

GPA-djp - Information
Betriebliche Kollektivversicherung
Stand: 15. Juli 2013

GPA-djp - Information..... 1

Betriebliche Kollektivversicherung 1

Stand: 9. Juli 2013..... 1

 Ähnliche Rahmenbedingungen wie die Pensionskassen 2

 Leistungen der BKV..... 3

 Beitragssystem..... 3

 Garantie 3

 Beispiel Garantieverzinsung 5

 Gewinnbeteiligung 5

 Kosten und Transparenz 6

 Informationspflichten 6

 Verwendete Sterbe- oder Generationentafeln 7

 Ende des Dienstverhältnisses – Verfügungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag 8

 Barabfindung 8

 Verrechnete Kosten bei der BKV: Keine „Zillmerung“ 9

 Steuerliche Behandlung der BKV 9

 Steuerliche Regelungen bei den DienstnehmerInnen 9

 Unterschiede Betriebliche Kollektivversicherung - Pensionskassen 10

 Organisationsform 10

 Bewertung des Vermögens..... 10

 a) Pensionskassen 10

 b) Betriebliche Kollektivversicherung 11

 Bewertung bei Ausscheiden aus der BKV oder Kündigung des Vertrages 11

 Deckungskapital 12

 Aktienanteil..... 12

 Beratungsausschuss..... 12

 Individueller Wechsel von der Pensionskasse in die betriebliche Kollektivversicherung 13

 Verlust beim Umstieg 14

 Adaptierung des Pensionskassenvertrages und der Betriebsvereinbarung..... 15

Seit 2005 gibt es, als Alternative zu den Pensionskassen, für die betriebliche Altersvorsorge die Betriebliche Kollektivversicherung: Versicherungsunternehmen, die zum Betrieb der Lebensversicherungen berechtigt sind, können so genannte „Betriebliche Kollektivversicherungen“ (BKV) anbieten.¹ Ab 2013 wird durch eine Reform der Betrieblichen Altersvorsorge die Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und BKVn erhöht.

Seit Herbst 2005 kann betriebliche Altersvorsorge neben Pensionskassen auch in Form einer Lebensversicherung abgeschlossen werden. Im Folgenden sollen die Grundzüge der BKV dargestellt werden. Die Betriebliche Kollektivversicherung ist eine klassische Lebensversicherung mit aufgeschobener Rente.

Ein wesentlicher Unterscheid 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 BKV 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 die Gewinne erzielt wurden. Sobald sie zugeteilt wurden, können sie aber 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.

Im ersten Quartal 2013 verwalteten die Pensionskassen EUR 16,7 Mrd. (+ 2,5% zum Vorquartal) und die die BKVn 610.7 Mio. EUR (+8,36% zum Vorquartal).² Das von den BKVn verwaltete Vermögen entspricht 2,7% des von Pensionskassen verwalteten Vermögens.

Ähnliche Rahmenbedingungen wie die Pensionskassen

Die Rahmenbedingungen für die Betriebliche Kollektivversicherung sind analog zu Pensionskassen geregelt. Die Betriebliche Kollektivversicherung darf nur als „klassische“ Gruppenrentenversicherung (Lebensversicherung) angeboten werden. Fondsgebundene oder indexgebundene Lebensversicherungen sind nicht zulässig. Diese Einschränkung wird von der GPA-djp 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 ist als betriebliche Grundlage - wie bei einer Pensionskassenregelung - eine Betriebsvereinbarung, ein Kollektivvertrag oder bei ArbeitnehmerInnen, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten sind, Vereinbarungen nach einem Vertragsmuster Voraussetzung. Nur auf dieser Basis kann der Arbeitgeber mit dem Versicherungsunternehmen den Vertrag abschließen.

¹ Geregelt wird die BKV im §18f bis §18j Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG).

² FMA Pensionskassen Quartalsbericht 1.2013

Die Betriebliche Kollektivversicherung wird im Betriebspensionsgesetz (§6a bis §6e) und im Versicherungsaufsichtsgesetz §18f und g geregelt.

Leistungen der BKV

Verpflichtender Leistungsumfang der Betrieblichen Kollektivversicherung sind wie bei den Pensionskassen lebenslange Alterspensionen und Hinterbliebenenpensionen.³ Invaliditätspensionen können zusätzlich vorgesehen werden. Weitere Leistungen (zB Unfallrenten) dürfen nicht vorgesehen werden.

Für die betriebliche Kollektivversicherung gelten die Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes (BPG). Daraus ergibt sich grundsätzlich die kollektive Anwendung und somit die Unmöglichkeit einer willkürlichen Auswahl der in die Zusage Einbezogenen. Die Rechnungsgrundlagen, die bei Eintritt eines Arbeitnehmers in den Versicherungsvertrag bzw. im Verrentungszeitpunkt sind während der gesamten Versicherungszeit zu verwenden.

Beitragssystem

Wie bei Pensionskassen können beitragsorientierte oder leistungsorientierte Modelle abgeschlossen werden. Freiwillige Arbeitnehmerbeiträge sind bis zur Höhe der Arbeitgeberbeiträge möglich (mindestens jedoch bis zur Höhe von EUR 1.000,-- pro Jahr).

Auch im beitragsdefinierten Systemen der BKV 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 20.12.2012 maximal 1,75%.⁴

Diese 1,75 % sind der höchstmögliche Rechenzinssatz, den die Lebensversicherer garantieren dürfen. Die BKVn müssen keine Garantie in dieser Höhe abgeben, faktisch ist das in diesem Markt aber üblich.

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

Berechnung des Höchstzinssatzes:

Durchschnittswerte der Sekundärmarktrendite (SMR) von 10 Jahren, wobei die SMR ein gewichteter Durchschnitt der Renditen der an der Wiener Börse AG notierten Bundesanleihen ist. Von der durchschnittlichen Nominalverzinsung wird eine Sicherheitsmarge von 40% abgezogen. Daher darf der Höchstzinssatz maximal 60% der durchschnittlichen Verzinsung der Anleihen des Staates betragen.⁵

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

³ Alterspensionen sind lebenslang zu gewähren, Hinterbliebenenpensionen laut Vertrag (zB bis zur eventuellen Wiederverheiratung der Witwe, Beendigung der Ausbildung von Kindern).

⁴ FMA 30.10.2012, <http://www.fma.gv.at/de/ueber-die-fma/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-detail/article/fma-senkt-den-hoechsten-zulaessigen-garantierten-mindestzinssatz-in-der-lebensversicherung.html>

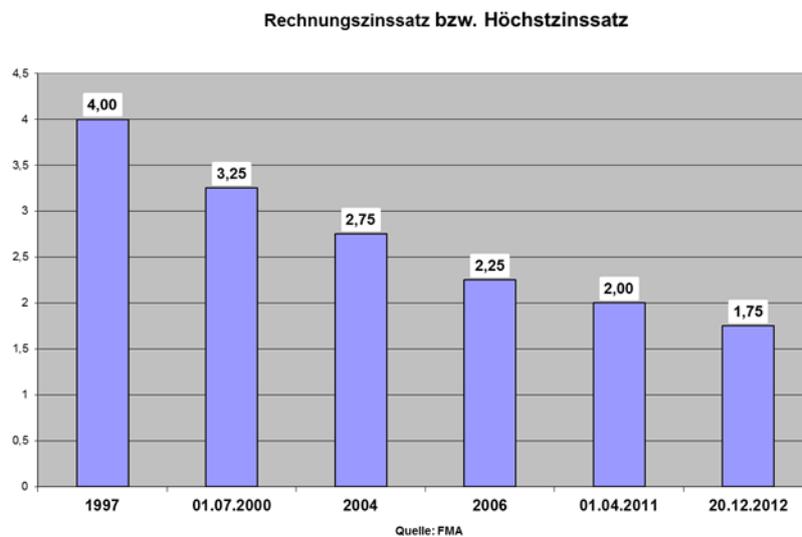
Bis 2003 galt noch ein Garantiezinssatz von 3,25 %.

⁵ FMA. <http://www.fma.gv.at/cms/site/DE/detail.html?doc=CMS1139587349849&channel=CH0151>

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.

Rechnungzinssatz von Lebensversicherungen



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

Die Sparprämie entspricht der Prämie abzüglich von 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 dem Geschlecht der Versicherten.

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

Beispiel Garantieverzinsung

<i>Prämie am 01.01.</i>	100,--
<i>-Versicherungssteuer (2,5 %)</i>	-2,50
<i>-Risikoprämie</i>	-2,50
<i>-Verwaltungskosten</i>	-5,00
Basis für Garantieverzinsung	90,--
Garantierte Zinsen: 1,75 %	
Am Ende des Jahres 31.12. :	91,75--

Anmerkung

Diese EUR 91,75-- sind dann fixer Bestandteil des Deckungsstocks und können nicht mehr reduziert werden, auch in Jahren schlechter Erträge.

Das **Deckungskapital** ist die Summe der kapitalisierten (mit einem derzeitigen Rechnungszins von 1,75%) Sparprämien und ergibt zum Ende der Laufzeit die Erlebenssumme.

Dies ist nur ein fiktives Beispiel. Man sollte sich vor Abschluss einer BKV unbedingt über die verrechneten Kosten informieren. Der Vorteil der betrieblichen gegenüber der individuellen Altersvorsorge besteht, dass der Arbeitgeber als Vertragspartner der Versicherung mit dieser die Kosten verhandeln kann, da er einen Vertrag für die Beschäftigten eines Betriebs abschließt. Diese Möglichkeit steht Individuen, die nur für sich einen Vertrag abschließen, nicht offen.

Der Konsument hat in seiner „Ausgabe 3/2012 die Nettorenditen der privaten Rentenversicherung analysiert. Diese lagen auch bei 20 oder 30 jähriger Ansparphase teilweise im negativen Bereich und erreichten nie annähernd 1% jährlich. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass neben den Abschlusskosten etwa 10% der Prämie für verrechnete Kosten anfallen und nicht veranlagt werden. Hier kann man in der BKV günstigere Rahmenbedingungen festlegen! ⁶

Gewinnbeteiligung

Erzielen die Lebensversicherungen höhere Erträge als 1,75 %, 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 (VAG §18 f Abs. 1 Z. 4).

Die Versicherungen müssen laut der Gewinnbeteiligungsverordnung 85% der erzielten Gewinne den Versicherten gutschreiben. Der verbleibende Teil der Gewinne kann an die Aktionäre/Eigentümer entfallen.

Es gibt 3 Komponenten für einen Gewinn:

- Zinsgewinn: Dieser entsteht aus Erträgen die den Rechnungszins übersteigen.

6 Konsument 3/2012, S. 12

- Risikogewinne: Diese entstehen wenn in der Kalkulation der Versicherung der Sterblichkeitsverlauf unterschätzt wurde.
- Kostengewinne 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 Rechnungszinssatzes berechnet und kann dann nicht mehr gekürzt werden. Wenn die BKV einen höheren Ertrag erzielt, wird die Rente wegen der Gewinnzuteilung erhöht. Auch diese erhöhte Rente kann daraufhin nicht mehr gekürzt werden.

Bonusrente

Manche Anbieter bieten auch die Variante einer Bonusrente an:

Die Bonusrente beinhaltet eine vorgezogene Gewinnbeteiligung und ermöglicht eine zu Beginn höhere Rente. Die Höhe der laufenden Pensionszahlungen wird einmal jährlich festgelegt.

Die Bonusrente wird auf Basis einer erwarteten Gewinnbeteiligung berechnet und hat den Vorteil, dass man mit einer höheren Rente startet. Der Nachteil besteht darin, dass diese nicht in voller Höhe garantiert ist. Wenn die Versicherung weniger Betrag erzielt als die angenommene Gewinnbeteiligung kann die Bonusrente auch reduziert werden. Bei der Bonusrente ist nur jener Teil der Rente garantiert, der auf die Garantieverzinsung von derzeit 1,75% 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 hinsichtlich Kostenstruktur, Bewertung und Gewinnzuteilung transparenter als jenes der Versicherungen.

Informationspflichten

Die wichtigsten Informationspflichten für Anwartschaftsberechtigte sind im §18g VAG geregelt:

- Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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.

Die wichtigsten Informationspflichten für Leistungsberechtigte sind:

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

Laut den FMA Mindeststandards für Informationspflichten der Betrieblichen Kollektivversicherer hat die BKV auf Anfrage die Differenz zwischen dem Garantiezinssatz und der **effektiven**

Garantieverzinsung bekanntzugeben. Diese Differenz zeigt an, wie stark die Rendite durch Kosten und Risikoanteile für Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung geschmälert wird.

Sinnvoll wäre auch ein Korridor zur Zinsgewinnzuteilung, damit die Versicherten abschätzen können inwieweit die Leistung vom Veranlagungsergebnis abhängt.

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 auf neue Tafeln umstellen, und die Renten ändern sich. Ein gegebener Kapitalstock muss dann auf eine längere Lebenserwartung aufgerechnet werden, was zu niedrigeren Pensionen führt.

Aber Vorsicht: Eine Nichtverwendung aktueller Sterbetafeln würde sich bei Pensionskassen letztlich aber auch nicht leistungserhöhend auswirken. Denn da die Pensionskasse keine Garantien übernimmt, würde sich eine Abweichung der Sterblichkeiten von den versicherungsmathematischen Annahmen in einem negativen versicherungstechnischen Ergebnis auswirken. Die Korrektur erfolgt dann jeweils im Nachhinein.

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 würde nur für künftige Neueintritte wirksam.

BKV: 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 zwischen den beiden PartnerInnen ist, sind unterschiedliche Laufzeiten für die Hinterbliebenenrenten anzusetzen. Für eine junge anspruchsberechtigte Frau 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 meist in Pensionskassen angewandt wird. 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 Dienstverhältnisses – Verfügungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag

In der betrieblichen Altersvorsorge ist der Erwerb von Anwartschaften daran gebunden, dass ein Dienstverhältnis zu dem entsprechenden Arbeitgeber besteht. Man kann daher nicht davon ausgehen, dass die Anwartschaft kontinuierlich bis zur Pension anwächst, weil man nicht wissen kann ob das Dienstverhältnis so lange besteht.

Wenn man freiwillig ArbeitnehmerInnenbeiträge leistet, und dass bei Beendigung des Dienstverhältnisses bereits 5 Jahre getan hat, kann man aber mit Eigenbeiträgen fortzahlen. Dabei stellt sich aber die Frage zu welchen Konditionen das von der Versicherung ermöglicht wird.

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 Arbeitgeberbeiträge erst nach Ablauf eines bestimmten Zeitraumes (seit 2013 sind bis zu 3 Jahre möglich) unverfallbar sind, also den ArbeitnehmerInnen zustehen, gibt es bei der BKV keine solche Frist! Arbeitgeberbeiträge sind bei der BKV immer sofort unverfallbar.

Hinweis: ArbeitnehmerInnenbeiträge sind natürlich in beiden Fällen sofort unverfallbar.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses und dem daraus resultierenden Ausscheiden aus der BKV bestehen folgende Möglichkeiten:

- Wenn der UVB weniger als EUR 11.400,-- beträgt, kann der/die ArbeitnehmerIn von der Versicherung abgefunden werden. Wenn der/die ArbeitnehmerIn es verlangt, ist abzufinden. Steuerlich ist die Abfindung derzeit attraktiv, weil man sich den Betrag steuerfrei auszahlen lassen kann.

Erfolgt keine Abfindung, so bleiben folgende Verfügungsmöglichkeiten:

- Umwandlung in eine prämienfreie Versicherung.
- Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, 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 oder 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.

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 EUR 11.400,-- nicht übersteigt.

Das bedeutet, die Ansprüche werden ausbezahlt, und der Versicherungsvertrag endet damit. Steuerlich ist das Abfinden für die Anwartschaftsberechtigten derzeit eine durchaus attraktive Option. Unter den derzeit gültigen steuerrechtlichen Regelungen erhält man den Unverfallbarkeitsbetrag

de facto steuerfrei ausbezahlt, weil er nicht zusätzlich zum laufenden Einkommen nach Tarif versteuert wird, sondern gesondert. Damit bleibt man unter jener Grenze, ab der die Steuer greift.

Wenn man eine Prämie nach §108 a beantragt hat, muss man bei einer Abfindung die Prämie zurückzahlen. Das ergibt aber keinen wirtschaftlichen Nachteil, weil sich die Prämie im Zuge der Veranlagung verzinst hat, ohne dass darauf eine Kapitalertragssteuer abzuführen gewesen wäre.

Hinweis: Von Pensionskassen kann man in diesem Fall je nach Vertrag auch „zwangsabgefunden“ werden. Selbst wenn man also ein Fortsetzen des Vertrags wünscht (mit eigenen Beiträgen oder beitragsfrei), kann die Pensionskasse das ablehnen. Für die Versicherungen gilt formal dasselbe.

Verrechnete Kosten bei der BKV: Keine „Zillmerung“

Die Abschlusskosten im Sinn von Vermittlerprovisionen der BKV sind kraft Gesetzes gleichmäßig auf die gesamte Prämienzahlungsdauer zu verteilen (Verbot der vielfach üblichen so genannten „Zillmerung“⁷, 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 Versicherungsnehmer verhindert. Bei „gezillmerten“ Verträgen ist der Rückkaufswert = 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.

Steuerliche Behandlung der BKV

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

Die Prämien werden bei Einzahlung nicht als Vorteil aus dem Dienstverhältnis besteuert.

Die Besteuerung erfolgt in der Phase des Leistungsbezuges gemeinsam mit der öffentlichen Pension.

In der Veranlagungsphase fallen keine Kapitalertragssteuer, keine Spekulationssteuer, keine Körperschaftsteuer und keine Einkommensteuer an.

Steuerliche Regelungen bei den DienstnehmerInnen

Arbeitnehmerbeiträge können im Rahmen der Einkommensteuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung als Sonderausgabe geltend gemacht werden („Topfsonderausgaben“). Alternativ kann eine Prämie nach §108a EStG bezogen werden. Achtung: diese Prämie ist rückzuzahlen, sofern keine lebenslange Rente bezogen wird, also auch, wenn man abgefunden wird. Dennoch ist es sinnvoll, die Prämie zu beantragen, denn das Prämienkapital generiert in der Pensionskasse oder Lebensversicherung bis zur eventuellen Rückzahlung, Erträge, die dem Versicherten bleiben.

Die Besteuerung der Rentenzahlungen ist ebenfalls wie bei Pensionskassen geregelt. Eine Rente aus Arbeitgeberbeiträgen ist zusätzlich zu sonstigem Einkommen (zB der ASVG-Pension) nach Tarif zu versteuern, eine Rente aus Arbeitnehmerbeiträgen wird nur zu 25 % zur Besteuerung herangezogen.

⁷ 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 getigter 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 Kunden in den ersten Jahren mit den gesamten Abschlusskosten. Gezillmerte Tarife sind vor allem für die Kunden ungünstig, die den Vertrag nicht durchhalten können.

Wurde für die Arbeitnehmerbeiträge eine staatliche Prämie bezogen, so ist die Rente, die sich aus diesen Beiträgen plus Prämie ergibt, vollkommen steuerfrei.

Es ist jedoch beim BKV-Produkt **nicht** wie bei Leistungen aus Lebensversicherungen, die (zumindest bislang noch ...) steuerfrei sind. (siehe Anhang)

Unterschiede Betriebliche Kollektivversicherung - Pensionskassen

Organisationsform

Während bei einer Pensionskasse auch bilanztechnisch die Pensionskassen Aktiengesellschaft und die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 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 Kundenvermögens 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 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten befriedigt werden dürfen.

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

Leistungskürzungen sind allerdings zur Konkursvermeidung möglich. Der § 98 des VAG sieht vor, dass die FMA den Versicherungen zur Vermeidung eines Konkurses Zahlungen im erforderlichen Ausmaß untersagen kann und diese in der Lebensversicherung Verpflichtungen entsprechend dem vorhandenen Vermögen herabzusetzen hat.

Zur Bedeckung der gesamten Deckungsrückstellungen, Gewinnbeteiligungen, Prämienüberträge, etc. sind entsprechende Vermögenswerte dem Deckungsstock zu widmen. Verfügungseinschränkungen, machen Entnahmen aus dem gewidmeten Deckungsstock nur mit Zustimmung des Deckungsstocktreuhänders möglich. Die Aufsichtsbehörde muss sichernde Anordnungen zum Schutz der Versicherten treffen. Das Sondervermögen reicht nicht zum Wiedereinkauf derselben Leistungshöhe.

Bewertung des Vermögens

a) Pensionskassen

Pensionskassen müssen grundsätzlich nach dem Tageswertprinzip bewerten (Bewertungsregeln finden sich im §23 PKG). Der tatsächliche Wert der Assets wird also zum Bilanzstichtag 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 max. 60 % des einer VRG zugeordneten Vermögens) nach dem sogenannten „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 müssen speziell für diese Bewertungsmethode gewidmet werden und müssen in diesem Fall bis zur

Endfälligkeit gehalten werden. Sie können dann abweichend vom Tageswertprinzip mit den fortgeführten Anschaffungskosten bewertet werden.

Aufgrund der niedrigen Anleihenrenditen wird diese attraktive Möglichkeit von den Pensionskassen derzeit kaum genutzt, stellt aber in Zukunft eine interessante Perspektive für stabilere Pensionskassenerträge dar.

Sollte es kurz vor dem Pensionsantritt zu Einbrüchen der Werte der Finanztitel kommen, so 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 den rechnungsmäßigen Überschuss mit max. 5 % und den Rechenzins mit max. 3 % für neu abgeschlossene beitragsorientierte Pensionskassenverträge seit Mitte 2011 festgelegt. Ist die Schwankungsrückstellung einmal leer, so kann kein Ausgleich von Mindererträgen erfolgen.

b) 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 AWLB weitergegeben werden. Das Vermögen zu aktuellen Marktpreisen kann höher (oder bei stillen Lasten niedriger) als jenes 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 so genannten „Stillen Reserven“ ermöglicht den Versicherern eine „Glättung“ der Veranlagungserträge zu erreichen. Bei den Pensionskassen erfolgt eine teilweise Glättung über die Schwankungsrückstellung und eventuell über das „Held to Maturity“ Prinzip.

Bewertung bei Ausscheiden aus der BKV oder Kündigung des Vertrages

Bei Kündigung ist laut Versicherungsaufsichtsgesetz VAG §18h Abs. 3 die auf den Versicherungsvertrag entfallende Deckungsrückstellung zu übertragen (an eine andere BKV, eine Pensionskasse oder ein europäisches Vorsorgeunternehmen, das unter den Geltungsbereich der Pensionsfondsrichtlinie fällt).

Dieses Deckungskapital enthält die garantierte Mindestverzinsung und die bereits zugewiesenen Gewinnanteile, die ja 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 wird eine gesonderte Abteilung des Deckungsstocks gebildet, auf die die Bestimmungen über den Deckungsstock gesondert anzuwenden sind (§ 20 (2) VAG). 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 Pensionskassenlösungen ohne Mindestertragsgarantie dürfen bis zu 70 % der Mittel in Aktien veranlagt werden, bei solchen mit Mindestertragsgarantie bis zu 50 %.

Dem gegenüber sieht die Kapitalanlageverordnung der FMA vor, dass nur bis max. 40 % in Aktien veranlagt werden darf. Real liegt der Aktienanteil bei den Versicherungen derzeit zwischen 5 % und 15 %.

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.

Beratungsausschuss

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 und je eines von einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Arbeitnehmer (Gewerkschaft) und von einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer (AK) zu entsenden sind.

Die Rechte des Beratungsausschusses sind, Vorschläge für die Veranlagungspolitik abzugeben und Auskünfte zur BKV bei Vorstand und Aufsichtsrat des Lebensversicherers einzuholen (§18j VAG).

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

Der Arbeitnehmervertretung war die Mitbestimmung von VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten immer ein großes Anliegen. Diese Mitbestimmungs- und Kontrollrechte sind bei den Pensionskassen stärker ausgeprägt als bei der BKV.

Garantieprodukte

Durch die Entwertung der Mindestertragsgarantie in der Reform des Pensionskassengesetzes 2003 und die Optionsmöglichkeit, auf den Mindestertrag zu verzichten, stellen die Betrieblichen Kollektivversicherungen eine Alternative zu den Pensionskassen dar, die eine deutlich 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.

Individueller Wechsel von der Pensionskasse in die betriebliche Kollektivversicherung

Den Anwartschaftsberechtigten von Pensionskassen steht ab 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 BKV und der ausgeprägteren Garantien.⁸ Man könnte daher in der Ansparphase mit den Pensionskassen eine riskantere und ertragreichere Veranlagung fahren und dann in der Pensionsbezugsphase in eine sicherere Strategie wechseln.

Seit 2013 gibt es mehr individuelle Durchlässigkeit zwischen den Pensionskassen und Betrieblicher Kollektivversicherung:

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

Da man jeweils einmal von PK in BKV und BKV in PK wechseln kann, besteht bis Eintritt des Leistungsfalles auch die Möglichkeit, wieder zurückzuwechseln. Voraussetzung ist, dass dies in der Betriebsvereinbarung (oder jeweiligen arbeitsrechtlichen Grundlage) vorgesehen ist. In einer betrieblichen Kollektivversicherung gibt es im Gegensatz zur Pensionskasse einen garantierten Rechnungszinssatz (derzeit maximal 1,75%) und garantierte Leistungen. Die Verzinsung besteht aus zwei Komponenten, dem garantierten Mindestzins und der variablen Gewinnbeteiligung.

Unterschied BKV und Sicherheits-VRG

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

- Die Sicherheits-VRG garantiert bei Rechnungszins von maximal 1,75% die Anfangspension in ihrer Höhe. In die Sicherheits-VRG kann man individuell ab dem 55. Lebensjahr bis zum Leistungsantritt wechseln. Die Pension kann also niemals unter die Anfangspension fallen. Das ist eine implizite Garantie des Rechnungszinssatzes und der Schutz vor Kürzungen, etwa wegen längerer Lebenserwartung. Diese garantierte Anfangspension wird - mit hoher Wahrscheinlichkeit - deutlich geringer sein als in anderen VRGn, weil in der Veranlagung weitaus weniger Risiko eingegangen werden kann und die Pension auf Basis niedrigerer Rechnungszinsen berechnet wird.

⁸ Neuer § 5 BPG: „(5) Der Arbeitnehmer kann bei Eintritt des Leistungsfalles die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung verlangen.“

- Die Höhe der garantierten Pension wird alle 5 Jahren gemäß der Mindestertragsformel erhöht. Der Mindestertrag liegt derzeit bei 0,76 %. (beruhend auf dem Zeitraum 2007 – 2012)⁹
- Der rechnungsmäßige Überschuss in der Sicherheits-VRG wurde von der FMA mit 2,75% festgelegt. Das bedeutet, wenn der Ertrag über dem Rechnungszins liegt, die Pensionen maximal um 1% erhöht werden können. 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 BKV 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 Pensionskassen und BKV ab 55 Jahren zu ermöglichen, muss dies sowohl in der Betriebsvereinbarung als auch im PK-Vertrag verankert werden. Der Arbeitgeber muss einen Vertrag mit einer BKV abschließen, damit ein/e ArbeitnehmerIn, sein/ihr Kapital in diese übertragen lassen kann. Dazu muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat jedoch eine entsprechende Betriebsvereinbarung über einen Beitritt zu einer BKV und einen Versicherungsvertrag mit einem Versicherungsunternehmen abschließen.
- Im Gegensatz dazu bedarf ein Wechsel in die Sicherheits-VRG keiner Adaptierung des Vertrages und der BV bzw. der arbeitsrechtlichen Grundlage.

Verlust beim Umstieg:

Insbesondere bei alten Pensionskassenvereinbarungen mit hohem Rechenzins führt ein Wechsel in eine BKV 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 BKV 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- und 95 % der Schwankungsrückstellung, oder der vollen Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten. Bei kollektiver Schwankungsrückstellung beträgt der Unverfallbarkeitsbetrag 100 % der Deckungsrückstellung (gesetzliche Mindeststandards,

⁹ <http://www.fma.gv.at/de/unternehmen/pensionskassen/spezialthemen/soll-wert-und-vergleichs-soll-wert.html>

bessere Vereinbarungen im Pensionskassenvertrag sind möglich). Bei der Pensionskasse bleibt jedenfalls die Auszahlungskostenreserve.

Des Weiteren führt der niedrigere Rechnungszins der Versicherung (1,75 %) zu einer Reduktion der Erstpension. Man kann bei einem niedrigeren Rechnungszins 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 Aspekt der einen späten Wechsel in die BKV beim Wechsel zum Leistungsberechtigten unattraktiver macht, besteht darin, dass dann der Leistungsberechtigten die aktuelle Sterbetafel zum Zeitpunkt des Wechsels zugrunde gelegt wird (außer das wird gleich bei Abschluss des BKV-Vertrages ausgeschlossen). Wenn man hingegen von Beginn der Einbeziehung in einer betrieblichen Altersvorsorge in der BKV ist (und nicht zuvor in der Pensionskasse) ist einem die Sterbetafel zum Zeitpunkt der Einbeziehung in die BKV garantiert.

Tipp:

Bevor man diese Option des Wechsels in eine BKV ausübt, sollte man jedenfalls die Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages eruieren. Sollte man durch diese Transaktion rund 5 % des Kapitals verlieren, wäre ein solcher Schritt gut zu überlegen. Die höhere Sicherheit würde dann mit einer deutlich geringeren Pension erkaufte werden.

Hinzu kommt, dass man bei Pensionskassen die Auszahlungskostenreserve und eventuell die Mindestertragsrücklage mitdotiert hat, ohne dass man aus diesen beiden Rücklagen dann jemals einen Nutzen ziehen kann.

Adaptierung des Pensionskassenvertrages und der Betriebsvereinbarung

Damit der individuelle Wechsel eine Option darstellt, sollte der Pensionskassenvertrag nach Möglichkeit dahingehend geändert werden, dass sich der Unverfallbarkeitsbetrag aus 100 % der Deckungsrückstellung und 100 % der (anteiligen) Schwankungsrückstellung zusammensetzt.

Stellungnahme der FMA zu „parallelen“ Pensionskassen und BKV-Modellen¹⁰

Zulässige Modelle:

- Der Arbeitgeber entrichtet zusätzlich zu den unveränderten PK-Beiträgen Beiträge in eine BKV.
- Es gibt für einen Teil der Belegschaft ein PK-Modell und für einen anderen Teil eine BKV-Zusage.

Unzulässige Modelle:

- Die FMA erachtet es als unzulässig die Beitragszahlung an die PK gänzlich einzustellen, den PK-Vertrag bestehen zu lassen und stattdessen in eine BKV einzuzahlen.
- Es ist unzulässig das Vermögen von einer Pensionskasse in eine andere zu übertragen, die Beiträge hingegen in eine BKV einzuzahlen.

¹⁰ FMA Position zu parallelen Pensionslösungen