

387 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP

Nachdruck vom 18. 11. 1996

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem das Betriebspensionsgesetz (BPG), das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG), das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Betriebspensionsgesetzes

Das Betriebspensionsgesetz (BPG), BGBl. Nr. 282/1990, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 335/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 lautet:

„(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Leistungszusagen und Leistungen

1. im Rahmen von Arbeitsverhältnissen der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
2. auf Grund der Bundesforste-Dienstordnung 1986, BGBl. Nr. 298;
3. die vom Arbeitgeber unmittelbar zu erfüllen, jederzeit ohne Angabe von Gründen widerruflich sind und keinen Rechtsanspruch auf Leistungen vorsehen.“

2. § 3 lautet:

„§ 3. (1) Die Errichtung einer betrieblichen Pensionskasse oder der Beitritt zu einer betrieblichen oder überbetrieblichen Pensionskasse bedarf mit Ausnahme der in Abs. 2 genannten Fälle nach Maßgabe des § 9 Z 8 und § 15 Abs. 4 des Pensionskassengesetzes, BGBl. Nr. 281/1990, zur Rechtswirksamkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder in den Fällen des Abs. 1a eines Kollektivvertrages. Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung haben jedenfalls zu regeln:

1. Die Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse;
2. das Leistungsrecht, dazu gehören insbesondere die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten; die Höhe der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge, die im Falle beitragsorientierter Vereinbarungen mit der Pensionskasse betragsmäßig oder in fester Relation zu laufenden Entgelten oder Entgeltbestandteilen festzulegen sind; zusätzlich können variable Beiträge bis zur Höhe der vom Arbeitgeber verpflichtend zu entrichtenden Beiträgen vorgesehen werden; die allfällige Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsanpassung bei Auftreten von zusätzlichen Deckungserfordernissen;
3. die Voraussetzungen und die Rechtswirkungen der Auflösung einer betrieblichen Pensionskasse, wobei der Sicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Vorrang vor anderen Leistungen der Kasse zu geben ist; die Voraussetzungen für die Arbeitgeberkündigung des Pensionskassenvertrages gemäß § 17 PKG und die Rechtswirkungen dieser Kündigung hinsichtlich der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.

(1a) Eine Pensionskassenregelung kann in einem Kollektivvertrag vorgesehen werden, wenn

1. ein Kollektivvertrag zum Stichtag 1. Jänner 1997 eine betriebliche Alters(Hinterbliebenen)versorgung vorsieht, oder

2. eine solche für einen nicht dem II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, unterliegenden Betrieb (oder ein Unternehmen) getroffen werden soll.

(1b) Bei

1. Wegfall der kollektivvertraglichen Pensionskassenzusage durch Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit oder
2. Erlöschen des Kollektivvertrages durch Kündigung

werden die Regelungen des Kollektivvertrages über eine Pensionskassenzusage Inhalt des Arbeitsvertrages des Anwartschaftsberechtigten.

(1c) Bei sonstigem Erlöschen des Kollektivvertrages bleibt dem Anwartschaftsberechtigten die bis zur Beendigung seiner Nachwirkung (§ 13 ArbVG) erworbene Anwartschaft aus der Pensionskassenzusage erhalten, wobei der Anwartschaftsberechtigte zum Zeitpunkt der Beendigung der Nachwirkung dieselben Rechte (§ 6 Abs. 3) wie bei Widerruf der Beitragsleistung durch den Arbeitgeber hat.

(2) Für Arbeitnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind oder für die kein Kollektivvertrag (im Sinne der Abs. 1 und 1a) gilt, bedarf der Beitritt zu einer Pensionskasse des vorherigen Abschlusses einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die nach einem Vertragsmuster unter Berücksichtigung des § 18 zu gestalten ist. Dieses Vertragsmuster hat die in Abs. 1 genannten Angelegenheiten zu regeln.

(3) Werden Ansprüche ehemaliger Arbeitnehmer aus direkten Leistungszusagen auf eine Pensionskasse übertragen, ist Abs. 2 anzuwenden.

(4) Hat sich der Arbeitnehmer verpflichtet, eigene Beiträge zu leisten, kann er seine Beitragsleistung jederzeit einstellen oder für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren aussetzen oder einschränken. Der Arbeitnehmer kann seine Beitragsleistung auch dann einstellen, aussetzen oder einschränken, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende Änderung seiner Beitragsleistung zulässigerweise vornimmt (§ 6). Die Beiträge des Arbeitnehmers dürfen die Summe der jährlichen Beiträge des Arbeitgebers nicht übersteigen, ausgenommen in den in § 6 genannten Fällen oder in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer zusätzlich zu einer leistungsorientierten Zusage des Arbeitgebers eigene Beiträge (beitragsorientiert) leistet und die Beiträge des Arbeitgebers sich zulässigerweise vermindern, ohne daß die Zusage verändert wird.“

3. § 4 lautet:

„§ 4. Die Abtretung oder Verpfändung von Anwartschaften im Sinne der §§ 5 und 6 ist rechtsunwirksam. Für die Pfändung gilt die Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896.“

4. § 5 lautet:

„§ 5. (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles wird die aus eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers und Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse bisher erworbene Anwartschaft auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar. In der Vereinbarung nach § 3 kann vorgesehen werden, daß die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaft erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar wird. Diese Frist gilt nicht, wenn im Zeitpunkt einer allfälligen Übertragung einer Anwartschaft in die Pensionskasse bereits ein Rechtsanspruch auf diese Anwartschaft besteht oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Insolvenz des Arbeitgebers oder infolge einer Betriebsstillegung erfolgt oder wenn im Zuge der Übertragung eines Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles der neue Arbeitgeber eine Fortzahlung der Beiträge verweigert.

(1a) Aus der unverfallbaren Anwartschaft (Abs. 1) ist ein Unverfallbarkeitsbetrag zu errechnen. Dieser entspricht der auf Grund des Risikos des Alters und des Todes geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung (die dieser Berechnung zugrunde zu legende Deckungsrückstellung hat nur Veränderungen des Entgelts bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen) und darf ab dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 nicht geringer sein

1. bei individueller Führung der Schwankungsrückstellung (§§ 24 und 24a PKG) als das Maximum aus der Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten für die Leistung des Unverfallbarkeitsbetrages und 95% der dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung zuzüglich 95% des Anteils an der Schwankungsrückstellung, oder
2. bei globaler Führung der Schwankungsrückstellung (§§ 24 und 24a PKG) als 100% der dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung.

(1b) Eine Änderung der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bedarf jedenfalls einer Änderung des Kollektivvertrages, der Betriebsvereinbarung oder der Vereinbarung laut Vertragsmuster.

387 der Beilagen

3

(2) Der Arbeitnehmer kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft; im Falle einer beitragsorientierten Zusage sind zusätzlich die anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall zu berücksichtigen;
2. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in die Pensionskasse oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen;
3. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns stattfindet;
4. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
5. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen, wenn auf Grund einer Leistungszusage mindestens fünf Jahre Beiträge geleistet wurden, oder wenn ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns stattfindet.

(3) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 1a ab, ist dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Abs. 2 Z 1) umzuwandeln. Verlangt der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt die Übertragung dieser Anwartschaft in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers, in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung (Abs. 2 Z 4), ist die Anwartschaft neuerlich in einen Unverfallbarkeitsbetrag umzuwandeln. Dieser berechnet sich bei einer beitragsorientierten Zusage unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Zeitpunkt der Übertragung nach denselben Rechenregeln, die bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen waren.

(4) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 1a im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.“

5. § 6 lautet:

„§ 6. (1) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann einstellen (Widerruf), wenn

1. dies im Kollektivvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Vertragsmuster vorgesehen ist,
2. sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, daß die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte und
3. in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung eine Beratung mit diesem Betriebsrat erfolgt ist. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat eine fachkundige Person beiziehen, die über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(2) Widerruft der Arbeitgeber, so bleibt dem Arbeitnehmer die bisher erworbene Anwartschaft erhalten. Im Zeitpunkt des Widerrufs ist ein Unverfallbarkeitsbetrag nach denselben Rechenregeln wie nach § 5 Abs. 1a zu errechnen, wobei jedoch eine allfällige Unverfallbarkeitsfrist unbeachtlich ist.

(3) Der Arbeitnehmer kann nach Widerruf

1. die Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 2 in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft verlangen; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte gegen die Pensionskasse einen Anspruch, der sich aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft, im Falle einer beitragsorientierten Zusage unter Berücksichtigung der anteiligen Veranlagungserträge und anteiligen versicherungstechnischen Gewinne oder Verluste bis zum Leistungsfall ergibt;
2. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 2 in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen;
3. die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangen.

(4) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages gemäß Abs. 2 ab, gilt § 5 Abs. 3.

(5) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Abs. 2 im Zeitpunkt des Widerrufs den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.

(6) Der Arbeitgeber kann die laufenden Beitragsleistungen nur dann und so lange aussetzen oder einschränken, als

1. dies im Kollektivvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Vertragsmuster vorgesehen ist,
2. zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und
3. in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung eine Beratung mit diesem Betriebsrat erfolgt ist. Zu dieser Beratung kann der Betriebsrat eine fachkundige Person beiziehen, die über alle ihr bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren hat.

(7) Werden Beiträge des Arbeitgebers ausgesetzt oder eingeschränkt, so kann der Arbeitnehmer für denselben Zeitraum

1. seine Beiträge aussetzen oder im selben Ausmaß einschränken,
2. seine Beiträge in der bisherigen Höhe weiterzahlen oder
3. auch die Beiträge des Arbeitgebers übernehmen.

(8) Durch Aussetzen oder Einschränken der Beiträge des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers wird der Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist (§ 5 Abs. 1 Satz 2) nicht berührt.“

6. § 7 lautet:

„§ 7. (1) Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die aus einer direkten Leistungszusage erworbene Anwartschaft für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar, wenn

1. das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers oder unbegründeten vorzeitigen Austritt endet,
2. seit Erteilung der Leistungszusage fünf Jahre vergangen sind, und
3. sofern eine fünf Jahre übersteigende Wartezeit zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist.

(2) Der Rechtsanspruch auf eine Versorgungsleistung kann vom Ablauf einer Frist seit Erteilung der Leistungszusage (Wartezeit) abhängig gemacht werden. Diese Wartezeit darf bei Zusagen zur Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung den Zeitraum von zehn Jahren seit Erteilung der Leistungszusage, beruht die Invalidität jedoch auf Arbeitsunfall oder Berufskrankheit, den Zeitraum von fünf Jahren nicht übersteigen.

(2a) Der Unverfallbarkeitsbetrag errechnet sich, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, nach dem Teilwertverfahren und den bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen; für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen; der Rechnungszinssatz beträgt 7%; bei dieser Berechnung sind Veränderungen des Entgelts nur bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Auch wenn in der Leistungszusage eine Berufsunfähigkeitspension (Invaliditätspension) vorgesehen ist, ist bei der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages nur die Anwartschaft auf Alterspension bzw. vorzeitige Alterspension (unabhängig davon, ob der Anspruchsberechtigte das Anfallsalter als Aktiver, Invalid oder Alterspensionist erreicht) und die Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension (unabhängig davon, ob der Anspruchsberechtigte als Aktiver, Invalid oder Alterspensionist verstirbt) zu berücksichtigen.

(2b) Bis 1. Juli 2000 ist für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis frühestens fünf Jahre vor Erreichen des in der Leistungszusage festgelegten Pensionsanfallsalters endet, eine Vergleichsrechnung zwischen den Berechnungsvorschriften des § 7 Abs. 3 Z 1 BPG, in der Fassung des Artikels I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990, und dem Teilwertverfahren nach Abs. 2a anzustellen. Diese Arbeitnehmer haben Anspruch auf den sich aus der Vergleichsrechnung ergebenden höheren Betrag.

(3) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer

1. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages (gemäß Abs. 2a und 2b) in die Pensionskasse oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht verlangen; ist der Arbeitnehmer noch Anwartschaftsberechtigter in der Pensionskasse oder Gruppenrentenversicherung eines früheren Arbeitgebers, kann er die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in diese Pensionskasse oder Gruppenrentenversicherung verlangen;

2. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages (gemäß Abs. 2a und 2b) in die direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers verlangen, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis stattfindet;
3. die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages (gemäß Abs. 2a und 2b) in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung verlangen, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt;
4. die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall verlangen, wobei der Unverfallbarkeitsbetrag (gemäß Abs. 2a und 2b) in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Rechnungszinsfuß 6%) umzuwandeln ist; bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft, wobei eine allfällig vertraglich vereinbarte Valorisierung erst ab Eintritt des Leistungsfalles erfolgt.

(3a) Ist in der Leistungszusage eine Berufsunfähigkeitspension (Invaliditätspension) vorgesehen, kann der ehemalige Arbeitnehmer bei Eintritt der Berufsunfähigkeit (Invalidität) eine Leistung aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft (Abs. 3 Z 4) verlangen. Diese Leistung ergibt sich aus der versicherungsmathematischen Umwandlung der Rückstellung für die beitragsfrei gestellte Anwartschaft in eine sofort beginnende Berufsunfähigkeitspension (Invaliditätspension) unter Berücksichtigung der Hinterbliebenenansprüche.

(4) Hat der Arbeitnehmer für den Erwerb einer Anwartschaft eigene Zahlungen geleistet, so werden diese Zahlungen einschließlich der darauf entfallenden Verzinsung durch den Rechnungszinsfuß in der Höhe von 6% jedenfalls unverfallbar und sind ihm auf Verlangen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzuzahlen.

(5) Gibt der Arbeitnehmer binnen sechs Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Unverfallbarkeitsbetrages ab, ist die Leistungszusage bei Eintritt des Leistungsfalles zu erfüllen (Abs. 3 Z 4).

(6) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag ungeachtet allfälliger Anteile aus eigenen Zahlungen des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.

(6a) Als Forderung im Konkurs oder Ausgleich kann der Unverfallbarkeitsbetrag ohne betragliche Beschränkung ausbezahlt werden.

(7) Die Abtretung oder Verpfändung von Anwartschaften im Sinne der §§ 7 und 8 ist rechtsunwirksam. Für die Pfändung gilt die Exekutionsordnung.“

7. § 8 Abs. 2 bis 5 lautet:

„(2) Dem Arbeitnehmer bleibt die seit Erteilung der Leistungszusage bis zum Widerruf erworbene Anwartschaft erhalten, wenn seit Erteilung der Leistungszusage fünf Jahre vergangen sind, und sofern eine fünf Jahre übersteigende Wartezeit (§ 7 Abs. 2) zulässig vereinbart wurde, diese abgelaufen ist.

(3) Bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte einen Anspruch aus der im Zeitpunkt des Widerrufs beitragsfrei gestellten Anwartschaft (gemäß § 7 Abs. 2a und 2b), wobei eine allfällig vertraglich vereinbarte Valorisierung erst ab Eintritt des Leistungsfalles erfolgt.

(4) Hat der Arbeitnehmer für den Erwerb einer Anwartschaft eigene Zahlungen geleistet, so werden diese Zahlungen einschließlich der darauf entfallenden Verzinsung durch den Rechnungszinsfuß in der Höhe von 6% jedenfalls unverfallbar und sind ihm auf Verlangen nach Widerruf zurückzuzahlen.

(5) Sofern der Unverfallbarkeitsbetrag ungeachtet allfälliger Anteile aus eigenen Zahlungen des Arbeitnehmers im Zeitpunkt des Widerrufs den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer abgefunden werden; über sein Verlangen ist er abzufinden.“

8. § 9 vorletzter und letzter Halbsatz lauten:

„soweit Leistungen durch Wertpapiere (§ 11) gedeckt sind, dürfen sie nicht ausgesetzt oder eingeschränkt werden; diese Wertpapiere dürfen weder verpfändet noch veräußert werden.“

9. § 11 lautet:

„§ 11. (1) Sofern für direkte Leistungszusagen Pensionsrückstellungen nach § 211 Abs. 2 Handelsgesetzbuch, dRGBI. Nr. 219/1897, zu bilden sind, sind diese in dem sich nach den Vorschriften des § 14

Abs. 7 Einkommensteuergesetz 1988 unter Berücksichtigung des § 116 Abs. 4 EStG 1988 ergebenden Ausmaß mit Wertpapieren zu decken. Die Wertpapiere bilden im Konkurs des Arbeitgebers eine zur Konkursmasse gehörende Sondermasse (§ 48 Abs. 1 der Konkursordnung) für die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus einer direkten Leistungszusage. Die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind im Ausgleichsverfahren insoweit bevorrechtete Forderungen (§ 23 Abs. 1 der Ausgleichsordnung), als sie durch nach Satz 1 vorgeschriebene Wertpapiere zu decken oder soweit darüber hinaus Wertpapiere für diese Zwecke tatsächlich vorhanden sind.

(2) Die Wertpapierdeckung darf nur zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus der direkten Leistungszusage vermindert werden, wobei das in Abs. 1 geforderte Ausmaß nicht unterschritten werden darf. Die Wertpapiere im Sinne des Abs. 1 sind außer zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten der Exekution entzogen.

(3) Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers gebührt der Erlös aus der Veräußerung der Wertpapiere insoweit dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds, als die Ansprüche gegen den Arbeitgeber gemäß § 11 Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetz (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, auf den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds übergehen. Der übrige Verkaufserlös steht den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, insoweit ihre Ansprüche nicht nach § 11 IESG auf den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds übergehen, entsprechend der Höhe ihrer Unverfallbarkeitsbeträge oder Leistungsansprüche zu.

(4) Die Wertpapiere im Sinne des Abs. 1 sind bei einer inländischen Bank, die zum Betrieb des Depotgeschäftes berechtigt ist (§ 1 Abs. 1 Z 5 Bankwesengesetz, BGBl. Nr. 532/1993), zu verwahren.“

10. § 12 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Abtretung oder Verpfändung von Ansprüchen auf Versicherungsleistungen ist rechtsunwirksam. Für die Pfändung gilt die Exekutionsordnung.“

11. § 13 Abs. 3 lautet:

„(3) Sofern der Rückkaufswert im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen der Rückkaufswert auszuführen.“

12. § 14 Abs. 3 lautet:

„(3) Sofern der Rückkaufswert im Zeitpunkt des Widerrufs den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Betrag nicht übersteigt, ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen der Rückkaufswert auszuführen.“

13. Nach § 19 wird ein § 20 angefügt:

„§ 20. (1) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes anhängige Verwaltungsverfahren nach § 3 Abs. 2 oder 3 in der Fassung des Artikels I des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990 sind nach der bisherigen Rechtslage weiterzuführen.

(2) Die in diesem Bundesgesetz enthaltenen Verweise auf andere Bundesgesetze gelten als Verweis auf die jeweils geltende Fassung, soweit in den einzelnen Verweisen nicht auf eine bestimmte Fassung verwiesen wird.

(3) Bei den in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Bezeichnungen (zB Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Anwartschaftsberechtigter) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

(4) Im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen für die Übertragung eines Unverfallbarkeitsbetrages gemäß § 5 Abs. 2 werden durch die Bestimmungen des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 nicht berührt, sofern diese Betriebsvereinbarungen (Einzelvereinbarung) im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 für den Arbeitnehmer gegolten haben (hat).“

14. Dem Artikel VI Abs. 1 Z 2 werden folgende Z 3 und 4 angefügt:

„3. § 1 Abs. 3, § 3, § 4, § 5, § 6, § 7, § 8 Abs. 2 bis 5, § 9 letzter Halbsatz, § 11, § 12 Abs. 2, § 13 Abs. 3, § 14 Abs. 3 und § 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

4. Für Übertragungen gemäß § 48 PKG von Anwartschaften und Leistungsverpflichtungen aus direkten Leistungszusagen in Kollektivverträgen tritt § 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 rückwirkend mit 1. Juli 1996 in Kraft, wobei für bis zum 31. Dezember

1996 begonnene Übertragungen anstelle des Stichtages 1. Jänner 1997 im § 3 Abs. 1a der 1. Jänner 1996 zu treten hat.“

Artikel 2

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 895/1995, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 2 ist der Ausdruck „6,5%“ durch den Ausdruck „7%“ zu ersetzen.
2. Dem § 14 Abs. 1 Z 2 wird folgende Z 3 angefügt:
- „3. § 5 Abs. 2 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 tritt mit 1. Jänner 1997 in Kraft.“

Artikel 3

Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes

Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 297/1995, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 5 und 6 lauten:

„(5) Besteht zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder zum Zeitpunkt eines Beschlusses nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 7 (Stichtag)

1. bereits ein Anspruch auf Zahlung einer Pension aus einer Leistungszusage gemäß § 2 Z 2 BPG in Verbindung mit Art. V Abs. 3 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990, so gebührt als Insolvenz-Ausfallgeld für die nach dem Stichtag gebührenden Leistungen ausschließlich eine Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen;
2. noch kein Anspruch auf Leistungen aus einer Leistungszusage gemäß § 2 Abs. 2 BPG in Verbindung mit Art. V Abs. 3 des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 282/1990, so gebührt für den Unverfallbarkeitsbetrag gemäß § 7 Abs. 1 bis 2b BPG als Insolvenz-Ausfallgeld eine Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen, wobei sich die Höhe des Monatsbetrages aus dem Unverfallbarkeitsbetrag entsprechend den Berechnungsvorschriften des § 7 Abs. 3 Z 4 BPG ergibt; unbeachtlich ist, ob eine Verfügung gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 bis 3 BPG erfolgt oder die unverfallbare Anwartschaft gemäß § 7 Abs. 6 BPG abgefunden wird;
3. ein Anspruch auf Leistung eines Abfindungsbetrages nach § 5 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, in der jeweils geltenden Fassung, so gebührt für den Abfindungsbetrag eine Zahlung in der Höhe von 24 Monatsbeträgen, wobei sich die Höhe des Monatsbetrages aus dem Abfindungsbetrag unter sinngemäßer Anwendung der Berechnungsvorschriften des § 7 Abs. 3 Z 4 BPG ergibt; dasselbe gilt, wenn in einem Insolvenzverfahren der Anspruch auf Abfindung wegen eines Betriebsüberganges entsteht.

(6) Besteht am Stichtag (Abs. 5) Anspruch auf Zahlung einer Pension aus einer Leistungszusage, die nicht dem Betriebspensionsgesetz unterliegt, gebührt als Insolvenz-Ausfallgeld für nach dem Stichtag gebührende Leistungen ausschließlich eine einmalige Zahlung von zwölf Monatsbeträgen.“

2. Dem § 7 Abs. 7 wird ein Abs. 8 angefügt:

„(8) Insolvenz-Ausfallgeld für Pensionskassenbeiträge, die den Arbeitnehmern als Teil des laufenden Entgelts bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen der Kündigungsentschädigung, Urlaubsentschädigung oder -abfindung oder der Sonderzahlungen gebühren, ist in die Pensionskasse einzuzahlen.“

3. § 12 Abs. 1 lautet:

„(1) Der Leistungsaufwand nach diesem Bundesgesetz und der Verwaltungsaufwand des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds (§ 13) werden bestritten aus:

1. Mitteln, die dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds auf Grund übergegangener Ansprüche (§ 11) zufließen,
2. Eingängen der gemäß § 16 Abs. 1 verhängten Geldstrafen,
3. Zinsen aus dem Geldverkehr und
4. einem nach Maßgabe der gemäß Z 1 bis 3 zufließenden Mittel für die ausgeglichene Gebarung des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds im Sinne der Abs. 2 und 3 erforderlichen, mit Verordnung des

Bundesministers für Arbeit und Soziales jährlich festzusetzenden Zuschlag zu dem vom Arbeitgeber zu leistenden Anteil des Arbeitslosenversicherungsbeitrages nach § 2 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes (AMPFG), BGBl. Nr. 315/1994, in der jeweils geltenden Fassung. Dieser Zuschlag ist vom Arbeitgeber zu tragen. Die Arbeitgeber von Personen im Sinne des § 1 Abs. 6 haben für diese Personen keinen Zuschlag zum Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten.“

4. In den §§ 12 Abs. 2 und 4, 13 Abs. 8 Z 1 und 17 Abs. 5 tritt jeweils an die Stelle des Ausdrucks „Z 5“ der Ausdruck „Z 4“.

5. Im § 12 Abs. 5 tritt an die Stelle des Ausdrucks „Z 1 bis 5“ der Ausdruck „Z 1 bis 4“.

6. § 13 Abs. 5 letzter Satz entfällt.

7. Nach § 13a wird folgender § 13b samt Überschrift eingefügt:

„Ersatz von Abfertigungszahlungen an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

§ 13b. Der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds hat der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse jene Abfertigungszahlungen zu ersetzen, die diese gemäß der Abschnitte I und III des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, in jeweils geltender Fassung, an einen Arbeitnehmer zur Auszahlung gebracht hat, wenn dieser zuletzt bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, der im Sinne des § 1 Abs. 1 insolvent ist. Hat die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse die Arbeitnehmer eines solchen Arbeitgebers zur Gänze abgerechnet, so hat sie diese ausbezahlten Beträge unter Anfügung der entsprechenden Nachweise kalendervierteljährlich beim Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds geltend zu machen.“

8. Im § 14 Abs. 4 tritt an die Stelle des Ausdrucks „§ 31 Abs. 3 Z 15 ASVG“ der Ausdruck „§ 31 Abs. 4 Z 3 ASVG“.

9. Dem § 17a Abs. 6 werden folgende Abs. 7 bis 9 angefügt:

„(7) § 3 Abs. 5 und 6 und § 7 Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft. Sie sind auf Beschlüsse über die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nach § 1 Abs. 1 oder über einen anderen Insolvenztatbestand nach § 1 Abs. 1 Z 3 bis 7 nicht anzuwenden, die vor dem 1. Jänner 1997 gefaßt wurden.

(8) § 12 Abs. 1, § 12 Abs. 2, § 12 Abs. 4, § 12 Abs. 5, § 13 Abs. 5, § 13 Abs. 8 Z 1, § 13b und § 14 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 treten mit Beginn der Beitragsperiode 1997 in Kraft. Gewährte Darlehen nach § 12 Abs. 1 Z 4 in Verbindung mit § 13 Abs. 5 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. Nr. XXX/1996 sind nach den bisherigen Bestimmungen abzuwickeln.

(9) Verordnungen auf Grund dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 können bereits von dem seiner Kundmachung folgenden Tag an erlassen werden; sie dürfen jedoch erst mit Inkrafttreten der jeweiligen Gesetzesbestimmungen in Kraft treten.“

Artikel 4

Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 417/1996, wird wie folgt geändert:

1. In § 13g wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt:

„Der Abfertigungsanspruch nach § 13a Abs. 1 Z 5a verfällt innerhalb von sechs Monaten nach der Anforderung gemäß § 13f Abs. 2.“

2. § 13i Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Als Winterfeiertage gelten nur jene Feiertage und arbeitsfreien Tage im Sinne des Abs. 1, die auf einen Tag von Montag bis Freitag fallen.“

3. § 13j Abs. 1 Z 4 erster Satz lautet:

„Hat der Arbeitnehmer in dem den Winterfeiertagen vorangehenden Kalenderjahr weniger als 26 Anwartschaftswochen, mindestens aber 14 Anwartschaftswochen erworben, so hat er Anspruch auf aliquote Abgeltung der Winterfeiertage.“

4. § 25a Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:

„§ 25 Abs. 3 bis 8 gilt sinngemäß.“

5. Nach § 40 Abs. 1c wird folgender Abs. 1d eingefügt:

„(1d) § 13g zweiter Satz, § 13i Abs. 2 letzter Satz, § 13j Abs. 1 Z 4 erster Satz und § 25a Abs. 7 letzter Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft.“

Artikel 5

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. XXX/1996, wird geändert wie folgt:

1. § 89 Z 3 erster Satz lautet:

„der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz, über die Sozialversicherung, über eine allfällige betriebliche Altersversorgung einschließlich der Wertpapierdeckung für Pensionszusagen (§ 11 Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/1990, in der jeweils geltenden Fassung) sowie über die Berufsausbildung zu überwachen.“

2. Nach § 208 Abs. 7 wird folgender Abs. 8 eingefügt:

„(8) § 89 Z 3 erster Satz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1996 tritt mit 1. Jänner 1997 in Kraft.“

VORBLATT

Probleme:

Bedarf nach Anpassung einzelner Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes an die seit der Schaffung des Gesetzes im Jahre 1990 besonders aus der Praxis gewonnenen Erkenntnisse bei der Anwendung des Gesetzes.

Rechtstechnische Fragen des IESG und BUAG.

Ziel:

Optimierung des betriebspensionsrechtlichen Regelwerks im Hinblick auf die sich aus der Praxis ergebenden Erfahrungen.

Bereinigung der in der Praxis aufgetretenen rechtstechnischen Fragen des IESG und BUAG.

Inhalt:

Maßnahmen zur Verbesserung und Präzisierung der Anspruchsgrundlagen für Pensionskassenzusagen und direkte Leistungszusagen; Überarbeitung der Bestimmungen zu den Sicherungsmitteln für direkte Leistungszusagen.

Entfall der Vertragsmuster-Genehmigungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Einbau der bisherigen Übergangsregelung über den Ersatz der Abfertigungszahlungen durch die BUAK an den Bauarbeiter bei Insolvenz des Arbeitgebers durch den IAG-Fonds ins IESG.

Anpassung eines Gesetzeszitates infolge einer ASVG-Änderung.

Der Entwurf enthält weiters Änderungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, die wegen der Überleitung der bisherigen Übergangsregelung bezüglich der Refundierung der von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Insolvenzfall geleisteten Abfertigungen in das IESG notwendig sind.

Alternative:

Beibehaltung der bisher teilweise unbefriedigenden Rechtslage.

Kosten:

Eine Mehrbelastung des Bundes ist durch dieses Bundesgesetz nicht zu erwarten. Die Änderungen bei den Anspruchsgrundlagen der einzelnen Zusageformen wirken sich hinsichtlich der Finanzierung der individuellen Zusagen kostenneutral aus.

Der Entfall der bescheidmäßigen Genehmigung von Vertragsmustern nach § 3 Abs. 2 BPG wird eine Einsparung von zirka 150–200 Arbeitsstunden (zirka 80 000 S bis 100 000 S) pro Jahr erbringen. Dem gegenüber wäre ein Einnahmementfall des Bundes von zirka 50 000 S (Gebühren) zu verzeichnen.

Die IESG-Änderungen ergeben keine zusätzlichen Belastungen; im Gegenteil, es sind vermehrte Rückflüsse durch den Rückgriff auf die vom Arbeitgeber zu bildende Wertpapierdeckung nach § 11 BPG zu erwarten. Die übrigen Regelungen sind für den IAG-Fonds kostenneutral; diese vermeiden allerdings zusätzliche Kosten bei den Arbeitgebern im Baubereich und bei den Gebietskrankenkassen.

EG-Konformität:

Ist gegeben.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Mit dem 1990 geschaffenen Betriebspensionsgesetz, das erstmalig in Österreich, abgesehen von steuerrechtlichen Vorläufermodellen, eine umfassende Regelung der arbeitsrechtlichen Grundlagen für bestimmte Formen der betrieblichen Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Pensionsversicherung bot, hat der Gesetzgeber Neuland betreten. Demgemäß war dem BPG besonderes Augenmerk hinsichtlich seiner Aufnahme sowohl in der Praxis als auch in der Theorie zu schenken. Im vorliegenden Entwurf werden die zahlreichen Anregungen aus der Theorie und die Erfahrungswerte der Praxis entsprechend berücksichtigt.

Besonders hervorzuheben wären folgende Verbesserungsmaßnahmen:

- Straffung der Bestimmungen zum Geltungsbereich für Zusagen von Gebietskörperschaften;
- Entfall der bescheidmäßigen Genehmigungspflicht von Vertragsmustern;
- in Teilbereichen Einbeziehung des Kollektivvertrages als arbeitsrechtliche Grundlagenvereinbarung neben der Betriebsvereinbarung und der Einzelvereinbarung nach einem Vertragsmuster;
- Ergänzung und Präzisierung der Unverfallbarkeitsbestimmung bei Pensionskassenzusagen;
- Vereinfachung der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages bei direkten Leistungszusagen durch Einführung des Teilwertverfahrens;
- Überarbeitung der Bestimmungen zur Wertpapierdeckung;
- Anpassungsmaßnahmen und Klarstellungen im IESG und AVRAG.

Weiters sind folgende Änderungen im IESG und im BUAG vorgesehen, die mit den Änderungen im Betriebspensionsrecht in keinem Zusammenhang stehen, aber zur Vermeidung einer zweimaligen Novellierung des IESG mit demselben Inkrafttretenstermin 1. Jänner 1997 in den vorliegenden Entwurf aufgenommen werden sollen:

- Einbau der bisherigen Übergangsregelung (Anmerkung: diese erfolgte außerhalb des IESG) betreffend den Ersatz der Abfertigungszahlungen der BUAK durch den IAG-Fonds an Bauarbeiter bei Insolvenz ihres letzten Arbeitgebers im Baubereich – ins IESG als Dauerrecht.
- Gleichzeitig Beibehaltung der bisherigen Übergangsregelung, daß die Arbeitgeber im Baubereich den IAG-Zuschlag in selber Höhe zu zahlen haben wie die anderen Arbeitgeber.
- Aufhebung der obsolet gewordenen Regelungen über die mögliche Darlehensgewährung an Arbeitgeber, die Arbeiter beschäftigt haben, anlässlich der Einführung der Arbeiterabfertigung, da solche Darlehen nur für Abfertigungen gewährt werden konnten, die bis Ende 1986 entstanden sind.
- Anpassung eines Gesetzeszitates infolge einer ASVG-Änderung.

Im Zusammenhang mit der Änderung des IESG enthält der Entwurf Änderungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, die wegen der Überleitung der bisherigen Übergangsregelung bezüglich der Refundierung der von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Insolvenzfall geleisteten Abfertigungen in das IESG notwendig sind. Weiters enthält der Entwurf Korrekturen von Redaktionsversehen der letzten Novelle sowie eine verfahrenstechnische Klarstellung im Hinblick auf die Geschäftsführerhaftung.

Die Zuständigkeit des Bundes gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16 und Art. 21 Abs. 2 B-VG.

12

387 der Beilagen

Besonderer Teil**Zu Art. 1 (Änderung des BPG):****Zu Art. 1 Z 1 (§ 1 Abs. 3):**

Da sich das Tatbestandsmerkmal der Gleichwertigkeit von Alters- und Hinterbliebenenversorgungen, die Arbeitnehmern mit einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft gewährt werden (sollen), mit Alters- und Hinterbliebenenversorgungen, wie sie öffentlich-rechtlichen Bediensteten nach den jeweiligen Vorschriften zustehen, in der Praxis als wenig tauglich zur exakten Abgrenzung des Geltungsbereiches erwiesen hat, wurde von dieser Einschränkung des Geltungsbereiches auch im Sinne eines zusätzlichen Anreizes zur Erteilung von Pensionskassenzusagen abgesehen.

In der Z 2 soll hinsichtlich der auf der Bundesforste-Dienstordnung beruhenden Leistungszusagen lediglich klargestellt werden, daß diese Zusagen nicht dem BPG unterliegen. Die im Gesetzesrang stehende Bundesforste-Dienstordnung ist als *lex specialis* zum BPG anzusehen; die Regelung ist daher nur deklarativer Natur.

In der Neufassung des Abs. 3 werden alle betrieblichen Leistungszusagen von Gebietskörperschaften (nach § 2 BPG) vom BPG erfaßt. Die Kompetenz des Bundes für die Regelung dieser Zusagen von Gebietskörperschaften gründet sich auf Art. 21 Abs. 2 B-VG. Nach Art. 21 Abs. 2 B-VG dürfen Landesgesetze auf dem Gebiete des Dienstvertragsrechts nur Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten getroffen werden. Laut dem letzten Satz des Art. 21 Abs. 2 B-VG fällt die Regelung des Dienstrechts, soweit nach dieser Bestimmung nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, in die Zuständigkeit des Bundes.

Entsprechend der Versteinerungstheorie ist Verfassungsbegriffen der Inhalt beizulegen, den sie im Zeitpunkt des Inkrafttretens der jeweiligen Verfassungsbestimmung hatten. Den Erläuterungen zur B-VG-Novelle 1974 (182 Blg. NR XIII. GP), in der dieser Kompetenztatbestand grundlegend neu geregelt wurde, ist zu entnehmen, daß den Ländern bei der Regelung des Dienstrechts für privatrechtliche Dienstverhältnisse zu einem Land, einer Gemeinde oder einen Gemeindeverband „vom Umfang der zu regelnden Sachmaterie her nicht weitergehende Zuständigkeiten eingeräumt werden sollen, als dies etwa dem Muster des (Bundes-) Vertragsbedienstetengesetzes 1948 entspricht“. Zu diesem Zeitpunkt waren jedoch im VBG 1948 keine betriebspensionsrechtlichen Regelungen enthalten. Die Kompetenz zur Regelung von Leistungszusagen von Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden fällt daher nach dem letzten Satz des Art. 21 Abs. 2 B-VG dem Bund zu (vgl. dazu VfSlg 8830).

Zu Art. 1 Z 2 (§ 3):

In der Z 2 des Abs. 1 wurde klargestellt, daß zusätzlich zu den entsprechend der bisherigen Rechtslage geleisteten fixen Beiträgen auch sogenannte variable Beiträge (etwa in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers) geleistet werden können. Die betragsmäßige Beschränkung der variablen Beiträge bis zur Höhe der Fixbeiträge ist deshalb geboten, weil diese Regelung in einem Spannungsverhältnis zu § 6 (Einstellen, Aussetzen und Einschränken) steht und im Hinblick darauf keine exzessiven Gestaltungsmöglichkeiten zulässig sein dürfen, um die Bestimmung des § 6 nicht ins Leere laufen zu lassen. Grundsätzlich sollte jedoch schon alleine auf Grund der Finanzierung der Leistungszusage durch fixe Beiträge der Kapitalwert der Anwartschaft den Abfindungsbetrag übersteigen.

Zur Ermächtigung des Kollektivvertrages zur Regelung von Pensionskassenzusagen:

Mit der Neuregelung soll nunmehr die Vereinbarung von Pensionskassenzusagen mit normativer Wirkung auch im Kollektivvertrag (bisher nur in Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen nach einem Vertragsmuster) ermöglicht werden. Die Ermächtigung des Kollektivvertrages zur Regelung solcher Zusagen ist insoweit eingeschränkt, als Pensionskassenzusagen nur in solchen Kollektivverträgen vorgesehen werden können, in denen zum 1. Jänner 1997 bereits direkte Leistungszusagen geregelt waren bzw. kann eine Pensionskassenzusage in einem Kollektivvertrag nur für solche Unternehmen (Betriebe) vorgesehen werden, in denen keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann, da diese Unternehmen nicht dem II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes unterliegen.

Der Grund für diese Beschränkung der Regelungsermächtigung ist einerseits darin zu sehen, daß die Übertragung von überbetrieblichen, in Kollektivverträgen geregelten direkten Leistungszusagen in eine Pensionskasse nach der geltenden Rechtslage nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand im Wege von auf betrieblicher Ebene geschaffenen Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen möglich war. Nach der im Entwurf vorgeschlagenen Regelung kann eine Übertragung von kollektivver-

traglichen direkten Leistungszusagen direkt und ohne den Umweg auf betrieblicher Ebene im Wege des Kollektivvertrages selbst vorgenommen werden.

Enthält ein Kollektivvertrag Regelungen jedenfalls über eine Alters(Hinterbliebenen)versorgung zum 1. Jänner 1997, so können im Zuge der Übertragung der direkten Leistungszusage in eine Pensionskasse Pensionskassenzusagen auch für alle anderen – bisher noch nicht von der kollektivvertraglichen Pensionszusage erfaßten – Arbeitnehmer vorgesehen werden. Diese Regelung ist jedenfalls nicht so einschränkend zu verstehen, daß nur Übertragungen von kollektivvertraglichen Pensionszusagen (ohne Erweiterung des begünstigten Arbeitnehmerkreises) zulässig wären.

Von einer generellen Ermächtigung des Kollektivvertrages zur Regelung von Pensionskassenzusagen für andere Branchen wurde Abstand genommen, da zum einen in der Praxis ein derartiger Regelungsbedarf vor allem im Bereich jener Kollektivverträge gesehen wurde, in denen bereits kollektivvertragliche direkte Leistungszusagen bestehen. Zum anderen zeichnen sich die von der Neuregelung erfaßten Bereiche durch eine relativ homogene Unternehmensstruktur aus, die – im Gegensatz zu anderen Branchen mit sehr unterschiedlichen Unternehmensstrukturen – überhaupt erst branchenweite Pensionszusagen ermöglichen. Da für die in der Z 2 des Abs. 1a angesprochenen Unternehmen eine Pensionskassenlösung nicht in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen werden kann, sollen solche Unternehmen, die selbst kollektivvertragsfähig sind oder einem kollektivvertragsfähigen Arbeitgeberverband angehören, Pensionskassenzusagen in Kollektivverträgen regeln können. Zur Klarstellung soll betont werden, daß sich das Gleichbehandlungsgebot nach § 18 Abs. 2 selbstverständlich auch an die Kollektivvertragsparteien richtet.

Von der Regelung einer Kündigungsbeschränkung wie bei Pensionskassen-Betriebsvereinbarungen wurde abgesehen, da dies einen zu massiven Eingriff in das Kollektivvertragsrecht dargestellt hätte. Bei Kündigung des Kollektivvertrages sollen die Regelungen über Pensionskassenzusagen in die jeweiligen Arbeitsverhältnisse übergehen, wobei diese nunmehr auf Einzelvertrag beruhenden Pensionskassenzusagen (wie nach Kündigung einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung) unverändert weiterzuführen sind; eine Änderung dieser einzelvertraglichen Ansprüche soll – wie bei von Anbeginn an auf Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung beruhenden Ansprüchen – nur einvernehmlich möglich sein. Bei Beendigung des Kollektivvertrages auf eine andere Weise als durch Kündigung soll dem Arbeitnehmer jedenfalls seine bisher erworbene Anwartschaft erhalten bleiben, eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur weiteren Beitragsleistung besteht in diesen Fällen jedoch nicht.

Die je nach dem Beendigungstatbestand unterschiedliche „Fortwirkung“ der Pensionskassenregelungen ergibt sich aus dem Umstand, daß die Kündigung sowie der Wegfall des Kollektivvertrages im Gegensatz zur Beendigung des Kollektivvertrages infolge Zeitablauf oder einvernehmlicher Auflösung als gleichsam einseitige Eingriffe in den Kollektivvertrag (wenngleich von unterschiedlichen Ebenen ausgehend) anzusehen sind. Erfaßt werden sollen neben der Kündigung des Kollektivvertrages die Fälle, wo ein neuer Kollektivvertrag Anwendung findet, weil

- der Arbeitgeber aus der freiwilligen Interessenvertretung, die einen Kollektivvertrag geschlossen hat, ausscheidet und gleichzeitig Mitglied einer anderen Interessenvertretung wird, die einen Kollektivvertrag geschlossen hat, oder
- der Arbeitgeber innerhalb einer gesetzlichen Interessenvertretung einer neuen Fachgruppe zugeordnet wird oder
- der Betrieb auf einen Erwerber übergeht, der einem anderen Arbeitgeberverband angehört als der Veräußerer.

In Entsprechung des den Gesetzgeber verpflichtenden Sachlichkeitsgebotes des Artikels 7 B-VG erscheint es als geboten, für die Fälle der Kündigung bzw. des Wegfalls der kollektivvertraglichen Pensionskassenzusage für die bereits erworbene Anwartschaft einen im Vergleich zu § 97 Abs. 4 ArbVG gleichwertigen Bestandschutz, aber auf einzelvertraglichem Wege zu schaffen. Beruht die Beendigung auf dem übereinstimmenden Willen der Kollektivvertragspartner (Befristung des Kollektivvertrages oder einvernehmliche Auflösung), soll wie bei der einvernehmlichen Beendigung einer Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung der Anwartschaftserwerb mit der Beendigung der arbeitsrechtlichen Grundlagvereinbarung bzw. der Nachwirkung des Kollektivvertrages (§ 13 ArbVG) für die Pensionskassenzusagen enden. In diesem Zeitpunkt und nach Ablauf einer allfälligen Unverfallbarkeitsfrist sollen jedoch die einmal erworbenen Anwartschaften jedenfalls unverfallbar werden, da Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers bzw. die daraus erworbenen Anwartschaften Entgelt als Gegenleistung für bereits erbrachte Arbeitsleistung sind und der (rückwirkende) Verfall der Anwartschaften dem Entgeltcharakter und den grundlegenden Zielsetzungen des BPG und PKG völlig zuwiderlaufen würde. Der Pensionskassenvertrag bildet die Rechtsgrundlage für die Ansprüche der Anwartschafts- und der Leistungsberechtigten.

Das Verhältnis zwischen einer Pensionskassenregelung in einer Betriebsvereinbarung und einer aus dem Kollektivvertrag in den Einzelvertrag übergegangenen Pensionskassenzusage ergibt sich aus dem ArbVG (§ 31 Abs. 3).

Im Sinne der im Rahmen der Budgetkonsolidierung vom Bund eingeforderten Rationalisierungsmaßnahmen soll das Genehmigungsverfahren gemäß § 3 Abs. 2 entfallen. Einzelvereinbarungen sind jedoch wie bisher nach einem Vertragsmuster zu gestalten, das insbesondere den gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben zu entsprechen hat.

Ein Abweichen von der Regel in Abs. 4, daß Arbeitnehmerbeiträge maximal in der Höhe der Arbeitgeberbeiträge geleistet werden dürfen, soll in jenen Fällen zulässig sein, wo dies bei leistungsorientierten Pensionskassenzusagen aus finanzierungstechnischen Gründen sachlich geboten erscheint und ein Festhalten an der bisherigen Regelung für den Arbeitnehmer Nachteile brächte.

Zu Art. 1 Z 3, 6 und 10 (§§ 4, 7 Abs. 7 und 12 Abs. 2):

Diese Bestimmungen wurden insoweit ergänzt, als die Abtretung oder Verpfändung von noch nicht unverfallbaren Anwartschaften nunmehr nicht mehr zulässig sein soll.

Zu Art. 1 Z 4 und 6 (§§ 5 und 7 Abs. 5):

In den entsprechenden Bestimmungen des PKG (§§ 24 und 24a) wird ausdrücklich klargestellt, daß neben der individuellen Führung (für einen Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten) auch die globale Führung der Schwankungsrückstellung (für eine Gruppe von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten) zulässig ist.

Die Bestimmungen zur Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages waren daher entsprechend anzupassen. Die globale Führung der Schwankungsrückstellung ist für die Anwartschaftsberechtigten aber auch die Pensionskassen insoweit von Vorteil, als

- dies eine Vereinfachung der Berechnung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bringt;
- Pensionsanpassungen im Sinne des Gleichbehandlungsgebotes gleichmäßig und einfach für alle Leistungsberechtigten in der jeweiligen Gruppe durchgeführt werden können;
- und bei einem Ausscheiden von Anwartschaftsberechtigten aus der Pensionskasse für die verbleibenden Anwartschaftsberechtigten keine zusätzlichen Verwaltungskosten anfallen.

Zur besseren Lesbarkeit der Bestimmung wurde die Unverfallbarkeitsregelung auf 2 Absätze aufgeteilt. Die Neuregelung des Unverfallbarkeitsbetrages ist bei allen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu errechnenden Unverfallbarkeitsbeträgen anzuwenden, ohne daß es dazu einer Änderung der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarungen bedürfte. Die Änderung betrifft nur jene Fälle, in denen bisher eine globale Führung der Schwankungsrückstellung vorgesehen war, bei individueller Führung tritt keine Veränderung ein.

Durch § 5 Abs. 1b soll klargestellt werden, daß bei zukünftigen Umstellungen hinsichtlich der Berechnungsart des Unverfallbarkeitsbetrages (Z 1 oder Z 2 des Abs. 1a), jedenfalls eine entsprechende Anpassung der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung vorzunehmen ist und dies nicht etwa im Wege einer bloßen Änderung des Geschäftsplanes oder sonstiger interner Maßnahmen im Bereich der Pensionskassen vorgenommen werden kann.

Zur terminologischen Klarstellung wurde bei den Regelungen über die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über den Unverfallbarkeitsbetrag in den Absätzen 2 bis 4 des § 5 und im § 6 anstelle des Ausdruckes „unverfallbare Anwartschaften“ der Ausdruck „Unverfallbarkeitsbetrag“ gesetzt. Damit soll verdeutlicht werden, daß der „Schillingbetrag“, nicht aber der rechtliche Anspruch in Gestalt der Anwartschaft übertragen werden kann. Ebenso wurde im Sinne einer exakten Terminologie durchgängig anstelle von „Anwartschaften“ des Arbeitnehmers die „Anwartschaft“ gesetzt. Zu Abs. 2 Z 4 wird klargestellt, daß die Pensionskasse den Unverfallbarkeitsbetrag entsprechend dem Einkommensteuergesetz zu versteuern und danach den verbleibenden Nettobetrag dem Arbeitnehmer zur Übertragung in die ausländische Altersversorgungseinrichtung zu überweisen hat.

Zu Art. 1 Z 4, 5, 11 und 12 (§§ 5 Abs. 4, 6 Abs. 5, 13 Abs. 3 und 14 Abs. 3):

Anstelle der bisher ausdrücklich angeführten Begrenzung des Abfindungsbetrages (100 000 S) wird auf die entsprechenden Bestimmungen des Pensionskassengesetzes im Sinne einer flexibleren Gestaltung verwiesen.

Zu Art. 1 Z 6 (§ 7):

Mit der Neuregelung tritt an die Stelle des sich bisher aus dem Einkommensteuergesetz für den Unverfallbarkeitsbetrag ergebenden Berechnungsverfahrens im § 7 Abs. 3 Z 1 das sogenannte Teilwertverfahren, das bereits in die Berechnungsvorschriften zum Abfindungsbetrag nach § 5 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz Eingang gefunden hat. Das bisher anzuwendende Gegenwartsverfahren als rekursives Verfahren hat gegenüber dem Teilwertverfahren den Nachteil, daß bei der Berechnung der aktuellen Deckungsrückstellung auf die Deckungsrückstellung des Vorjahres zurückzugreifen ist. Im Falle der Nachprüfung des jeweiligen Ergebnisses der Berechnung sind daher die Rückstellungen bzw. die jeweiligen Gehaltsdaten bis zurück zum Zeitpunkt der Erteilung der direkten Leistungszusage aufzurollen. Das Teilwertverfahren bietet demgegenüber eine höhere Richtigkeitsgewähr und ist für den Arbeitgeber auf Grund der Einfachheit der Rechnungsmethode auch kostengünstiger.

Durch die Wahl eines Rechnungszinsfußes von 7% kann die Einführung des Teilwertverfahrens insgesamt kostenneutral gestaltet werden. Allerdings kann dieser Rechnungszinsfuß für ältere Arbeitnehmer (zwischen dem 55. und dem 60. Lebensjahr) eine geringfügige Verminderung ihres Unverfallbarkeitsbetrages bewirken. Zur Vermeidung eines die Rechtsposition dieser Arbeitnehmer verschlechternden und damit verfassungsrechtlich zumindest bedenklichen Eingriffs ist bis zu dem im Gesetz genannten Zeitpunkt als Einschleifregelung eine Vergleichsrechnung zwischen den beiden Berechnungsmethoden anzustellen. Der Zeitraum von drei Jahren ab Inkrafttreten des Gesetzes, in dem die Vergleichsrechnung anzustellen ist, korreliert mit dem zeitlichen Bereich, innerhalb dessen das Teilwertverfahren in den meisten Fällen zu niedrigeren Unverfallbarkeitsbeträgen aus bestehenden Zusagen führen kann. Bei dem bisherigen Berechnungsverfahren (Gegenwartsverfahren) ist weiterhin ein Rechnungszinsfuß von 6% zu verwenden.

Neben der bereits in den Erläuterungen zu § 5 angeführten terminologischen Klarstellung hinsichtlich des zu übertragenden Anspruches des Arbeitnehmers werden im § 7 Abs. 3 Z 1 die Übertragungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers erweitert. Der Arbeitnehmer kann nunmehr zusätzlich seinen Unverfallbarkeitsbetrag in die Pensionskasse (Gruppenrentenversicherung) seines früheren Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht übertragen, wobei die Schaffung der erstgenannten Möglichkeiten als Maßnahme zur „Verwaltungsvereinfachung“ bei der Abwicklung von betrieblichen Pensionszusagen (Zusammenführung von Leistungszusagen in einer Pensionskasse oder Gruppenrentenversicherung) zu sehen ist.

Mit der neuen Bestimmung des Abs. 3a soll klargestellt werden, daß eine Invaliditätspension während der Phase der Beitragsfreistellung der Anwartschaft nur dann zu gewähren ist, wenn diese Leistungskomponente auch in der Zusage vorgesehen ist. Sie soll ab dem Eintritt der Invalidität in Anspruch genommen werden können, wobei eine vereinbarte Valorisierung bereits ab dem Eintritt des Leistungsfalles und nicht erst bei Anfall der Alterspension zu berücksichtigen ist.

Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen vor dem Leistungsfall ist ein Unverfallbarkeitsbetrag zu bilden, der im Fall von Abs. 3 Z 4 in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft (Errechnung der Höhe der Alterspension zum Pensionsanfallsalter und der entsprechenden Witwen/Witwerpension) umzulegen ist. Bei der Berechnung der beitragsfrei gestellten Anwartschaft ist ein Rechnungszinsfuß von 6% – entsprechend der bisherigen Rechtslage bei Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages in die beitragsfrei gestellte Anwartschaft – zugrunde zu legen. Die Deckungsrückstellung ist versicherungsmathematisch nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes 1988 weiterzuführen (Rechnungszinsfuß 6%).

Im Leistungsfall der Invalidität ist diese Deckungsrückstellung in eine Rente unter Zugrundelegung eines Rechnungszinsfußes von 6% umzuwandeln. Im Falle des Todes des ausgeschiedenen Arbeitnehmers ist eine Hinterbliebenenpension (bei Vorliegen der übrigen Leistungsvoraussetzungen) in der Höhe der beitragsfrei gestellten Witwen/Witwerpensionsanwartschaft zu gewähren. Keinesfalls soll der Witwe/dem Witwer der gesamte Unverfallbarkeitsbetrag im Leistungsfall ausgezahlt werden.

Der bisher im Abs. 4 durch Verweis auf das EStG indirekt angeführte Rechnungszinsfuß von 6% wird im Zuge der Einführung des Teilwertverfahrens und damit der Loslösung der Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages (aus Arbeitgeberbeiträgen) nunmehr ausdrücklich im Gesetz festgelegt. Durch diese Bestimmung ist klargestellt, daß einmal geleistete Arbeitnehmerbeiträge unter allen Umständen dem Arbeitnehmer entsprechend verzinst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt sind.

Um die Abwicklung von Insolvenzverfahren hinsichtlich von Unverfallbarkeitsbeträgen von Arbeitnehmern zu erleichtern, können in diesen Fällen Unverfallbarkeitsbeträge ohne betragliche Beschränkung direkt ausgezahlt werden.

16

387 der Beilagen

Zu Art. 1 Z 7 (§ 8 Abs. 3, 4 und 5):

Neben der Anhebung des Abfindungsbetrages in Abs. 5 waren die Abs. 3 bzw. 4 an die Umstellung auf das Teilwertverfahren in § 7 Abs. 2a und 2b bzw. die Festlegung des Zinssatzes in § 7 Abs. 4 anzupassen.

Zu Art. 1 Z 8 (§ 9):

Um den Verbotscharakter der Norm stärker hervorzuheben, wird anstelle des Wortes „können“ der Ausdruck „dürfen“ gesetzt.

Zu Art. 1 Z 9 (§ 11):

Die geänderte Textierung des § 11 Abs. 1 soll lediglich der Klarstellung des bisherigen Regelungsinhaltes – zivilrechtliche Verpflichtung zum Aufbau einer Wertpapierdeckung, der ein subjektives und klagbares Recht des Arbeitnehmers zur Befriedigung seiner Ansprüche aus der Wertpapierdeckung entspricht – dienen. Die zitierten Regelungen des Einkommensteuergesetzes sind für die Höhe der Wertpapierdeckung, nicht aber für die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zum Aufbau einer Wertpapierdeckung maßgebend.

Zur Absicherung der zivilrechtlichen Verankerung der Wertpapierdeckung und damit der Arbeitnehmeransprüche aus direkten Leistungszusagen besteht für den Arbeitgeber insoweit eine Verfügungsbeschränkung über die Wertpapierdeckung, als zwar einzelne Wertpapiere aus dem Deckungsfonds veräußert werden dürfen, jedoch unter der Bedingung, daß damit das nach Abs. 1 festzulegende Ausmaß der Wertpapierdeckung nicht unterschritten werden darf.

Die Wertpapierdeckung darf nur zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aufgelöst werden. Im Insolvenzverfahren hat der IAG-Fonds insoweit Anspruch auf den Erlös aus der Veräußerung der Wertpapierdeckung, als er Insolvenz-Ausfallgeld an Arbeitnehmer für deren Ansprüche aus direkten Leistungszusagen auszahlt. Insoweit der Verkaufserlös aus der Verwertung der Wertpapierdeckung die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten übersteigt, ist dieser Erlös entsprechend den insolvenzrechtlichen Regelungen der Masse zuzuweisen.

Zu Art. 1 Z 13 (§ 20):

Die Regelung des Abs. 1 erfolgt im Hinblick auf den Entfall der Vertragsmustergenehmigung nach § 3 Abs. 2. Verfahren, die vor dem Inkrafttreten der Novelle eingeleitet wurden, sind nach der bisherigen Rechtslage weiterzuführen.

Die Abs. 2 und 3 dienen der Klarstellung.

Zu Art. 1 Z 14 (Art. VI Abs. 1 Z 4):

Bloße (Teil)Übertragungen von Ansprüchen aus direkten Leistungszusagen in Kollektivverträgen gemäß § 48 PKG sollen bereits mit Wirksamkeit ab dem 1.7.1996 möglich sein. Nach dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 7 B-VG ist es nicht verboten, Gesetze mit rückwirkender Kraft auszustatten. Dabei ist jedoch zu beachten, daß durch die rückwirkende Regelung nicht nachträglich Belastungen für diejenigen bewirkt werden, die im Zeitpunkt ihres Handelns auf eine bestimmte Rechtslage vertraut haben. Da diese Norm jedoch lediglich eine Ermächtigung für ein bestimmtes Handeln, nicht aber eine Verpflichtung oder einen sonstigen Eingriff in bestehende Rechte zum Inhalt hat, kann von ihrer verfassungsrechtlichen Konformität ausgegangen werden.

Der in § 3 Abs. 1a festgelegte Stichtag „1. Jänner 1997“ ist für die mit 1. Juli 1996 in Kraft tretende „Übertragungsregelung“ vorzuverlegen.

Zu Art. 2 (Änderung des AVRAG):**Zu Art. 2 Z 1 (§ 5 Abs. 2):**

In Entsprechung zu dem im § 7 Abs. 2 BPG geregelten Teilwertverfahren wird auch hier für die Berechnung des Abfindungsbetrages nach Abs. 2, dem dasselbe Verfahren zugrunde liegt, ein Rechnungszinsfuß von 7% festgelegt.

Zu Art. 3 (Änderung des IESG):**Zu Art. 3 Z 1 (§ 3 Abs. 5 und 6):**

Die beiden Absätze wurden lediglich in formaler Hinsicht nicht aber inhaltlich geändert. Die Ansprüche auf Insolvenz-Ausfallgeld für die in diesen Bestimmungen genannten Entgelt(Leistungs)ansprüche ergeben sich dem Grunde nach insbesondere aus § 1 Abs. 2 IESG. Die Absätze 5 und 6 regeln lediglich die Höhe des zustehenden Insolvenz-Ausfallgeldes.

Zu Art. 3 Z 2 (§ 7 Abs. 8):

Mit dieser Bestimmung wird sichergestellt, daß Insolvenz-Ausfallgeld für Pensionskassenbeiträge, gleichgültig, ob es für Pensionskassenbeiträge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder für solche im Rahmen der Kündigungsentschädigung ua. gewährt wird, in die Pensionskasse einzuzahlen ist.

Zu Art. 3 Z 3 und 6 (Entfall der bisherigen Z 4 des § 12 Abs. 1 und des § 13 Abs. 5 letzter Satz):

Anlässlich der Einführung der Arbeiterabfertigung durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 107/1979 wurde die Möglichkeit geschaffen, daß hievon betroffene Arbeitgeber bei bestimmten qualifizierten wirtschaftlichen Schwierigkeiten aus Mitteln des IAG-Fonds für bis 31. Dezember 1986 entstehende Abfertigungszahlungen eine Beihilfe nach den entsprechenden Verfahrensvorschriften des AMFG erhalten konnten; dieses Darlehen war sodann dem IAG-Fonds zurückzuerstatten. Die gewährten Darlehen wurden zurückgezahlt; da somit die entsprechenden Regelungen im IESG gegenstandslos sind, sind sie zu streichen.

Zu Art. 3 Z 3 und 7 (insbesondere Änderung des § 12 Abs. 1 Z 5 (nunmehr Z 4) und Einfügung des neuen § 13b):

Bei der Einführung der Abfertigungskasse im Rahmen der Bauarbeiter-Urlaubs- und (nunmehr auch) Abfertigungskasse (BUAK) für Bauarbeiter (BGBl. Nr. 618/1987) wurde mit der gleichzeitig durchgeführten IESG-Novelle festgelegt, daß nach einer Übergangszeit die Arbeitgeber im Baubereich einen niedrigeren Zuschlag zur Finanzierung der IESG-Aufwendungen zahlen sollen als andere Arbeitgeber, da im Insolvenzfall das Versicherungsrisiko „Abfertigung“ im IESG insoweit nicht mehr auftreten kann. Zur Vermeidung allfälliger finanzieller Schwierigkeiten zu Beginn dieser Neuregelung wurde allerdings gleichzeitig festgelegt, daß bis zum Beginn des Jahres 1993 die Arbeitgeber im Baubereich weiterhin denselben Zuschlag wie die anderen Arbeitgeber zu zahlen haben; im Gegenzug dazu war der IAG-Fonds verpflichtet, der BUAK jene Abfertigungszahlungen zu ersetzen, die diese an Arbeitnehmer geleistet hat, die zuletzt bei einem insolvent gewordenen Arbeitgeber im Baubereich beschäftigt waren. Da sich diese Übergangsregelung bewährt hat, wurde sie mit Bundesgesetz BGBl. Nr. 836/1992 bis zum Beginn der Beitragsperiode 1996 verlängert; die zuletzt genannte Regelung wurde durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 832/1995 um ein weiteres Jahr verlängert.

Die jetzige vorgeschlagene Überführung ins Dauerrecht, insbesondere durch Einfügung des neuen § 13b im IESG, erfolgt nicht zuletzt auf Wunsch der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Baubereich. Käme es nicht zur vorgeschlagenen Regelung, brächte dies insbesondere für die Arbeitgeber und die die Beitragseinhebung durchführenden Gebietskrankenkassen deshalb massive Erschwernisse, da sowohl die Lohnbuchhaltungen der Arbeitgeber als auch die Beitragseinhebungsabteilungen der Gebietskrankenkassen dafür Vorsorge treffen müßten, daß für einen Teil der Beschäftigten eben ein anderer IAG-Zuschlag zu entrichten wäre als für die übrigen.

Für den IAG-Fonds hat diese Überführung ins Dauerrecht keine finanziellen Auswirkungen, da geringeren Einnahmen aus einem verringerten von den Arbeitgebern im Baubereich zu leistenden IAG-Zuschlag auch geringere Aufwendungen durch den Entfall der Ersatzzahlungen für Abfertigungen die BUAK gegenüberstehen.

Zu Art. 3 Z 8 (§ 14 Abs. 4):

Es handelt sich hier lediglich um eine redaktionelle Richtigstellung, da die Regelungen im ASVG über den Aufbau einer EDV-unterstützten zu führenden Versichertenkartei nicht mehr im § 31 Abs. 3 Z 15 ASVG, sondern nunmehr im § 31 Abs. 4 Z 3 ASVG enthalten sind.

Zu Art. 3 Z 9 (§ 17a Abs. 8):

Die gegenständlichen Regelungen sollen mit Beginn 1997 in Kraft treten; dieser Zeitpunkt ergibt sich daraus, daß per Ende 1996 die jetzigen Übergangsregelungen über die Refundierungen der Abfertigungszahlungen bzw. über den einheitlichen IAG-Zuschlag auslaufen.

Zu Art. 4 (Änderung des BUAG):**Zu Art. 4 Z 1 (§ 13g):**

Mit dieser Bestimmung wird die derzeit geltende Verfallsregelung der Übergangsbestimmung (Art. III Abs. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz geändert werden, BGBl. Nr. 835/1992 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 832/1995) entsprechend der Konzeption des vorliegenden Gesetzesentwurfes gleichfalls in das Dauerrecht übernommen. Die sechsmonatige Frist, die dem Arbeitnehmer damit zur Geltendmachung des Abfertigungsanspruchs im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers offen steht, stimmt mit der Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem IESG überein und ist insoweit sachgerecht. Überdies soll damit gewährleistet werden, daß der Arbeitnehmer den Abfertigungsanspruch auch geltend macht, wodurch erst eine Refundierung seitens des Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse möglich ist.

Zu Art. 4 Z 2 und 3 (§§ 13i und 13j):

Mit den Änderungen werden Redaktionsversehen korrigiert, nämlich die allenfalls irreführende Begriffswahl „zwischen Montag und Freitag“ in § 13i – wodurch nur die Tage Dienstag, Mittwoch und Donnerstag gemeint sein könnten – und ein fehlendes Wort in § 13j.

Zu Art. 4 Z 4 (§ 25a):

Diese Regelung dient der Klarstellung der im Falle der Geschäftsführerhaftung geltenden Verfahrensvorschriften.

Zu Art. 5 (Änderung des ArbVG):

Der Hinweis auf § 11 BPG dient der Klarstellung der rechtlichen Grundlage für die zu bildende Wertpapierdeckung; aus § 14 Abs. 7 EStG 1988 ist lediglich das Ausmaß der Wertpapierdeckung abzuleiten.