



Arbeitsrecht

AR
17

Josef Wöss

Betriebspensionsrecht III Pensionskasse

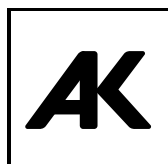
INHALT

Was ist eine Pensionskasse?	3
Betriebliche – überbetriebliche Pensionskassen	4
Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Pensionskasse	5
Leistungszusagen / Beitragszusagen	6
Finanzierung	10
Veranlagung der Pensionskassenbeiträge	11
Tageswertprinzip / Schwankungsrückstellung	12
Mindestertragsgarantie / Opting out	13
Verwaltungskosten	13
Beitritt zu einer Pensionskasse	15
Pensionsarten / Pensionsalter	17
Wertanpassung	17
Unverfallbarkeit	18
Rechtsverbindlichkeit	20
Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen	22
Inhalt einer Pensionskassen-BV – wesentliche Punkte	23
Übertragung einer direkten Leistungszusage an eine Pensionskasse	26
Beantwortung der Fragen	28
Fernlehrgang	31

Inhaltliche Koordination
der Skriptenreihe:
Erich Ullmann

Stand: Juni 2008

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

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 Abschnittes aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnittes 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 Abschnittes über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- über **die Funktionsweise von Pensionskassen**,
 - über **den Unterschied zwischen Leistungs- und Beitragszusagen**
 - über **die Finanzierung einer Pensionskassenversorgung und**
 - über die **arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen**
- Bescheid wissen.

Viel Erfolg beim Lernen!

Was ist eine Pensionskasse?

Mit dem Betriebspensionsgesetz (BPG) und dem Pensionskassengesetz (PKG) wurde im Jahr 1990 eine neue Möglichkeit eröffnet, Betriebspensionspläne außerhalb des Unternehmens abzuwickeln. Seit damals können auf Basis der neuen gesetzlichen Bestimmungen Pensionskassen errichtet und betrieben werden.

Eine Pensionskasse ist eine Aktiengesellschaft (AG), deren Tätigkeit in der Abwicklung betrieblicher Pensionsregelungen besteht. Pensionskassengeschäfte umfassen im Wesentlichen die Einhebung von Pensionskassenbeiträgen, die Veranlagung dieser Beiträge und die spätere Auszahlung der Pensionen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Errichtung und für den Betrieb von Pensionskassen sind im Pensionskassengesetz geregelt (Organe der Pensionskassen-AG, Mindestinhalt eines Pensionskassenvertrages, Veranlagungsvorschriften, etc).

Die in eine Pensionskasse eingezahlten Beiträge werden in **Veranlagungs- und Risikogemeinschaften** zusammengefasst, die getrennt vom übrigen Vermögen der Pensionskassen-Aktiengesellschaft verwaltet werden. Eigene Veranlagungs- und Risikogemeinschaften können für zumindest 1000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eingerichtet werden. Durch die Vorgabe einer relativ hohen Zahl von Versicherten soll ein weitgehender Ausgleich versicherungstechnischer Risiken (unterschiedliches Sterbealter, etc) gewährleistet werden.

Gemäß § 2 PKG hat die Pensionskasse „die Pensionskassengeschäfte im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu führen und hierbei insbesondere auf die Sicherheit, Rentabilität ...“ Bedacht zu nehmen. Nicht immer wurde bisher auf diese Vorgaben ausreichend Rücksicht genommen, die erzielten Ergebnisse sind in etlichen Fällen hinter den in Aussicht gestellten Erträgen zurückgeblieben.

Das Eigenkapital der Pensionskassen-Aktiengesellschaft muss zumindest 1 % des Gesamtwerts der Deckungsrückstellung betragen (die „Deckungsrückstellung“ ist grob gesprochen das für die Abdeckung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erforderliche Pensionskapital). Bei Pensionszusagen mit Mindestertragsgarantie ist seit 2003 zusätzlich eine Mindestertragsrücklage im Ausmaß von 3 % des Gesamtwerts der Deckungsrückstellung schrittweise aufzubauen.

Bei betrieblichen Pensionskassen muss das Eigenkapital zumindest 70.000 Euro, bei überbetrieblichen Pensionskassen zumindest 5 Millionen Euro betragen.

Vom Fachverband der Pensionskassen wurden 2007 bei den Pensionskassen insgesamt 480.000 Anwartschafts- und 60.000 Leistungsberechtigte ausgewiesen. Das verwaltete Pensionskapital belief sich auf ca. 13 Milliarden Euro. 390 Millionen Euro wurden an Pensionsgeldern ausbezahlt.

Anmerkungen

BPG und PKG 1990

Veranlagungs- und Risikogemeinschaft

Eigenkapital der Pensionskassen-AG

480.000 Anwartschaftsberechtigte
60.000 Leistungsberechtigte

Betriebliche – überbetriebliche Pensionskassen

Das Pensionskassengesetz unterscheidet zwischen 2 Arten von Pensionskassen:

Betriebliche Pensionskassen

Betriebliche Pensionskassen können Pensionskassengeschäfte für Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer eines Unternehmens bzw. eines Konzerns durchführen. Am Eigenkapital einer betrieblichen Pensionskasse dürfen nur der beitragleistende Arbeitgeber und (allenfalls) die Arbeitnehmer des Unternehmens beteiligt sein. Zur Errichtung sind mindestens 1000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte notwendig.

Überbetriebliche Pensionskassen

Überbetriebliche Pensionskassen sind berechtigt, Pensionskassengeschäfte für Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen durchzuführen. Auch bei überbetrieblichen Pensionskassen ist ein Versichertenstand von zumindest 1000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten erforderlich.

Im Jahr 2007 gab es in Österreich 13 betriebliche und 6 überbetriebliche Pensionskassen. Eigentümer der überbetrieblichen Pensionskassen sind zumeist Banken und Versicherungen.

Bei den arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen gibt es keinen Unterschied zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen.

Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Pensionskasse

Anders als bei sonstigen Versicherungsinstituten gibt es bei Pensionskassen eine Mitbestimmung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Organen der Gesellschaft. Diese Mitbestimmungsrechte werden in erster Linie über den Aufsichtsrat der Pensionskasse ausgeübt.

Im **Aufsichtsrat** gibt es neben den Vertretern des Grundkapitals auch Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Bei den überbetrieblichen Pensionskassen liegt die Zahl der Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten um zwei unter der Zahl der Vertreter des Grundkapitals. Bei betrieblichen Pensionskassen besteht ein Gestaltungsspielraum, hier könnte in der Satzung der Pensionskasse z.B. eine paritätische Besetzung festgelegt werden.

Zusätzlich zu den Vertretern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sind im Aufsichtsrat einer Pensionskasse auch die Beschäftigten der Kasse repräsentiert. Abweichend von den generellen Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes kann der Betriebsrat der Angestellten der Pensionskasse allerdings nur einen Vertreter in den Aufsichtsrat entsenden.

Die Wahl der Vertreter der Versicherten erfolgt durch die in der Hauptversammlung vertretenen Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Aus Vereinfachungsgründen gilt Folgendes: Wird oder wurde ein Wahlberechtigter durch einen Betriebsrat vertreten, dann ist der Betriebsrat per Gesetz zur Ausübung des Wahlrechts bevollmächtigt. Der Betriebsrat hat so viele Stimmen, als er Anwartschafts- und Leistungsberechtigte vertritt. Jedem Wahlberechtigten steht es allerdings frei, die gesetzliche Bevollmächtigung des Betriebsrates zu widerrufen und selbst das Stimmrecht in der Hauptversammlung auszuüben oder eine andere Person zur Stimmrechtsausübung zu bevollmächtigen. Auch Briefwahl ist möglich.

Neben der Mitsprache im Aufsichtsrat können Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auch in einem **Beratungsausschuss** mitwirken. Ein derartiger Ausschuss kann in jeder Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eingerichtet werden, sein zentrales Aufgabengebiet ist die Erstellung von Vorschlägen über die Veranlagungspolitik. Darüber hinaus hat ein Beratungsausschuss u.a. das Recht auf Einsicht in den Jahresabschluss und in den Rechenschaftsbericht der betreffenden Veranlagungs- und Risikogemeinschaft und auf Information durch den Vorstand und durch den Aufsichtsrat. Die Einrichtung eines Beratungsausschusses ist fakultativ, sie ist im Pensionskassengesetz nicht zwingend vorgeschrieben.

Anmerkungen

Mitbestimmung der Versicherten durch...

... Vertreter im Aufsichtsrat

Wahl der Vertreter

Beratungsausschuss

Leistungszusagen/ Beitragszusagen

Bei Pensionskassenzusagen werden 2 Grundvarianten unterschieden:

- Leistungszusagen (auch: leistungsorientierte Zusagen)
- Beitragszusagen (auch: beitragsorientierte Zusagen).

Trend zu Beitrags-
zusagen

Die Beitragszusagen haben in den letzten Jahren die traditionellen Leistungszusagen mehr und mehr in den Hintergrund gedrängt. Nach Angaben des Fachverbands der Pensionskassen waren 2007 mehr als 80% aller Pensionskassenzusagen Beitragszusagen. Aus Sicht der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ist diese Entwicklung wenig erfreulich, weil sie bei Beitragszusagen in aller Regel sowohl die Risiken (Veranlagungsrisiken, versicherungstechnische Risiken) als auch die von der Pensionskasse verrechneten Verwaltungskosten zu tragen haben.

Leistungszusage

Vorteil für Arbeit-
nehmer: vorher-
sehbare Leistung

Bei einer Leistungszusage wird in der Pensionsvereinbarung eine **bestimmte Pensionsleistung** definiert. So kann z.B. festgelegt werden, dass pro Arbeitsjahr ein bestimmter Prozentsatz des letzten Einkommens (oder des Durchschnittseinkommens aus einem bestimmten „Durchrechnungszeitraum“) als Pension zugesagt wird. Ergänzend wird festgelegt, nach welcher Formel die auf diese Weise ermittelte Pension jährlich anzupassen ist.

Bei einer Leistungszusage kann der Arbeitnehmer mit einer klar vorhersehbaren Pensionsleistung rechnen. Der Arbeitgeber hat die zugesagte Leistung (incl. einer vereinbarten Wertanpassung) zu finanzieren.

Chancen und Risiken des Pensionskassengeschäfts liegen im Wesentlichen beim Arbeitgeber, er hat auch die Verwaltungskosten der Pensionskasse zu tragen.

Günstig ist eine Leistungszusage über eine Pensionskasse für den Arbeitgeber, wenn die Kasse gute Ergebnisse erzielt und wenig an Verwaltungskosten verrechnet, er hat dann entsprechend weniger an Beiträgen zu entrichten. Die rechentechnischen Regelungen (Rechenzins, verwendete Sterbetafeln, etc) sind bei Leistungszusagen primär für den Arbeitgeber von Bedeutung. Für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte sind sie im Regelfall nur dann von Belang, wenn ein Arbeitgeber seine Zahlungsverpflichtungen nicht mehr erfüllen kann.

Beitragszusage

Die in den letzten Jahren neu abgeschlossenen Pensionskassenverträge sind auf Druck der Arbeitgeber in den allermeisten Fällen Beitragszusagen. Auch beim Umstieg von Direktzusagen auf Pensionskassenregelungen haben die Arbeitgeber häufig auf einem Wechsel von der ursprünglichen Leistungszusage zu einer Beitragszusage beharrt.

Bei einer Beitragszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung bestimmter Beiträge. Festgelegt wird in der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung die Beitrags-, nicht aber die Leistungshöhe. Im Regelfall werden die Beiträge als Prozentsatz des laufenden Bezuges definiert. In begrenztem Umfang (maximal 50 % des Gesamtbeitrags) darf die Beitragszahlung des Arbeitgebers variabel gestaltet werden, z.B. abhängig von der Ertragslage des Unternehmens.

Bei einer Beitragszusage wissen die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten fürs erste nur, wie viel Beitrag für sie bezahlt wird – die daraus resultierende Pensionshöhe ist in hohem Maß von den Veranlagungsergebnissen und damit von der Kapitalmarktentwicklung abhängig.

Die konkrete Pensionshöhe wird erst im Zeitpunkt der Pensionierung ermittelt. Die zentralen Bestimmungsgrößen für die Rentenhöhe sind:

- das Pensionskapital (auf dem Pensionskonto des Versicherten angesammeltes Kapital - aus Beitragszahlungen und Veranlagungsergebnissen)
- die Rentenbezugsdauer (Durchschnittswert aufbauend auf den verwendeten Sterbetafeln)
- der Rechenzins (vorweg veranschlagter Veranlagungsertrag für die Pensionsphase).

Die Pensionsanpassung ergibt sich bei einer reinen Beitragszusage aus der Differenz zwischen dem vorweg bei der Verrentung veranschlagten Rechenzins und dem real von der Pensionskasse erzielten Ergebnis (unter Berücksichtigung einer allfälligen Dotierung/Auflösung der Schwankungsrückstellung – siehe unten). Zu beachten ist, dass es nicht nur positive, sondern auch negative Anpassungen (Kürzung laufender Pensionszahlungen) geben kann, vor allem wenn der Rechenzins nicht erreicht wird.

Auch die von der Pensionskasse verrechneten Verwaltungskosten werden bei Beitragszusagen in den meisten Fällen den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in Rechnung gestellt (es sei denn, der Arbeitgeber verpflichtet sich in der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung zur Kostentragung). Arbeitnehmer sollten beim Angebot von Beitragszusagen sehr genau darauf achten, wie hoch jeweils die Verwaltungskosten veranschlagt werden und welche Arten von Verwaltungskosten in Rechnung gestellt werden.

Neben den Verwaltungskosten sollten vor allem die Veranlagungsstrategie (maximaler Aktienanteil etc), die verwendeten Sterbetafeln (geschlechtsspezifische Tafeln, Unisex-Tafeln – siehe unten), und der bereits erwähnte Rechenzins beachtet werden.

Beim Vergleich verschiedener Angebote ist es auch wichtig, darauf zu achten, ob die in Aussicht gestellten Pensionsleistungen auf realistischen Ertragserwartungen basieren. Hohes Risiko ist vor allem bei hohem „Rechenzins“ gegeben. Wird dieser vorweg veranschlagte Wert in den Folgejahren nicht erreicht, so führt das zu Pensionskürzungen. In etlichen Fällen ist es aus diesem Grund in den letzten Jahren zu „negativen Pensionsanpassungen“ gekommen.

Die schlechten Erfahrungen mit nicht erreichten Ertragserwartungen („rechnungsmäßiger Überschuss“) und zu hohen Rechenzinsen haben die Finanzmarktaufsicht zu einer gezielten – wenngleich für viele zu späten – Gegensteuerung veranlasst: Seit dem Jahr 2004 darf bei Neuzusagen der „rechnungsmäßige Überschuss“ (längerfristig erwartetes Nettoergebnis der VRG) maximal 5,5 % und der „Rechenzins“ maximal 3,5 % betragen.

Anmerkungen

Pensionshöhe erst zum Pensionierungszeitpunkt klar

Pensionsanpassung kann auch negativ sein

Wichtig:
Verwaltungskosten ...

... Veranlagungsstrategie, Sterbetafeln, Rechenzins

Von den Arbeitgebern werden Beitragszusagen vor allem deshalb präferiert, weil sie Kostenklarheit bringen. Das Risiko schlechter Veranlagungsergebnisse und die versicherungstechnischen Risiken liegen bei Beitragszusagen im Wesentlichen bei den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.

Die Pensionszahlung muss lebenslang erfolgen. Die Tatsache, dass die einzelnen Leistungsberechtigten unterschiedlich lang leben, sollte sich nach dem Gesetz der großen Zahl ausgleichen. Steigt die durchschnittliche Lebenserwartung, so müssen die Sterbetafeln nach oben korrigiert werden – mit entsprechend negativem Effekt auf die Pensionshöhe.

Beachte: Die meisten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften arbeiten mit geschlechtsspezifischen Sterbetafeln. In diesen Fällen wird bei Frauen bei der Verrentung die längere durchschnittliche Restlebenserwartung in Rechnung gestellt. Es gibt aber auch Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit Unisex-Tafeln. Initiativen der EU nach verbindlicher Verwendung von Unisex-Tafeln blieben bisher ohne Erfolg.

Kombination aus Beitrags- und Leistungszusage

Neben reinen Leistungs- und reinen Beitragszusagen gibt es auch die Möglichkeit von Mischvarianten. So kann z.B. in einer Beitragszusage vereinbart werden, dass die von der Kasse verrechneten Verwaltungskosten vom Arbeitgeber getragen werden. Möglich ist es auch, in Beitragszusagen gewisse Sicherungskomponenten einzubauen (z.B. Mindestverzinsung). Soweit das Risiko nicht von der Pensionskasse getragen wird, erfolgt die Finanzierung entweder aus den allgemeinen Pensionskassenbeiträgen oder durch eigens verrechnete Risikoprämien. Im erstgenannten Fall geht die Finanzierung der Sicherungskomponente zu Lasten des Pensionskapitals für die Alterspension. Eine weitere Variante wäre die Vereinbarung einer Nachschusspflicht des Arbeitgebers für den Fall der Nichterreichung eines vereinbarten (Mindest)Zielwerts.

Absicherung im Fall
der Invalidität

Unverzichtbar ist die Festlegung eines Leistungsanspruchs, wenn die Pensionskassenversorgung eine halbwegs zufriedenstellende Absicherung für den Fall der Invalidität in jüngeren Jahren umfassen soll. Die bloße Verrentung des bis zu diesem Zeitpunkt angesammelten Pensionskapitals würde zumeist nur eine Bagatellrente ergeben.



1. Was ist eine Pensionskasse?



2. Sind Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat der Pensionskassen-Aktiengesellschaft vertreten?

Anmerkungen



3. Was ist der zentrale Unterschied zwischen Beitrags- und Leistungszusagen?

Finanzierung einer Pensionskassenversorgung

Arbeitgeberbeiträge

Finanzierung beruht in erster Linie auf Arbeitgeberbeiträgen

Wie jede Betriebspensionsvariante ist auch eine Pensionskassenversorgung in erster Linie durch den Arbeitgeber zu finanzieren.

Bei **Leistungszusagen** wird in der Betriebsvereinbarung (bzw. im Pensionskassenvertrag) keine fixe Beitragshöhe festgelegt, die Höhe der in den einzelnen Jahren vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge bestimmt sich aus der Höhe der zugesagten Pensionsleistung. Die zweite Bestimmungsgröße für die Kosten für den Arbeitgeber sind die Pensionskassenergebnisse (Veranlagungsergebnisse, versicherungstechnische Ergebnisse, Höhe der verrechneten Verwaltungskosten).

Die exakte Beitragshöhe wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt und dem Arbeitgeber von der Pensionskasse Jahr für Jahr vorgeschrieben. Treten außerordentliche Deckungslücken auf, so ist der Arbeitgeber zur Zahlung eines Nachschusses verpflichtet.

Bei **Beitragszusagen** wird in der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung ein bestimmter Beitragssatz fixiert, der in Folge unabhängig von den Veranlagungsergebnissen der Pensionskasse beizubehalten ist (einvernehmliche Änderungen des Beitragssatzes sind selbstverständlich möglich).

Beachte: die Arbeitgeberbeiträge sind bei Beitragszusagen „betragsmäßig oder in fester Relation zu laufenden Entgelten oder Entgeltbestandteilen festzulegen; zusätzlich können variable Beiträge bis zur Höhe der vom Arbeitgeber verpflichtend zu entrichtenden Beiträge vorgesehen werden“ (§ 3 Absatz 1 Ziffer 2 Betriebspensionsgesetz). Als „variabel“ gelten Beiträge, die von unsicheren Faktoren abhängig sind, wie z.B. dem Unternehmensgewinn. Mit der Vorgabe, dass variable Beiträge maximal die Hälfte des Gesamtbeitrags des Arbeitgebers ausmachen dürfen, wollte der Gesetzgeber eine gewisse Berechenbarkeit der künftigen Pensionsleistungen sicherstellen.

Reduktion der Beitragszahlung

Eine einseitige Abänderung der Beitragsverpflichtung durch den Arbeitgeber ist nur möglich, wenn eine entsprechende Klausel in der Betriebsvereinbarung bzw. im Einzelvertrag das vorsieht und wenn die in der Klausel formulierten Bedingungen erfüllt sind. Ist das nicht der Fall, so kann eine Reduktion der Beitragszahlung nur mit Zustimmung des Betriebsrats bzw. bei Einzelverträgen nur mit Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers erfolgen. Auf die Frage, inwieweit derartige Klauseln rechtlich zulässig sind, wird weiter unten eingegangen.

(Freiwillige) Arbeitnehmerbeiträge

Ergänzend zu den Arbeitgeberbeiträgen können bei einer Pensionskassenregelung auch Arbeitnehmerbeiträge vorgesehen werden. Als Grundsatz ist im Gesetz verankert, dass die Höhe allfälliger Arbeitnehmerbeiträge die Zuzahlungen des Arbeitgebers nur in Ausnahmefällen übersteigen darf; als Grundregel gilt also, dass die Arbeitnehmerbeiträge maximal 50 % des Gesamtbeitrages ausmachen dürfen. Mit dieser Regelung wollte der Gesetzgeber verhindern, dass von den Arbeitnehmern selbst finanzierte Pensionsleistungen als „Betriebspension“ eingestuft werden.

Anders als der Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer seine Beitragszahlung jederzeit ohne Angabe von Gründen einstellen oder für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren einschränken oder aussetzen (§ 3 Absatz 4 Betriebspensionsgesetz)

Arbeitnehmerbeiträge
freiwillig

Bei **Beitragszusagen** führt die Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen zu einem höheren Pensionskapital und damit zu einer entsprechend höheren Rentenzahlung.

Bei **Leistungszusagen** sind nur in seltenen Fällen Arbeitnehmerbeiträge zur Mitfinanzierung der zugesagten Pensionsleistung vorgesehen. Ist dies der Fall, so kommt es bei Nichtzahlung im Regelfall zu einer dem Ausmaß der Nichtzahlung entsprechenden versicherungsmathematischen Reduktion der zugesagten Pension.

Veranlagung der Pensionskassenbeiträge

Die einschlägigen Vorschriften zur Veranlagung der Pensionskassenbeiträge finden sich in den §§ 25 und 25a Pensionskassengesetz. Es heißt dort einleitend, dass die Vermögenswerte so zu veranlagen sind, „dass die Sicherheit, Qualität, Liquidität und Rentabilität des einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordneten Vermögens insgesamt gewährleistet ist“. Nicht immer wurden diese Vorgaben eingehalten.

Veranlagungs-
vorschriften

Im Jahr 2005 wurden die Veranlagungsvorschriften an die neu geschaffene EU-Pensionsfonds-Richtlinie angepasst und damit weiter liberalisiert. In der ursprünglichen Fassung des Pensionskassengesetzes aus dem Jahr 1990 war ein Aktienanteil von maximal 30 % vorgesehen. In zwei Etappen wurde dieser Wert bis zum Jahr 2000 auf 50 % in die Höhe gesetzt. Die EU-Pensionsfonds-Richtlinie – und damit nunmehr auch das Pensionskassengesetz – setzt diese Grenze mit 70 % noch deutlich höher an. Bei Pensionskassenversorgungen mit Mindestertragsgarantie darf der Aktienanteil am veranlagten Vermögen maximal 50 % betragen.

Mit der Liberalisierung der Veranlagungsvorschriften wurden die Risiken erheblich erhöht. Wie die Börsenentwicklung in den Jahren 2000 bis 2002 und neuerdings wieder in den Jahren 2007/2008 zeigt, bergen große Aktienanteile beträchtliche Risiken. In guten Börsenjahren wird das leider oft nicht genügend beachtet.

Risiken durch
Börsenentwicklung

Derzeit wird das bei den Pensionskassen angesammelte Pensionskapital zu etwa 40 % in Aktien und zu 60 % in Anleihen und anderen festverzinslichen Wertpapieren angelegt. Zu beachten ist, dass es sich dabei um Durchschnittswerte handelt. In den einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften gibt es sehr unterschiedliche Veranlagungsstrukturen.

Tageswertprinzip/ Schwankungsrückstellung

Tageswertprinzip

Pensionskassen haben am Bilanzstichtag den **Tageswert** der gehaltenen Aktien, Anleihen, Grundstücke, etc zu ermitteln. In das Veranlagungsergebnis gehen nicht nur die laufenden Erträge (Dividenden, Zinserträge, etc) ein, sondern auch die buchmäßigen Wertsteigerungen/Wertminderungen. Seit 2003 besteht bei Anleihen die Möglichkeit, vom Tageswertprinzip abzugehen.

Diese Bewertungsmethode verhindert, dass die Pensionskassen stille Reserven aufbauen, die Wertsteigerungen sind an die Versicherten weiterzugeben. Den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bringt das Tageswertprinzip einerseits Vorteile (Partizipation an Wertsteigerungen), andererseits birgt dieses Verfahren aber auch beträchtliche Risiken, weil Kursverluste zu einer entsprechenden Minderung des Pensionskapitals und damit – bei Beitragszusagen ohne Nachschusspflicht des Arbeitgebers – unter Umständen zu Pensionskürzungen führen.

Um bei Auftreten negativer Ergebnisse eine Beeinträchtigung der Pensionszahlungen möglichst zu vermeiden, ist in Jahren guter Veranlagungserträge der Aufbau einer **Schwankungsrückstellung** verbindlich vorgeschrieben.

Schwankungsrückstellung

Die Schwankungsrückstellung dient im Wesentlichen dazu, die Risiken der Kapitalveranlagung abzufedern. Vor allem bei höheren Aktienanteilen am veranlagten Kapital ist sie von hoher Bedeutung. „Zum Ausgleich von Gewinnen und Verlusten aus der Veranlagung des Vermögens und aus dem versicherungstechnischen Ergebnis ist in jeder Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eine Schwankungsrückstellung zu bilden“ (§ 24 Absatz 1 Pensionskassengesetz).

Der Aufbau der Schwankungsrückstellung führt dazu, dass in Jahren mit sehr guten Ergebnissen nicht sofort der gesamte Veranlagungsertrag den einzelnen Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gutgeschrieben wird, sondern dass zunächst ein Puffer aufgebaut wird, der bei negativer Kapitalmarktentwicklung einen Sicherheitspolster gegen eine Entwertung der Pensionen bietet.

Der Sollwert der Schwankungsrückstellung ist vom Vorstand der Pensionskasse festzulegen, er darf nicht weniger als 10 % und nicht mehr als 20 % des Pensionskapitals betragen (§ 24 Absatz 4 Pensionskassengesetz). Die Schwankungsrückstellung ist zu dotieren, soweit der Veranlagungsüberschuss den „rechnungsmäßigen Überschuss“ überschreitet. „Sofern dies notwendig ist, hat der Vorstand ... eine zusätzliche Zuweisung zur Schwankungsrückstellung zu beschließen“.

Unterschreitet das Veranlagungsergebnis den „rechnungsmäßigen Überschuss“, so ist der Unterschiedsbetrag der Schwankungsrückstellung zu entnehmen (§ 24a Absatz 2 und 3 Pensionskassengesetz). Auf Antrag einer Pensionskasse kann die Finanzmarktaufsicht in besonders schwierigen Phasen die Bildung einer negativen Schwankungsrückstellung bis höchstens 5 % des Pensionskapitals bewilligen.

Beachte: Die Schutzfunktion der Schwankungsrückstellung kann nur dann greifen, wenn eine derartige Rückstellung in Jahren guter Ertragslage (oder durch Sonderdotierung des Arbeitgebers) aufgebaut wurde.

Mindestertragsgarantie/Opting out

In die Stammfassung des Pensionskassengesetzes aus dem Jahr 1990 wurde auf Drängen der Arbeitnehmervertretungen die Verpflichtung der Pensionskassen zur Gewährung einer Mindesttragsgarantie aufgenommen. Bei Nichterreichung des Garantiewerts (im Durchschnitt der Ergebnisse der letzten 5 Jahre) waren die Kassen verpflichtet, den Differenzbetrag in die betroffene Veranlagungs- und Risikogemeinschaft einzubringen.

Nach den massiven Kapitalmarkteinbrüchen in den Jahren 2000 bis 2002 wären manche Kassen 2003 erstmals zur Zahlung von Garantieleistungen verpflichtet gewesen. Mit einer äußerst umstrittenen Gesetzesänderung (Novelle des Pensionskassengesetzes 2003) wurden die Kassen dann aber weitgehend von dieser Verpflichtung befreit – gegen den Protest von ÖGB und AK und Oppositionsparteien im Parlament. Die von den Kassen zu gewährende Garantie eines Mindesttrags auf das eingezahlte Pensionskapital wurde gegenüber den Anwartschaftsberechtigten zur Gänze gestrichen, bei den Leistungsberechtigten wurde sie auf ein Minimum reduziert. Gleichzeitig wurden die Kassen zum Aufbau einer so genannten „Mindestertragsrücklage“ verpflichtet.

Leidtragende der Pensionskassengesetz-Novelle 2003 waren einzig und allein die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Zusätzlich zu den negativen Ergebnissen wegen der Kapitalmarkteinbrüche wurde ihnen die im Gesetz verankerte Mindesttragsgarantie weitgehend entzogen (und die Kassen damit von Zahlungsverpflichtungen befreit). Dazu kam, dass die meisten Pensionskassen die Kosten für die neue Mindesttragsrücklage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten 1:1 in Rechnung gestellt haben, obwohl diese Rücklage im Eigenkapital der Pensionskassen zu führen ist. In einigen Fällen wurde gegen die Kostenvorschreibung Klage erhoben, soweit bekannt endeten die Verfahren mit Vergleich.

2005 folgte eine weitere Gesetzesänderung. In Reaktion auf den Unmut der Betroffenen über die Kostenvorschreibung für die Mindesttragsrücklage wurde die Möglichkeit zum „Opting-out“ aus der nach der 2003er-Reform noch verbliebenen Mindesttragsgarantie geschaffen. Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wurden damit vor die unerfreuliche Wahl gestellt, entweder auf die (weitgehend entwertete) Mindesttragsgarantie zu verzichten oder die Kosten für den Aufbau der Mindesttragsrücklage zu tragen. Die meisten haben sich für das „Opting-out“ entschieden.

Verwaltungskosten

Die von den Pensionskassen verrechneten Verwaltungskosten dienen einerseits dem Zweck der Verrechnung der real anfallenden Kosten, andererseits aber auch als Finanzierungsquelle der Pensionskassen-Aktiengesellschaft. Vereinfacht ausgedrückt ergibt sich aus der Differenz zwischen den in Rechnung gestellten Verwaltungskosten und den tatsächlich anfallenden Kosten der Gewinn (oder Verlust) der Pensionskassen-AG.

Zu beachten ist, dass verschiedene Formen von Verwaltungskosten zur Anwendung kommen. So werden z.B. zusätzlich zu den von den laufenden Beiträgen (vorweg) abgezogenen Verwaltungskosten auch so genannte „Vermögensverwaltungskosten“ vom veranlagten Kapital verrechnet. Je höher das veranlagte Pensionskapital, desto mehr Ertrag bringen diese „Vermögensverwaltungskosten“ für die Pensionskasse.

Vor allem bei Beitragszusagen - wo die verrechneten Verwaltungskosten in aller Regel allein zu Lasten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten

Anmerkungen

Mindestertragsgarantie
2003 drastisch
eingeschränkt

Worauf beruht
Gewinn/Verlust der
Pensionskassen-AG?

gehen - sollten unbedingt genaue Informationen über die in Rechnung gestellten Verwaltungskosten eingeholt werden, bevor mit einer bestimmten Kasse ein Pensionskassenvertrag geschlossen wird:

- welche Verwaltungskosten werden verrechnet?
- wie hoch sind die jeweiligen Sätze?
- gibt es einseitige Gestaltungsrechte für die Kasse?

Im Leistungsvergleich zwischen den Pensionskassen spielen die von den Kassen verrechneten Verwaltungskosten eine wesentliche Rolle.



4. Können in einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung verpflichtend Arbeitnehmerbeiträge vorgesehen werden?



5. Wozu dient die Schwankungsrückstellung?



6. Wer trägt bei einer Beitragszusage das Risiko der Veranlagung und die versicherungstechnischen Risiken?



7. Welche zentrale Änderung brachte die Pensionskassengesetz-Novelle 2003?

Beitritt zu einer Pensionskasse

Der Beitritt zu einer Pensionskasse vollzieht sich in zwei Schritten:

1. Schritt: Abschluss der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung (Arbeitgeber + Betriebsrat)
2. Schritt: Abschluss des Pensionskassenvertrages (Arbeitgeber + Pensionskasse)

Betriebsvereinbarung

Anders als bei anderen Betriebspensionsvarianten, die auf sehr unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen können (z.B. auch Einzelverträge), gibt es bei Pensionskassenversicherungen eine strenge Formvorschrift:

Arbeitnehmer, die von einem Betriebsrat vertreten werden, können nach § 3 Absatz 1 Betriebspensionsgesetz nur nach Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung in eine Pensionskassenversorgung einbezogen werden. Eine Betriebspensionszusage über eine Pensionskasse setzt damit die Mitwirkung der Belegschaftsvertretung voraus.

Bindung an Betriebsvereinbarung

Die Bindung an eine Betriebsvereinbarung zeigt, dass der Gesetzgeber die Pensionskasse als Versorgungsinstrument für die gesamte Belegschaft und nicht nur für einzelne Arbeitnehmer gestalten wollte.

Bei Arbeitnehmern, die von keinem Betriebsrat vertreten werden (z. B. in einem Betrieb mit weniger als fünf Arbeitnehmern), tritt an die Stelle der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung eine einzelvertragliche Regelung zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber. Aber auch in diesen Fällen ist der grundsätzlich kollektive Ansatz zu beachten: Die in so einem Fall in einem Betrieb abgeschlossenen Einzelverträge sind in einheitlicher Form nach einem Vertragsmuster zu gestalten (§ 3 Absatz 2 Betriebspensionsgesetz).

Versorgung für gesamte Belegschaft

Ein Kollektivvertrag kann nur in Ausnahmefällen unmittelbare Rechtsgrundlage für den Beitritt zu einer Pensionskasse sein. Möglich ist das zum Beispiel dann, wenn in der betroffenen Branche bereits zum Stichtag 1. 1. 1997 ein Pensionskollektivvertrag gegeben war und die „alte“ kollektivvertragliche Pensionszusage in eine Pensionskassenregelung übergeführt wird.

Pensionskassenvertrag

Aufbauend auf der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung wird durch den so genannten „Pensionskassenvertrag“ die Rechtsbeziehung zur Pensionskasse hergestellt. Der Pensionskassenvertrag ist zwischen dem Arbeitgeber und der gewählten Pensionskasse abzuschließen.

Der Pensionskassenvertrag hat die Pensionskassen-Betriebsvereinbarung umzusetzen und dieser zu entsprechen.

Anmerkungen

Der Pensionskassenvertrag ist als Vertrag zu Gunsten Dritter zu werten, als Vertrag zu Gunsten der in die Pensionskassenversorgung einbezogenen Arbeitnehmer.

Notwendige Regelungen

In § 15 Pensionskassengesetz ist geregelt, welche Punkte in einem Pensionskassenvertrag jedenfalls geregelt werden müssen, z.B.

- Höhe der Beitragszahlungen des Arbeitgebers (bei Beitragszusagen)
- Art der Beitrags- und Leistungsanpassung bei Auftreten von zusätzlichen Deckungserfordernissen (insbesondere bei Leistungszusagen)
- Höhe allfälliger Beitragszahlungen der Arbeitnehmer (beachte: in einer Betriebsvereinbarung können nur Grundsätze über die Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen geregelt werden, nicht aber eine rechtsverbindliche Verpflichtung zur Zahlung derartiger Beiträge)
- Zahlungsweise und Fälligkeit der laufenden Beiträge
- Informationspflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer gegenüber der Pensionskasse
- Grundsätze der Veranlagungspolitik
- Voraussetzungen für den beitragsfreien Verbleib eines Arbeitnehmers in der Pensionskasse (bei Beendigung des Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Leistungsfalles)

Entspricht der Pensionskassenvertrag nicht den Vorschriften des Pensionskassengesetzes oder den Vorschriften von § 3 Betriebspensionengesetz (insb. gesetzliche Vorgaben über die Beitragsgestaltung), so hat die Finanzmarktaufsicht die Pensionskasse mit der Verbesserung des Vertrags zu beauftragen.

Ausgewogene Beteiligung der Arbeitnehmer

Für Pensionskassenversicherungen gibt es ein eigenständiges Gleichbehandlungsgebot.

In § 18 Absatz 2 Betriebspensionengesetz ist festgelegt, dass den Arbeitnehmern eines Betriebes eine „ausgewogene, willkürliche und sachfremde Differenzierungen ausschließende Beteiligung am Pensionskassensystem“ ermöglicht werden muss.

Diese Regelung zeigt ebenso wie die Bindung an den Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. an standardisierte Einzelverträge, dass der Gesetzgeber die Pensionskassenversorgung als grundsätzlich am Betriebskollektiv orientierte Versorgungsform gestaltete. Ein vom Arbeitgeber erstelltes Angebot einer Pensionskassenversorgung bloß an einzelne Arbeitnehmer sollte unterbunden werden.

Verschiedene Differenzierungen möglich

Verschiedene Differenzierungen werden aber als zulässig erachtet, z.B.:

- **Stichtagsregelungen**, die für Neueintretende ab einem Stichtag ein abweichendes Beitrags- oder Leistungsrecht vorsehen;
- **Einbindung der einzelnen Arbeitnehmer erst nach bestimmter Beschäftigungsdauer** (z. B. nach einem Jahr);
- **Staffelung der Beiträge** bzw. der Leistungen je nach **Beschäftigungsdauer** im Betrieb;
- **Staffelung der Beiträge** bzw. der zugesagten Leistungen unter **Bezugnahme auf die Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG**.

Pensionsarten / Pensionsalter

Anmerkungen

In der Pensionskassenvereinbarung ist festzulegen

- welche Pensionen zustehen (Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenpensionen)
- welche Voraussetzungen für den Bezug einer Pension erfüllt sein müssen (Definition Invalidität, Definition der Hinterbliebeneneigenschaft, Altersgrenze für den Bezug einer Alterspension, etc)

Das Pensionskassengesetz sieht vor, dass Pensionskassenzusagen jedenfalls eine Alters- und eine Hinterbliebenenversorgung umfassen müssen. In aller Regel wird es sich als sinnvoll erweisen, darüber hinaus eine eigenständige Absicherung für den Fall der Invalidisierung vorzusehen. Gesetzlich vorgegeben ist auch, dass Alterspensionen jedenfalls lebenslang zu leisten sind.

Alterspension
lebenslang

Sowohl zur Definition der Invalidität/Berufsunfähigkeit als auch zur Definition der Hinterbliebeneneigenschaft wird es sich im Regelfall als sinnvoll erweisen, auf die jeweiligen Regelungen im ASVG zu verweisen.

Beim Pensionsalter ist zu beachten, dass Männer und Frauen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes gleich behandelt werden müssen.

Zur Festlegung der Höhe der Pensionsansprüche siehe Abschnitt „Leistungszusagen / Beitragszusagen“.

Wertanpassung

Für die Beurteilung des wirtschaftlichen Wertes einer Pensionszusage ist es sehr wichtig, ob und wie die laufenden Pensionsleistungen valorisiert werden.

Bei **Leistungszusagen** sind vor allem folgende Gestaltungsmöglichkeiten gebräuchlich:

Anbindung an

- Kollektivvertragslöhne,
- ASVG-Erhöhungen,
- Verbraucherpreis-Index.

Bei reinen **Beitragszusagen** ist im Regelfall festgelegt, dass die laufenden Pensionen im Ausmaß der Differenz zwischen dem Rechenzins und dem tatsächlichen Geschäftsergebnis der Kasse anzupassen sind – unter Berücksichtigung einer allfälligen Auflösung oder Dotierung der Schwankungsrückstellung

Beachte: Je höher der Rechenzins veranschlagt wird, desto niedriger wird die tatsächliche Aufwertung ausfallen. Wird der bei der Verrentung des Pensionskapitals in Rechnung gestellte Rechenzins in den Folgejahren unterschritten, so kommt es zu einer negativen Anpassung (Pensionskürzung).

Der Rechenzins sollte so gewählt werden, dass bei realistischer Ertrags einschätzung genügend Spielraum zumindest für eine Wertanpassung im Ausmaß der Inflationsrate erwartet werden kann.

Unverfallbarkeit

Unverfallbarkeitsfrist

Arbeitgeberbeiträge: Das Betriebspensionsgesetz regelt, dass die an eine Pensionskasse entrichteten Arbeitgeberbeiträge **spätestens nach Ablauf von fünf Jahren unverfallbar** werden. Das bedeutet, dass spätestens ab diesem Zeitpunkt die eingezahlten Gelder dem Arbeitnehmer jedenfalls zugute kommen (bei jeder Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, auch bei einer Selbstkündigung etc).

Beachte: Die Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren kann vorgesehen werden, es besteht hierzu aber keinerlei gesetzliche Verpflichtung. Im Gegenteil: Das Gesetz geht an sich davon aus, dass bereits in eine Pensionskasse eingezahlte Arbeitgeberbeiträge bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer nicht verloren gehen (auch bei einer Beendigung kurz nach Einzahlung). Allerdings werden vom Gesetz in Hinblick auf die ersten 5 Jahre ab Beginn der Einzahlung abweichende Regelungen zugelassen.

Unverfallbarkeits-
fristen: keine oder so
kurz wie möglich

Es wird empfohlen, allfällige Unverfallbarkeitsfristen so kurz wie möglich anzusetzen oder am besten gar nicht vorzusehen. In Anbetracht der hohen (zumeist unfreiwilligen) Mobilität auf dem Arbeitsmarkt bedeutet die Festlegung einer Unverfallbarkeitsfrist für viele Arbeitnehmer den faktischen Ausschluss aus der Pensionsregelung!

Arbeitnehmerbeiträge: Werden Arbeitnehmerbeiträge entrichtet, so werden diese selbstverständlich sofort unverfallbar. Diese Beiträge bleiben dem Arbeitnehmer bei jeder Form der Beendigung und unabhängig vom Ablauf bestimmter Fristen erhalten.

Höhe des Unverfallbarkeitsbetrages

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer (allfälligen) Unverfallbarkeitsfrist – aber vor Erreichung des Pensionsalters – beendet, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den so genannten „Unverfallbarkeitsbetrag“. Die rechnerische Ermittlung dieses Betrages ist im Betriebspensionsgesetz geregelt.

Grob gesprochen bestimmt sich die Höhe des Unverfallbarkeitsbetrags aus der Summe der eingezahlten Beiträge und aus den Ergebnissen der Pensionskasse (Veranlagungsergebnis, versicherungstechnische Ergebnisse, verrechnete Verwaltungskosten).

Was geschieht mit dem Unverfallbarkeitsbetrag?

Wird ein Arbeitsverhältnis vor Eintritt eines Pensionierungsfalles beendet und besteht Anspruch auf einen Unverfallbarkeitsbetrag, so stehen dem Arbeitnehmer im Regelfall folgende Wahlmöglichkeiten offen:

- **Belassen** des Unverfallbarkeitsbetrags in der Pensionskasse (allenfalls unter Fortzahlung eigener Beiträge);
- **Übertragung** in eine andere Pensionskasse, in eine Betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung beim neuen Arbeitgeber;

- **Übertragung** in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht;
- **Abfindung** - falls der Unverfallbarkeitsbetrag € 10.200 nicht übersteigt (Wert 2008).

Wird der Unverfallbarkeitsbetrag in der Pensionskasse belassen, so wird der Betrag (incl. der zwischenzeitlich von der Pensionskasse erzielten Ergebnisse) bei Erreichung des Pensionsalters in eine Pension umgerechnet und in Rentenform zur Auszahlung gebracht.

Anmerkungen

Rechtsverbindlichkeit der Pensionskassenzusage

Widerruf laufender Pensionszahlungen/erworbener Anwartschaften nicht möglich

Pensionskassen müssen rechtsverbindliche Pensionszusagen erteilen. Die in eine Pensionskasse einbezahlten Beiträge müssen den Versicherten zukommen, Vorbehaltsklauseln in Hinblick auf bereits geleistete Beiträge sind generell unzulässig. Ein vom (ehemaligen) Arbeitgeber ausgehender Widerruf laufender Pensionszahlungen oder bereits erworbener Pensionsanwartschaften ist folglich bei einer Pensionskassenversorgung ausgeschlossen.

Allfällige Vorbehaltsklauseln in einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung können lediglich auf die künftigen Beitragszahlungen des Arbeitgebers bezogen werden. Wird unter Bezugnahme auf eine derartige Klausel die Beitragsentrichtung eingeschränkt oder eingestellt, so vermindert dies das weitere Anwachsen des Leistungsanspruches, bereits erworbene Ansprüche werden davon aber nicht berührt.

Einvernehmliche Änderungen in Hinblick auf die weitere Beitragsentrichtung sind zulässig (durch Abänderung der Betriebsvereinbarung bzw. der Einzelverträge).

Widerrufsklauseln

Der weitreichendste einseitige Eingriff des Arbeitgebers in eine Pensionskassenregelung besteht im dauernden Widerruf seiner künftigen Beitragszahlungen. Ein derartiger Widerruf ist allerdings nur dann möglich, wenn eine entsprechende **Klausel in der Betriebsvereinbarung** enthalten ist.

Das Betriebspensionengesetz lässt nur Widerrufsklauseln gelten, die darauf abstellen, dass sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Beitragsleistung eine „Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens“ zur Folge hätte.

Wurde eine Widerrufsklausel vereinbart und wird der Widerrufsfall schlagend, so hat der Arbeitgeber den **Betriebsrat drei Monate vor der geplanten Einstellung** der Beitragszahlung zu **informieren** und es ist über die Maßnahme zu beraten.

Widerruf künftiger Beitragszahlungen bei Unternehmensgefährdung möglich

Eine Bestandsgefährdung des Unternehmens im Sinne der gesetzlichen Vorgaben wird nur dann gegeben sein, wenn nachgewiesen werden kann, dass das Unternehmen akut insolvenzgefährdet ist und die Einstellung der Beitragszahlungen zur Sanierung des Unternehmens beitragen kann.

Der Arbeitnehmer kann im Falle des Widerrufs der Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen die bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Anwartschaften beitragsfrei in der Pensionskasse stehen lassen. Er kann aber auch die weiteren Beitragszahlungen des Arbeitgebers durch eigene Beiträge ersetzen.

Einschränkungs- und Aussetzungsklauseln

Ein zeitlich befristetes Aussetzen oder ein zeitlich befristetes Einschränken der Beitragszahlungen des Arbeitgebers ist ebenfalls nur möglich, wenn entsprechende **Klauseln in der Pensionskassen-Vereinbarung** festgehalten sind. Das Betriebspensionsgesetz lässt nur Klauseln gelten, die auf „zwingende wirtschaftliche Gründe“ des Arbeitgebers abstellen.

Auch in diesem Fall ist eine vorhergehende Information des Betriebsrates erforderlich und sind Beratungen mit dem Betriebsrat zu führen.

Was unter zwingenden wirtschaftlichen Gründen im Sinne dieser Bestimmung des Betriebspensionsgesetzes zu verstehen ist, ist im Gesetz nicht näher definiert. Es wird sich jedenfalls um gravierende und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklungen handeln müssen, die einen wesentlichen Eigenkapitalverzehr des Unternehmens bewirken. Unter Umständen kann es zweckmäßig sein, solche Gründe in der Betriebsvereinbarung näher zu umschreiben. Eine Aufweichung der gesetzlichen Vorgaben kann nicht rechtswirksam festgeschrieben werden. Im Streitfall wird ein Wirtschaftsprüfer die tatsächliche wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu analysieren haben.

Beachte: Das Betriebspensionsgesetz legt fest, welche Widerrufs-klauseln, Einschränkungs- oder Aussetzungsklauseln als zulässig anerkannt werden. Ob solche Klauseln tatsächlich in eine Pensionskassenvereinbarung aufgenommen werden, hängt von den Vertragsparteien ab. Aus Arbeitnehmersicht sollte versucht werden, die Aufnahme derartiger Klauseln wenn möglich zu vermeiden.

Anmerkungen

nur aufgrund
„zwingender wirtschaftlicher Gründe“

Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen

Arbeitgeberbeiträge zu einer Pensionskasse sind

- beim Arbeitgeber als Betriebsausgaben absetzbar (bis zu 10 % der Lohn- und Gehaltssumme),
- beim Arbeitnehmer steuer- und abgabenfrei.

Anders als Prämienzahlungen des Arbeitgebers für eine Lebensversicherung oder zur Höherversicherung eines Arbeitnehmers, die nur bis zu einer Grenze von 300 Euro pro Jahr lohnsteuer- und abgabenfrei sind (vgl. Skriptum Betriebspensionsrecht II), werden Beitragszahlungen des Arbeitgebers in eine Pensionskassenversorgung im Steuer- und Abgabenrecht generell nicht als „Vorteil aus dem Dienstverhältnis“ gewertet.

Beachte: Wird die Zahlung von Pensionskassenbeiträgen als Alternative zu direkten Lohnzahlungen erwogen, so ist zu berücksichtigen, dass die Freistellung von Sozialabgaben wohl eine Kostenentlastung für den Arbeitnehmer und für den Arbeitgeber bewirkt, dass hierdurch aber auch nachteilige Effekte für den Arbeitnehmer erzielt werden (niedrigere ASVG-Beitragsgrundlage und damit niedrigere ASVG-Pension etc). Ohne sorgsame Abwägung der Vor- und Nachteile solcher Angebote kann es sehr leicht zu Fehleinschätzungen kommen!

Sonderausgabe ...

Arbeitnehmerbeiträge zu Pensionskassen können ebenso wie Lebensversicherungsprämien oder Beitragszahlungen zur Höherversicherung im Rahmen der Sonderausgaben steuerlich geltend gemacht werden (Sonderausgabenrahmen: pro Jahr € 2.920,- bzw. € 5.840,- für Alleinverdiener und Alleinerzieher). Zahlungen innerhalb des Sonderausgabenrahmens wirken sich steuermindernd aus, ein Viertel der Ausgaben kann steuermindernd geltend gemacht werden.

... oder „prämienbegünstigte Pensionsvorsorge“

Seit der Steuerreform 1999 besteht alternativ zur Geltendmachung als Sonderausgaben 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 1000 Euro pro Jahr eine staatliche Prämie bezogen werden kann.

Von den Pensionskassenbeiträgen wird generell eine Versicherungssteuer in Höhe von 2,5 % abgezogen.

Steuerliche Behandlung einer Pensionskassenpension

Pensionen (bzw. Pensionsteile), die durch Arbeitgeberbeiträge finanziert wurden, sind bei der Auszahlung voll lohnsteuerpflichtig.

Pensionsteile, die durch Arbeitnehmerbeiträge finanziert wurden, sind zu 75 % steuerfrei. Wurde die „prämienbegünstigte Pensionsvorsorge“ gewählt, so besteht zur Gänze Steuerfreiheit.

Inhalt einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die zentralen Regelungsinhalte einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung gegeben:

- **Verpflichtung des Arbeitgebers zum Beitritt zu einer (bestimmten) Pensionskasse gemäß den Regelungen in der Betriebsvereinbarung**
- **Geltungsbeginn**
- Erfasste Arbeitnehmer/-gruppen (beachte: Gleichbehandlungsgebot)
- **Art der Pensionsansprüche** (Alters- und Hinterbliebenenpensionen sind notwendiger Bestandteil einer Pensionskassenversorgung; darüber hinaus sollte sinnvollerweise auch eine eigenständige Absicherung für den Fall der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit festgelegt werden)

- **Voraussetzungen für das Entstehen eines Pensionsanspruches** (Pensionsalter, Definition von Invalidität, Festlegung des Begünstigtenkreises aus der Hinterbliebenenversorgung etc). Im Regelfall wird sich eine Anbindung an die entsprechenden Regelungen im ASVG als sinnvoll erweisen.

Zum Pensionsalter ist allerdings zu beachten, dass nach dem EU-Recht bei Betriebspensionen ein geschlechtsspezifisches Pensionsalter nicht zulässig ist.

- **Höhe der Arbeitgeberbeiträge**

Nur bei einer Beitragszusage ist in der Betriebsvereinbarung ein konkreter Beitragssatz festzulegen. Die Beiträge sind in diesem Fall „betragsmäßig oder in fester Relation zu laufenden Entgelten oder Entgeltbestandteilen“ festzulegen. Ergänzende variable Beiträge (z.B. abhängig vom Gewinn) sind maximal bis zur Höhe der verpflichtend festgelegten Beiträge zulässig.

Bei einer Leistungszusage wird die Höhe des Beitrags Jahr für Jahr nach versicherungsmathematischen Regeln fixiert und dem Arbeitgeber von der Pensionskasse vorgeschrieben. In der Betriebsvereinbarung wird im Wesentlichen nur geregelt, dass sich der Arbeitgeber zur Zahlung der zugesagten Leistungen verpflichtet.

- **(Allenfalls) Grundsätze zur Entrichtung von Arbeitnehmerbeiträgen.** In der Betriebsvereinbarung können bestenfalls allgemeine Regelungen zur Zuzahlung von Arbeitnehmerbeiträgen getroffen werden. Ob und wie lange Eigenbeiträge bezahlt werden, ist vom einzelnen Arbeitnehmer zu entscheiden.

- **Höhe der Pension**

Bei **Beitragszusagen** wird die konkrete Pensionshöhe nicht vorweg definiert, sie wird erst im Zeitpunkt des Pensionsantritts ermittelt (Verrentung des Pensionskapitals nach versicherungsmathematischen Grundsätzen). Wichtig ist vor allem, welcher Rechenzins der Verrentung zugrunde gelegt wird. Je höher dieser Zinssatz veranschlagt wird, desto höher liegt – bei gegebenem Pensionskapital – die Erstpension, desto niedriger werden gleichzeitig aber die künftigen Pensionsanpassungen ausfallen. Wird der Rechenzins später nicht erreicht, so wird die Pension gekürzt. Für Neuzusagen erlaubt die Pensionskassenaufsicht seit 2004 maximal 3,5 % Rechenzins.

Ist die Zahlung von Invaliditätspensionen vorgesehen, so muss in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden, wie die Höhe bestimmt wird.

Wenn ein halbwegs vernünftiges Leistungsniveau auch bei Invalidisierung in jüngeren Jahren gewährleistet werden soll, ist eine konkrete Leistungshöhe zu definieren.

Jedenfalls festzulegen ist, in welcher Höhe Hinterbliebenenpensionen bezahlt werden (Prozentwert von der Pension der verstorbenen Person).

Bei **Leistungszusagen** ist die Festlegung der Pensionshöhe der zentrale Teil der Betriebsvereinbarung (zusammen mit dem Pensionsalter). Häufig finden sich z.B. Regelungen, in denen für jedes Arbeitsjahr im Betrieb ein bestimmter Prozentsatz vom Letztbezug (oder vom Durchschnittsbezug in den letzten Jahren) als Pensionsleistung zugesagt wird. Im Invalidisierungsfall werden oft zusätzliche Jahre angerechnet. Festzulegen ist auch die Höhe der Hinterbliebenenpensionen.

● **Wertanpassung laufender Pensionsleistungen**

Bei reinen **Beitragszusagen** wird die jeweilige Pensionsanpassung nach dem Pensionskassenergebnis bestimmt (unter Berücksichtigung einer allfälligen Dotierung/Auflösung der Schwankungsrückstellung). Eine hohe Bedeutung hat dabei der schon vorweg bei der Rentenberechnung in Rechnung gestellte Rechenzins. Eine fixe Wertanpassung (z.B. analog zu den ASVG-Pensionen) kann nur vereinbart werden, wenn zugleich deren Finanzierung sicher gestellt wird (denkbar z.B. über eine Nachschusspflicht des Arbeitgebers)

Bei **Leistungszusagen** ist die Festlegung der laufenden Wertanpassung ein ganz wesentlicher Punkt (z.B. Anbindung an den KV-Abschluss in der Branche, Anbindung an die ASVG-Anpassung, Anpassung nach der Inflationsrate)

● **Nachschusspflicht des Arbeitgebers** (insbesondere bei Leistungszusagen)

● **Mitwirkungsrechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse (weitgehend gesetzlich geregelt)**

● **Voraussetzungen und Rechtswirkung der Auflösung des Pensionskassenvertrages** (wenn nichts anderes vereinbart ist, kann sowohl der Arbeitgeber als auch die Pensionskasse den Pensionskassenvertrag mit einjähriger Kündigungsfrist kündigen, vorher muss allerdings die Übertragung des Deckungskapitals auf eine andere Pensionskasse sichergestellt sein).

In der Betriebsvereinbarung sollte vor allem sichergestellt werden, dass ein Wechsel der Pensionskasse nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich ist.

Weiters können in einer Pensionskassen-Betriebsvereinbarung vor allem Regelungen aufgenommen werden über

● **Unverfallbarkeitsfristen** für einbezahlte Arbeitgeberbeiträge (Obergrenze 5 Jahre)

● **Einstellung, Aussetzen oder Einschränken der Arbeitgeberbeiträge** (Bindung an Bestandsgefährdung des Unternehmens bzw. an zwingende wirtschaftliche Gründe)



8. Gehen die vom Arbeitgeber entrichteten Pensionskassenbeiträge für den Arbeitnehmer verloren, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach vier Jahren kündigt?



9. Kann ein Arbeitgeber seine Beitragszahlungen bei Vorliegen einer wirtschaftlichen Notlage aussetzen?



10. Wird in einer reinen Beitragszusage eine verbindliche Festlegung über die Höhe der jährlichen Pensionsanpassung getroffen?

Übertragung einer direkten Leistungszusage an eine Pensionskasse

Pensionskassen bieten auch die Möglichkeit, bereits bestehende Zusagen an die Kasse zu übertragen und dort weiterzuführen.

Derartige Übertragungen können auf sehr unterschiedliche Art und Weise erfolgen:

1. Unveränderte Übernahme einer bestehenden Pensionszusage durch die Pensionskasse – reine Arbeitgeberfinanzierung mit Nachschusspflicht

Diese Variante wird aus Sicht der Arbeitnehmer fast immer von Vorteil sein, weil durch die Auslagerung aus dem Unternehmen das Insolvenzrisiko des Arbeitgebers in Hinblick auf bereits erworbene Anwartschaften bzw. Pensionsansprüche ausgeschaltet wird und gleichzeitig die für den Arbeitnehmer günstigeren Unverfallbarkeitsbestimmungen des Pensionskassenrechts zum Tragen kommen.

Fürs Erste ist das erforderliche Deckungserfordernis für die Abdeckung der bereits erworbenen Pensionsanwartschaften zu ermitteln und mittels Einmalzahlung an die Pensionskasse zu übertragen. Das Deckungserfordernis wird zumeist höher sein als die im Unternehmen gebildete Pensionsrückstellung, da Pensionskassen nach anderen Rechenregeln arbeiten, als sie bei der Rückstellungsbildung Anwendung finden. Um den Kapitalabfluss für das Unternehmen leichter verkraftbar zu machen, sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, das Deckungserfordernis über einen 10-Jahres-Zeitraum verteilt zu übertragen.

Der weitere Anwartschaftserwerb der Arbeitnehmer wird über laufende Beitragszahlungen des Unternehmens finanziert. Da es sich bei übertragenen Altzusagen immer um Leistungszusagen handeln wird, kann die Beitragshöhe nicht vorweg für alle Zeit fixiert werden. Die Beitragsvorschreibung erfolgt Jahr für Jahr durch die Pensionskasse. Bei Nichterreichung der Leistungsziele kommt es zur Nachschusspflicht des Arbeitgebers.

2. Unveränderte Übernahme einer bestehenden Pensionszusage durch die Pensionskasse – Mitfinanzierung durch Arbeitnehmer

Eine Gesamtauslagerung der Pensionsregelung aus dem Unternehmen wird von Arbeitgeberseite oftmals nur akzeptiert, wenn der damit verbundene Kapitalabfluss durch niedrigere Gesamtaufwendungen kompensiert wird. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in manchen Fällen eine Mitfinanzierung durch die Arbeitnehmer vorgesehen.

In solchen Varianten werden für den weiteren Anwartschaftserwerb ab dem Zeitpunkt der Übertragung neben den Arbeitgeberbeiträgen auch Arbeitnehmerbeiträge vorgesehen. Zahlt der Arbeitnehmer seine Beiträge, so bleibt es bei der ursprünglichen Leistungshöhe. Zahlt er sie nicht (die Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen ist bei Pensionskassen immer freiwillig), so kommt es zu einer entsprechenden Reduktion der Pensionsleistungen.

3. Übernahme einer abgeänderten Pensionszusage durch die Pensionskasse

Übertragungen an eine Pensionskasse erfolgen nicht selten in Verbindung mit einer Umgestaltung des Pensionsplans. Eine solche Umgestaltung kann unterschiedliche Ursachen haben: Zumeist geht es darum, dass Unternehmen ihre Aufwendungen für die Betriebspensionen reduzieren und gleichzeitig besser kalkulierbar machen wollen.

Vorsicht ist vor allem beim **Umstieg auf Beitragszusagen** angebracht. Für die Arbeitnehmer bringt ein derartiger Wechsel vor allem die Übernahme von Kapitalmarktrisiken mit sich. Das Risiko ist umso höher, je höher die Zinserwartungen im Zeitpunkt der Übertragung angesetzt werden. Wie hoch die Pension in Zukunft ausfallen wird, hängt in diesen Fällen vor allem davon ab, wie die realen Ergebnisse der Pensionskasse in Relation zu den Rechenannahmen bei der Übertragung (Rechenzins, rechnungsmäßiger Überschuss) ausfallen. Zu beachten ist weiters, dass im Regelfall auch die versicherungstechnischen Risiken auf den Arbeitnehmer übergehen (steigende Lebenserwartung, etc).

4. Teilfinanzierung einer bestehenden Pensionszusage über eine Pensionskasse

Bei dieser Variante bleiben die direkten Leistungszusagen des Unternehmens aufrecht, neu entstehende Anwartschaften werden aber (zum Teil) über eine Pensionskasse finanziert. Die aus den Pensionsbeiträgen finanzierte Pension wird auf die Pension aus der Direktzusage angerechnet. Dieses Modell ist aus Arbeitnehmersicht in der Regel vorteilhaft, weil es eine **erhöhte Bestandssicherung für die Pension** bewirkt, ohne dass der vertraute Pensionsplan abgeändert wird. Gleichzeitig kann ein derartiges Modell dem Unternehmen finanztechnische Vorteile bringen.


Erfolgt die Teilfinanzierung über die Pensionskasse unter Zuzahlung von Arbeitnehmerbeiträgen, so kommt es für das Unternehmen in Summe zu einer Minderung des Pensionsaufwandes. Da die Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen nur auf freiwilliger Basis erfolgen kann, ist für den Fall der Nichtentrichtung dieser Beiträge zumeist eine fiktive Anrechnung des vom Arbeitnehmer zu finanzierenden Anteils an der Pensionskassenpension vorgesehen.


Wie aus Arbeitnehmersicht mit „Umstiegsangeboten“ von einer Direktzusage zu einer Pensionskassenversorgung umgegangen werden soll, lässt sich nicht generell beantworten. Viele Faktoren müssen bei der Meinungsbildung berücksichtigt werden (Bestandssicherheit des Unternehmens, rechtliche Verbindlichkeit der Altzusage, Ausmaß einer allenfalls vom Unternehmen gewünschten Änderung, rechnerische Bewertung der bereits erworbenen Pensionsanwartschaften, kalkulierte Zinserwartungen etc).


Beantwortung der Fragen

- F 1:** Eine Pensionskasse ist eine Aktiengesellschaft zur Abwicklung von betrieblichen Pensionszusagen. Die Kasse hebt Beiträge ein, veranlagt das Pensionskapital und zahlt Pensionen aus.
- F 2:** Ja. Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten können Vertreter in den Aufsichtsrat der Pensionskasse wählen.
- F 3:** Bei Beitragszusagen wird in der Pensionszusage vom Arbeitgeber die Zahlung eines bestimmten Beitragsatzes zugesagt, die Pensionshöhe wird zum Zeitpunkt des Pensionsantritts nach versicherungsmathematischen Grundsätzen aus dem angesammelten Pensionskapital errechnet. (Das Kapitalmarktrisiko liegt beim Arbeitnehmer.)
Bei Leistungszusagen wird in der Pensionszusage eine konkrete Pension zugesagt (z.B. x Prozent vom Letztbezug). Reichen die eingezahlten Beiträge (und die Pensionskassenergebnisse) nicht aus, um die Pension zu finanzieren, so muss der Arbeitgeber Nachschusszahlungen leisten.
- F 4:** Nein, eine Pensionskassen-Betriebsvereinbarung bietet keine Möglichkeit, verpflichtend Arbeitnehmerbeiträge vorzusehen
- F 5:** Die Schwankungsrückstellung ist ein Instrument zum Ausgleich von Kapitalmarktschwankungen. Grob gesprochen kann gesagt werden, dass die Rückstellung bei guter Kapitalmarktentwicklung dotiert wird und dass bei schlechter Ertragslage eine Auflösung der Rückstellung erfolgt (ab welchen Ertragsgrenzen eine Dotierung/Auflösung erfolgt, hängt ab vom veranschlagten „rechnungsmäßigen Überschuss“ und vom veranschlagten „Rechenzins“).
- F 6:** Bei reinen Beitragszusagen gehen diesen Risiken allein zu Lasten der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten.
- F 7:** Die Pensionskassengesetz-Novelle 2003 brachte eine weitgehende Entwertung der den Kassen ursprünglich vom Gesetzgeber vorgegebenen Garantie eines Mindestertrags (bei Anwartschaftsberechtigten wurde die Garantieverpflichtung der Kassen zur Gänze gestrichen, bei den Leistungsberechtigten auf ein Minimum reduziert).
- F 8:** Ob in diesem Fall die Beiträge für den Arbeitnehmer erhalten bleiben oder nicht hängt vom Inhalt der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung ab. Ist dort keine oder eine kürzere Verfallsfrist vorgesehen, so bleiben die Ansprüche des Arbeitnehmers aus den einbezahlten Beiträgen erhalten. Zulässig ist allerdings auch die Festlegung einer Unverfallbarkeitsfrist von 5 Jahren – wurde von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, so gehen die bezahlten Beiträge für den Arbeitnehmer verloren (sie bleiben als versicherungstechnischer Gewinn in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft)
- F 9:** Ob ein Arbeitgeber bei Vorliegen einer wirtschaftlichen Notlage seine Beitragszahlungen an eine Pensionskasse aussetzen darf, hängt vom Inhalt der Pensionskassen-Betriebsvereinbarung ab. Das Gesetz erlaubt den Einbau von Klauseln, die bei Vorliegen zwingender wirtschaftlicher Gründe ein Aussetzen der Beitragszahlungen vorsehen.
- F 10:** Nein. Die laufende Wertanpassung ergibt sich bei reinen Beitragszusagen im Wesentlichen aus der Differenz zwischen dem vorweg im Zeitpunkt der Verrentung veranschlagten Rechenzins und dem tatsächlichen späteren Veranlagungsergebnis. In die Anpassung fließen weiters allfällige Dotierungen/Auflösungen der Schwankungsrückstellung und versicherungstechnische Ergebnisse ein.

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
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-17	Betriebspensionsrecht III
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-20	Arbeitsrecht in den Erweiterungsländern
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 			
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-3B	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 2: ÖGB 1956 bis 1982
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-3C	Vom 1. bis zum 16. ÖGB-Bundeskongress
GK-3A	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 1: ÖGB 1945 bis 1955	GK-4	ÖGB-Statuten, Geschäftsordnung des ÖGB
		GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB:

ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur

1010 Wien, Laurenzerberg 2 • Telefonische Auskunft 01 / 534 44 / 444 Dw.

VÖGB-/AK-Fernlehrgang

Der Fernlehrgang ist für alle, die nicht an gewerkschaftlichen Seminaren teilnehmen können, gedacht. Durch den Fernlehrgang bietet der ÖGB die Möglichkeit, sich gewerkschaftliches Grundwissen im Selbststudium anzueignen. Teilnehmen können gewerkschaftliche FunktionärInnen der Arbeitnehmervertretung und interessierte Gewerkschaftsmitglieder. Die Skripten können auch als Schulungsmaterial für Seminare und Vorträge verwendet werden.

● Wie nehme ich teil?

Es sind keine besonderen Vorkenntnisse nötig, einfach anrufen oder E-Mail senden. Die Abwicklung erfolgt per Post oder E-Mail, Anpassung an individuelles Lerntempo – ständige Betreuung durch das ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur. Die Teilnahme ist für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos. Nach Absolvierung einer Skriptenreihe erhält der Kollege/die Kollegin eine Teilnahmebestätigung.

● Was sind Themen und Grundlagen?

Über 100 von Spezialisten gestaltete Skripten, fachlich fundiert, leicht verständlich, zu folgenden Themenbereichen: • Gewerkschaftskunde • Politik und Zeitgeschehen • Sozialrecht • Arbeitsrecht • Wirtschaft-Recht-Mitbestimmung • Internationale Gewerkschaftsbewegung • Wirtschaft • Praktische Gewerkschaftsarbeit • Humanisierung-Technologie-Umwelt • Soziale Kompetenz

Zudem übermitteln wir gerne einen Folder mit dem jeweils aktuellen Bestand an Skripten und stehen für weitere Informationen zur Verfügung.



Auf der ÖGB-Homepage findet sich ebenfalls eine Übersicht der Skripten:
www.voegb.at/skripten

● Informationen und Bestellung der VÖGB-/AK-Skripten

Für die Bestellung ist Kollegin Margarita Skalla (ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur, 1010 Wien, Laurenzerberg 2) zuständig:

Tel. 01/534 44/444 Dw.

Fax: 01/534 44/100 444 Dw.

E-Mail: margarita.skalla@oegb.at

Kollege Michael Vlastos ist für inhaltliche Fragen zu kontaktieren:

Tel. 01/534 44/441 Dw.

E-Mail: michael.vlastos@oegb.at

VÖGB

Anmerkungen

3. Für wie sicher halten Sie eine Pensionskassenversorgung?

4. Warum können Betriebspensionen eine Ergänzung zu den ASVG-Pensionen, nicht aber eine sinnvolle Alternative zu den Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bieten?

* 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, Laurenzerberg 2.