

Betriebliche Kollektivversicherung (BKV) 2018

Betriebliche Kollektivversicherung

- **Seit 2005 für die betriebliche Altersvorsorge möglich**
 - 26.01.2005 Beschlussfassung Nationalrat
 - 23.09.2005 Gesetz tritt in Kraft.
- **Betriebliche Kollektivversicherungen analog zu Pensionskassen als Altersvorsorge**
 - Bislang v.a. steuerlich schlechter gestellt
- Nur als „**klassische**“ Gruppenrentenversicherung
 - Nicht als fondsgebundene oder indexgebundene Lebensversicherung

Verwaltetes Vermögen

- **Ende 2017** verwalteten die betrieblichen Kollektivversicherungen rund **1,1 Mrd. Euro**.
- **Das von den betrieblichen Kollektivversicherungen verwaltete Vermögen entspricht somit 4,9 % des von Pensionskassen verwalteten Vermögens.**
- Quelle: FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2017, S. 3 sowie Auskunft der FMA

BKV

- **Rechtliche Basis:**
 - BPG Betriebspensionsgesetz
 - Versicherungsaufsichtsgesetz
 - Versicherungsvertragsgesetz

Organisationsprinzip BKV

- §18 f VAG
- **Gruppenrentenversicherung**
- Ausschließlich **Alters- und Hinterbliebenenversorgung**, optional **Invalidität**
- Alterspensionen **lebenslang**
- **Abfindung nur unter Grenze** (11.400 EUR)
- **Abschlusskosten gleichmäßig** über Prämienzahlungsdauer zu verteilen
- **Gewinnbeteiligung** spätestens im folgenden Geschäftsjahr
- **Keine fondsgebundene oder indexgebundene Lebensversicherung**

Vertragliche Vereinbarungen

- **Abschluss der betrieblichen Kollektivversicherung ist einem Pensionskassenvertrag angenähert.**
- **Betriebliche Grundlage (Voraussetzung):**
 - Betriebsvereinbarung
 - Vereinbarungen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen nach einem Vertragsmuster
 - Kollektivvertrag
 - Regelungskompetenz nur in bestimmten Fällen
 - 1997 bereits im KV eine Altersvorsorge vereinbart
 - oder Betrieb, der nicht unter zweiten Teil des Arb VG fällt

Inhalte Betriebsvereinbarung

- Höhe **Beitragssatz**
- Pensionsalter: ab wann steht Alterspension zu
- Höhe der **Hinterbliebenenpensionen** (in % der Eigenpension)
- Frage: ob Schutz bei **Berufsunfähigkeit**
- Gruppe der einbezogenen MitarbeiterInnen
- **Wartezeit**: z.B. Beitragszahlung ab vollendetem 1. Jahr des Dienstverhältnisses
 - **Evtl. Past Service Beitrag: Nachzahlung der Beiträge des 1. Jahres**

Inhalte Betriebsvereinbarung

- **Sinnvoll:** Welche Versicherung wird ausgewählt
- **Änderung** und **Kündigung** des Versicherungsvertrages nur mit Zustimmung des Betriebsrates
- **Konditionen bei Fortsetzung mit Eigenbeiträgen**
- **Informationsrechte** sollen über Mindestausmaß hinausgehen
- Möglichkeit für Arbeitgeber **Beitragszahlung** bei wirtschaftlicher Existenzgefährdung zu **widerrufen** bzw. **auszusetzen**
- Bei Aussetzen: **Nachzahlung** bei Überwindung der Krise festsetzen (nicht nur Wiederaufnahme der Zahlung)

Beitragssystem

- **Beitragsorientiert - Leistungsorientiert**
- **Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge**
 - **Prämie beitragsorientiert:**
 - üblicherweise Prozentsatz des Jahresgehaltes
 - Variable Prämien bis zur Höhe der verpflichtenden Prämien möglich
 - Prämie leistungsorientiert:
 - abhängig vom Leistungsziel
- **Maximale Prämie, damit als Betriebsausgabe anerkannt:**
 - 10 % der Lohn-/Gehaltssumme

DG-Beiträge - Eigenbeiträge

- **Prämienzahlungen seitens des Arbeitgebers verpflichtend.**
- **Eigenbeiträge seitens des Arbeitnehmers möglich.**
 - Bis zum Ausmaß der jährlichen Arbeitgeberbeiträge
 - bzw. bis zu 1.000 EUR -, wenn dafür eine Prämie beantragt wird
 - Pensionszusatzversicherung gemäß § 108a EStG

Eigenbeiträge und Prämie

- **Eigenbeiträge** bis zu 1.000 EUR möglich, wenn Prämie beantragt wird
- **Beispiel: 2.000 EUR brutto, 2 % Eigenbeitrag ergibt p.a. 560 EUR** Einzahlung!!
- **3.000 EUR brutto, 2% Eigenbeitrag: 840 EUR** p.a.
- **3.000 EUR brutto, 2,5% Eigenbeitrag: 1.050 EUR** p.a.

Leistungen der BKV

Leistungsumfang BKV

- Verpflichtender Leistungsumfang:
 - **Alters- und Hinterbliebenenpensionen**
 - Alterspension lebenslang!
 - Witwen / Witwerpensionen tw. lebenslang
 - Waisenpensionen temporär
- Optional: **Invaliditätspensionen**
 - Weitere Leistungen dürfen **nicht** vorgesehen werden.
 - zB Unfallrenten

Ende der BKV

- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses beendet auch die reguläre Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zur betrieblichen Kollektivversicherung (siehe § 6c BPG).**
 - „Störungsfreier“ Verlauf der Anwartschaft ist daher in weit geringerem Maß gewährleistet als bei einer „normalen“ Rentenversicherung.
 - Normales Kennzeichen betrieblicher Vorsorge, dafür Finanzierung durch Arbeitgeber
 - Hängt zum Teil von Umständen ab, die der Arbeitnehmer nicht beeinflussen kann.
 - Kündigung, Betriebsschließung

Keine Unverfallbarkeitsfrist

- **Das strenge Prinzip der Unverfallbarkeit gilt in allen Fällen der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses.**
 - Alle **Prämien** werden **sofort unverfallbar**.
- **Ansprüche aus geleisteten Beiträgen bleiben dem Arbeitnehmer/seinen Hinterbliebenen erhalten.**
- **Bei Pensionskasse:**
 - Wartezeit für Arbeitgeberbeiträge
„bis zu 3 Jahre“
 - Wartezeit für Arbeitnehmerbeiträge
„keine“

Unverfallbarkeitsbetrag

- **Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**
 - **Unverfallbarkeitsbetrag** steht zu
 - Um die steuerliche Gleichbehandlung mit den Pensionskassen zu rechtfertigen:
 - Unverfallbarkeitsbetrag möglichst in der gleichen Größenordnung wie bei Pensionskassen
 - **Keine „Zillmerung“ !**
 - Abschlusskosten der Versicherung sind gleichmäßig auf die gesamte Prämienzahlungsdauer zu verteilen.

Unverfallbarkeitsbetrag BKV

Bemessen an der **echten** Deckungsrückstellung.

§ 6c BPG: „Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht der auf den einzelnen Dienstnehmer entfallenden Deckungsrückstellung“

- **Summe der einbezahlten Prämien**
 - abzüglich Versicherungssteuer
 - abzüglich Risikoprämie
 - abzüglich Kostenanteil
- **Zuzüglich der Veranlagungserträge garantierter Rechnungszins**
 - zuzüglich Zinsgewinn
 - zuzüglich versicherungstechnischer Gewinn
 - zuzüglich Kostengewinn
- **Abzüglich der Kosten für die Vermögensverwaltung**

Abfindung der Ansprüche

- **Barabfindung der Rentenansprüche**
 - Grenze von 12.000 EUR
 - In der Regel sind lebenslange Renten auszubezahlen.
- **AN können den Vertrag auch:**
 - prämienvfrei stellen
 - mit Eigenbeiträgen weiterführen
 - wenn bereits mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden oder bei Arbeitgeberwechsel im Konzern.

Übertragung des UVB an:

- eine **Pensionskasse**
- eine **BKV** oder **Gruppenrentenversicherung** eines neuen Arbeitgebers
- eine **direkte Leistungszusage** eines neuen Arbeitgebers
- eine **Rentenversicherung** ohne Rückkaufsrecht
- Übertragung in eine **ausländische Altersvorsorgeeinrichtung**
 - bei dauernder Verlegung des Arbeitsortes ins Ausland.
- Wenn binnen **6 Monaten keine Erklärung** abgegeben wird, wird in eine **prämienfreie Versicherung** umgewandelt.

Prämie - Bedingungen

- **§108 a Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge**
- Wenn keine Rente bezogen wird (**Kapitalabfindung**):
- **Rückerstattung der steuerlichen Prämien**
- Keine Nachversteuerung der Kapitalerträge mit 25%
- Aber Prämien haben sich seither verzinst!!!
- *Auch bei alternativer Geltendmachung von Sonderausgaben erfolgt eine Nachversteuerung mit 30%*

Vergleich Prämie - Bedingungen

- **§108 g Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge**
 - Unwiderrufliche Verpflichtung für mindestens zehn Jahre auf eine Rückzahlung des Anspruches zu verzichten
- **Abfindung nach zehn Jahren:**
 - Rückzahlung der halben Prämie
 - Nachversteuerung der Kapitalerträge mit 25%

Prämie

- **Man kann sowohl in der 2. als auch in der 3. Säule die Prämie beziehen**
- **Sowohl nach EStG §108 a als auch nach EStG §108 g**

Steuerliche Regelungen BKV

Steuerliche Gleichstellung

- **Bis 2005 waren Versicherungen gegenüber Pensionskassen benachteiligt.**
- **Als Betriebsausgabe bei Arbeitgebern werden bis Sept. 2005 anerkannt:**
 - Pensionskassenbeiträge:
 - bis zur Höhe von 10 % der Lohn- und Gehaltssumme
 - Prämien an Versicherungen:
 - nur bis zu 300 EUR pro Jahr und MitarbeiterIn

Steuern BKV: Ansparphase

- **Arbeitgeberbeiträge** – **Betriebsausgabe**
- **Arbeitnehmerbeiträge** – **Sonderausgabe
(bzw. geförderter
Aufwand gemäß
§ 108a EStG - Prämie!)**
- **Versicherungssteuer** – **2,5 % der Prämie**
- **Veranlagungsertrag** – **Steuerfrei
keine KESt
kein Spekulationssteuer
keine KöSt
keine ESt**

Steuern BKV: Auszahlungsphase

- **Leistung aus AG-Beiträgen –**
 - Lohnsteuer lt. Tabelle
- **Leistung aus AN-Beiträgen –**
 - Lohnsteuer für nur 25 % der Leistung
- Leistungen aus der BKV sind nicht steuerfrei, wie andere Lebensversicherungsleistungen!

Mitwirkungsrechte BKV

Mitwirkungsrechte BKV

- **Mitwirkungsrechte von Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen vorgesehen**
 - Schwerpunkt: Veranlagungspolitik
 - Beratungsausschuss
 - 4 Mitglieder
 - 2 vom Vorstand des Versicherungsunternehmens zu bestellen und je eines von:
 - kollektivvertragsfähiger freiwilliger Interessenvertretung der Arbeitnehmer (ÖGB)
 - und von einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer (AK)

Mitwirkungsrechte BKV

Rechte im Beratungsausschuss:

- **Vorschläge für Veranlagungspolitik**
- **Auskünfte zur BKV bei Vorstand und Aufsichtsrat einholen**

gemäß § 18 j VAG

Mitwirkungsrechte Pensionskasse

- **Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten halten Mandate im Aufsichtsrat der PK**
 - Wahl auf Hauptversammlung
 - Meist von Betriebsratskörperschaften großer Betriebe
- **Gesetzlich: 2 Mandate weniger als die Kapitalvertreter**
- **Haften in vollem Umfang im Sinne des Aktienrechts.**

Vergleich PKV- Pensionskassen

Organisationsform Pensionskasse

- Pensionskassen-Aktiengesellschaft
- Davon getrennte Veranlagungs- und Risikogemeinschaft
- Zwei Bilanzen!
 - ➔ In der Pensionskasse sind
 - das Unternehmenskapital (in AG) und
 - die Kundengelder (Sondervermögen der VRG) getrennt.

Organisationsform - Lebensversicherung

- Lebensversicherungs-Aktiengesellschaft
- Eigenmittelerfordernis: 4% der Deckungsrückstellung (§73b VAG)
- Damit verbundene Veranlagung im Deckungsstock
 - ➔ In der Lebensversicherung bilden
 - das Unternehmenskapital und
 - die Kundengelder**EINE** Schicksalsgemeinschaft.

Veranlagung Pensionskasse

- „Tageswertprinzip“ = hohe Volatilität
Schwankungsrückstellung als Ausgleichsgefäß
- Gemäß Pensionskassengesetz darf:
- bis zu 50 % (mit Mindestertragsgarantie) bzw.
- 70 % (ohne Mindestertragsgarantie) in Aktien veranlagt werden
- „Prudent-Man-Rule“

Veranlagung Lebensversicherung

- **Niederstwertprinzip**

- Wertpapiere im Portfolio werden nicht zu jeweils aktuellem Marktkurs bewertet, sondern mit dem jeweils niedrigerem Wert aus:
 - Anschaffungskurs oder
 - Niedrigster Kurs
- Bildung stiller Reserven (bis zu Verkauf)!
- Wertsteigerungen werden nicht unmittelbar den Begünstigten gutgebucht.

Veranlagung Lebensversicherung

- **Gesonderte Deckungsrückstellung** für BKV
 - **Keine Quersubventionierung** anderer (bzw. durch andere) Versicherungsbereiche
- **Zu Beginn** der BKV **noch keine stillen Reserven** vorhanden !
 - „Glättungsmöglichkeit“ funktioniert also zu Beginn weniger.

Garantie

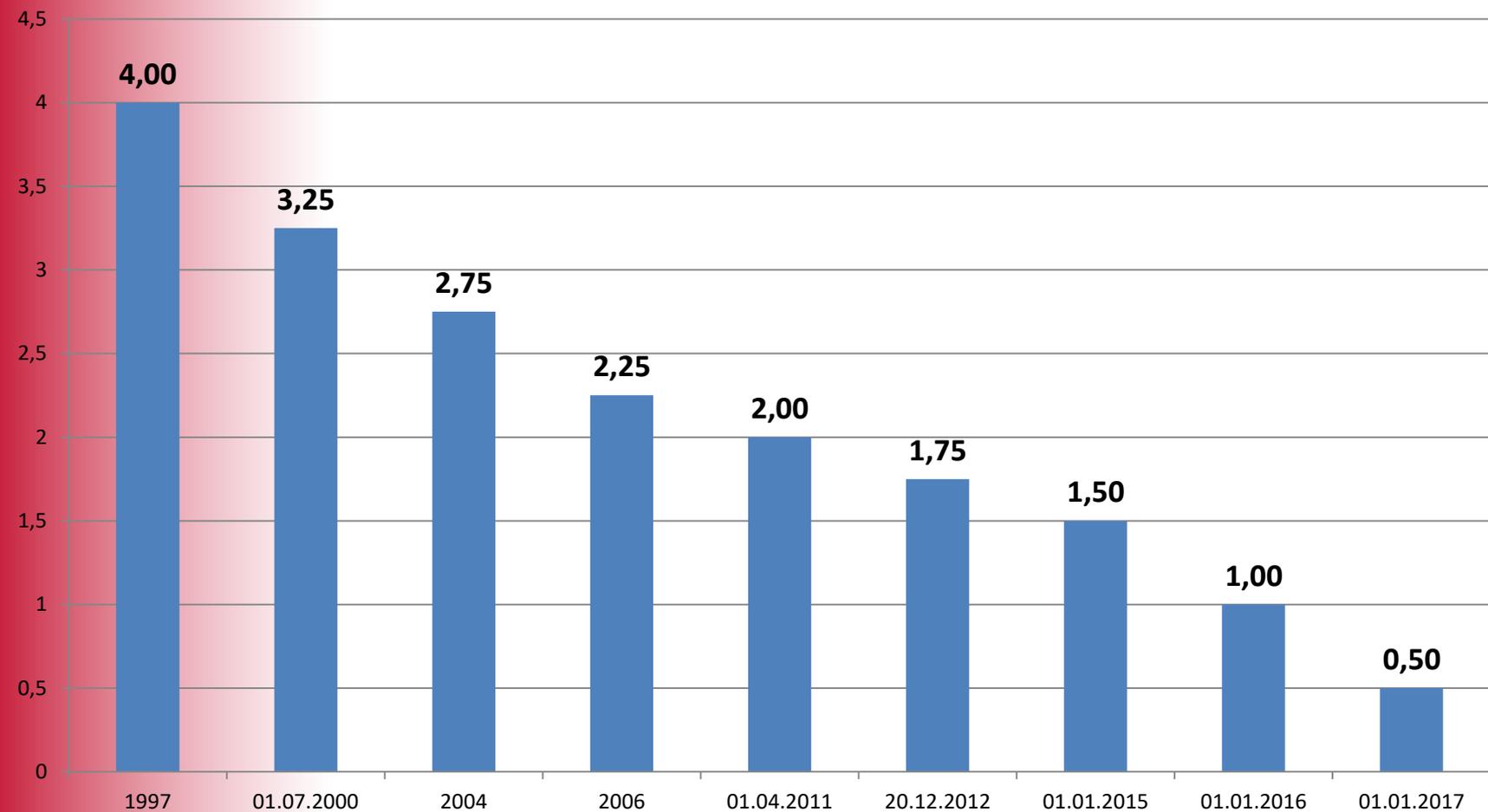
- **Pensionskasse**
 - Mindestertragsgarantie
 - Seit 2005 Verzicht möglich
 - Sicherheits-VRG seit 2013
- **Lebensversicherung**
 - Garantierter Rechnungszinssatz

Garantiezinssatz Lebensversicherung

- **Garantiezinssatz**
Jeweils gültiger Rechnungszinssatz.
- **0,5 % durch BKV** (für neue Verträge und Eintretende seit 2017)
 - Muss jährlich ausgeschüttet und danach gutgeschrieben werden.
 - Garantie des Kapitals nach Abzügen, anfänglich ist garantiertes Kapital geringer als die Prämien
 - Echte Ertragsgarantie:
Mittels garantiertem Rechnungszinssatz

BKV Garantiezinssatz

Rechnungszinssatz bzw. Höchstzinssatz



Quelle: FMA

Beispiel Garantie

Prämie	100,--
-Versicherungssteuer (2,5 %)	-2,50
-Risikoprämie	-2,50
-Verwaltungskosten	-5,00
Basis für Garantieverzinsung	90,--
Am Ende des Jahres:	90,45

Gewinnbeteiligung

- Erzielen die Lebensversicherungen höhere Erträge als 1 %, gibt es eine Gewinnbeteiligung
 - Rückstellung für die **Gewinnbeteiligung**
 - Gewinnbeteiligung **wird jedes Jahr zur Hauptfälligkeit der Versicherung zugeteilt**
 - Beschluss des Vorstandes
- Geht ebenfalls in den Deckungsstock ein.
 - einmal zugewiesen: kann nicht mehr weggenommen werden.
- Überschüsse aus der Veranlagung müssen aber nicht in jenem Jahr, in dem sie erzielt wurden, gutgeschrieben werden, sondern erst im Folgejahr (VAG §18 f (1)).
- **Die Versicherungen müssen laut der Gewinnbeteiligungsverordnung 85% der erzielten Gewinne den Versicherten gutschreiben. Der verbleibende Teil der Gewinne kann an die Aktionäre/Eigentümer entfallen.**

Informationspflichten- Ansparphase

- **Die wichtigsten Informationspflichten für Anwartschaftsberechtigten sind:**
 - Über die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer entrichteten **Beiträge**.
 - Allfällige **Prämie (108 a EStG)**
 - Entwicklung der **Deckungsrückstellung**
(Garantieleistung und erworbene Gewinnbeteiligung)
 - **Wertentwicklung der Deckungsrückstellung**
 - **Erworbene Ansprüche** auf Berufsunfähigkeits-, Alters- und Hinterbliebenenpensionen
- **Veranlagung und Wertentwicklung der Deckungsrückstellung .**

Bonusrente – höhere Anfangsrente, nur teilweise garantiert

- **Bonusrente**
- Die Bonusrente beinhaltet eine **vorgezogene Gewinnbeteiligung**, d.h. ein Teil der erwarteten Gewinnbeteiligung wird für die Finanzierung einer zu Beginn höheren Rente verwendet.
- Bei der Verrentung wird ein höherer als der garantierte Rechenzins angewandt.
- Wenn das Versicherungsunternehmen weniger Betrag erzielt als die angenommene Gewinnbeteiligung kann die Bonusrente auch reduziert werden.
- Im Gegensatz zur höheren Anfangsrente gibt es in der Folge **keine oder geringere Erhöhungen**
- Der Vorteil besteht darin, dass man bei Wechsel aus einem Produkt mit höherem Rechnungszins eine geringere Differenz in der Anfangspension hat.
- Der Nachteil besteht darin, dass die **Bonusrente nicht in voller Höhe garantiert ist.**
- Bei der Bonusrente ist nur jener Teil der Rente garantiert, der auf die Garantieverzinsung von derzeit 0,5 % entfällt.

Informationspflichten- Auszahlungsphase

- **Die wichtigsten Informationspflichten für Leistungsberechtigten sind:**
 - Entwicklung der **Deckungsrückstellung** während des Geschäftsjahres und deren Stand am Ende dieses Geschäftsjahres.
 - Veranlagung und **Werteentwicklung** des Deckungsstockes.
 - Im Leistungsfall über den erworbenen Anspruch auf Alters-, Hinterbliebenen-, Invaliditätsleistung.
 - Zahlungsmodalitäten der Pension.

Kündigung des Vertrages

- **Nur zulässig wenn Übertragung auf andere BKV, PK,... sichergestellt ist**
- **Rechtswirksam für alle versicherten gemeinsam**
 - Außer Pensionisten bleiben
- **Kündigungsfrist 1 Jahr**
- **Einvernehmlich: 6 Monate**
- **Wirksamkeit per Bilanzstichtag**
- **Wert: auf Versicherungsvertrag entfallende Deckungsrückstellung**
- **ACHTUNG: stille Reserven bleiben in Bilanz der Versicherung**
- **§ 18h VAG**

Kombinationen

- **FMA Rundschreiben 2013:**

- Individueller Wechsel zwischen PK und BKV vor 55 Jahren unzulässig
- Aufsplittung des Vermögens eines AWB nicht zulässig
- Systemwahl (PK oder BKV) bei Einbeziehung in die betriebliche Altersvorsorge zulässig.
- Kollektiver Wechsel zwischen PK und BKV möglich: das betrifft Beitragszahlung und vorhandenes Vermögen.
- Unzulässig ist es, das Kapital zB in der PK zu belassen und künftige Beiträge in eine BKV einzuzahlen.

Individueller Wechsel in die BKV

Mehr individuelle Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und Betrieblicher Kollektivversicherung:

- Ein **individueller Wechsel** von der Pensionskasse in eine **betriebliche Kollektivversicherung** soll möglich sein.
- **Ab dem 55. Lebensjahr** können Beiträge anstelle in die PK in die BKV gezahlt werden (und umgekehrt), das bislang erworbene Kapital wandert mit.
- Man kann **jeweils einmal** von PK in BKV und BKV in PK **wechseln**
 - => **bis Eintritt des Leistungsfalles auch die Möglichkeit, wieder zurückzuwechseln.**
- Voraussetzung ist, dass dies in der Betriebsvereinbarung (oder jeweiligen **arbeitsrechtlichen Grundlage**) vorgesehen ist.
- Es ist daher die BV zu adaptieren!

Mehr Information:

Arbeitsrecht
AR 16
David Mum

Betriebliche Altersvorsorge 2
Betriebliche Kollektivversicherung

INHALT

Pensionskasse und betriebliche Kollektivversicherung	3
Ähnliche Rahmenbedingungen wie Pensionskassen	4
Leistungen der betrieblichen Kollektivversicherung	4
Beitragsystem	5
Garantie	5
Gewinnbeteiligung	7
Kosten und Transparenz	8
Informationspflichten	8
Verwendete Sterbe- oder Generationentafeln	9
Ende des Arbeitsverhältnisses – Verfügungsmöglichkeiten	10
Barabfindung	11
Kästen bei der betrieblichen Kollektivversicherung	12
Betriebliche Kollektivversicherung – Pensionskassen	13
Organisationsform	13
Bewertung des Vermögens	14
Bewertung bei Ausscheiden aus der betrieblichen Kollektivversicherung oder Kündigung des Vertrages	15
Deckungskapital	15
Aktienanteil	15
Beratungsausschuss	16
Garantieprodukte	16
Individueller Wechsel Pensionskasse und Kollektivversicherung	17
Unterschiede betriebliche Kollektivversicherung und Sicherheits-VRG	18
Pensionskassenvertrag und Betriebsvereinbarung	20
Wichtige Begriffe	22
Beantwortung der Fragen	27

Stand: September 2014

VOGB | **AK** | **ÖSTERREICH**

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Pensionskassen und Betriebliche Kollektivversicherung

Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Wechselmöglichkeiten

AK **WIEN**

GPV djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.**