

Die Flexibilität der betrieblichen Altersvorsorge ist immer noch begrenzt

Die betriebliche Altersvorsorge ist in Österreich noch schwächer entwickelt als in vielen anderen Ländern. Alle Experten sind aber überzeugt, dass dieser Bereich in Zukunft an Bedeutung stark zunehmen wird, da die Pensionen der Sozialversicherung eine Ergänzung benötigen. Allerdings wären hierfür einfachere und flexiblere Strukturen erforderlich. Dies wurde bei einer im Jänner von Universitätsprofessorin Dr. Monika Drs gestalteten Tagung an der WU deutlich.

Bei Betriebspensionen sind Korrekturen kaum möglich

Bei den Betriebspensionen unterscheidet man direkte Leistungszusagen, die die Unternehmen selbst verwalten und indirekte Leistungszusagen, die über Pensionskassen oder Versicherungen abgewickelt werden. Änderungen sind in allen drei Bereichen unter bestimmten Umständen möglich, allerdings gelten nicht überall die gleichen Bedingungen. Monika Drs bot gemeinsam mit einer Reihe von Fachleuten bei der Tagung eine Art Leitfaden durch den Dschungel, der auch in dem von ihr bei Manz Ende 2013 herausgegebenen „Handbuch Betriebspensionsrecht“ nachlesbar ist.

Arbeitgeber haben grundsätzlich nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, eine einmal gegebene Leistungszusage einseitig zu widerrufen oder zu korrigieren. Dieses Prinzip hindert viele Unternehmer an der Zusage einer Betriebspension. Eine größere Flexibilität wäre hilfreich. Die Bedingungen, unter denen eine Anpassung erfolgen kann, sind eng gefasst. Einvernehmliche Änderungen sind in wesentlich weiterem Umfang möglich.

Das Betriebspensionsgesetz sieht vor, dass bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten doch Eingriffe vorgenommen werden können. Dies ist aber nur möglich, wenn in der Grundlage der Pension ein entsprechender, schriftlicher Vorbehalt verankert ist, unter welchen konkreten Umständen der Arbeitgeber welche Maßnahmen ergreifen kann. Ist in der Betriebsvereinbarung, im Kollektivvertrag oder in der Einzelvereinbarung ein derartiger Vorbehalt nicht festgeschrieben, dann kann weder in eine betriebliche, direkte Leistungszusage noch in die Beitragszahlungen an

eine Pensionskasse oder in die Prämien für eine Versicherung eingegriffen werden.

Der vollständige Widerruf ist prinzipiell nur möglich, wenn der Bestand des Unternehmens gefährdet ist. Droht jedoch bereits die Insolvenz, ist auch ein Widerruf problematisch, da die Anspruchsberechtigten dann Gläubiger sind wie andere auch. Erhebliche wirtschaftliche Gründe rechtfertigen ein Aussetzen oder Einschränken der Zahlungen. Bei Besserung der Lage müssen aber die Zahlungen wieder aufgenommen werden.

Diese unter bestimmten Umständen möglichen, einseitigen Eingriffe des Arbeitgebers betreffen bei Pensionskassen oder betrieblichen Kollektivversicherungen nur die laufenden Beiträge oder Prämien. Die bereits erfolgten Zahlungen an die Pensionskassen und Versicherungen und die daraus resultierenden Vermögen und Ansprüche stehen nicht zur Disposition. Bei den direkten Leistungszusagen der Unternehmen können auch die Pensionszahlungen ausgesetzt oder eingeschränkt, aber nicht widerrufen werden.

Foto: Jürgen Angel



V.l.n.r.: Dr. Ulrike Braumüller, Mag. Johann Wilfling; Dr. Monika Drs; Mag. Ulf Medek; Marta Glowacka, LL.M.; Johannes Würfel; Dr. Hemma Massera; Dr. Peter Konwitschka; Dr. Julia Eichinger

altersvorsorge aktuell

► DIE FLEXIBILITÄT DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE IST IMMER NOCH BEGRENZT

Mit der 2013 in Kraft getretenen Pensionskassenreform wurde das Beitragsrecht insofern flexibilisiert, als neue Möglichkeiten, variable Beiträge vorzusehen, eingeführt wurden, die an betriebliche Kennzahlen wie z.B. Gewinn und Umsatz anknüpfen.

Für die Arbeitnehmer gelten flexible Regeln

Bei Betriebspensionen sind auf freiwilliger Basis auch Einzahlungen der Arbeitnehmer möglich. Diese können jederzeit widerrufen werden, nur regelt das Gesetz, dass eine derartige Entscheidung für zwei Jahre gilt, um ständige Änderungen und somit Verwaltungskosten zu vermeiden. Pensionskassen und Versicherungen haben aber die Möglichkeit, auf diese Schutzbestimmung zu verzichten.

Arbeitnehmer können allerdings auch einspringen, wenn das Unternehmen seine Zahlungen aussetzt.

Kommt es zum Widerruf von Zahlungen an eine Pensionskasse oder eine Versicherung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wird der Unverfallbarkeitsbetrag errechnet und die ArbeitnehmerInnen haben mehrere Möglichkeiten.

- ▶ Das angesparte Kapital bleibt z.B. bestehen und begründet eine beitrags- oder prämienfrei gestellte Anwartschaft auf eine Pension.
- ▶ Oder: Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer setzt den Vertrag mit eigenen Beiträgen oder Prämien fort.
- ▶ Bietet der neue Arbeitgeber eine Betriebspension, so kann das Kapital bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in das andere System übertragen werden.

Grundsätzlich ausgeschlossen ist die Auszahlung des Kapitals, da das System auf Rentenzahlungen abstellt. Ist allerdings der Betrag gering – 2014 liegt die Grenze bei 11.400 Euro – kann eine Abfindung verlangt werden.

Der Wechsel zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung

Ab Vollendung des 55. Lebensjahres können Anspruchsberechtigte individuell von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung – und umgekehrt – wechseln. Voraussetzung ist aber, dass das Arbeitgeber-Unternehmen beide Varianten anbietet.

Diese Korrektur wurde mit der Anfang 2013 in Kraft getretenen Novellierung des Betriebspensionsrechts geschaffen.

Diese Bestimmung war notwendig, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen zu können: Die seit den 1990er Jahren bestehenden und den Markt dominierenden Pensionskassen sind stark auf den Aktienbörsen engagiert. Somit bestehen zwar höhere Gewinnchancen, aber auch größere Verlustrisiken. Die erst durch die Pensionskassenrichtlinie 2004 möglich gewordene, betriebliche Kollektivversicherung ist als risikoarme Lebensversicherung konzipiert.

Der Wechsel ist allerdings nur ein Mal möglich und ein Mal wieder zurück.

Die Finanzmarktaufsicht vertritt in diesem Zusammenhang die Auffassung, dass das gesamte System neu aufzustellen ist, dass also der zumeist bestehende Pensionskassenvertrag beendet werden muss und zwei neue Regelungen erforderlich sind – eine mit einer Pensionskasse und eine mit einer Versicherung. Drs sieht diese Ansicht nicht durch das Gesetz gedeckt und hält nur einen zusätzlichen Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung für ausreichend, um die von der EU-Richtlinie vorgegebene und gesetzlich verankerte Wahlmöglichkeit zu eröffnen.

Problematisch ist auch die Beschränkung auf die Zeit nach dem 55. Lebensjahr, da sich hier eine Diskriminierung der Jüngeren ergibt. Diese Einschränkung besteht auch innerhalb einer Pensionskasse: Erst ab 55 kann man in eine risikoärmere Sicherheits-Veranlagungs- und Risikogemeinschaft wechseln, auch nur ein Mal und ein Mal zurück. Diese Wechselmöglichkeit muss aber nicht im Pensionskassenvertrag vorgesehen sein.

Keine Altersbeschränkung gibt es hingegen in der Pensionskasse für den Wechsel innerhalb der verschiedenen Veranlagungskategorien, wenn das Statut ein so genanntes Lebensphasenmodell vorsieht. Diese Wechselmöglichkeit kann man zudem drei Mal in Anspruch nehmen.

Pensionisten können nicht zwischen den Systemen wechseln

Pensionisten haben grundsätzlich keine Möglichkeit, das System, in dem sie sich befinden, zu verlassen. Ein Fenster gab es zum 31. Oktober 2013: Nur zu diesem Stichtag war der Wechsel von der Pensionskasse in die betriebliche Kollektivversicherung möglich. Wechseln kann man auch beim Pensionsantritt, aber nur, wenn der Betrieb beide Varianten, eine Pensionskasse und eine betriebliche Kollektivversicherung, anbietet. Im öffentlichen Bereich ist sogar derzeit nur eine Pensionskasse und keine betriebliche Kollektivversicherung vorgesehen.

Bei einem Auslandseinsatz wirkt der Günstigkeitsvergleich

Änderungen für Arbeitnehmer ergeben sich auch bei einem Auslandseinsatz, ein Problemkreis, dem sich Marta Glowacka, LL.M. an der WU widmet. Die einschlägige EU-Verordnung Rom-I sieht die Möglichkeit der freien Rechtswahl vor, sodass das Betriebspensionsrecht des Entsenderlandes ebenso zur Anwendung kommen kann wie das Recht des Empfängerlandes. Bei einer dauerhaften Entsendung ist grundsätzlich auch eine Rechtswahl möglich; doch ändert sich der gewöhnliche Arbeitsort wird ohne Rechtswahl in der Regel das Recht des Aufnahmestaates zur Anwendung kommen.

Auch geht man davon aus, dass es bei kürzeren Entsendungen, die einen ständigen Kontakt mit dem Vorgesetzten im Stammbetrieb vorsehen, für den entsendeten Arbeitnehmer zu keiner Änderung des anzuwendenden Rechts und damit auch der Betriebspension kommt.

Die freie Rechtswahl ist allerdings durch den Günstigkeitsvergleich eingeschränkt. Kämen durch die Rechtswahl günstigere zwingende Bestimmungen eines anderen Staates zur Anwendung, könnten diese nicht durch eine Rechtswahl abbedungen werden. Glowacka betont, dass dieser Günstigkeitsvergleich einzelfallbezogen unter Beachtung einer Vielzahl von Vergleichspunkten zu entscheiden ist.

Zu beachten ist, dass Auslandseinsätze auch im Rahmen einer Karenzierung oder einer Aussetzung erfolgen können. Bei einer Karenzierung wird das Arbeitsverhältnis nur unterbrochen, bei einer Aussetzung hingegen beendet.

Bei der Karenzierung ist zwischen Pensionsystemen zu unterscheiden, die beitragsorientiert oder leistungsorientiert sind. Innerhalb einer beitragsorientierten Zusage ist außerdem zu unterscheiden, ob entgeltabhängige Beiträge oder ein Fixbetrag vorgesehen sind. Bei einer entgeltabhängigen Regelung entfallen für die Dauer der Karenzierung die Beitragszahlungen, weil auch kein Entgelt bezahlt wird. Bei einer leistungsorientierten Zusage bestimmt die versprochene Leistung die Zahlungsverpflichtung des Unternehmens.

Eine Aussetzung bedeutet eine Beendigung des Dienstverhältnisses, die die Abwicklung des Unverfallbarkeitsbetrages auslöst. Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich das Kapital in eine ausländische Betriebspension übertra-

gen. Allerdings ist hier auf die jeweilige nationale Rechtslage zu achten. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Lage in der Schweiz, wo eine Betriebspension gesetzlich vorgeschrieben ist: Ein Schweizer Arbeitnehmer, der nach Österreich wechselt, kann aus seiner Betriebspension den in der Schweiz vorgesehenen, obligatorischen Teil nicht mitnehmen, nur die darüber hinausgehenden Beträge sind disponibel.

Die Verhinderung einer Gehaltsumwandlung bremst die betriebliche Altersvorsorge

Ein entscheidendes Atout der betrieblichen Altersvorsorge besteht im Steuervorteil. Bis zu 10 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme können für Beiträge an eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung verwendet und als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Im Endeffekt löst der Einsatz von 100 Euro durch die Reduktion des steuerpflichtigen Einkommens des Betriebs nur einen Aufwand von netto etwa 53 Euro aus. Zahlt hingegen eine Privatperson 100 Euro ein, so ist der Aufwand in der Regel 100 Euro, weil keine Abzugsfähigkeit gegeben ist, betonte in der WU-Veranstaltung Rechtsanwalt Dr. Peter Konwitschka, der in dem von Monika Drs herausgegebenen Handbuch die Details zu diesem Themenkreis präsentiert.

Konwitschka verwies auch auf die verschiedenen, anderen Begünstigungen, die es im Bereich der Altersvorsorge gibt, die aber nicht die zitierte Formel in Frage stellen: 100 Euro durch den Betrieb ergeben 53 Euro Netto-Aufwand, aber 100 Euro, die für die künftige Pension angespart und veranlagt werden. Erst in der Leistungsphase wird die Pension versteuert, wobei ein zusätzlicher Vorteil durch den Umstand entsteht, dass dann meist das Einkommen kleiner und somit auch die Steuer geringer ist. Die Einzahlungen verringern nicht nur als Betriebsausgaben die Steuer, sie lösen auch keine Sozialversicherungsbeiträge aus.

Dass unter diesen Umständen die betriebliche Altersvorsorge nicht stärker wächst, ist auf einen Bremsfaktor zurückzuführen. In Österreich ist die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Pensionsbeiträge kaum möglich. Das Einkommensteuergesetz sieht eine Steuerbefreiung bis zu 300 Euro im Jahr vor, die sogar noch der Sozialversicherung unterliegen.



Bild: www.bilderbox.at

Die Finanz würde allerdings Vereinbarungen über die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Kollektivverträgen steuerlich anerkennen. Diese werden aber von der Arbeitnehmervertretung verhindert. Derzeit gibt es nur vereinzelte Regelungen in Kollektivverträgen, die die Umwandlung ermöglichen und daher steuerliche Vorteile begründen. Somit können fast nur Beiträge genutzt werden, die über die bestehenden Löhne und Gehälter hinausgehen und die kollektivvertraglichen Abschlüsse nicht schmälern.

In Deutschland besteht hingegen eine großzügige Regelung zur Gehaltsumwandlung, die als Motor der betrieblichen Altersvorsorge wirkt.

Das Finanzamt als Hüter des Betriebspensionsgesetzes

Der Steuervorteil kommt allerdings nur zum Tragen, wenn das Betriebspensionsgesetz peinlich genau eingehalten wird. Werden Mängel festgestellt, dann verliert das Unternehmen die Abzugsfähigkeit und muss die Beiträge versteuern. Das Steuerrecht und somit das Finanzamt erweist sich als Hüter des Betriebspensionsrechts.

Unisex auch bei Betriebspensionen auf Dauer nicht zu verhindern

Dr. Julia Eichinger, Assistenzprofessorin an der WU, macht auf die generell zwingend einzuhaltende Gleichbehandlung von Frauen und Männern aufmerksam. Dies ist im Zusammenhang mit den Betriebspensionen von besonderer Bedeutung, da in diesem Bereich noch eine Ausnahmeregelung gilt, die in der Richtlinie 2006/54 der EU enthalten ist. Diese Richtlinie, die die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen regelt, ist auf das Entgelt der Arbeitnehmer abgestellt. Betriebspensionen werden im Europarecht und im österreichischen Recht als Entgelt eingestuft und somit ist diese Richtlinie relevant.

Unisex wurde – mit Ausnahme der betrieblichen Kollektivversicherung – mit Wirkung vom 21. Dezember 2012 aufgrund der Dienstleistungsrichtlinie 2004/113 für alle Versicherungssparten durchgesetzt. Somit dürfen in der Lebensversicherung, die von einzelnen Personen abgeschlossen wird, keine Unterschiede zwischen den Prämien von Männern und Frauen mehr bestehen, weil es sich um Versicherungen also um Dienstleistungen handelt.

Die Unterscheidung nach dem Geschlecht im Sinne der Dienstleistungsrichtlinie war in der privaten Lebensversicherung bis 2012 durch eine Ausnahmebestimmung möglich. Der Europäische Gerichtshof hat diese Bestimmung aufgehoben, weil sie der Gleichstellung der Geschlechter widersprach und vor allem, weil es sich um eine unbefristete Ausnahme gehandelt hat.

Eichinger betont, dass die Ausnahmebestimmung in der Richtlinie 2006/54, die für die Betriebspensionen zur Anwendung kommt und nach wie vor eine Differenzierung zwischen den Geschlechtern erlaubt, der aufgehobenen Regelung in der Dienstleistungsrichtlinie ähnelt, die aber gleichbehandlungsrechtlich bedenklich ist. Bisher wurde der EuGH mit dem Thema noch nicht befasst, doch ist anzunehmen, dass bei einem Verfahren ebenfalls eine Aufhebung der Ausnahme erfolgen würde. Es sei daher empfehlenswert schon vorausschauend in der Praxis auch im Betriebspensionsrecht Unisex-Grundsätze anzuwenden.

altersvorsorge aktuell

► ZINSZUSATZRÜCKSTELLUNG

► TEXT Dr. Ulrike Braumüller

Die Informationspflichten und der Ausruf „Wenn ich das gewusst hätte!“

Das Betriebspensionsrecht sieht eine umfassende Information der Anwartschaftsberechtigten und der Pensionisten vor. Bis zur Novelle, die 2013 in Kraft trat, ging es bereits um umfassende Pflichten, deren Verletzung strenge Konsequenzen hatte. Wie hoch ist das angesammelte Vermögen, welche Pensionszahlungen sind zu erwarten und ähnliches mehr. Diese Informationspflichten wurden allerdings mit der Novelle erweitert.

Mit der Möglichkeit des Wechsels von einer Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung und umgekehrt haben die Informationspflichten eine neue Dimension erhal-

ten, betont Mag. Ulf Medek von der Allianz Versicherung. Die Pensionskassen und die Versicherungen müssen die Vor- und Nachteile der beiden Varianten deutlich machen und die Risiken aufzeigen. Verlangt werden Prognosen, die angesichts der volatilen Aktienmärkte und der Bewegungen an der Zinsfront schwerer denn je zu erstellen sind.

Ein Anspruchsberechtigter oder Versicherter mag nach reiflicher Überlegung, ausgestattet mit umfangreichen Informationen, zu einer Entscheidung kommen, die er zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund einer für ihn ungünstigen Entwicklung bereut. Naheliegend ist dann die Reaktion, eine unzureichende Information als Grund zu sehen: Der Ausruf „Wenn ich das gewusst hätte, wenn man mich ausreichend informiert hätte, dann hätte ich anders entschieden!“ bietet sich an. Können die Vertreter der Pensionskasse und der Versicherung nicht eindeutig nachweisen, dass sie die Risiken klar aufgezeigt haben, besteht die Möglichkeit, dass vor Gericht Schadenersatzforderungen durchgesetzt werden und die Finanzmarktaufsicht entsprechende Strafen verhängt.

Beim sogenannten Cafeteria-Modell, bei dem eine Pensionskasse und eine betriebliche Kollektivversicherung angeboten werden und der Mitarbeiter eine der beiden Varianten eigenständig wählt, gibt es keine gesetzlichen Informationspflichten. Allerdings ist auch bei diesem Cafeteria-Modell immer die Frage relevant, ob ausreichend über Vor- und Nachteile, über Chancen und Risiken informiert wurde. Ein Gericht und die Finanzmarktaufsicht können auch hier Mängel feststellen, die zu Schadenersatzzahlungen und Strafen führen.

Zinszusatzrückstellung

Die Finanzmarktaufsicht hat die Höchstzinssatzverordnung, die Gewinnbeteiligungsverordnung und die Aktuarsberichtsverordnung geändert und dadurch die Bildung einer Zinszusatzrückstellung vorgeschrieben.

Diese Rückstellungen sollen von jedem Versicherungsunternehmen, das die klassische Lebensversicherung betreibt, für jeden Versicherungsvertrag aufgebaut werden müssen, dessen Garantiezins die zu erwartenden Veranlagungserträge auf Basis eines Referenzzinssatzes übersteigt.

Die Novelle sieht die Anwendbarkeit auf Geschäftsjahre vor, die nach dem 30.12.2013 enden.

Gemäß den Verordnungen sind 50 Prozent des Rechnungszinssatzes gemäß einer definierten Formel zu reservieren, wobei die Formel auf den durchschnittlichen Marktzinssatz von derzeit 2,93 Prozent abstellt und einen Auflösungsmechanismus für den Fall, dass die Bemessungsgrundlage für die Gewinnbeteiligung negativ ist, vorsieht. Die Erträge aus der Bildung der Zinszusatzrückstellung und ein all-

fälliger Steuervorteil sind bei der Bemessungsgrundlage der Gewinnbeteiligung nicht zu berücksichtigen.

Von der steuerlichen Anerkennung der Zinszusatzrückstellung gem. § 15 Abs.1 KStG ist auszugehen.