



Hier finden Sie einen Auszug aus dem Buch **Betriebliche Altersvorsorge in Österreich** von **Gerald Klec** und **David Mum**. Das Buch ist im **ÖGB Verlag** erschienen und bietet einen guten Überblick über die betriebliche Altersvorsorge in Österreich. www.oegbverlag.at/

Gründe für eine betriebliche Altersvorsorge

Kürzungen im öffentlichen Pensionssystem

Die Pensionsreform des Jahres 2003 und auch die Pensionsharmonisierung haben zur Folge, dass die heute Erwerbstätigen in Zukunft geringere Pensionen erhalten werden. Eine zusätzliche Altersvorsorge erscheint vor diesem Hintergrund sinnvoll bzw. in vielen Fällen auch notwendig, um den Lebensstandard im Alter aufrechterhalten zu können.

Auch nach den Pensionskürzungen ist aber davon auszugehen, dass für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage die öffentliche Pension („erste Säule“ der Altersvorsorge; Sozialversicherungspension) die größte Bedeutung für das Einkommen im Alter haben wird.

Neben dieser so genannten „ersten Säule“ werden alternative Vorsorgeformen an Bedeutung gewinnen, denn die Lücke an Alterseinkommen, die durch die Reformen 2003 und 2004 geschaffen wurde, muss auf die eine oder andere Art ausgeglichen werden.

Argumente für Pensionskassenlösungen

Gibt es in einem Unternehmen noch keine betriebliche Altersvorsorge, dann ist es jedenfalls zu begrüßen, wenn eine solche eingeführt wird. Die ArbeitnehmerInnen erwerben somit neben der öffentlichen Pension Ansprüche auf eine zusätzliche Altersvorsorge, finanziert durch Dienstgeberbeiträge.

Anreize für ArbeitnehmerInnen

Im Vergleich zu einer direkten Leistungszusage eines Unternehmens bieten Pensionskassenregelungen für die ArbeitnehmerInnen eine Reihe von Vorteilen.

Unverfallbarkeit der Ansprüche bei Selbstkündigung

Kapitalien, die vom Dienstgeber für MitarbeiterInnen in Pensionskassen eingebracht wurden, können nach Ablauf einer eventuellen Unverfallbarkeitsfrist nicht mehr verfallen. Bei direkten Leistungszusagen durch den Arbeitgeber „vernichtet“ eine Selbstkündigung in der Regel jeglichen Anspruch auf Zahlungen einer Betriebspension.

Sicherheit der Ansprüche

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“.

Auf BezieherInnen einer Pensionskassenpension hat die Insolvenz des Arbeitgebers keine negativen Auswirkungen. Die Pension wird weiter lebenslang ausbezahlt. Für Anwartschaftsberechtigte, die noch nicht in Pension gehen können, sind zumindest jene Kapitalien gesichert, die bereits an die Pensionskasse gezahlt wurden.

Wenn in einem Unternehmen eine direkte Leistungszusage besteht, so kann aufgrund der zuvor genannten Argumente angedacht werden, diese direkte Leistungszusage in eine Pensionskassenlösung überzuführen. Diese Umwandlung muss unbedingt seriös und gut verhandelt und durchgeführt werden.

Geschichte der Pensionskassenregelungen

Direkte Leistungszusagen durch den Arbeitgeber

Noch vor zwei Jahrzehnten gab es Betriebspensionen meist in Form einer so genannten direkten Leistungszusage. Die betriebliche Pension wurde also direkt durch den Arbeitgeber bezahlt. In vielen Fällen besserte die Arbeitgeberpensionsleistung die ASVG Pension auf einen bestimmten Prozentsatz des Letztgehalts auf (z.B. 80 %).

Vertragsfreiheit mit „abenteuerlichen“ Inhalten

Für die alten Betriebspensionsregelungen mit Direktzusagen galt vor Einführung des BPG die Vertragsfreiheit, und sie enthielten deshalb mitunter die abenteuerlichsten Klauseln: Teilweise bestand etwa ein Anspruch auf Betriebspension nur dann, wenn das Dienstverhältnis bis zum Pensionsantritt bestand. Eine Kündigung auch durch den Arbeitgeber (!) ein Jahr vor Pensionsantritt ließ in manchen Fällen die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen verfallen.

Abhängigkeit vom wirtschaftlichen „Überleben“ des Arbeitgebers

Das zentrale Problem der direkten Leistungszusagen war und ist, dass das Schicksal der Betriebspension an jenes des Arbeitgebers gekoppelt ist. Wird der Arbeitgeber beispielsweise insolvent, so springt niemand für die Leistung der ehemals zugesagten Pension ein. Die Zusage wird damit wertlos. Es gibt lediglich die Zahlung von 24 Monatsrenten durch den IESG-Fonds.

Diese Problematik wurde in den 1980er Jahren in Zuge der Krise der Verstaatlichten Industrie einer breiten Öffentlichkeit bewusst. Pensionszusagen wurden aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage dramatisch reduziert oder ganz gestrichen, was durch so genannte "Widerrufsklauseln" auch rechtlich möglich war.

Aus diesen letztgenannten Gründen unterstützten die ArbeitnehmerInnenvertretungen den Plan, die Pensionszusagen auszulagern und somit vom Unternehmen und dessen wirtschaftlicher Lage abzukoppeln.

Finanzierungsprobleme durch Pensionsreformen

Die ASVG- Novelle von 1985 dämpfte erstmals deutlich die öffentlichen Pensionsleistungen. Der Bemessungszeitraum für die Pensionsberechnung wurde von 5 auf 10 Jahre ausgedehnt. Das stellte viele Unternehmen vor finanzielle Probleme, da betriebliche Pensionszusagen, die auf ein bestimmtes Niveau vom Letztgehalt abzielten, nun deutlich mehr kosteten. Daher kam insbesondere auch von den Arbeitgebern der Wunsch, die betrieblichen Pensionszusagen zu reformieren.

Rechtlicher Rahmen seit 1990

Aufgrund der zuvor skizzierten Probleme wurde das Ziel formuliert, die Betriebspensionen in eigene Institute auszulagern. Eine einschneidende Veränderung im Hinblick auf die rechtliche Situation der Betriebspensionen bildeten das Betriebspensionengesetz (BPG) und das Pensionskassengesetz (PKG), die beide im Jahr 1990 beschlossen wurden und auch in Kraft traten.

Im Betriebspensionengesetz wurden klare Rahmenbedingungen für alle Formen der betrieblichen Altersvorsorge festgesetzt. Das bezieht sich auf Pensionskassenlösungen, auf die direkte Leistungszusage und auf Lebensversicherungen. Die Pensionskassen wurden 1990 als neue Form der betrieblichen Altersvorsorge geschaffen.

Der unbestrittene Vorteil der Pensionskassen liegt darin, dass dadurch jedenfalls die bis zum Zeitpunkte einer etwaigen wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens angesparten Kapitalbeträge für die Betriebspensionen nicht mit einer Insolvenz des (ehemaligen) Arbeitgebers „untergehen“.

Auch ein Widerruf der Pensionszusage nach Jahren der Betriebszugehörigkeit kann allenfalls die für die Zukunft anfallenden Beitragszahlungen betreffen, das ausgelagerte Kapital ist vor dem Zugriff des Arbeitgebers geschützt.

Charakteristika von Pensionskassen

Die Pensionskassen entwickelten sich im Laufe der Jahre insbesondere in großen Unternehmen zur dominierenden Form der betrieblichen Altersvorsorge, vor allem durch die Auslagerung von direkten Leistungszusagen. Das Pensionskassengesetz sieht auch Kontroll- und Beratungsmöglichkeiten vor, indem VertreterInnen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten mit Sitz und Stimme in den Aufsichtsrat der Pensionskassen bzw. in den Beratungsausschuss eingebunden werden. Folgende Punkte zeichnen Pensionskassenregelungen aus:

Eingeschränkter Widerruf

Ein Widerruf der Pensionszusage ist auf die Fälle der wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens (Konkursgefahr) beschränkt. Er kann sich nur darauf beziehen, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt keine weiteren Beiträge geleistet werden. Die bereits bezahlten Beiträge bzw. die erworbenen Anwartschaften bleiben den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in jedem Fall erhalten.

Unverfallbarkeit

Auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Pensionsantritt beendet wird, verfallen den Anwartschaftsberechtigten die bis zu diesem Zeitpunkt bezahlten Beiträge bzw. die erworbenen Anwartschaften nicht. Dabei ist es unerheblich, ob der Dienstgeber oder die DienstnehmerIn das Arbeitsverhältnis beendet.

Lediglich in bestimmten Fällen, nämlich wenn die so genannte Unverfallbarkeitsfrist nicht erreicht wird, verfällt der Anspruch für den Einzelnen zur Gänze. Die Unverfallbarkeitsfrist darf gesetzlich maximal 5 Jahre betragen, bessere Vereinbarungen sind möglich und wünschenswert. Lange Unverfallbarkeitsfristen stellen angesichts der hohen Dynamik am Arbeitsmarkt nach wie vor ein Problem dar. Die GPA setzt sich deshalb für eine Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist auch im Gesetz ein.

Kollektiver Zutritt

Ein Zutritt zu einer Pensionskasse kann in Betrieben mit Betriebsrat grundsätzlich nur über eine Betriebsvereinbarung erfolgen. Das gibt dem Betriebsrat ein wichtiges Mitbestimmungselement in der Ausgestaltung der Vereinbarung. In Ausnahmefällen ist ein Zutritt auch per Kollektivvertrag möglich, allerdings nur dort, wo ein Kollektivvertrag zum Stichtag 1. Jänner 1997 eine betriebliche Alters(Hinterbliebenen-)Versorgung vorsieht oder in Betrieben, die nicht dem Arbeitsverfassungsgesetz unterliegen. (§3 Abs. 1a BPG)

In Betrieben ohne Betriebsrat gibt es diese kollektive Mitbestimmung nicht. Dort erfolgt der Zutritt zu einer Pensionskasse mittels Vereinbarung nach Vertragsmuster.

Freiwilligkeit von Eigenbeiträgen

Eine Pensionskassenzusage darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass die ArbeitnehmerInnen selbst Beiträge leisten. Die Leistung von Eigenbeiträgen ist freiwillig. Das Ausmaß der freiwilligen Arbeitnehmerbeiträge darf die jährlichen Arbeitgeberbeiträge nicht übersteigen.¹ Der Arbeitnehmer kann ab einem beliebigen Zeitpunkt beschließen, keine eigenen Beiträge mehr zu leisten.

Zulässig sind jedoch Ausgestaltungen, in welchen der Dienstgeber einen Grundbeitrag leistet und zusätzliche Beiträge davon abhängig macht, dass der Mitarbeiter Eigenbeiträge leistet.

Lebenslange Renten

In der Regel kann man sich das in der Pensionskasse angesparte Vermögen nicht als Einmalzahlung auszahlen lassen. Eine Ausnahme besteht lediglich dann, wenn das Kapital einen im Pensionskassengesetz festgelegten Wert, derzeit 9600 EUR, nicht übersteigt. Die angesparten Kapitalien sind nicht vererbbar, die Pensionskassen müssen aber auch eine Hinterbliebenenversorgung leisten, deren Details zu regeln sind.

Privatwirtschaftliches gewinnorientiertes System

Die Pensionskassen sind Aktiengesellschaften in privatwirtschaftlichem Eigentum. Sie sind grundsätzlich gewinnorientierte Unternehmen und keine Non-Profit-Unternehmen, wie manche gewerkschaftlich oder sozialpartnerschaftlich mitverwaltete Pensionsfonds in anderen Staaten.

Mitbestimmung

Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wählen Vertreter in den Aufsichtsrat der Pensionskasse. Die Wahl erfolgt formal in der Hauptversammlung der Pensionskasse, wobei jeder Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eine Stimme hat. In der Praxis nimmt der Betriebsrat stellvertretend dieses Wahlrecht wahr.

Veranlagung

Die Pensionskassen verwalten die Gelder, die Ihnen vom Arbeitgeber (und im Fall von Eigenbeiträgen auch von den ArbeitnehmerInnen) übertragen wurden. Diese Gelder werden auf den Kapitalmärkten veranlagt.

Die Pensionskassen unterliegen dabei eigenen Veranlagungsvorschriften, die ebenfalls im PKG geregelt sind. Der Aktienanteil in der Veranlagungsstrategie der Pensionskassen war anfangs beispielsweise gesetzlich mit 30 % beschränkt. In zwei Novellierungen wurde diese Beschränkung zuerst auf 40 % und im Jahr 2000 auf 50 % erhöht. Nun kann ab 2005 bis zu 70 % in Aktien veranlagt werden, wenn es sich um Pensionszusagen ohne Mindestertragsgarantie handelt.

¹ Eine Ausnahme von diesem Prinzip besteht lediglich für den Fall, dass der Arbeitnehmer die staatliche Prämie für Eigenbeiträge in Pensionskassen in Anspruch nimmt. In diesem Fall sind Eigenbeiträge jedenfalls bis zu 1.000 EUR pro Jahr möglich, auch wenn die jährlichen Arbeitgeberbeiträge weniger ausmachen.