



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für Finanzen
Johannesgasse 5
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, BearbeiterIn	Klappe (DW)	Fax (DW)	Datum
BMF-040410/0003-III/5/2015	TÜ/SA/48053	39204	100265	11.05.2015

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Investmentfondsgesetz 2011 und das Immobilien-Investmentfondsgesetz geändert werden

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben genannten Gesetzesentwurfes und erlaubt sich, dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

Diese Änderung des Investmentfondsgesetzes dient im Wesentlichen der Umsetzung von EU-Vorgaben.

Die Änderungen enthalten vor allem Bestimmungen zu den Aufgaben der Depotbanken sowie zur Umsetzung von neuen Vergütungsvorschriften. Die Regelungen zur Vergütung sollten verhindern, dass Vergütungsmodelle gewählt werden, die Entscheidungsträger in Verwaltungsgesellschaften zum Eingehen exzessiver Risiken anhalten.

Weiteres werden Bestimmungen zur Meldung steuerrechtlicher Tatbestände durch den Fonds angepasst.

Zu den Bestimmungen betreffend Depotbanken erhebt der Österreichische Gewerkschaftsbund keine Einwände. Ebenso wenig zu den Änderungen der steuerlichen Meldebestimmungen. Der Österreichische Gewerkschaftsbund erachtet auch die Vermeidung von Risikoanreizen in Vergütungsmodellen für durchaus sinnvoll, weist aber nachdrücklich auf die dabei zu beachtenden arbeitsrechtlichen Vorschriften hin.

Eingriffe ins Arbeitsrecht durch Vergütungsregeln

Die Regelungen für die Vergütungspolitik gehen in einigen Punkten sehr weit. Insbesondere ist nicht gesichert, dass diese nicht auf MitarbeiterInnen ausgeweitet werden, von denen kein wesentlicher Einfluss auf die Geschäftspolitik und Strategie ausgeht.

In jedem Fall muss sichergestellt sein, dass kollektivvertragliche Regelungen durch die Vergütungspolitik ebenso wenig beeinträchtigt werden wie andere zentrale arbeitsrechtliche Grundsätze, wie die freie Verfügbarkeit des Entgelts.

Wesentliche Punkte:

Aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind folgende Aspekte wichtig:

- die Einbeziehung des Betriebsrates in den Vergütungsausschuss ist positiv
- die im Rahmen von Vergütungspolitiken getroffenen Regelungen müssen sich im Rahmen der arbeitsrechtlichen Normen bewegen, die in Kollektivverträgen gesicherten Mindestentgelte sind in jeden Fall einzuhalten
- MitarbeiterInnen dürfen aufgrund von Änderungen der Veranlagungspolitik, die nicht in ihren Gestaltungsspielraum fielen oder die sie vielleicht sogar abgelehnt haben, in ihren Ansprüchen nicht verkürzt werden.

Mit vorzüglicher Hochachtung


Renate Anderl
Vizepräsidentin




Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär