

Nachdruck vom 8. 7. 2002

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über die Regierungsvorlage (1131 der Beilagen): Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) und mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, das Bankwesengesetz, das Finanzmarktaufsichtsbehördengesetz, das Investmentfondsgesetz, das Einkommensteuergesetz 1988, das Körperschaftsteuergesetz 1988, das Umsatzsteuergesetz 1994, das Versicherungssteuergesetz 1953, das Erbschafts- und Schenkungssteuergesetz 1955, das ORF-Gesetz, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Bundesbediensteten-Sozialplangesetz, das Landesvertragslehrergesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Journalistengesetz geändert werden

und

den Entschließungsantrag 20/A(E) der Abgeordneten Friedrich Verzetnitsch, Kolleginnen und Kollegen betreffend Abfertigung – sicher und gerecht

und

den Entschließungsantrag 32/A(E) der Abgeordneten Dr. Gottfried Feurstein, Kolleginnen und Kollegen betreffend Abfertigung neu

und

die Petition Nr. 34 betreffend „Betriebsrat BMW Werk Steyr – Aberfertigung NEU“ überreicht vom Abgeordneten Ing. Kurt Gartlehner

Durch den in der gegenständlichen Regierungsvorlage enthaltenen Entwurf eines Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG) soll auf Basis der Sozialpartnervereinbarung vom 22. Oktober 2001 über „14 Eckpunkte“ zur Abfertigung neu ein neues Abfertigungsrecht geschaffen werden, wodurch eine Umgestaltung von einem leistungsorientierten in ein beitragsorientiertes System erfolgt. Die Abfertigungsverpflichtungen eines Arbeitgebers werden auf rechtlich selbständige MV-Kassen ausgelagert, sodass sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abfertigung gegen diese MV-Kasse richtet. Die Finanzierung der Abfertigung erfolgt durch laufende Beitragszahlungen des Arbeitgebers, wobei die Finanzierung von Zeiten im aufrechten Arbeitsverhältnis ohne Entgeltfortzahlungsanspruch ebenfalls durch den Arbeitgeber bzw. durch den Familienlastenausgleichsfonds erfolgt. Die Einhebung der Beiträge für die MV-Kassen erfolgt durch den jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung. Die insolvenz sichere Veranlagung der Abfertigungsbeiträge durch die MV-Kassen soll nach dem bewährten Vorbild des Pensionskassengesetzes erfolgen. Weiters enthält die Regierungsvorlage eine Neuregelung des Abfertigungsanspruchs und der Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers über die Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Pensionierung.

Ferner enthält die Regierungsvorlage die erforderlichen Anpassungen in den im Titel angeführten Bundesgesetzen.

In den finanziellen Erläuterungen wird darauf hingewiesen, dass die Umstellung auf eine beitragsorientierte Mitarbeitervorsorge mit der zeitlichen Verzögerung der Steueraufkommenswirksamkeit von einem Jahr zu einem Steuerminderaufkommen bei der Einkommensteuer und der Körperschaftsteuer von anfänglich 20 Millionen Euro führt. In den beiden folgenden Jahren steigt der Steuerausfall bis auf 100 Millionen Euro an. In den darauf folgenden Jahren übertrifft der gesamtwirtschaftliche Rückgang bei den Abfertigungszahlungen alt die Steigerung der Beiträge zu den Mitarbeitervorsorgekassen und der Steuerausfall aus der Umstellung sinkt. Langfristig ist von einem Steuerminderaufkommen auszugehen, da der gesamtwirtschaftliche Aufwand der Unternehmen für die Mitarbeitervorsorge mit 1,53% der Brutto-lohn- und Bruttogehaltssumme unter jenem für die Abfertigung alt bleibt, der eine Größenordnung von 2,40% aufweist.

Der langfristige Ausfall bei der Lohnsteuer aus einer optionalen Verrentung der Ansprüche aus der Mitarbeitervorsorge kann auf Grund von Unsicherheiten bezüglich der Inanspruchnahme und des vorzeitigen Entnahmeverhaltens nur grob aus zweistelligem Millionen-Euro-Betrag geschätzt werden.

In den finanziellen Erläuterungen der Regierungsvorlage wird weiters darauf hingewiesen, dass sich auf Grund der Regierungsvorlage ein finanzieller Mehraufwand für Bundesbedienstete und Landeslehrer ergibt. Dieser Mehraufwand wird im Jahre 2003 1,3 Millionen Euro, im Jahre 2004 2,7 Millionen Euro, im Jahre 2005 4,1 Millionen Euro und im Jahre 2006 5,6 Millionen Euro betragen.

Die Abgeordneten Friedrich **Verzetnitsch**, Annemarie **Reitsamer**, Rudolf **Nürnberg**, Dr. Peter **Kostelka**, Heidrun **Silhavy**, Franz **Riepl**, Sophie **Bauer**, Otto **Pendl**, Günter **Kiermaier**, Rainer **Wimmer** und Genossen haben den gegenständlichen Entschließungsantrag 20/A(E) am 18. November 1999 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„Das derzeitige Abfertigungssystem kann den Anforderungen eines modernen Arbeitsrechtes nicht mehr zur Gänze entsprechen und wird der Dynamik des Arbeitsmarktes auch nicht mehr gerecht.

In Zeiten zunehmender Flexibilität kommen immer weniger Arbeitnehmer in den Genuss einer Abfertigung. Etwa 60 Prozent der Arbeitsverhältnisse dauern kürzer als drei Jahre. Zusätzlich wirkt der Verlust der Abfertigung bei Selbstkündigung als Mobilitätshindernis. Eine Vielzahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, vor allem Saisonbeschäftigte, kommen nie in den Genuss des Erwerbes eines Abfertigungsanspruches.

Leider führt auch oft das sprunghafte Ansteigen der Abfertigung mit dem Erreichen einer bestimmten Betriebszugehörigkeit zu Kündigungen knapp vor Erreichen des Stichtages für den höheren Anspruch.

Die Rückstellungen des Arbeitgebers zur Absicherung des Abfertigungsanspruches sind oft lediglich eine buchhalterische Größe, denn nur ein Viertel der Ansprüche ist tatsächlich durch Wertpapiere gesichert.

Aus all diesen Gründen ist eine Änderung des bestehenden Abfertigungssystems mit einem Anspruch auf Abfertigung unabhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit einem linearen Anstieg und der Einbeziehung kurzfristig Beschäftigter durch Auslagerung der Abfertigung aus den Betrieben durchaus sinnvoll.

Die Abfertigung muss **allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in gleicher, sicherer und gerechter Weise** nach folgenden Grundsätzen zustehen:

1. Auslagerung der Abfertigung aus den Betrieben:

Die Mittel für neue Abfertigungsanwartschaften sollen aus den Betrieben ausgelagert werden. Für die Veranlagung werden vom Gesetz bestimmte Rahmenbedingungen normiert, die vor allem ein ausgewogenes Verhältnis von Sicherheit und hoher Ertragskraft der veranlagten Gelder gewährleisten: Kapitaldeckung, eigener Rechnungskreis, Veranlagungsstruktur, keine Spekulationsveranlagung. Für jeden Arbeitnehmer ist ein eigenes Abfertigungskonto zu bilden. Eine Anbindung an bestehende Einrichtungen ist im Rahmen eigener Rechnungskreise möglich.

2. Bestehende Rücklagen können übergeführt werden:

Bei bestehenden Abfertigungsansprüchen hat der Arbeitgeber die Wahl, ob er die gebildeten Rücklagen in die neue Veranlagungsform übertragen will.

3. Es wird ein einheitlicher, konstanter Beitragssatz geleistet:

Der Arbeitgeber leistet einen einheitlichen, konstanten und nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelten Beitragssatz vom Bruttomonatsentgelt des Arbeitnehmers. Damit ist auch eine einfache Verwaltung verbunden und alle Arbeitnehmer – egal ob langes oder kurzes Dienstverhältnis, ob jung oder alt, ob Frau oder Mann – werden gleich behandelt und „kosten“ dem Arbeitgeber gleich viel.

4. Alle ArbeitnehmerInnen werden einbezogen:

Der Beitrag ist ab Beginn der Beschäftigung zu entrichten. Damit werden pro Jahr zirka 750 000 Arbeitnehmer (sind pro Jahr von Beendigungen eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Abfertigungsanspruch betroffen) in das neue Abfertigungssystem einbezogen.

Der konstante Beitragssatz wird bis zum Ausstieg des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben einbezahlt, um Ungleichbehandlungen von ArbeitnehmerInnen mit langen Dienstzeiten und anderen in der gleichen Altersgruppe, die wegen Unterbrechungen ihres Erwerbslebens (zB wegen Kindererziehung) diesen Zeiten nicht zustande gebracht haben und daher weiter beitragspflichtig sind und somit höhere Lohnkosten verursachen, zu verhindern. Damit soll vor allem eine Benachteiligung von Frauen vermieden werden.

5. Der Anspruch besteht bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses:

Der Anspruch auf Abfertigung und auf deren Auszahlung besteht bei Lösung des Arbeitsverhältnisses, ausgenommen sind die begründete Entlassung und der unbegründete vorzeitige Austritt. Eine weitere Unterscheidung nach Beendigungsarten entfällt. Für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bestehen folgende Wahlmöglichkeiten:

- das angesparte Geld kann abgerufen werden;
- das angesparte Geld kann am Konto belassen werden.

Im Fall der Beendigung durch begründete Entlassung oder unbegründeten vorzeitigen Austritt bleiben die erworbenen Anwartschaften erhalten, werden aber nicht ausbezahlt.

6. Der Anspruch wächst linear an:

Der Abfertigungsanspruch wächst linear mit den eingezahlten Beiträgen und den Zinserträgen an (Sprünge nach mehreren Jahren sind nicht mehr vorgesehen).

7. Es erfolgt keine Änderung der Besteuerung:

Bei der Besteuerung der Abfertigung ändert sich für den Arbeitnehmer nichts. Die laufenden Beiträge werden nicht besteuert, sondern es wird wie bisher eine Endbesteuerung mit 6 Prozent erfolgen.

8. Mit In-Kraft-Treten werden alle Beschäftigungsverhältnisse einbezogen:

Bei der Einführung des neuen Modells gibt es einen Stichtag, ab dem für alle Arbeitnehmer (auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse und nicht nur für neu zu begründende) Beiträge zu entrichten sind. Dies gewährleistet ein kontinuierliches Auslaufen des alten Abfertigungssystems und gleichzeitig den Erwerb von Anwartschaften auch für ArbeitnehmerInnen in bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen für andere Beendigungsarten als der Arbeitgeberkündigung.

9. Bereits erworbene Ansprüche bleiben unberührt:

Bei Beschäftigungsverhältnissen, die zum Einführungsstichtag des neuen Modells bereits bestehen, werden bei bisher anspruchsbegründenden Beendigungsformen (zB Arbeitgeberkündigung) Vergleichsrechnungen angestellt. Ist das alte Recht für den Arbeitnehmer günstiger, muss er diese Abfertigung erhalten, sodass der Dienstgeber einen eventuellen Fehlbetrag ergänzen muss. Die Ansprüche des Arbeitnehmers nach altem Recht bleiben auf jeden Fall gewahrt. Bei anderer Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer den ab Einführung des neuen Systems erworbenen Anspruch ausbezahlt.

10. Die Abfertigung bleibt ein Bestandteil des Entgelts:

Die Abfertigung bleibt grundsätzlich Bestandteil des Entgelts und wird als solcher als ein Kapitalbetrag ausbezahlt. Bei der Pensionierung soll für den Arbeitnehmer jedoch die Wahlmöglichkeit auf Auszahlung als Zusatzpension bestehen. Diese Entscheidung ist absolut freiwillig und kann vom Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Pensionierung getroffen werden. Zum Zeitpunkt des Übertrittes in die Pension bestehen daher für den Arbeitnehmer folgende Wahlmöglichkeiten:

- Abrufung des angesparten Geldes als Einmalzahlung;
- Abrufung des angesparten Geldes als Rentenform.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat in seiner Sitzung am 6. Juni 2002 beschlossen, diesen Entschließungsantrag einem Unterausschuss zur weiteren Vorberatung zuzuweisen.

Die Abgeordneten Dr. Gottfried **Feurstein**, Dr. Werner **Fasslabend**, Dipl.-Kfm. Günter **Puttinger** und Genossen haben den Entschließungsantrag 32/A(E) am 18. November 1999 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„Das derzeit bestehende Abfertigungssystem, das aus dem Jahre 1921 stammt, hat seine historische Funktion durch die Veränderungen in der Arbeitswelt und neu hervortretende Bedürfnisse der Arbeitnehmer teilweise verloren. Es führt zu Nachteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ist nicht mobilitätsfreundlich. Aus diesen Gründen soll die Abfertigung insbesondere in Richtung einer zusätzlichen Pensionsvorsorge umgestaltet werden.

Folgende Grundsätze sind zu beachten:

1. Der gesetzliche Anspruch auf Abfertigung bleibt bestehen. Der Arbeitgeber soll einen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu bestimmenden Prozentsatz des Bruttoentgelts (ursprüngliche Schätzung 2,5%, Neuberechnung erfolgt derzeit) in eine Abfertigungs- und Pensionskasse einbezahlen. Hiedurch werden ein gleichmäßiges Anwachsen des Abfertigungsanspruches gewährleistet und die negativen Auswirkungen der Abfertigungssprünge nach 3, 5, 10, 15 und 20 Jahren beseitigt.
2. Die Zahlungen der Arbeitgeber sollen an Pensionskassen geleistet werden. Hierzu bedarf es der Novellierung des Pensionskassengesetzes; es bedarf ev. noch einer den §§ 25, 25a BUAG vergleichbaren Regelung. Durch die Novelle des Pensionskassengesetzes müssen auch die Informationspflichten der Abfertigungs- und Pensionskasse gegenüber dem Arbeitnehmer über den für ihn angesparten Betrag usw. (§ 19 PKG) sichergestellt werden.
3. Da es sich bei den Abfertigungsbeiträgen um laufende Betriebsausgaben handelt, ist durch eine Novelle des § 4 Abs. 4 EStG 1988 die steuerliche Absetzbarkeit zu garantieren. Die Regelung über die Rückstellungen für bisherige Abfertigungsansprüche bleibt hingegen unverändert. Für die Vereinbarung der Beitragsüberführung bestehender Abfertigungszeiten an die Abfertigungs- und Pensionskasse muss sichergestellt werden, dass die bestehenden Rückstellungen bzw. diese Beiträge steuerfrei an die Abfertigungs- und Pensionskasse geleistet werden können.
4. Um die positiven Auswirkungen dieses Modells allen Arbeitnehmern zukommen zu lassen, bedarf es auch der Novellierung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972, und der Landes-Vertragsbedienstetengesetze.
5. Um die Zeiträume, wofür nach den derzeitigen Bestimmungen eine Abfertigung gebührt, nicht zu verändern, bedarf es einer Novellierung der §§ 8 Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sowie 15 Abs. 2 Mutterschutzgesetz, damit auch weiterhin für die Zeit des Präsenzdienstes und des Mutterschutzes eine Abfertigung gebührt.
6. Durch die „Abfertigung neu“ ist sicherzustellen, dass allen Arbeitnehmern, die 25 Beschäftigungsjahre aufweisen, während der Zeit ihres Arbeitslebens eine Gesamtabfertigung eines Jahresentgelts zukommt. Die Arbeitnehmer können somit langfristig mit diesem Geld planen und damit für ihre Zukunft vorsorgen, ohne ihren sonstigen Verdienst dafür verwenden zu müssen.
7. Für den Arbeitnehmer besteht im Rahmen dieses Abfertigungsmodells – je nach Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entweder im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Pensionierung – eine freie Wahl zwischen einer Ausbezahlung oder einer Zusatzpension.
8. Da die Abfertigungszahlungen vom Betrieb ausgelagert werden und damit nur die monatlichen Beiträge statt der Gesamtabfertigung gesichert werden müssen, wird hiedurch längerfristig der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds entlastet (vgl. § 1 Abs. 3 Z 5 IESG). Dies führt zu einer Beitragssenkung für den Arbeitgeber.
9. Da der Einzahlungsbetrag immer vom aktuellen Monatsbezug und damit indirekt auch vom Beschäftigungsausmaß abhängig ist, werden die Ungerechtigkeiten des bestehenden Systems, nämlich dass die Abfertigung immer nur auf Basis des Letztbezuges berechnet wird, beseitigt.
10. Die Unternehmensübergabe bzw. -nachfolge im klein- und mittelständischen Bereich wird erleichtert, da zum Übergabezeitpunkt keine hohen Abfertigungszahlungen ausstehen, da diese bereits an die Abfertigungs- und Pensionskasse geleistet sind.
11. Es gibt Betriebe, für welche die vorgeschlagene Regelung zu einer erheblichen Belastung führen würde. Auf Grund der Struktur der kurzen Arbeitsverhältnisse in Saisonbetrieben fallen dort bisher Abfertigungen kaum an. Daher sollen auch in Zukunft Arbeitsverhältnisse erst dann von der gegenständlichen Regelung erfasst werden, wenn ein Dienstverhältnis länger als ein Jahr gedauert hat.
12. Ältere Arbeitnehmer werden kostengünstiger, da nach 25 Beitragsjahren der Arbeitgeber nichts mehr in die Abfertigungs- und Pensionskasse einzubezahlen hat.
13. Es ist zu prüfen, ob es einerseits sinnvoll ist, und andererseits, ob es auf Grund des Vertrauensschutzes verfassungsrechtlich überhaupt zulässig ist, in bestehende Arbeitsverhältnisse einzugreifen und das Modell „Abfertigung neu“ ab einem in der Zukunft liegenden Stichtag anzuwenden.
14. Auf Grund des derzeitigen Zinsniveaus könnte man mit einer Verzinsung der Deckungsrückstellung von 6 bis 7,5% p. a. rechnen. Aus der Gesamteinzahlungssumme inklusive Zinsen ergibt sich innerhalb von 25 Jahren zirka ein Jahresbezug als Gesamtabfertigung. Bei längerer Veranlagung ergibt sich sogar ein Betrag, welcher den derzeitigen Abfertigungsanspruch übertrifft.
15. Europareifes Modell: Das Modell Abfertigung Neu wäre mit dem Grundsatz der Mobilität der Arbeitnehmer voll vereinbar und würde daher eine moderne europakonforme Regelung darstellen. Ein ähnliches Abfertigungsmodell besitzt seit Jahrzehnten bereits Italien.

16. Um die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen in Österreich nicht zu gefährden, ist in einem Bereich, welcher dem arbeitsrechtlichen Synallagma nicht entspricht, ein Korrektiv vorzunehmen. Nach der derzeitigen Regelung des Urlaubsgesetzes (§ 9 Abs. 1 UrlG) ist es nämlich so, dass ein Arbeitnehmer bei Kündigung durch den Arbeitgeber den gesamten Jahresurlaub erhält, auch wenn er nur mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist in das neue Urlaubsjahr fällt. In Zukunft soll der Arbeitnehmer den Urlaub, welcher der Zeit seiner Beschäftigung während des Urlaubsjahres entspricht, anteilig erhalten.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat in seiner Sitzung am 6. Juni 2002 beschlossen, diesen Entschließungsantrag gemeinsam mit dem oberwähnten Entschließungsantrag in einem Unterausschuss vorzubereiten.

Die gegenständliche Petition Nr. 34 betreffend „BMW Werk Steyr-Abfertigung NEU“ wurde nach ihrer Einbringung am 5. September 2001 durch den Abgeordneten Kurt **Gartlehner** dem Ausschuss für Petitionen und Bürgerinitiativen zugewiesen. Dieser Ausschuss beschloss am 10. Oktober 2001, dem Präsidenten des Nationalrates eine Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zu empfehlen. Am 16. Oktober 2001 erfolgt dann die Zuweisung an den letztgenannten Ausschuss.

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die oberwähnten Verhandlungsgegenstände in seiner Sitzung am 6. Juni 2002 gemeinsam in Verhandlung genommen. Dabei wurde die Regierungsvorlage 1131 der Beilagen als Verhandlungsgrundlage verwendet.

Zunächst berichtete der Abgeordnete Helmut **Dietachmayr**, der Obmann des Unterausschusses zur Vorbereitung der beiden Entschließungsanträge 20/A(E) und 32/A(E), dass der Unterausschuss – im Hinblick auf den Umstand, dass nunmehr die Regierungsvorlage 1131 der Beilagen vorliegt – in seiner einzigen Sitzung am 6. Juni 2002 am Ende der Beratungen einstimmig beschlossen hat, dass die Anträge 20/A(E) und 32/A(E) im Ausschuss für Arbeit und Soziales weiter beraten werden sollen.

An der gemeinsamen Debatte über die oben erwähnten vier Verhandlungsgegenstände beteiligten sich die Abgeordneten Heidrun **Silhavy**, Dr. Gottfried **Feurstein**, Karl **Öllinger**, Edith **Haller**, Mag. Walter **Tancsits**, Franz **Riepl**, Edeltraud **Gatterer**, Josef **Horn**, Sigisbert **Dolinschek**, Theresia **Haidlmayr**, Karl **Dobnigg**, Sophie **Bauer**, Dr. Werner **Fasslabend**, Dr. Reinhold **Mitterlehner**, Dr. Alois **Pumberger**, Mag. Dr. Josef **Trinkl** und der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit Dr. Martin **Bartenstein** sowie der Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen Mag. Herbert **Haupt**.

Von den Abgeordneten Dr. Gottfried **Feurstein** und Reinhart **Gaugg** wurde ein Abänderungsantrag zu Art. 1 der Regierungsvorlage betreffend die §§ 6, 7, 9 Abs. 2 und 3, 10 Abs. 2 bis 4, 11 Abs. 2, 12 Abs. 3 und 4, 15, 16, 17 Abs. 1, 21, 26 Abs. 3, 27 Abs. 1, 5, 7 und 8, 33 Abs. 1, 40 Abs. 7, 41 Abs. 1, 46, 47 Abs. 7, 48 Abs. 2, 49 gestellt. In diesem Abänderungsantrag waren weiters Abänderungen betreffend den Einleitungssatz zu Art. 2 enthalten. Außerdem sah dieser Abänderungsantrag im Art. 3 (§ 42 Abs. 3), Art. 4 (Art. VII Abs. 2a), Art. 5 (§ 41 Abs. 2) und Art. 7 (§ 25 Abs. 4) Änderungen vor. Ferner waren in diesem Abänderungsantrag folgende Paragraphen des Art. 6 betroffen: § 39j, § 39k, § 39m Abs. 3 bis 5, § 39n Abs. 2 Z 7 und 8, § 39o Abs. 3 und 4, § 39r, § 39s Abs. 1, § 239 Abs. 16, 17 und 18. Weiters sah dieser Abänderungsantrag Änderungen im Art. 8 und im Abs. 9 (Einleitungssatz, § 10 Abs. 16, § 23 Abs. 15), im Art. 11 (§ 21 Abs. 3, § 33b Abs. 4, § 40 Abs. 5), im Art. 12 (Einleitungssatz) vor. Die Änderungen des oberwähnten Abänderungsantrages betrafen außerdem im Art. 13 folgende Paragraphen: § 13d, 17a Abs. 32. Im Art. 17 waren folgende Bestimmungen betroffen: Einleitungssatz, § 26, § 67 Abs. 3, § 24b. Die Änderungen im Art. 18 betrafen den Einleitungssatz. Die Änderungen zu Art. 20 betrafen § 4 Abs. 1. Außerdem sah dieser Abänderungsantrag im Art. 22 (§ 32 Abs. 7 und 8, Novellierungsanordnung zu Art. 22 Z 3), Art. 25 (§ 6 Abs. 7), Art. 26 (§ 5 Abs. 6), Art. 29 (§ 34 Abs. 1, § 34b, § 41 Abs. 2, § 49 Abs. 3, § 599) Änderungen vor.

Weiters wurden von der Abgeordneten Heidrun **Silhavy** drei Abänderungsanträge eingebracht. Diese Abänderungsanträge betrafen im Art. 1 § 3, § 14 Abs. 2, § 26 Abs. 1, 2 und 3, § 47 Abs. 2 und 3 und im Art. 17 die §§ 26 und 67 Abs. 6.

Weiters wurde von den Abgeordneten Reinhart **Gaugg**, Dr. Gottfried **Feurstein**, Heidrun **Silhavy** und Karl **Öllinger** ein Antrag gemäß § 27 GOG betreffend eine Novelle zum Familienlastenausgleichsgesetz eingebracht. Die letztgenannten Abgeordneten brachten außerdem einen Antrag gemäß § 27 GOG betreffend eine Novellierung des Parlamentsmitarbeitergesetzes ein.

Bei der Abstimmung wurde die Regierungsvorlage unter Berücksichtigung des oberwähnten Abänderungsantrages der Abgeordneten Dr. Gottfried **Feurstein** und Reinhart **Gaugg** in getrennter Abstimmung mit wechselnden Mehrheiten angenommen.

Die oberwähnten Abänderungsanträge der Abgeordneten Heidrun **Silhavy** fanden keine Mehrheit.

Durch die Annahme des diesem Ausschussbericht angeschlossenen Gesetzentwurfes gelten auch die Entschließungsanträge 20/A(E) und 32/A(E) sowie die Petition Nr. 34 als miterledigt.

Die beiden oberwähnten Anträge gemäß § 27 GOG der Abgeordneten Reinhart **Gaugg**, Dr. Gottfried **Feurstein**, Heidrun **Silhavy** und Karl **Öllinger** wurden einstimmig angenommen.

Weiters wurde vom Ausschuss mit Stimmenmehrheit folgende Feststellung beschlossen:

„Der Ausschuss geht davon aus, dass die in § 26 BMVG festgeschriebenen zulässigen Obergrenzen für die von den MV-Kassen verrechenbaren Verwaltungskosten auf Grund der mit steigenden Veranlagungsvolumina eintretenden Fixkostendegression in der Praxis langfristig im freien Wettbewerb der MV-Kassen nicht ausgeschöpft werden.

Da der Eintritt der Fixkostendegression als solcher noch nicht mit Sicherheit prognostiziert werden kann, erscheint eine gesetzliche Beschränkung der zukünftig verrechenbaren Verwaltungskosten aus heutiger Sicht noch nicht möglich.

Es soll daher spätestens fünf Jahre nach In-Kraft-Treten des Gesetzes eine Evaluierung der Kostensituation und eine allfällige Anpassung vorgenommen werden.“

Außerdem beschloss der Ausschuss für Arbeit und Soziales einstimmig folgende weitere Ausschussfeststellung:

„Der Ausschuss geht davon aus, dass die Parlamentsdirektion spätestens bis zum Ende der Legislaturperiode dafür Sorge tragen wird, dass den Parlamentsmitarbeitern eine Vereinbarung gemäß § 47 BMVG zum Übertritt in das neue Abfertigungsrecht angeboten wird.“

Zu den Abänderungen und Ergänzungen gegenüber der Regierungsvorlage wird Folgendes bemerkt:

Zu § 6, § 11 Abs. 2 Z 7, § 12 Abs. 3, § 27 Abs. 7 und 8 sowie § 33 Abs. 1 BMVG, § 34 Abs. 1 und § 41 Abs. 2 ASVG:

Mit diesen Änderungen werden die Regelungen über die Einhebung der Abfertigungsbeiträge durch die Krankenversicherungsträger präzisiert. Zuständiger Krankenversicherungsträger für Vertragsbedienstete des Bundes, für die das BMVG zur Anwendung kommt, ist die BVA. Die Meldepflichtung nach § 27 Abs. 7 hinsichtlich der Übertragung oder Auszahlung der Abfertigung beinhaltet nur die Tatsache der Übertragung oder Auszahlung, nicht aber die Höhe des jeweiligen Betrages. In der Verordnung nach § 27 Abs. 8 BMVG können nur Regelungen für das Verhältnis zwischen dem Krankenversicherungsträger und der MV-Kasse, nicht aber Pflichten im Verhältnis Arbeitgeber und Krankenversicherungsträger (etwa monatlicher Beitragsgrundlagennachweis) festgelegt werden.

Zu § 7 BMVG:

Technische Präzisierung im Hinblick auf die Abwicklung der Beitragsleistung durch die Krankenversicherungsträger. Nunmehr wird auch für Zeiten der Bildungskarenz ein Ersatzanspruch an den FLAF festgesetzt.

Zu § 9 Abs. 2 und 3 sowie § 10 Abs. 2 bis 4 BMVG:

Anpassung der Regelungen über die Beitragsweiterleitung an die MV-Kasse bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Auswahl einer MV-Kasse. In § 10 Abs. 2 erfolgt eine Klarstellung des Begriffes „Streitteile“.

Zu § 12 Abs. 4 BMVG:

Durch die Neuformulierung wird verdeutlicht, dass auch ein Drittel der Arbeitnehmer eine Initiative zum Wechsel der MV-Kasse setzen kann.

Zu den §§ 15 und 16 BMVG:

In § 16 Abs. 1 wird klargestellt, dass die Frist zur Auszahlung der Abfertigung frühestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers zu laufen beginnt, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Anspruch vor diesem Termin geltend macht. Diese Regelung berücksichtigt die Fristigkeiten bei der Weiterleitung der Beiträge durch die Sozialversicherung.

In Abs. 2 wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben, auf kurzfristige negative Kapitalmarktentwicklungen durch Aufschub der Verfügung über die Abfertigung um bis zu sechs Monate zu reagieren. Dieser Zeitraum ist im Regelfall zum Ausgleich kurzfristiger Kursausschläge ausreichend.

Zu § 17 Abs. 1 Z 4 und § 27 Abs. 1 BMVG, §§ 26 und 67 EStG, § 4 Abs. 1 VersStG:

Die zusätzlich vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf Pensionskassen ist auf Personen eingeschränkt, die bereits Berechtigte im Sinne des § 5 PKG sind. Die Übertragung des Abfertigungsbetrages auf Pen-

sionskassen entspricht der bereits gesetzlich verankerten Möglichkeit der freiwilligen Beitragsleistung (nach Ausscheiden aus dem Trägerunternehmen) in eine Pensionskasse gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG bzw. einer Übertragung von direkten Leistungsverpflichtungen gemäß § 5 Z 1 lit. e in Verbindung mit § 15a Abs. 3 PKG anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. All diese Übertragungen sind im Rahmen des Pensionskassenvertrages (Vertrag zu Gunsten Dritter), welcher zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse abgeschlossen wird, schon jetzt zulässig. Darüber hinaus wurden die entsprechenden steuerrechtlichen Anpassungen vorgenommen.

Zu § 21 BMVG:

Die Vertreter der Anwartschaftsberechtigten im Aufsichtsrat sollen nach Abs. 1 nicht über die Satzung der MV-Kasse, sondern durch eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Arbeitnehmer bestimmt werden.

In Abs. 5 wird die Verpflichtung des Aufsichtsrates, den Geschäften für die Veranlagungsgemeinschaften und der Veranlagungspolitik besondere Obsorge zu widmen, determiniert.

Zu § 26 Abs. 3 BMVG:

In Z 1 wird klargestellt, dass eine MV-Kasse nur solche Barauslagen weiterverrechnen darf, die im Beitrittsvertrag gemäß § 11 enthalten sind.

In Z 2 wird die jährliche Verwaltungsvergütung unter Berücksichtigung der mit steigenden Veranlagungsvolumina zu erwartende Fixkostendegression ab 1. Jänner 2005 mit 0,8 vH p. a. des veranlagten Vermögens begrenzt.

Zum Entfall des § 27 Abs. 5 letzter Satz BMVG:

Die Erfordernisse betreffend Inhalt des Lohnzettels und Umfang der Meldung des Arbeitgebers an die Sozialversicherungsträger werden im Gesetz über die gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben geregelt.

Zu § 40 Abs. 7 BMVG:

Sprachliche Klarstellung.

Zu § 46, § 48 Abs. 2 BMVG, § 42 Abs. 3 AngG, Art. VII Abs. 2a ArbAbfG, § 41 Abs. 2 GAngG, § 25 Abs. 4 HGAG, § 23 Abs. 15 Z 2 MSchG und § 10 Abs. 16 Z 2 VKG:

Es wird klargestellt, dass für die Anwendung des BMVG der vertraglich vereinbarte Beginn des jeweiligen Arbeitsverhältnisses und nicht der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses entscheidend ist.

In § 46 Abs. 3 BMVG erfolgt eine sprachlich klarere Trennung der von dieser Bestimmung erfassten Tatbestände.

Der neu angefügte § 46 Abs. 4 BMVG berücksichtigt die besondere Situation von Dienstnehmern nach dem Parlamentsmitarbeitergesetz und stellt klar, dass in diesen Fällen bei Neuabschluss eines Dienstverhältnisses in den unmittelbar folgenden Gesetzgebungsperioden zum selben Mitglied des Nationalrates ein Wechsel in das BMVG nur bei Vorliegen einer Vereinbarung im Sinne des § 47 BMVG erfolgen soll.

§ 48 Abs. 2 zweiter Satz BMVG soll im Hinblick auf teilweise vorhandene Abfertigungsbestimmungen in Normen kollektiver Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, mitunter durch Wiederholung von gesetzlichen Bestimmungen, für dem BMVG unterliegende Arbeitsverhältnisse ein „Aufdoppeln“ mit den BMVG-Ansprüchen verhindern.

Dies gilt insbesondere für folgende Fallgruppen:

Auf dem gesetzlichen Abfertigungsrecht aufbauende Kollektivvertragsregelungen:

- Abfertigung auch bei anspruchvernichtenden Auflösungsarten.
- Abfertigung auch bei unterbrochenen Dienstzeiten (Dienstzeitenzusammenrechnung).
- Geringere Mindestdienstzeiten für Abfertigungsanspruch.

Kollektivvertragliche Abfertigung als Alternative zur gesetzlichen Abfertigung:

- Sterbequartal, falls eine Todfallsabfertigung nicht gebührt.

Insbesondere die folgenden Varianten können zu relevanten Überhangsansprüchen führen:

- Höhere Abfertigungsansprüche, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen.
- Kollektivvertragliche Abfertigung, soweit diese günstiger als der gesetzliche Anspruch „alt“ ist.

Die Abfertigungsregelungen nach dem AngG und den übrigen betroffenen Gesetzen kommen bei einem „Einfrieren“ nach § 47 Abs. 2 BMVG mit der in dieser Regelung enthaltenen Maßgabe zur Anwendung.

Zu § 47 Abs. 7 BMVG:

Bei Übertragungen von Altabfertigungsanwartschaften sind für die Einzahlungsjahre nach § 14 Abs. 2 Z 4 BMVG auch die bisherigen Dienstzeiten im Arbeitsverhältnis zu berücksichtigen.

Zu § 49 BMVG:

Anpassung der Vollzugsklausel an die Änderungen im BMVG.

Zur Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984:

Durch diese Änderungen erfolgen Anpassungen an die Änderungen im 1. und 3. Teil des BMVG.

Zu § 239 Abs. 17 Z 3 lit. c ist festzuhalten, dass im Bereich der Landarbeit saisonelle Dienstverhältnisse in der Regel mit Beginn der nächsten Saison beim selben Dienstgeber wieder aufgenommen werden. Formelle Wiedereinstellungszusagen werden oft nicht abgegeben, doch sehen die meisten Kollektivverträge eine Zusammenrechnung dieser Dienstverhältnisse für die Abfertigung vor. Es ist daher gerechtfertigt, bei Vorliegen einer solchen Kollektivvertragsbestimmung auch ohne formelle Wiedereinstellungszusage einen Verbleib im alten Abfertigungssystem vorzusehen.

Zu den §§ 21 Abs. 3, 33b Abs. 4 und 40 Abs. 5 BUAG:

Diese Änderungen beinhalten im Wesentlichen Zitatberichtigungen und Klarstellungen, letztere im Hinblick auf die Beitragspflicht des Arbeitgebers für Zeiten nach § 7 BMVG sowie im Hinblick auf die Finanzierung der in das neue System überzuleitenden Lehrlinge.

Zur Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes:

Die Neufassung des § 13d IESG gegenüber der RV berücksichtigt den Umstand, dass an Stelle der MV-Kassen die Träger der Sozialversicherung die von den Arbeitgebern zu leistenden Beiträge einheben.

Zu § 124b Z 68 EStG:

Mit der vorgeschlagenen Änderung wird bewirkt, dass bei der Auszahlung von Abfertigungen oder Übertragungen an eine MV-Kasse

- einerseits keine Gegenverrechnung der auf das Kapitalkonto oder auf eine als versteuert geltende Rücklage (steuerfrei) übertragenen Abfertigungsrückstellungen erfolgt, aber
- andererseits der gesamte Betrag der angefallenen Abfertigungsverpflichtungen bzw. der Übertragungsbetrag gleichmäßig auf fünf Jahre verteilt abzusetzen ist.

Die Fünfjahresverteilung ist nur dann vorzunehmen, wenn von der Option einer steuerneutralen Auflösung der Abfertigungsrückstellung Gebrauch gemacht wird.

Zu § 32 Abs. 7 und 8 ORF-Gesetz:

Berücksichtigung der Möglichkeit, dass durch Verordnung die Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen in den Anwendungsbereich des BMVG vorverlegt werden kann.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2002 06 06

Reinhart Gaugg

Berichterstatter

Helmut Dietachmayr

Obmann