



Arbeitsrecht

AR
16

Josef Wöss

Betriebspensionsrecht II Direkte Leistungszusage

INHALT

Direkte Leistungszusage	3
Allgemeines	3
Rechtsgrundlage	4
Inhalt einer direkten Leistungszusage	5
Finanzierung	12
Steuerrechtliche Behandlung der Pensionszahlungen	13
Wirtschaftliche Notlage und Insolvenz des Unternehmens	14
Höherversicherung nach dem ASVG	15
Allgemeines	15
Rechtliche Rahmenbedingungen (Arbeitsrecht, ASVG)	15
Steuerrecht	16
Lebensversicherung	17
Allgemeines	17
Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	17
Steuerrecht	17
Unterstützungskasse	19
Allgemeines	19
Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	19
Steuerrecht	19
Beantwortung der Fragen	21
Fernlehrgang	23

Didaktische Gestaltung:
Wolfgang Greif

Inhaltliche Koordination:
Erich Ullmann

Stand: Februar 2004

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Schreibweise: Wenn im folgenden Text männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehende geschlechtsneutrale Schreibweise wird zu Gunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- die rechtlichen Regelungen für direkte Pensionszusagen durch den Arbeitgeber kennen (direkte Leistungszusage);
- über die arbeits- und steuerrechtlichen Regelungen für betriebliche Pensionszusagen in Form einer Höherversicherung nach dem ASVG, in Form einer Lebensversicherung oder in Form einer Unterstützungskassenversorgung Bescheid wissen.

Viel Erfolg beim Lernen!

Direkte Leistungszusage

Anmerkungen

Allgemeines

Unter einer direkten Leistungszusage versteht man eine betriebliche Pensionszusage, bei der der Arbeitgeber verspricht, die zugesagten Pensionsleistungen direkt an die Pensionsberechtigten zu erbringen.

Bis 1990 wurden betriebliche Pensionszusagen von vielen mit direkten Leistungszusagen gleichgesetzt. Die Alternativmöglichkeit der Auslagerung von Betriebspensionen aus dem Unternehmen war wenig bekannt und wurde nur vereinzelt genutzt. Wenngleich seit der Errichtung von Pensionskassen auf Basis des 1990 geschaffenen Pensionskassengesetzes von der Möglichkeit der Auslagerung der Pensionsabwicklung in vielen Betrieben Gebrauch gemacht wurde, stellt die direkte Leistungszusage noch immer eine verbreitete Form betrieblicher Pensionszusagen dar.

Direkte Leistungszusage früher häufigste Pensionszusage

Mit dem Betriebspensionsgesetz wurden im Jahr 1990 erstmals eigenständige arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für betriebliche Pensionszusagen geschaffen (vgl. Skriptum Betriebspensionsrecht I).

Vor allem bei direkten Leistungszusagen erwies sich die Schaffung gesetzlicher Regelungen als sehr schwierig. Dies deshalb, weil es im Zeitpunkt der Verabschiedung des Gesetzes bereits eine beträchtliche Anzahl derartiger Zusagen („Altzusagen“) gab. Ein Eingriff des Gesetzgebers in bestehende Regelungen war nur begrenzt möglich, von Arbeitgeberseite wurde ein derartiger Eingriff anfangs sogar generell abgelehnt. Die Wirtschaft wollte, dass das neue Recht von vornherein nur für neu abgeschlossene Pensionsverträge gilt. Letztlich konnte ein **Kompromiss** dahingehend gefunden werden, **dass das Betriebspensionsgesetz grundsätzlich nur für Anwartschaften Anwendung findet, die ab In-Kraft-Treten des Gesetzes mit 1. 7. 1990 erworben wurden. Gleichzeitig wurde erreicht, dass dies auch für Pensionsverträge gilt, die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden.**

Beachte: Direkte Pensionszusagen, die unter dem Vorbehalt der jederzeitigen Widerrufbarkeit ohne Angabe von Gründen gegeben wurden und die damit nur eine sehr eingeschränkte rechtliche Verbindlichkeit aufweisen, sind nicht als direkte Leistungszusagen im Sinne des Betriebspensionsgesetzes zu werten.

Für derartige Zusagen, die nur einen geringen Schutz vor einseitigem Eingriff (Einschränkung, Widerruf etc.) des Arbeitgebers bieten, gelten die gesetzlichen Regelungen im Betriebspensionsgesetz nicht.

Im Gegenzug können Unternehmen, in denen es derartige Pensionsordnungen gibt, keine steuerliche Begünstigung in Anspruch nehmen.



1. Was versteht man unter einer direkten Leistungszusage?

Rechtsgrundlage

Das Entstehen eines Anspruchs auf Pensionszahlungen durch den Arbeitgeber ist an das Vorliegen einer Pensionszusage gebunden.

Unterschiedliche
Rechtsgrundlagen

Anders als bei Pensionskassenzusagen, die bei Vorhandensein eines Betriebsrates den Abschluss einer Betriebsvereinbarung voraussetzen, gibt es bei direkten Leistungszusagen keine Vorgabe, auf welcher Rechtsgrundlage die Zusage zu basieren hat.

Im Wesentlichen kommen folgende **Rechtsgrundlagen** in Frage:

- Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Einzelvereinbarung

Die Anspruchsbegründung kann aber z. B. auch im Wege betrieblicher Übung oder über den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz erfolgen.



2. Gibt es eine gesetzliche Vorgabe, auf welcher Rechtsgrundlage eine direkte Leistungszusage beruhen muss?

Inhalt einer direkten Leistungszusage

Anmerkungen

1. Geltungsbereich

Direkte Leistungszusagen können sowohl mit der Gesamtheit der Arbeitnehmer eines Betriebes als auch mit Teilen der Belegschaft oder mit einzelnen Arbeitnehmern vereinbart werden.

Nicht in eine direkte Leistungszusage eingebundene Arbeitnehmer können dann eine Gleichstellung mit den Zusageberechtigten erwirken, wenn ein Verstoß gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegt.

2. Pensionsarten

Direkte Leistungszusagen umfassen meist **Alters-, Invaliditäts-/Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenpensionen**. Da es keine gesetzlichen Vorgaben über die zu wählenden Pensionsarten gibt, wäre allerdings auch denkbar, eine direkte Leistungszusage auf einzelne Pensionsarten zu beschränken.

3. Voraussetzungen für das Entstehen eines Pensionsanspruches

Wie auch bei anderen Formen betrieblicher Pensionszusagen ist festzulegen, welche Voraussetzungen für das Entstehen eines Pensionsanspruches erfüllt sein müssen.

Im Wesentlichen sind folgende Punkte zu regeln:

- Pensionsalter (für Alterspensionen)
- Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitsbegriff (für Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen)
- Hinterbliebenenbegriff (für Witwen-, Witwer- und Waisenpensionen)
- (allfällige) Wartezeiten

In den drei zuerst genannten Punkten erfolgt **meist eine Anbindung an die entsprechenden Regelungen im ASVG**. Zum Problem der Festlegung eines geschlechtsspezifischen Pensionsalters in einer betrieblichen Pensionszusage siehe Skriptum Betriebspensionsrecht I.

Für die Festlegung von Wartezeiten wurden im Betriebspensionsgesetz gesetzliche Vorgaben geschaffen.

Obergrenze für Wartezeiten

Dauerrecht

In direkten Leistungszusagen, die nach dem 1. 7. 1990 erfolgten, können **Wartezeiten maximal 10 Jahre** betragen. Für allfällige Ansprüche auf eine Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension aus einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit liegt die Obergrenze bei fünf Jahren. Tritt vor Ablauf der Wartezeit ein Pensionierungsfall ein (z. B. Invalidisierung), so gebührt keine Pensionsleistung.

Übergangsrecht

Die in „**Altzusagen**“ enthaltenen Regelungen über Wartezeiten bleiben **gültig**. Vor In-Kraft-Treten des Betriebspensionsgesetzes vereinbarte Wartezeiten, die 10 Jahre übersteigen, bleiben somit wirksam.

4. Pensionshöhe

Die Pensionshöhe wird meist in Anbindung an die Beschäftigungsdauer im Betrieb festgelegt. Je nachdem, ob die Pensionszahlung unter Anrechnung der ASVG-Pension erfolgt oder ob dies nicht der Fall ist, wird zwischen Gesamtversorgungszusagen und Zusagen einer Zuschusspension unterschieden.

Gesamtversorgungszusage

Einrechnung
der ASVG-Pension
(Gesamtversorgung)

Bei dieser Zusageform wird festgelegt, dass der Arbeitgeber einen bestimmten Prozentwert des Arbeitseinkommens als Pension zu leisten hat. Leistungen aus dem ASVG (oder unter Umständen aus anderen Versorgungssystemen) werden angerechnet. Festgelegt wird also eine Gesamtversorgung.

Beispiel

Bei Vorliegen von zumindest 35 Beschäftigungsjahren im Betrieb gebühren 80 % des Letztbezuges als Pensionsleistung. Der Betrieb zahlt die Differenz zwischen der ASVG-Pension und der vereinbarten Höhe der Gesamtversorgung.

Gesamtversorgungszusagen bieten aus Arbeitnehmersicht den Vorteil, dass eine genau bestimmbare Altersversorgung gewährleistet wird und dass allfällige Änderungen der anrechenbaren ASVG-Pension vom Arbeitgeber ausgeglichen werden.

Die reine Orientierung an der Erreichung einer bestimmten Gesamtversorgung hat allerdings nicht selten zur Folge, dass sehr gut verdienende Arbeitnehmer in Relation zu Arbeitnehmern, deren Letztbezug die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage nicht oder nur geringfügig übersteigt, beträchtlich bevorzugt werden. Letztere erhalten oft nur unverhältnismäßig niedrige Leistungen aus der betrieblichen Pensionszusage, da in ihrem Fall das ASVG bereits eine relativ hohe Einkommensersatzrate bietet. Dieser Effekt tritt vor allem dann auf, wenn die vom Betrieb zugesagte Gesamtversorgung am Grundbezug ansetzt, gleichzeitig aber regelmäßig zusätzliche Lohn- bzw. Gehaltszahlungen erfolgen (z. B. für geleistete Überstunden), die in der ASVG-Bemessungsgrundlage, nicht aber in der Bemessungsgrundlage für die „Gesamtversorgung“, Berücksichtigung finden.

Zusage einer Zuschusspension

Keine Einrechnung
der ASVG-Pension
(Zuschusspension)

Von einer Zuschusspension wird gesprochen, wenn Pensionszahlungen des Arbeitgebers vereinbart werden, deren Höhe ohne Anrechnung anderer Versorgungsleistungen ermittelt wird.

Allfällige Änderungen im ASVG-Bereich haben bei einer derartigen Gestaltung keine Auswirkung auf die Höhe der künftigen betrieblichen Pensionsleistung. Im Vordergrund steht weniger ein Versorgungsgedanke („insgesamt sollte ein Arbeitnehmer 80 % des Letztbezuges als Pensionsleistung erhalten“), sondern eher die Abgeltung der im Unternehmen erbrachten Arbeit. Pro Beschäftigungsjahr wird beispielsweise ein bestimmter Prozentsatz des Letzteinkommens als Pensionsanspruch erworben.

Beispiel

Pro Beschäftigungsjahr gebühren X % des Letztbezuges als Pensionsleistung.

Nicht selten wird bei diesen Modellen für Bezugsbestandteile innerhalb der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ein niedrigerer Prozentsatz festgelegt als für Bezugsbestandteile über dieser Grenze. Hierdurch soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass für Bezugsbestandteile innerhalb der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage zumeist bereits durch die gesetzliche Pensionsversicherung eine weitreichende Absicherung gewährleistet ist.

Zuschusspension ...

Nicht selten werden allerdings auch Zuschusspensionsmodelle insofern an das ASVG gekoppelt, als festgelegt wird, dass die (Erst-)Pension des Unternehmens zusammen mit der ASVG-Pension in Summe einen bestimmten Prozentsatz des letzten Aktivbezuges nicht überschreiten darf. Zuschusspensionsmodelle können also auch Komponenten einer Gesamtversorgungszusage beinhalten. Gleichzeitig gibt es bei Zuschusspensionsregelungen oftmals einen bestimmten Mindestprozentsatz, der bei Erfüllung der Wartezeit jedenfalls gebührt.

... und ASVG-Pension

5. Wertanpassung

Regelungen darüber, in welchem Ausmaß die Pension während der Pensionierungsphase angepasst wird, bilden einen wichtigen Bestandteil betrieblicher Pensionszusagen.

Teils erfolgt eine Anbindung an die Erhöhung der Kollektivvertragslöhne, teils eine Anbindung an die ASVG-Anpassung, teils werden andere Bezugsgrößen gewählt.

Zulässig ist an sich auch, dass ein Anspruch auf Wertanpassung grundsätzlich ausgeschlossen wird und Anpassungen z. B. nur bei entsprechendem Verhandlungsergebnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vorgenommen werden. Derartige Regelungen sind für die Pensionsberechtigten allerdings mit dem Risiko der Entwertung des Pensionsanspruches verbunden.

Das Betriebspensionsgesetz sieht lediglich vor, dass in jenen Fällen, in denen in einer direkten Leistungszusage eine Wertanpassung „weder ausgeschlossen ist noch etwas anderes vereinbart ist“, eine Aufwertung in Höhe der Anpassung der ASVG-Pensionen vorzunehmen ist. Dies allerdings auch nur dann, „wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine Wertanpassung erlaubt“. Diese in der Praxis wahrscheinlich wenig bedeutsame gesetzliche Regelung kommt nur bei Zusagen zum Tragen, die ab 1. 7. 1990 erteilt wurden.

Gesetzlich geregelte Wertanpassung gilt nur in Ausnahmefällen

6. Unverfallbarkeit

Ein zentraler Teil der gesetzlichen Schutzbestimmungen im Betriebspensionsgesetz besteht in der Einschränkung der Zulässigkeit von Verfallsklauseln.

Solche Klauseln, die auf einen Wegfall (Verfall) erworbener Pensionsanswartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor der Pensionierung abzielen, sind nur mehr begrenzt wirksam. Wird ein Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist vom Arbeitgeber gekündigt, so gebührt dem Arbeitnehmer zumindest der gesetzlich gesicherte Unverfallbarkeitsbetrag. Der Arbeitnehmer kann über diesen Betrag im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verfügen.

Dauerrecht

Dauerrecht: (eingeschränkte) Unverfallbarkeit grundsätzlich nach 5 Jahren, bei Wartezeit spätestens nach 10 Jahren

Das Wirksamwerden von Verfallsklauseln ist grundsätzlich auf einen Zeitraum von 5 Jahren ab Erteilung der Pensionszusage beschränkt. Ist allerdings in der Zusage eine längere Wartezeit vorgesehen, so wird die Unverfallbarkeitsfrist entsprechend verlängert. Da das maximale Ausmaß einer Wartezeit in Neuzusagen bei 10 Jahren liegt, beträgt die Obergrenze der Unverfallbarkeitsfrist 10 Jahre.

Zu beachten ist, dass es unter Umständen auch nach Ablauf der genannten Zeiträume zu einem Verfall der erworbenen Anwartschaften kommen kann (eingeschränkte Unverfallbarkeit).

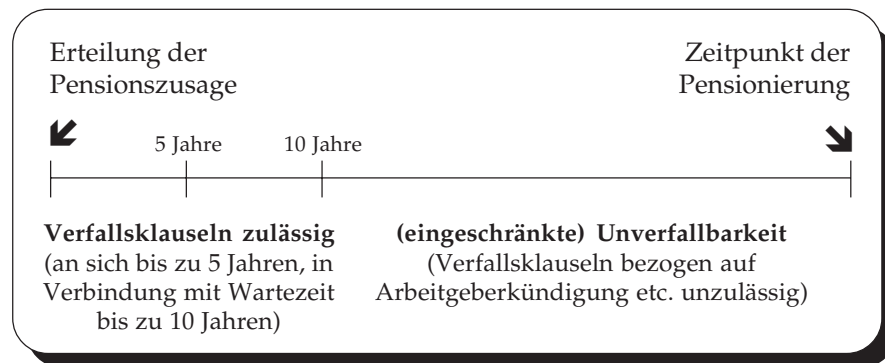
Klauseln, die einen Verfall erworbener Anwartschaften bei

- Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer
- unberechtigtem Austritt des Arbeitnehmers
- Entlassung unter Verschulden des Arbeitnehmers

vorsehen, bleiben unabhängig von den genannten Fristen zulässig.

Wird ein Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer gekündigt, so bleiben erworbene Anwartschaften folglich auch bei langer Laufzeit der Pensionszusage nur dann erhalten, wenn dies aus der Pensionszusage ableitbar ist, wenn die Pensionszusage also für den Arbeitnehmer günstiger ist als die gesetzlichen (Mindest-)Schutzbestimmungen.

Unverfallbarkeit bei einer direkten Leistungszusage (Dauerrecht – Zusageerteilung ab 1. 1. 1990)

*Übergangsrecht*

Übergangsrecht: (eingeschränkte) Unverfallbarkeit nach Ablauf der Wartezeit

- In Altzusagen gibt es keine exakte Obergrenze für Unverfallbarkeitsfristen, weil die (eingeschränkte) Unverfallbarkeit jeweils mit **Ablauf der Wartezeit** beginnt und die Dauer der Wartezeit bei Altzusagen nicht begrenzt ist.
- Ist die Wartezeit im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits abgelaufen, so kommen die Unverfallbarkeitsbestimmungen des Betriebspensionsgesetzes so wie im Dauerrecht dann zum Tragen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber bzw. ohne Verschulden des Arbeitnehmers gelöst wurde. Anders als im Dauerrecht gibt es allerdings bei Altzusagen im Falle einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses keine gesetzlich vorgegebene Unverfallbarkeit.

Grundsätzlich gelten bei Altzusagen die gleichen Rechenregeln wie im Dauerrecht. Allerdings ist zu beachten, dass sich der gesetzliche Schutz vor einem Verfall von Pensionsanwartschaften nur auf Anwartschaften bezieht, die seit 1. 7. 1990 erworben wurden. Durch die oben angesprochene neuere Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs verliert die Eingrenzung auf seit diesem Zeitpunkt erworbene Anwartschaften allerdings an Bedeutung.

Sowohl bei Neu- als auch bei Altzusagen gilt, dass die angeführten gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen nur in Fällen von Relevanz sind, in denen keine für den Arbeitnehmer günstigere Vereinbarung vorliegt.

Beispiel

Ist in einer Zusage geregelt, dass nach Ablauf von 20 Beschäftigungsjahren erworbene Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr verloren gehen, so sind nach Ablauf dieser Zeit erworbene Anwartschaften auch bei Arbeitnehmer-Kündigung geschützt und das unabhängig davon, ob die Anwartschaften vor oder nach In-Kraft-Treten des Betriebspensionsgesetzes erworben worden sind.

Arbeitnehmer hat Wahlmöglichkeiten

Verfüugungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag

Wird ein Arbeitsverhältnis vor Pensionsanfall beendet und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Unverfallbarkeitsbetrag aus einer direkten Leistungszusage, so stehen ihm folgende Möglichkeiten offen:

- **Belassen des Betrages im Unternehmen** und Bezug einer Pension ab Erreichung des Pensionsalters. Die Höhe der Pension ergibt sich aus der Verrentung des Unverfallbarkeitsbetrages.
- **Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages** in eine Pensionskassenversorgung bei einem neuen Arbeitgeber, in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers, in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung bei Wechsel ins Ausland.
- **Abfindung des Unverfallbarkeitsbetrages**, falls der Betrag Euro 9.300 nicht übersteigt. Der Betrag erhöht sich um je Euro 300, wenn der Verbraucherpreisindex entsprechend ansteigt.

Rechtsverbindlichkeit

Die Rechtsverbindlichkeit betrieblicher Pensionszusagen hängt davon ab, ob und – falls ja – in welcher Ausgestaltung in der Zusage Vorbehaltsklauseln (Widerrufs-, Aussetzungs-, Einschränkungsklauseln) enthalten sind.

Im Gegensatz zur Situation vor In-Kraft-Treten des Betriebspensionsgesetzes, wo sich in direkten Leistungszusagen äußerst unterschiedliche und teils sehr vage Vorbehaltsklauseln fanden, gibt es nunmehr eine gesetzliche Eingrenzung derartiger Klauseln. Es ist nur mehr ein Abstellen auf schwerwiegende wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens möglich. Allerdings gilt diese Beschränkung nur für direkte Leistungszusagen, die ab In-Kraft-Treten des Gesetzes erteilt wurden. Eine gesetzlich verfügte Beschränkung von Vorbehaltsklauseln in Altzusagen scheiterte am Widerstand der Arbeitgeber.

Gemäß Betriebspensionsgesetz sind seit 1990 nur mehr Klauseln zulässig, die vorsehen, dass der Arbeitgeber den weiteren Anwartschaftserwerb zeitlich befristet dann aussetzen oder einschränken kann, wenn hierfür zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen. Darüber hinaus kann festgelegt werden, dass der Arbeitgeber den weiteren Anwartschaftserwerb im Falle der Bestandsgefährdung des Unternehmens gänzlich widerrufen bzw. einstellen kann.

Nur Vorbehaltsklauseln unter Bezugnahme auf schwerwiegende wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens zulässig (Dauerrecht)

Laufende Pensionsleistungen aus einer direkten Leistungszusage können bei zwingenden wirtschaftlichen Gründen und bei Vorliegen einer entsprechenden Vorbehaltsklausel zeitlich befristet ausgesetzt oder eingeschränkt werden. Dies gilt allerdings nur insoweit, als die Pensionsansprüche nicht durch Wertpapiere gedeckt sind (vgl. unten).

Übergangsrecht

Die Zulässigkeit des Widerrufs bzw. des Aussetzens oder Einschränkens von Pensionsleistungen richtet sich grundsätzlich nach dem jeweiligen Vertragsinhalt in der anspruchsbegründenden Vereinbarung.

Gegenüber bereits pensionierten Arbeitnehmern ist die Inanspruchnahme allfälliger Vorbehaltsklauseln nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs allerdings auch bei Altzusagen nur in eng umgrenzten Fällen möglich.

Beachte:
Eine einseitige Einflussnahme des Arbeitgebers auf den weiteren Anwartschaftserwerb oder auf laufende Pensionsleistungen ist nur bei Vorliegen entsprechender Klauseln in der Pensionszusage zulässig. Enthält eine Pensionsvereinbarung keine Vorbehaltsklausel, so ist eine einseitig vom Arbeitgeber verfügte Abänderung der Pensionsregelung nicht zulässig.



3. Kann in einer nach dem 1. 7. 1990 gegebenen direkten Leistungszusage eine Wartezeit von 15 Jahren rechtswirksam festgelegt werden?



4. Kann bei einer vor 1990 gegebenen direkten Leistungszusage bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach 15 Beschäftigungsjahren ein Verfall der erworbenen Anwartschaften eintreten?



5. Wovon hängt die Rechtsverbindlichkeit einer direkten Leistungszusage ab?

Finanzierung

Wie bei jeder betrieblichen Pensionszusage obliegt die Finanzierung auch bei einer direkten Leistungszusage grundsätzlich dem Arbeitgeber.

Rückstellung

Pensionsrückstellung

Der Arbeitgeber hat für die eingegangenen Verpflichtungen ab Erteilung der Pensionszusage unternehmensintern Rückstellungen zu bilden.

Arbeitgeber können Pensionsrückstellungen steuerwirksam geltend machen.

Wertpapierdeckung

Wertpapierdeckung zur Pensionsrückstellung

Die zu bildende Rückstellung ist mit Wertpapieren zu besichern. Beginnend im Jahr 1991 ist eine Wertpapierdeckung aufzubauen, die nach einer Übergangsphase von 20 Jahren letztlich 50 % der Pensionsrückstellung abzudecken hat.

Dem Betriebsrat steht das Recht zu, die Einhaltung der Vorschriften über die Wertpapierdeckung und damit auch über die Einhaltung der Vorschriften für die Rückstellungsbildung zu überwachen.

Die Wertpapiere dürfen nicht verpfändet werden. Sie sind in einem Bankdepot zu hinterlegen und im Insolvenzfall der Abdeckung offener Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus der Pensionszusage vorbehalten.

Werden Pensionszahlungen vom Arbeitgeber unter Bezugnahme auf eine Vorbehaltsklausel für einen bestimmten Zeitraum ausgesetzt oder eingeschränkt, so können durch Wertpapiere gesicherte Pensionsforderungen hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

Arbeitnehmerbeiträge

Arbeitnehmerbeiträge gibt es im Rahmen einer direkten Leistungszusage nur selten. Derartige Beitragszahlungen sind aus Arbeitnehmersicht meist als problematisch einzustufen (Problem der ökonomischen Absicherung).

Aus rechtlicher Sicht ist festzuhalten, dass Arbeitnehmerbeiträge zu einer direkten Leistungszusage weder mittels Kollektivvertrag noch mittels Betriebsvereinbarung rechtsverbindlich festgelegt werden können.

Falls Zuzahlungen von Seiten des Arbeitnehmers erfolgen, werden diese sofort unverfallbar, d. h., sie sind im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Anfall einer Pension jedenfalls inklusive Zinsen rückzuerstatten. Dies gilt auch für Arbeitnehmerbeiträge, die vor In-Kraft-Treten des Betriebspensionsgesetzes entrichtet wurden.

Anmerkungen

Arbeitnehmerbeiträge
nur in Ausnahmefällen



6. Wozu dient die Wertpapierdeckung bei der Pensionsrückstellung?

Steuerrechtliche Behandlung der Pensionszahlungen

Pensionszahlungen aus einer direkten Leistungszusage sind lohnsteuerpflichtig.

Stammen Teile der Gesamtpensionsleistung aus Arbeitnehmerzuzahlungen, so bleiben diese Teile steuerfrei.

Wirtschaftliche Notlage und Insolvenz des Unternehmens

Wirtschaftliche Notlage

Direkte Leistungszusagen erweisen sich im Regelfall so lange als problemlos, solange ein Unternehmen floriert bzw. solange der Aufwand für die laufenden Pensionsleistungen des Unternehmens sich in Relation zum Geschäftsergebnis in Grenzen hält. Kommt es zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten, zu größeren Umstrukturierungen, zur Einschränkung des Unternehmensumfangs etc., so kommt es allerdings oftmals dazu, dass **Unternehmen mit allen Mitteln versuchen, die ausstehenden Pensionsverbindlichkeiten zu reduzieren.**

Handlungsspielraum des Arbeitgebers

Sind in der Pensionsregelung Vorbehaltsklauseln enthalten, so kann die Reduktion unter Umständen unter Bezugnahme auf diese Klauseln erfolgen (siehe oben – Rechtsverbindlichkeit). Gibt es derartige Klauseln nicht oder liegen die in der Klausel genannten Voraussetzungen nicht vor, so kommt es nicht selten vor, dass von Arbeitgeberseite mit Nachdruck eine „einvernehmliche“ Abänderung der Pensionsvereinbarung verlangt wird.

Insolvenz

Im Falle der Insolvenz des Unternehmens sind die erworbenen Pensionsansprüche der Beschäftigten und die laufenden Pensionsleistungen derzeit nur sehr begrenzt gesichert.

Abschlagszahlungen

Vom Insolvenz-Ausfallgeldfonds wird für vom Betriebspensionsgesetz gesicherte Pensionsansprüche und Pensionsansprüche eine Abschlagszahlung von 24 Monatsbeträgen erbracht. Bei Anwartschaften errechnet sich der Monatsbetrag aus dem bis zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens erworbenen Unverfallbarkeitsbetrag.

Für nicht vom Betriebspensionsgesetz geschützte Anwartschaften gebührt eine Abschlagszahlung in Höhe von 12 Monatsbeträgen.

Wertpapierdeckung im Insolvenzfall

Übersteigt die bis zum Zeitpunkt der Insolvenz aufgebaute Wertpapierdeckung zur Pensionsrückstellung den vom Ausfallfonds getragenen Wert, so haben die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten Zugriff auf diese Wertpapiere. Da die Verpflichtung zum Aufbau der Wertpapierdeckung erst 1991 wirksam wurde und Übergangsfristen bis zum Jahr 2010 vorgesehen sind, kommt dieser Regelung derzeit nur eingeschränkte Bedeutung zu. Nach Ablauf der Übergangsfrist sind bei Insolvenz des Unternehmens Anwartschaften und Ansprüche auf eine Betriebspension aus einer direkten Leistungszusage durch die Wertpapierdeckung im Ausmaß von 50 % der Pensionsrückstellung gesichert.



7. Gibt es bei einer direkten Leistungszusage eine Insolvenzsicherung, die über die Leistungen aus dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds hinausgeht?

Höherversicherung nach dem ASVG

Allgemeines

Die Höherversicherung nach dem ASVG wurde in erster Linie als Möglichkeit der individuellen Zusatzversorgung eingerichtet. Allerdings kann eine Zuzahlung an die Höherversicherung auch im Rahmen einer betrieblichen Pensionsregelung erfolgen.

Die Höherversicherung ermöglicht ebenso wie andere Auslagerungsvarianten eine Abkoppelung des Schicksals erworbener Pensionsanswartschaften vom Unternehmensschicksal. Der Bestandschutz ist bei dieser (Betriebs-)Pensionsvariante aufgrund der Haftung des Bundes sehr hoch.

Rechtliche Rahmenbedingungen (Arbeitsrecht, ASVG)

Die Höherversicherung nach dem ASVG ist nicht im Betriebspensionsgesetz geregelt. Dies vor allem deshalb, weil bereits durch die gesetzlichen Bestimmungen im ASVG gesichert ist, dass erworbene Anwartschaften nicht mehr verloren gehen können.

Ein Verfall entrichteter Beiträge ist ausgeschlossen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Pensionsfalles hat somit keine negativen Auswirkungen auf erworbene Anwartschaften.

Ebenso ausgeschlossen ist ein vom Arbeitgeber vorgenommener Widerruf laufender Pensionszahlungen oder bereits erworbener Anwartschaften. Allfällige Widerrufsklauseln in der Pensionszusage könnten allenfalls auf die weitere Beitragsentrichtung des Arbeitgebers bezogen sein. Für die Gestaltbarkeit derartiger Klauseln wird das zu den direkten Leistungszusagen Gesagte anzuwenden sein.

Die Beitragshöhe pro Jahr ist mit der doppelten ASVG-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt (Euro 6.900 im Jahr 2004).

Die Höhe der Höherversicherungspension richtet sich nach der Höhe der eingezahlten Beiträge. Als Leistung wird ein besonderer Steigerungsbetrag zur „normalen“ ASVG-Pension bezahlt (14-mal pro Jahr).

Wie hoch die Höherversicherungspension bei Einzahlung eines bestimmten Beitrags ist, hängt ab

- vom Lebensalter zum Zeitpunkt der Beitragszahlung
- vom Lebensalter zum Zeitpunkt des Pensionsantritts
- vom Geschlecht der versicherten Person.

Die Leistung wird jedes Jahr zusammen mit der „normalen“ ASVG-Pension angepasst.

Verfall oder Widerruf erworbener Anwartschaften ausgeschlossen

Steuerrecht

Zahlt ein Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Pensionsregelung für einen Arbeitnehmer Beiträge zur Höherversicherung, so gilt Folgendes:

- Der Arbeitgeber kann die Beitragszahlungen als Betriebsausgaben geltend machen.
- Zahlungen bis Euro 300/Jahr werden nicht als steuer- bzw. abgabenpflichtiges Entgelt des Arbeitnehmers gewertet.
- Zahlungen, die die Grenze von Euro 300/Jahr übersteigen, werden dem steuer- und abgabenpflichtigen Entgelt des Arbeitnehmers zugezählt. Der übersteigende Betrag kann vom Arbeitnehmer nur im Rahmen der Sonderausgaben geltend gemacht werden.

Steuerliche
Begünstigung

Pensionsleistungen aus der Höherversicherung unterliegen nur zu 25 % der Lohnsteuerpflicht, der Rest bleibt steuerfrei.



8. Kann es bei der Höherversicherung nach dem ASVG im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Pensionsantritt zu einem Verfall erworbener Pensionsanswartschaften kommen?

Lebensversicherung

Anmerkungen

Allgemeines

Lebensversicherungen sind zumeist als Individualversicherungen gestaltet. Sie können aber auch vom Arbeitgeber finanziert werden und damit als betriebliche Pensionsregelung dienen. Wird eine größere Gruppe von Arbeitnehmern eines Betriebes einbezogen, so besteht die Möglichkeit der Gruppenversicherung.

Die verschiedenen Versicherungsgesellschaften bieten Versicherungen in unterschiedlicher Form und zu unterschiedlichen Konditionen an. So sind sowohl Renten- als auch Kapitalversicherungen möglich. Weiters gibt es z. B. Versicherungen, die einen erheblichen Schutz bei vorzeitigem Ableben oder früher Invalidität bieten (Risikoversicherungen) und Versicherungen, bei denen der Ansparcharakter und damit die Altersversorgung im Vordergrund steht.

Renten- oder Kapitalversicherung

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Das Betriebspensionsgesetz normiert die Ausgestaltung von Lebensversicherungen, die im Rahmen betrieblicher Pensionsregelungen abgeschlossen werden, nur in Teilbereichen.

Arbeitsrechtliche Vorgaben gibt es zur Unverfallbarkeit und zu allfälligen Vorbehaltsklauseln im Hinblick auf die Prämienentrichtung. Darüber hinaus ist geregelt, dass eine Änderung des im Versicherungsvertrag genannten Bezugsberechtigten ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers nicht möglich ist.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles entsteht unabhängig von der Art der Beendigung und unabhängig von der Laufzeit der Versicherung ein Anspruch auf einen Unverfallbarkeitsbetrag. Der Unverfallbarkeitsbetrag entspricht dem Rückkaufswert aus der Versicherung.

Verfall und Widerruf erworbener Anwartschaften ausgeschlossen

Vorbehaltsklauseln im Hinblick auf die weitere Prämienentrichtung sind nur unter den gleichen Einschränkungen rechtswirksam, wie sie auch für andere Formen betrieblicher Pensionszusagen gelten. Allfällige Aussetzungs- oder Einschränkungsklauseln sind folglich nur unter Bezugnahme auf zwingende wirtschaftliche Gründe, allfällige Widerrufsklauseln nur unter Bezugnahme auf eine Bestandsgefährdung des Unternehmens möglich.

Steuerrecht

Prämienzahlungen des Arbeitgebers zu einer Lebensversicherung des Arbeitnehmers werden steuer- und abgabenrechtlich ebenso behandelt wie Beiträge des Arbeitgebers zur Höherversicherung nach dem ASVG. Übersteigt die Jahresprämie Euro 300 pro Jahr, so wird der übersteigende Betrag lohnsteuer- und sozialabgabenpflichtig.

Anmerkungen

Prämien, die der Arbeitnehmer selbst im Rahmen einer vom Unternehmen zu seinen Gunsten abgeschlossenen Lebensversicherung einzahlt, können als Sonderausgaben geltend gemacht werden.

Pensionsleistungen aus einer Lebensversicherung sind ab jenem Zeitpunkt steuerpflichtig, an dem die Summe der ausbezahlten Pensionen den kapitalisierten Wert der Rentenverpflichtung übersteigt.



9. Kann ein Lebensversicherungsvertrag, der vom Arbeitgeber zu Gunsten eines Arbeitnehmers abgeschlossen wurde, im Nachhinein vom Arbeitgeber auf einen anderen Bezugsberechtigten übertragen werden?

Unterstützungskasse

Anmerkungen

Allgemeines

Unterstützungskassen sind eigene Rechtsträger, die unter anderem der Abwicklung betrieblicher Pensionsleistungen dienen können. In der Regel werden derartige Kassen in der Rechtsform eines Vereins oder einer GesmbH geführt.

Im Unterschied zur Höherversicherung nach dem ASVG, zur Lebensversicherung und im Unterschied zu Pensionskassenversicherungen gibt es **bei Unterstützungskassen keinen verbindlichen Rechtsanspruch auf Pensionsleistungen**. Die Rechtssicherheit einer Pensionszusage, die über eine derartige Kasse abgewickelt wird, ist folglich als gering einzustufen.

Kein verbindlicher Rechtsanspruch auf Pensionsleistungen

Die mangelnde Rechtssicherheit einer Unterstützungskassenversorgung hängt damit zusammen, dass es für derartige Kassen keine verbindlichen Gebarungsvorschriften gibt. Die Höhe der Mittelzuführung und die Art der Veranlagung vorhandener Gelder ist weitgehend frei gestaltbar.

Den Betriebsräten des Trägerunternehmens der Kasse steht das Recht zu, an der Verwaltung sämtlicher Beträge, die der Kasse zufließen, beratend mitzuwirken.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

In Anbetracht der mangelnden Rechtsverbindlichkeit von Unterstützungskassenversicherungen findet sich im Betriebspensionsgesetz lediglich eine einzige Bestimmung, die auf diese Versorgungsform Bezug nimmt.

Gehörte ein Arbeitnehmer zumindest fünf Jahre zum Kreis der Begünstigten aus einer Unterstützungskassenversorgung und wird das Arbeitsverhältnis vor Anfall einer Pensionsleistung beendet, so ist diese Person bei Eintritt des Leistungsfalles den im Unternehmen verbliebenen Arbeitnehmern gleichzustellen. Der Leistungsanspruch ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen den im Unternehmen zugebrachten Beschäftigungszeiten und dem Zeitraum zwischen Eintritt in das Unternehmen und Erreichung des Pensionsalters.

Steuerrecht

Unterstützungskassen unterliegen als eigener Rechtsträger dem Körperschaftssteuergesetz.

Nur bei Vorliegen bestimmter, eng umgrenzter Voraussetzungen gibt es eine Freistellung von der Körperschaftsteuerpflicht. Eine dieser Vorgaben besteht darin, dass Unterstützungskassen pro Jahr nicht mehr als Euro 1.200 als Pensionsleistung an einzelne Personen erbringen dürfen.

Die Pensionsleistungen aus einer Unterstützungskasse sind steuerpflichtig.



10. Gibt es für eine Unterstützungskassenversorgung gesetzliche Regelungen, die sicherstellen, dass die Kasse die Pensionszahlungen zur Gänze aus dem in der Kasse vorhandenen Kapital abdecken kann?


Beantwortung der Fragen


Anmerkungen


- F 1:** Eine direkte Leistungszusage ist eine betriebliche Pensionszusage, bei der sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Pensionszahlungen direkt an die Leistungsempfänger zu erbringen. Während der Aktivphase des Pensionsberechtigten sind unternehmensintern Rückstellungen für die Pensionsverpflichtungen zu bilden.
- F 2:** Nein. Direkte Leistungszusagen können mittels Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag geregelt werden. Unter Umständen kann sich ein Pensionsanspruch auch aus einer betrieblichen Übung etc. ableiten.
- F 3:** Nein. In Neuzusagen (Zusagen, die ab 1. 7. 1990 erteilt wurden) kann höchstens eine Wartezeit von 10 Jahren rechtswirksam festgelegt werden.
- F 4:** Grundsätzlich ja. Bei Leistungszusagen, die aus der Zeit vor In-Kraft-Treten des Betriebspensionsgesetzes stammen, gibt es keine zeitliche Obergrenze für Wartezeiten und damit auch keine zeitlichen Obergrenzen für Unverfallbarkeitsfristen. Nach der neueren Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs ist es allerdings als sittenwidrig zu werten, wenn ein Arbeitgeber nach längerer Beschäftigungsdauer durch grundlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses erworbene Pensionsanwartschaften des Arbeitnehmers zunichte macht.
- F 5:** Die Rechtssicherheit hängt ab von der Ausgestaltung der Pensionsregelung. Entscheidend ist, ob Vorbehaltsklauseln enthalten sind, die dem Arbeitgeber bei Vorliegen der in der Klausel genannten Bedingungen ein Einstellen, Aussetzen oder Einschränken ermöglichen.
- F 6:** Die Wertpapierdeckung dient der ökonomischen Absicherung direkter Leistungszusagen. Im Insolvenzfall haben die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zur Abdeckung ihr offenes Pensionsansprüche Zugriff auf die Wertpapiere.
- F 7:** Ja. Soweit bereits eine Wertpapierdeckung für die Pensionsrückstellung aufgebaut wurde, bietet diese Wertpapierdeckung eine zusätzliche Absicherung im Insolvenzfall.
- F 8:** Nein. Die gesetzliche Regelung im ASVG schließt einen Verfall erworbener Anwartschaften zu Gunsten des Arbeitgebers generell aus.
- F 9:** Nein. Das Betriebspensionsgesetz gewährleistet, dass bei einer Lebensversicherung, deren Begünstigter ein Arbeitnehmer ist, eine Änderung der Bezugsberechtigung nur mehr mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich ist.
- F 10:** Nein. Anders als für Pensionskassen gibt es für Unterstützungskassen keine verbindlichen Vorschriften darüber, wieviel Kapital der Kasse zuzuführen ist.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Geschichte der sozialen Sicherung	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflegesicherung	
SR-15	Sozialhilfe	
Diese Reihe ist in Fertigstellung: die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht und Pflegefreistellung	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	Arbeitnehmerschutz I: Überbetrieblicher Arbeitnehmerschutz	
AR-8B	Arbeitnehmerschutz II: Innerbetrieblicher Arbeitnehmerschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I: Allgemeiner Teil	
AR-16	Betriebspensionsrecht II: Direkte Leistungszusage	
AR-17	Betriebspensionsrecht III: Pensionskasse	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-20	Arbeitsrecht in den Erweiterungsländern	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	
GK-3A	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 1: ÖGB 1945 bis 1955	
GK-3B	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 2: ÖGB 1956 bis 1982	
GK-4	ÖGB-Statuten, Geschäftsordnung des ÖGB	
GK-6	Zum System der Arbeitnehmervertretung in Österreich: ÖGB, Gewerkschaften, Arbeiterkammern, Sozialpartnerschaft	
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte	

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB
ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur
 1010 Wien, Hohenstaufengasse 10–12 • Telefonische Auskunft **01 / 534 44 / 444 Dw.**

Anmerkungen

3. Welche Vor- und Nachteile bietet die Höherversicherung nach dem ASVG, wenn sie als Instrument zur Abwicklung einer betrieblichen Pensionsregelung herangezogen wird?

4. Welche Vor- und Nachteile bietet eine Lebensversicherung, wenn sie als Instrument zur Abwicklung einer betrieblichen Pensionsregelung herangezogen wird?

* Fernlehrgangsteilnehmer/-innen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:
Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1010 Wien, Hohenstaufengasse 10.