

Pensionskassenreform – Beschluss des Nationalrates 2012

Stand: 11.06.2012

Die Reform des Pensionskassenwesens kommt nun nach 3 Jahren in die Zielgerade. Die Sozialpartner haben sich schon im Mai 2009 konsensual auf einige gemeinsame Eckpunkte zur Reformierung des Systems geeinigt. Der vorliegende Entwurf beinhaltet die Vorschläge, auf die sich die Sozialpartner 2009 geeinigt haben und andere Änderungen. Es wird mehr Transparenz und Durchlässigkeit geschaffen, allerdings wird das Problem der hohen Kürzungen von Pensionen erst in der Zukunft für neue Anwartschaftsberechtigte gemildert und nicht für den Bestand.

Die Novelle tritt 2013 in Kraft.

Der ÖGB hat klargestellt, dass er eine Reform nur mit trägt, wenn künftig auch die Pensionskassen am Veranlagungsrisiko beteiligt werden (etwa über performanceabhängige Vermögensverwaltungskosten). Dazu wurde mit den Pensionskassen ein Modell ausgearbeitet, das nun im Gesetz abgebildet wurde. Demnach dürfen in Jahren negativer Erträge die Pensionskassen bei PensionistInnen nur die halben Vermögensverwaltungskosten in Abzug bringen. Diese werden in diesem Jahr als Zusatzrente ausbezahlt. Nur in Jahren in denen die Performance über dem jeweiligen Rechnungszins liegt, können die Kosten nachverrechnet werden.

Ein Kurzüberblick: Das sind die Verbesserungen/Änderungen, die eine Reform des Pensionskassengesetzes bringt.

Wechselmöglichkeiten

- **Bessere kollektive Wechselmöglichkeiten:** Bei jedem Wechsel der Pensionskasse muss zumindest 100% der Deckungsrückstellung und 100% der Schwankungsrückstellung mitgegeben werden. Der Umgang mit der Auszahlungskostenreserve bleibt Vertragsgestaltung. Bisher müssen laut Pensionskassengesetz nur jeweils 98% der Deckungs- und Schwankungsrückstellung übertragen werden.
- **Mehr individuelle Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und Betrieblicher Kollektivversicherung:** Ein individueller Wechsel von der Pensionskasse (PK) in eine betriebliche Kollektivversicherung (BKV) soll möglich sein. Ab dem 55. Lebensjahr können Beiträge anstelle in die PK in die BKV gezahlt werden (und umgekehrt), das bislang erworbene Kapital wandert mit. Da man jeweils einmal von PK in BKV und BKV in PK wechseln kann, besteht bis Eintritt des Leistungsfalles auch die Möglichkeit, wieder zurückzuwechseln. Voraussetzung ist, dass dies in der Betriebsvereinbarung (oder jeweiligen arbeitsrechtlichen Grundlage) vorgesehen ist. In einer betrieblichen Kollektivversicherung gibt es im Gegensatz zur Pensionskasse einen garantierten Rechnungszinssatz (derzeit maximal 2%) und garantierte Leistungen. Die Verzinsung besteht aus zwei Komponenten, dem garantierten Mindestzins und der variablen Gewinnbeteiligung.
- **Lebensphasenmodell für die Veranlagung.** Es ist sinnvoll in der Pensionsphase eine stabilere Veranlagung zu wählen – dies ist derzeit nur durch einen Wechsel der VRG möglich. Künftig können in maximal drei VRGn mehrere unterschiedliche Veranlagungsstrategien (Sub-VG) geführt werden. Es werden bis zu 5 unterschiedliche Veranlagungsstile je VRG zugelassen. Man kann insgesamt drei Mal in eine andere Veranlagungsgemeinschaft wechseln.

Ziel der Regelung ist eine „stufenweise Risikovermeidung vor Pensionsantritt“. Ein Wechsel muss der Pensionskasse bis zum, 31.10. mitgeteilt werden und wird mit 1.1. des Folgejahres wirksam. Es ist nicht vorgeschrieben, dass man nur noch risikoreduzierend in konservativer veranlagende VGn wechseln kann.

Im Pensionskassenvertrag soll fixiert werden, welcher VRG/VG man bei Einbeziehung in die PK zugeordnet wird. Man kann in der Betriebsvereinbarung und dem Pensionskassenvertrag auch „Standardverläufe“ festlegen, bei denen fixiert wird, dass man zu bestimmten Stichtagen (etwa dem Erreichen bestimmter Altersgrenzen) von ertragsorientierten zu sicherheitsorientierten Veranlagungsgemeinschaften wechselt. Das hält den Beratungsaufwand geringer. Wenn ein Arbeitnehmer eine andere Veranlagungsgemeinschaft vorzieht, kann er durch eine Erklärung – abweichend vom Standardverlauf - den Wechsel in eine andere VG erklären.

Es kommt zu einer Trennung des versicherungstechnischen und veranlagungsbezogenen Risikos. Letzteres bezieht sich immer nur auf die Sub-Veranlagungsgemeinschaft. Der versicherungstechnische Ausgleich erfolgt über die ganze VRG.

Eine einmalige befristete Wechselmöglichkeit soll es für bestehende PensionistInnen geben, wenn diese einen Rechnungszins haben der über dem derzeit höchstzulässigen liegt: Diese können bis 31.10. 2013 in eine VRG oder Sub-VG mit aktuell zulässigem Rechnungszinssatz, in eine Sicherheits-VRG oder in eine Betriebliche Kollektivversicherung wechseln. Der Wechsel wird mit 2014 wirksam. Da der Wechsel in einen geringeren Rechnungszinssatz im Zuge der Neuberechnung zu einer Kürzung der Leistung führt, ist nicht davon auszugehen, dass dies stark in Anspruch genommen wird. Die Wechselmöglichkeit gibt es nicht im Fall einer unbeschränkten Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers.

Die Pensionskassenverträge sind bis Ende 2015 um die Sicherheits-VRG und die allfällige Wahlrechte zu ergänzen.

Sicherheits-VRG

- Es wird eine Sicherheits-VRG geschaffen, die bei niedrigerem Rechnungszins die Anfangspension in ihrer Höhe garantieren muss. In diese kann man individuell ab dem 55. Lebensjahr bis zum Leistungsantritt wechseln. Diese kalkuliert Leistungen auf Basis eines geringen Rechnungszinnsatzes. In der Sicherheits-VRG muss die Pensionskasse die Höhe der ersten Pension garantieren. Die Pension kann also niemals unter die Anfangspension fallen. Das ist eine implizite Garantie des Rechnungszinnsatzes und der Schutz vor Kürzungen, etwa wegen längerer Lebenserwartung. Diese garantierte Anfangspension wird - mit hoher Wahrscheinlichkeit - deutlich geringer sein als in anderen VRGn, weil in der Veranlagung weitaus weniger Risiko eingegangen werden kann und die Pension auf Basis niedrigerer Rechnungszinsen berechnet wird.

Die Höhe der garantierten Pension wird alle 5 Jahren gemäß der Mindestertragsformel erhöht. Der Mindestertrag liegt derzeit bei 1,02%.

In der Sicherheits-VRG wird die Schwankungsrückstellung global geführt. Man muss eine gleich hohe prozentuelle Schwankungsrückstellung einbringen wie in sie der Sicherheits-VRG bei Übertritt vorliegt, Hat man eine geringere wird die Differenz der Deckungsrückstellung entnommen, hat man eine höhere wird die Differenz der Deckungsrückstellung gutgeschrieben.

Bei Errichtung der Sicherheits-VRG sind 5% des übertragenen Vermögens als Schwankungsrückstellung zu bilden.

Wer keine eigene Sicherheits-VRG anbietet, muss einen Kooperationsvertrag mit einer Pensionskasse haben, die das anbietet. Bei betrieblichen Pensionskassen kann per Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag vereinbart werden, dass weder eine Sicherheits- VRG eingerichtet noch eine Kooperationsvertrag abgeschlossen werden muss.

Die Vermögensverwaltungskosten in der Sicherheits-VRG müssen für alle Leistungsberechtigten gleich hoch sein und sind mit maximal 0,55% begrenzt. Eine gesetzliche Begrenzung der Vermögensverwaltungskosten in der Sicherheits-VRG war eine zentrale Forderung des ÖGB, weil man in diese individuell wechselt, und die Kosten daher für alle Betroffenen gleich hoch sein sollten, unabhängig davon aus welcher VRG sie in die Sicherheits-VRG wechseln.

Transparenz

Die Pensionskassen haben auf Anfrage den Anwartschafts – und Leistungsberechtigten eine Information über die **vollen Kosten der Vermögensverwaltung**, die auch die Kosten und Gebühren in den Produkten der VRG enthält in Form einer Kennzahl für die Gesamtkostenquote bekanntzugeben. Diese erfolgt auf Anfrage, aber höchstens für die letzten drei Jahre. Außerdem besteht Anspruch auf einen repräsentativen Performancevergleich.

Weiters müssen Arbeitgeber und Pensionskasse auf Anfrage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine **Kopie der die jeweilige Zusage betreffenden Teile des Pensionskassenvertrages aushändigen**.

Den Leistungsberechtigten sind auf Anfrage auch die Gründe für eine Veränderung der Pensionshöhe detailliert zu erläutern („schematische Darstellung der einzelnen Ursachen und Ergebnisquelle“).

Es ist ÖGB und AK gelungen, dass es auch ein **Auskunftsrecht in Bezug auf den Geschäftsplan** geben muss. Die Pensionskassen haben den Gewerkschaften (kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer) jene leistungsrelevanten Teile des Geschäftsplanes zur Verfügung zu stellen, die auf Antrag eines Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten für eine Überprüfung der Beitrags- und Kapitalentwicklung, die Höhe der Leistungsansprüche und die Änderungen der Leistungshöhen erforderlich sind.

Weitere Änderungen

- Die gesetzlich **höchst mögliche Unverfallbarkeitsfrist wird von 5 auf 3 Jahre reduziert**. Erst nach Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist werden geleistete Beiträge für die Betroffenen bei Beendigung des Dienstverhältnisses unverfallbar. Dies gilt für Arbeitsverhältnisse deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 30.12.2012 liegt.

- Die Arbeitgeber erhalten im Gegenzug mehr Spielraum bei variablen Beiträgen, deren Höhe von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängt. Eine Erhöhung der Variabilität ist ab fixen Beiträgen von 2% ermöglicht. Wenn der fixierte Beitrag zumindest 2% beträgt, dürfen variable Beiträge künftig auch höher sein als die fixierten. Es muss aber geregelt werden, wie die variablen Beiträge bestimmt werden. Die variablen Beiträge müssen in fester Relation zu einer objektiv feststellbaren betrieblichen Kennzahl fixiert werden.
 - Als Kennzahlen kommen insb. in Betracht: Gewinn, Umsatz, Eigenkapitalrentabilität, Gesamtkapitalrentabilität, EGT (Jahresgewinn vor Steuern und Rücklagenbewegungen), EGT-Quote, Cash Flow oder Cash Flow Quote, Liquiditätskennziffern, Produktivität je Beschäftigten, Sämtliche sonstige Bilanzkennzahlen (CFROI, EBIT, EBIT-Marge, EBITA, EBITDA), Kostenrechnungs-Kennziffern
- Für neueintretende MitarbeiterInnen in Unternehmungen mit alten Verträgen mit erhöhten Rechnungszinsen (über 3%) gelten automatisch maximal die jeweils aktuellen höchst zulässigen Rechnungszinsen.
- Die FMA hat künftig alle 3 Jahre die Angemessenheit der Obergrenzen für die höchsten Rechnungszinsen und den rechnungsmäßigen Überschuss zu überprüfen.
- PensionistInnen, bei denen seit Pensionsantritt der Rechnungszinssatz nicht erreicht wurde, haben die Möglichkeit, individuell auf die Dotierung einer individuellen Schwankungsrückstellung zu verzichten. Dies ist aber nicht möglich, wenn die Schwankungsrückstellung global geführt wird. Die Erklärung ist bis 31.10.2014 möglich.
- Bei der Wahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat soll der Betriebsrat künftig nur noch für die aktiv Beschäftigten seines Betriebes das Wahlrecht haben, nicht mehr jedoch für die PensionistInnen und ausgeschiedenen ArbeitnehmerInnen.
- Wenn die Anzahl der PensionistInnen einer Höhe entspricht, ab dem ihnen verhältnismäßig ein Mandat im Aufsichtsrat zustünde, soll für dieses Mandat in überbetrieblichen Pensionskassen mindestens ein eigener Wahlvorschlag eingebracht werden dürfen. Gibt es also 4 Mandate für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wäre ab einem PensionistInnenanteil von 25% diesen ein Mandat vorbehalten.
- Wenn der Unverfallbarkeitsbetrag unter der Abfindungsgrenze von derzeit EUR 11.100,- liegt, kann man statt einer monatlichen Rente auch durch Auszahlung des Kapitalbetrages abgefunden werden. Wird binnen 6 Monate keine Entscheidung getroffen, verbleibt das Kapital als beitragsfreie Anwartschaft in der Pensionskasse. Die Frist wird nun um weitere 6 Monate verlängert.
- Bei betrieblichen Pensionskassen muss bis Ende 2015 der PK-Vertrag adaptiert werden, um besser zu regeln, wie mit Unternehmen umgegangen wird, die aus dem Konzern ausscheiden.
- Wenn der Vorstand eine Dotation der Schwankungsrückstellung beschließt, obwohl zwar nicht der rechnungsmäßige Überschuss aber der Rechnungszins erreicht wurde, muss es dafür klare Rahmenbedingungen geben, die in einer FMA Verordnung festgelegt werden müssen. Dies hat in der Vergangenheit zu Unmut geführt, wenn trotz einer Performance über dem Rechnungszins die Pensionen nicht erhöht, sondern die Schwankungsrückstellung dotiert wurde.

- Eine HTM Bewertung wird neben öffentlichen Anleihen auch für Unternehmensanleihen ermöglicht, wenn diese sicher sind („investment grade“). Maximal dürfen HTM gewertete Unternehmensanleihen 25% des Portfolios einer VRG ausmachen. Insgesamt können maximal 60% des zugeordneten Vermögens einer VRG HTM gewertet werden.

Wichtig

- Eine zur Diskussion gestandene Senkung der Abfindungsgrenze für Anwartschaftsberechtigte von EUR 11.100,-- auf EUR 2.500,--, war kein Bestandteil der Sozialpartnereinigung, und findet sich nicht mehr im Entwurf.
- Eine Anhebung der Mindestgrenze für die Führung einer VRG von 1.000 auf 10.000 haben wir abgelehnt und findet sich nicht mehr im Entwurf.
- Gegenüber der Sozialpartnereinigung von 2009 konnten noch folgende Punkte in die Novelle verhandelt werden:
 - Einsichtsrecht in die leistungsrelevanten teile des Geschäftsplanes
 - Recht auf Aushändigung der relevanten Teile des Pensionskassenvertrages.
 - Beteiligung der Pensionskassen am Veranlagungsrisikos