

# Reform der Pensionskassen - Novelle 2012

# Inhalt der Novelle

- **V.a. Änderungen, auf die sich die Sozialpartner 2009 konsensual geeinigt haben**
  - mehr Transparenz und Durchlässigkeit,
  - Milderung einiger Probleme in der Zukunft,
  - Problem der hohen Kürzungen von Pensionen für Bestand nicht gelöst.
  - Inkrafttreten 2013

# Risikobeteiligung

- **ÖGB und AK haben zur Bedingung gemacht, dass sich künftig auch die Pensionskassen am Veranlagungsrisiko beteiligen.**
- **Modell mit FV der PK erarbeitet:**
  - Bei LB: in Jahren negativer Performance darf PK nur halbe Vermögensverwaltungskosten einheben
  - Restbetrag wird als 14 Teilbeträge ausbezahlt
  - Diese dürfen erst ab Erreichen des tatsächlichen Rechnungszinssatzes abgebucht werden

# Bessere kollektive Wechselmöglichkeiten

- Bei jedem Wechsel zwischen Pensionskassen müssen **zumindest 100% der Deckungsrückstellung und 100% der Schwankungsrückstellung** mitgegeben werden.
- Der Umgang mit der Auszahlungskostenreserve bleibt Vertragsgestaltung.
- Bisher müssen laut Pensionskassengesetz nur 98% übertragen werden.

# Mehr individuelle Durchlässigkeit zwischen Pensionskassen und Betrieblicher Kollektivversicherung:

- Ein **individueller Wechsel** von der Pensionskasse in eine **betriebliche Kollektivversicherung** 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.
- man kann **jeweils einmal** von PK in BKV und BKV in PK **wechseln**
  - => **bis Eintritt des Leistungsfalles auch die Möglichkeit, wieder zurückzuwechseln.**
- Voraussetzung ist, dass dies in der Betriebsvereinbarung (oder jeweiligen **arbeitsrechtlichen Grundlage**) vorgesehen ist.
- **Die Pensionskassenverträge sind bis Ende 2015 um die Sicherheits-VRG und die allfällige Wahlrechte zu ergänzen.**

# Lebensphasenmodell für die Veranlagung

- Wechsel der Veranlagung bislang nur durch einen Wechsel der VRG möglich.
- Künftig können innerhalb einer VRG 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 (inklusive des Wechsels in eine Sicherheits-VRG).
- PK darf 3 solche VRGn haben
- mittels Betriebsvereinbarung/KV, Vertragsmuster können Standardverläufe festgelegt werden

# Befristete Wechselmöglichkeit für PensionistInnen

- **Einmalige befristete Wechselmöglichkeit für PensionistInnen**
  - wenn Rechnungszins über dem derzeit höchstzulässigen liegt
- **bis 31.10.2013 Wechsel in**
  - in eine VRG oder Sub-VG mit geringerem Rechnungszinssatz,
  - in eine Sicherheits-VRG
  - in eine Betriebliche Kollektivversicherung
- **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.**

# Transparenz

- **Total Expense Ratio:** Information über die vollen Kosten der Vermögensverwaltung, inkl. Kosten in den Produkten der VRG. Diese erfolgt schriftlich auf Anfrage.
- **Arbeitgeber und Pensionskasse** müssen auf Anfrage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine **Kopie der die jeweilige Zusage betreffenden Teile des Pensionskassenvertrages aushändigen. #**
- **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 Leitungshöhen erforderlich sind.**
- 
- Zum Veranlagungsergebnis der VRG ist auf Anfrage zu **Vergleichszwecken der Wert der Vergleichsgruppe** (hinsichtlich Veranlagungsstruktur und Risiko) aus den Auswertungen der Österr. Kontrollbank zur Verfügung zu stellen.
- Den Leistungsberechtigten sind auf Anfrage auch die **Gründe für eine Veränderung der Pensionshöhe detailliert zu erläutern.**



# Sicherheits-VRG

- **Bei niedrigerem Rechnungszins wird die Anfangspension garantiert.**
  - man kann individuell ab dem 55. Lebensjahr bis zum Leistungsantritt wechseln
- **Die Höhe der garantierten Pension wird alle 5 Jahren gemäß der Mindestertragsformel erhöht. Der Mindestertrag liegt derzeit bei 1,02%.**
- **Schwankungsrückstellung global**
- **Wer keine eigene Sicherheits-VRG anbietet, muss einen Kooperationsvertrag mit einer Pensionskasse haben, die das anbietet.**
- **Bei Betrieblichen Pensionskassen kann dies durch KV/BV ausgeschlossen werden.**
- **Begrenzung der zulässigen Verwaltungskosten insg. mit 0,55%**

# Neue Option bei variablen Beiträgen

- **Neue variable Beiträgen, deren Höhe von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängt.**
- **Erhöhung der Variabilität ab fixen Beiträgen von 2%.**
- **Dann dürfen variable Beiträge 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**

# Senkung der Rechnungszinsen für neue AWBe

- Für **neueintretende MitarbeiterInnen**, in Unternehmungen mit alten Verträgen mit erhöhten Rechnungszinsen (über 3%), sollten automatisch maximal die jeweils aktuellen **höchst zulässigen Rechnungszinsen** gelten.
- **Die gesetzlich höchst mögliche Unverfallbarkeitsfrist wird von 5 auf 3 Jahre reduziert.**
- 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, sollen die Möglichkeit haben, **individuell auf die Dotierung einer individuellen Schwankungsrückstellung zu verzichten**.

# Aufsichtsrat und PensionistInnen

- **Aufsichtsrat:** Der Betriebsrat hat künftig nur noch für die aktiv Beschäftigten seines Betriebes das Wahlrecht, 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 mindestens ein eigener Wahlvorschlag eingebracht werden dürfen.**
  - Gilt nur für überbetriebliche Pensionskassen
- **Gibt es also 4 Mandate für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, wäre ab einem PensionistInnenanteil von 25% diesen ein Mandat vorbehalten.**

### *Anteil der LB an den AWB und LB*

<b>Alle Pensionskassen</b>	9%
<b>Alle überbetrieblichen Pensionskassen</b>	10%
Allianz PK AG	14%
APK-PK AG	17%
Bonus PK AG	6%
Valida Pension AG	9%
VBV-PK AG	8%
Victoria-Volksbanken PK AG	11%

- **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**

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein.**