

2. Pensionskasse

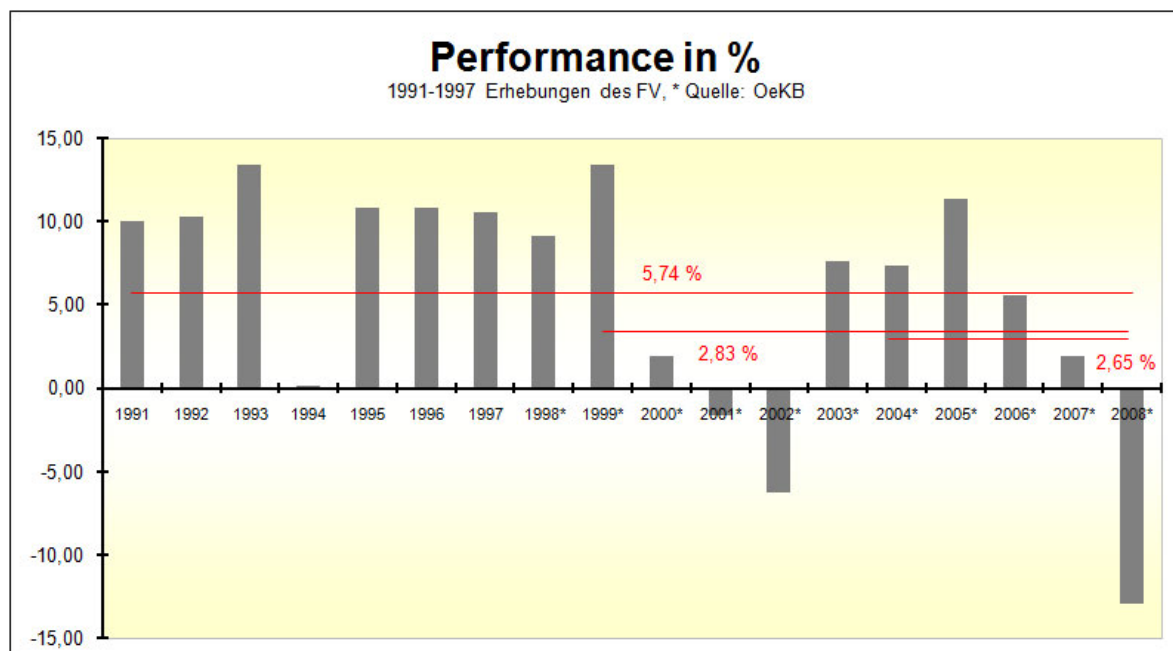
Die zweite Säule der österreichischen Altersvorsorge, die betriebliche Altersvorsorge, wurde – im Gegensatz zur gesetzlichen Pension – als privatwirtschaftlich organisiertes und geführtes Modell geschaffen.

Die Pensionskassen verwalten und veranlagen das Pensionskapital der Betriebspensionen österreichischer Unternehmen.

Der Trend zur Pensionskasse erfasste in den ersten Jahren vorwiegend Großunternehmen. Heute verzeichnen die Pensionskassen zunehmend eine Nachfrage von Klein- und Mittelbetrieben. Diese Entwicklung ist darauf zurückzuführen, dass sich viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein zweites Standbein zur gesetzlichen Pensionsvorsorge aufbauen wollen.

Weiters steigert der Wegfall des alten Abfertigungssystems die Mobilität der Arbeitnehmer, weshalb viele Unternehmen in Zusatzpensionen ein geeignetes Mittel zur langfristigeren Bindung ihrer Mitarbeiter sehen.

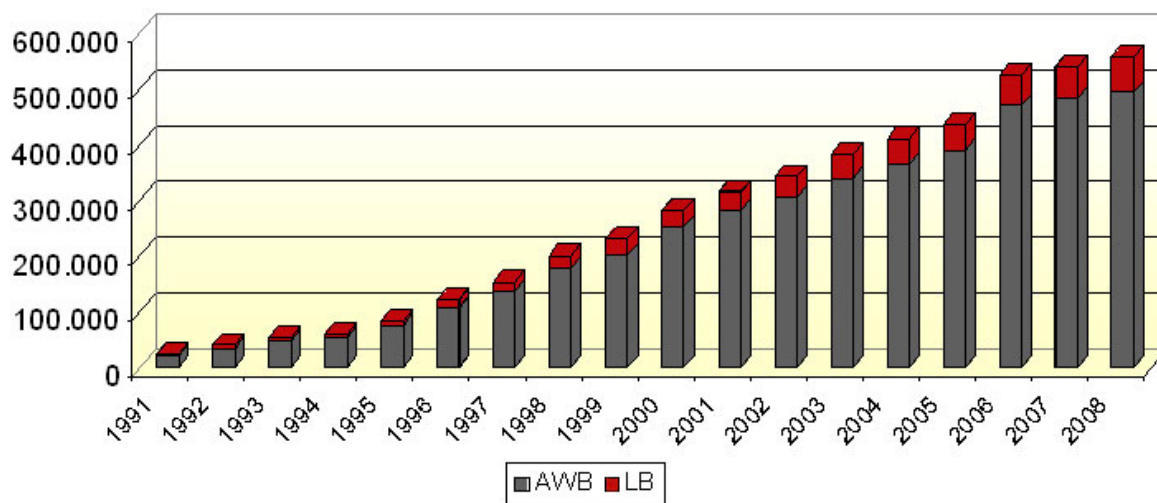
Die Entwicklung der Jahresergebnisse von 1990 bis 2008 zeigt eine von den Pensionskassen jährlich erwirtschaftete Verzinsung von durchschnittlich 5,74 Prozent. Mit € 318,5 Mio. pro Jahr sind die Pensionskassen auch der größte private Pensionszahler in Österreich.



Die Pensionskasse ist die mit Abstand am häufigsten gewählte Form von betrieblicher Altersvorsorge in Österreich. Sowohl gemessen am Anlagevermögen als auch in Bezug auf die Zahl der einbezogenen Arbeitnehmer ist dieser Durchführungsweg der beliebteste in Österreich.

Anzahl der Anwartschafts- (AWB) und Leistungsberechtigten (LB)

Quelle: Fachverband der Pensionskassen, 2008 vorläufiger Wert



2.1. Was ist eine Pensionskasse?

Über eine Pensionskasse können Arbeitgeber mittels Betriebsausgaben für alle oder ausgewählte Arbeitnehmer eine Zusatzpension (zusätzlich zur gesetzlichen Alterspension) finanzieren.

Zentrale Aufgaben der Pensionskasse sind die ertragreiche und sichere Verwaltung der eingezahlten Pensionskassenbeiträge und die Auszahlung einer lebenslangen Zusatzpension an die pensionierten Arbeitnehmer bzw. deren Hinterbliebene.

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für die Tätigkeit der Pensionskassen sind im Pensionskassengesetz (PKG) und im Betriebspensionsgesetz (BPG) festgelegt, die das rechtliche Fundament für die betriebliche Altersvorsorge in Österreich bilden.

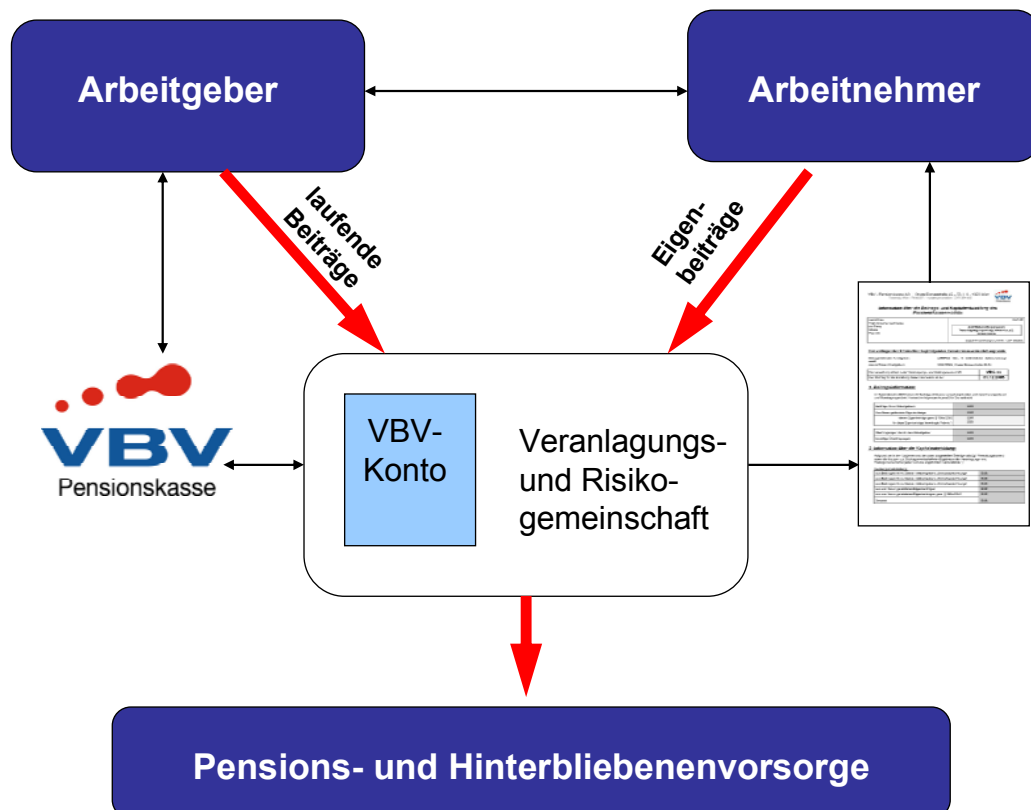
Eine überbetriebliche Pensionskasse muss in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft betrieben werden. Sie unterliegt der Aufsicht und Kontrolle der Finanzmarktaufsicht, welche die Rechtmäßigkeit der Geschäftstätigkeit und die Vermögensverwaltung im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer überwacht.

2.2. Funktionsweise einer Pensionskasse

Bei der Pensionskasse zahlen Arbeitgeber für alle oder ausgewählte Arbeitnehmer Beiträge ein.

Darüber hinaus können auch die Arbeitnehmer selbst eigene Beiträge an die Pensionskasse leisten. Die Pensionskasse veranlagt die Beiträge und schreibt sie zusammen mit den (von allen Steuern befreiten) Kapitalerträgen den individuellen Ansparkonten der Arbeitnehmer gut. Geht ein Arbeitnehmer in Pension, so erhält er von der Pensionskasse aus dem bis dahin angesammelten Kapital eine lebenslange Pension.

Im Ablebensfall erhält der anspruchsberechtigte hinterbliebene Partner (gegebenenfalls auch unversorgte Kinder) eine Hinterbliebenenpension. Wird ein anwartschaftsberechtigter Arbeitnehmer berufsunfähig, so bezahlt die Pensionskasse eine Berufsunfähigkeitspension aus.



2.3. Vorteile eines Pensionskassenmodells

Vorteile für den Arbeitgeber:

- Pensionskassenbeiträge sind Betriebsausgaben. Eine Aktivierung in der Bilanz und die Bildung einer Pensionsrückstellung sind nicht erforderlich.
- Pensionskassenbeiträge sind frei von Lohnnebenkosten. Dadurch sind sie kostengünstiger als eine entsprechende Gehaltserhöhung.
- Die Dauer der Beitragsleistung kann befristet werden.
- Das von der Pensionskasse verwaltete Vermögen ist von allen Steuern befreit.
- Die Beitragszahlung endet mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen; dadurch wird ein Generationenvertrag innerhalb des Unternehmens vermieden.
- Betriebsfremde Risiken wie die Langlebigkeit von Pensionsempfängern werden auf die Pensionskasse ausgelagert.
- Die Einzahlung von Pensionskassenbeiträgen ist eine Sozialleistung des Unternehmens; sie steigert die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt.

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Ausgleich des Einkommensverlustes in der Pension.
- Kein Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen.
- Keine Lohnsteuer für die Arbeitgeberbeiträge, nur die Pension ist zu versteuern. Die Vorsorge über die Pensionskasse ist daher günstiger als die private Vorsorge aus dem versteuerten Einkommen.
- Größere Sicherheit: Die Pensionsleistung ist unabhängig vom Schicksal des Unternehmens.
- Unverfallbarkeit: Die aus den eingezahlten Beiträgen resultierenden Pensionsansprüche sind grundsätzlich sofort oder je nach Vereinbarung (spätestens nach einer Frist von maximal fünf Jahren) unverfallbar.
- Der Arbeitgeber hat auch bei Konkurs keinen Zugriff auf das für den Arbeitnehmer eingezahlte Kapital.
- Der Arbeitnehmer kann seine eigenen Pensionskassenbeiträge als Sonderausgaben gemäß § 18 EStG steuerlich geltend machen oder eine Prämienförderung gemäß § 108a EStG in Anspruch nehmen.

2.4. Die steuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen

- Die Beiträge des Arbeitgebers sind steuermindernde Betriebsausgaben. In einem **beitragsorientierten Pensionsmodell** beträgt die Obergrenze 10% der Bruttolohn- bzw. Bruttogehaltssumme der in das Pensionsmodell einbezogenen Mitarbeiter (vgl. § 4 (4) Z.2 lit. a EStG 1988).

Im **leistungsorientierten Pensionsmodell** darf die zu leistende Pension nicht höher sein als 80% des letzten Gehalts des zukünftigen Pensionisten.

Die Versicherungssteuer (2,5% des Pensionskassenbeitrages) kann darüber hinaus als steuerrechtliche Betriebsausgabe abgesetzt werden. Eine Aktivierung oder die Bildung einer Pensionsrückstellung in der Bilanz ist nicht erforderlich.

- Arbeitgeberbeiträge in die Pensionskasse führen beim Arbeitgeber zu keinen Lohnnebenkosten.
- Dem Arbeitnehmer werden für diese Beiträge des Arbeitgebers weder Sozialversicherungsbeiträge noch Lohnsteuer abgezogen. Erst die Pensionszahlungen sind vom Arbeitnehmer zu versteuern.
- Die Pensionskasse veranlagt die eingezahlten Beiträge steuerfrei (KESt-, KöSt- und Spekulationssteuerfrei).
- Arbeitnehmerbeiträge können im Rahmen der Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden.
Alternativ zur Geltendmachung als Sonderausgaben besteht auch die Möglichkeit der Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen im Rahmen der „prämienbegünstigten Pensionsvorsorge“. In Anlehnung an das Bausparen wurde festgelegt, dass für Arbeitnehmerbeiträge bis zu einem Volumen von € 1.000,- pro Jahr eine staatliche Prämie bezogen werden kann (§ 108a EStG), die jährlich neu festgelegt wird.
- Pensionen, die durch Arbeitnehmerbeiträge gemäß § 18 EStG finanziert wurden, sind zu 75% steuerfrei.
Pensionszahlungen, die über eine „prämienbegünstigte Pensionsvorsorge“ gemäß § 108a EStG finanziert wurden, sind bei der Auszahlung zur Gänze steuerfrei.

2.5. Escape-Klauseln - flexible Vertragsgestaltung

Eine Altersvorsorge-Regelung ist grundsätzlich langfristig angelegt. Dennoch gibt es Gestaltungsmöglichkeiten und Escape-Klauseln, die – falls notwendig – eine Flexibilität in der Beitragsleistung zulassen:

- **Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung**

Der Arbeitgeber kann die laufende Beitragsleistung dann (zeitlich befristet) aussetzen oder (der Höhe nach) einschränken, wenn

1. dies in der Betriebsvereinbarung bzw. im Vertragsmuster vorgesehen ist,
2. zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen und
3. (bei Betrieben mit Betriebsrat) mindestens drei Monate vorher mit dem Betriebsrat darüber beraten wurde.

Im Interesse der Rechtssicherheit empfiehlt es sich, zwingende wirtschaftliche Gründe bereits in der Betriebsvereinbarung (oder im Vertragsmuster) zu definieren.

- **Einstellen (Widerruf) der Beitragsleistung**

Zusätzlich zu den für das Aussetzen bzw. Einschränken der Beitragsleistung genannten Bedingungen muss sich als Voraussetzung für den Widerruf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtern, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte. Die zum Zeitpunkt des Widerrufs bereits erworbenen Anwartschaften bleiben den Arbeitnehmern jedenfalls erhalten.

- **Befristung**

Die Befristung einer Betriebsvereinbarung bzw. eines Einzelvertrages über die Leistung von Beiträgen ist möglich. Es ist jedoch eine Mindestdauer von zehn Jahren zu empfehlen. Innerhalb dieses Zeitraumes sollte auf dem Pensionskonto ein Betrag von mindestens € 10.000,- angesammelt werden.

Nach Ablauf der Mindestdauer kann sich der Arbeitgeber ein jährliches einseitiges Kündigungsrecht vorbehalten.

- **Verzicht durch Dienstnehmer**

Anspruch auf die Beitragsleistung haben grundsätzlich nur die begünstigten Arbeitnehmer. Verzichtet ein Arbeitnehmer auf dieses Recht (z.B. weil er stattdessen eine außerordentliche Gehaltserhöhung bevorzugt), so entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsleistung für diesen Dienstnehmer.

Im Interesse der Rechtssicherheit sollte der Verzicht des Arbeitnehmers in schriftlicher Form erfolgen.

2.6. Einbeziehung in die Pensionskasse - zulässige Differenzierungskriterien

Für Pensionskassenregelungen gilt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Darüber hinaus muss gemäß § 18 (2) Betriebspensionsgesetz (BPG) „den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen eine **ausgewogene, willkürliche oder sachfremde Differenzierung** ausschließende Beteiligung am Altersvorsorgesystem ermöglicht werden.“

Der Gleichbehandlungsgrundsatz fordert **nicht**, dass alle Mitarbeiter eines Unternehmens in die Vorsorgelösung einzubeziehen sind. Auch eine Differenzierung hinsichtlich der Beitragshöhe ist zulässig. Bei der Differenzierung muss man aber nach objektiven Kriterien vorgehen. Mitarbeitern, die diese Kriterien erfüllen, muss der Arbeitgeber die Einbeziehung in das System ermöglichen.

Der Begriff der Arbeitnehmergruppe hindert nicht, dass allenfalls nur für eine Person Beiträge geleistet werden. Besonders bei Kleinbetrieben ist es durchaus denkbar, dass nur ein Arbeitnehmer die objektiven Differenzierungskriterien erfüllt und von Beginn an in den Genuss von Beiträgen kommt.

Nachfolgend werden die wichtigsten Differenzierungskriterien beschrieben, die in der Praxis angewendet werden können. Die Objektivität und Ausgewogenheit der Differenzierung ist jeweils im Einzelfall zu prüfen:

- **Dienstzeit**

Es ist zulässig, Mitarbeiter erst ab einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren (Obergrenze: 15 Dienstjahre) in eine Lösung einzubeziehen, wobei eine individuelle Anrechnung von Vordienstzeiten (z.B. für eine einschlägige Vortätigkeit oder eine einschlägige Ausbildung) berücksichtigt werden kann. Die Staffelung der Beiträge nach der Dauer der Dienstzeit ist ebenfalls möglich.

Beispiel: Die Beitragshöhe beträgt für Mitarbeiter mit

0 -9	anrechenbaren Dienstjahren	0% des Bruttojahresbezuges
10-14	anrechenbaren Dienstjahren	3% des Bruttojahresbezuges
15-19	anrechenbaren Dienstjahren	6% des Bruttojahresbezuges
20 oder mehr	anrechenbaren Dienstjahren	10% des Bruttojahresbezuges

- **Lebensalter**

Die Einbeziehung von Mitarbeitern kann auch vom Lebensalter abhängig gemacht werden. Es ist zulässig, Mitarbeiter höchstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres gänzlich auszuschließen. Analog zu den Ausführungen zur Dienstzeit ist auch hinsichtlich des Lebensalters eine Staffelung der Beitragshöhe zulässig.

- **Höhe der Bruttobezüge / ASVG-Höchstbeitragsgrundlage**

Es ist zulässig, eine Regelung auf Mitarbeiter zu beschränken, die mehr als die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage verdienen (2010: € 4.110,-- p.m.). Auch eine unterschiedliche Beitragshöhe für Gehaltsbestandteile unter bzw. über der Höchstbeitragsgrundlage kann vorgesehen werden.

Beispiel: Die Beitragshöhe beträgt

für Gehaltsbestandteile unter der HBGL	2 %
für Gehaltsbestandteile über der HBGL	20 %

(Die Relation von 1:10 sollte bei einer derartigen Regelung nicht überschritten werden. Weiters ist im beitragsorientierten Modell die 10 %-Grenze der Bruttolohnsumme zu beachten.)

- **Geringfügigkeitsgrenze**

Mitarbeiter, die weniger als die Geringfügigkeitsgrenze verdienen, können von einer Regelung ausgenommen werden. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt im Jahr 2010 **monatlich € 366,33**.

- **Stichtagsregelungen**

Auch Stichtagsregelungen können bei der Gruppenbildung Anwendung finden, wobei ihre Zulässigkeit von ihrer Objektivität und Ausgewogenheit abhängig und daher im Einzelfall zu prüfen ist.

Zulässige Stichtagsregelung (Beispiel): „Die Regelung gilt nur für Mitarbeiter, die am Tag des Inkrafttretens dieser Regelung im Betrieb beschäftigt sind.“ (Alle später eintretenden Mitarbeiter werden nicht einbezogen.)

Zulässige Stichtagsregelung (Beispiel): „Der Beitrag beträgt für alle Mitarbeiter 3% der Bemessungsgrundlage; für Mitarbeiter, die zu Beginn des Geschäftsjahres das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben und zumindest zehn Dienstjahre im Betrieb beschäftigt sind, beträgt der Beitrag 6% der Bemessungsgrundlage.“ (Hierbei handelt es sich um eine Übergangsregelung für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Einführung der Regelung schon relativ alt und lange im Betrieb sind, und aufgrund der kurzen restlichen Anspanzeit nur eine vergleichsweise geringe Zusatzpension erreichen könnten.)

Unzulässige Stichtagsregelung (Beispiel): „Beiträge werden nur für diejenigen Mitarbeiter geleistet, die zu Beginn des laufenden Geschäftsjahres zehn Jahre lang im Betrieb beschäftigt waren.“ (= Verknüpfung von Stichtag und Dienstzeit)

- **Sonstige Differenzierungskriterien**

Neben den oben genannten Differenzierungskriterien kommen auch andere objektive Kriterien in Betracht, deren Verwendung aber im Einzelfall von einem Spezialisten unbedingt geprüft werden sollte.

Qualifikation: Differenzierungen können auch nach objektiv nachweisbaren Qualifikationskriterien erfolgen, sofern das Vorliegen dieser Qualifikation einen größeren Beitrag zum Unternehmenserfolg erwarten lässt (z.B. Steuerberaterprüfung bei der Differenzierung in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei, Apothekerprüfung bei Apotheken). Die Differenzierung kann sich sowohl auf das „Ob“ als auch auf das „Wie“ (die Höhe) der Einbeziehung in die Pensionskassen-Regelung beziehen.

Verwendungsgruppe im Kollektivvertrag: Die Verwendungsgruppe im Kollektivvertrag kommt ebenfalls für eine Differenzierung in Betracht, vor allem wenn die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Verwendungsgruppe in der Regel mit einem Gehalt über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage verbunden ist. Die Zuordnung der Mitarbeiter zu den Verwendungsgruppen sollte aber eindeutig geklärt sein, um Ansprüchen von Mitarbeitern vorzubauen, die sich zu niedrig eingestuft fühlen. Auch bei einer Differenzierung nach der Verwendungsgruppe im Kollektivvertrag sollte unbedingt ein Spezialist die Zulässigkeit dieser Differenzierungsform überprüfen.

2.7. Was passiert mit dem Pensionskapital, wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt?

Grundsätzlich sind Beiträge für eine Betriebspension unverfallbar. D.h. das für einen Arbeitnehmer angesparte Pensionskapital „gehört“ diesem. Ein Rückfluss ans Unternehmen ist ausgeschlossen.

Bei der **Pensionskassenlösung** kann der Arbeitgeber die Unverfallbarkeit **bis maximal fünf Jahre** hinausschieben. Scheidet ein Mitarbeiter vor Ablauf dieser Frist aus dem Unternehmen aus, so verfällt sein aus Arbeitgeberbeiträgen angespartes Guthaben zugunsten der anderen Arbeitnehmer. Eigenbeiträge sind in der Pensionskasse sofort unverfallbar.

Wird ein Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Leistungsfalles beendet und besteht Anspruch auf einen Unverfallbarkeitsbetrag (UVB-Betrag), so stehen dem Arbeitnehmer folgende Wahlmöglichkeiten offen:

- Umwandlung des UVB-Betrages in eine **beitragsfreie gestellte Anwartschaft**
 - **Übertragung** in die Pensionskasse, die betriebliche Kollektivversicherung, die Einrichtung iSd § 5 Z 4 PKG oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht; der UVB-Betrag kann auch in eine Pensionskasse übertragen werden, in der für den Anwartschaftsberechtigten bereits eine unverfallbare Anwartschaft veranlagt wird, wenn der neue Arbeitgeber nicht beabsichtigt, dem Anwartschaftsberechtigten eine Pensionskassenzusage zu erteilen
 - **Übertragung** des UVB-Betrages in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers
 - **Übertragung** des UVB-Betrages in eine ausländische Altersvorsorgeeinrichtung
 - **Fortsetzung mit eigenen Beiträgen**
 - **Abfindung** ist möglich, falls der Unverfallbarkeitsbetrag € 10.500,- (Stand 2010) nicht übersteigt
- Achtung:** Für diese Abfindungsgrenze wird das Pensionskapital aus Arbeitgeber- und Eigenbeiträgen zusammengerechnet!

Kommt es zu keiner Übertragung und zu keiner Abfindung, so bleibt der UVB-Betrag in der Pensionskasse „liegen“ und nimmt an zukünftigen Wertentwicklungen teil. Bei Eintritt eines Leistungsfalles (also im Regelfall bei Zuerkennung einer ASVG-Pension bzw. bei Erreichung der festgelegten Altersgrenze) wird das bis zu diesem Zeitpunkt entstandene Kapital bewertet und in Rentenform zur Auszahlung gebracht.

2.8. Eigenbeiträge der begünstigten Arbeitnehmer

Begünstigte einer Betriebspension haben die Möglichkeit selbst Beiträge zu entrichten und damit ihre Betriebspension zu erhöhen. Dabei sind die Arbeitnehmerbeiträge grundsätzlich der Höhe nach mit dem Ausmaß der jährlichen Arbeitgeberbeiträge begrenzt.

Ausnahme: Betragen die Arbeitgeberbeiträge weniger als € 1.000,-- pro Jahr, so können dennoch maximal € 1.000,-- an Eigenbeiträgen geleistet werden, wenn das Steuermodell § 108a EStG gewählt wird.

Vorteile von Eigenbeiträgen

Die Erträge aus der Veranlagung sind steuerfrei (keine Kapitalertragssteuer, Spekulationssteuer, Einkommenssteuer). Es kommt die ermäßigte Versicherungssteuer (2,5%) zur Anwendung. Bei der Rentenzahlung wird jene Rente, die sich aus Arbeitnehmerbeiträgen ergibt, nicht (voll) besteuert. Es gibt zwei Modelle für Eigenbeiträge, welche unterschiedlich steuerlich behandelt werden:

Modell 1: Steuermodell § 108a EStG - 1.000-Euro-Förderung

Bis zum jährlichen Höchstbeitrag von € 1.000,-- wird der Einzahlungsbetrag mit

- einer staatlicher Prämie gefördert, deren Höhe jährlich bekannt gegeben wird.
- Die Pensionen aus prämiengünstigten Einzahlungen sind zur Gänze steuerfrei! Das bedeutet, für Einzahlungen bis € 1.000,-- jährlich ist die sich daraus ergebende Rente steuerfrei!
- Bei Abfindung der Pension muss die staatliche Prämie aber zurückgezahlt werden! Eine Abfindung erfolgt dann, wenn der Gesamtbetrag des Kapitals, der sich aus Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen ergibt, unter € 10.500,-- (Stand 2010) liegt.
- Wenn mehr als € 1.000,-- an Eigenbeiträgen in einem Kalenderjahr entrichtet werden, so kann der über € 1.000,-- liegende Betrag als Sonderausgabe geltend gemacht werden (siehe unten).

Modell 2: Steuermodell § 18 EStG – Sonderausgaben

- Die Eigenbeiträge können im Rahmen der Sonderausgaben abgesetzt werden. Das heißt: ein Viertel des Eigenbeitrages reduziert das steuerpflichtige Einkommen.
- Achtung: ab einem steuerpflichtigen Jahreseinkommen zwischen € 36.400,-- und € 60.000,-- vermindert sich der absetzbare Betrag gleichmäßig gegen null. Ab € 60.000,-- können keine „Topfsonderausgaben“ mehr geltend gemacht werden.
- Jedem Steuerpflichtigen steht ohne Notwendigkeit der Erbringung von Nachweisen eine Sonderausgabenpauschale von € 60,-- zu. Da Topfsonderausgaben nur zu einem Viertel abzugsfähig sind, wirken sich nachgewiesene Ausgaben erst dann aus, wenn sie insgesamt € 240,-- übersteigen.

Die steuerliche Behandlung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag

