



VERBAND ANGESTELLTER APOTHEKER ÖSTERREICHS
B e r u f l i c h e I n t e r e s s e n v e r t r e t u n g

1091 Wien, Spitalgasse 31 / 3, Postfach 85

Tel. 01 / 404 14 – 400, 01 / 402 03 69, Fax: 01 / 404 14-414, e-mail:vaaoe@aon.at

An den
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Karl Renner Ring 3
1017 Wien

Wien, am 26. April 2002
ZI.0061ema/ro;Präsidium NR-16
Dr. Moczarski, MMag. Ullmer

E-Mail: begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) und mit dem das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, das Angestelltengesetz u.a. geändert werden – GZ: 451.001/2-X/3a/2002

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage übermitteln wir Ihnen unserer Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge und mit dem das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, das Angestelltengesetz u.a. geändert werden.

Das Original wurde bereits an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mag. Mayer'.

Mag.pharm. Ulrike Mayer
Vizepräsidentin

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mag. Ullmer'.

Mag.pharm.Mag.iur. Albert Ullmer
Direktor

Beilage
Stellungnahme an das BMfWA



VERBAND ANGESTELLTER APOTHEKER ÖSTERREICHS
B e r u f l i c h e I n t e r e s s e n v e r t r e t u n g

1091 Wien, Spitalgasse 31 / 3, Postfach 85

Tel. 01 / 404 14 – 400, 01 / 402 03 69, Fax: 01 / 404 14-414, e-mail:vaaoe@aon.at

Bundesministerium
für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1011 Wien

Wien, am 26. April 2002
Zl.0267a,0283a,02886a,0287a/ro
StellN MitarbeitervorsorgeG
Dr. Moczarski, MMag. Ullmer

**Entwurf eines Bundesgesetzes über die betriebliche Mitarbeitervorsorge
(Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) und mit dem das
Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, das Angestelltengesetz u.a.
geändert werden – GZ: 451.001/2-X/3a/2002**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verband Angestellter Apotheker bedankt sich für die Möglichkeit, zu dem vorliegenden
Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu können.

Artikel I - Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz

§ 6 Abs 1 und 3 - Beginn der Beitragszahlung

Der Umstand, dass für einen Probemonat kein Beitrag zu zahlen ist und erst ab dem auf
den Vertragsbeginn oder das Ende des Probemonats folgenden nächsten Monatsersten
Beiträge anfallen, gibt Spielraum für Manipulation bei der Einstellung– insbesondere bei
kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen - und zu ungleichen Ansprüchen führenden
Verkürzungen.

**Wir schlagen daher vor, bereits im ersten Monat des Arbeitsverhältnisses die
Beitragspflicht nach dem Teilverdienst vorzusehen, und im Falle eines Probemonats,
nach dem das Arbeitsverhältnis weitergeht, die Nachzahlung der Beiträge für den
Probemonat. Ebenso soll die Regelung über Rumpffmonate am Beginn eines
Arbeitsverhältnisses in diesem Sinne abgeändert werden.**

§ 6 Abs 2 – Höhe der Beitragszahlung

Die Festlegung des Prozentsatzes durch (kündbaren) Generalkollektivvertrag bietet keine
gleichmäßige Grundlage für alle Arbeitnehmer, hier ist einer Festlegung durch das Gesetz
unbedingt der Vorzug zu geben.

Der Prozentsatz von 1,53% ist nach den jüngsten Erfahrungen im Veranlagungsbereich
(Einbußen der Zusatzpensionen) nicht ausreichend, um die versprochene Leistungshöhe
zu erzielen.

Wir schlagen daher vor, darüber hinaus die Möglichkeit zu schaffen, per Kollektiv- oder Einzelvertrag höhere Beitragssätze vereinbaren und in die MV-Kasse einzahlen zu können und die Steuerfreiheit für diese höheren Beträge einzuräumen.

Es ist auch zu befürchten, dass neben den Gründungskosten, die noch keine Ertragszinsen als Gegenposition haben, auch die laufenden Verwaltungskosten die Substanz angreifen werden, weil mit den Zinserträgen (siehe Performance der letzten Jahre) nicht das Auslangen gefunden werden kann.

Wir schlagen daher vor, dass hinsichtlich des Tragens der Gründungskosten eine eigene Regelung in das Gesetz aufgenommen wird, nach der auch Unternehmer mit den Beschäftigten die Kosten sozial verteilt übernehmen.

§ 6 und § 26 – Einhebung der Beiträge und Verwaltungskosten

Die Beitragseinhebung durch eigene MV-Kassen und die weitere Veranlagung durch Depotbanken setzt eine Fülle von komplexen, kostenintensiven Verwaltungsapparaten voraus. Die insgesamt viel zu hoch angesetzten Verwaltungskosten werden den Ertrag empfindlich schmälern, sodass zusammen mit dem zu niedrigen Beitragssatz eine unbefriedigende Leistungshöhe vorhersehbar ist. Dies lehnen wir ausdrücklich ab.

Wir schlagen die Einhebung der Beiträge durch die Gebietskrankenkassen und die Ausgliederung der Verwaltungskosten, sodass diese den Ertrag nicht schmälern, vor.

Die Einhebung durch die Gebietskrankenkassen ist auch deshalb geboten, da der Entwurf jede Klarstellung schuldig bleibt, wie letztlich die Durchsetzung der Beitragszahlung aus Sicht der Arbeitgeber gewährleistet ist, wenn die der Beitragszahlung zugrundeliegende Rechtsbeziehung lediglich ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und MV-Kasse ist, ohne den eigentlichen Eigentümer und Anspruchsberechtigten miteinzubeziehen.

Wir schlagen daher vor, sich der bewährten Struktur der Gebietskrankenkassen inkl. der Beitragsprüfung zu bedienen.

§ 7 – Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume

Das Ausklammern von Kindererziehungszeiten aus den Beitragszeiten im Gegensatz zu den Wehrdienstzeiten wird unsererseits **ausdrücklich abgelehnt**. Die Schlechterstellung der Frauen (auch erziehender Männer) ist hier Programm.

Wir schlagen eine Gleichstellung der Kindererziehungszeiten mit den Wehrdienstzeiten vor.

Die Schlechterstellung für entgeltfreie Zeiten von der Beitragsgrundlage her (Krankengeld ist nicht gleich Arbeitsverdienst) wird von uns ebenfalls abgelehnt. Es besteht nach diesem Entwurf außerdem weder Klarheit darüber, was bei aufrechter Arbeitsverhältnis und Auslaufen des Krankengeldanspruches geschieht, noch was für vertraglich vereinbarte Karenzierungen gelten soll. In all diesen Fragen besteht ein negatives Gefälle im Vergleich zu den bisherigen Regelungen, nach denen volle Anwartschaft auf Abfertigung besteht.

Wir schlagen für diese Zeiten als Beitragsgrundlage die Weiterführung des aufgrund des Arbeitsvertrages zustehenden Gehaltes - wie im Entwurf auch für den Fall der Altersteilzeit vorgesehen - vor.

§ 10 und 12 - Auswahl und Wechsel der MV-Kasse

Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen für die Auswahl der MV-Kasse sind jedenfalls für die Betriebe, in denen keine Betriebsräte bestehen, abzulehnen. Der Arbeitgeber ist zur Leistung der Beiträge verpflichtet, dieses Geld ist aber Eigentum der Arbeitnehmer – die Abfertigung ist ein Entlohnungsbestandteil. Die Anspruchsberechtigten sind in den Entscheidungsgremien gar nicht repräsentiert

Es widerspricht jedem üblichen Grundsatz, nicht den Eigentümer, sondern andere, am Ertrag nicht unmittelbar Interessierte, über die Auswahl der Veranlagung des Geldes letztlich allein bestimmen zu lassen. Der qualifizierte Einspruch stellt lediglich eine Zeitverzögerung, nicht aber eine echte Entscheidungsbefugnis der Arbeitnehmer dar. Auch gibt die zweiwöchige Frist den Arbeitnehmern keine echte Möglichkeit zu einer sachlich und inhaltlich fundierten Auseinandersetzung mit den sehr komplexen Auswahlkriterien (Veranlagungsstrategien, Kosten, etc.). Ist die Wahl der Kasse einmal erfolgt, haben die Arbeitnehmer ihrerseits überhaupt keine Möglichkeit, den Wechsel zu einer anderen Kasse von sich aus in die Wege zu leiten, auch nicht bei "Gefahr im Verzug".

Wir schlagen vor, diese Benachteiligung der Anspruchsberechtigten zu überdenken und der Gruppe sowie deren kollwfähiger Interessenvertretung eine Mitbestimmung einzuräumen.

§ 14 Abs 2 – Anspruch auf Abfertigung

Die neuen Regelungen haben zum Ziel, auch bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers und kurzzeitigen Arbeitsverhältnissen einen Abfertigungsanspruch zuzuerkennen. Die Sperre der Auszahlung für diese Fälle widerspricht dieser Zielsetzung und dem eingeräumten Wahlrecht zur Altersvorsorge.

Wir schlagen daher vor, dem Arbeitnehmer in diesen Fällen (Selbstkündigung oder/ und unter dreijähriges Arbeitsverhältnis) die Wahl zwischen Auszahlung und Weiterveranlagung zu lassen.

§ 21 Abs 1 – Aufsichtsrat

Wir fordern die Vertretung der Kollektivvertragspartner auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der MV-Kassen.

Die MV-Kassen sind **keine Kapitalgesellschaften** der Wirtschaft, sondern mit der Verwaltungsaufgabe der Veranlagung der Mittel der Anspruchsberechtigten treuhändig betraute Sozialinstitutionen.

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates aus vier Vertretern des Grundkapitals und nur zwei Arbeitnehmervertretern (der MV-Kasse selbst?!), wobei deren Entsendung durch die Satzung (Wer sind die "Anteilsbesitzer", die diese beschließen?) geregelt wird, widerspricht ebenfalls der von uns nachdrücklich nochmals betonten Sichtweise, dass es sich bei den veranlagten Beiträgen um Eigentum der Arbeitnehmer handelt, denen daher auch bestimmendes Gewicht im Aufsichtsrat zukommen muss.

§ 47 Abs 2 – Übergangsbestimmungen

Wir wenden uns gegen die Zulassung abweichender Vereinbarungen über die bestehenden Ansprüche im Zuge des Überganges von alt auf neu.

Die neuen Regelungen erlauben den Vertragspartnern im Falle einer Vereinbarung zur Überführung bestehender Arbeitsverhältnisse in das neue System, in Bezug auf die bisher erworbenen Abfertigungsanswartschaften von den bisher relativ zwingenden Bestimmungen abweichen zu können.

Dagegen sprechen wir uns nachdrücklich aus. Wir sehen in der Drucksituation beim einzelnen Dienstnehmer gegenüber dem Dienstgeber im Dienstverhältnis denselben Bedarf nach einer Regelung wie er für § 40 AngG bzw. für § 48 dieses Gesetzes zu Recht besteht.

Die wohl begründete Befürchtung, dass im aufrechten Arbeitsverhältnis in diesem Punkt Druck auf den Arbeitnehmer ausgeübt wird, auf wohl erworbene Rechte zu verzichten, war im bisherigen Recht Anlass für die Rechtsungültigkeit der den Arbeitnehmer schlechterstellenden Vereinbarungen. Diese Überlegungen haben auch im Zusammenhang mit der Umstellung ihre Berechtigung nicht verloren.

Es müsste eine Wahrung der bis dahin erworbenen Ansprüche festgelegt werden, damit die gewünschten Übergänge einfach und ohne Benachteiligungsmöglichkeit erfolgen können. Der Übergang allein stellt keine hinreichende Begründung für eine Verminderungsmöglichkeit hinsichtlich wohl erworbener Ansprüche dar.

Wir fordern daher, den relativ zwingenden Charakter der bisherigen Abfertigungsbestimmungen in Bezug auf die Altanwartschaften bei einer vertraglichen Umstellung beizubehalten.

Zweck der vorgesehenen Übergangsbestimmungen ist es, auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse die umfassenderen Abfertigungsansprüche wirksam werden zu lassen. Der Anreiz zum Umstieg für den Arbeitgeber durch die Einschränkung der Abfertigungsrückstellung und die Verminderung der Wertpapierdeckung erscheint uns aber nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber darauf hofft, dass ein Arbeitnehmer nach dem alten Abfertigungsrecht – aus welchem Grund immer - selbst kündigt.

Wir schlagen daher vor, den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch beim Wechsel in das neue Abfertigungssystem einzuräumen.

**Zum besonderen Bereich
Pharmazie und Pharmazeutische Gehaltskasse für Österreich**

Wir erlauben uns, im Zusammenhang mit der vorliegenden Stellungnahme darauf zurückzukommen, dass in Vorgesprächen mit dem Ministerium in Bezug auf die Möglichkeiten einer gemeinsamen Abfertigungskasse für die Apothekenbetriebe eine diesbezügliche Nutzung der Gehaltskassenstruktur erörtert wurde. Nach diesen Gesprächen und nach Vorlage des Entwurfes, in dem die Auswahl einer Branchenkasse auf Kollektivvertragsebene nicht vorgesehen ist, haben zwischen den Standesorganisationen des Apothekerstandes Gespräche begonnen, die eine der Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskassenregelung angelehnte Konstruktion für die in Apotheken Beschäftigten zum Inhalt haben.

Wir regen daher dringend die Wiederaufnahme der diesbezüglichen Gespräche mit dem Ministerium zur Erarbeitung einer Regelung über das Gehaltskassengesetz an.

Wir verfolgen damit auch das Ziel, der Besonderheit des doch geschlossenen Berufsfeldes Apotheker mit beschränktem Branchenwechsel entsprechend höhere Verwaltungskosten wegen Betriebswechsels hintanzuhalten. Wir haben als Signal die Bereitschaft der Apothekeninhaber erhalten, ihre Betriebe dieser innerhalb des Gehaltskassengesetzes zu errichtenden MVK zuzuführen und so zum Wohl aller Apothekenmitarbeiter geringere Verwaltungskosten zu erreichen.

Da es um weitreichende Dispositionen geht, erscheint uns eine außertourliche Besprechung im BMWA zielführend. Wir werden um einen diesbezüglichen Termin nach abschließender interner Meinungsbildung ersuchen, um die betreffenden Regelungen im GehaltskassenG im Einvernehmen mit dem BMSSG zu besprechen.

25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme werden an das Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen



Mag.pharm. Ulrike Mayer
Vizepräsidentin



Mag.pharm. Mag. iur. Albert Ullmer
Direktor