

Wien, am 26.04.2002
Dr. WS/Dr. Du/mo

Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit

Stubenring 1
A- 1010 Wien

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG), mit dem auch das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz und andere Gesetze geändert werden; GZ: 451.001/2-X/3a/2002

Wir danken für die Übermittlung des obigen Entwurfes und gestatten uns, hiezu wie folgt Stellung zu nehmen:

Zu Art. 1 (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz):

Zu § 6 Abs 1:

Der Entwurf sieht die Leistung von Beiträgen an eine MV-Kasse vor. Vor allem zur Erreichung eines möglichst geringen Verwaltungsaufwandes treten wir dafür ein, die Möglichkeit einer Beitragseinhebung durch die Gebietskrankenkassen zu prüfen, bei denen auf hierfür bereits vorhandene Strukturen zurückgegriffen werden könnte. Ein weiterer Vorteil dieser Lösung würde in größerer Rechtssicherheit für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer liegen, die unnötige Rechtsstreitigkeiten verhindern könnte.

Der Beitrag soll in Höhe eines Prozentsatzes des „monatlichen Entgelts“ zu leisten sein. Bezüglich dieses Entgeltbegriffs werden auch in Anbetracht des Hinweises auf § 49 ASVG in § 6 Abs 5 ausdrückliche Klarstellungen etwa im Hinblick auf Sonderzahlungen erforderlich sein.

Es wäre auch sicherzustellen, dass die Abfertigungsbeiträge von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen sind.

Für eine nach Gesetz oder Kollektivvertrag vereinbarte Probezeit soll nach dem Entwurf kein Beitrag zu leisten sein. Es wäre klarzustellen, dass von dieser Regelung auch jene Fälle erfasst werden, in denen ein bestimmter Zeitraum nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Gesetzes oder Kollektivvertrages auch ohne Vereinbarung als Probezeit gilt. Ferner sollte sich die Beitragsfreiheit sinnvollerweise auf Arbeitsverhältnisse erstrecken, die **länger** als einen Monat dauern. Damit wäre auch ein Gleichklang mit der üblichen Dauer einer Probezeit und § 2 AVRAG gegeben.

Zu § 6 Abs 2:

Die Höhe des Beitragssatzes ist nach dem Entwurf grundsätzlich durch Generalkollektivvertrag festzulegen. Schon aus Gründen der Rechtssicherheit und verfassungsrechtlichen Erwägungen (Tarifautonomie!) sprechen wir uns für eine Festlegung der Beitragshöhe von 1,53% ausschließlich durch den Gesetzgeber aus. Jedenfalls wäre die Formulierung „ist durch einen Kollektivvertrag... festzulegen“ durch „kann durch einen Kollektivvertrag... festgelegt werden“ zu ersetzen.

Befürchtungen, dass sich durch die Einhebung gesetzlich festgelegter Beiträge über Gebietskrankenkassen die Abgabenquote erhöhen würde, müsste durch entsprechende Vereinbarungen auf EU-Ebene der Boden entzogen werden können.

Zu § 6 Abs 4:

Das Solidaritätsprämienmodell ist in § 13 AVRAG geregelt.

Zu § 6 Abs 6:

Die konkrete Formulierung der Fälligkeitsvorschriften wird auch von der zu treffenden näheren Entgeltdefinition abhängen. Das Abstellen auf die Fälligkeit des **laufenden** Entgelts wird voraussichtlich unzureichend sein. Abgesehen davon wird die derzeit vorgesehene Regelung um eine zeitliche Bezugsgröße für die Verzugszinsen und eine Respirofrist entsprechend dem ASVG zu ergänzen sein. Es sollte ferner klargestellt werden, dass Verzugszinsen grundsätzlich nicht für Zeiträume vor einem Kassenbeitritt anfallen.

Zu § 7:

Die vorgesehene Beitragsleistungspflicht des Arbeitgebers für Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes sowie für die Dauer eines Anspruchs auf Wochen- oder Krankengeld wird entschieden abgelehnt. Abgesehen von untragbaren administrativen Belastungen für die Betriebe generell und insbesondere im Zusammenhang mit Beiträgen für Krankengeldzeiten ist lediglich eine Finanzierung nach dem Verursacherprinzip sachlich zu rechtfertigen.

Zu §§ 9, 10:

Die in § 9 vorgesehene Betriebsvereinbarung zur Kassenauswahl sollte – wie wohl beabsichtigt – klar als disponible (und nicht notwendige) erzwingbare Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Generell gilt, dass Auswahlverfahren rasch durchführbar sein sollten, um die Problematik der „Zwischenlagerung“ von Beiträgen möglichst gering zu halten. Eine Kürzung der in § 10 Abs 2 vorgesehenen Einspruchsfristen erscheint daher angezeigt. Ebenso wären den Unternehmen für die Kassenauswahl ausreichend lange Vorlaufzeiten vor Einsetzen der Beitragspflicht einzuräumen.

Der Grundsatz, dass es ein Arbeitgeber jeweils nur mit einer Kasse zu tun haben soll, wird durch Umstrukturierungen (insbesondere in Fällen von Gesamtrechtsnachfolge) und allfällige unterschiedliche Auffassungen der Arbeitnehmervertretungen innerhalb eines Unternehmens mitunter schwer realisierbar sein. Um ihm doch möglichst weitgehend zum Durchbruch zu verhelfen, sollte er als Vorgabe für eine letztlich entscheidende – und zuletzt auch für Betriebe ohne Betriebsrat vorgeschlagene - Schlichtungsstelle vorgesehen werden.

Zu § 14 Abs 3:

Um zu vermeiden, dass nach einer Beendigung ohne Auszahlungsanspruch in der Folge ein Arbeitsverhältnis nicht ernsthaft nur zur Erreichung der Auszahlung eingegangen (und umgehend etwa während der Probezeit wieder gelöst) wird, wäre eine Mindestdienstzeit für ein derart nachfolgendes Arbeitsverhältnis als Auszahlungsvoraussetzung vorzusehen.

Zu § 14 Abs 4:

Die Regelung in Z 1 wird angesichts des unterschiedlichen Pensionsalters für Männer und Frauen im Hinblick auf europarechtliche Vorgaben auf Gleichheitswidrigkeit zu prüfen sein.

Zu § 14 Abs 5:

Bei Tod des Anwartschaftsberechtigten soll die Abfertigung nach dem Entwurf in die Verlassenschaft fallen. Die derzeitige Regelung, die für unmittelbare Angehörige einen Anspruch kraft eigenen Rechts vorsieht, sollte als sozialpolitisch sinnvoll jedoch grundsätzlich beibehalten werden.

Zu § 15:

Die Regelung über die Fälligkeit der Abfertigung wird durch das Abstellen auf den Tag der Geltendmachung des Anspruches unklar und sollte im Sinne der Erläuterungen modifiziert werden. Ferner hätte eine Regelung für nach Fristablauf anfallende Nachtragszahlungen (wohl in Richtung eines Ausschlusses von der Beitragspflicht) zu erfolgen.

Zu § 18:

Die Industriellenvereinigung spricht sich dagegen aus, dass zur Durchführung der neuen Mitarbeitervorsorge ausschließlich neu zu gründende Mitarbeitervorsorgekassen berechtigt sein sollen. Dadurch entstehen zusätzliche Kosten und zusätzliche Bürokratie, die im Sinne einer Kosteneffizienz vermeidbar wären. Vor allem Unternehmen, die entweder betriebliche Pensionskassen gegründet haben oder die bereits in einem Vertragsverhältnis zu überbetrieblichen Pensionskassen stehen, halten es für unverständlich, dass nicht auch Pensionskassen dieses neue Mitarbeitervorsorgegeschäft mit übernehmen können. In diesen Fällen besteht schon eine aufgebaute Organisation, die Kommunikation zwischen Unternehmen und Pensionskassen ist aufgebaut, der Datentransfer funktioniert im Rahmen der Pensionsbeiträge der Unternehmen. Es wäre unverständlich, diese bereits bestehende Infrastruktur und sich daraus ergebende Synergieeffekte nicht zu nutzen, sondern parallele Organisationsstrukturen aufbauen zu müssen. Sollte weiter auf eigenen MV-Kassen bestanden werden, sollten zumindest wie bei den Pensionskassen betriebliche MV-Kassen zugelassen werden.

Zu § 24:

Die in § 24 Abs 1 Z 1 vorgeschriebene Kapitalgarantie erscheint deswegen unbillig, weil sie zur Folge hat, dass Dienstnehmer mit längeren Beschäftigungsverhältnissen de facto die Kapitaleinzahlungen von Dienstnehmern mit oft wechselnden Beschäftigungsverhältnissen massiv mitfinanzieren. Da Dienstnehmer mit oft wechselnden Dienstverhältnissen das Mitarbeitervorsorgesystem mit überproportional hohen Kosten belasten, müsste zumindest ein Teil dieser Kosten auch von diesen selbst getragen werden.

Zu § 33:

Richtigerweise müsste die Überschrift „*Ergebniszuweisung*“ lauten, in Abs. 2 müsste es an Stelle von „*Erträge*“ richtigerweise „*Veranlagungsergebnisse*“ lauten, da ja wohl auch all-fällige Veranlagungsverluste den Konten der Anwartschaftsberechtigten in gleicher Weise zugerechnet werden müssen wie Veranlagungserträge.

Zu § 46:

Die Regelung des Inkrafttretens stellt auf den Abschluss des Arbeitsverhältnisses nach dem 30.6.2002 ab. Gemeint dürfte jedoch der vertraglich vereinbarte Beginn des Arbeitsverhältnisses sein, was entsprechend klarzustellen wäre.

Was den Zeitpunkt des Inkrafttretens betrifft, so gehen wir davon aus, dass der beitrags- und leistungsrechtliche Teil des Entwurfes auf Grund nötiger ausreichender Vorlaufzeiten für den Aufbau der notwendigen Infrastruktur und Vorbereitungshandlungen der Unternehmen frühestens mit 1.1.2003 in Kraft treten kann.

Ein Sonderproblem hinsichtlich der Anwendung des neuen Rechts stellen Arbeitsverhältnisse dar, die – vielfach regelmäßig und aus saisonalen Gründen – unterbrochen und später auf Grund einer Wiedereinstellungszusage bzw. -vereinbarung fortgesetzt werden und bei denen erst bei endgültiger Beendigung der Arbeitsbeziehung eine Abfertigung ausbezahlt wird. Für diese Fälle erscheint es sinnvoll, die Geltung des alten Rechts auch weiterhin festzulegen, sofern nicht einvernehmlich ein Übertritt in das neue System erfolgt.

Einen weiteren Sonderfall stellen Konzernversetzungen dar. Bei solchen werden im Regelfall Abfertigungsansprüche nicht ausgezahlt, sondern von „neuen“ Konzernunternehmen übernommen, zumal bei nachfolgender Auszahlung kein Verlust der steuerlichen Begünstigungen eintritt. Auch in diesen Fällen halten wir die grundsätzliche Aufrechterhaltung des Altrechts für erforderlich.

Zu § 47:

Die Möglichkeiten für den Übertritt in das neue Abfertigungsrecht sollten möglichst flexibel gestaltet werden. Es sollte daher auch die Möglichkeit zur Auszahlung einer steuerbegünstigten Zwischenabfertigung zum Übertrittszeitpunkt mit analogen Abweichungsmöglichkeiten hinsichtlich der Abfertigungssumme eröffnet werden. Darüber hinaus sollte es auch zulässig

sein, anlässlich des Übertritts Besserstellungen durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen endgültig abzugelten bzw. zu berücksichtigen und in weiterer Folge nur noch das neue Recht anzuwenden.

Zu § 48:

Da es sich bei den Regelungen des BMVG ihrer Natur nach grundsätzlich um zweiseitig zwingende handelt, erscheint die Aufnahme der üblichen Günstigkeitsklausel in Abs 1 problematisch.

Als Besserstellungen durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die nach Abs 2 unberührt bleiben sollen, werden im neuen Recht primär Erhöhungen des Abfertigungsausmaßes in Frage kommen. Im Interesse der Rechtssicherheit und der praktischen Durchführbarkeit der Neuregelung ist dringend eine Regelung dahingehend zu fordern, dass sich Abs 2 ausschließlich auf derartige Besserstellungen, konkret auf den Differenzanspruch zur gesetzlichen Abfertigungshöhe, bezieht. Andernfalls müsste für alle Zukunft eine Parallelberechnung nach altem und neuem Abfertigungsrecht erfolgen, was wohl nicht beabsichtigt wurde.

Zu Art 17 (Änderung des EStG 1988):

Zu Z1 (§ 14 Abs 1):

Die Reduzierung des Rückstellungsausmaßes wird abgelehnt. Dies führt nicht nur zu einer Belastung der Altabfertigungen, sondern auch zu einer Komplizierung und zu Verwaltungsmehraufwand hinsichtlich der Berechnung von Altrückstellungen, die ohnedies ein „Auslaufmodell“ darstellen. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass das derzeitige Rückstellungsausmaß in Höhe von 50 % der Ansprüche für ein Unternehmen global gesehen in etwa dem versicherungsmathematischen Erfordernis für die Bilanzierung nach HGB entspricht. Eine Absenkung des steuerlichen Prozentsatzes würde einmal mehr zu unterschiedlichen Ansätzen für das Handels- und Steuerrecht führen.

Zu Z 5 (§ 67 Abs 3):

Die vorgesehene Steuerfreiheit von Abfertigungen aus Mitarbeitervorsorgekassen, wenn diese an ein Versicherungsunternehmen zur Rentenauszahlung übertragen werden, ist grundsätzlich zu begrüßen. Um einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen, Abfertigungszahlungen für Rentenversicherungen zu verwenden, sollte diese Begünstigung auch für Abfertigungen, die noch nach dem alten Abfertigungsrecht ausgezahlt werden, vorgesehen werden.

Zu Z 6 (§ 67 Abs 6 – freiwillige Abfertigungen):

Auch in Zukunft wird es - durch die Reduktion der Überbrückungsfunktion der bisherigen Abfertigung sogar vermehrt - zu freiwilligen Abfertigungszahlungen kommen, sei es aufgrund von arbeitsrechtlichen Vereinbarungen, sei es im Rahmen von Sozialplänen. Besonders im letzten Fall würde eine volle Steuerpflicht von Abfertigungen Vereinbarungen massiv erschweren. Wir sprechen uns nachdrücklich dafür aus, dass weiterhin auch freiwillige Abfertigungen steuerbegünstigt sein sollten. Dies führt gegenüber der derzeitigen Situation zu keinen zusätzlichen Steuerausfällen.

Zu Z 9 (§ 124 b – Übergangsregelungen):**Zu Z 63:**

Wir sprechen uns dafür aus, hinsichtlich des Unterschiedsbetrages den Unternehmen eine Wahlfreiheit einzuräumen, ob sie diesen sofort oder verteilt auf einige Jahre absetzen wollen. Der Sofortabzug wäre ein zusätzlicher Anreiz, auf das neue System möglichst schnell überzuwechseln. Analog Z 65 müsste im Falle eines Ertrages (Abfertigungsrückstellung höher als Übertragungsbetrag) für diesen eine Steuerbefreiung vorgesehen werden.

Zu Z 65 („steuerfreie“ Auflösung der Abfertigungsrückstellung):

Die vorgeschlagene Regelung ist unbefriedigend, da sie weder dem Regierungsübereinkommen noch der Sozialpartnereinigung entspricht, die Anwendbarkeit der Bestimmung weitgehend ins Leere geht, die Anwendung einen erheblichen administrativen Aufwand bedeutet und geradezu eine Steuerfalle darstellt, da keine weiteren Dotierungen der Altrückstellung möglich sind, damit für die Unternehmen eine Art Umlageverfahren hinsichtlich Altabfertigungen eingeführt würde.

Zu Z 66 (Wertpapierdeckung):

Die Auflösungsfristen sollten möglichst auf 2 bis 3 Jahre verkürzt werden.

Ergänzende Anregungen:**Zwischenabfertigung:**

Die Übergangsproblematik von alt auf neu könnte wesentlich dadurch erleichtert werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die nach altem Recht erworbenen Ansprüche eine Abgeltung vereinbaren und für den Arbeitnehmer in Zukunft das neue System zur Anwendung kommt. Voraussetzung hierfür wäre, dass solche Zwischenabfertigungen steuerlich als Abfertigungen anerkannt und als solche begünstigt besteuert werden, wozu eine sondergesetzliche Regelung notwendig wäre. Wir ersuchen, eine solche im endgültigen Entwurf vorzusehen.

Übertragung „alt auf alt“:

Die Industriellenvereinigung hat in der Vergangenheit ein Modell entwickelt, wonach alte Abfertigungsansprüche zur Finanzierung an eine Pensionskasse oder eine Versicherung übertragen werden, ohne dass sich an den arbeitsrechtlichen Grundlagen etwas ändert. Dem hat das Bundesministerium für Finanzen dadurch Rechnung getragen, dass es in einem Erlass vom 3. August 2001 eine ausgegliederte Finanzierung von Pensionsverpflichtungen durch Versicherungen anerkannt hat. Die Übertragung bestehender Abfertigungsansprüche auch auf eine Mitarbeitervorsorgekasse nur zur Finanzierung („alt auf alt“) sollte daher ebenfalls im Rahmen der Übergangsvorschriften ermöglicht werden. Dadurch ergäbe sich aus der Sicht der Arbeitnehmer eine bessere Absicherung erworbener und künftiger Ansprüche aus der Abfertigung alt und aus der Sicht des Arbeitgebers die Möglichkeit, die Bilanzen von derartigen Verpflichtungen zu entlasten.

Unternehmervorsorgemodell:

Nicht umgesetzt wird im Rahmen des vorliegenden Entwurfes der Wunsch nach einem Unternehmervorsorgemodell. Dieses Modell sollte ebenfalls bereits jetzt im Rahmen der steuerlichen Bestimmungen geregelt werden. Es sei darauf hingewiesen, dass dieses Modell auch Berufsgruppen zugänglich sein müsste, die durch das BMVG nicht erfasst sind, also insbesondere auch Vorstandsmitgliedern sowie - in bestimmten Fällen - auch Geschäftsführern einer GmbH.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme wurden neben einer Übersendung als E-Mail dem Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

INDUSTRIELLENVEREINIGUNG

Dr. W. Tritremmel

Dr. F. Dungal