

1. Was ist eine Pensionskasse?

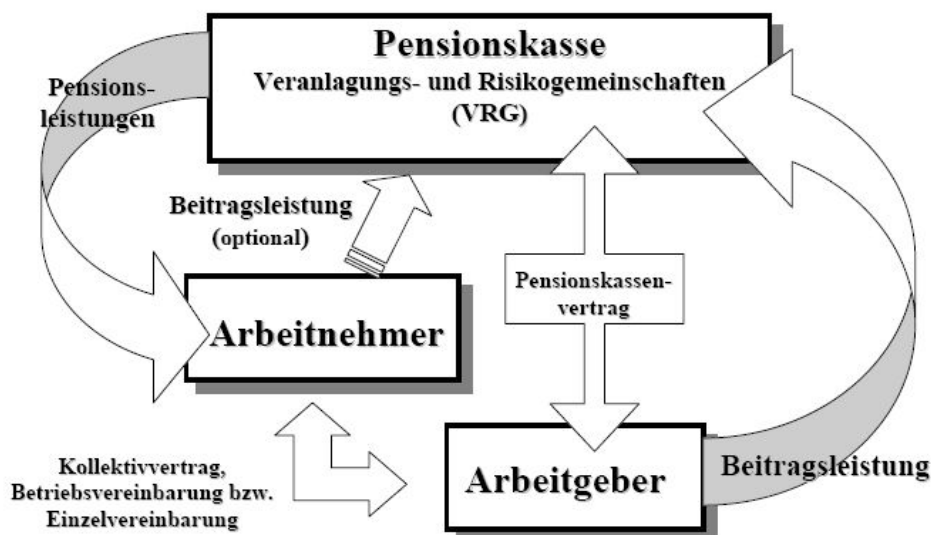
Über eine Pensionskasse können Arbeitgeber mittels Betriebsausgaben für alle oder ausgewählte Arbeitnehmer eine Zusatzpension (zusätzlich zur gesetzlichen Alterspension) finanzieren. Zentrale Aufgaben der Pensionskasse sind die ertragreiche und sichere Verwaltung der eingezahlten Pensionskassenbeiträge 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 Kontrolle durch die Finanzmarktaufsicht, welche die Rechtmäßigkeit der Geschäftstätigkeit und die Vermögensverwaltung im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer überwacht.

2. Wie funktioniert eine 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 hinterbliebene Partner (gegebenenfalls auch unversorgte Kinder) eine Hinterbliebenenpension. Wird ein anwartschaftsberechtigter Arbeitnehmer berufsunfähig, so bezahlt die Pensionskasse eine Berufsunfähigkeitspension aus. Über die Pensionshöhe und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der einzelnen Pensionsleistungen informieren die Berater der VBV-Pensionskasse gerne.



2.1. Die steuerlichen Rahmenbedingungen für ein Pensionskassenmodell

- **Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers sind steuermindernde Betriebsausgaben**
Obergrenze: 10% der Bruttolohn- bzw. Bruttogehaltssumme der Mitarbeiter, für die Beiträge eingezahlt werden (vgl. § 4 (4) Z.2 lit.a EStG 1988). *(Diese Obergrenze gilt nicht bei einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage).*
Die Versicherungssteuer (2,5% der Beiträge) kann darüber hinaus als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Eine Aktivierung oder die Bildung einer Pensionsrückstellung in der Bilanz ist nicht erforderlich.
- **Pensionskassenbeiträge führen beim Arbeitgeber zu keinen Lohnnebenkosten**
- **Dem Arbeitnehmer werden für die Beiträge des Arbeitgebers weder Sozialversicherungsbeiträge noch Lohnsteuer abgezogen**
Erst die Pensionszahlungen sind vom Arbeitnehmer zu versteuern; zur Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen vgl. § 49 (3) Z.18 lit.b ASVG.
- **Die Pensionskasse veranlagt die eingezahlten Beiträge steuerfrei** (KESt- und KöSt-frei)
- **Der Arbeitnehmer kann seine eigenen Beiträge als Sonderausgaben gemäß § 18 EStG geltend machen oder gemäß 108a EStG bis zu einem jährlichen Beitrag von € 1.000,- eine staatliche Prämie in Anspruch nehmen (2010: 9%)**

2.2. Beitragszusage oder Leistungszusage

Bei der **Leistungszusage** ist die Höhe der Pensionsleistung der Pensionskasse im Vorhinein definiert (z.B. 20% des letzten Gehalts oder ein festgelegter Euro-Betrag). Der Arbeitgeber verspricht, Pensionskassenbeiträge in einer solchen Höhe zu leisten, dass die Pensionskasse bis zum Pensionsantritt des Mitarbeiters über das erforderliche Deckungskapital verfügt. Der Arbeitnehmer weiß bei der Leistungszusage im Vorhinein, welche Pension er von der Pensionskasse erwarten kann; für den Arbeitgeber ist die Höhe der Pensionskassenbeiträge nicht exakt vorhersehbar.

Bei der **Beitragszusage** verspricht der Arbeitgeber die Leistung von Pensionskassenbeiträgen in einer im Vorhinein definierten Höhe (z.B. ein bestimmter Euro-Betrag oder ein Prozentsatz der jeweils aktuellen Bezüge). Die Höhe der Zusatzpension errechnet sich erst zum Pensionsantritt des Mitarbeiters aus folgenden Parametern:

- Höhe des bis zu diesem Zeitpunkt für den Arbeitnehmer angesparten Pensionskapitals
- Geschlecht des Pensionsberechtigten
- Alter zum Zeitpunkt des Pensionsantritts und durchschnittliche Lebenserwartung
- Höhe des Hinterbliebenenübergangs

2.3. Unverfallbarkeit

Die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge sind grundsätzlich sofort unverfallbar, d.h. es hat nur der begünstigte Arbeitnehmer Anspruch auf die daraus resultierenden Pensionsleistungen. Aus diesem Grund ist auch keine Aktivierung von Ansprüchen in der Bilanz des Unternehmens erforderlich. Der Arbeitgeber kann die Unverfallbarkeit höchstens 5 Jahre lang hinausschieben; scheidet ein Mitarbeiter vor Ablauf dieser Frist aus dem Unternehmen aus, so verfallen seine Ansprüche zugunsten der anderen pensionsberechtigten Arbeitnehmer der Pensionskasse. Wird ein Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Pensionierungsfalles been-

det und besteht Anspruch auf einen Unverfallbarkeitsbetrag, so stehen dem Arbeitnehmer folgende Wahlmöglichkeiten offen:

Belassen des Unverfallbarkeitsbetrages in der Pensionskasse (allenfalls unter Fortzahlung eigener Beiträge);

Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in eine andere Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung, in eine ausländische Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge die nach den Bestimmungen der Richtlinie 2003/41/EG zugelassen ist oder in eine Gruppenrentenversicherung, falls bei einem neuen Arbeitgeber eine dieser Versorgungsformen besteht;

Abfindung, falls der Unverfallbarkeitsbetrag € 10.500,- nicht übersteigt.

Kommt es zu keiner Übertragung und zu keiner Abfindung, so wird der Unverfallbarkeitsbetrag bei Eintritt eines Leistungsfalles (also im Regelfall bei Zuerkennung einer ASVG-Pension bzw. bei Erreichung der festgelegten Altersgrenze) von der Pensionskasse in eine Pension umgerechnet und in Rentenform zur Auszahlung gebracht.

2.4. Arbeitnehmerbeiträge

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. Für das Jahr 2010 beträgt die Prämie 9%.

Pensionen, die durch Arbeitnehmerbeiträge finanziert wurden, sind zu 75% steuerfrei. Pensionszahlungen, die über eine „**prämienbegünstigte Pensionsvorsorge**“ finanziert worden sind, sind bei der Auszahlung steuerfrei.

2.5. Die vertragliche Basis

Betriebsvereinbarung / Vertragsmuster

Bei Unternehmen, in denen es einen Betriebsrat gibt, ist vorerst eine Betriebsvereinbarung über den Beitritt zur Pensionskasse abzuschließen. Gibt es keinen Betriebsrat, so ersetzt ein Einzelvertrag die Betriebsvereinbarung.

Pensionskassenvertrag

Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung bzw. des Einzelvertrages schließt der Arbeitgeber mit der Pensionskasse den Pensionskassenvertrag ab, der das Verhältnis zwischen Pensionskasse und Arbeitgeber regelt.

Escape-Klauseln

Im Falle nachhaltiger wirtschaftlicher Schwierigkeiten ist ein Aussetzen oder Einschränken der Beitragsleistung durch den Arbeitgeber möglich. Bei Existenzgefährdung für den Betrieb ist auch ein dauerhafter Widerruf der Beitragsleistung möglich.

Variable Beiträge

Um in der Höhe der Beiträge flexibel zu bleiben, kann sich der Arbeitgeber auch nur zu einem niedrigeren Fixbeitrag (z.B. 3% des Jahresbruttogehalts) verpflichten, und darüber hinaus je nach wirtschaftlicher Entwicklung freiwillig disponible Beiträge einzahlen.

2.6. Differenzierung zwischen Arbeitnehmern

Für Pensionskassenregelungen gilt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine Differenzierung nach objektiven Kriterien ist aber zulässig. Einige Beispiele:

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Es ist möglich, Pensionskassenbeiträge nur für diejenigen Mitarbeiter zu leisten, die eine bestimmte Anzahl von anrechenbaren Dienstjahren im Unternehmen beschäftigt sind. Eine Staffelung der Beitragshöhe nach der Zahl der Dienstjahre ist ebenfalls zulässig, z.B. bei 5 bis 9 Dienstjahren 3% der Bemessungsgrundlage, bei 10 bis 14 Dienstjahren 5% etc.).

Lebensalter

Die Beitragsleistung und die Höhe der Beiträge können vom Lebensalter der Dienstnehmer abhängig gemacht werden (z.B. 2% der Bemessungsgrundlage für Mitarbeiter zwischen 35 und 39 Jahren, 4% für Mitarbeiter zwischen 40 und 44 Jahren etc.).

Höhe des Einkommens

Gehaltsbestandteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage werden vom System der gesetzlichen Altersvorsorge nicht erfasst, d.h. es werden dafür von der gesetzlichen Pensionsversicherungsanstalt weder Beiträge eingehoben noch Leistungen erbracht. Aus diesem Grund sind Arbeitnehmer mit einem Gehalt über der Höchstbeitragsgrundlage (HBGL) stärker von der so genannten *Pensionslücke* (dem Einkommensrückgang in der Pension) betroffen als Arbeitnehmer mit einem geringeren Einkommen. Um diesen Unterschied auszugleichen, ist es möglich, eine Pensionskassenregelung nur für Mitarbeiter mit einem Gehalt über der ASVG-HBGL einzuführen. Auch eine Staffelung der Beitragshöhe nach der ASVG-HBGL ist zulässig, z.B. 2% Beitrag für Gehaltsbestandteile unter der HBGL, 20% für Gehaltsbestandteile darüber.

Weitere Differenzierungskriterien

Eine Differenzierung (hinsichtlich des *Ob* und des *Wie* der Einbeziehung von Arbeitnehmern) darf immer nur nach objektiven Kriterien erfolgen. Derartige Kriterien sind neben den oben angeführten Beispielen auch eine (objektiv belegbare und für die Berufsausübung wesentliche) Qualifikation (z.B. Steuerberater-Prüfung in einer Wirtschaftstreuhand-Kanzlei) oder die Verwendungsgruppe im Kollektivvertrag. Willkürliche und sachfremde Differenzierungen sind **nicht zulässig**, innerhalb der Gruppe der begünstigten Arbeitnehmer muss außerdem auf die Ausgewogenheit der Pensionsregelung geachtet werden. Für nähere Informationen über mögliche Differenzierungskriterien und ihre Anwendung stehen die Berater der VBV-Pensionskasse AG gerne zur Verfügung.

2.7. Information für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, für die der Arbeitgeber Pensionskassenbeiträge einzahlt, erhalten von der Pensionskasse jährlich eine **Information über die Beitrags- und Kapitalentwicklung**. Diese weist alle wesentlichen Informationen zu dem jeweiligen Pensionsmodell, in dem sich der Arbeitnehmer befindet auf. Im Zuge dieses Schreibens informiert die VBV-Pensionskasse AG über die geleisteten Beiträge, die Entwicklung des vorhandenen Kapitals sowie über die geschätzte Höhe der zukünftigen Pensionsleistung. Des Weiteren enthält das Informationsschreiben einen Veranlagungsbericht, der einerseits Auskunft über die VRG gibt, in welcher das Vermögen des Arbeitnehmers veranlagt wird und andererseits auch das allgemeine Veranlagungskonzept der VBV-Pensionskasse AG erläutert.

Um sich zusätzlich über aktuelle Veranlagungsergebnisse zu informieren, haben Arbeitnehmer die Möglichkeit über die Homepage www.vbv.at zu einem Veranlagungsreporting zu gelangen, um dort konkrete Zahlen nachzulesen oder sich für das „Quarterly“ anzumelden. Dieses wird quartalsweise per Email dem Arbeitnehmer zugesandt und berichtet über aktuelle Geschehnisse in der Veranlagung als auch auf den Kapitalmärkten.

3. Die Veranlagung durch die Pensionskasse

Die bei einer Pensionskasse eingegangenen Beitragszahlungen sind nach den Vorschriften des § 25 PKG zu veranlagern.

Vermögenswerte die zugunsten einer VRG erworben werden, sind in folgende Veranlagungskategorien einzuordnen:

1. Guthaben bei Kreditinstituten und Kassenbestände
2. Darlehen und Kredite
3. Forderungswertpapiere (Anleihen)
4. Aktien, aktienähnliche begebare Wertpapiere, corporate bonds und sonstige Beteiligungswertpapiere
5. Immobilien
6. sonstige Vermögenswerte

Zu unterscheiden ist nach VRGen, die mit Mindestertrag geführt werden und VRGen, die ohne Mindestertrag geführt werden.

Folgende Grenzen müssen beachtet werden:

Aktien und aktienähnliche Produkte (inkl. Corporates)	70%
<i>(Bei Mindestertragsgarantie ohne Nachschussverpflichtung 50%)</i>	
Fremdwährungen	max. 30%
Guthaben pro Kreditinstitut	max. 25%
Rückveranlagung beim Arbeitgeber	max. 5%
Nicht amtlich geregelte Wertpapiere	max. 30%
Vermögenswerte desselben Ausstellers	max. 5%

4. Vorteil eines Pensionskassenmodells

4.1. Vorteile für den Arbeitgeber

- Pensionskassenbeiträge sind eine Betriebsausgabe; 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 attraktive Sozialleistung des Unternehmens; sie steigert die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt
- Arbeitnehmer können selbst auch Beiträge leisten

4.2. 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 (spätestens nach einer Frist von maximal 5 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 in Anspruch nehmen

Nähere Informationen: Tel.: 01/24010-0, sales@vbv.at, www.vbv.at

Trotzdem die Erstellung der vorliegenden Information mit größtmöglicher Sorgfalt vorgenommen wurde, erfolgt diese vorbehaltlich Irrtümern und Druckfehlern. In Zweifels- oder Streitfragen sind die Inhalte der vertraglichen Grundlagen (Pensionskassenvertrag bzw. Vorsorgevereinbarung) maßgeblich. Stand: 1.1.2010
