



# PENSIONSKASSE & BETRIEBLICHE KOLLEKTIVVERSICHERUNG

Gemeinsamkeiten, Unterschiede  
und Wechselemöglichkeiten



**IMPRESSUM:**

**Herausgeber:** Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

**Redaktion:** Alexander Pichler, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

**Layout:** Christina Schier, Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

**Bilder/Fotos:** iStock

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: August 2021

# AUTORINNEN

**Mag. Florentin Döller**

Mitarbeiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA

**Mag.<sup>a</sup> Martina Chlestil**

Mitarbeiterin in der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien

**Dr. David Mum**

Mitglied der Bundesgeschäftsführung und Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA

**Dr. Josef Wöss**

in Pension (zuvor Leiter der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien)

# INHALT

<b>Pensionskasse</b> .....	<b>6</b>
Was ist eine Pensionskasse? .....	6
Überbetriebliche/Betriebliche Pensionskassen .....	8
Beitragszusagen/Leistungszusagen .....	9
Finanzierung einer Pensionskassenversorgung .....	12
Veranlagung .....	13
Bewertungsmethoden .....	14
Schwankungsrückstellung .....	15
Mindestertragsgarantie/Opting-Out .....	16
„Lebensphasenmodell“ .....	19
Sicherheits-VRG .....	19
Verwaltungskosten .....	20
Beitritt zu einer Pensionskasse .....	21
Betriebsvereinbarung .....	21
Pensionskassenvertrag .....	22
Gleichbehandlungsgebot .....	22
Pensionsarten/Pensionsalter .....	24
Pensionsanpassung .....	24
Unverfallbarkeit .....	24
Rechtsverbindlichkeit der Pensionskassenzusage .....	25
Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen .....	26
Transparenz .....	27
Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Pensionskasse ..	28
Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bei grenzüberschreitender Übertragung einer Pensionskassenzusage .....	29
<b>Betriebliche Kollektivversicherung</b> .....	<b>30</b>
Ähnliche Rahmenbedingungen wie Pensionskassen .....	30
Leistungen der betrieblichen Kollektivversicherung .....	31
Beitragssystem .....	32
Garantie .....	32
Gewinnbeteiligung .....	34
Kosten und Transparenz .....	34

Informationspflichten .....	35
Verwendete Sterbe- oder Generationentafeln .....	35
Betriebliche Kollektivversicherung: Individuelle Hinterbliebenenregelung .....	35
Ende des Arbeitsverhältnisses – Verfügungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag .....	36
Barabfindung .....	37
Verrechnete Kosten bei der betrieblichen Kollektivversicherung: Keine „Zillmerung“ ..	38
<b>Unterschiede Pensionskasse – betriebliche Kollektivversicherung .....</b>	<b>40</b>
Organisationsform .....	40
Bewertung des Vermögens .....	40
Bewertung bei Ausscheiden aus der betrieblichen Kollektivversicherung oder Kündigung des Vertrages .....	42
Deckungskapital .....	42
Aktienanteil .....	42
Beratungsausschuss .....	43
Garantieprodukte .....	43
Performancevergleich .....	43
<b>Individueller Wechsel Pensionskasse – betriebliche Kollektivversicherung .....</b>	<b>44</b>
Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Sicherheits-VRG .....	45
Kosten beim Umstieg .....	46
Anpassung des Pensionskassen- bzw. Versicherungsvertrags und der Betriebsvereinbarung .....	47
<b>Anhang .....</b>	<b>48</b>
Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge .....	48

-  Wichtige Hinweise
-  Wertvolle Tipps
-  Beispielrechnung

# PENSIONSKASSE

**M**it dem Betriebspensionsgesetz (BPG) und dem Pensionskassengesetz (PKG) wurde im Jahr 1990 eine Möglichkeit eröffnet, Betriebspensionspläne außerhalb des Unternehmens abzuwickeln. Seit damals können auf Basis dieser gesetzlichen Bestimmungen Pensionskassen errichtet und betrieben werden. Seit 2005 gibt es neben Pensionskassen auch betriebliche Kollektivversicherungen als Durchführungsweg für die betriebliche Altersvorsorge. Damit können zum Betrieb der Lebensversicherung berechnete Versicherungsunternehmen, ein betriebliches Altersversorgungsprodukt nach den Regeln des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG 2016) anbieten.

## **WAS IST EINE PENSIONSKASSE?**

Eine Pensionskasse ist eine Aktiengesellschaft, deren Tätigkeit in der Abwicklung betrieblicher Pensionsregelungen besteht. Pensionskassengeschäfte umfassen im Wesentlichen die Einhebung von Pensionskassenbeiträgen, die Veranlagung dieser Beiträge und die spätere Auszahlung der Pensionen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Errichtung und für den Betrieb von Pensionskassen sind im Pensionskassengesetz geregelt (Organe der Pensionskassen-Aktiengesellschaft, Mindestinhalt eines Pensionskassenvertrages, Veranlagungsvorschriften etc.).

Die in eine Pensionskasse eingezahlten Beiträge werden in Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG)

zusammengefasst, die getrennt vom Vermögen der Pensionskassen-Aktiengesellschaft verwaltet werden.

Eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaften können für zumindest 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eingerichtet werden. Durch die Vorgabe einer relativ hohen Zahl von Versicherten soll ein weitgehender Ausgleich versicherungstechnischer Risiken (unterschiedliches Sterbealter etc.) gewährleistet werden. Je größer eine Risikogemeinschaft ist, desto besser funktioniert tendenziell der versicherungstechnische Ausgleich.

Seit 2013 kann eine Pensionskasse in höchstens drei Veranlagungs- und Risikogemeinschaften, für unterschiedliche Veranlagungsstrategien auch bis zu fünf verschiedene Sub-Veranlagungsgemeinschaften (Sub-VGen), einrichten. Die Anwartschaftsberechtigten erhalten damit eine begrenzte Anzahl an Entscheidungsmöglichkeiten für eine bestimmte Veranlagungsform („Lebensphasenmodell“). Weiters haben die Pensionskassen eine besondere auf Sicherheit ausgerichtete Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (Sicherheits-VRG) auf Basis eines sehr niedrigen Rechnungszinssatzes einzurichten.

Zudem wurde die Durchlässigkeit zwischen dem Pensionskassensystem und der betrieblichen Kollektivversicherung erweitert: Ein individueller Wechsel eines/einer einzelnen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zwischen den unterschiedlichen Produkten Pensionskasse und betriebliche Kollektivversicherung im aufrechten



© iStock

Arbeitsverhältnis ist ab dem 55. Lebensjahr möglich. Voraussetzung ist, dass diese Möglichkeit in der Betriebsvereinbarung (bzw. im Kollektivvertrag oder der Vereinbarung gemäß Vertragsmuster) vorgesehen ist und der/die ArbeitgeberIn bereits einen Pensionskassenvertrag bzw. einen Versicherungsvertrag abgeschlossen hat (siehe dazu Kapitel „Individualer Wechsel zwischen Pensionskasse & betrieblicher Kollektivversicherung“).

Zum 4. Quartal 2020 gab es insgesamt 100 VRGen in den derzeit 8 Pensionskassen. Weiters werden 4 Sicherheits-VRGen und 34 Sub-VGen geführt.<sup>1</sup>

Gemäß § 2 PKG hat die Pensionskasse „die Pensionskassengeschäfte im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu führen und hierbei insbesondere auf die Sicherheit, Rentabilität ...“ Bedacht zu nehmen.

Das Eigenkapital der Pensionskassen-Aktiengesellschaft muss zumindest 1 % des Gesamtwerts der Deckungsrückstellung betragen (die „Deckungsrückstellung“ ist grob gesprochen das für die Abdeckung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erforderliche Pensionskapital). Bei Pensionszusagen mit Mindestertragsgarantie ist seit 2003 zusätzlich eine Mindestertragsrücklage im Ausmaß von 3 % des Gesamtwerts der Deckungsrückstellung (mit Mindestertragsgarantie) schrittweise aufzubauen. Höhere Eigenmittel sind auch für die Erfüllung der Verpflichtungen aus der Sicherheits-VRG erforderlich.

Bei betrieblichen Pensionskassen muss das Eigenkapital zumindest 70.000 Euro, bei überbetrieblichen Pensionskassen zumindest 5 Millionen Euro betragen. Die Pensionskassen verwalteten Ende 2020 ein Vermögen von rund 25 Milliarden Euro. Mit Ende 2020 werden

<sup>1</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2020, S. 7

rund 995.000 Personen (Anwartschafts- und Leistungsberechtigte) im Pensionskassensystem geführt. Rund 119.000 Personen beziehen eine Pensionsleistung aus Pensionskassen<sup>2</sup> (s. Abb. 1).

Bei genauerer Betrachtung der Daten stellt man allerdings große Unterschiede zwischen den Geschlechtern fest: So ist zwar das Verhältnis bei den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten mit 53 % Männern und 47 % Frauen relativ ausgeglichen, bei Betrachtung der Deckungsrückstellung verschiebt sich dies jedoch deutlich zu Gunsten der Männer, nämlich auf 73 % zu 27 %. Die durchschnittliche Deckungsrückstellung von Männern ist sogar mehr als doppelt so hoch wie die der Frauen. Auch bei der Anzahl der Leistungsberechtigten gibt es ein starkes Geschlechterungleichgewicht: 61 % jener, die eine Pensionskassenpension beziehen sind Männer, 39 % Frauen.<sup>3</sup>

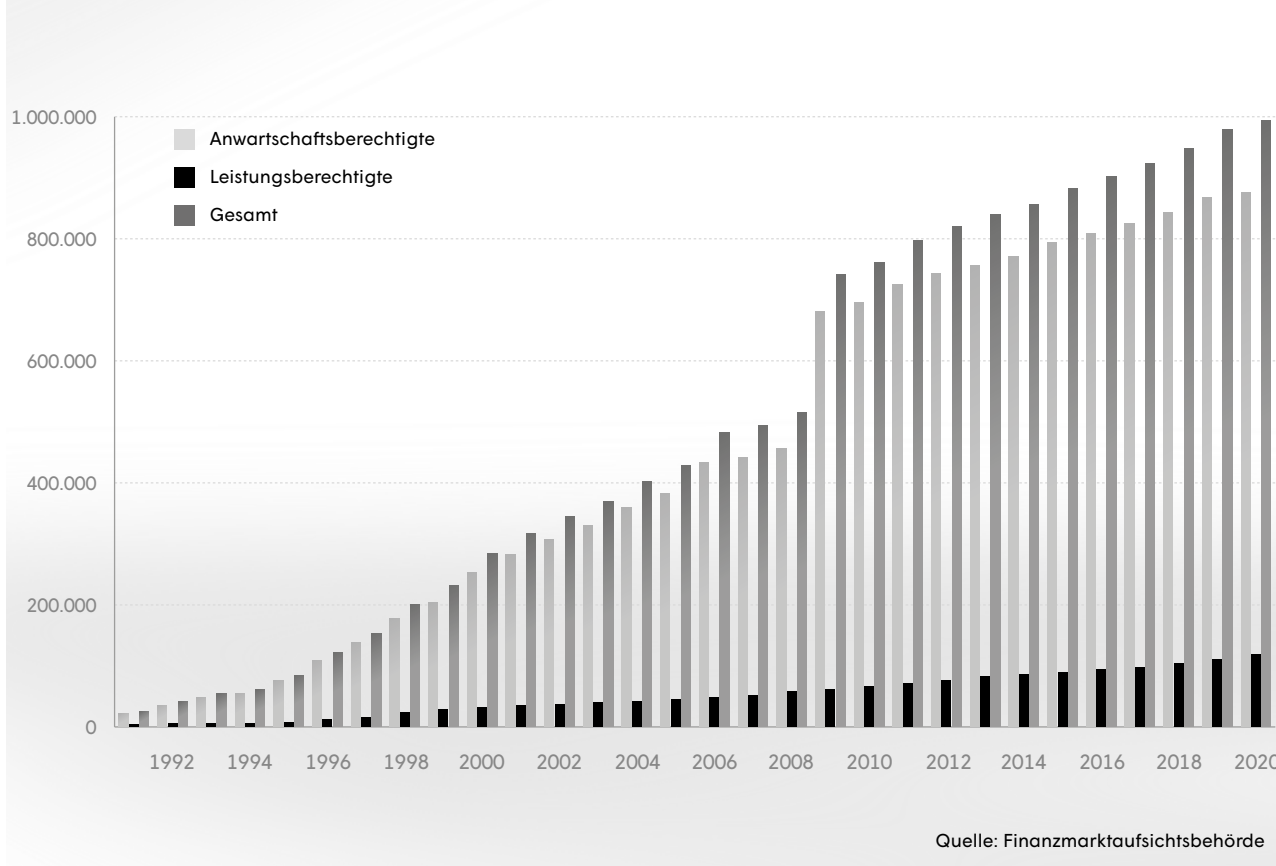
Rund 10 % der Anwartschaftsberechtigten verfügen über eine beitragsfreie Anwartschaft, d. h. es werden keine laufenden Beiträge mehr an die Pensionskasse gezahlt.<sup>4</sup>

## ÜBERBETRIEBLICHE/BETRIEBLICHE PENSIONSKASSEN

Das Pensionskassengesetz unterscheidet zwischen zwei Arten von Pensionskassen:

**Überbetriebliche Pensionskassen** sind berechtigt, Pensionskassengeschäfte für ArbeitnehmerInnen und ehemalige ArbeitnehmerInnen verschiedener Unternehmen durchzuführen. Es ist ein Versichertenstand von zumindest 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erforderlich.

**Abb. 1: ANZAHL DER ANWARTSCHAFTS- UND LEISTUNGSBERECHTIGTEN (VON 1991 BIS 2020)**



<sup>2</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2020, S. 5 f

<sup>3</sup> FMA Bericht 2020 zur Lage der österreichischen Pensionskassen (September 2020), S. 27 sowie Auskunft der FMA. Anmerkung: Diese Daten beziehen sich jeweils auf den Stand 31.12.2019.

<sup>4</sup> Die Daten beruhen auf einer Auskunft des Fachverbands der Pensionskassen und beziehen sich auf den Stand 31.12.2020.



**Betriebliche Pensionskassen** können Pensionskassengeschäfte für ArbeitnehmerInnen und ehemalige ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens bzw. eines Konzerns durchführen. Am Eigenkapital einer betrieblichen Pensionskasse dürfen nur der/die Beitrag leistende ArbeitgeberIn und (allenfalls) die ArbeitnehmerInnen des Unternehmens beteiligt sein. Zur Errichtung sind ebenso mindestens 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte notwendig.

Da in Folge der Finanzmarktkrisen die regulatorischen Anforderungen an Pensionskassen laufend höher und aufwändiger wurden, haben die meisten betrieblichen Pensionskassen ihren Betrieb eingestellt und das Vermögen an überbetriebliche Pensionskassen übertragen.

Derzeit gibt es in Österreich acht Pensionskassenanbieter, davon drei betriebliche und fünf überbetriebliche Pensionskassen.<sup>5</sup> Eigentümer der überbetrieblichen Pensionskassen sind zumeist Banken und Versicherungen. Bei den arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen gibt es keinen Unterschied zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen.

## BEITRAGSZUSAGEN/LEISTUNGSZUSAGEN

Bei Pensionskassenzusagen werden zwei Grundvarianten unterschieden:

- Beitragszusagen (beitragsorientierte Zusagen) und
- Leistungszusagen (leistungsorientierte Zusagen).

Die Beitragszusagen haben in den letzten Jahren die Leistungszusagen deutlich in den Hintergrund gedrängt. Leistungsdefinierte Zusagen stellen mittlerweile ein Auslaufmodell dar, das für neue Anwartschaftsberechtigte nicht mehr zur Anwendung kommt: So hatten Ende 2020 weniger als 1 % der Anwartschaftsberechtigten eine leistungsdefinierte Zusage, bei den Leistungsberechtigten waren es rund 15 %. Insgesamt gilt für knapp 98 % der in ein Pensionskassensystem Einbezogenen eine beitragsdefinierte Zusage.<sup>6</sup>

Aus Sicht der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ist diese Entwicklung wenig erfreulich, weil sie bei Beitragszusagen in aller Regel sowohl die Risiken (Veranlagungsrisiken, versicherungstechnische Risiken) als

auch die von der Pensionskasse verrechneten Verwaltungskosten zu tragen haben.

## Beitragszusage

Die Pensionskassenverträge sind auf Druck der ArbeitgeberInnen in den allermeisten Fällen Beitragszusagen. Auch beim Umstieg von Direktzusagen auf Pensionskassenregelungen, haben die ArbeitgeberInnen häufig auf einen Wechsel von der ursprünglichen Leistungszusage zu einer Beitragszusage beharrt. Wie bereits dargestellt, hat nur ein sehr geringer Prozentsatz der in das Pensionskassensystem Einbezogenen keine beitragsdefinierte Pensionszusage.

Bei einer Beitragszusage verpflichtet sich der/die ArbeitgeberIn zur Zahlung bestimmter Beiträge. Festgelegt wird in der Betriebsvereinbarung die Beitrags-, nicht aber die Leistungshöhe. Im Regelfall werden die Beiträge als Prozentsatz des laufenden Bezuges definiert.

Bei einer Beitragszusage wissen die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten fürs erste nur, wie viel Beitrag für sie bezahlt wird – die daraus resultierende Pensionshöhe ist in hohem Maß von den Veranlagungsergebnissen und damit von der Kapitalmarktentwicklung abhängig.

Die konkrete Pensionshöhe wird erst im Zeitpunkt der Pensionierung ermittelt. Die zentralen Bestimmungsgrößen für die Rentenhöhe sind:

- das Pensionskapital (auf dem Pensionskonto des/der Versicherten angesammeltes Kapital – aus Beitragszahlungen und Veranlagungsergebnissen),
- die erwartete Rentenbezugsdauer (Durchschnittswert aufbauend auf den verwendeten Sterbetafeln),
- der Rechenzins (vorweg veranschlagter Veranlagungsertrag für die Pensionsphase).

Die Pensionsanpassung ergibt sich bei einer reinen Beitragszusage aus der Differenz zwischen dem vorweg bei der Verrentung veranschlagten Rechenzins und dem real von der Pensionskasse erzielten Ergebnis (unter Berücksichtigung einer allfälligen Dotierung/Auflösung der Schwankungsrückstellung – siehe unten). Zu beachten ist, dass es nicht nur positive,

<sup>5</sup> <https://www.wko.at/branchen/bank-versicherung/pensionskassen/liste-der-pensionskassen.html> (25.05.2021)

<sup>6</sup> Die Daten beruhen auf einer Auskunft des Fachverbands der Pensionskassen.

sondern auch negative Anpassungen (Kürzung laufender Pensionszahlungen) geben kann, vor allem wenn der Rechenzins nicht erreicht wird.

Auch die von der Pensionskasse verrechneten Verwaltungskosten werden bei Beitragszusagen in den meisten Fällen den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Rechnung gestellt (es sei denn, der/die ArbeitgeberIn verpflichtet sich in der arbeitsrechtlichen Grundlagvereinbarung zur Kostentragung). ArbeitnehmerInnen sollten beim Angebot von Beitragszusagen sehr genau darauf achten, wie hoch jeweils die Verwaltungskosten veranschlagt und welche Arten von Verwaltungskosten in Rechnung gestellt werden.

Neben den Verwaltungskosten sollten vor allem die Veranlagungsstrategie (maximaler Aktienanteil etc.), die verwendeten Sterbetafeln (geschlechtsspezifische Tafeln, Unisex-Tafeln) und der bereits erwähnte Rechenzins beachtet werden.

Beim Vergleich verschiedener Angebote ist es auch wichtig, darauf zu achten, ob die in Aussicht gestellten Pensionsleistungen auf realistischen Ertragserwartungen basieren. Hohes Risiko ist vor allem bei hohem Rechenzins gegeben. Wird dieser vorweg veranschlagte Wert in den Folgejahren nicht erreicht, so führt das zu Pensionskürzungen. In etlichen Fällen ist es aus diesem Grund in den letzten Jahren zu „negativen Pensionsanpassungen“ gekommen.

Die schlechten Erfahrungen mit nicht erreichten Ertragserwartungen (rechnungsmäßiger Überschuss) und zu hohen Rechenzinsen haben die Finanzmarktaufsicht zu einer gezielten – wenngleich für viele zu späten – Gegensteuerung veranlasst: Seit dem Jahr 2004 darf bei neu abgeschlossenen Pensionskassenverträgen der rechnungsmäßige Überschuss (längerfristig erwartetes Nettoergebnis der VRG) maximal 5,5 % und der Rechenzins maximal 3,5 % betragen.<sup>7</sup> Mit 1.7.2011 wurden diese Werte für Neuzusagen auf maximal 5,0 % (rechnungsmäßiger Überschuss) und maximal 3,0 % (Rechenzins) korrigiert.<sup>8</sup> Seit 1.1.2013 gelten der jeweils aktuelle höchstzulässige rechnungsmäßige Überschuss sowie Rechenzins auch für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehenden Pensionskassenverträgen.<sup>9</sup> Mit 1.7.2016 wurden diese

Sätze wiederum herabgesetzt, und zwar auf maximal 4,5 % sowie maximal 2,5 %.<sup>10</sup> Seit 1.1.2020 beträgt – für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehenden Pensionskassenverträgen sowie für Neuzusagen – der rechnungsmäßige Überschuss maximal 4,0 % sowie der Rechenzins maximal 2,0 %.<sup>11</sup> Für die Sicherheits-VRG gelten niedrigere Sätze.

Von den ArbeitgeberInnen werden Beitragszusagen vor allem deshalb präferiert, weil sie Kostenklarheit bringen. Das Risiko schlechter Veranlagungsergebnisse und die versicherungstechnischen Risiken liegen bei Beitragszusagen im Wesentlichen bei den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.

Die Pensionszahlung muss lebenslang erfolgen. Die Tatsache, dass die einzelnen Leistungsberechtigten unterschiedlich lang leben, sollte sich nach dem Gesetz der großen Zahl ausgleichen. Steigt die durchschnittliche Lebenserwartung, so müssen die **Sterbetafeln** nach oben korrigiert werden – mit entsprechend negativem Effekt auf die Pensionshöhe.



Nach wie vor gibt es Veranlagungs- und Risikogemeinschaften die mit geschlechtsspezifischen Sterbetafeln arbeiten. In diesen Fällen wird bei Frauen bei der Verrentung die längere durchschnittliche Restlebenserwartung in Rechnung gestellt. Es gibt aber auch Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit Unisex-Tafeln. Initiativen der EU nach verbindlicher Verwendung von Unisex-Tafeln blieben bisher ohne Erfolg. Für den Versicherungsbereich hat der EuGH (Rechtssache „Test Achats“, C-236/09) allerdings bereits entschieden, dass ab Ende 2012 nur mehr einheitliche Tarife für Frauen und Männer angeboten werden dürfen. Die Berücksichtigung des Geschlechts als Faktor für Prämien und Leistungen ist in diesem Bereich nicht mehr zulässig. Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten ist daher auch bei der Ausgestaltung von Pensionskassenzusagen die Verwendung von Unisex-Tafeln anzuraten.

<sup>7</sup> Siehe Rechnungsparameterverordnung, BGBl. II Nr. 597/2003

<sup>8</sup> Siehe Rechnungsparameterverordnung BGBl. II Nr. 24/2011

<sup>9</sup> Siehe Rechnungsparameterverordnung 2012, BGBl. II Nr. 454/2012

<sup>10</sup> Siehe Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung, BGBl. II Nr. 15/2016

<sup>11</sup> Siehe Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung, BGBl. II Nr. 262/2019



© iStock

### Leistungszusagen

Bei einer Leistungszusage wird in der Pensionsvereinbarung eine bestimmte Pensionsleistung definiert. So kann z. B. festgelegt werden, dass pro Arbeitsjahr ein bestimmter Prozentsatz des letzten Einkommens (oder des Durchschnittseinkommens aus einem bestimmten „Durchrechnungszeitraum“) als Pension zugesagt wird. Ergänzend wird festgelegt, nach welcher Formel die auf diese Weise ermittelte Pension jährlich anzupassen ist.

Bei einer Leistungszusage kann der/die ArbeitnehmerIn mit einer klar vorhersehbaren Pensionsleistung rechnen. Der/Die ArbeitgeberIn hat die zugesagte Leistung (inkl. einer vereinbarten Wertanpassung) zu finanzieren. Chancen und Risiken des Pensionskassengeschäfts

liegen im Wesentlichen beim/bei der ArbeitgeberIn, er/sie hat auch die Verwaltungskosten der Pensionskasse zu tragen.

Günstig ist eine Leistungszusage über eine Pensionskasse für ArbeitgeberInnen, wenn die Kasse gute Ergebnisse erzielt und wenig an Verwaltungskosten verrechnet, sie haben dann entsprechend weniger an Beiträgen zu entrichten.

Die rechentechnischen Regelungen (Rechenzins, verwendete Sterbetafeln etc.) sind bei Leistungszusagen primär für die ArbeitgeberInnen von Bedeutung. Für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte sind sie im Regelfall nur dann von Belang, wenn ein/eine ArbeitgeberIn seine/ihre Zahlungsverpflichtungen nicht mehr erfüllen kann.

## Kombination aus Beitrags- und Leistungszusage

Neben reinen Leistungs- und reinen Beitragszusagen gibt es auch die Möglichkeit von **Mischvarianten**. So ist es möglich, in Beitragszusagen gewisse Sicherungskomponenten einzubauen. Soweit das Risiko nicht von der Pensionskasse getragen wird, erfolgt die Finanzierung entweder aus den allgemeinen Pensionskassenbeiträgen oder durch eigens verrechnete Risikoprämien. Im erstgenannten Fall geht die Finanzierung der Sicherungskomponente zu Lasten des Pensionskapitals für die Alterspension. Eine weitere Variante wäre die Vereinbarung einer Nachschusspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für den Fall der Nichterreicherung eines vereinbarten (Mindest-)Zielwerts.

Übliche Sicherungskomponenten sind etwa der erhöhte Risikoschutz bei krankheitsbedingten Pensionen. Dabei wird bei Pensionsantritt vor dem definierten Pensionsantrittsalter eine fiktive Beitragsleistung bis zu einem festgelegten Stichtag angenommen, damit die Pension höher ausfällt. Die Festlegung eines derartigen Leistungsanspruchs ist unverzichtbar, wenn die Pensionskassenversorgung eine halbwegs zufriedenstellende Absicherung für den Fall der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit in jüngeren Jahren umfassen soll. Die bloße Verrentung des bis zu diesem Zeitpunkt angesammelten Pensionskapitals würde zumeist nur eine Bagatellrente ergeben.

## FINANZIERUNG EINER PENSIONSKASSENVERSORGUNG

### Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Wie jede Betriebspensionsvariante ist auch eine Pensionskassenversorgung in erster Linie durch den/die ArbeitgeberIn zu finanzieren.

Bei **Beitragszusagen** wird in der Betriebsvereinbarung ein bestimmter Beitragssatz fixiert, der in Folge unabhängig von den Veranlagungsergebnissen der Pensionskasse beizubehalten ist (einernehmliche Änderungen des Beitragssatzes sind selbstverständlich möglich).



Die Beiträge der ArbeitgeberInnen müssen bei Beitragszusagen grundsätzlich betragsmäßig oder in fester Relation zu laufenden Entgelten oder Entgeltbestandteilen festgelegt werden. Zusätzlich können variable Beiträge bis zur Höhe der von ArbeitgeberInnen verpflichtend zu entrichtenden Beiträge vorgesehen werden. Als „variabel“ gelten Beiträge, die von unsicheren Faktoren abhängig sind, wie z. B. dem Unternehmensgewinn. Mit der Vorgabe, dass variable Beiträge maximal die Hälfte des Gesamtbeitrags des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ausmachen dürfen, wollte der Gesetzgeber eine gewisse Berechenbarkeit der künftigen Pensionsleistungen sicherstellen.

Seit 2013 ist es unter bestimmten Voraussetzungen auch möglich, dass die variablen Beiträge höher sind als die Fixbeiträge (bis max. 10 % der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme der Anwartschaftsberechtigten):

- Der/Die ArbeitgeberIn verpflichtet sich zur Leistung von fixen Beiträgen in Höhe von zumindest 2 % des laufenden Entgelts und
- es ist klar zu regeln, wie die variablen Beiträge bestimmt werden. Sie müssen in fester Relation zu einer oder mehreren nach objektiven Kriterien ermittelten betrieblichen Kennzahlen fixiert werden.

Als Kennzahlen kommen insbesondere in Betracht: Gewinn, Umsatz, Eigenkapitalrentabilität, Gesamtkapitalrentabilität, EGT, EGT-Quote, Cash Flow oder Cash Flow Quote, Liquiditätskennziffern, Produktivität je Beschäftigten, sämtliche sonstige Bilanzkennzahlen wie beispielsweise CFROI, EBIT etc., Kostenrechnungskennziffern.

Bei **Leistungszusagen** wird in der Betriebsvereinbarung (bzw. im Pensionskassenvertrag) keine fixe Beitragshöhe festgelegt, die Höhe der in den einzelnen Jahren vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu zahlenden Beiträge bestimmt sich aus der Höhe der zugesagten Pensionsleistung. Die zweite Bestimmungsgröße für die Kosten für ArbeitgeberInnen sind die Pensionskassenergebnisse (Veranlagungsergebnisse, versicherungstechnische

Ergebnisse, Höhe der verrechneten Verwaltungskosten).

Die exakte Beitragshöhe wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt und den ArbeitgeberInnen von der Pensionskasse Jahr für Jahr vorgeschrieben. Treten außerordentliche Deckungslücken auf, so sind die ArbeitgeberInnen zur Zahlung eines Nachschusses verpflichtet.

Eine einseitige Abänderung der Beitragsverpflichtung durch den/die ArbeitgeberIn ist – in beiden Modellen – nur möglich, wenn eine entsprechende Klausel in der Betriebsvereinbarung (bzw. im Kollektivvertrag oder Vertragsmuster) das vorsieht und wenn die in der Klausel formulierten Bedingungen erfüllt sind (Einstellen, Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung). Ist das nicht der Fall, so kann eine Reduktion der Beitragszahlung nur mit Zustimmung des Betriebsrates bzw. bei Einzelverträgen nur mit Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers/jeder einzelnen Arbeitnehmerin erfolgen. Auf die Frage, inwieweit derartige Klauseln rechtlich zulässig sind, wird weiter unten eingegangen.

### **(Freiwillige) Beiträge der ArbeitnehmerInnen**

Ergänzend zu den Beiträgen der ArbeitgeberInnen können bei einer Pensionskassenregelung auch Beiträge durch die ArbeitnehmerInnen vorgesehen werden. Als Grundsatz ist im Gesetz verankert, dass die Höhe allfälliger ArbeitnehmerInnenbeiträge die Zuzahlungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nur in Ausnahmefällen übersteigen darf; als Grundregel gilt also, dass die Beiträge der ArbeitnehmerInnen maximal 50 % des Gesamtbeitrages ausmachen dürfen. Mit dieser Regelung wollte der Gesetzgeber verhindern, dass von den ArbeitnehmerInnen selbst finanzierte Pensionsleistungen als „Betriebspension“ eingestuft werden. Der/Die ArbeitnehmerIn hat allerdings die Möglichkeit, für bestimmte Karenzzeiten oder Zeiten mit reduziertem Entgeltanspruch, die Beiträge zur Pensionskasse unvermindert fortzuzahlen bzw. die Beitragsleistung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu übernehmen (z. B. im Fall einer Karenz sowie Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, bei Bildungskarenz u. a.).

Anders als ArbeitgeberInnen können ArbeitnehmerInnen ihre Beitragszahlung jederzeit ohne Angabe von Gründen einstellen oder für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren einschränken oder aussetzen.

Bei **Beitragszusagen** führt die Zahlung von Beiträgen

durch die ArbeitnehmerInnen zu einem höheren Pensionskapital und damit zu einer entsprechend höheren Rentenzahlung.

Bei **Leistungszusagen** sind nur in seltenen Fällen Beiträge der ArbeitnehmerInnen zur Mitfinanzierung der zugesagten Pensionsleistung vorgesehen. Ist dies der Fall, so kommt es bei Nichtzahlung im Regelfall zu einer dem Ausmaß der Nichtzahlung entsprechenden versicherungsmathematischen Reduktion der zugesagten Pension.

### **VERANLAGUNG**

Die einschlägigen Vorschriften zur Veranlagung der Pensionskassenbeiträge finden sich in den §§ 25 und 25a Pensionskassengesetz (PKG). Es heißt dort u. a., dass die Vermögenswerte so zu veranlagen sind, „dass die Sicherheit, Qualität, Liquidität und Rentabilität des einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordneten Vermögens insgesamt gewährleistet ist“. Nicht immer wurden diese Vorgaben eingehalten.

Im Jahr 2005 wurden die Veranlagungsvorschriften an die neu geschaffene EU-Pensionsfonds-Richtlinie angepasst und damit weiter liberalisiert. In der ursprünglichen Fassung des Pensionskassengesetzes aus dem Jahr 1990 war ein Aktienanteil von maximal 30 % vorgesehen. In zwei Etappen wurde dieser Wert bis zum Jahr 2000 auf 50 % in die Höhe gesetzt. Die EU-Pensionsfonds-Richtlinie setzte diese Grenze mit 70 % noch deutlich höher an. Bei Pensionskassenversorgungen mit Mindestertragsgarantie darf der Aktienanteil am veranlagten Vermögen maximal 50 % betragen. Mit 1.1.2019 kam es allerdings zu einem Entfall der quantitativen Grenzen, sodass für den Aktienanteil und die Veranlagung in Fremdwährungen keine quantitativen gesetzlichen Beschränkungen mehr bestehen. Die Pensionskassen sollen vielmehr im Wege von selbst zu erstellenden schriftlichen Leitlinien die Rahmenbedingungen für die Veranlagung des einer VRG zugeordneten Vermögens selbst festlegen.

Mit der Liberalisierung der Veranlagungsvorschriften wurden die Risiken erhöht. Wie die Börsenentwicklung in den Jahren 2000 bis 2002, 2007/2008 sowie 2011 und zuletzt 2018 zeigt, bergen große Aktienanteile beträchtliche Risiken. In guten Börsenjahren wird das leider oft nicht genügend beachtet. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen (insb. die Finanzkrise 2008) haben sich ÖGB und AK im Rahmen der

Begutachtung der Novelle des Pensionskassengesetzes 2018 klar gegen den – obig dargestellten – Entfall der quantitativen Grenzen im Bereich der Veranlagungsvorschriften ausgesprochen. Eine stärkere Aktiengewichtung ist im Rahmen des vorherrschenden Niedrigzinsumfeldes zugleich aber wiederum notwendig, um Nullerträge zu vermeiden. Außerdem besteht bei Anleihen ein Zinsänderungsrisiko: bei steigenden Zinsen sinken die Anleihenurse.

Mit Ende 2020 wird das bei den Pensionskassen angesammelte Pensionskapital zu etwa 37 % in Anleihen und zu rund 36 % in Aktien angelegt. Den drittgrößten Anteil mit rund 12 % am Portfolio bilden sonstige Vermögenswerte<sup>12</sup>. Zu beachten ist, dass es sich dabei um Durchschnittswerte handelt. In den einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften gibt es sehr unterschiedliche Veranlagungsstrukturen.

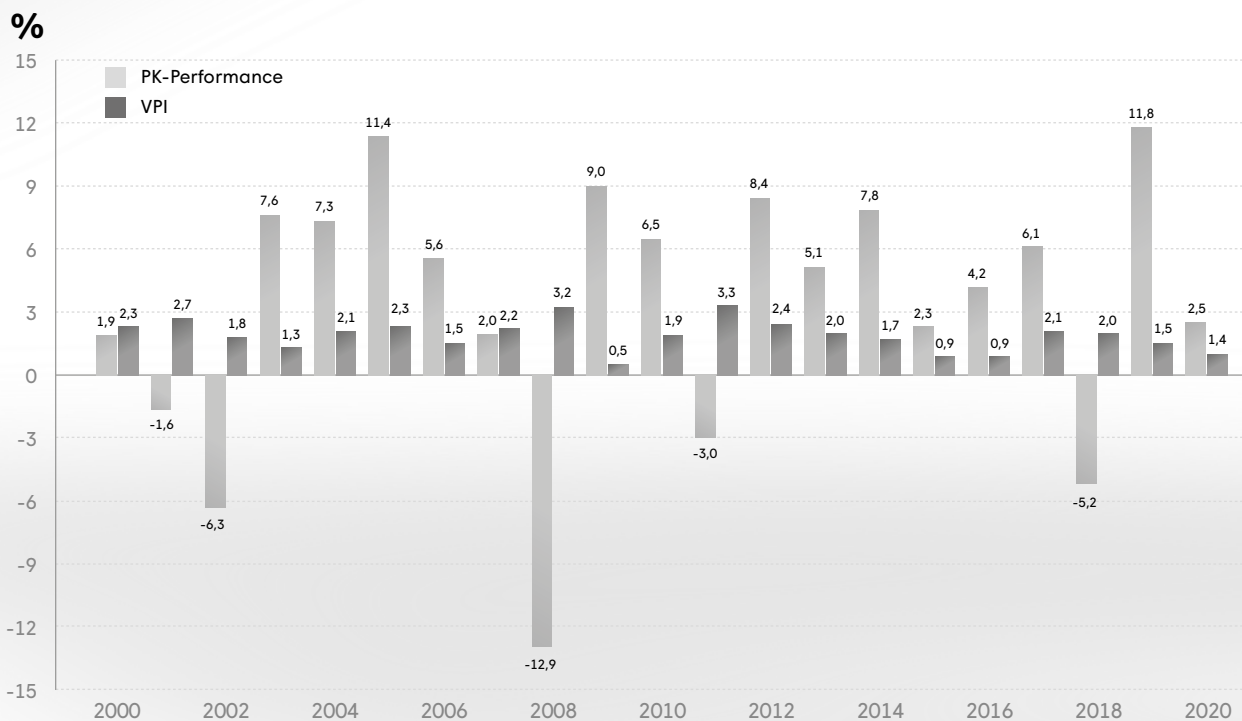
Wie in der Grafik deutlich ersichtlich, schwanken die Veranlagererträge der Pensionskassen stark. Für die

Zeiträume der letzten drei, fünf und zehn Jahre wurde von den Pensionskassen eine durchschnittliche Performance per anno von 3,0 % (inflationsbereinigt 1,4 %), 3,9 % (inflationsbereinigt 2,3 %) bzw. 4,0 % (inflationsbereinigt 2,2 %) erzielt<sup>13</sup> (s. Abb. 2).

## BEWERTUNGSMETHODEN<sup>14</sup>

Pensionskassen haben am Bilanzstichtag (31.12. jeden Jahres) den Tageswert der gehaltenen Aktien, Anleihen, Grundstücke etc. zu ermitteln. In das Veranlagerergebnis gehen nicht nur die laufenden Erträge (wie etwa Dividenden, Zinserträge etc.) ein, sondern auch die buchmäßigen Wertsteigerungen bzw. Wertminderungen. Diese Bewertungsmethode verhindert, dass die Pensionskassen stille Reserven aufbauen; die Wertsteigerungen sind an die Versicherten weiterzugeben. Den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bringt das Tageswertprinzip

**Abb. 2: PK-PERFORMANCE UND INFLATION IN PROZENT**



Quelle: Fachverband der Pensionskassen und Statistik Austria

<sup>12</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2020, S. 8

<sup>13</sup> Eigene Berechnung auf Basis der Daten des Fachverbands der Pensionskassen sowie der Statistik Austria.

<sup>14</sup> Siehe § 23 PKG



einerseits Vorteile (Partizipation an Wertsteigerungen), andererseits birgt dieses Verfahren aber auch beträchtliche Risiken, weil Kursverluste zu einer entsprechenden Minderung des Pensionskapitals und damit – bei Beitragszusagen ohne Nachschusspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin – zu Pensionskürzungen führen können.

Für Pensionskassen ist auch eine Ausnahme von der Bewertung nach dem Tageswertprinzip möglich. Seit 2003 haben sie die Möglichkeit, Anleihen (jedoch maximal 60 % des einer VRG zugeordneten Vermögens) nach dem so genannten „Held to Maturity“-Prinzip zu bewerten. Dies bedeutet, dass Schwankungen der Börsenkurse dieser Anleihen, etwa aufgrund von Veränderungen in der Zinslandschaft, keinen Einfluss auf den Wert in der Bilanz haben.

Diese Wertpapiere mit fester Laufzeit, erster Bonität (etwa Bundesanleihen) und spezieller Held-to Maturity-Widmung müssen bis zur Endfälligkeit gehalten werden. Die Bewertung erfolgt dann abweichend vom Tageswertprinzip mit den fortgeführten Anschaffungskosten, unabhängig von der Höhe des aktuellen Kurswertes (= Preises), der bei sofortigem Verkauf erzielbar wäre. Aufgrund der niedrigen Anleiherenditen wird diese

attraktive Möglichkeit von den Pensionskassen derzeit kaum genutzt, stellt aber in Zukunft eine interessante Perspektive für stabilere Pensionskassenerträge dar.

### **SCHWANKUNGSRÜCKSTELLUNG<sup>15</sup>**

Um bei Auftreten negativer Ergebnisse eine Beeinträchtigung der Pensionszahlungen möglichst zu vermeiden, ist in Jahren guter Veranlagungserträge der Aufbau einer Schwankungsrückstellung verbindlich vorgeschrieben. Sie ist ein eigener Teil des Vermögens einer VRG, der getrennt vom restlichen Vermögen geführt wird, und dient im Wesentlichen dazu, die Risiken aus der Kapitalveranlagung und aus dem versicherungstechnischem Ergebnis abzufedern. Vor allem bei höheren Aktienanteilen am veranlagten Kapital ist sie von hoher Bedeutung.

Die Schwankungsrückstellung kann individuell (getrennt für einzelne Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten) oder global (für alle TeilnehmerInnen oder Teile einer VRG) gestaltet werden.

Der Aufbau der Schwankungsrückstellung führt dazu, dass in Jahren mit sehr guten Ergebnissen nicht sofort

<sup>15</sup> Siehe § 24 und § 24a PKG

der gesamte Veranlagungsertrag den einzelnen Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gutgeschrieben wird, sondern dass zunächst ein Puffer aufgebaut wird, der bei negativer Kapitalmarktentwicklung einen Sicherheitspolster gegen eine Entwertung der Pensionen bietet.

Der Sollwert der Schwankungsrückstellung ist vom Vorstand der Pensionskasse festzulegen, er darf nicht weniger als 10 % und nicht mehr als 20 % des Pensionskapitals zum jeweiligen Bilanzstichtag betragen. Die Schwankungsrückstellung ist zu dotieren, soweit der Veranlagungsüberschuss den rechnungsmäßigen Überschuss überschreitet. Unterschreitet das Veranlagungsergebnis den rechnungsmäßigen Überschuss, so ist der Unterschiedsbetrag der Schwankungsrückstellung zu entnehmen.

Übersteigt die gebildete Schwankungsrückstellung 25 % des Pensionskapitals, so ist sie im Ausmaß des Unterschiedsbetrages aufzulösen; auch eine negative Schwankungsrückstellung ist grundsätzlich sofort aufzulösen (Entnahme aus dem Deckungskapital oder Finanzierung durch Zuschüsse des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin). Auf Antrag einer Pensionskasse kann die Finanzmarktaufsicht in besonders schwierigen Phasen die Bildung einer negativen Schwankungsrückstellung bis höchstens 5 % des Pensionskapitals bewilligen.



Die Schutzfunktion der Schwankungsrückstellung kann nur dann greifen, wenn eine derartige Rückstellung in Jahren guter Ertragslage (oder durch Sonderdotierung des Arbeitgebers /der Arbeitgeberin) gebildet wurde.

**Bisherige Erfahrungen:** Die Schwankungsrückstellungen konnten nach guten Jahren auf über 5 % der Deckungsrückstellungen aufgebaut werden, erreichten im Aggregat (im Durchschnitt aller VRGen) aber nie einen Wert über 10 % der Deckungsrückstellungen. Mit dem Einbruch auf den Kapitalmärkten in den Jahren 2000 bis 2002 und in den Jahren 2007/2008 wurden

die Schwankungsrückstellungen fast zur Gänze aufgebraucht. Nach Jahren der Erholung erreichten sie 2019 im Durchschnitt einen Wert von 7,4 %.<sup>16</sup>

## MINDESTERTRAGSGARANTIE/OPTING-OUT

In die Stammfassung des Pensionskassengesetzes aus dem Jahr 1990 wurde auf Drängen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen die Verpflichtung der Pensionskassen zur Gewährung einer Mindesttragsgarantie aufgenommen. Bei Nichterreicherung des Garantiewerts (im Durchschnitt der Ergebnisse der letzten 5 Jahre) waren die Kassen verpflichtet, den Differenzbetrag in die betroffene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft einzubringen.

Nach den massiven Kapitalmarkteinbrüchen in den Jahren 2000 bis 2002 wären manche Kassen 2003 erstmals zur Zahlung von Garantieleistungen verpflichtet gewesen. Mit einer äußerst umstrittenen Gesetzesänderung (Novelle des Pensionskassengesetzes 2003) wurden die Kassen dann aber weitgehend von dieser Verpflichtung befreit – gegen den Protest von ÖGB und Arbeiterkammer. Die von den Kassen zu gewährende Garantie eines Mindestertrags auf das eingezahlte Pensionskapital wurde gegenüber den Anwartschaftsberechtigten zur Gänze gestrichen, bei den Leistungsberechtigten wurde sie auf ein Minimum reduziert.<sup>17</sup> Gleichzeitig wurden die Kassen wegen dem Wirksamwerden einer EU-rechtlichen Verpflichtung zum Aufbau einer sogenannten „Mindestertragsrücklage“ verpflichtet.

Leidtragende der Pensionskassengesetz-Novelle 2003 waren einzig und allein die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Zusätzlich zu den negativen Ergebnissen wegen der Kapitalmarkteinbrüche wurde ihnen die im Gesetz verankerte Mindesttragsgarantie weitgehend entzogen (und die Kassen damit von Zahlungsverpflichtungen befreit). Dazu kam, dass die meisten Pensionskassen die Kosten für die neue Mindestertragsrücklage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten 1:1 in Rechnung gestellt haben, obwohl diese Rücklage im Eigenkapital der Pensionskassen zu führen ist.

<sup>16</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2020, S. 11

<sup>17</sup> Siehe § 2 Abs. 2 und 3 PKG





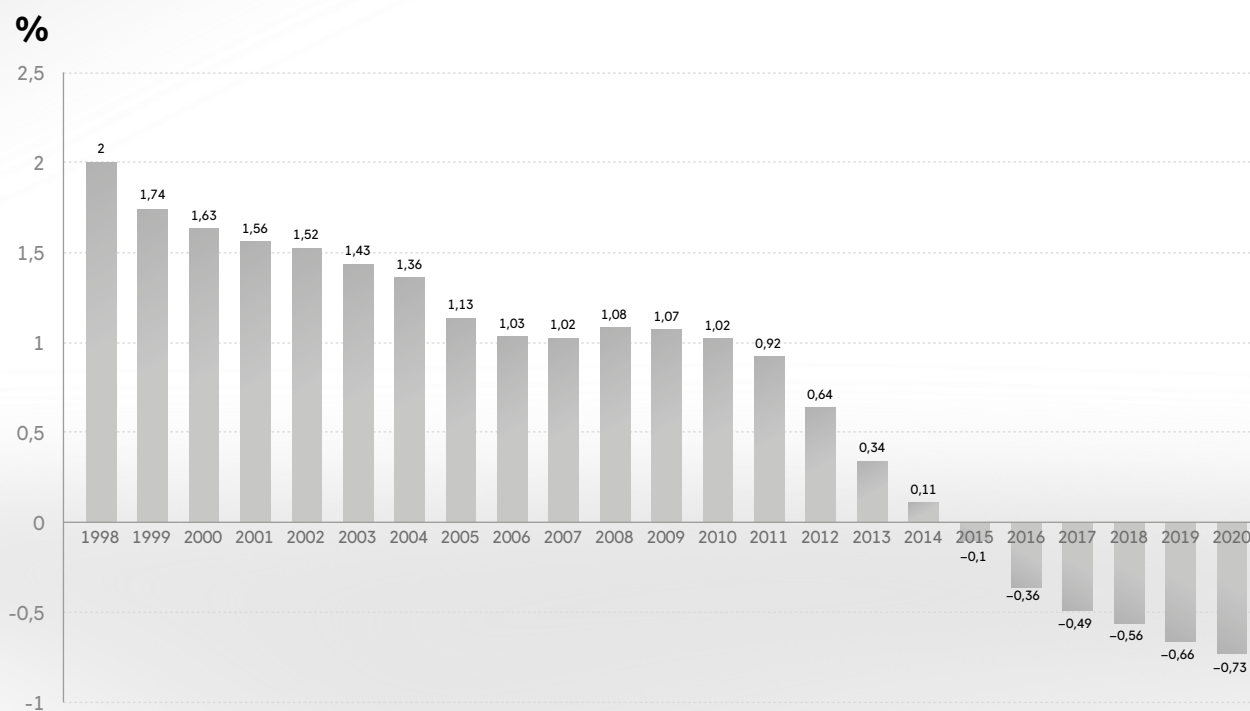
2005 folgte eine weitere Gesetzesänderung. In Reaktion auf den Unmut der Betroffenen über die Kostenvorschreibung für die Mindestertragsrücklage wurde die Möglichkeit zum „**Opting-Out**“ aus der nach der 2003er-Reform noch verbliebenen Mindestertragsgarantie geschaffen. Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wurden damit vor die unerfreuliche Wahl gestellt, entweder auf die (weitgehend entwertete und momentan sich sogar im negativen Bereich befindende) Mindestertragsgarantie zu verzichten oder die Kosten für den Aufbau der Mindestertragsrücklage zu tragen. Die meisten haben sich für das „Opting-Out“ entschieden. Sinnvoll wäre daher, wenn die Pensionskassen eine adaptierte Garantieregelung anbieten müssten, die auch in der Anwartschaftsphase einen Kapitalerhalt sicherstellt.

Die **Höhe des Mindestertrages** ergibt sich aus der Hälfte der Durchschnittsrendite für Bundesanleihen (genau: die „Umlaufgewichtete Durchschnittsrendite

für Bundesanleihen“ – UDRB) der vorangegangenen 60 Monate abzüglich 0,75 Prozentpunkte. Vor dem 1. April 2015 galt als Index die Sekundärmarktrendite (SMR). Die UDRB beruht auf einer umfangreichen Datenbasis, die neben börslichen nunmehr auch außerbörsliche Transaktionen berücksichtigt.

Bei der erstmaligen Feststellung eines Fehlbetrages gilt seit der Reform 2003 folgendes: Die Pension, die sich aus der Verrentung des Fehlbetrages ergibt, ist dem/der Leistungsberechtigten aus den Eigenmitteln der Pensionskasse gutzuschreiben. In den Folgejahren ist zusätzlich zum Fehlbetrag ein Vergleichswert auf dieselbe Art zu ermitteln, wobei sich für die Ermittlung des Vergleichswertes der Durchrechnungszeitraum von 60 Monaten um jeweils 12 Monate pro Folgejahr verlängert. Die Pension, die sich aus der Verrentung der höheren der beiden Werte ergibt, ist dem Leistungsberechtigten im Folgejahr aus den Eigenmitteln der Pensionskasse gutzuschreiben (s. Abb. 3).

**Abb. 3: MINDESTERTRAG AUF BASIS SEKUNDÄRMARKTRENDITE (BZW. AB 1.4.2015 UMLAUFGEWICHTETER DURCHSCHNITTSRENDITE FÜR BUNDESANLEIHEN) IM 5 JAHRESZEITRAUM IN PROZENT**



Quelle: Finanzmarktaufsichtsbehörde

## „LEBENSPHASENMODELL“

Die Pensionskasse kann seit 2013 in höchstens drei Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGen) für unterschiedliche Veranlagungsstrategien auch bis zu fünf verschiedene Sub-Veranlagungs-Gemeinschaften (Sub-VGen) einrichten. Ausgehend von der Annahme, dass in jungen Jahren zumeist eine höhere Risikobereitschaft besteht, die bis zum Erreichen des Pensionsalters zunehmend abnimmt, erhalten die Anwartschaftsberechtigten mit einem „Lebensphasenmodell“ eine begrenzte Anzahl an Entscheidungsmöglichkeiten für eine bestimmte Veranlagungsform. Sie haben die Möglichkeit zwischen verschiedenen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGen, Sub-VGen) zu wechseln. Voraussetzung für die Wahlmöglichkeit ist, dass die Betriebsvereinbarung (bzw. der Kollektivvertrag oder das Vertragsmuster) sowie der Pensionskassenvertrag dies vorsehen. In diesen Vereinbarungen kann auch ein dispositiver (abänderbarer) Standardverlauf mit automatischem Veranlagungswechsel festgelegt werden. Insgesamt kann bis zum Pensionsantritt **drei Mal** in eine andere VRG oder Sub-VG gewechselt werden.

## SICHERHEITS-VRG

Weiters haben die Pensionskassen seit 2013 eine besondere auf Sicherheit ausgerichtete Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (Sicherheits-VRG) auf Basis eines sehr niedrigen Rechnungszinssatzes einzurichten (jene Pensionskassen, die selbst keine Sicherheits-VRG einrichten, haben einen Kooperationsvertrag mit einer anderen Pensionskasse abzuschließen, um den Zugang zu einer derartigen VRG zu ermöglichen). Die Möglichkeit zum Wechsel in die Sicherheits-VRG besteht bei Pensionsantritt (Abrufen einer Pensionskassenleistung), jedenfalls aber ab Vollendung des 55. Lebensjahres. Dieses Recht besteht für Anwartschaftsberechtigte (ArbeitnehmerInnen) in jedem Fall, d. h. auch ohne entsprechende Regelung in der Betriebsvereinbarung bzw. im Pensionskassenvertrag. Die Sicherheits-VRG kalkuliert Leistungen auf Basis eines geringen Rechnungszinssatzes (derzeit maximal 1,25 %, rechnungsmäßiger Überschuss maximal 2,25 %), zusätzlich gibt die Pensionskasse eine nominelle Garantie der Anfangspension.



Garantiert wird jedoch keine Anfangspension in einer bestimmten Höhe (diese errechnet sich nach den versicherungsmathematischen Vorschriften dieser VRG), sondern lediglich, dass die monatliche Pension zu keinem Zeitpunkt geringer ist als die erste Monatspension. Damit soll die Kürzung der laufenden Pension vermieden werden.

Diese garantierte Anfangspension wird deutlich geringer sein als die Pensionsleistungen in anderen VRGen, weil eine risikoärmere Veranlagungsform gewählt und die Pension auf Basis niedrigerer Rechnungszinsen berechnet wird. Die Höhe der garantierten Pension wird alle 5 Jahre gemäß der Mindestertragsformel erhöht. Der Mindestertrag liegt derzeit allerdings bei  $-0,73\%$ .

Die Pension verändert sich entsprechend der von der Pensionskasse erwirtschafteten Veranlagungsergebnisse, wobei sie aufgrund der Begrenzung der Differenz zwischen dem rechnungsmäßigen Überschuss und dem Rechnungszins in der Regel jährlich höchstens um ein Prozent erhöht werden kann. In wirtschaftlich schlechten Jahren kann die Pension auch gekürzt werden, sie kann jedoch nie weniger als die garantierte Monatspension betragen.

In der Sicherheits-VRG wird die Schwankungsrückstellung global geführt. Bei einem Wechsel in die Sicherheits-VRG ist eine gleich hohe prozentuelle Schwankungsrückstellung einzubringen, wie sie in der Sicherheits-VRG zu diesem Zeitpunkt vorliegt. Ist sie geringer, wird die Differenz der Deckungsrückstellung entnommen, bei einer bestehenden höheren Schwankungsrückstellung wird die Differenz der Deckungsrückstellung gutgeschrieben. Bei Errichtung der Sicherheits-VRG sind 5 % des übertragenen Vermögens als Schwankungsrückstellung zu bilden.

Die Vermögensverwaltungskosten in der Sicherheits-VRG müssen für alle Leistungsberechtigten gleich hoch sein und sind mit max. 0,55 % begrenzt. Eine gesetzliche Begrenzung der Vermögensverwaltungskosten in der Sicherheits-VRG war eine zentrale Forderung

des ÖGB und der Arbeiterkammer, weil bei einem individuellen Wechsel die Kosten für alle Betroffenen gleich hoch sein sollen, unabhängig von welcher VRG in die Sicherheits-VRG gewechselt wird (siehe dazu Abschnitt „Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Sicherheits-VRG“).

## VERWALTUNGSKOSTEN

Die von den Pensionskassen verrechneten Verwaltungskosten dienen einerseits dem Zweck der Verrechnung der real anfallenden Kosten, andererseits aber auch als Finanzierungsquelle der Pensionskassen-Aktiengesellschaft. Im Pensionskassengesetz sind die Rahmenbedingungen zu den möglichen Kosten festgelegt, die konkrete Vereinbarung der Kosten hat abschließend im Pensionskassenvertrag zu erfolgen.

Vor allem bei Beitragszusagen – hier gehen die verrechneten Verwaltungskosten in aller Regel allein zu Lasten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten – sollten unbedingt genaue Informationen über die in Rechnung gestellten Verwaltungskosten eingeholt werden, bevor mit einer bestimmten Kasse ein Pensionskassenvertrag geschlossen wird:

- Welche Verwaltungskosten werden verrechnet?
- Wie hoch sind die jeweiligen Sätze?
- Gibt es einseitige Gestaltungsrechte für die Pensionskasse?



Im Leistungsvergleich zwischen den Pensionskassen spielen die von den Kassen verrechneten Verwaltungskosten eine wesentliche Rolle.

### Übersicht zu den Verwaltungskosten<sup>18</sup>

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, von welcher Basis die Kosten eingehoben werden. Einerseits gibt es die Verwaltungskosten von den Beiträgen, d. h. von den laufenden Pensionskassenbeiträgen wird von der Pensionskasse ein bestimmter Prozentsatz (vorweg) abgezogen.

Auf der anderen Seite werden Vermögensverwaltungskosten einbehalten, die in der Regel einen bestimmten Prozentsatz des veranlagten Vermögens betragen und jährlich verrechnet werden. Dieser Prozentsatz ist meist deutlich geringer als jener der Kosten von den laufenden Beiträgen. Er ist aber langfristig bedeutender, weil das veranlagte Pensionskapital stetig anwächst und nach mehreren Jahren die Beiträge im Vergleich dazu nur noch einen Bruchteil ausmachen. Folgende Kosten können verrechnet werden:

- Verwaltungskosten von den Pensionskassenbeiträgen und bei Übertragungen vom Deckungsfordernis gemäß § 48 PKG.
- Kosten für die Erbringung der Versorgungsleistung bzw. für die Dotation einer Auszahlungsrückstellung.
- Kosten für die Veranlagung des Vermögens der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft („Vermögensverwaltungskosten“). Manchmal ist die Höhe der Kosten gestaffelt, z. B. bis zum Erreichen eines bestimmten Vermögensbestandes 0,2 %, für darüber liegende Vermögensteile 0,1 %.
- Bei Wahl eines Pensionskassenmodells mit Mindesttragsgarantie steigen die Kosten in der Aufbauphase der Mindesttragsrücklage teilweise um bis zu weitere 0,6 % p. a., wobei die so genannten MERL-Kosten vielfach gesondert ausgewiesen werden.
- Kosten der Fortführung einer „beitragsfrei gestellten Anwartschaft“: Diese Kosten fallen an, wenn das Arbeitsverhältnis endet und der Unverfallbarkeitsbetrag in der Pensionskasse belassen wird. Diese Kosten sind begrenzt und dürfen jährlich maximal 0,5 % der jeweiligen Deckungsrückstellung betragen, wobei der Kostenbeitrag – derzeit/ab 1.1.2021 – den Betrag von 138,39 Euro je beitragsfreier Anwartschaft nicht übersteigen darf.
- Kosten für die Berechnung oder Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrags: Auch diese Kosten haben eine gesetzliche Obergrenze von max. 1,0 % des Unverfallbarkeitsbetrags, wobei der Betrag – derzeit/ab 1.1.2021 – 415,18 Euro nicht überschreiten darf.
- Kosten der Fortsetzung der Beitragszahlung mit Eigenbeiträgen: Der/Die ArbeitnehmerIn (dessen/deren Unverfallbarkeitsbetrag die Abfindungsgrenze übersteigt) kann nach Beendigung seines/ihrer Arbeitsverhältnisses die Fortsetzung mit

<sup>18</sup> Siehe § 16a PKG

eigenen Beiträgen verlangen, sofern bereits mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden oder ein ArbeitgeberInnenwechsel innerhalb eines Konzerns erfolgt. Da in diesem Fall die Beiträge nicht direkt über den/die ArbeitgeberIn eingehoben werden können, verrechnen die Pensionskassen meist höhere laufende Verwaltungskosten.

Bei PensionsbezieherInnen dürfen die Pensionskassen in den Jahren negativer Erträge bloß die halben Vermögensverwaltungskosten in Abzug bringen. Nur in Jahren, in denen die Performance über dem jeweiligen Rechnungszins liegt, können die Kosten nachverrechnet werden.

## BEITRITT ZU EINER PENSIONS-KASSE

**Der Beitritt zu einer Pensionskasse vollzieht sich in zwei Schritten:**

- 1. Schritt:** Abschluss der Betriebsvereinbarung (ArbeitgeberIn + Betriebsrat)
- 2. Schritt:** Abschluss des Pensionskassenvertrages (ArbeitgeberIn + Pensionskasse)

## BETRIEBSVEREINBARUNG

Im Unterschied zu manchen anderen Betriebspensionsvarianten, die auf sehr unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen können (z. B. auch Einzelverträge), gibt es bei Pensionskassenversorgungen eine strenge **Formvorschrift**:

ArbeitnehmerInnen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, können nur nach Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in eine Pensionskassenversorgung einbezogen werden.<sup>19</sup> Eine Betriebspensionszusage über eine Pensionskasse setzt damit die Mitwirkung der Belegschaftsvertretung voraus.

Die Bindung an eine Betriebsvereinbarung zeigt, dass der Gesetzgeber die Pensionskasse als Versorgungsinstrument für die gesamte Belegschaft und nicht nur für einzelne ArbeitnehmerInnen gestalten wollte.

Bei ArbeitnehmerInnen, die von keinem Betriebsrat vertreten werden (z. B. in einem Betrieb mit weniger als fünf ArbeitnehmerInnen), tritt an die Stelle der Betriebsvereinbarung eine einzelvertragliche Regelung zwischen den ArbeitnehmerInnen und dem/der ArbeitgeberIn nach einem Vertragsmuster. Aber auch in diesen Fällen ist der grundsätzlich kollektive Ansatz zu beachten: Die in so einem Fall in einem Betrieb abgeschlossenen Einzelverträge sind in einheitlicher Form nach einem Vertragsmuster zu gestalten.<sup>20</sup>

## Inhalt einer Betriebsvereinbarung

- Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum Beitritt zu einer (bestimmten) Pensionskasse nach den Regelungen in der Betriebsvereinbarung
- Geltungsbeginn
- Erfasste ArbeitnehmerInnen, -gruppen
- Art der Pensionsansprüche (Alters- und Hinterbliebenenpensionen sind notwendiger Bestandteil einer Pensionskassenversorgung, eine Absicherung für den Fall der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit sollte ebenfalls mitbedacht werden)
- Voraussetzungen für das Entstehen eines Pensionsanspruches (Pensionsalter, Definition von Invalidität, Begünstigte aus der Hinterbliebenenversorgung etc.)
- Höhe der Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
- (Allenfalls) Grundsätze zur Entrichtung von Beiträgen der ArbeitnehmerInnen
- Höhe der Pensionen (wird bei Beitragszusagen nicht vorweg definiert; die Pensionshöhe ist jedoch bei Leistungszusagen der zentrale Teil der Betriebsvereinbarung)
- Wertanpassung laufender Pensionsleistungen
- Ev. Nachschusspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (insbesondere bei Leistungszusagen)
- Mitwirkungsrechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse
- Voraussetzungen und Rechtswirkung der Auflösung des Pensionskassenvertrages

<sup>19</sup> Siehe § 3 Abs 1 BPG

<sup>20</sup> Siehe § 3 Abs 2 BPG

Allenfalls können weitere Regelungen aufgenommen werden hinsichtlich:

- Möglichkeit des Wechsels der Veranlagungsstrategie („Lebensphasenmodell“)
- Wechselmöglichkeit in die betriebliche Kollektivversicherung
- Unverfallbarkeitsfristen für Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
- Einstellung, Aussetzen oder Einschränken der Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Die Betriebsvereinbarung kann im Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat verändert (auch verschlechtert) und ebenso beendet werden. Eine einseitige Kündigung der Betriebsvereinbarung ist nur mit Wirkung für jene ArbeitnehmerInnen möglich, die im Zeitpunkt der Kündigung nicht vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst waren (d. h., die Kündigung ist nur für neu eintretende ArbeitnehmerInnen wirksam).

Ein Kollektivvertrag kann nur in Ausnahmefällen unmittelbare Rechtsgrundlage für den Beitritt zu einer Pensionskasse sein. Möglich ist dies z. B. dann, wenn in der betroffenen Branche bereits zum Stichtag 1.1.1997 ein Pensionskollektivvertrag gegeben war und die „alte“ kollektivvertragliche Pensionszusage in eine Pensionskassenregelung überführt wird.

## PENSIONSKASSENVERTRAG

Aufbauend auf der Betriebsvereinbarung wird durch den so genannten „Pensionskassenvertrag“ die Rechtsbeziehung zur Pensionskasse hergestellt. Der Pensionskassenvertrag ist zwischen dem/der ArbeitgeberIn und der gewählten Pensionskasse abzuschließen.

Der Pensionskassenvertrag hat die Betriebsvereinbarung umzusetzen und dieser zu entsprechen. Der Pensionskassenvertrag ist als Vertrag zu Gunsten Dritter zu werten, d. h. als Vertrag zu Gunsten der in die Pensionskassenversorgung einbezogenen ArbeitnehmerInnen.

§ 15 PKG normiert, welche Punkte in einem Pensionskassenvertrag jedenfalls geregelt werden müssen, z. B.:

- Höhe der Beitragszahlungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (bei Beitragszusagen)
- Art der Beitrags- und Leistungsanpassung bei Auf-

treten zusätzlicher Deckungserfordernisse (insbesondere bei Leistungszusagen)

- Höhe allfälliger Beitragszahlungen der ArbeitnehmerInnen
- Zahlungsweise und Fälligkeit der laufenden Beiträge
- Informationspflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und der ArbeitnehmerInnen gegenüber der Pensionskasse
- Grundsätze der Veranlagungspolitik
- Art der mit der Pensionskassenzusage verbundenen Risiken
- Allfälliger Ausschluss der Leistung des Mindesttrags durch die Pensionskasse
- Allfällige Vereinbarung von Wahlrechten der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich unterschiedlicher Veranlagungsstrategien in VRGen und Sub-VGen
- Voraussetzungen für den beitragsfreien Verbleib eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin in der Pensionskasse (bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Leistungsfalles)
- Voraussetzungen für weitere Beitragsleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Art der Kostenberechnung und Höhe der Kostenanlastung (Verwaltungskosten)
- Allfällige Möglichkeit zum Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung

Entspricht der Pensionskassenvertrag nicht den Vorschriften des PKG oder den Vorschriften des § 3 BPG (insbesondere gesetzliche Vorgaben über die Beitragsgestaltung), so hat die Finanzmarktaufsicht die Pensionskasse mit der Verbesserung des Vertrages zu beauftragen.



Nachdem der Betriebsrat nicht Vertragspartei des Pensionskassenvertrages ist, empfiehlt es sich, in der Betriebsvereinbarung vorzusehen, dass der Pensionskassenvertrag nur mit Zustimmung des Betriebsrates geändert werden darf.



© iStock

## GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT

Für betriebliche Altersversorgungszusagen gibt es ein eigenständiges Gleichbehandlungsgebot im BPG.

Nach § 18 Abs 1 BPG ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einzuhalten und so willkürliche Benachteiligungen zu unterlassen. § 18 Abs 2 BPG bezieht sich ausschließlich auf Pensionskassenzusagen und auf die betriebliche Kollektivversicherung. Darin ist festgelegt, dass den ArbeitnehmerInnen eines Betriebes eine „ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem“ ermöglicht werden muss.

Diese Regelung zeigt ebenso, wie die Bindung an den Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. an standardisierte Einzelverträge, dass der Gesetzgeber die Pensionskassenversorgung als grundsätzlich am Betriebskollektiv orientierte Versorgungsform gestaltete. Ein von ArbeitgeberInnen erstelltes Angebot einer Pensionskassenversorgung bloß an einzelne ArbeitnehmerInnen sollte unterbunden werden.

## Verschiedene Differenzierungen werden aber als zulässig erachtet, z. B.:

- Stichtagsregelungen, die für Neueintretende ab einem Stichtag ein abweichendes Beitrags- oder Leistungsrecht vorsehen
- Einbindung der einzelnen ArbeitnehmerInnen erst nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer (z. B. nach einem Jahr)
- Staffelung der Beiträge bzw. der Leistungen je nach Beschäftigungsdauer im Betrieb
- Staffelung der Beiträge bzw. der zugesagten Leistungen unter Bezugnahme auf die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG
- Die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in einem betrieblichen Altersversorgungssystem oder für den Bezug von Leistungen aus diesem System



Werden Differenzierungen beim Zugang zum betrieblichen Altersversorgungssystem bzw. bei der inhaltlichen Ausgestaltung vorgenommen, so ist dabei stets sachlich und ausgewogen vorzugehen!

## PENSIONSPORTEN/PENSIONALTER

In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Pensionen zustehen (Alters- und Hinterbliebenenpensionen; optional auch Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen) und welche Voraussetzungen für den Bezug einer Pension erfüllt sein müssen (Altersgrenze für den Bezug einer Alterspension, Definition der Hinterbliebeneneigenschaft, Definition der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit etc.).

Das Pensionskassengesetz sieht vor, dass Pensionskassenzusagen jedenfalls eine Alters- und eine Hinterbliebenenversorgung umfassen müssen. In aller Regel wird es sich als sinnvoll erweisen, darüber hinaus eine eigenständige Absicherung für den Fall der Invalidisierung vorzusehen. Gesetzlich vorgegeben ist auch, dass Alterspensionen jedenfalls lebenslang zu leisten sind. Sowohl zur Definition der Invalidität/Berufsunfähigkeit als auch zur Definition der Hinterbliebeneneigenschaft wird es sich im Regelfall als sinnvoll erweisen, sich an die jeweiligen Regelungen im ASVG anzulehnen (zu beachten ist hier insbesondere die Pflicht, Zeiträume des Bezugs von Rehabilitationsgeld sowie befristete Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen gleich zu behandeln – vgl. § 16a BPG). Beim Pensionsalter ist zu beachten, dass Männer und Frauen nach der Rechtsprechung des EuGH gleich behandelt werden müssen.

Zur Festlegung der **Höhe der Pensionsansprüche**. (siehe auch Abschnitt „Beitragszusagen/Leistungszusagen“):

Bei leistungsorientierten Zusagen wird die Höhe der künftigen Pensionsleistung festgesetzt (z. B. ein bestimmter %-Satz des letzten Gehalts, ein bestimmter mit Anzahl der Arbeitsjahre steigender %-Satz des letzten Bezugs, ein Fixbetrag an Pension pro Jahr usw.). Aus dieser Festsetzung, dem erzielten (bzw. erwarteten) Veranlagungserfolg und den verwendeten Sterbetafeln, ergibt sich die Höhe der vom/von der ArbeitgeberIn zu finanzierenden Beiträge. Der/Die ArbeitgeberIn trägt die Risiken und muss z. B. im Falle des Nichterreichens des Veranlagungserfolgs durch die Pensionskasse Nachzahlungen leisten.

Bei beitragsorientierten Zusagen ist die Höhe der laufenden Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin festgelegt (z. B. ein bestimmter %-Satz des laufenden Bezugs oder ein monatlicher Fixbetrag etc.). Die Pensionshöhe ergibt sich aus der Verrentung des bis zum Pensionsantritt angesammelten Kapitals, der verwendeten

Rechenzinsen und der veranschlagten durchschnittlichen Restlebenserwartung. In diesem Fall tragen die ArbeitnehmerInnen das Risiko der Veranlagung. Die weitere Entwicklung der Pensionshöhe hängt v. a. vom Veranlagungsergebnis der Pensionskasse ab. So kann es bei beitragsorientierten Pensionskassenzusagen auch zu Kürzungen der laufenden Pensionen kommen.

## PENSIONSANPASSUNG

Für die Beurteilung des wirtschaftlichen Wertes einer Pensionszusage ist es sehr wichtig, ob und wie die laufenden Pensionsleistungen valorisiert werden.

Bei Leistungszusagen kommen unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten in Frage, zumeist erfolgt eine Anbindung an Kollektivvertragslöhne, ASVG-Erhöhungen oder an den Verbraucherpreis-Index.

Bei reinen Beitragszusagen ist im Regelfall festgelegt, dass die laufenden Pensionen im Ausmaß der Differenz zwischen dem Rechenzins und dem tatsächlichen Geschäftsergebnis der Kasse anzupassen sind – unter Berücksichtigung einer allfälligen Auflösung oder Dotierung der Schwankungsrückstellung.



Je höher der Rechenzins veranschlagt wird, desto niedriger wird die tatsächliche Aufwertung ausfallen. Wird der bei der Verrentung des Pensionskapitals in Rechnung gestellte Rechenzins in den Folgejahren unterschritten, so kommt es zu einer negativen Anpassung (Pensionskürzung). Der Rechenzins sollte daher so gewählt werden, dass bei realistischer Ertragseinschätzung zumindest eine Wertanpassung im Ausmaß der Inflationsrate erwartet werden kann.

## UNVERFALLBARKEIT

Das Betriebspensionsgesetz regelt, dass die an eine Pensionskasse entrichteten Beiträge des Arbeitgebers /der Arbeitgeberin spätestens nach Ablauf von drei Jahren unverfallbar werden (für Arbeitsverhältnisse, deren Beginn vor dem 1.1.2013 liegt, ist die Vereinbarung einer Unverfallbarkeitsfrist von bis zu fünf Jahren zulässig). Das bedeutet, dass spätestens ab diesem



Zeitpunkt die eingezahlten Beträge dem/der ArbeitnehmerIn jedenfalls zu Gute kommen (bei jeder Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, auch bei einer Selbstkündigung etc.).



Die Unverfallbarkeitsfrist von drei (bzw. bei Altzusagen fünf) Jahren kann vorgesehen werden, es besteht hierzu aber keinerlei gesetzliche Verpflichtung. Im Gegenteil, das Gesetz geht an sich davon aus, dass bereits in eine Pensionskasse eingezahlte Beiträge der ArbeitgeberInnen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die ArbeitnehmerInnen nicht verloren gehen (auch bei einer Beendigung kurz nach Beginn der Einzahlung). Allerdings werden vom Gesetz in Hinblick auf die ersten drei (bzw. fünf) Jahre ab Beginn der Einzahlung abweichende Regelungen zugelassen.

Es wird empfohlen, allfällige Unverfallbarkeitsfristen so kurz wie möglich anzusetzen oder am besten gar nicht vorzusehen. In Anbetracht der hohen (zumeist unfreiwilligen) Mobilität auf dem Arbeitsmarkt bedeutet die Festlegung einer Unverfallbarkeitsfrist für viele ArbeitnehmerInnen den faktischen Ausschluss aus der Pensionsregelung!

Werden **Beiträge durch die ArbeitnehmerInnen** entrichtet, so werden diese **selbstverständlich sofort unverfallbar**. Diese Beiträge bleiben den ArbeitnehmerInnen bei jeder Form der Beendigung und unabhängig vom Ablauf bestimmter Fristen erhalten.

**Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages:** Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer (allfälligen) Unverfallbarkeitsfrist – aber vor Erreichung des Pensionsalters – beendet, so hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf den so genannten Unverfallbarkeitsbetrag. Die rechnerische Ermittlung dieses Betrages ist im BPG geregelt.<sup>21</sup> Grob gesprochen bestimmt sich die Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages aus der Summe der eingezahlten Beiträge und aus den Ergebnissen der Pensionskasse (Veranlagungsergebnis, versicherungstechnische Ergebnisse, verrechnete Verwaltungskosten).

Wird das Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Pensionierungsfalles beendet und besteht ein Anspruch auf den Unverfallbarkeitsbetrag, so stehen dem/der ArbeitnehmerIn insbesondere folgende **Wahlmöglichkeiten** offen:

- Belassen des Unverfallbarkeitsbetrags in der Pensionskasse (allenfalls unter Fortzahlung eigener Beiträge)
- Übertragung in eine andere Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung beim/bei der neuen ArbeitgeberIn
- Übertragung in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht, in Pensionsinstitute nach dem ASVG oder in andere kapitalgedeckte Systeme der betrieblichen Altersvorsorge (etwa für Wirtschaftstreuhänder, Rechtsanwälte)
- Abfindung, falls der Unverfallbarkeitsbetrag 12.900 Euro nicht übersteigt<sup>22</sup>

Wird der Unverfallbarkeitsbetrag in der Pensionskasse belassen, so wird der Betrag (inkl. der zwischenzeitlich von der Pensionskasse erzielten Ergebnisse) bei Erreichung des Pensionsalters in eine Pension umgerechnet und in Rentenform zur Auszahlung gebracht.

## RECHTSVERBINDLICHKEIT DER PENSIONSKASSENZUSAGE

Pensionskassen müssen rechtsverbindliche Pensionszusagen erteilen. Die in eine Pensionskasse einbezahlten Beiträge müssen den Versicherten zukommen, Vorbehaltsklauseln in Hinblick auf bereits geleistete Beiträge sind generell unzulässig. Ein vom/von der (ehemaligen) ArbeitgeberIn ausgehender Widerruf laufender Pensionszahlungen oder bereits erworbener Pensionsanswartschaften ist folglich bei einer Pensionskassenversorgung ausgeschlossen.

Allfällige Vorbehaltsklauseln in einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung können lediglich auf die künftigen Beitragszahlungen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin bezogen werden. Wird unter Bezugnahme auf eine derartige Klausel die Beitragsentrichtung eingeschränkt oder eingestellt, so vermindert dies das

<sup>21</sup> Siehe § 5 BPG

<sup>22</sup> Wert seit 1.1.2021

weitere Anwachsen des Leistungsanspruches, bereits erworbene Ansprüche werden davon aber nicht berührt.

Einvernehmliche Änderungen in Hinblick auf die weitere Beitragsentrichtung sind zulässig (durch Abänderung der Betriebsvereinbarung bzw. der Einzelverträge).

**Widerrufsklauseln:** Der weitreichendste einseitige Eingriff des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in eine Pensionskassenregelung besteht im dauernden Widerruf seiner/ihrer künftigen Beitragszahlungen. Ein derartiger Widerruf ist allerdings nur dann möglich, wenn eine **entsprechende Klausel in der Betriebsvereinbarung** enthalten ist.

Das Betriebspensionsgesetz lässt nur Widerrufsklauseln gelten, die darauf abstellen, dass sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Beitragsleistung eine „Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens“ zur Folge hätte. Eine Bestandsgefährdung des Unternehmens im Sinne der gesetzlichen Vorgaben wird nur dann gegeben sein, wenn nachgewiesen werden kann, dass das Unternehmen akut insolvenzgefährdet ist und die Einstellung der Beitragszahlungen zur Sanierung des Unternehmens beitragen kann. Es ist auf den jeweiligen Einzelfall abzustellen und die Prüfung der Voraussetzungen muss auf Basis der Gesamtheit der konkreten Unternehmensdaten vorgenommen werden.

Wurde eine Widerrufsklausel vereinbart und wird der Widerrufsfall schlagend, so hat der/die ArbeitgeberIn den Betriebsrat drei Monate vor der geplanten Einstellung der Beitragszahlung zu informieren und über die Maßnahmen zu beraten.

Der/Die ArbeitnehmerIn kann im Falle des Widerrufs der Zahlung von Beiträgen durch den/die ArbeitgeberIn die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Anwartschaften beitragsfrei in der Pensionskasse stehen lassen. Er/Sie kann aber auch die weiteren Beitragszahlungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin durch eigene Beiträge ersetzen.

**Einschränkungs- und Aussetzungsklauseln:** Ein zeitlich befristetes Aussetzen oder ein zeitlich befristetes

Einschränken der Beitragszahlungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist ebenfalls nur möglich, wenn dies durch entsprechende Klauseln in der Betriebsvereinbarung festgehalten ist. Das BPG lässt nur Klauseln gelten, die auf „zwingende wirtschaftliche Gründe“ des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin abstellen. Was unter zwingenden wirtschaftlichen Gründen im Sinne dieser Bestimmung zu verstehen ist, wird im Gesetz nicht näher definiert. Es wird sich jedenfalls um gravierende und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklungen handeln müssen, die einen wesentlichen Eigenkapitalverzehr des Unternehmens bewirken. Eine Aufweichung der gesetzlichen Vorgaben kann nicht rechtswirksam festgeschrieben werden. Im Streitfall wird ein Wirtschaftsprüfer die tatsächliche wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu analysieren haben.

Auch in diesem Fall hat eine vorhergehende Information des Betriebsrates zu erfolgen und es sind Beratungen mit dem Betriebsrat zu führen.



Das Betriebspensionsgesetz legt fest, welche Widerrufsklauseln, Einschränkungs- oder Aussetzungsklauseln als zulässig anerkannt werden. Ob solche Klauseln tatsächlich in eine Pensionskassenvereinbarung aufgenommen werden, hängt von den Vertragsparteien ab. Aus ArbeitnehmerInnensicht sollte versucht werden, die Aufnahme derartiger Klauseln wenn möglich zu vermeiden.

## STEUER- UND ABGABENRECHTLICHE BEHANDLUNG VON BEITRÄGEN UND LEISTUNGEN

**Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** zu einer Pensionskasse sind beim/bei der ArbeitgeberIn als Betriebsausgaben absetzbar (beim beitragsorientierten Modell bis zu 10 % der Lohn- und Gehaltssumme; beim leistungsorientierten Modell darf die Pensionszusage 80 % des letzten laufenden Bezuges nicht übersteigen, alle zur Finanzierung dieser Zusage notwendigen Beiträge sind Betriebsausgaben) und auch bei den ArbeitnehmerInnen steuer- und abgabenfrei. Beitragszahlungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

rin in eine Pensionskassenversorgung werden steuer- und abgabenrechtlich generell nicht als „Vorteil aus dem Dienstverhältnis“ gewertet.



Wird die Zahlung von Pensionskassenbeiträgen als Alternative zu direkten Lohnzahlungen erwogen, so ist zu berücksichtigen, dass die Freistellung von Sozialabgaben zwar eine Kostenentlastung für den/die ArbeitnehmerIn und für den/die ArbeitgeberIn bewirkt, dass hierdurch aber auch nachteilige Effekte für den/die ArbeitnehmerIn erzielt werden (niedrigere ASVG-Beitragsgrundlage und damit niedrigere ASVG-Pension etc.). Ohne sorgsame Abwägung der Vor- und Nachteile solcher Angebote kann es sehr leicht zu Fehleinschätzungen kommen!

Für **Beiträge der ArbeitnehmerInnen** zu Pensionskassen von bis zu 1.000 Euro jährlich kann man eine Prämie im Rahmen der „prämienbegünstigten Pensionsvorsorge“ (§ 108a EStG) beantragen (derzeit beträgt die Höhe der Prämie 4,25 %).

Von den Pensionskassenbeiträgen wird generell eine **Versicherungssteuer** in Höhe von 2,5 % abgezogen, von den Veranlagungserträgen wird **keine Kapitalertragsteuer** (KESt) berechnet.

**Steuerliche Behandlung einer Pensionskassenpension:** Pensionen (bzw. Pensionsteile), die durch Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin finanziert wurden, sind bei der Auszahlung voll lohnsteuerpflichtig. Pensionsteile, die durch Beiträge der ArbeitnehmerInnen finanziert wurden, werden zu 25 % in die Lohnsteuer-Bemessungsgrundlage eingerechnet; jener Teil, der aus prämienbegünstigten Beiträgen (plus der Prämie selbst) resultiert (siehe oben), ist zur Gänze steuerfrei.

## TRANSPARENZ<sup>23</sup>

**Kontoinformation:** Die Pensionskassen sind verpflichtet, die Anwartschaftsberechtigten jährlich mittels einer schriftlichen Kontoinformation über die Beitrags- und Kapitalentwicklung, die einbehaltenen Verwaltungskosten, die erworbenen Ansprüche auf Basis ihrer Pensionskassenzusage inkl. einer Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistungen sowie über die Veranlagung und Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zu informieren. Leistungsberechtigte erhalten Angaben zur Kapitalentwicklung und den einbehaltenen Verwaltungskosten; Leistungsberechtigten sind auf Anfrage auch die Gründe für eine Veränderung der Pensionshöhe detailliert zu erläutern („schematische Darstellung über die einzelnen Ursachen und Ergebnisquellen“).

Seit dem Geschäftsjahr 2019 müssen in der Kontoinformation **wesentliche Änderungen** gegenüber der Information des Vorjahres deutlich hervorgehoben werden. Als eine derartige wesentliche Änderung wird jedenfalls eine Änderung der Rechnungsgrundlagen oder Veranlagungsstrategien zu qualifizieren sein.

Die Pensionskassen haben den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren Verlangen eine Information über die vollen Kosten der Vermögensverwaltung (die auch die Kosten und Gebühren in den Produkten der VRG enthält) in Form einer Kennzahl für die Gesamtkostenquote bekanntzugeben. Ebenso kann ein repräsentativer Performancevergleich verlangt werden, beides aber höchstens für die letzten drei Jahre.

Weiters müssen ArbeitgeberInnen und Pensionskasse auf Anfrage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten unverzüglich eine Kopie der die jeweilige Zusage betreffenden Teile des Pensionskassenvertrages aushändigen.

Die Pensionskassen haben den Gewerkschaften und Arbeiterkammern (den kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen) auf Anfrage jene leistungsrelevanten Teile des Geschäftsplans zur Verfügung zu stellen, die für die Überprüfung der Beitrags- und Kapitalentwicklung, der Höhe

<sup>23</sup> Siehe § 19 PKG

der Leistungsansprüche und der Veränderungen der Pensionsleistungen eines/einer Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten erforderlich sind.

**Informationspflichten betreffend Wechselmöglichkeiten:**<sup>24</sup> Die Pensionskasse hat einem/einer Anwartschaftsberechtigten, Hinterbliebenen oder Versicherten auf Anfrage vor einem Übertritt in eine Sicherheits-VRG die voraussichtliche Höhe der garantierten ersten Monatspension, die Modalitäten der Valorisierung, die Veranlagungsstrategie sowie Ertragschancen und -risiken und die Höhe der Vergütung für die Veranlagung des Vermögens der Sicherheits-VRG mitzuteilen.

Hinsichtlich der Wahlmöglichkeit einer VRG oder Sub-VG sind die Veranlagungsstrategie sowie die Ertragschancen und -risiken bekannt zu geben; weiters hat die Pensionskasse über die im Geschäftsplan festgelegten Parameter jener VRG, Sub-VG oder Sicherheits-VRG, in die gewechselt werden soll, zu informieren. Hinsichtlich eines Wechsels in eine betriebliche Kollektivversicherung sind die Unterschiede zu einer Pensionskassenzusage darzulegen.

## MITBESTIMMUNG DER ANWARTSCHAFTS- UND LEISTUNGSBERECHTIGTEN IN DER PENSIONSKASSE

Anders als bei sonstigen Versicherungsinstituten gibt es bei Pensionskassen eine Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Organen der Gesellschaft. Diese Mitbestimmungsrechte werden in erster Linie über den Aufsichtsrat der Pensionskasse ausgeübt.<sup>25</sup>

Im **Aufsichtsrat** gibt es neben den VertreterInnen des Grundkapitals auch VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Bei den überbetrieblichen Pensionskassen liegt die Zahl der VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten grundsätzlich um zwei unter der Zahl der VertreterInnen des Grundkapitals, die Satzung der Pensionskasse könnte allerdings auch eine höhere Beteiligung der VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten vorsehen. Bei betrieblichen Pensionskassen haben

die VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten grundsätzlich einen Sitz weniger als die VertreterInnen des Grundkapitals, wobei in der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung (= Pensionskassen-Betriebsvereinbarung bzw. Einzelverträge nach einem Vertragsmuster) eine höhere Beteiligung der VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (z. B. eine paritätische Besetzung) festgelegt werden könnte. Für überbetriebliche Pensionskassen wurde unter bestimmten Voraussetzungen auch die Wahl eines/einer Leistungsberechtigten (PensionistInnen) als Vertretung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat ermöglicht.

Zusätzlich zu den VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind im Aufsichtsrat einer Pensionskasse auch die Beschäftigten der Kasse repräsentiert. Abweichend von den generellen Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes kann der Betriebsrat der Angestellten der Pensionskasse allerdings nur einen/eine VertreterIn in den Aufsichtsrat entsenden.

Die Wahl der VertreterInnen der Versicherten erfolgt durch die in der Hauptversammlung vertretenen Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Aus Vereinfachungsgründen gilt Folgendes: Wird ein Wahlberechtigter/eine Wahlberechtigte durch einen Betriebsrat vertreten, dann ist der Betriebsrat per Gesetz zur Ausübung des Wahlrechts bevollmächtigt. Der Betriebsrat hat so viele Stimmen, als er Anwartschaftsberechtigte vertritt. Jedem/Jeder Wahlberechtigten steht es allerdings frei, die gesetzliche Bevollmächtigung des Betriebsrates zu widerrufen und selbst das Stimmrecht in der Hauptversammlung auszuüben oder eine andere Person zur Stimmrechtsausübung zu bevollmächtigen. Auch Briefwahl ist möglich.

Neben der Mitsprache im Aufsichtsrat können VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auch in einem **Beratungsausschuss** mitwirken.<sup>26</sup> Ein derartiger Ausschuss kann in jeder Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eingerichtet werden, sein zentrales Aufgabengebiet ist die Erstellung von Vorschlägen über die Veranlagungspolitik. Darüber hinaus hat ein Beratungsausschuss u. a. das Recht auf Einsicht in den

<sup>24</sup> Siehe § 19b PKG

<sup>25</sup> Siehe § 27 PKG

<sup>26</sup> Siehe § 28 PKG



© iStock

Jahresabschluss und in den Rechenschaftsbericht der betreffenden Veranlagungs- und Risikogemeinschaft sowie auf Information durch den Vorstand und durch den Aufsichtsrat. Die Einrichtung eines Beratungsausschusses ist fakultativ, sie ist im Pensionskassengesetz nicht zwingend vorgeschrieben.

#### **MITBESTIMMUNG DER ANWARTSCHAFTS- UND LEISTUNGSBERECHTIGTEN BEI GRENZÜBERSCHREITENDER ÜBERTRAGUNG EINER PENSIONSKASSENZUSAGE**

In Umsetzung der EbAV II-Richtlinie<sup>27</sup> gilt seit 1.1.2019 im Falle einer beabsichtigten Übertragung einer Pensionskassenzusage auf eine ausländische Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung, dass die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des

Pensionskassenvertrages der vorherigen Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Anwartschaftsberechtigten und der Mehrheit der betroffenen Leistungsberechtigten bedarf. Für die gültige Zustimmung ist einerseits erforderlich, dass jeweils mehr als die Hälfte der von der beabsichtigten Kündigung oder einvernehmlichen Beendigung umfassten Anwartschaftsberechtigten und Leistungsberechtigten an der Abstimmung teilnehmen (Mindestteilnahmequorum). Andererseits bedarf es einer doppelten relativen Mehrheit, d. h. jeweils mehr als die Hälfte dieser Anwartschaftsberechtigten und Leistungsberechtigten müssen der Kündigung oder einvernehmlichen Beendigung zustimmen (Abstimmungsquorum). Die Wahl hat in Form einer geheimen Abstimmung zu erfolgen, für die Rückmeldung sind mindestens zwei Wochen vorzusehen, und die Kosten sind grundsätzlich vom/von der ArbeitgeberIn zu tragen.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Richtlinie (EU) 2016/2341 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.12.2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV), ABI L 2016/354, 37.

<sup>28</sup> Vgl § 17 Abs 1a bis 1c PKG.

# BETRIEBLICHE KOLLEKTIV- VERSICHERUNG

Seit 2005 gibt es – als Alternative zu den Pensionskassen für die betriebliche Altersvorsorge – die betriebliche Kollektivversicherung: Versicherungsunternehmen, die zum Betrieb der Lebensversicherung berechtigt sind, können sogenannte „betriebliche Kollektivversicherungen“ anbieten. 2013 wurde durch eine Reform der betrieblichen Altersvorsorge die Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und betrieblichen Kollektivversicherungen erhöht. Im Folgenden sollen die Grundzüge der betrieblichen Kollektivversicherung dargestellt werden. Die betriebliche Kollektivversicherung ist eine klassische Lebensversicherung mit aufgeschobener Rente.

Ein wesentlicher Unterschied zu Pensionskassen besteht darin, dass die betriebliche Kollektivversicherung den bei Vertragsabschluss gültigen Rechenzinssatz garantiert. Die Leistungen werden vorsichtiger kalkuliert und deren Höhe garantiert. Die Rente aus einer betrieblichen Kollektivversicherung ist anfangs meist geringer als in einer Pensionskasse, wird aber nicht gekürzt. Wenn die Versicherung höhere Erträge erwirtschaftet und die Rente erhöht, muss in der Folge auch diese höhere Rente garantiert werden. Diese „Gewinnbeteiligungen“ sind variabel und müssen nur gegeben werden, wenn tatsächlich Gewinne erzielt wurden. Sobald sie zugeteilt wurden, können sie aber in der Folge nicht mehr reduziert werden.

Da Pensionskassen mit 15 Jahren zeitlichem Vorsprung den Markt der betrieblichen Altersvorsorge dargestellt

haben, ist die Pensionskasse nach wie vor der bei weitem dominierende Durchführungsweg.

Ende 2020 verwalteten die Pensionskassen rund 25 Milliarden Euro und die betrieblichen Kollektivversicherungen rund 1,1 Milliarden Euro.<sup>29</sup> Das von den betrieblichen Kollektivversicherungen verwaltete Vermögen entspricht somit weniger als 5 % des von Pensionskassen verwalteten Vermögens.

## ÄHNLICHE RAHMENBEDINGUNGEN WIE PENSIONSKASSEN

Die betriebliche Kollektivversicherung darf nur als „klassische“ Gruppenrentenversicherung (Lebensversicherung) angeboten werden. Fondsgebundene oder indexgebundene Lebensversicherungen sind nicht zulässig. Diese Einschränkung wird von der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung begrüßt, weil fondsgebundene und indexgebundene Lebensversicherungen riskantere Produkte sind als die klassische Lebensversicherung und sich daher mangels entsprechender Sicherheit nicht als Alternative zu den Pensionskassen für die Altersvorsorge eignen.

Die betriebliche Kollektivversicherung ist in ihren Rahmenbedingungen den Pensionskassen sehr ähnlich. Zum Abschluss sind als betriebliche Grundlage – wie bei einer Pensionskassenregelung – eine

<sup>29</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2020, S. 3 sowie Auskunft der FMA.



© iStock

Betriebsvereinbarung, ein Kollektivvertrag oder bei ArbeitnehmerInnen, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten sind, Vereinbarungen nach einem Vertragsmuster Voraussetzung. Nur auf dieser Basis kann der/die ArbeitgeberIn mit dem Versicherungsunternehmen den Vertrag abschließen. Einer Pensionskassenlösung entsprechend hat der/die ArbeitgeberIn auch bei Ausgestaltung der betrieblichen Kollektivversicherung das Gleichbehandlungsgebot (§ 18 BPG) einzuhalten. Er/Sie kann die Beitragsleistung nur dann einstellen, aussetzen oder einschränken, sofern dies in der Betriebsvereinbarung (bzw. im Kollektivvertrag, Vertragsmuster) vorgesehen wurde und die im Gesetz normierten Voraussetzungen vorliegen (siehe Kapitel „Pensionskasse“).

Die betriebliche Kollektivversicherung wird im Betriebspensionsgesetz (§§ 6a bis 6e) und im Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 (§§ 93 bis 98) geregelt.

### **LEISTUNGEN DER BETRIEBLICHEN KOLLEKTIVVERSICHERUNG**

Verpflichtender Leistungsumfang der betrieblichen Kollektivversicherung sind, wie bei den Pensionskassen, lebenslange Alterspensionen sowie eine Hinterbliebenenversorgung.<sup>30</sup> Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen können zusätzlich vorgesehen werden. Weitere Leistungen (z. B. Unfallrenten) dürfen nicht vorgesehen werden.

<sup>30</sup> Alterspensionen sind lebenslang zu gewähren, Hinterbliebenenpensionen laut Vertrag (z. B. bis zur eventuellen Wiederverheiratung der Witwe/des Witwers; Beendigung der Ausbildung von Kindern;).

Auch für die betriebliche Kollektivversicherung ergibt sich nach den Bestimmungen des BPG grundsätzlich der kollektive Ansatz, wonach die betriebliche Kollektivversicherung allen ArbeitnehmerInnen oder bestimmten ArbeitnehmerInnengruppen zu Gute kommen soll und somit eine willkürliche Auswahl der in die Zusage Einzubeziehenden nicht möglich ist. Die Rechnungsgrundlagen, die bei Eintritt eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin in den Versicherungsvertrag bzw. im Verrentungszeitpunkt vereinbart sind, sind während der gesamten Versicherungszeit zu verwenden.

### BEITRAGSSYSTEM

Wie bei Pensionskassen können beitragsorientierte oder leistungsorientierte Modelle abgeschlossen werden. Freiwillige Beiträge der ArbeitnehmerInnen sind bis zur Höhe der ArbeitgeberInnenbeiträge möglich (jedenfalls aber bis zu einem Betrag in der Höhe von 1.000 Euro pro Jahr).

Auch im beitragsdefinierten System der betrieblichen Kollektivversicherung sind über die garantierte Mindestverzinsung und die Garantie der Sterbetafeln leistungsdefinierte Elemente enthalten, weil das Kapitalmarktrisiko zu einem großen Teil vom Versicherungsunternehmen übernommen wird.

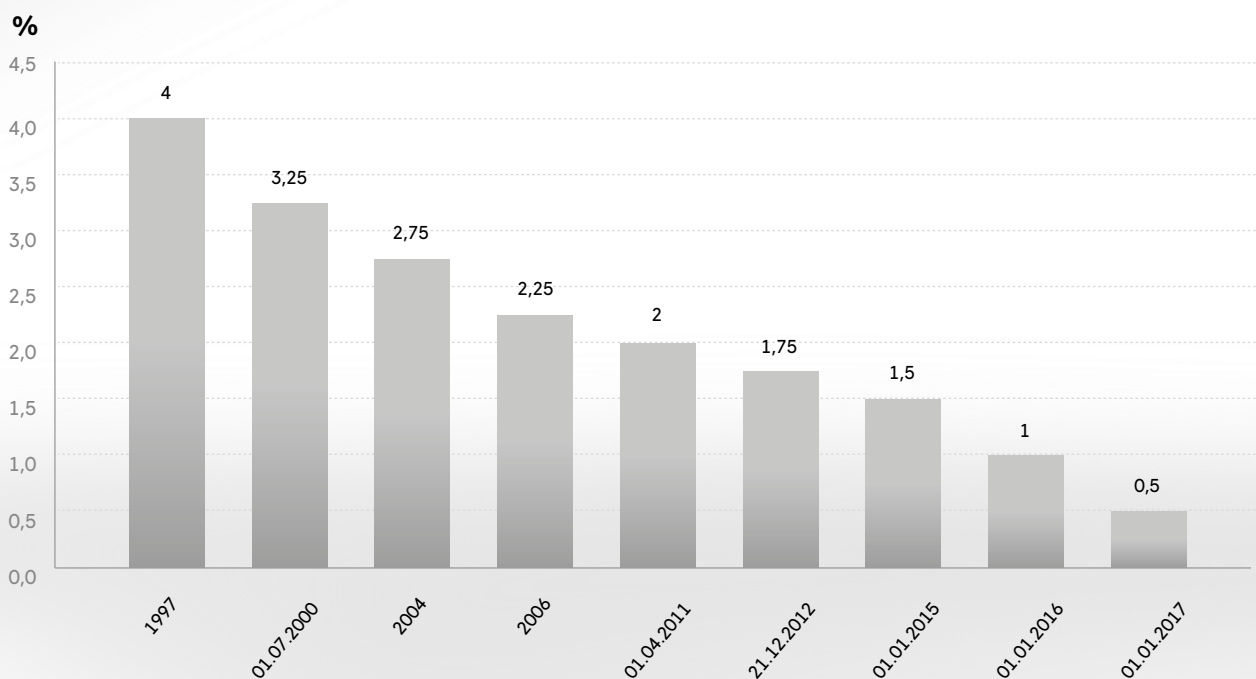
### GARANTIE

In Lebensversicherungen gibt es einen garantierten Rechnungszinssatz. Dieser beträgt für Verträge ab 1.1.2017 maximal 0,5 %.<sup>31</sup>

Diese 0,5 % sind der höchstmögliche Rechenzinssatz, der für Lebensversicherungen garantiert werden darf. Die betrieblichen Kollektivversicherungen müssen keine Garantie in dieser Höhe abgeben, faktisch ist das aber übliche Praxis.

Wenn der zulässige Höchstzinssatz gesenkt wird, wird dieser nur für Neueintritte wirksam.

**Abb. 4: HÖCHSTZULÄSSIGER RECHNUNGSZINSSATZ FÜR LEBENSVERSICHERUNGEN IN PROZENT**



Quelle: Finanzmarktaufsichtsbehörde<sup>32</sup>

<sup>31</sup> FMA 27.9.2016, [https://www.fma.gv.at/fma-senkt-den-hoehchstzulaessigen-garantiezins-in-der-lebensversicherung-ab-1-jaenner-2017-auf-05-prozent/\(25.05.2021\)](https://www.fma.gv.at/fma-senkt-den-hoehchstzulaessigen-garantiezins-in-der-lebensversicherung-ab-1-jaenner-2017-auf-05-prozent/(25.05.2021))

<sup>32</sup> Der höchstzulässige Rechnungszinssatz für Lebensversicherungen soll mit 1.7.2022 neuerlich abgesenkt werden, und zwar auf 0,00 %.





### Berechnung des Höchstzinssatzes

Durchschnittswerte der Sekundärmarktrendite (SMR) [bzw. seit 1.4.2015 der „Umlaufgewichteten Durchschnittsrendite für Bundesanleihen“ (UDRB)] von 10 Jahren, unter Anwendung eines Sicherheitsabschlages von 40 %. Daher darf der Höchstzinssatz maximal 60 % der durchschnittlichen Verzinsung der Anleihen des Staates betragen. Die UDRB beruht auf einer umfangreichen Datenbasis, die neben börslichen nunmehr auch außerbörsliche Transaktionen berücksichtigt.

Unterschreitet das Berechnungsergebnis der FMA den aktuellen Höchstzinssatz spürbar, so leitet die FMA ein Verfahren zur Prüfung einer Anpassung des Höchstzinssatzes ein. Die Anpassung des Höchstzinssatzes erfolgt aber lediglich in Stufen von zumindest einem Viertelprozentpunkt oder einem Vielfachen davon. Um eine Glättung der Ergebnisse zwecks Vermeidung ständiger Anpassungen zu erreichen, wurde ebenso wie in Deutschland als Bemessungsgrundlage zur Festsetzung des Höchstzinssatzes ein 10-jähriger Beobachtungszeitraum gewählt. Der Zinssatz wird so gewählt, dass angenommen werden kann, dass er einige Jahre konstant gehalten werden kann.

Die **Garantie bezieht sich** nicht auf die vollen eingezahlten Prämien, sondern **auf die Sparprämie**.

Die Sparprämie entspricht der Prämie abzüglich Versicherungssteuer, Risikoprämie (für die Ablebensleistung) und Verwaltungskosten. Die Relation zwischen Risikoprämie und Sparprämie variiert während der Laufzeit eines Versicherungsvertrages. Das notwendige Risikokapital wird umso geringer, je länger die Laufzeit ist.

**Prämie** = Risikoprämie + Sparprämie + Kostenprämie (= Abschluss-, Inkasso- und Verwaltungskosten) \* (1 + Versicherungssteuer)

Das notwendige Risikokapital ist abhängig von Alter, Laufzeit und eventuell Geschlecht der Versicherten.

Da sich die Garantie auf die Sparprämie bezieht und nicht auf die gesamte Prämie, kann es sein, dass die garantierte Versicherungssumme geringer ist als die Summe der einbezahlten Prämien.

### Beispiel Garantieverzinsung



Prämie am 01.01.	100,00
– Versicherungssteuer (2,5 %)	– 2,50
– Risikoprämie	– 2,50
– Verwaltungskosten	– 5,00
<b>Basis für Garantieverzinsung</b>	<b>90,00</b>
<b>Garantierte Zinsen: 0,5 %</b>	
<b>Am Ende des Jahres 31.12.:</b>	<b>90,45</b>

**Anmerkung:** Der Betrag von 90,45 Euro wird fixer Bestandteil des Deckungsstocks und kann in weiterer Folge nicht mehr reduziert werden, auch nicht in Jahren mit schlechten Erträgen.

Das **Deckungskapital** ist die Summe der kapitalisierten (mit einem derzeitigen Rechnungszins von 0,5 %) Sparprämien und ergibt zum Ende der Laufzeit die Erlebenssumme.

Das obige Beispiel ist fiktiv. Ratsam ist es, sich vor Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung unbedingt über die verrechneten Kosten zu informieren. Der Vorteil der betrieblichen gegenüber der individuellen Altersvorsorge besteht darin, dass der/die ArbeitgeberIn als VertragspartnerIn der Versicherung mit dieser die Kosten verhandeln kann, da er einen Vertrag zumeist für eine größere Anzahl an Beschäftigten eines Betriebes abschließt (bzw. die Kosten in einer betrieblichen Kollektivversicherung regelmäßig deutlich geringer sind als in der Einzel-Lebensversicherung). Diese Möglichkeit steht Individuen, die nur für sich einen Vertrag abschließen, nicht offen.

Eine von der AK Wien beauftragte und vom Verein für Konsumenteninformation 2016 durchgeführte Studie, die private Rentenversicherungen von 7 Anbietern

analysierte, kam zu dem Schluss, dass sich private Rentenversicherungen aufgrund der hohen Kosten und der derzeit niedrigen Zinsen bei der Veranlagung kaum auszahlen. Die effektive Garantieverzinsung (also die Zinsen abzüglich der Kosten) ist bei allen Anbietern zum Ende der Ansparphase (für die ein Zeitraum von 30 Jahren angenommen wurde) negativ. Der Grund: Das garantierte Kapital am Ende der Prämienzahlung ist geringer als die Summe der einbezahlten Prämien. Neben den derzeit niedrigen Erträgen auf dem Kapitalmarkt, ist dies vor allem auf die hohen verrechneten Kosten (Abschluss- und Verwaltungskosten, allfällige Risikoprämie, Versicherungssteuer) zurückzuführen. Laut der Studie gehen bei einer monatlichen Prämienzahlung von 100 Euro nur zwischen 83,78 und 90,04 Euro in die Veranlagung – mit dieser (recht unterschiedlichen) Sparprämie können die Versicherungen dann zinswirksam arbeiten.<sup>33</sup> Bei betrieblichen Kollektivversicherungen können hingegen günstigere Rahmenbedingungen festgelegt bzw. ausverhandelt werden!

## GEWINNBETEILIGUNG

Erzielen die Lebensversicherungen höhere Erträge als – momentan – 0,5 %, so fließen mindestens 85 % in die Rückstellung für die Gewinnbeteiligung. Die Gewinnbeteiligung wird jedes Jahr zum Zeitpunkt der Hauptfälligkeit der Versicherung zugeteilt und geht ebenfalls in den Deckungsstock ein. Die Überschüsse aus der Veranlagung müssen aber nicht in jenem Jahr, in dem sie erzielt wurden, gutgeschrieben werden, sondern erst im Folgejahr (§ 93 Abs 1 Z 4 VAG 2016).

Die Versicherungen müssen laut der Gewinnbeteiligungsverordnung 85 % der erzielten Gewinne den Versicherten gutschreiben.<sup>34</sup> Der verbleibende Teil der Gewinne kann an die AktionärInnen /EigentümerInnen entfallen.

Es gibt 3 Komponenten für einen Gewinn:

- **Zinsgewinn:** Dieser entsteht aus Erträgen, die den Rechnungszins übersteigen.
- **Risikogewinne:** Diese entstehen, wenn in der Kalkulation der Versicherung der Sterblichkeitsverlauf unterschätzt wurde.

- **Kostengewinne:** Diese entstehen, wenn die Versicherung die verrechneten Kosten zu hoch angesetzt hat.

Die Versicherten sind an den Gewinnen angemessen zu beteiligen. Gewinne werden unwiderruflich zugeteilt, d. h. eine zugewiesene Gewinnbeteiligung kann nicht mehr zurückgenommen werden.

Das betrifft auch die Phase des Pensionsbezuges. Die Rente wird auf Basis des garantierten Rechnungszinses berechnet und kann dann nicht mehr gekürzt werden. Wenn die betriebliche Kollektivversicherung einen höheren Ertrag erzielt, wird die Rente mit Zuteilung der Gewinnbeteiligung erhöht. Die dadurch erhöhte Rente kann daraufhin nicht mehr gekürzt werden.

## Bonusrente

Manche Versicherungsunternehmen bieten auch die Variante einer Bonusrente an:

Die Bonusrente beinhaltet eine vorgezogene Gewinnbeteiligung, d. h. ein Teil der erwarteten Gewinnbeteiligung wird für die Finanzierung einer zu Beginn höheren Rente verwendet. Die Höhe der laufenden Pensionszahlungen wird einmal jährlich festgelegt.

Der Nachteil besteht darin, dass diese Bonusrente nicht in voller Höhe garantiert ist. Wenn das Versicherungsunternehmen weniger Ertrag als die angenommene Gewinnbeteiligung erzielt, kann die Bonusrente auch reduziert werden. Bei der Bonusrente ist nur jener Teil der Rente garantiert, der auf die Garantieverzinsung von derzeit 0,5 % entfällt.

## KOSTEN UND TRANSPARENZ

Während bei Pensionskassen seit 2005 im Neugeschäft jegliche verrechnete Kosten im Pensionskassenvertrag vereinbart werden müssen, ist das bei Lebensversicherungen nicht vorgegeben. Diese sind daher weniger transparent.

Das Geschäft der Pensionskassen erscheint somit hinsichtlich Kostenstruktur, Bewertung und Gewinnzuteilung transparenter als jenes der Versicherungen.

<sup>33</sup> AK Wien, AK Studie Rentenversicherungen: Das Glück der späten Jahre 1, APA-OTS 13.12.2016, verfügbar unter: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20161213\\_OTS0029/ak-studie-rentenversicherungen-das-glueck-der-spaeten-jahre-1](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20161213_OTS0029/ak-studie-rentenversicherungen-das-glueck-der-spaeten-jahre-1) (25.05.2021)

<sup>34</sup> Siehe Lebensversicherung-Gewinnbeteiligungsverordnung, BGBl. II Nr. 322/2016

## INFORMATIONSPFLICHTEN

Die wichtigsten Informationspflichten im Hinblick auf Anwartschafts- und Leistungsberechtigte sind im § 94 VAG 2016 geregelt. Demnach hat das Versicherungsunternehmen die **Anwartschaftsberechtigten** u. a. über folgende Punkte zu informieren:

- Vom/Von der ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn entrichtete Beiträge („Prämien“)
- Entwicklung der Deckungsrückstellung während des Geschäftsjahres und deren Stand am Ende dieses Geschäftsjahres (Garantieleistung und erworbene Gewinnbeteiligung)
- Erworbene Ansprüche auf Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenpensionen
- Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistungen
- Veranlagung und Wertentwicklung des Deckungsstocks

Hinsichtlich der **Leistungsberechtigten** bestehen u. a. folgende Mitteilungspflichten:

- Aktuelle Bruttopensionsleistung und deren Änderung
- Veranlagung und Wertentwicklung des Deckungsstocks

Laut den FMA-Mindeststandards für die Informationspflichten in der betrieblichen Kollektivversicherung sollte die Versicherung auf Anfrage des/der Versicherten den effektiven Garantiezinssatz bekanntgeben. Die Differenz zwischen Garantiezinssatz und effektiver Garantieverzinsung zeigt an, wie stark die Rendite durch Kostenanteile bzw. Kosten- und Risikoanteile für Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung geschmälert wird.<sup>35</sup>

## VERWENDETE STERBE- ODER GENERATIONENTAFELN

Die Sterbetafeln bzw. modifizierten Sterbetafeln (Generationentafeln) sind Berechnungsgrundlagen, auf deren Basis die Kalkulation der Renten bzw. der prognostizierten Renten (Anwartschaftsberechtigte) erfolgt. In Generationentafeln ist bereits eingerechnet, dass sich die Lebenserwartung erhöht.

Bei Pensionskassen sind die Tafeln nicht garantiert. Ändert sich die Lebenserwartung, so müssen die Pensionskassen auf Anordnung der Aufsichtsbehörde (FMA) auf neue Tafeln umstellen, und die Renten ändern sich. Ein gegebener Kapitalstock muss in weiterer Folge auf eine längere Lebenserwartung aufgerechnet werden, was zu niedrigeren Pensionen führt.

Aber Vorsicht! Die Verwendung nicht aktueller Sterbetafeln würde sich bei Pensionskassen letztlich ebenfalls nicht leistungserhöhend auswirken: Da Pensionskassen keine Garantien übernehmen, würde sich eine Abweichung der Sterblichkeiten von den versicherungsmathematischen Annahmen in einem negativen versicherungstechnischen Ergebnis auswirken. Die Korrektur würde daher im Nachhinein vorgenommen werden.

Betriebliche Kollektivversicherungen garantieren die Tafeln bei Vertragsabschluss. In diesem Fall unterliegt man nicht dem Risiko, dass sich die Berechnungsgrundlagen und damit die Rente nachträglich ändern. Eine Änderung der Generationentafeln wird nur für künftige Neueintritte wirksam.

## BETRIEBLICHE KOLLEKTIVVERSICHERUNG: INDIVIDUELLE HINTERBLIEBENENREGELUNG

Hinterbliebenenpensionen werden in der Versicherung im Gegensatz zu den meisten Pensionskassen nach einem individuellen und nicht nach einem kollektiven Ansatz berechnet. Das bedeutet, dass eine mögliche Hinterbliebenenversorgung nur bei jenen Anwartschafts- und Leistungsberechtigten kalkuliert wird, die anspruchsberechtigte Hinterbliebene haben. Damit ist bei einem gegebenen Kapitalbetrag die Eigenpension von kinderlosen Alleinstehenden höher, weil kein Kapital für den Fall der Hinterbliebenenversorgung „reserviert“ werden muss.

Eine Änderung der anspruchsberechtigten potenziellen Hinterbliebenen führt in der Versicherung zu einer Neukalkulation der Leistung. Je nachdem wie hoch der Altersunterschied bei den PartnerInnen ist, sind unterschiedliche Laufzeiten für die Hinterbliebenenrenten anzusetzen. Für eine junge anspruchsberechtigte Frau

<sup>35</sup> Vgl. FMA-Mindeststandards für die Informationspflichten in der Betrieblichen Kollektivversicherung, Juli 2015, verfügbar unter: <https://www.fma.gv.at/fma/fma-mindeststandards/> (25.05.2021)

mit einem alten Mann wird man voraussichtlich kaum eine Hinterbliebenenversorgung vorsehen müssen, weil er sie wahrscheinlich nicht überleben wird. Wenn hingegen ein vergleichsweise alter anspruchsberechtigter Mann eine junge Frau heiratet, kann es sein, dass diese nach seinem Ableben noch viele Jahre Witwenpension bezieht.

Anders ist das bei einem kollektiven Ansatz, der in Pensionskassen angewandt werden kann. Dabei wird für den jeweiligen Pensionskassenvertrag die durchschnittliche Hinterbliebenenversorgung für alle berücksichtigt. Bei der Berechnung der Eigenpensionen wird bei allen das notwendige Kapital für den „Hinterbliebenenübergang“ berücksichtigt und nicht auf die individuelle Situation abgestellt. Beim kollektiven Ansatz besteht daher mehr Ausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen mit und ohne Hinterbliebenen.

### **ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES – VERFÜGUNGSMÖGLICHKEITEN ÜBER DEN UNVERFALLBARKEITSBETRAG**

In der betrieblichen Altersvorsorge ist der Erwerb von Anwartschaften daran gebunden, dass ein Arbeitsverhältnis zu einem/einer ArbeitgeberIn mit einem entsprechenden Altersversorgungssystem besteht. Da Arbeitsverhältnisse aber immer öfter gewechselt werden und nicht alle ArbeitgeberInnen eine betriebliche Altersversorgung anbieten, kann in vielen Fällen nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Anwartschaft kontinuierlich bis zur Pension anwächst.

Wurden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits 5 Jahre lang Beiträge geleistet oder liegt ein ArbeitgeberInnenwechsel im Konzern vor, kann die Fortsetzung nur mit eigenen Beiträgen verlangt werden. Die Konditionen der Versicherung bei der Fortzahlung mit Eigenbeträgen werden für die Entscheidungsfindung eine nicht unwesentliche Rolle spielen.

Den ArbeitnehmerInnen steht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Unverfallbarkeitsbetrag zu. Der Unverfallbarkeitsbetrag wird aus der Deckungsrückstellung berechnet, also aus jenem Betrag, der mit Rechnungszins und Gewinnanteilen aufgebaut wurde.

Ein Unterschied zu Pensionskassen zeigt sich bei der so genannten Unverfallbarkeitsfrist: Während in Pensionskassenvereinbarungen vorgesehen werden kann, dass ArbeitgeberInnenbeiträge erst nach Ablauf eines bestimmten Zeitraumes (bis zu maximal 5 bzw. seit 2013 maximal 3 Jahre) unverfallbar sind (d. h. die ArbeitnehmerInnen können darüber verfügen), gibt es bei der betrieblichen Kollektivversicherung keine derartige Frist! ArbeitgeberInnenbeiträge sind bei der betrieblichen Kollektivversicherung sofort unverfallbar.



ArbeitnehmerInnenbeiträge sind in beiden Fällen sofort unverfallbar.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem daraus resultierenden Ausscheiden aus der betrieblichen Kollektivversicherung bestehen folgende Möglichkeiten:

- Wenn der Unverfallbarkeitsbetrag nicht mehr als 12.900 Euro (Wert seit 1.1.2021) beträgt, kann der/die ArbeitnehmerIn von der Versicherung abgefunden werden. Wenn der/die ArbeitnehmerIn dies verlangt, ist er/sie abzufinden. Steuerlich ist die Abfindung derzeit attraktiv, weil der Betrag (nahezu) steuerfrei ausbezahlt werden kann.

Erfolgt keine Abfindung, bleiben folgende **Verfügungsmöglichkeiten**:

- Umwandlung in eine prämienfreie Versicherung.
- Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, wenn bereits mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden oder bei einem ArbeitgeberInnenwechsel im Konzern.
- Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages an eine Pensionskasse, eine betriebliche Kollektivversicherung oder Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers/einer neuen Arbeitgeberin, eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers/einer neuen Arbeitgeberin oder eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht.
- Übertragung in eine ausländische Altersvorsorgeeinrichtung bei dauernder Verlegung des Arbeitsortes ins Ausland.



Wenn der/die ArbeitnehmerIn binnen 6 Monaten keine Erklärung abgibt, wird der Unverfallbarkeitsbetrag in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt.

### **BARABFINDUNG**

Die Barabfindung der Rentenansprüche ist unter denselben Voraussetzungen zulässig wie bei Pensionskassen, nämlich dann, wenn bei Eintritt des Leistungsfalles der Barwert des Auszahlungsbetrages die Grenze von 12.900 Euro (Wert seit 1.1.2021) nicht übersteigt. Das bedeutet, die Ansprüche werden ausbezahlt, und der

Versicherungsvertrag endet damit. Steuerlich stellt das Abfinden für die Versicherten eine durchaus attraktive Option dar, denn nach den derzeit geltenden steuerrechtlichen Regelungen wird der Unverfallbarkeitsbetrag **de facto steuerfrei ausbezahlt**, weil er nicht zusätzlich zum laufenden Einkommen nach Tarif versteuert wird, sondern gesondert. Damit bleibt der/die ArbeitnehmerIn oft unter jener Grenze, ab der die Steuer anfällt. Zudem ist ein etwaiger die Steuergrenze übersteigender Teil der Abfindung nur mit dem halben Steuersatz zu versteuern (sog. „Hälftesteuersatz“, vgl. § 67 Abs 8 lit e EStG).

Hatte der/die ArbeitnehmerIn eine Prämie nach § 108a EStG beantragt, muss diese bei einer Abfindung zurückbezahlt werden. Das ergibt aber keinen wirtschaftlichen Nachteil, weil sich die Prämie im Zuge der Veranlagung verzinst hat, ohne dass darauf eine Kapitalertragsteuer abzuführen gewesen wäre.



Von Pensionskassen kann bei Nichtüberschreiten der Abfindungsgrenze je nach Vertrag auch „zwangsabgefunden“ werden. Selbst wenn vom/von der ArbeitnehmerIn ein Fortsetzen des Vertrages gewünscht wird (mit eigenen Beiträgen oder beitragsfrei), kann die Pensionskasse ablehnen. Für Versicherungen gilt formal dasselbe.

### **VERRECHNETE KOSTEN BEI DER BETRIEBLICHEN KOLLEKTIVVERSICHERUNG: KEINE „ZILLMERUNG“**

Die Abschlusskosten – im Sinne von Vermittlerprovisionen – der betrieblichen Kollektivversicherung sind kraft Gesetz gleichmäßig auf die gesamte Prämienzahlungsdauer zu verteilen (Verbot der vielfach üblichen so genannten „Zillmerung“<sup>36</sup>, bei der die Abschlusskosten gleich zu Beginn in voller Höhe abgezogen werden). Damit wird eine Verzögerung der Dotierung des Unverfallbarkeitsbetrages durch Überwälzung von Einmalprovisionen auf die VersicherungsnehmerInnen verhindert. Bei „gezillmerten“ Verträgen ist der Rückkaufswert gleich Unverfallbarkeitsbetrag in den ersten Jahren null oder sehr gering. Das wäre für eine Kollektivversicherung nicht akzeptabel. Die Pensionskassen kennen Abschlusskosten, wie bei Versicherungen üblich, nicht.

### **Steuerrechtliche Behandlung der betrieblichen Kollektivversicherung**

Die Versicherungssteuer beträgt 2,5 % der Prämie (anstelle von 4 % wie bei der „normalen“ Lebensversicherung) und ist damit gleich hoch wie bei Pensionskassen.

Die Prämien werden bei der Einzahlung nicht als Vorteil aus dem Dienstverhältnis besteuert. Die Besteuerung erfolgt in der Phase des Leistungsbezuges gemeinsam mit der sozialversicherungsrechtlichen Pension.

In der Veranlagungsphase fallen keine Kapitalertragsteuer, keine Körperschaftsteuer und keine Einkommensteuer an.

Für ArbeitnehmerInnenbeiträge von bis zu 1.000 Euro jährlich kann man eine Prämie im Rahmen der „prämienbegünstigten Pensionsvorsorge“ (§ 108a EStG) beantragen (derzeit beträgt die Höhe der Prämie 4,25 %).



Die Prämie ist zurückzuzahlen, sofern keine lebenslange Rente bezogen wird, also auch, wenn abgefunden wird. Dennoch ist es sinnvoll, die Prämie zu beantragen, denn das Prämienkapital generiert in der Pensionskasse oder betrieblichen Kollektivversicherung bis zur allfälligen Rückzahlung Erträge, die dem/der Versicherten bleiben.

Die Besteuerung der Rentenzahlungen ist ebenfalls wie bei Pensionskassen geregelt. Eine Rente aus ArbeitgeberInnenbeiträgen ist zusätzlich zu sonstigem Einkommen (z. B. der ASVG-Pension) nach Tarif zu versteuern, eine Rente aus ArbeitnehmerInnenbeiträgen wird nur zu 25 % zur Besteuerung herangezogen. Wurde für die ArbeitnehmerInnenbeiträge eine staatliche Prämie (§ 108a EStG) bezogen, so ist die Rente, die sich aus diesen prämienbegünstigten Beiträgen plus der Prämie selbst ergibt, zur Gänze steuerfrei.

<sup>36</sup> Der Begriff der Zillmerung geht auf den Mathematiker August Zillmer (1831–1893) zurück. Es handelt sich um ein versicherungsmathematisches Verfahren zur Berücksichtigung bereits angefallener, aber noch nicht gefligter Abschlusskosten bei der Berechnung der Deckungsrückstellung. Die „Zillmerung“ hat wirtschaftlich zur Folge, dass für einen Lebensversicherungsvertrag in der Anfangszeit kein Rückkaufswert und keine beitragsfreie Versicherungssumme vorhanden sind. Bei gezillmerten Tarifen belasten die Lebensversicherer die Verträge der KundenInnen in den ersten Jahren mit den gesamten Abschlusskosten. Gezillmerte Tarife sind vor allem für jene KundenInnen ungünstig, die den Vertrag nicht durchhalten können.



2,5%

2,0%

1,5%

1,0%

0,5%

0,0%



# UNTERSCHIEDE PENSIONSKASSE – BETRIEBLICHE KOLLEKTIV- VERSICHERUNG

## ORGANISATIONSFORM

Während bei einer Pensionskasse auch bilanztechnisch die Pensionskassen Aktiengesellschaft und die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft(en) getrennt geführt werden, also keine „Schicksalsgemeinschaft“ bilden, ist das bei der Lebensversicherung anders. Hier wird der Deckungsstock, in dem die Veranlagung erfolgt, bilanztechnisch im Verrechnungskreis der Versicherung geführt.

Bei der Pensionskasse gibt es deshalb auch eine Bilanz der Pensionskassen AG und eine weitere für jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (Sondervermögen). Diese Trennung der Vermögen stellt im Insolvenzfall der Pensionskassen AG den Schutz des Vermögens der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sicher.

Versicherungen kennen diese Trennung in dieser Form nicht. Dennoch ist das Deckungskapital ein gesonderter Bilanzposten (Sondervermögen), aus dem bei einem etwaigen Insolvenzfall nur die Ansprüche der Versicherten befriedigt werden dürfen.

Die Insolvenz würde dazu führen, dass die zugesagte Garantie nicht aufrechterhalten werden kann. Das bisher zugeteilte Vermögen steht den ArbeitnehmerInnen zu, aber die Garantie des Zinssatzes und der Generationentafeln wird von einem insolventen Unternehmen nicht mehr eingehalten.

Leistungskürzungen sind allerdings zur Konkursvermeidung möglich. § 316 VAG 2016 sieht vor, dass die FMA den Versicherungen zur Vermeidung eines Konkurses Zahlungen, insbesondere Versicherungsleistungen in dem zur Überwindung der Zahlungsschwierigkeiten erforderlichen Ausmaß untersagen oder Verpflichtungen des Versicherungsunternehmens aus der Lebensversicherung entsprechend dem vorhandenen Vermögen herabsetzen kann.

## BEWERTUNG DES VERMÖGENS

### Pensionskasse

Pensionskassen müssen grundsätzlich nach dem Tageswertprinzip bewerten (Bewertungsregeln finden sich im § 23 PKG). Der tatsächliche Wert der Assets wird also zum Bilanzstichtag (31.12.) festgestellt und ist damit maßgeblich für die Zuteilung der Veranlagungserträge. Die Volatilität der Wertpapiermärkte schlägt hier somit voll durch, auf der anderen Seite ist gewährleistet, dass Wertsteigerungen ungeschmälert an die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten weitergegeben werden.

Seit 2003 haben die Pensionskassen die Möglichkeit, Anleihen (jedoch maximal 60 % des einer VRG zugeordneten Vermögens) nach dem sogenannten „Held to Maturity“ Prinzip zu bewerten. Dies bedeutet, dass





© iStock

Schwankungen der Börsenkurse dieser Anleihen, etwa aufgrund von Veränderungen in der Zinslandschaft, keinen Einfluss auf den Wert in der Bilanz haben, da die Wertpapiere in diesem Fall bis zur Endfälligkeit gehalten und dann abweichend vom Tageswertprinzip mit den fortgeführten Anschaffungskosten bewertet werden (siehe dazu Abschnitt „Bewertungsmethoden“).

Sollte es kurz vor dem Pensionsantritt zu Einbrüchen der Werte der Finanztitel kommen, fällt die Pension geringer aus. Als Ausgleich für die Schwankungen aufgrund des Tageswertprinzips wurde bei den Pensionskassen die so genannte Schwankungsrückstellung geschaffen. Diese wird dotiert, wenn die Erträge über einen festgelegten Wert (dem so genannten

rechnungsmäßigen Überschuss) liegen, auf der anderen Seite wird Kapital aus der Schwankungsrückstellung entnommen, wenn dieser Wert nicht erreicht wird.

Die FMA hat mit 1.1.2020 den rechnungsmäßigen Überschuss mit maximal 4,0 % und den Rechenzins mit maximal 2,0 % für neu abgeschlossene (beitragsorientierte) Pensionskassenverträge sowie für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehenden Pensionskassenverträgen festgelegt.<sup>37</sup> Ist die Schwankungsrückstellung einmal leer, so kann kein Ausgleich von Mindererträgen erfolgen.

### **Betriebliche Kollektivversicherung**

Bei der Lebensversicherung gilt das Niederstwertprinzip. Die Finanztitel stehen somit mit dem Kaufwert in der Bilanz, selbst wenn sie inzwischen mehr wert sind. Wird ein Wertpapier einmal abgewertet, dann ist es grundsätzlich während der gesamten Haltedauer immer zu diesem abgewerteten Kurs zu führen („strenges Niederstwertprinzip“).

Während der Jahre der Kapitalmarktkrise wurde vor dem Hintergrund massiv eingebrochener Kurse auch das so genannte „gemilderte Niederstwertprinzip“ geschaffen. Demnach müssen bestimmte Titel dann nicht abgewertet werden, wenn davon auszugehen ist, dass der Wertverlust nicht nachhaltig ist (so genannte „stille Lasten“ sind damit möglich).

Diese Bewertungsmethode nach dem Niederstwert führt zu so genannten „stillen Reserven“ in den Bilanzen der Versicherungen, also zu Wertsteigerungen, die nicht unmittelbar an die Versicherten weitergegeben werden. Das Vermögen zu aktuellen Marktpreisen kann höher (oder bei stillen Lasten niedriger) als das in der Bilanz ausgewiesene sein. Erst wenn ein Finanztitel verkauft wird, ist der Erlös zum erzielten aktuellen Marktkurs zu verbuchen, und die „stillen Reserven“ werden realisiert.

Die Bildung dieser „stillen Reserven“ ermöglicht den Versicherern eine „Glättung“ der Veranlagungserträge zu erreichen. Bei den Pensionskassen erfolgt eine teilweise Glättung über die Schwankungsrückstellung und allenfalls über das „Held to Maturity“ Prinzip.

### **BEWERTUNG BEI AUSSCHIEDEN AUS DER BETRIEBLICHEN KOLLEKTIVVERSICHERUNG ODER KÜNDIGUNG DES VERTRAGES**

Bei Kündigung des Vertrages ist laut Versicherungsaufsichtsgesetz (§ 95 Abs 3 VAG 2016) die auf den Versicherungsvertrag entfallende Deckungsrückstellung zu übertragen (an eine andere betriebliche Kollektivversicherung, eine Pensionskasse oder ein europäisches Vorsorgeunternehmen, das unter den Geltungsbereich der Pensionsfondsrichtlinie fällt).

Dieses Deckungskapital enthält die garantierte Mindestverzinsung und die bereits zugewiesenen Gewinnanteile, da diese ab dem Zeitpunkt der Zuteilung unverfallbar (garantiert) sind. Eventuelle „stillen Reserven“ verbleiben in diesem Fall in der Bilanz der Versicherung. Im Fall einer Kündigung des Vertrages oder der Berechnung eines Unverfallbarkeitsbetrages würden stille Reserven nicht „mitgegeben“ werden. Das ist bei den Pensionskassen anders, weil diese das Vermögen nach dem Tageswertprinzip bewerten müssen.

### **DECKUNGSKAPITAL**

Für die betriebliche Kollektivversicherung haben die Versicherungsunternehmen einen gesonderten Deckungsstock zu führen (§ 300 Abs 2 VAG 2016). Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Überschüsse aus den Kapitalerträgen für die betriebliche Kollektivversicherung gesondert ermittelt werden und ausschließlich den Versicherten dieses Bereiches zugutekommen (keine Quersubventionierung anderer Versicherungsbereiche).

### **AKTIENANTEIL**

Bei betrieblichen Kollektivversicherungen dürfen maximal 40 % in Aktien veranlagt werden. Real liegt der Aktienanteil bei den Versicherungen derzeit zumeist im einstelligen Bereich.

Die Versicherungen veranlagen üblicherweise im Vergleich zu Pensionskassen weniger riskant und mit geringeren Aktienquoten. Allgemein erwartet man im langjährigen Durchschnitt bei den Pensionskassen höhere Erträge, allerdings auch bei höherem Risiko.

<sup>37</sup> Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung BGBl. II Nr. 262/2019

## BERATUNGS-AUSSCHUSS

Auch für die betriebliche Kollektivversicherung sind Mitwirkungsrechte von Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen vorgesehen, deren Schwerpunkt die Veranlagungspolitik bildet. Träger dieser Mitwirkungsrechte ist ein Beratungsausschuss.

Der Beratungsausschuss besteht aus vier Mitgliedern, von welchen zwei vom Vorstand des Versicherungsunternehmens zu bestellen sind und je eines von einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (Gewerkschaft) sowie von der gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammer) entsendet wird.

Die Rechte des Beratungsausschusses bestehen darin, Vorschläge für die Veranlagungspolitik abzugeben und Auskünfte über den Betrieb der betrieblichen Kollektivversicherung beim Vorstand und Aufsichtsrat des Lebensversicherers zu verlangen (§ 97 VAG 2016).

Im Vergleich zu den Pensionskassen ist die Mitbestimmung wenig ausgeprägt. In den Pensionskassen entsenden Anwartschafts- und Leistungsberechtigte VertreterInnen in den Aufsichtsrat, zusätzlich kann pro VRG ein Beratungsausschuss eingesetzt werden.

In der betrieblichen Kollektivversicherung gibt es für den Gesamtbestand, der sich aus vielen Verträgen vieler Belegschaften zusammensetzt, einen einzigen Beratungsausschuss, der daher von den überbetrieblichen Interessenvertretungen ÖGB und Arbeiterkammer beschickt wird. Da es bei der betrieblichen Kollektivversicherung stärkere Garantien und strengere Veranlagungsvorschriften gibt und die Versicherung im Gegensatz zu Pensionskassen das Risiko einer risikanten Veranlagung zu einem beträchtlichen Teil selbst trägt, spielt der Beratungsausschuss real keine große Rolle, zumal er nur Empfehlungen geben kann.

Der ArbeitnehmerInnenvertretung war die Mitbestimmung durch Anwartschafts- und Leistungsberechtigte immer ein großes Anliegen. Diese Mitbestimmungs- und Kontrollrechte sind bei den Pensionskassen stärker ausgeprägt als bei der betrieblichen Kollektivversicherung.

## GARANTIEPRODUKTE

Durch die Entwertung der Mindestertragsgarantie in der Reform des Pensionskassengesetzes 2003 und der Möglichkeit auf den Mindestertrag zu verzichten, stellen die betrieblichen Kollektivversicherungen eine Alternative zu den Pensionskassen dar, die eine stärkere Garantie bietet.

Das liegt auch daran, dass die FMA als Aufsichtsbehörde bei den Pensionskassen keine Geschäftspläne genehmigt, die eine bessere als die gesetzlich vorgesehene Mindestertragsregelung vorsehen.

Ab 2013 bieten Pensionskassen mit der Sicherheits-VRG auch ein Garantieprodukt an, dass ab Pensionsantritt die Anfangspension garantiert. Gleichzeitig wurde auch die Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und betrieblicher Kollektivversicherung erhöht.

## PERFORMANCEVERGLEICH

Insbesondere für Anwartschaftsberechtigte denen die Möglichkeit eines Wechsels von einer Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung offen steht, ist ein Performancevergleich zwischen diesen beiden Altersvorsorgesystemen von Interesse. Die österreichische Kontrollbank (ÖKB) ermittelt regelmäßig die Performance von Pensionskassen (nach Abzug der laufenden Vermögensverwaltungskosten). Der Vergleich zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung anhand dieses Wertes hinkt jedoch ein wenig, da in der ÖKB-Performance-Messung das versicherungstechnische Ergebnis der Pensionskasse noch nicht enthalten ist, während bei Versicherungen das Gesamtergebnis (also Veranlagungs- und versicherungstechnisches Ergebnis) ausgewiesen wird. Diesen Umstand gilt es bei einem Vergleich der beiden Systeme zu berücksichtigen.

# INDIVIDUELLER WECHSEL PENSIONSKASSE – BETRIEBLICHE KOLLEKTIV- VERSICHERUNG

Den Anwartschaftsberechtigten von Pensionskassen steht seit September 2005 die Möglichkeit offen, beim Wechsel in den Status des Leistungsberechtigten den Unverfallbarkeitsbetrag von der Pensionskasse an eine betriebliche Kollektivversicherung zu transferieren. Ein Umstieg nach Bezug der ersten Pensionskassenrente ist aber nicht mehr möglich.

Ein Umstieg bringt während der Phase des Pensionsbezuges ein Produkt mit mehr Sicherheit aufgrund der im Allgemeinen konservativeren Veranlagung in der betrieblichen Kollektivversicherung und der ausgeprägteren Garantien. Es könnte daher in der Ansparphase mit einer Pensionskasse eine riskantere und ertragreichere Veranlagung gewählt werden, um dann in der Pensionsbezugsphase in eine sicherere Strategie zu wechseln.

Mit 2013 wurde die individuelle Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und betrieblichen Kollektivversicherungen erhöht: Ein individueller Wechsel von der

Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung wird ab dem 55. Lebensjahr ermöglicht. Es können Beiträge anstelle in die Pensionskasse in die betriebliche Kollektivversicherung gezahlt werden (und umgekehrt), das bislang erworbene Kapital wandert mit.

Da jeweils einmal von der Pensionskasse in die betriebliche Kollektivversicherung und von der betrieblichen Kollektivversicherung in die Pensionskasse gewechselt werden kann, besteht bis zum Eintritt des Leistungsfalles auch die Möglichkeit, wieder zurück zu wechseln. Voraussetzung ist, dass dies in der Betriebsvereinbarung (bzw. der jeweiligen arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung) vorgesehen ist und der/die ArbeitgeberIn bereits eine betriebliche Kollektivversicherung (gemäß § 6a BPG) abgeschlossen hat. Wie obig erwähnt gibt es in einer betrieblichen Kollektivversicherung, im Gegensatz zur Pensionskasse, einen garantierten Rechnungszinssatz (derzeit max. 0,5 %) und garantierte Leistungen. Die Verzinsung besteht aus zwei Komponenten: dem garantierten Mindestzins und der variablen Gewinnbeteiligung.



© iStock

### UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BETRIEBLICHER KOLLEKTIVVERSICHERUNG UND SICHERHEITS-VRG

Es gibt zwischen der Sicherheits-VRG und der betrieblichen Kollektivversicherung eine Reihe von Unterschieden:

- Die Sicherheits-VRG garantiert bei einem Rechnungszins von maximal 1,25 % die Anfangspension in ihrer Höhe. Die weitere Pension kann also niemals unter die Anfangspension fallen. Das ist eine implizite Garantie des Rechnungszinssatzes und ein Schutz vor Kürzungen, etwa wegen längerer
- Lebenserwartung. Diese garantierte Anfangspension wird – mit hoher Wahrscheinlichkeit – deutlich geringer sein als die in anderen VRGen, weil in der Veranlagung weitaus weniger Risiko eingegangen werden kann, und die Pension auf Basis niedrigerer Rechnungszinsen berechnet wird. In die Sicherheits-VRG kann individuell ab dem 55. Lebensjahr bis zum Leistungsantritt gewechselt werden.
- Die Höhe der garantierten Pension in der Sicherheits-VRG wird alle 5 Jahre gemäß der Mindesttragsformel erhöht. Der Mindestertrag liegt derzeit bei  $-0,73\%$  (beruhend auf dem Zeitraum 2016 bis 2020).<sup>38</sup>

38 <https://www.fma.gv.at/download.php?d=816> (25.05.2021)

- Der rechnungsmäßige Überschuss in der Sicherheits-VRG wurde von der FMA mit 2,25 % festgelegt. Das bedeutet, wenn der Ertrag über dem Rechnungszins liegt, können die Pensionen maximal um 1 % erhöht werden. Darüber liegende Veranlagungserträge werden in die Schwankungsrückstellung gebucht.
- Abgesehen davon kann die Pension nach Erhöhungen infolge von hohen Veranlagungserträgen in schlechten Jahren auch wieder bis auf den garantierten Wert gekürzt werden. Demgegenüber kann eine einmal zugeteilte Gewinnbeteiligung in der betrieblichen Kollektivversicherung nicht wieder gestrichen oder reduziert werden.
- In der Sicherheits-VRG wird die Schwankungsrückstellung global geführt. Man muss eine gleich hohe prozentuelle Schwankungsrückstellung einbringen wie sie in der Sicherheits-VRG bei Übertritt vorliegt. Hat man eine geringere, wird die Differenz der Deckungsrückstellung entnommen; hat man eine höhere wird die Differenz der Deckungsrückstellung gutgeschrieben.
- Bei Errichtung der Sicherheits-VRG sind 5 % des übertragenen Vermögens als Schwankungsrückstellung zu bilden.
- Die Vermögensverwaltungskosten in der Sicherheits-VRG müssen für alle Leistungsberechtigten gleich hoch sein und sind mit maximal 0,55 % begrenzt.
- Um den individuellen Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung ab Vollendung des 55. Lebensjahres zu ermöglichen, muss dies in der Betriebsvereinbarung (arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung) vorgesehen sein. Weiters muss der/die ArbeitgeberIn neben dem Pensionskassenvertrag auch einen Vertrag mit einer betrieblichen Kollektivversicherung (Versicherungsvertrag) abschließen, damit ein/e ArbeitnehmerIn, sein/ihr Kapital in diese übertragen lassen kann. Im Gegensatz dazu bedarf ein Wechsel in die Sicherheits-VRG keiner Adaptierung des Pensionskassenvertrages bzw. der Betriebsvereinbarung (arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung).

## KOSTEN BEIM UMSTIEG

Insbesondere bei alten Pensionskassenvereinbarungen mit hohem Rechenzins führt ein Wechsel in eine

betriebliche Kollektivversicherung dazu, dass die neuen niedrigeren Rechenparameter zur Anwendung kommen. Das führt zu einer sofortigen massiven Absenkung der Pensionen und Pensionsprognosen. Die Pensionen können im Anschluss daran zwar mit hoher Wahrscheinlichkeit ohne Kürzungen oder mit Valorisierungen ausbezahlt werden. Auch dabei muss aber bedacht werden, dass der Unverfallbarkeitsbetrag, der bei individuellem Wechsel von der Pensionskasse in die betriebliche Kollektivversicherung übertragen wird, zumeist geringer ist, als die volle Deckungs- und Schwankungsrückstellung.

Der Unverfallbarkeitsbetrag besteht bei individueller Schwankungsrückstellung aus dem höheren Wert von 95 % der Deckungs- sowie 95 % der Schwankungsrückstellung, und der vollen Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten für die Leistung des Unverfallbarkeitsbetrages. Bei kollektiver Schwankungsrückstellung beträgt der Unverfallbarkeitsbetrag 100 % der Deckungsrückstellung, oder er bildet den höheren Wert aus der Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten für die Leistung des Unverfallbarkeitsbetrages und der Summe von 95 % der Deckungs- zuzüglich 95 % der Schwankungsrückstellung (gesetzliche Mindeststandards, bessere Vereinbarungen im Pensionskassenvertrag sind möglich). Bei der Pensionskasse verbleibt jedenfalls die Auszahlungskostenreserve.

Des Weiteren führt der niedrigere Rechnungszins der Versicherung (0,5 %) zu einer Reduktion der Erstpension. Bei einem niedrigeren Rechnungszins können Leistungsberechtigte dann zwar eher mit konstanten Pensionszahlungen (und auch mit einer Pensionsvalorisierung) rechnen – allerdings um den Preis, dass anfangs weniger Pension gezahlt wird als bei der Pensionskasse.

Ein weiterer Grund, der einen späten Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung bei Leistungsantritt unattraktiver macht, besteht darin, dass bei der dann zu erfolgenden Leistungsberechnung die aktuelle Sterbetafel zum Zeitpunkt des Wechsels zugrunde gelegt wird (sofern dies nicht bei Abschluss des betrieblichen Kollektivversicherungsvertrages ausgeschlossen wurde). Wer hingegen von Beginn an in der betrieblichen Kollektivversicherung ist, dem ist die Sterbetafel zum Zeitpunkt der Einbeziehung in die betriebliche Kollektivversicherung garantiert.



Bevor die Option des Wechsels von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung ausgeübt wird, sollte jedenfalls die Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages eruiert werden. Gingen durch diese Transaktion bis zu 5 % des Kapitals verloren, wäre ein solcher Schritt gut zu überlegen. Die höhere Sicherheit würde dann nämlich mit einer deutlich geringeren Pension erkaufte werden. Hinzu kommt, dass die Anwartschaftsberechtigten bei Pensionskassen die Auszahlungskostenreserve und eventuell die Mindestertragsrücklage mitdotiert haben, ohne dass sie aus diesen beiden Rücklagen dann jemals einen Nutzen ziehen können.

### ADAPTIERUNG DES PENSIONSKASSEN- BZW. VERSICHERUNGSVERTRAGS UND DER BETRIEBSVEREINBARUNG

Zu beachten ist, dass bei Schaffung paralleler Pensionssysteme (sowohl Pensionskasse als auch betriebliche Kollektivversicherung) neben dem Abschluss/der Änderung eines Pensionskassen- bzw. Versicherungsvertrags auch die arbeitsrechtliche Grundlagenvereinbarung (z. B. Betriebsvereinbarung) entsprechend abgeändert werden muss. Damit der individuelle Wechsel eine attraktive Option darstellt, sollte der (bereits bestehende) Pensionskassenvertrag nach Möglichkeit dahingehend geändert werden, dass sich der Unverfallbarkeitsbetrag aus 100 % der Deckungsrückstellung und 100 % der (anteiligen) Schwankungsrückstellung zusammensetzt.

#### Zulässige Modelle:<sup>39</sup>

- Der/Die ArbeitgeberIn hat bereits ein System, z. B. Pensionskassenzusage, errichtet, er/sie kann das System der betrieblichen Kollektivversicherung zusätzlich einführen und bezahlt zusätzlich zu den unveränderten Pensionskassenbeiträgen, Beiträge in eine betriebliche Kollektivversicherung.

- Der/Die ArbeitgeberIn hat bereits ein System errichtet und führt das jeweils andere System zusätzlich ein: in der Betriebsvereinbarung wird den neu hinzukommenden ArbeitnehmerInnen ein individuelles Wahlrecht eingeräumt.
- Es gibt für einen Teil der Belegschaft ein Pensionskassen-Modell und für einen anderen Teil die Zusage für eine betriebliche Kollektivversicherung.
- Der/Die ArbeitgeberIn errichtet beide Systeme von Anfang an parallel und sieht in der Betriebsvereinbarung (bzw. arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung) vor, dass die ArbeitnehmerInnen selbst wählen können, in welches System sie einbezogen werden wollen und die Beiträge einbezahlt werden.

#### Offen:<sup>40</sup>

Die FMA erachtet es als unzulässig, die Beitragszahlung an die Pensionskasse – einvernehmlich – dauerhaft gänzlich einzustellen, den Pensionskassenvertrag gleichzeitig bestehen zu lassen und stattdessen in eine betriebliche Kollektivversicherung einzuzahlen; Vgl. dazu allerdings auch die gegenteilige Ansicht von Drs und Massera (Handbuch Betriebspensionsrecht).



<sup>39</sup> Siehe dazu ausführlich Drs und Massera, in Drs (Hrsg.), Handbuch Betriebspensionsrecht (2013) 130 ff; Rundschreiben der FMA zu parallelen Pensionslösungen, April 2013.

<sup>40</sup> Siehe dazu ausführlich Drs und Massera in Drs (Hrsg.), Handbuch Betriebspensionsrecht (2013) 130 ff; Rundschreiben der FMA zu parallelen Pensionslösungen, April 2013.

# ANHANG

## WICHTIGE BEGRIFFE IM ZUSAMMENHANG MIT DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE<sup>41</sup>

### **Anwartschaftsberechtigte/Versicherte**

Personen, deren Pensionskapital von einer Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung verwaltet wird, die aber noch keine Zusatzpension beziehen.

### **Anwartschaftsphase**

Zeitraum, in dem der/die Anwartschaftsberechtigte/Versicherte noch keine Leistung aus der Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung bezieht.

### **ArbeitgeberInnenbeitrag/-prämie für die ArbeitnehmerInnen**

Beitrag/Prämie des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für seine MitarbeiterInnen zur Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung, der/die jedenfalls zu entrichten ist.

### **ArbeitnehmerInnenbeiträge/-prämien**

Freiwilliger Eigenbeitrag/-prämie des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung, zusätzlich zum/zur ArbeitgeberInnenbeitrag/-prämie.

### **Aussetzen der Beiträge/Prämien**

Vorübergehende Aussetzung der Beitragsleistungen/Prämienleistungen durch den/die ArbeitgeberIn oder den/die ArbeitnehmerIn.

### **Barwert**

Versicherungsmathematischer Gegenwartswert zukünftiger Leistungen.

### **Beitragsorientierte Pension**

Pensionskassenmodell/Modell einer betrieblichen Kollektivversicherung, bei dem die Höhe der Beiträge/Prämien des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vereinbart werden. Die Höhe der Pensionsleistungen ergibt sich durch Verrentung des angesparten Kapitals, durch die Verzinsung und durch den versicherungsmathematischen Gewinn/Verlust.

### **Betriebliche Altersvorsorge**

So genannte zweite Säule. Alle Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für die Altersvorsorge seiner ArbeitnehmerInnen, die über die gesetzliche Pensionssicherung hinausgehen und meist auch Maßnahmen zur Sicherung der Hinterbliebenen sowie eine Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitsvorsorge beinhalten.

### **Betriebliche Kollektivversicherung**

gemäß §§ 93 bis 98 Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 (VAG 2016). Gruppenrentenversicherung, die von Versicherungsunternehmen angeboten wird. Die betriebliche Kollektivversicherung darf nur in Form der klassischen Lebensversicherung betrieben werden, wobei die Abschlusskosten gleichmäßig über die gesamte Prämienzahlungsdauer zu verteilen sind.

---

<sup>41</sup> Dieses Glossar enthält sowohl Begriffe, die sich jeweils nur auf den Bereich der Pensionskassen bzw. jenen der betrieblichen Kollektivversicherungen beziehen, als auch solche die für beide gemeinsam gelten. Zur besseren Verständlichkeit befindet sich bei Ersterem in der Überschrift ein Hinweis darauf, welchem System der betrieblichen Altersvorsorge der Begriff zuzuordnen ist.



**Betriebliche Pensionskasse**

Pensionskasse, die aufgrund ihrer Konzession nur berechtigt ist, Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin oder mehrerer ArbeitgeberInnen innerhalb eines Konzerns zu betreiben.

**Betriebsvereinbarung**

Hier: Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat über den Beitritt zu einer Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung.

**Deckungsrückstellung (PK)**

Die Deckungsrückstellung ist die Summe der laufenden Einzahlungen, abzüglich Kosten und Versicherungssteuer, zuzüglich Veranlagungsergebnisse, soweit diese nicht der Schwankungsrückstellung zugeführt werden. Auch die versicherungstechnische Entwicklung der Jahre, in denen eine Person in die Pensionskasse einbezogen ist, wirkt sich auf die Höhe der Deckungsrückstellung aus.

**Einkommensersatzrate**

Prozentsatz, durch den das letzte Activeinkommen durch eine Pensionsleistung ersetzt wird (Brutto und Netto gemessen).

**Einschränken der Beiträge/Prämien**

Vorübergehende Reduzierung der Beitragsleistung/Prämienleistung durch ArbeitgeberIn oder ArbeitnehmerIn.

**Einstellen der Beiträge/Prämien**

Endgültiges Einstellen (Widerruf) der Beitragsleistung/Prämienleistung durch ArbeitgeberIn oder ArbeitnehmerIn.

**Einzelvereinbarung**

In Unternehmen ohne Betriebsrat bzw. für (ehemalige) MitarbeiterInnen, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten sind, wird zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn eine Einzelvereinbarung nach einem Vertragsmuster geschlossen.

**Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA)**

Oberstes Aufsichts- und Prüfungsorgan der Pensionskassen sowie der betrieblichen Kollektivversicherungen.

**Fondsgebundene Lebensversicherung**

Bietet Versicherungsleistungen im Er- und Ablebensfall oder Rentenfall. Bei der fondsgebundenen Lebensversicherung wird die Versicherungsleistung an die Wertentwicklung eines Investmentfonds gekoppelt.

**Gewinnbeteiligung (BKV)**

Die Prämien werden zur Bildung von Rückstellungen für die künftigen Versicherungsleistungen und zur Finanzierung der Ablebensfälle und Kosten verwendet. Wenn die Versicherungsgesellschaften Überschüsse erwirtschaften, werden diese zu einem großen Teil als Gewinnbeteiligung gutgeschrieben und zusätzlich zur Versicherungssumme ausbezahlt.

**Geschäftsplan (PK)**

Grundlage der Geschäftstätigkeit einer Pensionskasse. Enthält Grundlagen für die Arten und Höhe der angebotenen Leistungen sowie deren Sicherheit, die Rechnungsgrundlagen und Formeln. Muss ebenso wie Änderungen desselben von der Finanzmarktaufsicht genehmigt werden.

**Geschäftsplan (BKV)**

Mit dem Antrag auf Konzessionserteilung ist auch der Geschäftsplan der Versicherung vorzulegen, der folgende

Elemente zu enthalten hat: die Art der Risiken, die das Versicherungsunternehmen decken will; die Grundzüge der Rückversicherung; die Basiseigenmittelbestandteile; eine Schätzung der Aufwendungen für den Aufbau der Verwaltung und des Vertriebs; Schätzungen und Prognosen für die ersten drei Geschäftsjahre betreffend Solvenzbilanz und versicherungstechnische Rückstellungen; die Satzung; (vgl. § 10 VAG 2016)

### **Hinterbliebene**

Jene natürlichen Personen, die Leistungen aus einem Pensionskassenvertrag bzw. Versicherungsvertrag nach Ableben des/der Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten/Versicherten erhalten.

### **Kapitaldeckungsverfahren**

Die Beiträge werden auf dem persönlichen Konto des/der Anwartschaftsberechtigten/Versicherten angespart, veranlagt und beim Eintritt in die Pension verrentet.

### **Klassische Lebensversicherung (BKV)**

Bei der klassischen Lebensversicherung wird der Rechnungszinssatz, der zur Verzinsung der Deckungsrückstellung herangezogen wird, in der bei Vertragsabschluss festgelegten Höhe garantiert. Um diese Garantie einhalten zu können, dürfen dementsprechend höchstens 40 % in Aktien angelegt werden. Der überwiegende Anteil des Deckungsstockkapitals muss in festverzinslichen Wertpapieren veranlagt werden.

Die mit dem Rechnungszinssatz verzinsten Prämienanteile ergeben am Ende der Veranlagungsdauer die garantierte Versicherungssumme. Hinzu kommt die Gewinnbeteiligung. Die Gewinnbeteiligung errechnet sich aus dem Zinsgewinnanteil. Der Zinsgewinnanteil stammt aus den, den Rechnungszinssatz übersteigenden Erträgen der Kapitalanlagen und wird in Prozent der hierfür geschäftsplanmäßig festgelegten Deckungsrückstellung ausgedrückt.

### **Leistungsberechtigte/Versicherte**

Personen, die bereits eine Zusatzpension aus einer Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung erhalten.

### **Leistungsorientiertes System**

Pensionskassenmodell/Modell einer betrieblichen Kollektivversicherung, bei dem die Pensionsleistung in ihrer Höhe vereinbart wird. Die zur Finanzierung der vereinbarten Pensionsleistung notwendigen Beiträge/Prämien werden versicherungsmathematisch errechnet und einbezahlt.

### **Mindestverzinsung (PK)**

Ein im Pensionskassengesetz festgelegter, flexibler Zinssatz, den jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft erwirtschaften muss, sofern die Mindestertragsgarantie nicht vertraglich ausgeschlossen wurde (der garantierte Zinssatz befindet sich allerdings momentan im negativen Bereich). Wird diese Mindestverzinsung nicht erreicht, so hat die Pensionskasse aus ihrem Eigenkapital Zuschüsse zu leisten.

### **Pensionskasse**

Unternehmen in Form einer Aktiengesellschaft, das berechtigt ist, Pensionskassengeschäfte zu betreiben.

### **Pensionskassengeschäft**

Zusage und Erbringung von Pensionsleistungen an Anwartschafts- und Leistungsberechtigte sowie deren Hinterbliebene.

### **Pensionskassenkonzession**

Erteilt von der Finanzmarktaufsicht. Berechtigt die Pensionskasse zum Betreiben des Pensionskassengeschäfts unter der Bedingung, dass auch der Geschäftsplan genehmigt ist. Hereinnahme und Veranlagung von Beiträgen zur Finanzierung dieser Leistungen.

**Pensionskassenvertrag/Versicherungsvertrag**

Vertrag zwischen Pensionskasse/betrieblicher Kollektivversicherung und ArbeitgeberIn. Er regelt die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegenüber der Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung und die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten/Versicherten inhaltsgleich mit der Pensionsvereinbarung (arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung).

**Pensionslücke**

Differenz zwischen letztem Aktiveinkommen und Pensionsleistung.

**Pensionsvereinbarung**

Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn. Kann in Form einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelvereinbarung gestaltet werden. Gibt es einen Betriebsrat, so ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen (Formvorschrift).

**PrüfaktuarIn**

Versicherungsmathematische/r Sachverständige/r, die/der vom Aufsichtsrat für jedes Jahr bestellt wird. Überprüft unabhängig vom/von der AktuarIn die Pensionskasse aus versicherungsmathematischer Sicht („externe/r AktuarIn“). Versicherungsunternehmen, welche die Lebensversicherung betreiben, haben einen/e verantwortlichen/e AktuarIn und einen/e StellvertreterIn zu bestellen (§ 114 VAG 2016).

**Rechnungsmäßiger Überschuss (PK)**

Jener Zinssatz, der so festgelegt wurde, dass er im Durchschnitt dem längerfristig erwarteten Netto-Ergebnis der VRG entspricht. Dieser Wert wird als „Soll-Wert“ für die Verteilung des Ergebnisses der VRG auf die Deckungsrückstellung und die Schwankungsrückstellung verwendet. Ertragsbestandteile, die über dem rechnungsmäßigen Überschuss liegen, werden der Schwankungsrückstellung gutgebucht.

**Rechnungszins**

Der Rechnungszins (technischer Zins) entspricht jenem Ertrag, der erwirtschaftet werden muss, um zu gewährleisten, dass die Leistungen nominell gleich bleiben (beitragsorientierte Lösung) bzw. dass bei nominell gleich bleibendem Anspruch von Aktiven keine zusätzlichen Beiträge/Prämien durch die ArbeitgeberInnen nachgezahlt werden müssen (leistungsorientierte Lösung). Dieser ist kein Garantiewert sondern eine rechnerische Hilfsgröße. Ganz allgemein kann gesagt werden: je kleiner dieser Zinssatz ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Kürzungen bei der Zusatzpension kommen kann.

**Schwankungsrückstellung (PK)**

Teil der in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft verwalteten Gelder, zum Ausgleich für schwankende Erträge (aus der Veranlagung, dem versicherungstechnischen Ergebnis).

**Staatskommissär (PK)**

Vom Bundesministerium für Finanzen zur Ausübung des Aufsichtsrechtes bestellt.

**Steuerbegünstigung**

Beiträge die an eine Pensionskasse/betriebliche Kollektivversicherung fließen, werden abgabenrechtlich begünstigt. Sie sind lediglich mit einer ermäßigten Versicherungssteuer in der Höhe von 2,5 % belastet, ehe sie auf dem individuellen Pensionskonto des/der Begünstigten landen. Zudem fällt auf die Veranlagungserträge keine Kapitalertragsteuer (KESt) an.

**Überbetriebliche Pensionskasse**

Pensionskasse, die aufgrund ihrer Konzession berechtigt ist, Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte mehrerer ArbeitgeberInnen zu betreiben.

**Umlageverfahren**

System der öffentlichen Altersvorsorge. Pensionen werden aus den Beiträgen von noch im Arbeitsleben Stehenden finanziert.

**Unverfallbarkeit**

Bereits erworbene Anwartschaften (Pensionsansprüche) bleiben dem/der Begünstigten erhalten, auch bei Arbeitsplatzwechsel, Einstellen des Beitrags etc.

**Veranlagungs- und Risikogemeinschaft**

Verwaltungseinheit in der Pensionskasse, in der die Pensionskonten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten geführt werden. Jeder Pensionskassenvertrag wird entsprechend seiner vertraglichen Eckpunkte in eine bestimmte VRG eingegliedert. Alle Pensionskassenverträge und daher das Geld aller Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wird in einer VRG nach einer einheitlichen Veranlagungsstrategie mit gemeinsamen Veranlagungschancen und -risiken veranlagt. Innerhalb einer VRG können noch bis zu fünf Sub-VGen mit unterschiedlichen Veranlagungsstrategien geführt werden.

**Verrentung**

Umwandlung eines Kapitalstocks in periodische Zahlungen (Rentenzahlungen). Bei Pensionsantritt wird das angesparte Kapital in der Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung in eine lebenslange Rente umgewandelt. Für die Höhe der Pension werden Parameter wie Restlebenserwartung, erwartete Kapitalentwicklung, Hinterbliebenenversorgung etc. herangezogen.

**Versicherungstechnisches Ergebnis**

Versicherungstechnische Gewinne und Verluste, die aufgrund von Abweichungen der Realität von den in die Beiträge bzw. Leistungen einkalkulierten versicherungsmathematischen Wahrscheinlichkeiten (für Tod, Berufsunfähigkeit, Lebenserwartung) auftreten.

**Vertragsmuster**

Muster für einen Einzelvertrag zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerInnen, die durch keinen Betriebsrat vertreten werden. Arbeitsrechtliche Grundlage für die Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge/betriebliche Kollektivversicherung.

**Vorsorgevereinbarung**

Einzelvertrag zwischen ArbeitgeberIn und jedem/jeder ArbeitnehmerIn zur Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge/betriebliche Kollektivversicherung. Gleichlautend dem Vertragsmuster. Nur notwendig, wenn kein Betriebsrat eingerichtet ist oder, wenn der/die ArbeitnehmerIn nicht vom Betriebsrat vertreten wird.

**Wartezeit auf Beitrags-/Prämienzahlung**

Zeitspanne, in der ein/eine MitarbeiterIn zwar schon im Betrieb tätig ist, aber der/die ArbeitgeberIn für ihn/sie noch keine Beiträge/Prämien an die Pensionskasse/betriebliche Kollektivversicherung leistet.

**Wartezeit auf Unverfallbarkeit (PK)**

Zeitspanne, während der zwar bereits Beiträge – vom/von der ArbeitgeberIn – geleistet werden, diese jedoch noch nicht unverfallbar geworden sind. Bis zum Erreichen der Unverfallbarkeit erwirbt man keinen Rechtsanspruch aus der Pensionszusage.



# DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz))

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde ([www.dsb.gv.at](http://www.dsb.gv.at)) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
Tel.: +43 (0)5 0301  
E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel.: +43 (0)1 534 44-0  
E-Mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:  
[datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto:datenschutzbeauftragter@oegb.at)

## MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



**INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA** bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: [www.gpa.at/interesse](http://www.gpa.at/interesse)

## ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL  IG FLEX  IG SOCIAL  IG IT  IG EXTERNAL  IG POINT-OF-SALE  IG MIGRATION  IG EDUCATION

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau  Herr Titel .....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar ..... E-Mail.....

.....  
Datum/Unterschrift



**GEWERKSCHAFT GPA  
IN GANZ ÖSTERREICH**

**SERVICE-HOTLINE:  
+43 (0)5 0301**

**GEWERKSCHAFT GPA**

Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Fax: +43 (0)5 0301

E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

**GPA Wien**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

**GPA Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

**GPA Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

**GPA Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

**GPA Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

**GPA Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

**GPA Salzburg**

5020 Salzburg,  
Markus-Sittikus-Straße 10

**GPA Tirol**

6020 Innsbruck,  
Südtiroler Platz 14

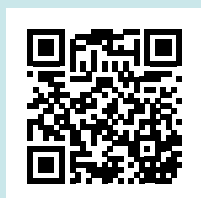
**GPA Vorarlberg**

6900 Bregenz, Reutegasse 11



[www.gpa.at](http://www.gpa.at)

**OO GUTE  
ARBEIT!**



[www.gpa.at/mitglied-werden](http://www.gpa.at/mitglied-werden)

