

Florentin Döller, David Mum, Josef Wöss

# Betriebliche Altersvorsorge I Pensionskasse

15

# Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 15

# Betriebliche Altersvorsorge I Pensionskasse

Florentin Döller, David Mum,  
Josef Wöss

Betriebliche Altersvorsorge I

Pensionskasse

## Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den AutorInnen und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der AutorInnen bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Rechtsstand: März 2023

Stand: März 2023

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2023 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Druck: CITYPRESS GmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

Pensionskasse	8
Was ist eine Pensionskasse?	8
Überbetriebliche/Betriebliche Pensionskassen	11
Beitragszusagen/Leistungszusagen	12
Finanzierung einer Pensionskassenversorgung	18
Veranlagung	20
Bewertungsmethoden	22
Schwankungsrückstellung	23
Mindestertragsgarantie/Opting out	25
Lebensphasenmodell	27
Sicherheits-VRG	28
Verwaltungskosten	29
Beitritt zu einer Pensionskasse	34
Betriebsvereinbarung	34
Pensionskassenvertrag	36
Gleichbehandlungsgebot	38
Pensionsarten/Pensionsalter/Wertanpassung	39
Unverfallbarkeit	41
Rechtsverbindlichkeit der Pensionskassenzusage	42
Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen	44
Transparenz	46

# Inhalt

Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Pensionskasse	47
Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bei grenzüberschreitender Übertragung einer Pensionskassenzusage	49

# SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
<b>SR-1</b>	Grundbegriffe des Sozialrechts
<b>SR-2</b>	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
<b>SR-3</b>	Sozialversicherung – Beitragsrecht
<b>SR-4</b>	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
<b>SR-5</b>	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
<b>SR-6</b>	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
<b>SR-7</b>	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
<b>SR-8</b>	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
<b>SR-9</b>	Unfallversicherung
<b>SR-10</b>	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
<b>SR-11</b>	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
<b>SR-12</b>	Insolvenz-Entgeltssicherung
<b>SR-13</b>	Finanzierung des Sozialstaates
<b>SR-14</b>	Pflege und Betreuung
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.	

ARBEITSRECHT 	
<b>AR-1</b>	Kollektive Rechtsgestaltung
<b>AR-2A</b>	Betriebliche Interessenvertretung
<b>AR-2B</b>	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
<b>AR-2C</b>	Rechtstellung des Betriebsrates
<b>AR-3</b>	Arbeitsvertrag
<b>AR-4</b>	Arbeitszeit
<b>AR-5</b>	Urlaubsrecht
<b>AR-6</b>	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
<b>AR-7</b>	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
<b>AR-8A</b>	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
<b>AR-8B</b>	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
<b>AR-9</b>	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
<b>AR-10</b>	Arbeitskräfteüberlassung
<b>AR-11</b>	Betriebsvereinbarung
<b>AR-12</b>	Lohn(Gehalts)exekution
<b>AR-13</b>	Berufsausbildung
<b>AR-14</b>	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
<b>AR-15</b>	Betriebspensionsrecht I
<b>AR-16</b>	Betriebspensionsrecht II
<b>AR-18</b>	Abfertigung neu
<b>AR-19</b>	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
<b>AR-21</b>	Atypische Beschäftigung
<b>AR-22</b>	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
<b>GK-1</b>	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
<b>GK-2</b>	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
<b>GK-3</b>	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
<b>GK-4</b>	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
<b>GK-5</b>	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
<b>GK-7</b>	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
<b>GK-8</b>	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
<b>GK-9</b>	Geschichte der Kollektivverträge

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:  
[www.voegb.at/skripten](http://www.voegb.at/skripten)**

# Pensionskasse

Neben der gesetzlichen Altersvorsorge gibt es für Teile der Arbeitnehmer/innen auch zusätzlich betriebliche Pensionen. Bis in die 1980er Jahre wurden diese zu meist direkt vom jeweiligen Unternehmen an die ehemaligen Beschäftigten bezahlt. Das kann, muss aber nicht gutgehen – denn es funktioniert nur, wenn es das Unternehmen noch gibt und es wirtschaftlich in der Lage ist, die eingegangenen Zusagen zu erfüllen. In der Stahlkrise der 1980er Jahre haben einige Unternehmen ihre Betriebspensionen widerrufen. Als Folge dieser Entwicklung wurden 1990 die Pensionskassen geschaffen. Damit wurde – auf Basis des Betriebspensionsgesetzes (BPG) sowie des Pensionskassengesetzes (PKG) – die Möglichkeit eröffnet, Betriebspensionszusagen aus den Unternehmen an eigenständige Institutionen auszulagern. Die Grundidee ist plausibel: Unternehmen leisten Beiträge an Pensionskassen und diese zahlen in Folge die Leistungen an die ehemaligen Beschäftigten. Der klare Vorteil: Wenn ein Unternehmen insolvent wird, sind die bisher erworbenen Pensionsansprüche gesichert und vom wirtschaftlichen Schicksal des Unternehmens entkoppelt. Und seit den 1980er Jahren gab es viele weitere Krisen, die zeigen, dass es gut ist, Ansprüche nicht im Unternehmen zu verwalten, sondern auszulagern. Oft sind es auch einzelne Unternehmen, die im wirtschaftlichen und technologischen Wandel nicht bestehen. In all diesen Fällen ist es höchst riskant, die Zahlung von Betriebspensionen daran zu binden, dass es die Unternehmen in Jahrzehnten noch gibt.

Seit 2005 gibt es neben Pensionskassen auch betriebliche Kollektivversicherungen als Durchführungsweg für die betriebliche Altersvorsorge. Damit können zum Betrieb der Lebensversicherung berechnete Versicherungsunternehmen, ein betriebliches Altersversorgungsprodukt nach den Regeln des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG 2016) anbieten.

## Was ist eine Pensionskasse?<sup>1</sup>

Eine Pensionskasse ist eine Aktiengesellschaft, deren Tätigkeit in der Durchführung betrieblicher Pensionsregelungen besteht. Pensionskassengeschäfte umfas-

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

sen im Wesentlichen die Einhebung von Pensionskassenbeiträgen, die Veranlagung dieser Beiträge und die spätere Auszahlung der Pensionen.

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

Die in eine Pensionskasse eingezahlten Beiträge werden in **Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG)** zusammengefasst, die getrennt vom Vermögen der Pensionskassen-Aktiengesellschaft verwaltet werden.

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

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

Zudem wurde die **Durchlässigkeit** zwischen dem **Pensionskassensystem** und der **betrieblichen Kollektivversicherung** erweitert: Ein individueller Wechsel eines 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 Versicherungsver-

# Pensionskasse

trag abgeschlossen hat (siehe dazu Skriptum AR-16 Kapitel „Individueller Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung“).

Ende 2022 gab es insgesamt 97 VRGen in den derzeit 8 Pensionskassen. Weiters werden 4 Sicherheits-VRGen und 38 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.

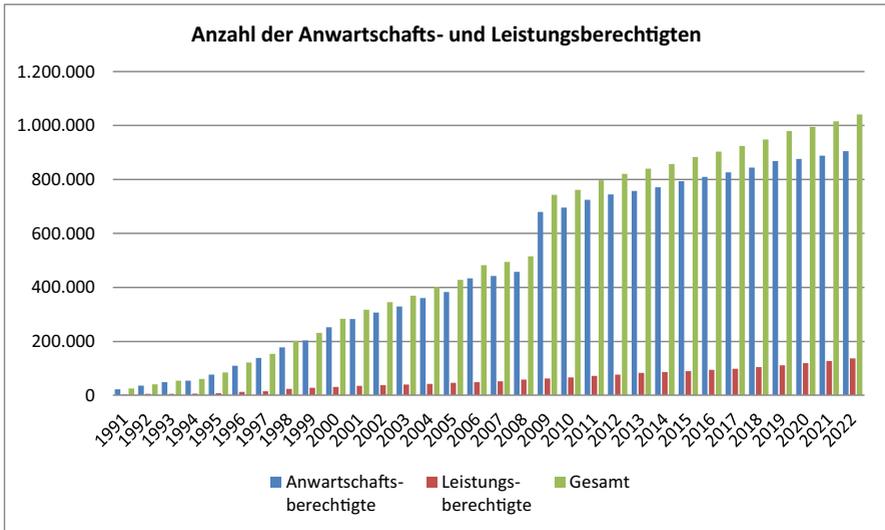
Das Eigenkapital der Pensionskassen-Aktiengesellschaft muss zumindest 1 % des Gesamtwerts der Deckungsrückstellung betragen (die „Deckungsrückstellung“ ist grob gesprochen das für die Abdeckung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erforderliche Pensionskapital). Bei Pensionszusagen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

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

Die Pensionskassen verwalteten Ende 2022 ein Vermögen von rund € 24,35 Mrd. Mit Ende 2022 werden rund 1,04 Mio. Personen (Anwartschafts- und Leistungsberechtigte) im Pensionskassensystem geführt. Knapp 137 Tsd. Personen beziehen bereits eine Pensionsleistung aus Pensionskassen.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> FMA, Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2022, S. 7.

<sup>3</sup> FMA, Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2022, S. 5 f.



Quelle: Finanzmarktaufsicht (FMA)

Bei genauerer Betrachtung der Daten stellt man allerdings große Unterschiede zwischen den Geschlechtern fest: So ist zwar das Verhältnis bei den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten mit 55 % Männern und 45 % Frauen noch halbwegs ausgeglichen, bei Betrachtung der Deckungsrückstellung verschiebt sich dies jedoch deutlich zu Gunsten der Männer, nämlich auf 73 % zu 27 %. Die durchschnittliche Deckungsrückstellung von Männern ist sogar mehr als doppelt so hoch wie die der Frauen.<sup>4</sup>

Rund 12 % der Anwartschaftsberechtigten verfügen über eine beitragsfreie Anwartschaft, d.h. es werden keine laufenden Beiträge mehr an die Pensionskasse gezahlt.<sup>5</sup>

## Überbetriebliche/Betriebliche Pensionskassen

Das Pensionskassengesetz unterscheidet zwischen zwei Arten von Pensionskassen:

<sup>4</sup> Bericht der FMA über die Lage der österreichischen Pensionskassen 2022 (November 2022), S. 11. Anmerkung: Diese Daten beziehen sich jeweils auf den Stand 31.12.2021.

<sup>5</sup> Die Daten beruhen auf einer Auskunft des Fachverbandes der Pensions- und Vorsorgekassen und beziehen sich auf den Stand 31.12.2022.

# Pensionskasse

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

**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 ebenso mindestens 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte notwendig.

Da infolge 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.

Derzeit gibt es in Österreich acht Pensionskassenanbieter, davon drei betriebliche und fünf überbetriebliche Pensionskassen.<sup>6</sup> Eigentümer der überbetrieblichen Pensionskassen sind zumeist Banken und Versicherungen. Bei den arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen gibt es keinen Unterschied zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen.

## Beitragszusagen/Leistungszusagen

Bei Pensionskassenzusagen werden zwei Grundvarianten unterschieden:

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

Die Beitragszusagen haben in den letzten Jahren die Leistungszusagen deutlich in den Hintergrund gedrängt. Leistungsorientierte Zusagen stellen mittlerweile ein Auslaufmodell dar, das für neue Anwartschaftsberechtigte nicht mehr zur Anwendung kommt: So hatten Ende 2022 nur 0,5 % der Anwartschaftsberechtigten eine leistungsorientierte Zusage, bei den Leistungsberechtigten waren es

<sup>6</sup> FMA, Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2022, S. 4.

13 %. Insgesamt gilt somit für rund 98 % der in ein Pensionskassensystem Einbezogenen eine beitragsorientierte Zusage.<sup>7</sup>

Aus Sicht der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ist diese Entwicklung wenig erfreulich, weil sie bei Beitragszusagen in aller Regel sowohl die Risiken (Veranlagungsrisiken, versicherungstechnische Risiken) als auch die von der Pensionskasse verrechneten Verwaltungskosten zu tragen haben.

## Beitragszusage

Die Pensionskassenverträge sind auf Druck der 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. Wie bereits dargestellt, hat nur ein sehr geringer Prozentsatz der in das Pensionskassensystem Einbezogenen keine beitragsdefinierte Pensionszusage.

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.

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

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

- » das Pensionskapital (auf dem Pensionskonto des/der Versicherten angesammeltes Kapital – aus Beitragszahlungen und Veranlagungsergebnissen),
- » die Rentenbezugsdauer (Durchschnittswert aufbauend auf den verwendeten Sterbetafeln),

<sup>7</sup> Die Daten beruhen auf einer Auskunft des Fachverbands der Pensions- und Vorsorgekassen sowie dem Bericht der FMA über die Lage der österreichischen Pensionskassen 2022 (November 2022), S. 12 f.

# Pensionskasse

- » der Rechnungszins (vorweg veranschlagter Veranlagungsertrag für die Pensionsphase).

Die Pensionsanpassung ergibt sich bei einer reinen Beitragszusage aus der Differenz zwischen dem vorweg bei der Verrentung veranschlagten Rechnungszins 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 Rechnungszins nicht erreicht wird.

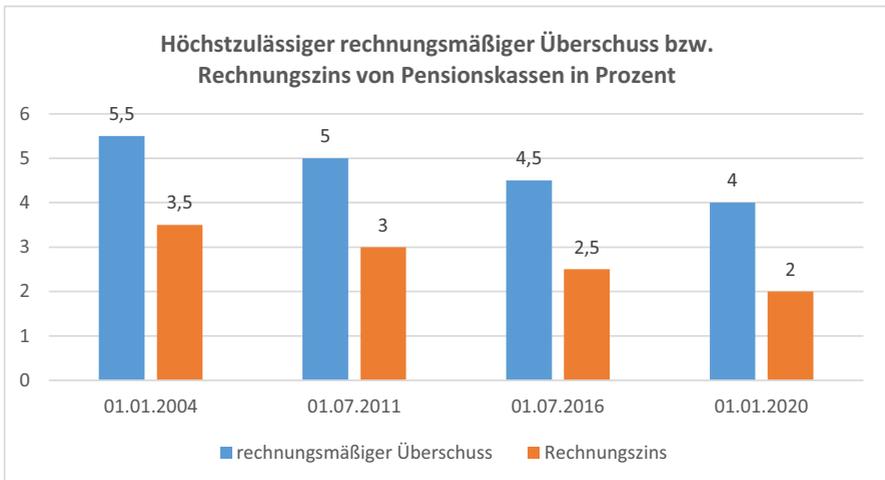
Auch die von der Pensionskasse verrechneten **Verwaltungskosten** werden bei Beitragszusagen in den meisten Fällen den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Rechnung gestellt (es sei denn, der/die Arbeitgeber/in verpflichtet sich in der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung zur Kostentragung).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

Neben den Verwaltungskosten sollten vor allem die **Veranlagungsstrategie** (maximaler Aktienanteil etc.), die verwendeten Sterbetafeln (geschlechtsspezifische Tafeln, Unisex-Tafeln – siehe unten) und der bereits erwähnte Rechnungszins 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 **Rechnungszins** 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 Rechnungszinsen haben die Finanzmarktaufsicht zu einer gezielten – wengleich für viele zu spät – Gegensteuerung veranlasst: Seit dem Jahr 2004 darf bei neu abgeschlossenen Pensionskassenverträgen der rechnungsmäßige Überschuss (längerfristig erwartetes Netto-

ergebnis der VRG) maximal 5,5 % und der Rechnungszins maximal 3,5 % betragen<sup>8</sup>. Mit 1.7.2011 wurden diese Werte für Neuzusagen auf maximal 5,0 % (rechnungsmäßiger Überschuss) und maximal 3,0 % (Rechnungszins) korrigiert<sup>9</sup>. Seit 1.1.2013 gelten der jeweils aktuelle höchstzulässige rechnungsmäßige Überschuss sowie Rechnungszins auch für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehenden Pensionskassenverträgen<sup>10</sup>. Mit 1.7.2016 wurden diese Sätze wiederum herabgesetzt, und zwar auf maximal 4,5 % sowie maximal 2,5 %<sup>11</sup>. Seit 1.1.2020 beträgt – für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehenden Pensionskassenverträgen sowie für Neuzusagen – der rechnungsmäßige Überschuss maximal 4,0 % sowie der Rechnungszins maximal 2,0 %.<sup>12</sup> Für die Sicherheits-VRG gelten niedrigere Sätze.



Quelle: Finanzmarktaufsicht (FMA)

Von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen werden Beitragszusagen vor allem deshalb präferiert, weil sie Kostenklarheit bringen, und weil das Risiko schlechter

<sup>8</sup> Siehe Rechnungsparameterverordnung, BGBl. II Nr. 597/2003.

<sup>9</sup> Siehe Rechnungsparameterverordnung BGBl. II Nr. 24/2011.

<sup>10</sup> Siehe Rechnungsparameterverordnung 2012, BGBl. II Nr. 454/2012.

<sup>11</sup> Siehe Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung, BGBl. II Nr. 15/2016.

<sup>12</sup> Siehe Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung, BGBl. II Nr. 262/2019.

# Pensionskasse

Veranlagungsergebnisse sowie die versicherungstechnischen Risiken im Wesentlichen bei den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten liegen.

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:

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

## Leistungszusagen

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

Bei einer Leistungszusage kann der/die Arbeitnehmer/in mit einer klar vorhersehbaren Pensionsleistung rechnen. Der/Die Arbeitgeber/in hat die zugesagte Leistung (inkl. einer vereinbarten Wertanpassung) zu finanzieren. Chancen und Risi-

ken 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.

Die rechentechnischen Regelungen (Rechnungszins, 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.

### **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 Arbeitgebers/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.

# Pensionskasse

## 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.

Bei **Beitragszusagen** wird in der Betriebsvereinbarung ein bestimmter Beitragsatz fixiert, der infolge unabhängig von den Veranlagungsergebnissen der Pensionskasse beizubehalten ist (einvernehmliche Änderungen des Beitragsatzes 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.

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.

Eine einseitige Abänderung der Beitragsverpflichtung durch den/die Arbeitgeber/in ist – in beiden Modellen – nur möglich, wenn eine entsprechende Klausel in der Betriebsvereinbarung (bzw. im Kollektivvertrag oder Vertragsmuster) dies 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/Ar-

# Pensionskasse

beitnehmerinnen 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.

## Veranlagung

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

Im Jahr 2005 wurden die Veranlagungsvorschriften an die neu geschaffene EU-Pensionsfonds-Richtlinie angepasst und damit weiter liberalisiert. In der ursprünglichen Fassung des Pensionskassengesetzes aus dem Jahr 1990 war ein Aktienanteil von maximal 30 % vorgesehen. In zwei Etappen wurde dieser Wert bis zum Jahr 2000 auf 50 % in die Höhe gesetzt. Die EU-Pensionsfonds-Richtlinie – und damit

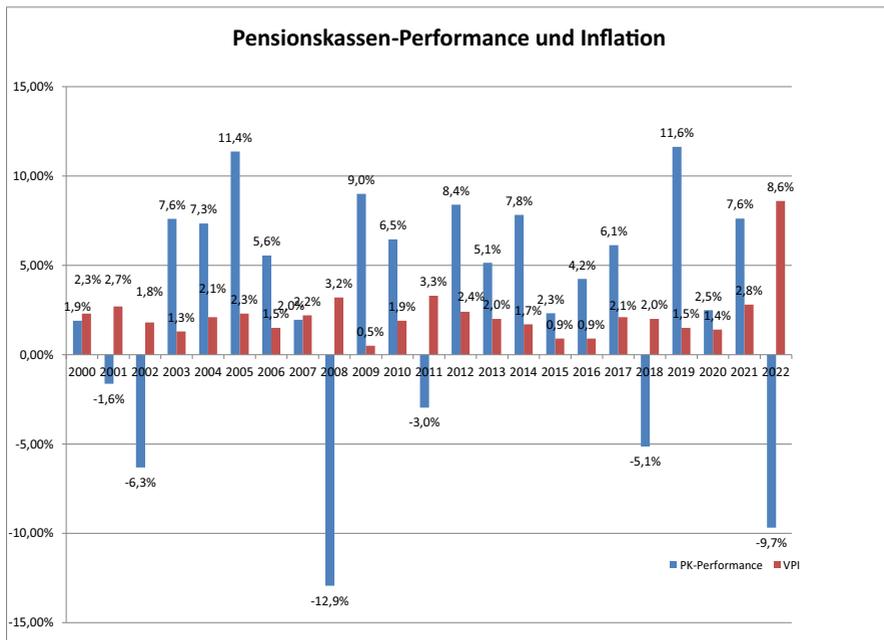
auch das Pensionskassengesetz – setzte diese Grenze mit 70 % noch deutlich höher an. Bei Pensionskassenversicherungen mit Mindestertragsgarantie durfte der Aktienanteil am veranlagten Vermögen maximal 50 % betragen. Mit 1.1.2019 kam es allerdings zu einem Entfall dieser quantitativen Grenzen, sodass für den Aktienanteil und die Veranlagung in Fremdwährungen keine quantitativen gesetzlichen Beschränkungen mehr bestehen. Die Pensionskassen sollen vielmehr im Wege von selbst zu erstellenden schriftlichen Leitlinien die Rahmenbedingungen für die Veranlagung des einer VRG zugeordneten Vermögens selbst festlegen.

Mit der Liberalisierung der Veranlagungsvorschriften wurden die Risiken erheblich erhöht. Wie die Börsenentwicklung in den Jahren 2000 bis 2002, in den Jahren 2007/2008 sowie 2011, 2018 und zuletzt auch 2022 zeigt, bergen große Aktienanteile beträchtliche Risiken. In guten Börsenjahren wird das leider oft nicht genügend beachtet. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen (insbesondere die Finanzkrise 2008) haben sich ÖGB und AK im Rahmen der Begutachtung der Novelle des Pensionskassengesetzes 2018 klar gegen den – obig dargestellten – Entfall der quantitativen Grenzen im Bereich der Veranlagungsvorschriften ausgesprochen.

Mit Ende 2022 wird das bei den Pensionskassen angesammelte Pensionskapital zu etwa 37 % in Aktien und zu rund 32 % in Anleihen angelegt. Den drittgrößten Anteil mit rund 13 % am Portfolio bilden sonstige Vermögenswerte. Das verwaltete Vermögen der Pensionskassen wird zu etwa 96 % indirekt über Investmentfonds gehalten.<sup>13</sup> Zu beachten ist, dass es sich dabei um Durchschnittswerte handelt. In den einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften gibt es sehr unterschiedliche Veranlagungsstrukturen.

<sup>13</sup> FMA, Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2022, S. 8 f.

# Pensionskasse



Quelle: Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen sowie Statistik Austria

Wie in der Grafik deutlich ersichtlich, schwanken die Veranlagungserträge der Pensionskassen stark. Für die Zeiträume der letzten drei, fünf und zehn Jahre wurde von den Pensionskassen eine durchschnittliche Performance per anno von 0,1 % (inflationsbereinigt minus 4,1 %), 1,4 % (inflationsbereinigt minus 1,9 %) bzw. 3,3 % (inflationsbereinigt 0,9 %) erzielt.<sup>14</sup>

## Bewertungsmethoden<sup>15</sup>

Pensionskassen haben am Bilanzstichtag (31.12. jeden Jahres) den Tageswert der gehaltenen Aktien, Anleihen, Grundstücke etc. zu ermitteln. In das Veranlagungsergebnis („Performance“) gehen nicht nur die laufenden Erträge (wie etwa Dividenden, Zinserträge, u.a.) ein, sondern auch die buchmäßigen Wertsteigerungen/

<sup>14</sup> Eigene Berechnung auf Basis der Daten des Fachverbands der Pensions- und Vorsorgekassen sowie der Statistik Austria. (Anmerkung: Dabei wurde jeweils auf eine Dezimalstelle auf- oder abgerundet. Allfällige versicherungstechnische Verluste sind in den Werten nicht berücksichtigt.)

<sup>15</sup> Siehe § 23 PKG

Wertminderungen des veranlagten Vermögens („Assets“). Im Falle von Wertsteigerungen wird dadurch gewährleistet, dass die Pensionskassen nicht stille Reserven aufbauen, sondern die Wertsteigerungen an die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten weitergeben. Kommt es allerdings etwa in Folge von Kursverlusten zur Wertminderung einzelner veranlagter Vermögensbestandteile, schlagen diese Verluste direkt auf den Wert des gesamten veranlagten Pensionskapitals durch, Pensionskürzungen können – insbesondere bei Beitragszusagen ohne Nachschusspflicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – die Folge sein.

Bei 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 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 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 wohl in Zukunft eine interessante Perspektive für stabilere Pensionskassenerträge dar.

## Schwankungsrückstellung<sup>16</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

<sup>16</sup> Siehe § 24 und § 24a PKG

# Pensionskasse

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

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

## → 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 teilweise bis zu 10 % der Deckungsrückstellungen (im Durchschnitt aller VRGen) aufgebaut werden. Mit dem Einbruch auf den Kapitalmärkten in den Jahren 2000 bis 2002, ebenso wie in den Jahren 2007/2008 und auch 2018 wurden die Schwankungsrückstellungen allerdings fast zur Gänze aufgebraucht. Nach Jahren der Erholung erreichten sie 2021 im Durchschnitt einen Wert von 8,51 %<sup>17</sup>, wobei aufgrund der deutlich negativen Performance im Veranlagungsjahr 2022 mit einem neuerlichen weitgehenden Aufbrauchen der Schwankungsrückstellungen – und in etlichen Fällen auch mit Pensionskürzungen – zu rechnen ist.

## Mindestertragsgarantie/Opting out

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

Nach den massiven Kapitalmarkteinbrüchen in den Jahren 2000 bis 2002 wären manche Kassen 2003 erstmals zur Zahlung von Garantieleistungen verpflichtet gewesen. Mit einer äußerst umstrittenen Gesetzesänderung (Novelle des Pensionskassengesetzes 2003) wurden die Kassen dann aber weitgehend von dieser Verpflichtung befreit – gegen den Protest von ÖGB und Arbeiterkammer. Die von den Kassen zu gewährende **Garantie eines Mindestertrags** auf das eingezahlte Pensionskapital wurde gegenüber den Anwartschaftsberechtigten zur Gänze gestrichen, bei den Leistungsberechtigten wurde sie auf ein Minimum reduziert.<sup>18</sup> Gleichzeitig wurden die Kassen wegen dem Wirksamwerden einer EU-rechtlichen Verpflichtung zum Aufbau einer sogenannten „**Mindestertragsrücklage**“ verpflichtet.

<sup>17</sup> FMA, Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2022, S. 11.

<sup>18</sup> Siehe § 2 Abs. 2 und 3 PKG

# Pensionskasse

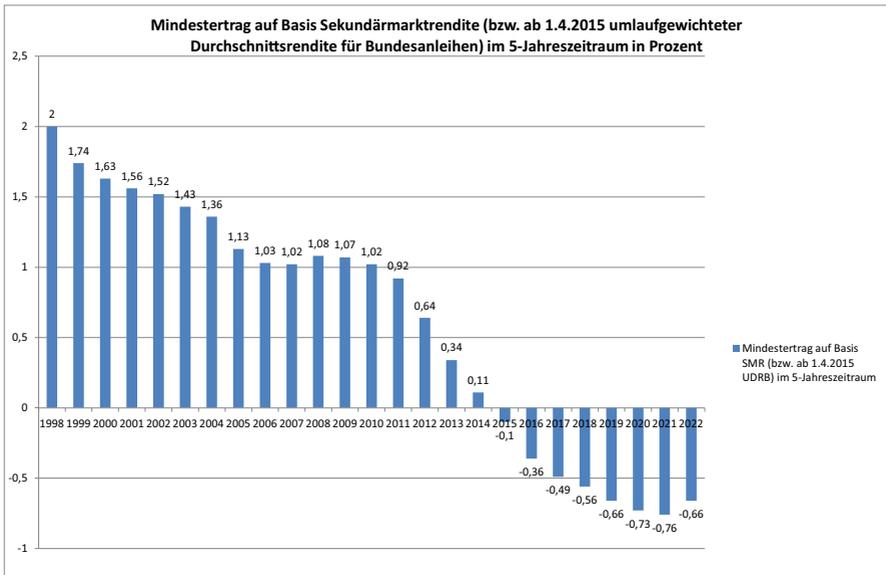
Leidtragende der Pensionskassengesetz-Novelle 2003 waren einzig und allein die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Zusätzlich zu den negativen Ergebnissen wegen der Kapitalmarkteinbrüche wurde ihnen die im Gesetz verankerte Mindestertragsgarantie weitgehend entzogen (und die Kassen damit von Zahlungsverpflichtungen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

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

Die Höhe des Mindestertrages ergibt sich aus der Hälfte der Durchschnittsrendite für Bundesanleihen (genau: die „Umlaufgewichtete Durchschnittsrendite für Bundesanleihen“ – UDRB) der vorangegangenen 60 Monate abzüglich 0,75 Prozentpunkte. Vor dem 1. April 2015 galt als Index die Sekundärmarktrendite (SMR). Der neue Index (UDRB) hat eine breitere Datenbasis, da er im Unterschied zur Sekundärmarktrendite – die nur Transaktionen mit österreichischen Bundesanleihen an der Wiener Börse einbezog – auf EU-weiten börslichen und außerbörslichen Transaktionsdaten beruht.

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.



Quelle: Finanzmarktaufsicht (FMA)

## 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. Vorausset-

# Pensionskasse

zung für die **Wahlmöglichkeit** ist, dass die Betriebsvereinbarung (bzw. der Kollektivvertrag oder das Vertragsmuster) sowie der Pensionskassenvertrag dies vorsehen. In diesen Vereinbarungen kann auch ein dispositiver (abänderbarer) Standardverlauf mit automatischem Veranlagungswechsel festgelegt werden. Insgesamt kann bis zum Pensionsantritt **drei Mal** in eine andere VRG oder Sub-VRG gewechselt werden.

## Sicherheits-VRG

Weiters haben die Pensionskassen seit 2013 eine besondere auf Sicherheit ausgerichtete Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (Sicherheits-VRG) auf Basis eines sehr niedrigen Rechnungszinssatzes einzurichten (jene Pensionskassen, die selbst keine Sicherheits-VRG einrichten, haben einen Kooperationsvertrag mit einer anderen Pensionskasse abzuschließen, um den Zugang zu einer derartigen VRG zu ermöglichen). Die Möglichkeit zum Wechsel in die Sicherheits-VRG besteht bei Pensionsantritt (Abrufen einer Pensionskassenleistung), jedenfalls aber ab Vollendung des 55. Lebensjahres. Dieses Recht besteht für Anwartschaftsberechtigte (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 1,25 %, rechnungsmäßiger Überschuss maximal 2,25 %), 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 risikoarme-

re Veranlagungsform gewählt und die Pension auf Basis niedrigerer Rechnungszinsen berechnet wird. Die Höhe der garantierten Pension wird alle fünf Jahre gemäß der Mindestertragsformel erhöht. Der Mindestertrag liegt derzeit allerdings bei minus 0,66 %.

Die Pension verändert sich entsprechend der von der Pensionskasse erwirtschafteten Veranlagungsergebnisse, die Pensionsberechnung auf Basis eines **niedrigeren Rechnungszinses** erlaubt daher grundsätzlich 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 Arbeiterkammern, 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

# Pensionskasse

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 abgeschlossen 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>19</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 Deckenserfordernis gemäß § 48 PKG.

<sup>19</sup> Siehe § 16a PKG

- » Kosten für die Erbringung der Versorgungsleistung bzw. für die Dotation einer Auszahlungskostenrückstellung.
- » 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 sogenannten MERL-Kosten vielfach gesondert ausgewiesen werden.
- » Kosten der Fortführung einer „beitragsfrei gestellten Anwartschaft“. Diese Kosten fallen an, wenn das Arbeitsverhältnis endet und der Unverfallbarkeitsbetrag in der Pensionskasse belassen wird. Diese Kosten sind begrenzt und dürfen jährlich maximal 0,5 % der jeweiligen Deckungsrückstellung betragen, wobei der Kostenbeitrag – derzeit/ab 1.1.2023 – den Betrag von € 148,07 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 – derzeit/ab 1.1.2023 – € 444,22 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 fünf 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

# Pensionskasse

bringen. Nur in Jahren, in denen die Performance über dem jeweiligen Rechnungszins liegt, können die Kosten nachverrechnet werden.



# Beitritt zu einer Pensionskasse

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 Pensionskassenversorgungen eine strenge Formvorschrift:

Arbeitnehmer/innen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, können nur nach Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in eine Pensionskassenversorgung einbezogen werden.<sup>20</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.

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>21</sup>

<sup>20</sup> Siehe § 3 Abs. 1 BPG

<sup>21</sup> Siehe § 3 Abs. 2 BPG

## **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 Pensionskassenversorgung, 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 Hinterbliebenenversorgung etc.)
- » Höhe der Beiträge des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin
- » (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

# Beitritt zu einer Pensionskasse

- » 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 ebenso 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 wurde.

## Pensionskassenvertrag

Aufbauend auf der Betriebsvereinbarung wird durch den sogenannten „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 zugunsten Dritter zu werten, als Vertrag zugunsten 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 Sub-VGen
- » Voraussetzungen für den beitragsfreien Verbleib eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in der Pensionskasse (bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Leistungsfalles)
- » Voraussetzungen für weitere Beitragsleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- » Art der Kostenberechnung und Höhe der Kostenanlastung (Verwaltungskosten)
- » Allenfalls Möglichkeit zum Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung

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

→ **Hinweis:**

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

# Beitritt zu einer Pensionskasse

## Gleichbehandlungsgebot

Für betriebliche Altersversorgungszusagen gibt es ein eigenständiges Gleichbehandlungsgebot im BPG.

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.

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 einer bestimmten Beschäftigungsdauer (z. B. nach einem Jahr)
- » Staffelung der Beiträge bzw. der Leistungen je nach Beschäftigungsdauer im Betrieb
- » Staffelung der Beiträge bzw. der zugesagten Leistungen unter Bezugnahme auf die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG
- » Die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft in einem betrieblichen Altersversorgungssystem oder für den Bezug von Leistungen aus diesem System

### 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 (zu beachten ist hier insbesondere die Pflicht, Zeiträume des Bezugs von Rehabilitationsgeld sowie befristete Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen gleich zu behandeln – vgl. § 16a BPG). Beim Pensionsalter ist zu beachten, dass Männer und Frauen nach der Rechtsprechung des EuGH gleich behandelt werden müssen.

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

Bei leistungsorientierten Zusagen wird die Höhe der künftigen Pensionsleistung festgesetzt (z. B. ein bestimmter %-Satz des letzten Gehalts, ein bestimmter mit Anzahl der Arbeitsjahre steigender %-Satz des letzten Bezugs, ein Fixbetrag an Pension pro Jahr usw.). Aus dieser Festsetzung, dem erzielten (bzw. erwarteten) Veranlagungserfolg und den verwendeten Sterbetafeln ergibt sich die Höhe der vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu finanzierenden Beiträge. Der/Die Ar-

# Beitritt zu einer Pensionskasse

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 Rechnungszinsen 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.

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 Rechnungszinsen 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-Erhöhen oder an den Verbraucherpreis-Index.

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

### → Beachte:

Je höher der Rechnungszins veranschlagt wird, desto niedriger wird die tatsächliche Aufwertung ausfallen. Wird der bei der Verrentung des Pensionskapitals in Rechnung gestellte Rechnungszins in den Folgejahren unterschritten, so kommt es zu einer negativen Anpassung (Pensionskürzung). Der Rechnungszins sollte daher so gewählt werden, dass bei realistischer Ertragseinschätzung zumindest eine Wertanpassung im Ausmaß der (Ziel-)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 Beiträge dem/der Arbeitnehmer/in jedenfalls zugute kommen (bei jeder Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, auch bei einer Selbstkündigung etc.).

### → **Beachte:**

Die Unverfallbarkeitsfrist von drei (bzw. bei Altzusagen fünf) Jahren kann vorgesehen werden, es besteht hierzu aber keinerlei gesetzliche Verpflichtung. Im Gegenteil, das BPG 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 Beginn der Einzahlung). Allerdings werden vom BPG in Hinblick auf die ersten drei (fünf) Jahre ab Beginn der Einzahlung abweichende Regelungen zugelassen.

Es wird empfohlen, allfällige Unverfallbarkeitsfristen so kurz wie möglich anzusetzen oder am besten gar nicht vorzusehen. In Anbetracht der hohen (zumeist unfreiwilligen) Mobilität auf dem Arbeitsmarkt bedeutet die Festlegung einer Unverfallbarkeitsfrist für viele 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.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten sieht die EU-Richtlinie 2014/50 für den Fall der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist vor, dass nicht nur Eigenbeiträge des/r Arbeitnehmers/in, sondern auch Beiträge, die „in seinem/i ihrem Namen“ einbezahlt wurden, zu erstatten sind. Somit wären in diesen Konstellationen auch Arbeitgeber/innenbeiträge sofort unverfallbar. Die österreichische Umsetzung der erwähnten Richtlinie ist daher in diesem Punkt wohl als unzulänglich zu bewerten.

# Beitritt zu einer Pensionskasse

**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 sogenannten Unverfallbarkeitsbetrag. Die rechnerische Ermittlung dieses Betrages ist im BPG geregelt.<sup>23</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 Unverfallbarkeitsbetrags 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 Wirtschaftstrehänder, Rechtsanwälte)
- » Abfindung, falls der Unverfallbarkeitsbetrag € 14.400,- nicht übersteigt (Wert seit 1.1.2023)

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

## Rechtsverbindlichkeit der Pensionskassenzusage

Pensionskassen müssen rechtsverbindliche Pensionszusagen erteilen. Die in eine Pensionskasse einbezahlten Beiträge müssen den Versicherten zukommen, Vor-

<sup>23</sup> Siehe § 5 BPG

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

Wurde eine Widerrufsklausel vereinbart und wird der Widerrufsfall schlagend, so hat der/die Arbeitgeber/in den **Betriebsrat** drei Monate vor der geplanten Einstellung der Beitragszahlung zu **informieren** und es ist über die Maßnahme

# Beitritt zu einer Pensionskasse

zu **beraten**. Der Arbeitnehmer/Die Arbeitnehmerin 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 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**

**Beiträge des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin** zu einer Pensionskasse sind beim/bei der Arbeitgeber/in als Betriebsausgaben absetzbar (beim beitragsorien-

tierten 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 Arbeitnehmer/innen 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!

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

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

**Steuerliche Behandlung einer Pensionskassenpension:** Pensionen (bzw. Pensionsteile), die durch Beiträge des/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 aus prämienbegünstigten Beiträgen (plus der Prämie selbst) resultiert (siehe oben), ist zur Gänze steuerfrei.

# Beitritt zu einer Pensionskasse

## Transparenz<sup>24</sup>

**Kontoinformation:** Die Pensionskassen sind verpflichtet, die Anwartschaftsberechtigten jährlich mittels einer Kontoinformation über die Beitrags- und Kapitalentwicklung, die einbehaltenen Verwaltungskosten, die erworbenen Ansprüche auf Basis ihrer Pensionskassenzusage inkl. einer Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistungen sowie über die Veranlagung und Performance der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zu informieren. Leistungsberechtigte erhalten Angaben zur Kapitalentwicklung und den einbehaltenen Verwaltungskosten. Leistungsberechtigten sind auf Anfrage auch die Gründe für eine Veränderung der Pensionshöhe detailliert zu erläutern („schematische Darstellung über die einzelnen Ursachen und Ergebnisquellen“). Eine Pensionskürzung darf zudem erst mit Ende des dritten Monats, nach dem die Information über eine Kürzung der Pensionsleistung dem/r Leistungsberechtigten zur Verfügung gestellt wurde, durchgeführt werden.

**Wesentliche Änderungen** gegenüber der Information des Vorjahres müssen deutlich hervorgehoben werden. Als eine derartige wesentliche Änderung ist jedenfalls eine Änderung der Rechnungsgrundlagen oder Veranlagungsstrategien zu qualifizieren.

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 unverzüglich eine Kopie der die jeweilige Zusage betreffenden Teile des **Pensionskassenvertrages** aushändigen.

Die Pensionskassen haben den Gewerkschaften und Arbeiterkammern (den kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen) jene leis-

<sup>24</sup> Siehe § 19 PKG

tungsrelevanten 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>25</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.

## 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>26</sup>

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 grundsätzlich um zwei unter der Zahl der Vertreter/innen des Grundkapitals, die Satzung der Pensionskasse könnte allerdings auch eine

<sup>25</sup> Siehe § 19b PKG

<sup>26</sup> Siehe § 27 PKG

# Beitritt zu einer Pensionskasse

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

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.

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>27</sup> Ein derartiger Ausschuss kann in jeder Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eingerichtet werden, sein zentrales Aufgabengebiet ist die Erstellung von

<sup>27</sup> Siehe § 28 PKG

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 sowie auf Information durch den Vorstand und durch den Aufsichtsrat. Die Einrichtung eines Beratungsausschusses ist fakultativ, sie ist im Pensionskassengesetz nicht zwingend vorgeschrieben.

## **Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bei grenzüberschreitender Übertragung einer Pensionskassenzusage**

In Umsetzung der EbAV II-Richtlinie<sup>28</sup> gilt seit 1.1.2019 im Falle einer beabsichtigten Übertragung einer Pensionskassenzusage auf eine ausländische Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung, dass die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Pensionskassenvertrages der vorherigen Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Anwartschaftsberechtigten und der Mehrheit der betroffenen Leistungsberechtigten bedarf. Für die gültige Zustimmung ist einerseits erforderlich, dass jeweils mehr als die Hälfte der von der beabsichtigten Kündigung oder einvernehmlichen Beendigung umfassten Anwartschaftsberechtigten und Leistungsberechtigten an der Abstimmung teilnehmen (Mindestteilnahmequorum). Andererseits bedarf es einer doppelten relativen Mehrheit, d.h. jeweils mehr als die Hälfte dieser Anwartschaftsberechtigten und Leistungsberechtigten müssen der Kündigung oder einvernehmlichen Beendigung zustimmen (Abstimmungsquorum). Die Wahl hat in Form einer geheimen Abstimmung zu erfolgen, für die Rückmeldung sind mindestens zwei Wochen vorzusehen, und die Kosten sind grundsätzlich vom/von der Arbeitgeber/in zu tragen.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Richtlinie (EU) 2016/2341 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.12.2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV), ABl L 2016/354, 37.

<sup>29</sup> Vgl § 17 Abs 1a bis 1c PKG.

# Zu den Autoren

**Mag. Florentin Döllner**, Referent in der Abteilung Steuerrecht der AK Wien

**Dr. David Mum**, Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA

**Dr. Josef Wöss**, in Pension (zuvor Leiter der Abteilung Sozialpolitik der AK Wien)