die im „alten System“ verbleiben, ab dem Veranlagungsjahr 2003 Abfertigungsrückstellungen nur mehr im Ausmaß bis zu 47,5 % bzw bis zu 45 % (bezogen auf fiktiven Abfertigungsansprüche) zulässig sind. Im Interesse der Wirtschaft sowie im Hinblick auf die gebotene Zielsetzung, die extrem hohe Abgabenquote zu senken, sollten mit Inkraftsetzung dieses Gesetzes keine neuen steuerlichen Belastungen normiert werden.

### *Zu § 25 Abs 1 Z 2 EStG*

Im § 25 Abs 1 Z 2 EStG (in der Fassung des vorliegenden Entwurfes) sollte klargestellt werden, dass Zahlungen von MV-Kassen an hinterbliebene Personen mit den Todesfalleistungen, die außerhalb von MV-Kassen anfallen, steuerlich gleichgestellt werden. Für vergleichbare Zahlungen aus MV-Kassen sollte somit eine 6 %ige Besteuerung für Zahlungen aufgrund im Erbweg übergegangener Ansprüche vorgesehen werden.

### *Zu § 67 EStG*

Die MV-K ist verantwortlich für die Abfuhr der Lohnsteuer, nicht geregelt ist, ob dies individuell oder kollektiv zu erfolgen hat, wobei wir aus Verwaltungsvereinfachungs-überlegungen die kollektive Methode vorschlagen.

### *Zu § 67 Abs 6 EStG*

- Durch die Änderung des § 67 Abs 6 entfällt die begünstigte Besteuerung von freiwilligen Abfertigungen für Zeiträume, für die eine Anwartschaft gegenüber einer MVK besteht. Dies macht erstens den Übertritt in das neue System weniger attraktiv; zweitens werden dadurch auch Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach Inkrafttreten des BMVG beginnt, hinsichtlich allfälliger kollektivvertraglicher Abfertigungszuschläge schlechter gestellt als bisher.
- Im Zusammenhang mit der lohnsteuerrechtlichen Behandlung ist eine Verschlechterung festzustellen: Konnten bisher Zahlungen mit der Lösung eines Dienstverhältnisses innerhalb des „Jahresviertels“ mit einem begünstigten festen Steuersatz abgerechnet werden, scheinen diese Möglichkeiten einer begünstigten Behandlung erhöhter oder freiwilliger Abfertigungen in der „Abfertigung Neu“ nicht mehr gegeben.
- Unserer Meinung nach sollte auf die Arbeitsverhältnisse abgestellt werden und nicht auf die Zeiträume. Stellt man auf die Zeiträume ab, so könnten sich dadurch Überschneidungen ergeben (zB ein Arbeitnehmer mit 2 Arbeitsverhältnissen, einem, der vor dem Inkrafttreten der Neuregelung der

Abfertigung eingegangen wurde und einer, der danach abgeschlossen wurde). Deshalb schlagen wir folgende Änderung vor:

*„Die vorstehenden Bestimmungen zur freiwilligen Abfertigung gelten nur für jene Zeiträume des jeweiligen Arbeitsverhältnisses, für die keine Anwartschaften gegenüber einer MV-Kasse bestehen.“*

Zu § 78 Abs 5 EStG letzter Satz (neu)

Dieser sollte wie folgt lauten:

**„Der Arbeitgeber hat den monatlichen MV-K-Beitrag sowie die Bemessungsgrundlage am verschlossenen Gehaltsausweis bzw. Lohnausweis auszuweisen.“**

Zu § 124 b Z 63 EStG

Völlig unklar sind die Übergangsbestimmungen für Altabfertigungsanwartschaften, deren Einbringung in eine MV-Kasse und die Wahlmöglichkeiten betreffend die Abfertigungsrückstellung:

Für die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften ist eine Frist von 10 Jahren, also bis 30.06.2012 vorgesehen. In der neuen Ziffer 63 wird eine Verteilung des Aufwandes aus der Differenz zwischen der Abfertigungsrückstellung per 31.12.2001 und dem Abfertigungsanspruch per 1.1.2002 auf fünf Jahre vorgesehen. Unklar ist die Behandlung der ab 1.1.2002 zuwachsenden Abfertigungsansprüchen, die auch übertragen werden. Mangels anderslautender Bestimmung wären das wohl sofortige Betriebsausgaben.

Wird die Abfertigungsrückstellung weitergeführt, kommt es in den Jahren 2003 ff zu Auflösungen. In diesem Zusammenhang, stellt sich die Frage wie das steuerliche Problem zu lösen ist, wenn dann beispielsweise im Jahre 2006 die zu diesem Zeitpunkt existenten Altabfertigungsanwartschaften zuzüglich der inzwischen zugewachsenen Abfertigungsansprüche in eine MV-Kasse übertragen werden. U.E. hätte die Verteilung nach neuer Z.63 zu erfolgen, der restliche Aufwand wäre im Jahr der Übertragung zur Gänze steuerlich als Betriebsausgabe geltend zu machen. Ein Ergebnis, das kaum mehr nachvollziehbar und vor allem äußerst schwer berechenbar wäre.

Zu § 124 b Z 64 EStG

Keine eindeutige Antwort gibt der Entwurf auf die Frage, ab wann § 14 Abs 1 EStG (in der Fassung des vorliegenden Entwurfes) anzuwenden ist. Die Z 64 sieht die erstmalige Anwendung für KJ 2003 vor und im folgenden Satz auch die Anwendung auf vor dem 1.1.2003 gebildete Rückstellungen.

Zu § 124 b Z 65 lit c) EStG

Bei Berechnung der absetzbaren Betriebsausgaben ist fraglich, ob die Abfertigungsansprüche mit dem neuen Satz von 45 % (bzw 47,5

%) zu dotieren sind oder weiterhin der (alte) 50 %-Satz anzuwenden ist (auch die Erläuternden Bemerkungen geben dazu keine Auskunft).

Es könnten sich demnach 4 Berechnungsmöglichkeiten ergeben:

1. Betriebsausgabe im Abfertigungsfall = Abfertigungsanspruch des Arbeitnehmers - (gebildete Abfertigungsrückstellung (50 %) + fiktive jährliche Dotierung)
2. Betriebsausgabe im Abfertigungsfall = Abfertigungsanspruch des Arbeitnehmers - (gebildete Abfertigungsrückstellung (reduziert auf 45% (bzw. 47,5 %) + fiktive jährliche Dotierung)
3. Betriebsausgabe im Abfertigungsfall = Abfertigungsanspruch des Arbeitnehmers - gebildete Abfertigungsrückstellung (50 %)

Zu § 124 b Z 65 und 66 EStG

- Abfertigung Neu/Wertpapierdeckung - Auswirkungen auf Kapitalanlagegesellschaften und Banken

Ausgangslage:

Derzeit hat der Arbeitgeber 50 % der steuerlich wirksam gebildeten Abfertigungsrückstellungen durch Wertpapiere zu unterlegen. Als Veranlagungen im Rahmen der Wertpapierdeckung sind zum weitaus überwiegenden Teil Anleihen inländischer Emittenten (Bankschuldverschreibungen und Bundesanleihen) vorgesehen, die wiederum größtenteils über inländische Abfertigungsrückstellungsfonds gehalten werden.

Nach dem Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz bestehen für den Arbeitgeber (neben der Übertragung der Abfertigungsansprüche an eine BMV-Kasse) folgende Optionen:

1. Sämtliche Abfertigungsrückstellungen im Wirtschaftsjahr 2003 zur Gänze zunächst steuerfrei aufzulösen, womit das Erfordernis einer Wertpapierdeckung auf einmal entfällt (§ 124 b Z 65 EStG) oder
2. die Abfertigungsrückstellungen weiterzuführen, jedoch gleichzeitig auf die Wertpapierdeckung zu verzichten, wodurch das Erfordernis der Wertpapierdeckung über die nächsten 5 Jahre zur Gänze entfällt (in den nächsten fünf Jahren fällt die Wertpapierdeckung auf 40 %, 30 %, 20 %, 10 %, 0 %).

Da der Wegfall der Wertpapierdeckung auch nicht automatisch mit einer Übertragung an eine Mitarbeitervorsorgekasse gekoppelt ist, die wiederum Wertpapierveranlagungen zu tätigen hätte, wird dieser Effekt voll wirksam.

Über inländische Abfertigungsrückstellungsfonds werden derzeit Anleihen inländischer Emittenten in einer Größenordnung von ca 4,2 Mrd Euro gehalten, wovon auf Bundesanleihen 2,6 Mrd Euro entfallen.

**II) Auswirkungen für inländische Kapitalanlagegesellschaften und Banken**

- 63 -

- Es ist damit zu rechnen, dass sich die Unternehmer für die unter Pkt I, 1. erwähnte Variante, der Auflösung der Abfertigungsrückstellungen, entscheiden. Damit entfällt die Wertpapierdeckung bereits im Wirtschaftsjahr 2003.
- Insgesamt 4,7 Mrd Euro an Abfertigungsrückstellungsfonds könnten zur Rücklösung gelangen.
- Damit verbunden sind massive Auswirkungen auf den österreichischen Kapitalmarkt.

### **III) Forderung**

Da die Neukonzeption der Abfertigung Neu davon ausgeht, dass das alte Abfertigungssystem und das neue Abfertigungssystem nebeneinander bestehen bleiben, wird eine Beibehaltung der bisherigen Bestimmungen zur Wertpapierdeckung gefordert.

§ 124 b Z 65 EStG, der die zunächst (steuerfreie) Auflösung der Abfertigungsrückstellungen vorsieht, sollte zur Gänze entfallen. Alternativ könnte zB die Wertpapierdeckung an die handelsrechtliche Dotierung von Abfertigungsrückstellungen geknüpft werden. Ähnliches gilt für Z 66.

**Zu Art 18 Änderung des Körperschaftsteuergesetzes**

Im Gesetzestext ist irrtümlich der Terminus „Veranlagungs- und Risikogemeinschaft“ verwendet worden, das ist allerdings ein Begriff aus dem Pensionskassenrecht. Der Korrektheit halber ersuchen wir nachfolgende Formulierung zu wählen:

„..., sind hinsichtlich des einer Veranlagungsgemeinschaft zuzurechnenden Teiles des Einkommens befreit.“

**Zu Art 19 Umsatzsteuer**

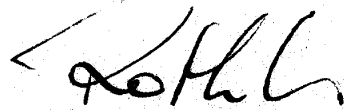
Die unechte Steuerbefreiung des § 6 Abs 1 Z 28 UStG wurde nicht um die Betrieblichen MVK erweitert, so dass die Verrechnung zwischen Versicherungen und MVK mit Umsatzsteuer i.H.v. 20 % belastet wäre.

**Weitere notwendige Änderungen**

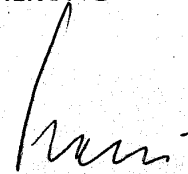
Wenn unsere grundsätzliche Intention, dass sowohl Versicherungen, Pensionskassen und Investmentfonds das Mitarbeitervorsorgegeschäft durchführen können, nicht erfüllt wird, dann müsste zumindest die Vermittlung des Mitarbeitervorsorgegeschäftes durch diese Bereiche gesetzlich ermöglicht werden.

Mit herzlichen Grüßen

BUNDESSPARTE BANK UND VERSICHERUNG



GD Dr. Walter ROTHENSTEINER  
Obmann



Dr. Herbert PICHLER  
Geschäftsführer