



**Stellungnahme der VERBUND AG
zum Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das
Pensionskassengesetz, das Versicherungsaufsichtsgesetz, das
Betriebspensionsgesetz, das Wirtschaftstreuhandberufsgesetz und die
Rechtsanwaltsordnung geändert werden**

Hauptanliegen von VERBUND:

- Eine Mindestgröße der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) für sonstige Zusagen (§ 12 Abs. 2 Z 2.b) PKG) von 10.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wird abgelehnt. Dies würde die Bildung von Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG) für einzelne Betriebe oder Unternehmen verunmöglichen, da es in Österreich nur sehr wenige Unternehmen mit einer entsprechenden Mitarbeiteranzahl gibt.
- Die nunmehrige Festlegung des § 17 Abs. 4, dass im Falle einer Kündigung des Pensionskassenvertrages zumindest 100% der Deckungsrückstellung und 100% der Schwankungsrückstellung zu übertragen sind, ist positiv zu bewerten. Zusätzlich sollte eine Regelung getroffen werden, dass auch die bei der Pensionskasse zu bildende anteilige Auszahlungskosten-Rückstellung zu übertragen ist, insbesondere wenn sie vom Arbeitgeber einbezahlt wurde. Ansonsten käme es zu einer ungerechtfertigten Vermögensverschiebung zugunsten der Pensionskassen.
- Die Möglichkeit zur Errichtung von Subveranlagungsgemeinschaften mit unterschiedlichen Veranlagungsstrategien und damit die Erleichterung von Lebensphasenmodellen ist zu begrüßen. Die Beschränkung des § 12 Abs. 7 Z 2. auf einen maximal dreifachen Wechsel erscheint insbesondere dann zu gering, wenn auch eine Sicherheits-VRG eingerichtet wird.
- Der maximale Unverfallbarkeitsbeitragszeitraum von 5 Jahren (§ 5 Abs. 1 BPG) sollte beibehalten werden. Dies würde dem Versorgungscharakter der betrieblichen Altersvorsorge gerechter werden, wonach die verfallbaren Beträge der gesamten VRG zugeordnet werden und nicht jenem Arbeitnehmer, der das Unternehmen bereits nach kurzer Zeit wieder verlässt. Die Bindung an das Unternehmen wird dadurch gefördert.

VERBUND bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Pensionskassengesetz, das Versicherungsaufsichtsgesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Wirtschaftstreuhandberufsgesetz und die Rechtsanwaltsordnung geändert werden.

Generelle Anmerkungen

Derzeit tragen im Wesentlichen nur die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, insbesondere wenn sie aus der Mindestertragsregelung hinaus optiert haben, das Risiko der Veranlagung. Im Sinne einer verursachungsgerechten Zuordnung von Verantwortung für die getätigten Maßnahmen sollte der Entwurf auch dazu benutzt werden, die Pensionskassen und deren Vertreter selbst, stärker am Erfolg oder Misserfolg teilhaben zu lassen. Denkbar wäre dies z.B. über performanceabhängige Verwaltungskosten oder Beiträge. Jedenfalls sollten Regelungen getroffen werden, mittels derer auch die Pensionskassen ein Verlustrisiko zu tragen haben.

Im Vorblatt zum Ministerialentwurf wird unter den wirtschaftspolitischen Auswirkungen, und zwar im Unterpunkt „Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/-innen und für Unternehmen“, ausgeführt, dass die neuen Informationsverpflichtungen zu einer Vermehrung der Verwaltungskosten um 149.000 EURO pro Jahr führen werden. Dieser Wert wird als zu gering erachtet, da aufgrund der Entwicklungen und der Performance-Probleme des gesamten Pensionskassen-Systems eine ständige Beschäftigung der Arbeitgeber und der Belegschafts-Vertretungen mit dieser Thematik erfolgt.

Grundsätzlich ist zur Novelle auch anzumerken, dass in vielen Bereichen für eine ordnungsgemäße Umsetzung detaillierte Übergangsbestimmungen erforderlich wären bzw. sind die enthaltenen Übergangsbestimmungen zu kurz bemessen, um entsprechende Anpassungen vornehmen zu können.

Durchlässigkeit, bessere kollektive Wechselmöglichkeit und Wechsel Pensionskasse

Grundsätzlich ist eine bessere Wechselmöglichkeit zwischen den verschiedenen Systemen der betrieblichen Altersversorgung zu begrüßen.

- (1) Aus diesem Grund ist die Beschränkung des § 5a (1) Betriebspensionsgesetz mit der die Wechselmöglichkeit auf das vollendete 55 Lebensjahr eingeschränkt wird, nicht verständlich. Es sollte dem Dienstnehmer auch eine frühere Wechselmöglichkeit ermöglicht werden, insbesondere da es sich lt. § 5a (4) nur um eine einmalige Möglichkeit handelt. Aber auch diese letztgenannte Regelung sollte auf einen zumindest zweimaligen Wechsel erweitert werden. Vice versa sollten die gleichlautenden Beschränkungen (§ 6e (1) und (4)) des Wechsels in die Pensionskasse (von einer betrieblichen Kollektivversicherung) erweitert werden. Dies erscheint auch unter dem Aspekt sinnvoll, als damit

eine gewisse Wettbewerbssituation zwischen den verschiedenen Anbietern erreicht und damit zu einer Verbesserung der Gesamtsituation beigetragen werden könnte.

- (2) Es sollte in § 17 (1) PKG die Möglichkeit eröffnet werden, eine Kündigung des Pensionskassenvertrages bedingt vornehmen zu können und die Übernahmeerklärung einer anderen Vorsorgeinstitution erst später vorzulegen. Überhaupt sollte die Kündigung des Pensionskassenvertrages detaillierter geregelt und die Anforderungen an eine Übernahmeerklärung spezifiziert werden. Bis zur Übernahmeerklärung sollte die Kündigung eines Pensionskassenvertrages als bedingt gelten und erst mit dem Vorliegen derselben wirksam werde. Es könnte damit ein relativ langer Übergangszeitraum (mindestens ein Jahr) zwischen „alter“ und „neuer“ Vorsorgeeinrichtung verkürzt werden. Dies würde insbesondere auch in jenen Fällen helfen, bei denen eine EU-weite Ausschreitung eines neuen Pensionskassen-Vertrages erfolgen muss.
- (3) Die numehrige Festlegung des § 17(4) PKG, dass im Falle einer Kündigung des Pensionskassenvertrages zumindest 100% der Deckungsrückstellung und 100% der Schwankungsrückstellung zu übertragen sind, ist positiv zu bewerten. Zusätzlich sollte auch eine Regelung getroffen werden, dass auch die bei der Pensionskasse zu bildende anteilige Auszahlungskostenrückstellung zu übertragen ist. Es ist insbesondere in den Fällen nicht einsichtig, wo im Rahmen von Übertragungsaktionen diese Rückstellungen durch beitragsleistende Arbeitgeber oder auch Arbeitnehmer tatsächlich eingezahlt wurden. Hier kommt es zu einer unseres Erachtens ungerechtfertigten Vermögensverschiebung zugunsten der Pensionskassen, wenn diese Rückstellungen nicht mitgegeben werden.
- (4) Die Änderung des § 27 (5) .3a PKG, dass zukünftig der Betriebsrat bei Kündigung des Pensionskassenvertrages nicht mehr gesetzlich beauftragter Wahlberechtigter von beitragsfrei gestellten Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sein soll, wird aus organisatorischen und aus abwicklungstechnischen Gründen als nicht sinnvoll erachtet. Wenn z.B. ein Unternehmen sein Vorsorgesystem ändert, den Pensionskassenvertrag kündigt und die bisherigen Berechtigten beitragsfrei in der Pensionskasse verbleiben, sollte eine Vertretung durch den Betriebsrat auch weiterhin möglich sein.

Veranlagungs- und Risikogemeinschaft

- (1) Die Änderung des § 12 (2) 2.b) PKG ist im Hinblick auf die Mindestgröße von 10.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (AWB/LB) für sonstige Zusagen völlig abzulehnen. Dies würde die Bildung von Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG) für einzelne Betriebe oder Unternehmen verunmöglichen, da es in Österreich nur sehr wenige Unternehmen mit einer entsprechenden Mitarbeiteranzahl gibt. Es würden mit diesem Limit bewährte Strukturen abgeschafft, die den beitragsleistenden Arbeitgebern und den Dienstnehmern aus gravierenden Gründen (wie der Möglichkeit zur Einrichtung und der Entsendung in Beratungsausschüsse oder der Möglichkeit zur Mitsprache bei der Veranlagung) wichtig sind.
Durch eine solche Regelung würde die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber erschwert werden, da nur mehr begrenztere Mitspracherechte vorlägen und die Pensionskassen auf individuelle Regelungen nur beschränkt Rücksicht nehmen müssten und könnten. Die Kündigung und Herauslösung von Arbeitnehmern eines einzelnen Dienstgebers wäre aus einer VRG in der mehrere Arbeitgeber Beiträge leisten, erschwert. Für den Fall dass

eine solche Mindestgröße dennoch eingeführt würde, müssten Übergangsregelungen geschaffen werden, um die Kündigung von Pensionskassenverträgen mit einer geringeren Anzahl von Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu ermöglichen bzw. sollte die Übertragung von bestehenden VRGs in eine andere Pensionskasse, auch wenn die VRG nicht die erforderliche Mindestanzahl hat, ermöglicht werden. Grundsätzlich würde diese Regelung auch zu einer noch stärkeren Konzentration auf wenige Pensionskassen und damit zu einer Einschränkung des Wettbewerbs führen, da kleinere Pensionskassen Schwierigkeiten haben werden, die erforderliche Kopfzahl zu erreichen. Aus den genannten Gründen wird die Beibehaltung der bestehenden Grenzen befürwortet bzw. erscheint eine Ausweitung auf maximal 2000 AWB/LB akzeptabel.

- (2) Die Ausfolgung des PK-Vertrages an die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten (§ 19 (2) PKG) auf deren Verlangen erscheint aufgrund des Kostenmehraufwandes bedenklich und ist daher abzulehnen. Außerdem besteht das Vertragsverhältnis zwischen Pensionskasse und beitragsleistendem Arbeitgeber. Allenfalls wäre als Kompromiss eine Ausfolgung auf Verlangen an die zuständige Betriebsratskörperschaft vorstellbar.
- (3) Die Möglichkeit zur Errichtung von Subveranlagungsgemeinschaften (§ 12 (6) PKG) mit unterschiedlichen Veranlagungsstrategien und damit die Erleichterung von Lebensphasenmodellen ist zu begrüßen. Die Beschränkung des § 12 (7) 2. auf einen maximal dreifachen Wechsel erscheint insbesondere dann zu gering, wenn auch eine Sicherheits-VRG eingerichtet wird. Zumindest der Übertritt in die Sicherheits-VRG sollte auf die Anzahl nicht angerechnet werden. Es müsste in diesem Zusammenhang auch klar gestellt werden, dass ein durch Arbeitgeber-Wechsel erfolgter VRG-Wechsel nicht auf die Anzahl der Wechselmöglichkeiten angerechnet wird.
Es sollte, um den Beratungsaufwand auch für den Arbeitgeber gering zu halten, mittels Betriebsvereinbarung die Möglichkeit eröffnet werden, Standardverläufe (z.B. fix vorge sehene Wechsel der Veranlagungsstrategie bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters) festzulegen. Der einzelne Berechtigte soll zwar von diesem Standard-Verlauf abweichen können, muss dann aber selbst aktiv werden. Die besseren und umfang reicheren Informationen, die bereitgestellt werden müssen, sind positiv zu bewerten. Es sollte aber auch geregelt werden, dass den Leistungsberechtigten ebenfalls detailliertere Kontonachrichten zugehen müssen, die den Stand an Deckungs- und Schwankungs rückstellung beinhalten.
- (4) Eine größere Kostentransparenz ist zu begrüßen, neben der Gesamtkostenquote (§ 19 (5a) PKG) sollten auch umsatzabhängige bzw. Teilkosten bekannt gegeben werden müssen. Außerdem sollte ein absolutes Verbot von Retrozessionen an Pensionskassen bzw. Pensionskassen nahestehende Institutionen ausgesprochen werden. Retrozessionen sind primär Vergütungen von Transaktions- und Depotgebühren welche Depotbanken einem Vermögensverwalter zukommen lassen, nachdem diese zuvor dem Kunden angelastet worden sind.
- (5) Zu § 20 (3a) ist anzumerken, dass klar gestellt werden sollte, dass bei Wechsel der Pensionskasse bzw. Kündigung des Pensionskassenvertrages und Übertragung auf eine andere Versorgungseinrichtung die bisherigen geschlechterspezifischen Tafeln und Leistungen für den vorhandenen Personenkreis unverändert bleiben. Begründet wird dies damit, dass z.B. bei Übertragungsaktionen auch geschlechtsspezifisch unterschiedliche Kapitalien zu übertragen waren. Nur für neu hinzukommende Personen bzw. für neu abgeschlossene Verträge sollte es einheitliche Tafeln, Leistungen und Tarife geben, obwohl es auch bei Einbeziehung von neuen Mitarbeitern in bestehende VRGs zu

Undurchsichtigkeiten und sachlich nicht gerechtfertigten Differenzierungen kommt, die nicht im Sinne einer klaren und transparenten Gestaltung liegen. Es sollte daher die Gleichbehandlungsregelung nur für Unternehmen zur Anwendung kommen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle keine Pensionskassenlösung hatten.

Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit Garantie

Um die Durchlässigkeit zwischen den Systemen der betrieblichen Vorsorge zu fördern und um für eine Wettbewerbssituation sorgen, sollten bei Einführung einer Sicherheits-VRG (§ 12a PKG) ähnliche Bestimmungen zur Anwendung kommen, wie sie auch für die betriebliche Kollektivversicherung gelten.

- (1) Der Garantiezins der betrieblichen Kollektivversicherung in Höhe von derzeit 2% sollte auch die garantierte Mindestverzinsung im Pensionskassen-System darstellen. Eine Absenkung des Rechnungszinses sollte ebenfalls maximal auf die garantierte Mindestverzinsung erfolgen. Dass in der Sicherheits-VRG nur die Anfangspension garantiert wird, ist im Sinne der einleitenden Bemerkungen zur de facto alleinigen Tragung des Veranlagungsrisikos durch die AWB abzulehnen, es sollte wie angeführt zumindest der Garantiezins lt. betrieblicher Kollektivversicherung auch für Pensionskassen gelten und damit auch eine Gleichstellung von Leistungsbeziehern und Anwartschaftsberechtigten erfolgen. Die Beschränkung der Valorisierung der Anfangspension im Vergleich mit der halben Sekundärmarktrendite über einen fünfjährigen Vergleichszeitraum ist wirtschaftlich eine nicht rechtfertigbare Begünstigung der Pensionskassen und sollte im Sinne einer Gleichbehandlung entfallen bzw. durch den analogen Garantiezins ersetzt werden.
- (2) Bei Wechsel in eine Sicherheits-VRG sollte auch die Weiterführung einer individuellen Schwankungsrückstellung möglich sein. Es ist nicht erkennbar und auch wirtschaftlich nicht begründbar, warum bei einem Wechsel nur mehr eine globale Rückstellung möglich sein soll.
- (3) Nachdem es bei einem Wechsel in eine Sicherheits-VRG notwendig ist den Stand der in der Sicherheits-VRG vorhandenen Schwankungsrückstellung aufzufüllen, sollte es Vorgaben für den Sollwert der Schwankungsrückstellung in der Sicherheits-VRG geben.
- (4) Die verrechenbaren Kosten in der Sicherheits-VRG sollten limitiert werden und jedenfalls unter den Kosten der allgemeinen VRGs zu liegen kommen.
- (5) Bei der Sicherheits-VRG sollte für die Hinterbliebenen-Regelung - die dort einheitlich erfolgen soll - gesetzlich ein Rahmen vorgegeben werden, weil diese für die AWB erhebliche Auswirkungen haben und ein wesentliches Kriterium für einen Übertritt in eine Sicherheits-VRG darstellen kann. Insbesondere wenn gleichartige Gruppen in eine größere Sicherheits-VRG (mehrere beitragsleistende Arbeitgeber) übertreten, sollte ähnlich wie bei Sub-VRGs auch eine unterschiedliche Hinterbliebenen-Versorgung möglich sein.

Weitere Änderungen im Betriebspensionsgesetz - BPG

- (1) Die bessere Möglichkeit zur Leistung von variablen Beiträgen (§ 3 (1) 2) ist grundsätzlich zu begrüßen. Es sollte aber jedenfalls auch die Möglichkeit bestehen als betriebliche Kennzahl, an der sich die variablen Beiträge bemessen, eine Konzernkennzahl heranzuziehen. Dies sollte jedenfalls bei zumindest 50%igen Beteiligungen möglich sein bzw. überall dort, wo eine finanzielle, wirtschaftliche und organisatorische Eingliederung in eine Konzernmutter besteht, die ihren Sitz in Österreich hat. Ansonsten kommt es bei konzerneinheitlichen Vorsorgeeinrichtungen zu massiven Durchführungsproblemen und hohem administrativen Aufwand, wenn für jede Tochtergesellschaft unterschiedliche Kennzahlen und Regelungen gelten müssten.
- (2) Es sollte zusätzlich die Möglichkeit eröffnet werden, einmalige Nachschüsse, die die Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Absenkung von Rechnungszinssätzen leisten, nicht in die 10%ige Grenze der Lohn- und Gehaltssumme einzurechnen.
- (3) Der maximale Unverfallbarkeitsbeitragszeitraum von 5 Jahren (§ 5 (1)) sollte beibehalten werden. Dies würde dem Versorgungscharakter der betrieblichen Altersvorsorge gerechter werden, wonach die verfallbaren Beträge der gesamten VRG zugeordnet werden und nicht jenem Arbeitnehmer, der das Unternehmen bereits nach kurzer Zeit wieder verlässt. Die Bindung an das Unternehmen wird dadurch gefördert.

Kontakt:

Wien, Dezember 2011

VERBUND AG
Mag. Roland Langthaler
Am Hof 6a, 1010 Wien
Tel: +43 (0)50313-53116
e-mail: roland.langthaler@verbund.com
www.verbund.com