

## ÄNDERUNGEN IM BETRIEBSPENSIONSRECHT EU-Pensionsfonds- und Portabilitätsrichtlinie

1. Bedeutung der Pensionskassen in Österreich ....	110
2. Neu: Betriebliche Kollektivversicherung .....	120
3. Portabilitätsrichtlinie .....	122
4. Fazit .....	126

Auszug aus WISO 1/2006

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

David Mum

Gerald Klec

Ökonomen in der  
Grundlagenabteilung  
der Gewerkschaft der  
Privatangestellten

## 1. Bedeutung der Pensionskassen in Österreich

*Pensionskassen  
verwalten rund  
11,5 Mrd. Euro*

In Österreich gibt es 6 überbetriebliche und 15 betriebliche Pensionskassen, die gemeinsam 2004 ein Vermögen von rund 11,5 Mrd. Euro für 439.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte verwalten. Bisher sind im System nur etwa 10 % Leistungsberechtigte, also PensionistInnen. Daran kann man erkennen, dass das System noch relativ jung ist. Mit Ausnahme der Jahre der Kapitalmarktkrise 2000 bis 2002 war bisher auch das Gesamtausmaß der Pensionszahlungen immer geringer als die Kapitalerträge auf das verwaltete Vermögen.

*ca. 10 % der  
ArbeitnehmerInnen  
in betriebliche  
Altersvorsorge  
eingebunden*

Während jede betriebliche Pensionskasse im Eigentum des beitragsleistenden Arbeitgebers steht und nur die Pensionsvorsorge dieses Unternehmens betreiben darf, stehen die meisten überbetrieblichen Kassen im Eigentum großer Banken und Versicherungen. Sie stehen für die Abwicklung der betrieblichen Altersvorsorge aller österreichischen Arbeitgeber offen. In Österreich sind etwas mehr als 10 % der ArbeitnehmerInnen in eine betriebliche Altersvorsorge eingebunden.

Pensionsansprüche, die an Pensionskassen ausgelagert wurden, sind vom wirtschaftlichen Schicksal des Arbeitgebers abgekoppelt. Die betriebliche Pension kann somit nicht mehr mit einer Insolvenz des Arbeitgebers „untergehen“.

*die meisten  
Pensionskassen-  
zusagen sind  
beitragsdefiniert*

Aber anders als die alten Direktpensionen von Arbeitgebern sind die meisten Pensionskassenzusagen beitragsdefiniert, d.h., es wird kein bestimmtes Leistungsniveau festgelegt. Fixiert werden lediglich die Beiträge, die die Arbeitgeber in die Pensionskasse einzahlen müssen. Die Höhe der Pension ergibt sich dann im Wesentlichen aus dem im Laufe der Jahre angesparten Kapitalstock, also den verzinsten Beiträgen. Dieser Kapitalstock wird in eine lebenslange monatliche Rente umgerechnet, wofür insbesondere Annahmen über die Lebenserwartung herangezogen werden.

Pensionskassenregelungen können in Betrieben mit Betriebsrat nur über eine Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

### 1.1. Garantierter Mindestertrag

Das Pensionskassengesetz wurde 1990 mit einem Passus beschlossen, der eine Mindestverzinsung des Deckungskapitals in einem fünfjährigen Durchrechnungszeitraum vorsieht. Das heißt, die Pensionskassen müssen nicht in jedem einzelnen Jahr einen Ertrag in einem bestimmten Ausmaß erreichen, sondern über fünf Jahre gewichtet. Für diese Garantie haben die Pensionskassen in der Vergangenheit keine Rückstellungen aufgebaut, sodass sie nach den Jahren der Kapitalmarktkrise 2000 bis 2002 die Einhaltung der Verpflichtung aus eigener Kraft ökonomisch nicht geschafft hätten. Sie erwirkten im Jahr 2003 eine gesetzliche Entwertung des Mindestertrags auf Kosten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.

*gesetzliche  
Entwertung des  
Mindestertrags*

#### 1.1.1. Erhöhte Eigenmittelerfordernisse

Die Pensionsfondsrichtlinie der EU wurde 2003 beschlossen und 2005 umgesetzt. Sie verpflichtet jene Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge, die eine Garantie stellen, bis 2010 erhöhte Eigenmittelerfordernisse zu erfüllen. Statt wie im Pensionskassengesetz vorgeschrieben Eigenmittel in der Höhe von 1 % des verwalteten Kapitals zu halten, müssen diese bis 2010 auf 4 % erhöht werden, sofern eine Garantie zugesagt wird.

*Pensionsfonds-  
richtlinie der EU*

Gleichzeitig verwirklicht die Richtlinie den Binnenmarkt im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge. Damit können Pensionsfonds, die in einem Mitgliedstaat Sitz und Zulassung haben, nun innerhalb der gesamten EU operieren. Somit ist es in Österreich möglich, betriebliche Altersvorsorge nicht über eine österreichische Pensionskasse, sondern über einen anderen Anbieter aus der EU zu organisieren. Außerdem

*Altersvorsorge  
auch über  
andere Anbieter  
aus der EU  
möglich*

könnten multinationale Unternehmen einen (betrieblichen) Pensionsfonds für alle ihre Niederlassungen in der EU gründen (paneuropäische Pensionsfonds).

### 1.2. Möglichkeit des Verzichts auf den Mindestertrag

Die österreichischen Pensionskassen fürchteten Wettbewerbsnachteile gegenüber der Konkurrenz aus dem Ausland, da Anbieter, die nicht durch das österreichische Pensionskassengesetz zur Garantie eines Mindestertrags gezwungen werden können, geringeren Eigenmittelanforderungen unterliegen und damit im Endeffekt tendenziell mit niedrigeren Kosten bzw. höheren erwarteten Veranlagungserträgen auf dem Markt präsent wären.

*Verzicht auf  
verpflichtende  
Mindest-  
verzinsung*

Auf Druck der Pensionskassen wurde vom Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, ab 1.1.2005 auf die bisher verpflichtende Mindestverzinsung (geregelt im § 2 PKG) zu verzichten. Mit einem Verzicht fallen die erhöhten Eigenmittelerfordernisse weg.

Andere Möglichkeiten, den Mindestertrag zu „retten“ ohne die österreichischen Kassen einem Wettbewerbsnachteil auszusetzen, wurden nicht aufgegriffen. So wäre es beispielsweise möglich gewesen, im Rahmen des Steuerrechts, in dem die EU weiterhin nationalstaatliche Regelungskompetenzen zulässt, die steuerliche Geltendmachung von Pensionskassenbeiträgen als Betriebsausgabe davon abhängig zu machen, dass eine Garantie gestellt wird.

#### 1.2.1. Voraussetzungen für den Verzicht

Der Verzicht auf den Mindestertrag muss im Pensionskassenvertrag festgelegt werden und bedarf, je nach Rechtsgrundlage der Pensionskassenvereinbarung, auch einer Änderung im Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung oder der „Vereinbarung gemäß Vertragsmuster“.

Anders sieht es bei leistungsorientierten Pensionskassenzusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Dienstgebers aus. Hier betrifft die Entscheidung, ob durch die Pensionskasse weiterhin ein Mindestertrag garantiert wird, allenfalls die Höhe der Zahlungen des Arbeitgebers. Das Unternehmen entscheidet selbst über den Ausschluss des Mindestertrages und ändert dann mit der Pensionskasse den Pensionskassenvertrag.

Beim Verzicht auf den Mindestertrag besteht kein individuelles Wahlrecht für einzelne Anwartschaftsberechtigte. Der Betriebsrat entscheidet dies per Betriebsvereinbarung (BV) mit dem Arbeitgeber. Für Leistungsberechtigte und Ausgeschiedene hat der Betriebsrat keine Regelungskompetenz, sie müssen individuell auf den Mindestertrag verzichten.

*kollektiver  
Ansatz des  
Verzichts*

Da die Mindestertragsgarantie seit der PKG-Novelle 2003 nur noch einen geringen Schutz bietet, aber erhebliche Kosten verursacht, haben viele Betriebsratskörperschaften mit ihrem Arbeitgeber einen Verzicht vereinbart. Dies hat neben der kompletten Überwälzung der Kapitalmarktrisiken auf die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten die gesetzliche Zulässigkeit einer sehr riskanten Veranlagung mit hohen Aktienanteilen zur Folge.

*Überwälzung der  
Kapitalmarkt-  
risiken*

### 1.3. Höhe der garantierten Mindestverzinsung

Die Mindestertragsgarantie sieht vor, dass innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren eine jährliche Mindestverzinsung in Höhe der halben Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen abzüglich 0,75 Prozentpunkte garantiert wird, derzeit rund 1,1 % p.a. Durch die Mindestverzinsung können Pensionskürzungen bei schlechter Ertragslage zwar nicht verhindert, wohl aber deren Ausmaß verringert werden.

*nur Ausmaß  
von Pensions-  
kürzungen  
begrenzbare*

Geschäftsjahr	Anlageertrag der österr. Pensions- kassen	zuordenbare 5-Jahres- Zeiträume	Mindestertrag lt. FMA (SMR/2) -0,75 %
1998	8,8 %	1.1.1994 – 31.12.1998	2,01
1999	13,4 %	1.1.1995 – 31.12.1999	1,74
2000	1,9 %	1.1.1996 – 31.12.2000	1,63
2001	-1,6 %	1.1.1997 – 31.12.2001	1,56
2002	-6,3 %	1.1.1998 – 31.12.2002	1,52
2003	7,6 %	1.1.1999 – 31.12.2003	1,43
2004	7,3 %	1.1.2000 – 31.12.2004	1,36
2005	11,4 %	1.1.2001 – 31.12.2005	1,13

Während der Ansparphase ist die Mindestertragsgarantie seit 2003 ausgesprochen zahnlos, denn Zuschüsse aus der Mindestertragsregelung erhalten im Falle einer Verfehlung des Mindestertrages nur BezieherInnen einer Pensionskassenpension. Es wird die Differenz zwischen jener Rente, die sich aus dem tatsächlich vorhandenen Kapital errechnet, und jener fiktiven Rente gezahlt, die sich ergeben hätte, hätte der Kapitalstock ab Beginn des Durchrechnungszeitraums jährlich Erträge in der Höhe der Mindestverzinsung gebracht .

### 1.3.1. Keine Zuschüsse auf das Deckungskapital

*Angeblich wäre ab 2003 ein Nachschussbedarf von bis zu 400 Mio. Euro notwendig gewesen.*

Die Rechtslage sah von 1990 bis zum Jahr 2003 deutlich anders aus: Die Pensionskassen hätten bei Unterschreitung des Mindestertrages aus ihren Eigenmitteln einen Kapitalzuschuss in Höhe des Fehlbetrages auf jedes individuelle Pensionskonto durchführen müssen, und zwar gleichermaßen für Anwartschaftsberechtigte und PensionsbezieherInnen. Mit der schlechten Entwicklung der Veranlagung in den Jahren 2000–2002 hätte sich für die Pensionskassen ab dem Jahr 2003 ein erheblicher Nachschussbedarf ergeben, die Branche selbst sprach von bis zu 400 Mio. Euro.

Die Pensionskassen respektive deren Eigentümer erklärten, nicht so viel Kapital aufzubringen. Mit erfolgreichem Lobbying erreichten sie eine Gesetzesnovelle, die die Mindestertragsregelung auf die zuvor beschriebene zahnlose Variante massiv entwertete. Die Pensionskassen konnten sich der Garantie für die Anwartschaftsberechtigten (das sind rund 90 % der in das Pensionskassenwesen Einbezogenen) de facto entledigen.

*Garantie für Anwartschaftsberechtigte ausgehebelt*

Ein Kapitalnachsuss hätte nachhaltige Effekte für die PensionsbezieherInnen und Anwartschaftsberechtigten gehabt, denn das zugeschossene Kapital auf dem individuellen Pensionskonto hätte sich in Folge wieder weiterverzinst. Die teilweise deutlichen Pensionskürzungen wegen der Minderperformance vieler Betriebspensionen wären abgefedert worden. Mit der Neuregelung wird nur noch die aus dem Fehlbetrag resultierende Pension finanziert. Verbessert sich die Ertragslage, kann bereits im Folgejahr jede weitere Zahlungsverpflichtung entfallen. Anwartschaftsberechtigte gehen gänzlich leer aus.

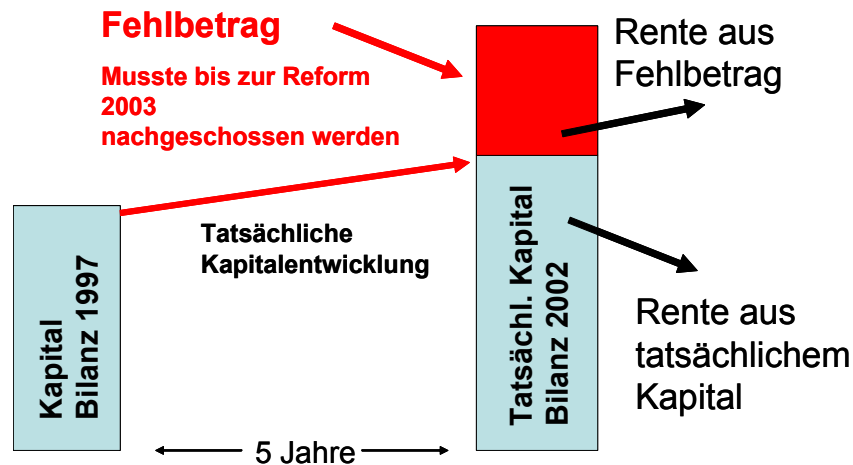
Wird beispielsweise ein Fehlbetrag von 1.000 Euro ermittelt, so wird daraus bezogen auf die fernere Lebenserwartung eine monatliche Rente errechnet und der sich ergebende Betrag als Zuschuss zur Pension bezahlt. Ergibt sich im nächsten Jahr kein Fehlbetrag mehr, so endet die Zahlung der Zuschüsse.

*Beispiel Zuschussrente*

Nach der alten Regelung wären die fehlenden 1.000 Euro der Deckungsrückstellung gutgeschrieben worden und hätten somit eine dauerhafte Erhöhung des zu verrentenden Kapitals bewirkt, was sich während der gesamten weiteren Pensionsbezugsdauer nachhaltig ausgewirkt hätte.

Vor dem Hintergrund der PKG-Novelle 2003 stellt sich natürlich auch die Frage, welchen Wert gesetzliche Garantien haben, wenn sie nur so lange gelten, bis sie einmal schlagend werden. Diese Frage stellt sich etwa in Bezug auf die vielumworbene „prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge“ mit Kapitalgarantie und die Abfertigung Neu.

*Wert gesetzlicher Garantien?*



### 1.3.2. Verfassungsgerichtshof wird prüfen

*Eingriff in  
Unverletzlichkeit  
des Eigentums*

Ein Antrag zur Überprüfung der Verschlechterung der Mindestertragsregelung auf Verfassungskonformität wurde 2005 von einem Drittel der Nationalratsabgeordneten beim Verfassungsgerichtshof eingebracht. Argumentiert wird mit einem unzulässigen Eingriff in das Recht auf Unverletzlichkeit des Eigentums.

### 1.4. Mindestertragsrücklage (MERL)

Der Mindestertragsgarantie stehen nennenswerte Kosten gegenüber, die durch den verpflichtenden Aufbau der so genannten Mindestertragsrücklage entstehen. Gemäß der EU-Pensionsfondsrichtlinie haben alle Anbieter, die Garantien stellen, bis 2010 aufsichtsrechtliche Eigenmittel von 4 % aufzuweisen. Das ist eine sehr willkürliche Bestimmung der EU-Pensionsfondsrichtlinie, da es völlig unerheblich ist, um welche Art von Garantie es sich handelt. Obwohl die Mindestertragsregelung vor und seit 2003 einen höchst unterschiedlichen Garantiewert haben, müsste für beide eine Rücklage in selber Höhe aufgebaut werden.



Da den Pensionskassen schon bisher laut PKG Eigenmittel von 1 % der Deckungsrückstellung vorgeschrieben waren, müssen sie bis 2010 zusätzlich weitere 3 % aufbringen. Um dies zu erreichen, müssen jährlich 0,45 % des Gesamtwertes der Deckungsrückstellungen mit Mindestertragsgarantie der Mindestertragsrücklage (MERL) zugeführt werden.

*Erhöhung der  
Eigenmittel  
bis 2010*

#### **1.4.1. Wer kommt für die Dotation der MERL auf?**

Die Pensionskassen haben im Allgemeinen ihre Vermögensverwaltungskosten so angehoben, dass die Dotierung der MERL zu 100 % auf die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten überwältigt wurde. Diese finanzieren nun den Pensionskassen ihre – für den Mindestertrag zweckgebundenen – Eigenmittel. Grundsätzlich stellt eine Rücklage Eigenkapital dar und müsste aus den Eigenmitteln der Pensionskassen oder von den Eigentümern aufgebracht werden.

Nebenbei sei bemerkt, dass die verpflichtende Dotation von Eigenmitteln nicht 1:1 mit „Kosten“ gleichzusetzen ist. Denn diesen „Kosten“ steht kein realer Aufwand der Pensionskasse in derselben Höhe gegenüber. Das so vereinnahmte Geld wird in der Regel nicht ausgegeben, sondern die Pensionskasse muss lediglich in der Buchhaltung eine Rücklage bilden und kann mit dem Geld wirtschaften, also auch Veranlagungserträge erzielen.

#### **1.4.2. Vermögenszuwächse aus dem MERL-Vermögen**

Die gesamte Konstruktion der MERL ist äußerst unbefriedigend. Die MERL ist dem Eigenkapital der Pensionskasse zuzuordnen und kann von der Pensionskasse dazu verwendet werden, Erträge zu erwirtschaften, die dann dem Betriebsergebnis der Pensionskasse zufließen.

*MERL ist  
Eigenkapital der  
Pensionskasse  
zuzuordnen*

Wird der Mindestertrag unterschritten, so kommt es zu Zuschüssen aus der MERL und die MERL muss in den Folge-

*bei jeder  
Dotations der  
MERL 25 %  
Körperschafts-  
steuer* jahren wieder dotiert werden, um sie auf den Sollwert von 3 % aufzufüllen. Bei jeder Dotation der MERL müssen aber 25 % Körperschaftssteuer entrichtet werden. Das bedeutet, in die Rücklage fließen nur drei Viertel von jenem Betrag, der den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an Kosten verrechnet wird.

#### **1.4.3. MERL und Kündigung des Pensionskassenvertrages**

Da die MERL dem Vermögen der Pensionskassen AG zugeordnet ist, wird sie auch im Fall eines eventuellen Wechsels zu einer anderen Pensionskasse nicht mitgegeben und muss dort für das eingebrachte Vermögen neu gebildet werden. Verbleibt man im Mindestertrag, so wird man demnach noch stärker an die Pensionskasse gebunden als bisher.

Auch bei Auszahlung des Vermögens nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Einmalzahlung, was bis zu einem Betrag von 9.900 Euro erfolgen kann, würden die Anwartschaftsberechtigten um eine Reserve umfallen, die sie mit eigenen Beiträgen finanziert haben.

In Summe fällt der Wertzuwachs der Schwankungs- bzw. Deckungsrückstellung der Anwartschaftsberechtigten um jenen Betrag geringer aus, der für die Dotation der MERL herangezogen wird. Daraus resultiert auch eine geringere Pensionskassenpension.

#### **1.5. Folgen eines Verzichts auf den Mindestertrag**

Mit dem Verzicht auf eine Mindestgarantie muss für die entsprechenden Vermögensbestandteile auch keine Mindestertragsrücklage (MERL) geführt werden. Das Veranlagungsrisiko wird bei einem Verzicht auf den Mindestertrag aber voll und ganz auf die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten übergewälzt.

Als unmittelbare Folge eines Verzichts auf den Mindestertrag fallen für die betreffenden Vermögensteile auch die bisher bestehenden quantitativen Veranlagungsbeschränkungen des PKG größtenteils weg. Denn die EU-Pensionsfondsrichtlinie gibt bestimmte, sehr weit gefasste Grenzen für die Veranlagung vor. Der Gesetzgeber hat einen Aktienanteil von mindestens 70 % zuzulassen, wenn es keine durch die Pensionskasse gestellte Garantie gibt. Strengere Veranlagungsvorschriften in den einzelnen Mitgliedstaaten (wie bis 2005 max. 50 % Aktien laut PKG) sind nur für Produkte mit Garantie möglich.

*EU-Pensions-  
fondsrichtlinie  
fasst Grenzen  
sehr weit*

Es ist nicht davon auszugehen, dass diese Obergrenzen derzeit ausgenutzt werden. Zum einen werden die Pensionskassen schon aufgrund vernünftigen Risikomanagements nicht mit dermaßen hohen Aktienanteilen veranlagen. Zum anderen kann man als Betriebsrat, der einem Verzicht auf den Mindestertrag zustimmt, gleichfalls in den Pensionskassenvertrag aufnehmen lassen, dass die Veranlagung nicht mit derart hohen Aktienanteilen erfolgen soll.

Langfristig gesehen kann es aus derzeitiger Sicht aus der Perspektive einer Kosten-Nutzen-Analyse sinnvoll sein, auf den Mindestertrag zu verzichten. Die gesetzliche Regelung der Mindestverzinsung wurde 2003 so verschlechtert, dass allfällige Zuschüsse aus der MERL im Durchschnitt geringer sind als die Reduktion der Pension durch die Kosten der Dotation der MERL.

*langfristige  
Kosten-Nutzen-  
Analyse*

### **1.5.1. Mindestertrag und Pensionskürzungen**

Ob Pensionskassenpensionen erhöht oder gekürzt werden, hängt nicht vom Über- oder Unterschreiten des Mindestzinses, sondern des so genannten Rechnungszinssatzes ab.

*Höhe des  
Rechnungszins-  
satzes*

Der Rechnungszins (technische Zins) entspricht jenem Ertrag, der erwirtschaftet werden muss, um zu gewährleisten, dass die Leistungen nominell gleich bleiben. Dieser ist aber kein Garantiewert, sondern eine rechnerische Hilfsgröße.

Bei hohen Rechenzinsen kann es zu massiven Kürzungen kommen, wenn die Veranlagungserträge unter dem Rechnungszins bleiben. Kürzungen erfolgen somit auch, wenn der Mindestertrag nicht unterschritten wird. Die Mindestertragsregelung greift nur, wenn in einem Durchrechnungszeitraum von 5 Jahren der Mindestertragszinssatz unterschritten wird.

## 2. Neu: Betriebliche Kollektivversicherung

*Lebens-  
versicherungen  
wurden  
steuerlich  
Pensionskassen  
gleichgestellt*

Seit Herbst 2005 kann die Altersvorsorge nach „Pensionskassen-Art“ auch in Form einer Lebensversicherung abgeschlossen werden. Es wäre zwar auch bisher möglich gewesen, Prämien in eine Versicherung statt in eine Pensionskasse zu zahlen, aber dies war steuerlich unattraktiv. Bei den Pensionskassen konnten Beiträge bis zu 10 % der Lohn- und Gehaltssumme steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden, bei den Versicherungen nur 300 Euro pro Jahr und MitarbeiterIn. Die Lebensversicherer wurden nunmehr steuerlich den Pensionskassen gleichgestellt. Das entsprechende Produkt nennt sich Betriebliche Kollektivversicherung (BKV). Die BKV ist in ihren arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen den Pensionskassen sehr ähnlich, unterscheidet sich aber vor allem hinsichtlich Organisationsform und Bewertung des Vermögens. Wie bei den Pensionskassen erfordert der Beitritt zu einer BKV in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung.

Die BKV-Versicherungsprodukte müssen lebenslange Alterspensionen und Hinterbliebenenpensionen zahlen. Im Gegensatz zur klassischen Lebensversicherung kann nicht zwischen Rente und Kapitalauszahlung gewählt werden.

Invaliditätspensionen können optional in der Betriebsvereinbarung vorgesehen werden. Es können beitragsorientierte oder leistungsorientierte Modelle abgeschlossen werden. Freiwillige Beiträge der ArbeitnehmerInnen sind bis zur Höhe der Arbeitgeberbeiträge möglich (mindestens jedoch bis zur Höhe von 1.000 Euro pro Jahr).

Ein wesentliches Merkmal der Betrieblichen Kollektivversicherung besteht darin, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch die reguläre Zugehörigkeit des/der Beschäftigten zur betrieblichen Kollektivversicherung beendet (siehe § 6c BPG). Ein „störungsfreier“ Verlauf der Anwartschaft ist daher in weit geringerem Maß gewährleistet als bei einer individuellen Rentenversicherung und hängt zum Teil von Umständen ab, die die Beschäftigten nicht beeinflussen können (z.B. Betriebsauflösung, Kündigung).

Anders als bei den Pensionskassen sind auch die Dienstgeberbeiträge sofort unverfallbar. Das Vermögen wird sich wahrscheinlich stetiger, aber mit geringerer Verzinsung als bei den Pensionskassen entwickeln. Im Unterschied zu den Pensionskassen gibt es eine jährliche Mindestverzinsung von 2,25 %. Diese bezieht sich auf die Beiträge nach Abzug von Verwaltungskosten, Risikoprämien und (begünstigter) Versicherungssteuer von 2,5 %. Wurden höhere Erträge erzielt, erfolgt eine Gewinnzuteilung.

*Vermögen entwickelt sich stetiger, aber mit geringerer Verzinsung*

Wenn das Dienstverhältnis beendet wird, bevor man einen Anspruch auf die Leistung hat, weil man das Pensionsalter noch nicht erreicht hat, steht wie bei den Pensionskassen ein Unverfallbarkeitsbetrag zu. Ist dieser geringer als 9.900 Euro, kann man mittels Einmalzahlung abgefunden werden. Darunter liegende Beträge gelten als zu gering, um eine sinnvolle lebenslange Rente zu bewirken, und das Verwalten und Auszahlen vieler kleiner Pensionen verursacht Kosten, die schlussendlich von allen getragen werden müssen.

Das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) sieht vor, dass nur bis max. 30 % in Aktien veranlagt werden darf. Real liegt der Aktienanteil bei den Versicherungen derzeit zwischen 5 % und 15 %.

*VAG erlaubt nur bis max. 30 % Aktien*

Während bei Pensionskassen ab 2005 im Neugeschäft jegliche Kosten im Pensionskassenvertrag festgehalten werden

*BKV weniger  
transparent als  
Pensionskassen*

müssen, sieht es bei Lebensversicherungen weniger transparent aus. Man hat mit der BKV ein Produkt, das sicherer ist, dessen Ansprüche sich stetiger entwickeln, das aber weniger transparent als Pensionskassen funktioniert und voraussichtlich geringere Erträge bringen wird.

### 3. Portabilitätsrichtlinie

ArbeitgeberInnen wollen mit Betriebspensionsregelungen erreichen, dass die Beschäftigten an das Unternehmen gebunden werden. Daher gibt es in den meisten betrieblichen Altersvorsorgeregelungen diverse Hürden für den Erwerb eines Anspruches, der nicht mehr verfallen kann:

Es kann ein Mindestalter für die Einbeziehung in das Zusatzpensionssystem festgelegt werden.

Wartezeiten legen fest, wie lange ein Dienstverhältnis bestehen muss, bevor der Arbeitgeber Beiträge an die Pensionskasse zahlt. Vor Ablauf dieser Frist ist der Beschäftigte nicht in das Pensionskassenmodell einbezogen. Es gibt bei den Pensionskassenmodellen keine gesetzliche Höchstgrenze für die Wartezeit.

*keine  
gesetzliche  
Höchstgrenze  
für Wartezeit*

*„Unverfallbar-  
keitsfrist“*

Nach Ablauf der Wartezeit beginnt für die Beschäftigten die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber. Meist schließt sich daran eine weitere Frist an, ab der die geleisteten Arbeitgeberbeiträge erst unverfallbar werden („Unverfallbarkeitsfrist“). In österreichischen Pensionskassenmodellen sind gesetzlich maximal fünf Jahre Unverfallbarkeitsfrist ab Beginn der Beitragszahlung möglich. Wenn also nach Ablauf der Wartezeit die Beitragszahlung begonnen hat, das Dienstverhältnis aber noch vor Verstreichen der Unverfallbarkeitsfrist endet, so sind dem „Begünstigten“ keine Ansprüche auf eine Pensionskassenpension entstanden.

#### 3.1. Mobile Arbeitsmärkte

Auf Arbeitsmärkten, auf denen den ArbeitnehmerInnen mehr an Flexibilität und Mobilität abverlangt wird, ist es eine Benachtei-

ligung, dass eine freiwillige Mobilität der ArbeitnehmerInnen durch den Verfall dieser noch nicht erworbenen Ansprüche verhindert oder erschwert wird. Mobile ArbeitnehmerInnen haben es unter den vorherrschenden Bedingungen schwer, bis zum Ende ihres Erwerbslebens entsprechende Zusatzpensionsansprüche zu erwerben.

Als wesentliches Problem für die Freizügigkeit und Mobilität von ArbeitnehmerInnen wird das Bewahren von betrieblichen Pensionsansprüchen bei Beendigung des Dienstverhältnisses gesehen. Dies betrifft sowohl einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Staates als auch die Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat.

Dies sieht auch die EU-Kommission so, die im Rahmen der Portabilitätsrichtlinie bei den betrieblichen Pensionsregelungen die Rahmenbedingungen für die Mobilität der ArbeitnehmerInnen verbessern will.

*EU will  
Rahmen-  
bedingungen für  
Mobilität der  
Arbeitnehmer  
verbessern*

Die Kommission hat die Sozialpartner zweimal aufgefordert, über die von ihr vorgeschlagenen Maßnahmen in Verhandlungen zu treten. Die Gewerkschaften wären dazu auch gerne bereit. Doch die Arbeitgeberverbände haben dies abgelehnt.

Im Oktober 2005 veröffentlichte die Europäische Kommission daher einen eigenen Vorschlag für eine „Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität der Zusatzrentenansprüche“. Der Titel ist ein wenig irreführend, weil es nicht nur um die Mitnahme von Pensionsansprüchen, sondern insbesondere um den Erwerb und die Erhaltung derselben geht.

Dieser Richtlinienvorschlag muss in Folge im Rat der EU diskutiert werden. Das Europäische Parlament wird im Mitentscheidungsverfahren ebenfalls Einfluss ausüben. Der Entwurf sieht vor, dass die Richtlinie per 01.07.2008 in den Mitgliedstaaten umgesetzt sein soll.

### 3.1.1. Positive Initiative

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen kann diese Richtlinie als sehr positiv eingestuft werden, und zwar vor allem aufgrund ihrer sozialpolitischen Komponente des erleichterten Zugangs zu betrieblichen Pensionsleistungen.

Zentrale Punkte des Richtlinienvorschlags sind:

- Wenn es eine Wartefrist gibt, dann darf diese nicht länger als ein Jahr sein.
- Wenn es eine Unverfallbarkeitsfrist gibt, dann darf diese nicht länger als zwei Jahre dauern.
- Wenn es ein Mindestalter gibt, ab dem man erst unverfallbare Rechte erwerben kann, dann darf dieses nicht höher als 21 Jahre sein.
- Ruhende Rentenansprüche, das sind Ansprüche von ausgeschiedenen ArbeitnehmerInnen, müssen „fair angepasst“ werden. Damit soll vermieden werden, dass ausgeschiedene ArbeitnehmerInnen benachteiligt werden. Ein nominelles Gleichbleiben über viele Jahre wäre nicht zulässig.

Unbefriedigend ist, dass die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist auf zwei Jahre in den Mitgliedstaaten um 5 Jahre bis zum Jahr 01.07.2013, aufgeschoben werden kann. Bei der Möglichkeit dieses Aufschubs wird auch nicht zwischen kapitalgedeckten und nicht kapitalgedeckten Systemen unterschieden. Angesichts der Tatsache, dass dieses Thema bereits seit langer Zeit diskutiert wird, erscheint diese Frist jedenfalls ungebührlich lang.

### 3.2. Übertragbarkeit der Ansprüche

Ein/e aus einem Arbeitsverhältnis mit Zusatzpension ausscheidende/r ArbeitnehmerIn muss die Möglichkeit haben, die erworbenen Ansprüche innerhalb desselben Mitgliedstaates oder auch in einen anderen Mitgliedstaat zu übertragen.

Wenn versicherungsmathematische Annahmen über den Wert der zu bestimmenden Anwartschaft zur Anwendung kommen,



dann dürfen diese nicht nachteilig für die ausscheidenden Beschäftigten sein.

Von der Verpflichtung zur Übertragung können die nationalen Gesetzgeber jene Systeme ausnehmen, die nach dem Umlageverfahren funktionieren oder bei denen Pensionsrückstellungen in der Bilanz gebildet werden, wie bei vielen klassischen Direktzusagen in Österreich.

Die Ausklammerung dieser nicht kapitalgedeckten Systeme entstand auf deutschen Druck und kann theoretisch auf unbestimmte Zeit erfolgen. Die Mitgliedstaaten müssen die Kommission über die Gründe für die Ausnahme informieren und angeben, welche Maßnahmen geplant sind, die Übertragbarkeit der Ansprüche aus diesen Systemen zu verbessern.

*Ausklammerung  
nicht kapital-  
gedeckter  
Systeme*

Wichtiger als die Übertragbarkeit ist aus Arbeitnehmer-Innensicht jedoch, dass die Ansprüche gewahrt bleiben und nicht mit der Zeit entwertet werden. Die Möglichkeit der Übertragung erscheint eher zweitrangig. Speziell nicht kapitalgedeckte Systeme könnten durch abfließendes Kapital tatsächlich vor Probleme gestellt werden.

### **3.3. Verbesserte Information**

Die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge müssen die ArbeitnehmerInnen auf deren Verlangen darüber aufklären, welche Folgen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf ihre Zusatzpensionsansprüche hat. Ein Mindestkatalog an verpflichtenden Auskünften ist in der Richtlinie angeführt.

*Aufklärungspflicht  
gegenüber Arbeit-  
nehmerInnen*

Diese verbesserte Information ist absolut notwendig. Durch die Komplexität der Zusatzpensionssysteme können viele Personen nicht abschätzen, welche Konsequenzen ein Wechsel des Arbeitsplatzes für die Zusatzpensionsansprüche hat. Darüber hinaus ist es wichtig, eine fundierte Entscheidung darüber

treffen zu können, die Ansprüche im alten System zu belassen oder gegebenenfalls zu übertragen.

### 3.4. Kritik von Seiten der Arbeitgeber und Pensionsfonds

*veraltete  
Auffassung von  
Personalpolitik*

Von Seiten einiger Arbeitgeberverbände und auch von Seiten einiger Anbieter betrieblicher Altersvorsorge wird angeführt, dass die Umsetzung der Richtlinie dazu führen würde, dass dadurch betriebliche Pensionszusagen, die eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers darstellen, zurückgehen würden. Denn die Arbeitgeber verfolgen mit ihrer Zusage unter anderem den Zweck, Personal an das Unternehmen zu binden. Dabei handelt es sich um eine veraltete Auffassung von Personalpolitik, die nicht mit den Anforderungen eines modernen Arbeitsmarktes vereinbar ist.

Dem Argument der ArbeitgeberInnenseite muss entgegengehalten werden, dass es nicht angeht, ständig auf die Abschaffung von legalen Barrieren zur Mobilität von Arbeitnehmern zu drängen (Stichwort Flexibilisierung der Arbeitsmärkte), auf der anderen Seite jedoch starke innerbetriebliche Mobilitätshemmnisse aufzubauen. Dies ist vor allem auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Unternehmensvertretungen in der Regel eine aktive Rolle bei der Forderung spielen, öffentliche Rentensysteme abzubauen und vermehrt auf die zweite und dritte Säule zu setzen.

### 4. Fazit

Die Bedeutung betrieblicher Altersvorsorge nimmt zu. In Österreich ist der Erfassungsgrad im europäischen Vergleich relativ gering, nur rund zehn Prozent der Beschäftigten sind in einen betrieblichen Zusatzpensionsplan eingebunden. Ausgelöst vor allem durch EU-Richtlinien hat es in den letzten Jahren deutliche Änderungen im gesetzlichen Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge gegeben. Der neue Richtlinienvorschlag zur Portabilität enthält einige zentrale Punkte, die den Erwerb und

den Erhalt von betrieblichen Zusatzpensionsansprüchen erleichtern. Es bleibt zu hoffen, dass dieser im Jahr der Mobilität der ArbeitnehmerInnen nicht verwässert wird.

#### Literatur:

- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB, ETUC),  
Antwort des EGB auf die Mitteilung der Europäischen Kommission „Zweite Stufe der Anhörung der Sozialpartner zur Portabilität von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung“, Entschließungsentwurf, 16/17.10.2003  
ETUC Response to the Communication from the Commission, „First stage consultation of social partners on the portability of supplementary pensions rights“, 03.09.2002
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA),  
„Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu der Mitteilung der Kommission – Zu einem Binnenmarkt für die zusätzliche Altersversorgung – Ergebnisse der Konsultation zum Grünbuch „Zusätzliche Altersversorgung im europäischen Binnenmarkt“, Brüssel 21.10.1999  
Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu dem „Vorschlag für ein Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates über die Tätigkeiten von Einrichtungen zur betrieblichen Altersversorgung“, Brüssel 28.03.2001
- Europäisches Parlament,  
Bericht über die Mitteilung der Kommission zu einem Binnenmarkt für die zusätzliche Altersversorgung – Ergebnisse der Konsultation zum Grünbuch „Zusätzliche Altersversorgung im europäischen Binnenmarkt“, 29.02.2000  
„Die Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung“, Briefing ECON 517 DE, Luxemburg, 30.08.2001, EP Generaldirektion Wissenschaft  
Europäisches Parlament und Rat, „Richtlinie 2003/41/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“  
Rat der Europäischen Union, „Richtlinie 98/49/ET des Rates vom 29.06.1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der europäischen Gemeinschaften zu- und abwandern.“
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften,  
Grünbuch „Supplementary Pensions in the Single market“, Brüssel 1997  
„Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Tätigkeiten von Einrichtungen zur betrieblichen Altersversorgung“, Brüssel 11.10.2000  
„Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuss: Beseitigung der steuerliche Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung“, 19.04.2001  
„Vorschlag einer Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen“, Brüssel, 20.10.2005
- Union of Industrials and Employers Confederations of Europe (UNICE),  
„Proposed Directive Regulating the Activities of Institutions for Occupational Retirement Provision – UNICE Position Paper“, 06.03.2002  
2003: „Commission’s Second-Stage Consultation of Partners on Portability of Supplementary Pension Rights. UNICE Reply“, Position Paper, 19.11.2003

**Buchbewerbung:**

Wer sich intensiv mit dem Thema der betrieblichen Altersvorsorge beschäftigen will, kann bei der GPA ein neues Buch bestellen, das von den Autoren dieses Artikels, Gerald Klec und David Mum, verfasst wurde:

Das Buch „Betriebliche Altersvorsorge in Österreich. Ein Wegweiser durch Pensionskassen und andere Vorsorgeformen“ kann unter [grundlagen@gpa.at](mailto:grundlagen@gpa.at) bestellt werden.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)