

Florentin Döller, David Mum

Betriebliche Altersvorsorge II

Betriebliche Kollektivversicherung

16

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 16

Betriebliche Altersvorsorge II
Betriebliche Kollektivversicherung

Florentin Döller, David Mum

Betriebliche Altersvorsorge II

Betriebliche Kollektivversicherung

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.

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

Betriebliche Kollektivversicherung	8
Ähnliche Rahmenbedingungen wie Pensionskassen	9
Leistungen der betrieblichen Kollektivversicherung	9
Beitragssystem	10
Garantie	10
Gewinnbeteiligung	14
Kosten und Transparenz	15
Informationspflichten	16
Verwendete Sterbe- oder Generationentafeln	17
Ende des Arbeitsverhältnisses – Verfügungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag	18
Barabfindung	20
Verrechnete Kosten bei der betrieblichen Kollektivversicherung: Keine „Zillmerung“	21
Steuerrechtliche Behandlung der betrieblichen Kollektiv- versicherung	22
Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Pensions- kasse	24
Organisationsform	24
Bewertung des Vermögens	25
Bewertung bei Ausscheiden aus der betrieblichen Kollektivversicherung oder Kündigung des Vertrages	26
Deckungskapital	27
Aktienanteil	27

Inhalt

Beratungsausschuss	28
Garantieprodukte	29
Performancevergleich	29
Individueller Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung	30
Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Sicherheits-VRG	31
Kosten beim Umstieg	32
Anpassung des Pensionskassen- bzw. Versicherungsvertrages und der Betriebsvereinbarung	34
Anhang: Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge	36

SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

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

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

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Betriebliche Kollektivversicherung

Seit 2005 gibt es – als Alternative zu den Pensionskassen für die betriebliche Altersvorsorge – die **betriebliche Kollektivversicherung**: Versicherungsunternehmen, die zum Betrieb der Lebensversicherung berechtigt sind, können betriebliche Kollektivversicherungen als betriebliches Altersversorgungsprodukt nach den Regeln des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG 2016) anbieten. Derzeit gibt es zehn Versicherungsunternehmen, die eine betriebliche Kollektivversicherung offerieren.¹ 2013 wurde durch eine Reform der betrieblichen Altersvorsorge die Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und betrieblichen Kollektivversicherungen zudem erhöht. Im Folgenden sollen die Grundzüge der betrieblichen Kollektivversicherung dargestellt werden. Die betriebliche Kollektivversicherung ist eine klassische Lebensversicherung mit aufgeschobener Rente.

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

Da Pensionskassen mit 15 Jahren zeitlichem Vorsprung den Markt der betrieblichen Altersvorsorge dargestellt haben, ist die Pensionskasse nach wie vor der bei weitem dominierende Durchführungsweg: Ende 2022 verwalteten die Pensionskassen rund € 24,4 Mrd. und die betrieblichen Kollektivversicherungen rund € 1,1 Mrd.² Das von den betrieblichen Kollektivversicherungen verwaltete Vermögen entspricht somit rund 4,5 % des von Pensionskassen verwalteten Vermögens.

¹ Bericht der FMA über die Lage der österreichischen Pensionskassen 2022 (November 2022), S. 14.

² FMA, Pensionskassen Quartalsbericht Q4 2022, S. 3 sowie Bericht der FMA über die Lage der österreichischen Pensionskassen 2022 (November 2022), S. 13 f. Anmerkung: Die Zahlen zum verwalteten Vermögen von betrieblichen Kollektivversicherungen beziehen sich zwar auf den Stand 31.12.2021, es ist allerdings davon auszugehen, dass diese Größenordnung auch noch für das Jahr 2022 weitgehend repräsentativ ist.

Ähnliche Rahmenbedingungen wie Pensionskassen

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

Die betriebliche Kollektivversicherung ist in ihren Rahmenbedingungen den Pensionskassen sehr ähnlich. Zum Abschluss sind als betriebliche Grundlage – wie bei einer Pensionskassenregelung – eine Betriebsvereinbarung, ein Kollektivvertrag oder bei Arbeitnehmer/innen, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten sind, Vereinbarungen nach einem Vertragsmuster Voraussetzung. Nur auf dieser Basis kann der/die Arbeitgeber/in mit dem Versicherungsunternehmen den Vertrag abschließen. Einer Pensionskassenlösung entsprechend hat der/die Arbeitgeber/in auch bei Ausgestaltung der betrieblichen Kollektivversicherung das Gleichbehandlungsgebot (§ 18 BPG) einzuhalten. Er/Sie kann die Beitragsleistung nur dann einstellen, aussetzen oder einschränken, sofern dies in der Betriebsvereinbarung (bzw. im Kollektivvertrag, Vertragsmuster) vorgesehen wurde und die im Gesetz normierten Voraussetzungen vorliegen (siehe dazu auch Skriptum AR-15).

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

Leistungen der betrieblichen Kollektivversicherung

Verpflichtender Leistungsumfang der betrieblichen Kollektivversicherung sind, wie bei den Pensionskassen, lebenslange Alterspensionen sowie eine Hinterbliebenenversorgung.³ Invaliditätspensionen können zusätzlich vorgesehen werden. Weitere Leistungen (z. B. Unfallrenten) dürfen nicht vorgesehen werden.

³ Alterspensionen sind lebenslang zu gewähren, Hinterbliebenenpensionen laut Vertrag (z. B. bis zur eventuellen Wiederverheiratung der Witwe/ des Witwers; Beendigung der Ausbildung von Kindern;).

Betriebliche Kollektivversicherung

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

Beitragssystem

Wie bei Pensionskassen können beitragsorientierte oder leistungsorientierte Modelle abgeschlossen werden. Freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer/innen sind bis zur Höhe der Arbeitgeber/innenbeiträge möglich (jedenfalls aber bis zu einem Beitrag in der Höhe von € 1.000,- pro Jahr).

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

Garantie

In Lebensversicherungen gibt es einen garantierten Rechnungszinssatz. Dieser beträgt für Verträge ab 1.7.2022 allerdings nur mehr 0,0 %.⁴

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

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

⁴ Siehe Versicherungsunternehmen-Höchstzinssatzverordnung, BGBl. II Nr. 354/2021.

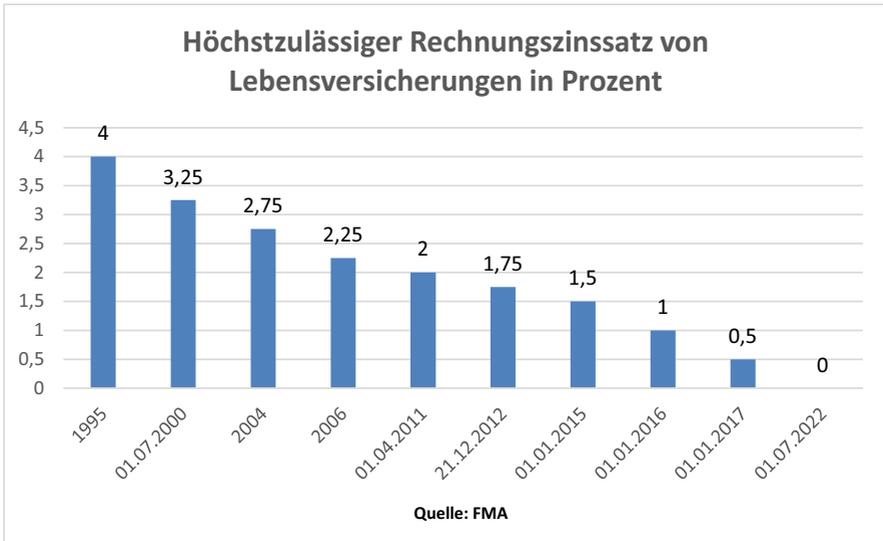
Berechnung des Höchstzinssatzes

Durchschnittswerte der Sekundärmarktrendite (SMR) [bzw. seit 1.4.2015 der „Umlaufgewichteten Durchschnittsrendite für Bundesanleihen“ (UDRB)] von 10 Jahren, unter Anwendung eines Sicherheitsabschlages von 40 %. Daher darf der Höchstzinssatz maximal 60 % der durchschnittlichen Verzinsung der Anleihen des Staates betragen. 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.

Unterschreitet das Berechnungsergebnis der FMA den aktuellen Höchstzinssatz spürbar, so leitet die FMA ein Verfahren zur Prüfung einer Anpassung des Höchstzinssatzes ein. Die Anpassung des Höchstzinssatzes erfolgt aber lediglich in Stufen von zumindest einem Viertelprozentpunkt oder einem Vielfachen davon. Um eine Glättung der Ergebnisse zwecks Vermeidung ständiger Anpassungen zu erreichen, wurde ebenso wie in Deutschland als Bemessungsgrundlage zur Festsetzung des Höchstzinssatzes ein zehnjähriger Beobachtungszeitraum gewählt.

Der Zinssatz wird so gewählt, dass angenommen werden kann, dass er einige Jahre konstant gehalten werden kann.

Betriebliche Kollektivversicherung



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

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

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

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

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

Beispiel Garantieverzinsung



<i>Prämie am 1. 1.</i>	100,-
- <i>Versicherungssteuer (2,5 %)</i>	- 2,50
- <i>Risikoprämie</i>	- 2,50
- <i>Verwaltungskosten</i>	- 5,00
Basis für Garantieverzinsung	90,-
Garantierte Zinsen: 0,0 %	
Am Ende des Jahres (31. 12.):	90,-

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

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

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

Eine von der AK Wien beauftragte und vom Verein für Konsumenteninformation 2016 durchgeführte Studie, die private Rentenversicherungen von sieben Anbietern analysierte, kam zu dem Schluss, dass sich private Rentenversicherungen aufgrund der hohen Kosten und den momentan niedrigen Zinsen bei der Veranlagung kaum auszahlen. Die effektive Garantieverzinsung (also der vertraglich

Betriebliche Kollektivversicherung

zugesicherte Garantiezins abzüglich der Kosten) ist bei allen Anbietern zum Ende der Ansparphase (für die ein Zeitraum von 30 Jahren angenommen wurde) negativ. Der Grund: Das garantierte Kapital am Ende der Prämienzahlung ist geringer als die Summe der einbezahlten Prämien. Neben den niedrigen Erträgen auf dem Kapitalmarkt ist dies vor allem auf die hohen verrechneten Kosten (Abschluss- und Verwaltungskosten, allfällige Risikoprämie, Versicherungssteuer) zurückzuführen. Laut der Studie gehen bei einer monatlichen Prämienzahlung von € 100 nur zwischen € 83,78 und € 90,04 in die Veranlagung – mit dieser (recht unterschiedlichen) Sparprämie können die Versicherungen dann zinswirksam arbeiten.⁵ Nachdem der höchstzulässige Rechnungszinssatz für Lebensversicherungen seit 1.7.2022 nur mehr 0,0 % beträgt, ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung (negative effektive Garantieverzinsung) sogar noch verschärft hat. Bei betrieblichen Kollektivversicherungen können hingegen günstigere Rahmenbedingungen festgelegt bzw. ausverhandelt werden.

Gewinnbeteiligung

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

Die Versicherungen müssen laut der Gewinnbeteiligungsverordnung 85 % der erzielten Gewinne den Versicherten gutschreiben.⁶ Der verbleibende Teil der Gewinne kann an die Aktionäre/Eigentümer entfallen.

Es gibt drei Komponenten für einen Gewinn:

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

⁵ AK Wien, AK Studie Rentenversicherungen: Das Glück der späten Jahre 1, APA-OTS 13.12.2016, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaus-sendung/OTS_20161213_OTS0029/ak-studie-rentenversicherungen-das-glueck-der-spaeten-jahre-1.

⁶ Siehe Lebensversicherung-Gewinnbeteiligungsverordnung, BGBl. II Nr. 292/2015 idF BGBl. II Nr. 355/2021.

- » Risikogewinne: Diese entstehen, wenn in der Kalkulation der Versicherung der Sterblichkeitsverlauf unterschätzt wurde.
- » Kostengewinne entstehen, wenn die Versicherung die verrechneten Kosten zu hoch angesetzt hat.

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

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

Bonusrente

Manche Versicherungsunternehmen bieten auch die Variante einer Bonusrente an:

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

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

Kosten und Transparenz

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

Betriebliche Kollektiv- versicherung

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

Informationspflichten

Die wichtigsten Informationspflichten **für Anwartschaftsberechtigte** sind im § 94 VAG 2016 geregelt:

- » Vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin – und etwaige vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin – entrichtete Beiträge („Prämien“)
- » einbehaltene Kosten
- » Entwicklung der Deckungsrückstellung während des Geschäftsjahres und deren Stand am Ende des Geschäftsjahres (Garantieleistung und erworbene Gewinnbeteiligung)
- » Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistungen
- » Veranlagung und Wertentwicklung des Deckungsstocks

Die wichtigsten Informationspflichten **für Leistungsberechtigte** (siehe ebenfalls § 94 VAG 2016) sind:

- » Entwicklung der Deckungsrückstellung während des Geschäftsjahres und deren Stand am Ende des Geschäftsjahres
- » einbehaltene Kosten
- » Veranlagung und Wertentwicklung des Deckungsstocks
- » Aktuelle Bruttopensionsleistung und deren Änderung (Die Pensionsleistung darf erst mit Ende des dritten Monats, nach dem die Information über eine Kürzung der Pensionsleistung dem/r Leistungsberechtigten zur Verfügung gestellt wurde, gekürzt werden.)

Sowohl bezüglich der Anwartschaftsberechtigten als auch der Leistungsberechtigten gilt, dass **wesentliche Änderungen** gegenüber der Information des Vorjahres deutlich hervorzuheben sind.

Gemäß der „Betriebliche Kollektivversicherung Informationspflichtenverordnung 2021“⁷ hat die Versicherung auf Anfrage des/r Anwartschaftsberechtigten den effektiven Garantiezinssatz sowie die effektive Gesamtverzinsung bekanntzugeben. Die Differenz zwischen Garantiezinssatz und effektiver Garantieverzinsung zeigt an, wie stark die Rendite durch Kostenanteile bzw. Kosten- und Risikoanteile für Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung geschmälert wird.

Verwendete Sterbe- oder Generationentafeln

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

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

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

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

⁷ BGBl. Nr. II 356/2021

Betriebliche Kollektiv- versicherung

Betriebliche Kollektivversicherung: Individuelle Hinterbliebenenregelung

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

Eine Änderung der anspruchsberechtigten potenziellen Hinterbliebenen führt in der Versicherung zu einer **Neukalkulation der Leistung**. Je nachdem wie hoch der Altersunterschied bei den Partner/innen ist, sind unterschiedliche Laufzeiten für die Hinterbliebenenrenten anzusetzen. Für eine junge anspruchsberechtigte Frau mit einem alten Mann wird man voraussichtlich kaum eine Hinterbliebenenversorgung vorsehen müssen, weil er sie wahrscheinlich nicht überleben wird. Wenn hingegen ein vergleichsweise alter anspruchsberechtigter Mann eine junge Frau heiratet, kann es sein, dass diese nach seinem Ableben noch viele Jahre Witwenpension bezieht.

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

Ende des Arbeitsverhältnisses – Verfügungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag

In der betrieblichen Altersvorsorge ist der Erwerb von Anwartschaften daran gebunden, dass ein Arbeitsverhältnis zu einem/einer Arbeitgeber/in mit einem entsprechenden Altersversorgungssystem besteht. Da Arbeitsverhältnisse aber im-

mer öfter gewechselt werden und nicht alle Arbeitgeber/innen eine betriebliche Altersversorgung anbieten, kann in vielen Fällen nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Anwartschaft kontinuierlich bis zur Pension anwächst.

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

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

Ein Unterschied zu Pensionskassen zeigt sich bei der sogenannten Unverfallbarkeitsfrist: Während in Pensionskassenvereinbarungen vorgesehen werden kann, dass Arbeitgeber/innenbeiträge erst nach Ablauf eines bestimmten Zeitraumes (bis zu maximal fünf bzw. seit 2013 maximal drei Jahre) unverfallbar sind (d.h. die Arbeitnehmer/innen können darüber verfügen), gibt es bei der betrieblichen Kollektivversicherung keine derartige Frist! Arbeitgeber/innenbeiträge sind bei der betrieblichen Kollektivversicherung sofort unverfallbar.

→ **Hinweis:**

Arbeitnehmer/innenbeiträge sind in beiden Fällen sofort unverfallbar.

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

- » Wenn der Unverfallbarkeitsbetrag nicht mehr als € 14.400,- (Wert seit 1.1.2023) beträgt, kann der/die Arbeitnehmer/in von der Versicherung abgefunden werden. Wenn der/die Arbeitnehmer/in dies verlangt, ist er/sie abzufinden. Steuerlich ist die Abfindung derzeit attraktiv, weil der Betrag nahezu steuerfrei ausbezahlt werden kann.

Betriebliche Kollektivversicherung

Erfolgt keine Abfindung, bleiben folgende Verfügungsmöglichkeiten:

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

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

Barabfindung

Die Barabfindung der Rentenansprüche ist unter denselben Voraussetzungen zulässig wie bei Pensionskassen, nämlich dann, wenn bei Eintritt des Leistungsfalles der Barwert des Auszahlungsbetrages die Grenze von € 14.400,- (Wert seit 1.1.2023) nicht übersteigt.

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

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

→ **Hinweis:**

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

Verrechnete Kosten bei der betrieblichen Kollektivversicherung: Keine „Zillmerung“

Die Abschlusskosten – im Sinne von Vermittlerprovisionen – der betrieblichen Kollektivversicherung sind kraft Gesetz gleichmäßig auf die gesamte Prämienzahlungsdauer zu verteilen (Verbot der vielfach üblichen sogenannten „Zillmerung“⁸, bei der die Abschlusskosten gleich zu Beginn in voller Höhe abgezogen werden). Damit wird eine Verzögerung der Dotierung des Unverfallbarkeitsbetrages durch Überwälzung von Einmalprovisionen auf die Versicherungsnehmer/innen verhindert. Bei „gezillmerten“ Verträgen ist der Rückkaufswert = Unverfallbarkeitsbetrag in den ersten Jahren null oder sehr gering. Das wäre für eine Kollektivversicherung nicht akzeptabel. Die Pensionskassen kennen Abschlusskosten, wie bei Versicherungen üblich, nicht.

⁸ Der Begriff der Zillmerung geht auf den Mathematiker August Zillmer (1831-1893) zurück. Es handelt sich um ein versicherungsmathematisches Verfahren zur Berücksichtigung bereits angefallener, aber noch nicht getilgter Abschlusskosten bei der Berechnung der Deckungsrückstellung. Die „Zillmerung“ hat wirtschaftlich zur Folge, dass für einen Lebensversicherungsvertrag in der Anfangszeit kein Rückkaufswert und keine beitragsfreie Versicherungssumme vorhanden sind. Bei gezillmerten Tarifen belasten die Lebensversicherer die Verträge der Kunden/innen in den ersten Jahren mit den gesamten Abschlusskosten. Gezillmerte Tarife sind vor allem für jene Kunden/innen ungünstig, die den Vertrag nicht durchhalten können.

Betriebliche Kollektivversicherung

Steuerrechtliche Behandlung der betrieblichen Kollektivversicherung

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

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

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

Für Arbeitnehmer/innenbeiträge 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 %).

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

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

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Pensionskasse

Organisationsform

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

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

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

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

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

Bewertung des Vermögens

a) Pensionskassen

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

Seit 2003 haben die Pensionskassen die Möglichkeit, Anleihen (jedoch maximal 60 % des einer VRG zugeordneten Vermögens) nach dem sogenannten **„Held to Maturity“-Prinzip** zu bewerten. Dies bedeutet, dass Schwankungen der Börsenkurse dieser Anleihen, etwa aufgrund von Veränderungen in der Zinslandschaft, keinen Einfluss auf den Wert in der Bilanz haben, da die Wertpapiere in diesem Fall bis zur Endfälligkeit gehalten und dann abweichend vom Tageswertprinzip mit den fortgeführten Anschaffungskosten bewertet werden (siehe dazu AR 15 Abschnitt „Bewertungsmethoden“).

Sollte es kurz vor dem Pensionsantritt zu Einbrüchen der Werte der Finanztitel kommen, fällt die Pension geringer aus. Als Ausgleich für die Schwankungen aufgrund des Tageswertprinzips wurde bei den Pensionskassen die sogenannte **Schwankungsrückstellung** geschaffen. Diese wird dotiert, wenn die Erträge über einen festgelegten Wert (dem sogenannten rechnungsmäßigen Überschuss) liegen, auf der anderen Seite wird Kapital aus der Schwankungsrückstellung entnommen, wenn dieser Wert nicht erreicht wird.

Die FMA hat mit 1.1.2020 den rechnungsmäßigen Überschuss mit maximal 4,0 % und den Rechenzins mit maximal 2,0 % für neu abgeschlossene (beitragsorientierte) Pensionskassenverträge sowie für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte in bestehenden Pensionskassenverträgen festgelegt.⁹ Ist die Schwank-

⁹ Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung BGBl. II Nr. 262/2019.

Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Pensionskasse

ungsrückstellung einmal leer, so kann kein Ausgleich von Mindererträgen erfolgen.

b) Betriebliche Kollektivversicherung

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

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

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

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

Bewertung bei Ausscheiden aus der betrieblichen Kollektivversicherung oder Kündigung des Vertrages

Bei Kündigung des Vertrages ist laut Versicherungsaufsichtsgesetz (§ 95 Abs. 3 VAG 2016) die auf den Versicherungsvertrag entfallende Deckungsrückstellung

zu übertragen (an eine andere betriebliche Kollektivversicherung, eine Pensionskasse oder ein europäisches Vorsorgeunternehmen, das unter den Geltungsbereich der Pensionsfondsrichtlinie fällt).

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

Deckungskapital

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

Aktienanteil

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

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

Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Pensionskasse

Beratungsausschuss

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

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

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

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

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

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

Garantieprodukte

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

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

Seit 2013 bieten Pensionskassen mit der Sicherheits-VRG auch ein Garantieprodukt an, das ab Pensionsantritt die Anfangspension garantiert. Gleichzeitig wurde auch die Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und betrieblichen Kollektivversicherungen erhöht.

Performancevergleich

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

Individueller Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung

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

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

Mit 2013 wurde die individuelle Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und betrieblichen Kollektivversicherungen erhöht:

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

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

Unterschiede zwischen betrieblicher Kollektivversicherung und Sicherheits-VRG

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

- » Die Sicherheits-VRG garantiert bei einem Rechnungszins von derzeit maximal 1,25 % die Anfangspension in ihrer Höhe. Die weitere Pension kann also niemals unter die Anfangspension fallen. Das ist eine implizite Garantie des Rechnungszinssatzes und der Schutz vor Kürzungen, etwa wegen längerer Lebenserwartung. Diese **garantierte Anfangspension** wird – mit hoher Wahrscheinlichkeit – deutlich geringer sein als die in anderen VRGen, weil in der Veranlagung weitaus weniger Risiko eingegangen werden kann und die Pension auf Basis niedrigerer Rechnungszinsen berechnet wird. In die Sicherheits-VRG kann individuell ab dem 55. Lebensjahr bis zum Leistungsantritt gewechselt werden.
- » Die Höhe der garantierten Pension in der Sicherheits-VRG wird alle fünf Jahre gemäß der Mindestertragsformel erhöht. Der Mindestertrag liegt derzeit allerdings bei - 0,66 % (beruhend auf dem Zeitraum 2018 bis 2022).¹⁰
- » Der rechnungsmäßige Überschuss in der Sicherheits-VRG wurde von der FMA mit derzeit maximal 2,25 % festgelegt. Dies bedeutet, dass wenn der Ertrag über dem Rechnungszins liegt, die Pensionen maximal um 1 % erhöht werden können. Darüber liegende Veranlagungserträge werden in die Schwankungsrückstellung gebucht.
- » Abgesehen davon kann die Pension nach Erhöhungen infolge von hohen Veranlagungserträgen in schlechten Jahren auch wieder bis auf den garantierten Wert gekürzt werden. Demgegenüber kann eine **einmal zugeteilte Gewinnbeteiligung** in der betrieblichen Kollektivversicherung **nicht wieder gestrichen oder reduziert** werden.

¹⁰ Pensionskassensystem – FMA Österreich, <https://www.fma.gv.at/pensionskassen/pensionskassensystem/#collapse-63e28f1eea001> (abgerufen am 17.03.2023).

Individueller Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung

- » In der Sicherheits-VRG wird die Schwankungsrückstellung global geführt. Man muss eine gleich hohe prozentuelle Schwankungsrückstellung einbringen wie sie in der Sicherheits-VRG bei Übertritt vorliegt. Hat man eine geringere wird die Differenz der Deckungsrückstellung entnommen, hat man eine höhere wird die Differenz der Deckungsrückstellung gutgeschrieben.
- » Bei Errichtung der Sicherheits-VRG sind 5 % des übertragenen Vermögens als Schwankungsrückstellung zu bilden.
- » Die Vermögensverwaltungskosten in der Sicherheits-VRG müssen für alle Leistungsberechtigten gleich hoch sein und sind mit maximal 0,55 % begrenzt.
- » Um den individuellen Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung ab Vollendung des 55. Lebensjahres zu ermöglichen, muss dies in der Betriebsvereinbarung (arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung) vorgesehen sein. Weiters muss der/die Arbeitgeber/in neben dem Pensionskassenvertrag auch einen Vertrag mit einer betrieblichen Kollektivversicherung (Versicherungsvertrag) abschließen, damit ein/e Arbeitnehmer/in, sein/ihr Kapital in diese übertragen lassen kann. Im Gegensatz dazu bedarf ein Wechsel in die Sicherheits-VRG keiner Adaptierung des Pensionskassenvertrages bzw. der Betriebsvereinbarung (arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung).

Kosten beim Umstieg

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

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

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

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

Tipp:

Bevor die Option des Wechsels von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung ausgeübt wird, sollte jedenfalls die Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages eruiert werden. Gingen durch diese Transaktion bis zu 5 % des Kapitals verloren, wäre ein solcher Schritt gut zu überlegen. Die höhere Sicherheit würde dann nämlich mit einer deutlich geringeren Pension erkaufte werden.

Individueller Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung

Hinzu kommt, dass die Anwartschaftsberechtigten bei Pensionskassen die Auszahlungskostenreserve und eventuell die Mindestertragsrücklage mitdotiert haben, ohne dass sie aus diesen beiden Rücklagen dann jemals einen Nutzen ziehen können.

Adaptierung des Pensionskassen- bzw. Versicherungsvertrages und der Betriebsvereinbarung

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

Zulässige Modelle:¹¹

- » Der/Die Arbeitgeber/in hat bereits ein System, z. B. Pensionskassenzusage, errichtet, er/sie kann das System der betrieblichen Kollektivversicherung zusätzlich einführen und bezahlt zusätzlich zu den unveränderten Pensionskassenbeiträgen, Beiträge in eine betriebliche Kollektivversicherung.
- » Der/Die Arbeitgeber/in hat bereits ein System errichtet und führt das jeweils andere System zusätzlich ein: in der Betriebsvereinbarung wird den neu hinzukommenden Arbeitnehmer/innen ein individuelles Wahlrecht eingeräumt.
- » Es gibt für einen Teil der Belegschaft ein Pensionskassen-Modell und für einen anderen Teil die Zusage für eine betriebliche Kollektivversicherung.

¹¹ Siehe dazu ausführlich Monika Drs und Hemma Massera in Drs (Hrsg.), Handbuch Betriebspensionsrecht (2013), 130 ff.; Rundschreiben der FMA zu parallelen Pensionslösungen (April 2013).

- » Der/Die Arbeitgeber/in errichtet beide Systeme von Anfang an parallel und sieht in der Betriebsvereinbarung (bzw. arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung) vor, dass die Arbeitnehmer/innen selbst wählen können, in welches System sie einbezogen werden wollen und die Beiträge einbezahlt werden.

Offen:¹²

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

¹² Siehe dazu ausführlich Monika Drs und Hemma Massera in Drs (Hrsg.), Handbuch Betriebspensionsrecht (2013), 130 ff; Rundschreiben der FMA zu parallelen Pensionslösungen (April 2013).

Anhang: Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge

Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge¹³

Anwartschaftsberechtigte/Versicherte

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

Anwartschaftsphase

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

Arbeitgeber/innenbeitrag/-prämie für die Arbeitnehmer/innen

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

Arbeitnehmer/innenbeiträge/-prämien

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

Aussetzen der Beiträge/Prämien

Vorübergehende Aussetzung der Beitragsleistungen/Prämienleistungen durch den/die Arbeitgeber/in oder den/die Arbeitnehmer/in.

Barwert

Versicherungsmathematischer Gegenwartswert zukünftiger Leistungen.

Beitragsorientierte Pension

Pensionskassenmodell/Modell einer betrieblichen Kollektivversicherung, bei dem die Beiträge/Prämien des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vereinbart werden. Die

¹³ Dieses Glossar enthält sowohl Begriffe, die sich jeweils nur auf den Bereich der Pensionskassen bzw. jenen der betrieblichen Kollektivversicherungen beziehen, als auch solche, die für beide gemeinsam gelten. Zur besseren Verständlichkeit befindet sich bei ersterem in der Überschrift ein Hinweis darauf, welchem System der betrieblichen Altersvorsorge der Begriff zuzuordnen ist.

Höhe der Pensionsleistungen ergibt sich durch Verrentung des angesparten Kapitals, durch die Verzinsung und durch den versicherungsmathematischen Gewinn/Verlust.

Betriebliche Altersvorsorge

Sogenannte zweite Säule. Alle Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für die Altersvorsorge seiner/ihrer Arbeitnehmer/innen, die über die gesetzliche Pensionsversicherung hinausgehen und auch Maßnahmen zur Sicherung der Hinterbliebenen sowie meist eine Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitsvorsorge beinhalten.

Betriebliche Kollektivversicherung

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

Betriebliche Pensionskasse

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

Betriebsvereinbarung

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

Deckungsrückstellung (PK)

Die Deckungsrückstellung ist die Summe der laufenden Einzahlungen, abzüglich Kosten und Versicherungssteuer, zuzüglich Veranlagungsergebnisse, soweit diese nicht der Schwankungsrückstellung zugeführt werden. Auch die versicherungs-

Anhang: Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge

technische Entwicklung der Jahre, in denen eine Person in die Pensionskasse einbezogen ist, wirkt sich auf die Höhe der Deckungsrückstellung aus.

Einkommensersatzrate

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

Einschränken der Beiträge/Prämien

Vorübergehende Reduzierung der Beitragsleistung/Prämienleistung durch Arbeitgeber/in oder Arbeitnehmer/in.

Einstellen der Beiträge/Prämien

Endgültiges Einstellen (Widerruf) der Beitragsleistung/Prämienleistung durch Arbeitgeber/in oder Arbeitnehmer/in.

Einzelvereinbarung

In Unternehmen ohne Betriebsrat bzw. für (ehemalige) Mitarbeiter/innen, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten sind, wird zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in eine Einzelvereinbarung nach einem Vertragsmuster geschlossen.

Finanzmarktaufsicht (FMA)

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

Fondsgebundene Lebensversicherung

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

Gewinnbeteiligung (BKV)

Die Prämien werden zur Bildung von Rückstellungen für die künftigen Versicherungsleistungen und zur Finanzierung der Ablebensfälle und Kosten verwendet.

Wenn die Versicherungsgesellschaften Überschüsse erwirtschaften, werden diese zu einem großen Teil als Gewinnbeteiligung gutgeschrieben und zusätzlich zur Versicherungssumme ausbezahlt.

Geschäftsplan (PK)

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

Geschäftsplan (BKV)

Mit dem Antrag auf Konzessionserteilung ist auch der Geschäftsplan der Versicherung vorzulegen, der folgende Elemente zu enthalten hat: die Art der Risiken, die das Versicherungsunternehmen decken will; die Grundzüge der Rückversicherung; die Basiseigenmittelbestandteile; eine Schätzung der Aufwendungen für den Aufbau der Verwaltung und des Vertriebs; Schätzungen und Prognosen für die ersten drei Geschäftsjahre betreffend Solvenzbilanz, versicherungstechnische Rückstellungen, Prämien und Leistungen; die Satzung; (vgl. § 10 VAG 2016)

Hinterbliebene

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

Kapitaldeckungsverfahren

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

Klassische Lebensversicherung (BKV)

Bei der klassischen Lebensversicherung wird der Rechnungszinssatz, der zur Verzinsung der Deckungsrückstellung herangezogen wird, in der bei Vertragsabschluss festgelegten Höhe garantiert. Um diese Garantie einhalten zu können, dürfen dementsprechend höchstens 40 % in Aktien angelegt werden. Der über-

Anhang: Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge

wiegende Anteil des Deckungsstockkapitals muss in festverzinslichen Wertpapieren veranlagt werden.

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

Leistungsberechtigte/Versicherte

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

Leistungsorientiertes System

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

Mindestverzinsung (PK)

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

Pensionskasse

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

Pensionskassengeschäft

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

Pensionskassenkonzession

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

Pensionskassenvertrag/Versicherungsvertrag

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

Pensionslücke

Differenz zwischen letztem Activeinkommen und Pensionsleistung.

Pensionsvereinbarung

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

Prüfaktuar/in

Versicherungsmathematischer Sachverständiger/Versicherungsmathematische Sachverständige, der/die vom Aufsichtsrat für jedes Jahr bestellt wird. Überprüft unabhängig vom/von der Aktuar/in die Pensionskasse aus versicherungsmathematischer Sicht („externer Aktuar/externe Aktuarin“).

Anhang: Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge

Versicherungsunternehmen, welche die Lebensversicherung betreiben, haben einen/e verantwortlichen/e Aktuar/in und einen/e Stellvertreter/in zu bestellen (§ 114 VAG 2016).

Rechnungsmäßiger Überschuss (PK)

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

Rechnungszins

Der Rechnungszins (technischer Zins) entspricht jenem Ertrag, der erwirtschaftet werden muss, um zu gewährleisten, dass die Leistungen nominell gleich bleiben (beitragsorientierte Lösung) bzw. dass bei nominell gleich bleibendem Anspruch von Aktiven keine zusätzlichen Beiträge durch die Arbeitgeber/innen nachgezahlt werden müssen (leistungsorientierte Lösung). Dieser ist kein Garantiewert sondern eine rechnerische Hilfsgröße.

Ganz allgemein kann gesagt werden: je kleiner dieser Zinssatz ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Kürzungen bei der Zusatzpension kommen kann.

Schwankungsrückstellung (PK)

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

Staatskommissär (PK)

Vom Bundesministerium für Finanzen zur Ausübung des Aufsichtsrechtes bestellt.

Steuerbegünstigung

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

Überbetriebliche Pensionskasse

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

Umlageverfahren

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

Unverfallbarkeit

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

Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) [PK]

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

Verrentung

Umwandlung eines Kapitalstocks in periodische Zahlungen (Rentenzahlungen). Bei Pensionsantritt wird das angesparte Kapital in der Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung in eine lebenslange Pension umgewandelt. Für die

Anhang: Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge

Höhe der Pension werden Parameter wie Restlebenserwartung, erwartete Kapitalentwicklung, Hinterbliebenenversorgung, etc. herangezogen.

Versicherungstechnisches Ergebnis

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

Vertragsmuster

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

Vorsorgevereinbarung

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

Wartezeit auf Beitragszahlung

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

Wartezeit auf Unverfallbarkeit (PK)

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

Zu den Autoren

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

Dr. David Mum, Leiter der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA

