



# Arbeitsrecht

AR  
15

Martina Chlestil, David Mum, Sepp Wöss

## Betriebliche Altersvorsorge 1

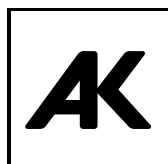
# Pensionskasse

### INHALT

<b>Pensionskasse und betriebliche Kollektivversicherung</b>	<b>3</b>
<b>Pensionskasse</b>	<b>3</b>
Was ist eine Pensionskasse?	3
Betriebliche / Überbetriebliche Pensionskassen	5
Leistungszusagen / Beitragszusagen	5
Finanzierung einer Pensionskassenversorgung	8
Veranlagung	10
Bewertungsmethoden	11
Schwankungsrückstellung	11
Mindestertragsgarantie / Opting out	12
„Lebensphasenmodell“	14
Sicherheits-VRG	14
Verwaltungskosten	15
<b>Beitritt zu einer Pensionskasse</b>	<b>17</b>
Betriebsvereinbarung	17
Pensionskassenvertrag	18
Gleichbehandlungsgebot	20
Pensionsarten / Pensionsalter / Wertanpassung	20
Unverfallbarkeit	21
Rechtsverbindlichkeit der Pensionskassenzusage	23
Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen	24
Transparenz	25
Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Pensionskasse	26
Beantwortung der Fragen	27

**Stand: August 2014**

**VOGB**



**ÖSTERREICH**

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

# Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



## Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

**Anmerkungen:** Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

**Schreibweise:** Wenn im folgenden Text männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehende geschlechtsneutrale Schreibweise wird zu Gunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

## Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

## Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- über **Wesen und Gestaltungsmöglichkeiten** einer Betriebspension informiert sein;
- die **rechtlichen Grundlagen** kennen, auf denen eine Betriebspension beruhen kann;
- beurteilen können, inwieweit das **Betriebspensionsgesetz eine Verbesserung** für die **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** mit sich brachte;
- angeben können, was im Einzelnen in einer **betrieblichen Pensionszusage zu regeln** ist.

**Viel Erfolg beim Lernen!**

# Pensionskasse und betriebliche Kollektivversicherung<sup>1</sup>

Mit 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 berechnigte Versicherungsunternehmen, ein betriebliches Altersversorgungsprodukt nach den Regeln des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) anbieten.

## Pensionskasse

### 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 1000 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.

<sup>1</sup> Im Betriebspensionsrecht werden zahlreiche Fachausdrücke verwendet. Eine Erklärung dieser Begriffe finden Sie im Skriptum AR-16.

Anmerkungen

Betriebspensionsgesetz (BPG)  
Pensionskassengesetz (PKG)

Definition  
Pensionskasse

gesetzliche Regelung

drei Veranlagungs- und Risikogemeinschaften

Anmerkungen

Neu ist auch die erweiterte **Durchlässigkeit** zwischen dem **Pensionskassensystem** und der **betrieblichen Kollektivversicherung**: Ein individueller Wechsel eines einzelnen Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin zwischen den unterschiedlichen Produkten Pensionskasse und betriebliche Kollektivversicherung im aufrechten 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 Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bereits einen Pensionskassenvertrag bzw. einen Versicherungsvertrag abgeschlossen hat (siehe dazu Skriptum AR16 Kapitel „Individueller Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung“).

Zum 3. Quartal 2013 gab es insgesamt 124 VRGen in den derzeit 16 Pensionskassen. Weiters werden 6 Sicherheits-VRGen und 16 Sub-VGen geführt.<sup>2</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.

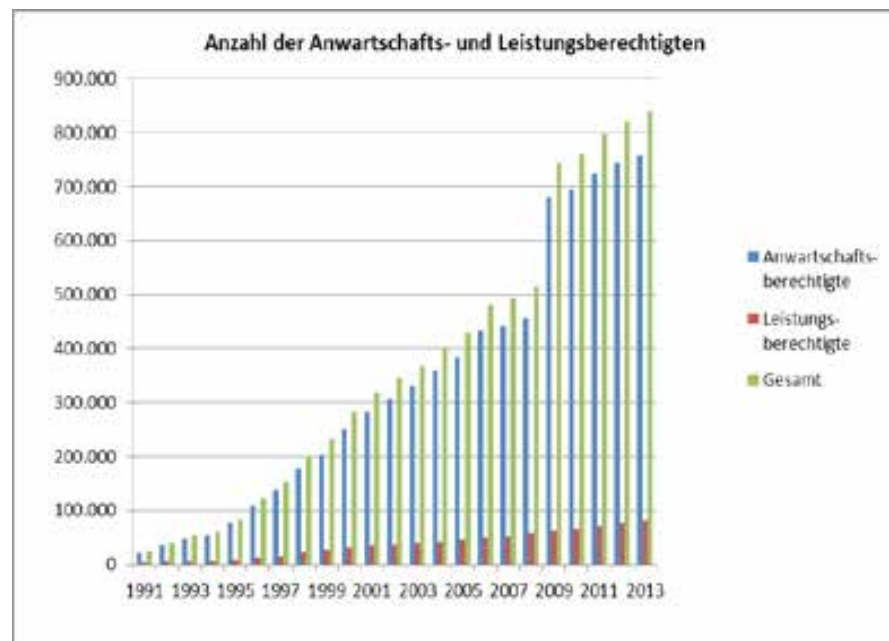
Eigenkapital

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 schrittweise aufzubauen. Höhere Eigenmittel sind auch für die Erfüllung der Verpflichtungen aus der Sicherheits-VRG erforderlich.

Bei betrieblichen Pensionskassen muss das Eigenkapital zumindest EUR 70.000,-, bei überbetrieblichen Pensionskassen zumindest EUR 5 Mio. betragen.

aktuelle Statistik

Die Pensionskassen verwalteten 2013 ein Vermögen von rund EUR 17,4 Mrd. Derzeit werden rund 839.000 Personen (Anwartschafts- und Leistungsberechtigte) im Pensionskassensystem geführt. Rund 82.000 Personen beziehen eine Pensionsleistung aus Pensionskassen.<sup>3</sup>



Quelle: Fachverband der Pensionskassen

<sup>2</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q3 2013, S. 7

<sup>3</sup> FV der Pensionskassen 15.1.2014, <https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/pensionskassen/Veranlagungsergebnis2013.html>

# Betriebliche / Überbetriebliche Pensionskassen

Das Pensionskassengesetz unterscheidet zwischen zwei Arten von Pensionskassen:

**Betriebliche Pensionskassen** können Pensionskassengeschäfte für Arbeitnehmer/innen und ehemalige Arbeitnehmer/innen eines Unternehmens bzw. eines Konzerns durchführen. Am Eigenkapital einer betrieblichen Pensionskasse dürfen nur der/die Beitrag leistende Arbeitgeber/in und (allenfalls) die Arbeitnehmer/innen des Unternehmens beteiligt sein. Zur Errichtung sind mindestens 1000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte notwendig.

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

**Überbetriebliche Pensionskassen** sind berechtigt, Pensionskassengeschäfte für Arbeitnehmer/innen und ehemalige Arbeitnehmer/innen verschiedener Unternehmen durchzuführen. Auch bei überbetrieblichen Pensionskassen ist ein Versichertenstand von zumindest 1000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erforderlich.

Derzeit gibt es in Österreich 16 Pensionskassenanbieter, davon 10 betriebliche und 6 überbetriebliche Pensionskassen.<sup>4</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.

## Leistungszusagen / Beitragszusagen

Bei Pensionskassenzusagen werden zwei Grundvarianten unterschieden:

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

Die Beitragszusagen haben in den letzten Jahren die traditionellen Leistungszusagen mehr und mehr in den Hintergrund gedrängt. Nach Angaben des Fachverbands der Pensionskassen waren 2013 99% der Anwartschaftsberechtigten und 78% der Leistungsberechtigten in beitragsorientierte Pensionskassenzusagen einbezogen. Daran erkennt man deutlich, dass leistungsdefinierte Zusagen ein Auslaufmodell sind, das für neue Anwartschaftsberechtigte nicht mehr zur Anwendung kommt.

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.

### 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 „Durchrechnungszeit-

Anmerkungen

betriebliche Pensionskassen

überbetriebliche Pensionskassen

Varianten

Leistungszusagen als Auslaufmodell

Definition

<sup>4</sup> [https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/pensionskassen/Home\\_Liste\\_der\\_oesterreichischen\\_Pensionskassen\\_Liste\\_der\\_o.html](https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/pensionskassen/Home_Liste_der_oesterreichischen_Pensionskassen_Liste_der_o.html)

Anmerkungen	raum“) als Pension zugesagt wird. Ergänzend wird festgelegt, nach welcher Formel die auf diese Weise ermittelte Pension jährlich anzupassen ist.
Leistungshöhe festgelegt	<p>Bei einer Leistungszusage kann der/die Arbeitnehmer/in mit einer klar vorhersehbaren Pensionsleistung rechnen. Der/Die Arbeitgeber/in hat die zugesagte Leistung (inkl. einer vereinbarten Wertanpassung) zu finanzieren. Chancen und Risiken des Pensionskassengeschäfts liegen im Wesentlichen beim/bei der Arbeitgeber/in, er/sie hat auch die Verwaltungskosten der Pensionskasse zu tragen. Günstig ist eine Leistungszusage über eine Pensionskasse für Arbeitgeber/innen, wenn die Kasse gute Ergebnisse erzielt und wenig an Verwaltungskosten verrechnet, sie haben dann entsprechend weniger an Beiträgen zu entrichten.</p> <p>Die rechentechnischen Regelungen (Rechenzins, verwendete Sterbetafeln, etc.) sind bei Leistungszusagen primär für die Arbeitgeber/innen von Bedeutung. Für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte sind sie im Regelfall nur dann von Belang, wenn ein/eine Arbeitgeber/in seine/ihre Zahlungsverpflichtungen nicht mehr erfüllen kann.</p>
	<p><b>Beitragszusage</b></p> <p>Die Pensionskassenverträge sind auf Druck der Arbeitgeber/innen in den allermeisten Fällen Beitragszusagen. Auch beim Umstieg von Direktzusagen auf Pensionskassenregelungen, haben die Arbeitgeber/innen häufig auf einen Wechsel von der ursprünglichen Leistungszusage zu einer Beitragszusage beharrt. Fast 97% der in das Pensionskassensystem Einbezogenen haben eine beitragsdefinierte Pensionszusage.</p>
Leistungshöhe nicht festgelegt	<p>Bei einer Beitragszusage verpflichtet sich der/die Arbeitgeber/in 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.</p> <p>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.</p>
Bestimmungsgrößen	<p>Die konkrete Pensionshöhe wird erst im Zeitpunkt der Pensionierung ermittelt. Die zentralen <b>Bestimmungsgrößen für die Rentenhöhe</b> sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Pensionskapital (auf dem Pensionskonto des/der Versicherten angesammeltes Kapital – aus Beitragszahlungen und Veranlagungsergebnissen),</li> <li>• die Rentenbezugsdauer (Durchschnittswert aufbauend auf den verwendeten Sterbetafeln),</li> <li>• der Rechenzins (vorweg veranschlagter Veranlagungsertrag für die Pensionsphase).</li> </ul> <p>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, sondern auch negative Anpassungen (Kürzung laufender Pensionszahlungen) geben kann, vor allem wenn der Rechenzins nicht erreicht wird.</p>
Verwaltungskosten	<p>Auch die von der Pensionskasse verrechneten <b>Verwaltungskosten</b> werden bei Beitragszusagen in den meisten Fällen den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Rechnung gestellt (es sei denn, der/die Arbeitgeber/in verpflichtet sich in der Betriebsvereinbarung zur Kostentragung). Arbeitnehmer/innen sollten beim Angebot von Beitragszusagen sehr genau darauf achten, wie hoch jeweils die Verwaltungskosten veranschlagt werden und</p>

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 – siehe unten) 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 2011 darf bei Neuzusagen (bzw. seit 2013 auch für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehenden Pensionskassenverträgen) der **rechnungsmäßige Überschuss** (längerfristig erwartetes Nettoergebnis der VRG) maximal 5,0% und der Rechenzins maximal 3,0% betragen.<sup>5</sup> Für die Sicherheits-VRG gelten niedrigere Sätze (siehe unten).

Von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen werden Beitragszusagen vor allem deshalb präferiert, weil sie Kostenklarheit bringen. Das Risiko schlechter Veranlagerungsergebnisse 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.

**Beachte:** Die meisten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften arbeiten mit geschlechtsspezifischen Sterbetafeln. 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.

### **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/der Arbeitge-

Anmerkungen

Rechenzins

Pensionszahlung erfolgt lebenslang

geschlechtsspezifische Sterbetafeln vs. Unisex Tafeln

Mischvarianten

<sup>5</sup> Siehe Rechnungsparameterverordnung 2012, BGBl. II Nr. 454/2012

Anmerkungen bers/Arbeitgeberin für den Fall der Nichterreichung 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 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/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin

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

Leistungszusagen 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 Arbeitgeber/innen sind die Pensionskassenergebnisse (Veranlagungsergebnisse, versicherungstechnische Ergebnisse, Höhe der verrechneten Verwaltungskosten).

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

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

**Beachte:** Die Beiträge der Arbeitgeber/innen 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 Arbeitgebern/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/der Arbeitgebers/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 Arbeitgeber/in 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, Cashflow oder Cashflow-Quote, Liquiditätskennziffern, Produktivität je Beschäftigten, sämtliche sonstige Bilanzkennzahlen wie beispielsweise CFROI, EBIT etc., Kostenrechnungs-Kennziffern.

Eine einseitige Abänderung der Beitragsverpflichtung durch den/die Arbeitgeber/in ist 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 Arbeitnehmer/innen**

Ergänzend zu den Beiträgen der Arbeitgeber/innen können bei einer Pensionskassenregelung auch Beiträge durch die Arbeitnehmer/innen vorgesehen werden. Als Grundsatz ist im Gesetz verankert, dass die Höhe allfälliger Arbeitnehmer/innenbeiträge die Zuzahlungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nur in Ausnahmefällen übersteigen darf; als Grundregel gilt also, dass die Beiträge der Arbeitnehmer/innen maximal 50% des Gesamtbeitrages ausmachen dürfen. Mit dieser Regelung wollte der Gesetzgeber verhindern, dass von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen selbst finanzierte Pensionsleistungen als „Betriebspension“ eingestuft werden. Der Arbeitnehmer/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 Väter-Karenzgesetz, bei Bildungskarenz u.a.).

Anders als Arbeitgeber/innen können Arbeitnehmer/innen 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 Arbeitnehmer/innen zu einem höheren Pensionskapital und damit zu einer entsprechend höheren Rentenzahlung.

Bei **Leistungszusagen** sind nur in seltenen Fällen Beiträge der Arbeitnehmer/innen 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.

Anmerkungen

freiwillige Beiträge  
durch Arbeitnehmer/in



1. Was ist eine Pensionskasse?

## Veranlagung

Die einschlägigen Vorschriften zur Veranlagung der Pensionskassenbeiträge finden sich in den § 25 und § 25a Pensionskassengesetz (PKG). Es heißt dort einleitend, 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.

### Veranlagungs- vorschriften

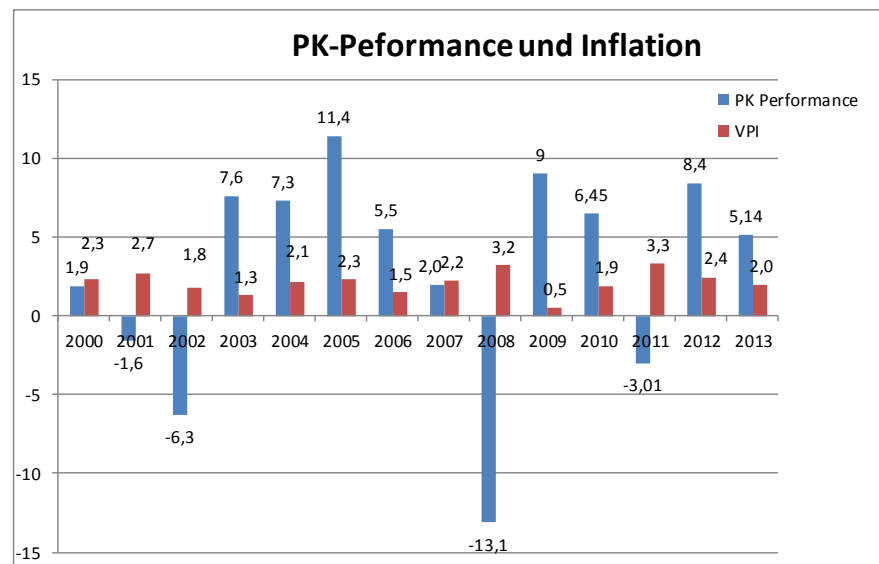
Im Jahr 2005 wurden die Veranlagungsvorschriften an die neu geschaffene EU-Pensionsfonds-Richtlinie angepasst und damit weiter liberalisiert. In der ursprünglichen Fassung des Pensionskassengesetzes aus dem Jahr 1990 war ein Aktienanteil von maximal 30% vorgesehen. In zwei Etappen wurde dieser Wert bis zum Jahr 2000 auf 50% in die Höhe gesetzt. Die EU-Pensionsfonds-Richtlinie – und damit nunmehr auch das Pensionskassengesetz – setzt diese Grenze mit 70% noch deutlich höher an. Bei Pensionskassenversorgungen mit Mindestertragsgarantie darf der Aktienanteil am veranlagten Vermögen maximal 50% betragen.

### Risiken

Mit der Liberalisierung der Veranlagungsvorschriften wurden die Risiken erheblich erhöht. Wie die Börsenentwicklung in den Jahren 2000 bis 2002, in den Jahren 2007/2008 und 2011 zeigt, bergen große Aktienanteile beträchtliche Risiken. In guten Börsenjahren wird das leider oft nicht genügend beachtet.

Derzeit wird das bei den Pensionskassen angesammelte Pensionskapital zu etwa 38% in Anleihen und zu rund 32% in Aktien angelegt. Den drittgrößten Anteil von rund 15% am Portfolio haben Guthaben bei Kreditinstituten<sup>6</sup>. Zu beachten ist, dass es sich dabei um Durchschnittswerte handelt. In den einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften gibt es sehr unterschiedliche Veranlagungsstrukturen.

## Performance



Quelle: Fachverband der Pensionskassen und Statistik Austria.

Die Veranlagungserträge der Pensionskassen schwanken stark. Für die Zeiträume der letzten drei, fünf und zehn Jahre wurde von den Pensionskassen eine durchschnittliche Performance per anno von 3,6%, 3,7% bzw. 3,7% erzielt.<sup>7</sup> Wie in der Grafik deutlich ersichtlich, schwanken die Erträge sehr stark.

<sup>6</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q3 2013, S. 8

<sup>7</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q3 2013, S. 9

## Bewertungsmethoden<sup>8</sup>

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

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>9</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 Leistungsberechtigte) oder global (für alle Teilnehmer/innen oder Teile einer VRG) gestaltet werden.

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

Anmerkungen

Tageswertprinzip

Held to  
Maturity-Prinzip

Aufbau einer Schwankungsrückstellung

<sup>8</sup> Siehe § 23 PKG

<sup>9</sup> Siehe § 24 und § 24a PKG

Anmerkungen

kasse 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 rechnermäßigen Überschuss überschreitet. Unterschreitet das Veranlagungsergebnis den rechnermäßigen Überschuss, so ist der Unterschiedsbetrag der Schwankungsrückstellung zu entnehmen.

negative Schwankungsrückstellung

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.

**Beachte:** Die Schutzfunktion der Schwankungsrückstellung kann nur dann greifen, wenn eine derartige Rückstellung in Jahren guter Ertragslage (oder durch Sonderdotierung des/der Arbeitgebers/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. Im Jahr 2012 erreichten sie im Durchschnitt einen Wert von 3,7%.<sup>10</sup>

## Mindestertragsgarantie / Opting out

Mindestertragsgarantie  
1990

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

Gesetzesänderung 2003

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>11</sup> Gleichzeitig wurden die Kassen wegen dem Wirksamwerden einer EU-rechtlichen Verpflichtung zum Aufbau einer so genannten „**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

<sup>10</sup> FMA Pensionskassen Quartalsbericht Q2 2013, S. 11

<sup>11</sup> Siehe § 2 Abs. 2 und 3 PKG

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.

Anmerkungen

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) Mindestertragsgarantie zu verzichten oder die Kosten für den Aufbau der Mindestertragsrücklage zu tragen. Die meisten haben sich für das „Opting out“ entschieden.

Opting out

Die **Höhe des Mindestertrages** ergibt sich aus der Hälfte der durchschnittlichen monatlichen Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen der vorangegangenen 60 Monate abzüglich 0,75 Prozentpunkte. 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.

Höhe des Mindestertrages



2. Was ist der Unterschied zwischen einer leistungsorientierten und einer beitragsorientierten Pensionskassenzusage?

## Lebensphasenmodell

Die Pensionskasse kann seit 2013 in höchstens drei Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGen) für unterschiedliche Veranlagungsstrategien auch bis zu fünf verschiedene Sub-Veranlagungsgemeinschaften (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 das 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

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 (Arbeitnehmer/innen) 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 1,75%), zusätzlich gibt die Pensionskasse eine nominelle **Garantie der Anfangspension**.

**Beachte:** 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 – mit hoher Wahrscheinlichkeit – deutlich geringer sein als Pensionsleistungen in anderen VRGen, weil eine risikoärmere Veranlagungsform gewählt werden 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 bei 0,64%.

Die Pension verändert sich entsprechend der von der Pensionskasse erwirtschafteten Veranlagungsergebnisse, die Pensionsberechnung auf Basis eines niedrigeren Rechnungszinses erlaubt daher später höhere jährliche Anpassungen; 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 auch Skriptum AR 16 Kapitel „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 Kasse?

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

### Übersicht zu den Verwaltungskosten<sup>12</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 Deckungserfordernis gemäß § 48 PKG.
- Kosten für die Erbringung der Versorgungsleistung bzw. für die Dotation einer Auszahlungsrückstellung.

<sup>12</sup> Siehe § 16a PKG

Anmerkungen

Vermögensverwaltungs-  
kosten

Verwaltungskosten

Übersicht

## Anmerkungen

- 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 Mindestertragsgarantie steigen die Kosten in der Aufbauphase der Mindestertragsrücklage 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 den Betrag von EUR 100,- je beitragsfreier Anwartschaft nicht übersteigen darf.
- Kosten für die Berechnung oder Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrags. Auch diese Kosten haben eine gesetzliche Obergrenze: max. 1,0% des Unverfallbarkeitsbetrags, wobei der Betrag EUR 300,- nicht überschreiten darf.
- Kosten der Fortsetzung der Beitragszahlung mit Eigenbeiträgen. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin (dessen/deren Unverfallbarkeitsbetrag die Abfindungsgrenze übersteigt) kann nach Beendigung seines/ihrer Arbeitsverhältnisses die Fortsetzung mit eigenen Beiträgen verlangen, sofern bereits mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden oder ein Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns erfolgt. Da in diesem Fall die Beiträge nicht direkt über den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eingehoben werden können, verrechnen die Pensionskassen meist höhere laufende Verwaltungskosten.

Bei Pensionsbeziehern/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.



3. Wovon hängt die Pensionshöhe bei einer beitragsdefinierten Zusage ab?



4. Wozu dient die Schwankungsrückstellung?



# Beitritt zu einer Pensionskasse

Anmerkungen

Der Beitritt zu einer Pensionskasse vollzieht sich in zwei Schritten:

1. Schritt: Abschluss der Betriebsvereinbarung  
(Arbeitgeber/in + Betriebsrat)
2. Schritt: Abschluss des Pensionskassenvertrages  
(Arbeitgeber/in + Pensionskasse)

## Betriebsvereinbarung

Anders als bei manchen anderen Betriebspensionsvarianten, die auf sehr unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen können (z.B. auch Einzelverträge), gibt es bei Pensionskassenversicherungen eine strenge Formvorschrift:

Formvorschrift

Arbeitnehmer/innen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, können nur nach Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in eine Pensionskassenversicherung einbezogen werden.<sup>13</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 Arbeitnehmer/innen gestalten wollte.

Bindung an eine Betriebsvereinbarung

Bei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die von keinem Betriebsrat vertreten werden (z.B. in einem Betrieb mit weniger als fünf Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen), tritt an die Stelle der Betriebsvereinbarung eine einzelvertragliche Regelung zwischen den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und dem/der Arbeitgeber/in 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>14</sup>

### Inhalt einer Betriebsvereinbarung:

- Verpflichtung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin zum Beitritt zu einer (bestimmten) Pensionskasse nach den Regelungen in der Betriebsvereinbarung
- Geltungsbeginn
- Erfasste Arbeitnehmer/innen, -gruppen
- Arten der Pensionsansprüche (Alters- und Hinterbliebenenpensionen sind notwendiger Bestandteil einer Pensionskassenversicherung, eine Absicherung für den Fall der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit ist fakultativ, sollte aber ebenfalls mitbedacht werden)
- Voraussetzungen für das Entstehen eines Pensionsanspruches (Pensionsalter, Definition von Invalidität, Begünstigte aus der Hinterbliebenenversicherung etc.)
- Höhe der Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

<sup>13</sup> Siehe § 3 Abs 1 BPG

<sup>14</sup> Siehe § 3 Abs 2 BPG

## Anmerkungen

- (Allenfalls) Grundsätze zur Entrichtung von Beiträgen der Arbeitnehmer/innen
- Höhe der Pensionen (wird bei Beitragszusagen nicht vorweg definiert; die Pensionshöhe ist jedoch bei Leistungszusagen der zentrale Teil der Betriebsvereinbarung)
- Wertanpassung laufender Pensionsleistungen
- 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

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 Arbeitgeber/in und Betriebsrat verändert (auch verschlechtert) und auch beendet werden. Eine einseitige Kündigung der Betriebsvereinbarung ist nur mit Wirkung für jene Arbeitnehmer/innen möglich, die im Zeitpunkt der Kündigung nicht vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfasst waren (d.h., die Kündigung ist nur für neu eintretende Arbeitnehmer/innen wirksam).

Ein Kollektivvertrag kann nur in Ausnahmefällen unmittelbare Rechtsgrundlage für den Beitritt zu einer Pensionskasse sein. Möglich ist das 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 übergeführt wird.

## Pensionskassenvertrag

### Pensionskassenvertrag

Aufbauend auf der Betriebsvereinbarung wird durch den so genannten „Pensionskassenvertrag“ die Rechtsbeziehung zur Pensionskasse hergestellt. Der Pensionskassenvertrag ist zwischen dem Arbeitgeber/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, als Vertrag zu Gunsten der in die Pensionskassenversorgung einbezogenen Arbeitnehmer/innen.

§ 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 Auftreten zusätzlicher Deckungserfordernisse (insbesondere bei Leistungszusagen)
- Höhe allfälliger Beitragszahlungen der Arbeitnehmer/innen
- Zahlungsweise und Fälligkeit der laufenden Beiträge

- Informationspflichten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer/innen gegenüber der Pensionskasse
- Grundsätze der Veranlagungspolitik
- Art der mit der Pensionskassenzusage verbundenen Risiken
- Allfälliger Ausschluss der Leistung des Mindestertrags durch die Pensionskasse
- Allfällige Vereinbarung von Wahlrechten der Arbeitnehmer/innen hinsichtlich unterschiedlicher Veranlagungsstrategien in VRGen und SubVGen
- Voraussetzungen für den beitragsfreien Verbleib eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in der Pensionskasse (bei Beendigung des Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Leistungsfalles)
- Voraussetzungen für weitere Beitragsleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Art der Kostenberechnung und Höhe der Kostenanlastung u.a.
- Allenfalls Möglichkeit zum Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung

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



5. Welche arbeitsrechtlichen Grundlagen haben Pensionskassenzusagen?



6. Welche Leistungen muss eine Pensionskasse erbringen?



7. Was ist bei einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung zu regeln?

---

Anmerkungen

## Gleichbehandlungsgebot

Für betriebliche Altersversorgungszusagen gibt es ein eigenständiges Gleichbehandlungsgebot im BPG.

Gleichbehandlungsgebot

Nach § 18 Abs 1 BPG ist der/die Arbeitgeber/in 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 Arbeitnehmern/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 Arbeitgeber/innen erstelltes Angebot einer Pensionskassenversorgung bloß an einzelne Arbeitnehmer/innen sollte unterbunden werden.

Zulässige Ausnahmen

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 Arbeitnehmer/innen erst nach bestimmter 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

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

## Pensionsarten / Pensionsalter / Wertanpassung

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. 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 „Leistungszusagen / Beitragszusagen“):

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 Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu finanzierenden Beiträge. Der/Die Arbeitgeber/in 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 Arbeitnehmer/innen 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.

## Wertanpassung

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.

**Beachte:** 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 Arbeitnehmer/in jedenfalls zugute kommen (bei jeder Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, auch bei einer Selbstkündigung etc.).

Anmerkungen

Höhe der Pensionsansprüche

Valorisierung

Anmerkungen

**Beachte:** 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 Arbeitgeber/innen bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmer/innen nicht verloren gehen (auch bei einer Beendigung kurz nach Einzahlung). Allerdings werden vom Gesetz in Hinblick auf die ersten drei (fünf) Jahre ab Beginn der Einzahlung abweichende Regelungen zugelassen.

Unverfallbarkeitsfristen  
so kurz wie möglich

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 Arbeitnehmer/innen den faktischen Ausschluss aus der Pensionsregelung!

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

Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages

**Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages:** Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer (allfälligen) Unverfallbarkeitsfrist – aber vor Erreichung des Pensionsalters – beendet, so hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin in Anspruch auf den so genannten Unverfallbarkeitsbetrag. Die rechnerische Ermittlung dieses Betrages ist im BPG geregelt.<sup>15</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 Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin insbesondere folgende Wahlmöglichkeiten offen:

- Belassen des Unverfallbarkeitsbetrages in der Pensionskasse (allenfalls unter Fortzahlung eigener Beiträge)
- Übertragung in eine andere Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung beim neuen Arbeitgeber/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 EUR 11.400,- nicht übersteigt (Wert 2014)

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.



8. Warum sind die in eine Pensionskasse einbezahlten Beiträge jedenfalls unverfallbar?

<sup>15</sup> Siehe § 5 BPG

# 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) Arbeitgeber/in ausgehender Widerruf laufender Pensionszahlungen oder bereits erworbener Pensionsanwartschaften 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 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 Betriebspensionengesetz 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 Arbeitgeber/in den **Betriebsrat** drei Monate vor der geplanten Einstellung der Beitragszahlung zu **informieren** und es ist über die Maßnahme zu **beraten**.

Der Arbeitnehmer/Die Arbeitgeberin kann im Falle des Widerrufs der Zahlung von Beiträgen durch den Arbeitgeber/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, ist 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

Anmerkungen

rechtsverbindliche Pensionszusagen

Vorbehaltsklauseln

Einvernehmliche Änderungen

Widerrufsklauseln

Einschränkungs- und Aussetzungsklauseln

Anmerkungen

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.

**Beachte:** 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 Arbeitnehmer/innensicht sollte versucht werden, die Aufnahme derartiger Klauseln wenn möglich zu vermeiden.

## Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen

Absetzbarkeit

**Beiträge des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin** zu einer Pensionskasse sind beim/bei der Arbeitgeber/in 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 in eine Pensionskassenversorgung werden steuer- und abgabenrechtlich generell nicht als „Vorteil aus dem Dienstverhältnis“ gewertet.

**Beachte:** Wird die Zahlung von Pensionskassenbeiträgen als Alternative zu direkten Lohnzahlungen erwogen, so ist zu berücksichtigen, dass die Freistellung von Sozialabgaben wohl eine Kostenentlastung für den Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin und für den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin bewirkt, dass hierdurch aber auch nachteilige Effekte für den Arbeitnehmer/ 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!

**Beiträge der Arbeitnehmer/innen** zu Pensionskassen zählen bis EUR 1.000,- jährlich als „prämienbegünstigte Pensionsvorsorge“ und führen zur Rückerstattung der Einkommensteuer. Beiträge, die darüber hinausgehen, können im Rahmen der Topf-Sonderausgaben jährlich steuermindernd geltend gemacht werden.

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

**Steuerliche Behandlung einer Pensionskassenpension:** Pensionen (bzw. Pensionsteile), die durch Beiträge des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin finanziert wurden, sind bei der Auszahlung voll lohnsteuerpflichtig. Pensionsteile, die durch Beiträge der Arbeitnehmer/innen finanziert wurden, werden zu 25% in die Lohnsteuer-Bemessungsgrundlage eingerechnet; jener Teil, der durch prämienbegünstigte Beiträge finanziert wurde, ist zur Gänze steuerfrei.



10. Können ArbeitgeberInnen ihre Beitragszahlungen bei Vorlagen einer wirtschaftlichen Notlage aussetzen?



# Transparenz<sup>16</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; weiters sind ihnen auf Anfrage auch die Gründe für eine Veränderung der Pensionshöhe detailliert zu erläutern („schematische Darstellung der einzelnen Ursachen und Ergebnisquelle“).

Die Pensionskassen haben auf Anfrage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten 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. Zusätzlich besteht ein Anspruch auf einen repräsentativen **Performancevergleich**, beides aber höchstens für die letzten drei Jahre.

Weiters müssen Arbeitgeber/innen und Pensionskasse auf Anfrage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine Kopie der die jeweilige Zusage betreffenden Teile des **Pensionskassenvertrages** aushändigen.

Die Pensionskassen haben den Gewerkschaften und Arbeiterkammern (der kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen) jene leistungsrelevanten Teile des **Geschäftsplans** zur Verfügung zu stellen, die für die Überprüfung der Beitrags- und Kapitalentwicklung, der Höhe der Leistungsansprüche und der Veränderungen der Pensionsleistungen eines/einer Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten erforderlich sind.

**Informationspflichten betreffend Wechselmöglichkeiten:**<sup>17</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 will, zu informieren. Hinsichtlich eines Wechsels in eine betriebliche Kollektivversicherung sind die Unterschiede zu einer Pensionskassenzusage darzulegen.

Anmerkungen

Kontoinformation

Gesamtkostenquote

Informationspflichten  
betreffend Wechsel-  
möglichkeiten

<sup>16</sup> Siehe § 19 PKG

<sup>17</sup> Siehe § 19b PKG

## 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>18</sup>

Aufsichtsrat

Im **Aufsichtsrat** gibt es neben den Vertretern/innen des Grundkapitals auch Vertreter/innen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Bei den überbetrieblichen Pensionskassen liegt die Zahl der Vertreter/innen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten um zwei unter der Zahl der Vertreter/innen des Grundkapitals. Bei betrieblichen Pensionskassen besteht ein Gestaltungsspielraum, hier könnte in der Satzung der Pensionskasse z.B. eine paritätische Besetzung festgelegt werden. Für überbetriebliche Pensionskassen wurde unter bestimmten Voraussetzungen auch die Wahl eines/einer Leistungsberechtigten (Pensionisten/Pensionistin) als Vertretung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat ermöglicht.

Abweichung vom ArbVG

Zusätzlich zu den Vertretern/innen 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 Vertreter/in in den Aufsichtsrat entsenden.

Zusammensetzung der Hauptversammlung

Die Wahl der Vertreter/innen 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 Vertreter/innen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auch in einem **Beratungsausschuss** mitwirken.<sup>19</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 Jahresabschluss und in den Rechenschaftsbericht der betreffenden Veranlagungs- und Risikogemeinschaft und auf Information durch den Vorstand und durch den Aufsichtsrat. Die Einrichtung eines Beratungsausschusses ist fakultativ, sie ist im Pensionskassengesetz nicht zwingend vorgeschrieben.



11. Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben Anwartschafts- und Leistungsberechtigte in der Pensionskasse?

<sup>18</sup> Siehe § 27 PKG

<sup>19</sup> Siehe § 28 PKG

# Beantwortung der Fragen

Anmerkungen

- F 1:** Eine Pensionskasse wickelt betriebliche Pensionsregelungen ab (Beitragseinhebung und -veranlagung, Pensionsauszahlung). Sie wird in Form einer Aktiengesellschaft betrieben. Die rechtlichen Regelungen dazu befinden sich im Pensionskassengesetz (PKG).
- F 2:** Bei einer Leistungszusage wird eine bestimmte Pensionsleistung definiert. Der/Die Arbeitgeber/in hat die zugesagte Leistung zu finanzieren, er/sie trägt auch die Chancen und Risiken des Pensionskassengeschäfts. Bei einer Beitragszusage verpflichtet sich der/die Arbeitgeber/in zur Zahlung bestimmter Beiträge an die Pensionskasse. Die konkrete Pensionshöhe wird erst bei der Inanspruchnahme der Pension ermittelt. Das Risiko trägt in dem Falle der/die Arbeitnehmer/in.
- F 3:** Vom Pensionskapital (aus Beitragszahlungen und Veranlagungsergebnissen), von der Rentenbezugsdauer (durchschnittliche Lebenserwartung laut Sterbetafeln), vom Rechenzins (vorweg veranschlagter Veranlagungsertrag für die Pensionsphase).
- F 4:** Schwankende Veranlagungserträge und versicherungstechnische Erträge sollen sich nicht unmittelbar auf die Pensionsleistungen auswirken, die Schwankungsrückstellung soll dies ausgleichen. Sie wird in den Jahren mit guten Ergebnissen (das Veranlagungsergebnis überschreitet den rechnermäßigen Überschuss) aufgebaut, unterschreitet das Veranlagungsergebnis den rechnermäßigen Überschuss, wird der Unterschiedsbetrag der Schwankungsrückstellung entnommen und so eine Entwertung der Pensionen vermieden. Schwankende Veranlagungserträge und versicherungstechnische Erträge sollen sich nicht unmittelbar auf die Pensionsleistungen auswirken, die Schwankungsrückstellung soll dies ausgleichen. Sie wird in den Jahren mit guten Ergebnissen (das Veranlagungsergebnis überschreitet den rechnermäßigen Überschuss) aufgebaut, unterschreitet das Veranlagungsergebnis den rechnermäßigen Überschuss, wird der Unterschiedsbetrag der Schwankungsrückstellung entnommen und so eine Entwertung der Pensionen vermieden.
- F 5:** Arbeitnehmer/innen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, können nur nach Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in eine Pensionskassenregelung einbezogen werden. Mit Arbeitnehmer/innen, die keinen Betriebsrat haben, ist eine einzelvertragliche Regelung nach einem Vertragsmuster abzuschließen.
- F 6:** Eine Alters- und Hinterbliebenenpension muss jedenfalls geregelt werden, fakultativ kann auch eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension vorgesehen werden.
- F 7:** Die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin einer Pensionskasse beizutreten, Geltungsbeginn, die erfassten Arbeitnehmer/innen, -gruppen, Arten der Pensionsansprüche, Voraussetzungen für das Entstehen eines Pensionsanspruches, Beitragshöhe des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, Höhe der Pensionen (bei leistungsorientierten Zusagen), Wertanpassung laufender Pensionsleistungen, Nachschusspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin (insbesondere bei

leistungsorientierten Zusagen), Mitwirkungsrechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse, Voraussetzungen und Rechtswirkung der Auflösung des Pensionskassenvertrages, weitere Regelungen wie beispielsweise Möglichkeit des Wechsels der Veranlagungsstrategie ua.

- F 8:** Arbeitgeber/innen-Beiträge werden spätestens nach Ablauf von drei Jahren unverfallbar (für Arbeitsverhältnisse, deren Beginn vor dem 1.1.2013 liegt, ist die Vereinbarung einer Unverfallbarkeitsfrist von bis zu fünf Jahren zulässig. Beiträge durch die Arbeitnehmer/innen sind sofort unverfallbar.
- F 9:** Ja, wenn eine derartige Klausel in der Betriebsvereinbarung (im Vertragsmuster, im Kollektivvertrag) vorgesehen ist und mit dem Betriebsrat (sofern einer besteht) mindestens drei Monate vor dem Aussetzen eine Beratung stattgefunden hat.
- F 10:** Anwartschafts- und Leistungsberechtigte können ihre Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat der Pensionskasse ausüben und sie können in einem Beratungsausschuss mitwirken. Letzterer kann in jeder Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eingerichtet werden.