

Vorblatt

Problem:

Das Pensionskassensystem wurde 1990 am Beginn einer längeren Aufschwungphase eingeführt, die Renditen auf den Kapitalmärkten waren in dem folgenden Jahrzehnt außergewöhnlich hoch und damit war auch eine – rückblickend gesehen – zu optimistische Erwartungshaltung verbunden. Im letzten Jahrzehnt haben mehrere Kapitalmarktkrisen dazu geführt, dass weltweit das auf den Kapitalmärkten veranlagte Vermögen massive Verluste hinnehmen musste. Die österreichischen Pensionskassen konnten sich diesem internationalen Umfeld naturgemäß nicht entziehen und es war ihnen daher auch mit konservativen Veranlagungsstrategien nicht möglich, Verluste aus der Veranlagung des Vermögens der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu vermeiden.

Das Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode sieht die Prüfung von Maßnahmen zur Absicherung des Pensionskassensystems in den Bereichen Mindestertrag, Schwankungsrückstellung, Transparenz und Wahlmöglichkeiten vor.

Ziel:

Eine Optimierung des Pensionskassensystems soll dieses für die Zukunft attraktiver machen und auch eine bessere Absicherung der Erwartungen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bewirken. Besonderes Augenmerk soll dabei auch auf die Belebung des Wettbewerbes, einerseits zwischen den Pensionskassen, andererseits auch gegenüber anderen Vorsorgeprodukten, sowie auf eine verbesserte Information gelegt werden. Dadurch sollen bessere Entscheidungsmöglichkeiten für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten mit unterschiedlichen Ertrags- und Sicherheitserwartungen geschaffen werden.

Inhalt / Problemlösung:

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen im Pensionskassengesetz die Wahlrechte der Anwartschaftsberechtigten hinsichtlich unterschiedlicher Veranlagungsstrategien gestärkt werden, eine Sicherheits-VRG mit garantierter Anfangspension eingeführt werden sowie neue Informationsrechte eingeführt und bestehende Informationsrechte verbessert werden.

Mit den Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz soll der Wechsel zwischen dem Pensionskassensystem und der betrieblichen Kollektivversicherung verbessert werden.

Im Betriebspensionsgesetz sollen neben einer Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist und der erweiterten Möglichkeit variabler Arbeitgeberbeiträge die für einen individuellen Wechsel zwischen den Systemen notwendigen Rahmenbedingungen festgelegt werden.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

– Finanzielle Auswirkungen:

- Auswirkungen auf den Bundeshaushalt:
Durch den Vollzug der zusätzlichen Aufsichtsvorschriften wird ein gewisser Verwaltungsmehraufwand bei der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) entstehen. Aufgrund der Finanzierungsstruktur der FMA wird dies jedoch zu keiner Erhöhung des betragsmäßig fixierten Kostenbeitrages des Bundes führen.
- Auswirkungen auf die Planstellen des Bundes: Keine.
- Auswirkungen auf andere Gebietskörperschaften: Keine.

– Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

– Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Pensionskassen wird mittelfristig verbessert werden und damit wird auch die Bereitschaft für den Abschluss neuer Zusagen für eine betriebliche Altersvorsorge steigen.

– Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/-innen und für Unternehmen:

Neue Informationsverpflichtungen führen zu einer Vermehrung der Verwaltungskosten für Unternehmen um 149 000 Euro pro Jahr.

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Bürger/innen vorgesehen.

– **Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:**

Das Regelungsvorhaben ist nicht klimarelevant.

– **Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:**

Die Wahlrechte hinsichtlich unterschiedlicher Veranlagungsstrategien, der erleichterte Wechsel des Anbieters sowie die verbesserten Informationspflichten sollen den Begünstigten die für sie beste Wahl der betrieblichen Altersvorsorge erleichtern.

– **Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Die Änderungen im vorliegenden Entwurf lassen eine sinnvolle Zuordnung zu Männern und Frauen nicht zu.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen sind mit der Richtlinie 2003/41/EG vereinbar bzw. fallen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Grundlagen des Gesetzesentwurfs:

Im Sinne des Auftrages im Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode wurde eine Arbeitsgruppe zur Optimierung des Pensionskassengesetzes eingerichtet, die sich im Frühjahr 2009 unter Teilnahme der Sozialpartner einschließlich Pensionisten-Vertretern in mehreren Sitzungen ausführlich mit dem Pensionskassensystem und insbesondere auch mit den Auswirkungen der Finanzmarktkrise beschäftigt hat. Diese Arbeitsgruppe hat dem Bundesministerium für Finanzen am 26. Mai 2009 ihren Endbericht präsentiert.

Die Arbeitsgruppe hat mehrere Vorschläge unterbreitet, die das Pensionskassensystem in Zukunft einerseits attraktiver machen und andererseits auch eine bessere Absicherung der Erwartungen der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bewirken sollen. Besonderes Augenmerk wurde dabei auch auf die Belebung des Wettbewerbes, einerseits zwischen den Pensionskassen, andererseits auch gegenüber anderen Vorsorgeprodukten, gelegt. Dadurch sollen bessere Entscheidungsmöglichkeiten für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten mit unterschiedlichen Ertrags- und Sicherheitserwartungen geschaffen werden.

Am 28. Juli 2009 hat die Bundesregierung einen gemeinsamen Bericht des Bundesministers für Finanzen und des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Kenntnis genommen, in dem neben den konsensualen Vorschlägen der Arbeitsgruppe als wesentliche Maßnahme zur Systemstabilisierung die Einführung weiterer Sicherheitselemente in ihren Grundzügen festgeschrieben wurden.

Haupt Gesichtspunkt des Entwurfs:

Das **Pensionskassengesetz** soll entsprechend den Erfahrungen der letzten Jahre sowie auf Basis der Ergebnisse der Verhandlungen mit den Sozialpartnern optimiert werden, wobei folgende Eckpunkte hervorzuheben wären:

- Die Anwartschaftsberechtigten sollen mit einem Lebensphasenmodell eine begrenzte Anzahl an Entscheidungsmöglichkeiten für eine bestimmte Veranlagungsform haben. Damit soll dem Einzelnen eine Wahlmöglichkeit für risikoreichere oder risikoärmere Veranlagungsstrategien ermöglicht werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen in der arbeitsrechtlichen Grundlage für die Pensionskassenzusage ein Standardmodell vereinbaren können, von dem der Begünstigte im Einzelfall abweichen kann.
- Es soll eine besondere auf Sicherheit ausgerichtete Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eingerichtet werden, in der für Leistungsberechtigte die Anfangspension garantiert wird. Damit soll die Kürzung der laufenden Pension vermieden werden.
- Die von der Finanzmarktaufsichtsbehörde mit Verordnung festgelegte Begrenzung des Rechnungszinses soll nicht nur für neu abgeschlossene Pensionskassenverträge wirksam sein, sondern auch für neu einbezogene Arbeitnehmer in bestehende Pensionskassenzusagen gelten.
- Die Informationsrechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie die Transparenz des Pensionskassensystems soll gestärkt bzw. verbessert werden.
- Leistungsberechtigte sollen unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Wahl eines Vertreters der Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat der Pensionskasse erhalten.
- Der Wechsel zwischen den unterschiedlichen Produkten Pensionskasse und betriebliche Kollektivversicherung soll auch auf individueller Basis möglich sein. Einmalig sollen auch Leistungsberechtigte Wechselmöglichkeiten nutzen können.

Im **Versicherungsaufsichtsgesetz** werden die bei einem Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung für die Begünstigten erforderlichen Informationspflichten normiert.

In **Betriebspensionsgesetz** sollen die aus arbeitsrechtlicher Sicht notwendigen Änderungen vorgenommen werden, wobei folgende Eckpunkte hervorzuheben wären:

- Die Möglichkeit, variable Beiträge/variable Prämien in die Pensionskasse/betriebliche Kollektivversicherung (BKV) leisten zu können, soll erweitert werden.
- Die Möglichkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, für bestimmte Zeiten mit reduziertem Entgeltanspruch die Beiträge zur Pensionskasse bzw. die Prämien in die BKV unvermindert

fortzuzahlen bzw. die Beitragsleistung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zu übernehmen, soll ausgeweitet werden. Diese Möglichkeit soll künftig auch im Fall einer Karenz sowie Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG und VKG oder bei einer Familienhospizkarenz bestehen.

- Die Unverfallbarkeitsfrist bei Pensionskassenzusagen soll von fünf auf drei Jahre herabgesetzt werden.
- Die Durchlässigkeit zwischen dem Pensionskassensystem und der BKV soll ausgeweitet werden. Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin soll unter bestimmten Voraussetzungen der Wechsel von der Pensionskasse in die BKV und umgekehrt auch im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglicht werden.
- Die Durchlässigkeit zwischen dem BPG und anderen kapitalgedeckten Systemen der betrieblichen Altersvorsorge (etwa für Wirtschaftstreuhänder, Rechtsanwälte) und umgekehrt bei einem Berufswechsel soll ausgeweitet werden.

Auswirkungen auf Verwaltungslasten für Unternehmen

Für die neue Informationsverpflichtung "Information des Anwartschaftsberechtigten" in § 19b PKG wird mit rund 20.000 Fällen pro Jahr in der Gruppierung "Anwartschaftsberechtigte Wechsel in andere Veranlagung", mit rund 3.000 Fällen pro Jahr in der Gruppierung "Anwartschaftsberechtigte vor/zur Pensionierung" gerechnet.

Durch diese Informationsverpflichtung wird insgesamt eine Belastung von rund 149.000 Euro an Verwaltungslasten verursacht.

In-Kraft-Treten:

Das Vorhaben soll mit 1. Jänner 2013 in Kraft treten. Damit soll einerseits der FMA für die Erlassung der Verordnungen und andererseits den Pensionskassen für die Ausarbeitung der neuen Modelle sowie Wahlmöglichkeiten ausreichend Zeit gelassen werden.

Kompetenzgrundlage:

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 5 (Bankwesen), Z 6 (Angelegenheiten der Rechtsanwälte), Z 8 (Angelegenheiten des Gewerbes und der Industrie) und Z 11 B-VG (Arbeitsrecht und Vertragsversicherungswesen).

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Pensionskassengesetzes)

Zu § 3 Abs. 3 PKG:

Redaktionelle Anpassung.

Zu § 5 Z 4a PKG:

Gemäß Beschluss des gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 88/2006 vom 7. Juli 2006 (Amtsblatt Nr. L 289/26 vom 19. Oktober 2006) wird die Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung in das Abkommen aufgenommen. Die grenzüberschreitende Tätigkeit darf damit von Einrichtungen aus allen Vertragsstaaten des EWR ausgeübt werden.

Zu § 7 Abs. 2a PKG:

Die Richtlinie 2003/41/EG schreibt für Einrichtungen, die ein bestimmtes Anlageergebnis oder die Höhe der Leistungen garantieren, das Halten von zusätzlichen Eigenmitteln vor. Die Mindesthöhe beträgt 4 vH der versicherungstechnischen Rückstellungen. Unter Berücksichtigung des Mindesteigenmittelerfordernisses des § 7 Abs. 1 ergibt sich somit ein zusätzliches Eigenmittelerfordernis in Höhe von 3 vH des Gesamtwertes der den Leistungsberechtigten der Sicherheits-VRG zugeordneten Deckungsrückstellung. Da eine Garantieleistung nur von Leistungsberechtigten in Anspruch genommen werden kann, soll die Deckungsrückstellung der Anwartschaftsberechtigten in der Sicherheits-VRG nicht in die Berechnungsgrundlage einbezogen werden.

Zum Entfall des § 9 Z 12 PKG:

Der Entfall dient der Klarstellung im Verhältnis des nationalen Aufsichtsrechts zum Unionsrecht. Um jegliche direkte oder indirekte Ungleichbehandlung von Personen, die die Leitung einer Pensionskasse übernehmen, aus Gründen der Staatsangehörigkeit hintan zu halten, soll der Konzessionsversagungsgrund eines inländischen Wohnsitzerfordernisses für Mitglieder des Vorstandes aufgehoben werden.

Zu § 12 Abs. 1 PKG:

Die Bezeichnung Veranlagungs- und Risikogemeinschaft soll durch die Kurzform „VRG“ abgekürzt werden.

Zu § 12 Abs. 6 PKG:

Die betriebliche Altersvorsorge ist dahingehend ausgerichtet, dass möglichst über die gesamte Zeit der Erwerbstätigkeit Beiträge geleistet werden sollen, woraus sich eine über mehrere Jahrzehnte erstreckende Verweildauer ergibt. Dabei besteht in jungen Jahren zumeist eine höhere Risikobereitschaft, die mit höheren Ertragschancen verbunden ist. Bis zum Erreichen des Pensionsalters nimmt diese jedoch zunehmend ab. Das Ziel einer möglichst stabilen Pension steht daher bei vielen Leistungsberechtigten im Vordergrund. Diesem Umstand soll mit der Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Veranlagungsmodellen Rechnung getragen werden. Es können daher innerhalb einer VRG Subveranlagungsgemeinschaften gebildet werden, in denen unterschiedliche Veranlagungsstrategien verwendet werden. Um eine übermäßige Vervielfachung zu vermeiden, soll aus Gründen einer Konsolidierung die Anzahl der VRG, bei denen Sub-VG eingerichtet werden dürfen, begrenzt werden. Die Begrenzung der Anzahl der Sub-VG dient dazu, dem Anwartschaftsberechtigten ausreichende aber nicht unüberschaubare Wahlmöglichkeiten zu eröffnen. Die von den Pensionskassen in Auftrag gegebene quartalsweise Performancemessung unterscheidet in Abhängigkeit vom Aktienanteil fünf Risikokategorien von defensiv über konservativ, ausgewogen, aktiv bis dynamisch. Im Sinne dieser Aufteilung wurde die Anzahl der zulässigen VG mit fünf begrenzt. Es wird jedenfalls davon auszugehen sein, dass die Sub-VG sich jedenfalls in der Veranlagungsstrategie sowie im Ausmaß der zulässigen Veranlagungsrisiken unterscheiden. Die versicherungstechnischen Gewinne und Verluste werden aber innerhalb der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft gemeinsam ausgeglichen. Die Veranlagungsvorschriften des § 25 PKG sind für jede Sub-VG gesondert anzuwenden. Ebenso sind über gesonderte VRG oder Sub-VG angebotene unterschiedliche Veranlagungsstrategien in den Grundsätzen der Veranlagungspolitik (§ 25a PKG) darzustellen. Wird eine bereits bestehende VRG in Sub-VG geteilt, so sind sämtliche Anwartschafts- und Leistungsberechtigte einer Sub-VG zuzuordnen, der Verbleib einer „Restmenge“ („Rest-VRG“) soll nicht zulässig sein.

Zu § 12 Abs. 7 PKG:

Die Pensionskasse kann den Anwartschaftsberechtigten eine Wahlmöglichkeit aus verschiedenen Veranlagungsmodellen anbieten. Diese Veranlagungsmodelle können über mehrere VRG oder aber über

Sub-VG abgebildet werden. Ausgenommen von den Wahlrechten dieser Bestimmung ist der Wechsel in die Sicherheits-VRG, dieser Wechsel wird in § 12a Abs. 2 geregelt. Die Wahlrechte sollen im PKG abschließend geregelt sein, die Einräumung von nicht gesetzlich vorgesehenen Wahlrechten soll unzulässig sein. Der Anwartschaftsberechtigte soll bei Einbeziehung in die Pensionskassenvorsorge (Beginn des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung einer allfälligen Wartezeit) in die im Pensionskassenvertrag festgelegte VRG oder Sub-VG einbezogen werden. Bis zum Pensionsantritt soll der Anwartschaftsberechtigte höchstens dreimal in eine andere VRG oder Sub-VG wechseln können, wobei ein Wechsel gemäß § 12a Abs. 2 auf diese Begrenzung nicht anzurechnen ist. Die anzahlmäßige Begrenzung des Wechsels der Veranlagung kann damit gerechtfertigt werden, dass die Veranlagungsstrategien der Pensionskasse grundsätzlich auf Langfristigkeit ausgelegt sind, und ein öfters möglicher Wechsel im Liquiditätsmanagement entsprechend berücksichtigt werden müsste und letztendlich zu Ertragseinbußen führen würde. Der dreimalige Wechsel erscheint für eine stufenweise Risikoverminderung vor Pensionsantritt ausreichend. Möglich wäre aber auch der Wechsel in eine risikoreichere Veranlagung, dies sollte nicht grundsätzlich unzulässig sein, wenn gleich auch vor einer solchen Entscheidung die Auswirkungen in der Information ausreichend dargelegt werden müssen. Voraussetzung für eine Entscheidung ist jedenfalls eine Information durch die Pensionskasse gemäß § 19a PKG. Der Wechsel hat zum Bilanzstichtag der Pensionskasse zu erfolgen, da ansonsten eine gesonderte Gewinnzuweisung erforderlich wäre. Lediglich zum Pensionsantritt soll auch unterjährig ein Wechsel möglich sein, da zu diesem Zeitpunkt für die künftige Pensionsleistung ohnehin die erworbene Anwartschaft berechnet werden muss.

Diese Wahlrechte sollen jedenfalls im Pensionskassenvertrag entsprechend der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung gemäß Vertragsmuster) vereinbart werden müssen. Arbeitgeber und Arbeitnehmern soll es zusätzlich möglich sein, im Wege der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung einen „Standardverlauf“ festzulegen. Der Anwartschaftsberechtigte kann aber durch eine eigene Erklärung eine von diesem Standardverlauf abweichende Entscheidung für einen Wechsel der Veranlagung treffen. Auch für den Standardverlauf bzw. für eine abweichende Einzelentscheidung soll das Wahlrecht mit höchstens dreimal begrenzt werden und der Zeitpunkt bleibt auf den Bilanzstichtag oder den Pensionsantritt eingeschränkt.

Bei einem Wechsel soll die gesamte Deckungs- und Schwankungsrückstellung in die neue VRG bzw. Sub-VG mitgegeben werden, eine Belastung des Vermögens des Anwartschaftsberechtigten soll nicht zulässig sein; dies soll auch für Verwaltungskosten gelten. Etwaige Effekte aus unterschiedlichen versicherungsmathematischen Faktoren wie beispielsweise der Methode zur Berechnung von Hinterbliebenenpensionen sollen bei Berechnung der Deckungsrückstellung berücksichtigt und somit für einen Wechsel nicht entscheidungsrelevant sein.

In der Leistungsphase soll ein Wechsel nicht mehr zulässig sein, da dies zu versicherungsmathematischen Umverteilungen führen könnte und andere Leistungsberechtigte dadurch benachteiligt werden könnten. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz soll lediglich der einmal befristete Übertritt sein, der in einer Übergangsbestimmung in § 49 Abs. 2 Z 1 geregelt werden soll.

Zu § 12a PKG:

Jede Pensionskasse soll verpflichtet werden, eine einzige insbesondere für die Leistungsphase auf Sicherheit und Stabilität ausgerichtete Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (Sicherheits-VRG) zu führen, die auch mit einer Mindestgarantie ausgestattet ist. Die Sicherheits-VRG kann auch für weniger als 1 000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte geführt werden und ist auch nicht zu der gemäß § 12 Abs. 4 zulässigen Anzahl von VRG unter der Mindestanzahl hinzuzurechnen. Die Eckpunkte dieser Sicherheits-VRG sollen wie folgt festgelegt werden:

- Garantiert durch die Pensionskasse wird der Bruttowert der Antrittspension (vor Steuern), das ist jene Anfangspension, die sich nach den versicherungsmathematischen Vorschriften dieser Sicherheits-VRG errechnet. Andere Formen einer Garantie sollen in dieser VRG nicht zulässig sein, insbesondere wird die zusätzliche Gewährung der Mindestertragsgarantie ausdrücklich ausgeschlossen. Ebenfalls ausgeschlossen soll in der Sicherheits-VRG eine Nachschusspflicht des Arbeitgebers sein. Falls sich jedoch die Nachschusspflicht des Arbeitgebers auf die Anwartschaftsphase beschränkt und mit einer garantierten Anfangspensionshöhe „endet“, dann kann diese Anfangspension in die Sicherheits-VRG übertragen werden. Die Vereinbarung einer Nachschusspflicht des Arbeitgebers in der Anwartschaftsphase wird jedoch in der Sicherheits-VRG nicht zulässig sein.
- Die durchschnittliche Lebenserwartung liegt zum Zeitpunkt des Pensionsantritts für eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bei rund 20 Jahren. In der Regel hat daher auch die Pensionskasse über einen längeren Zeitraum Leistungen zu erbringen, womit im Hinblick auf die

Inflation für die garantierte Monatspension auch eine Wertsicherung vorgesehen werden soll. Berücksichtigt werden muss aber, dass für die Valorisierung über den Rechnungszins hinausgehende Erträge relevant sind. Für die Höhe dieser Wertsicherung wird auf jene Formel zurückgegriffen, die auch für die Berechnung des Mindestertrages gemäß § 2 Abs. 2 herangezogen wird. Nach fünf Jahren soll die garantierte erste Monatspension mit dem für das letzte Geschäftsjahr errechneten Zinssatz aufgezinnt werden:

Wird eine Pensionsleistung ab 1. Jänner 2013 ($P_{1.1.2013}$) in der Sicherheits-VRG verwaltet, so erfolgt die Valorisierung erstmalig nach fünf Jahren, das heißt zum Stichtag 1. Jänner 2018 mit jenem Prozentsatz i , der sich aus der Formel zur Berechnung des Mindestertrages für die Berechnungsperiode 2013 bis 2017 ergibt, wobei r_j die monatliche SMR ist.

$$i = \frac{\sqrt[60]{\prod_{j=1}^{60} \left(1 + \frac{r_j}{100}\right)} - 1}{2} \times 100 - 0,75$$

Der Prozentsatz i ergibt sich aus dieser Formel und entspricht den 60 Monaten in der Periode 2013 bis 2017. Die Pension zum Stichtag 1. Jänner 2018 ($P_{1.1.2018}$) beträgt somit $P_{1.1.2018} = P_{1.1.2013}(1+i/100)$

Die nächste Valorisierung erfolgt zum Stichtag 1. Jänner 2023 mit jenem Prozentsatz, der sich aus der Formel zur Berechnung des Mindestertrages für die Berechnungsperiode 2018-2022 ergibt.

- Im Geschäftsplan der Pensionskasse ist die Berechnung der garantierten Monatspension sowie deren Valorisierung festzulegen. Weiters hat der Geschäftsplan auch die Modalitäten für die Berechnung von Hinterbliebenenpensionen zu enthalten.
- In den letzten Jahren ist die durchschnittliche Lebenserwartung kontinuierlich angestiegen, womit die in der Pensionskasse verwendeten Rechnungsgrundlagen in mehrjährigen Abständen angepasst werden mussten. Die Folge einer solchen Anpassung ist ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf bzw. eine Kürzung der Monatspension. Da in der Sicherheits-VRG eine bestimmte Pensionshöhe garantiert ist, wird einerseits bei der Wahl der Rechnungsgrundlagen diese Garantie zu berücksichtigen sein und andererseits werden im Geschäftsplan besondere Vorschriften für die Anpassung von Rechnungsgrundlagen vorzusehen sein.
- Abweichend von den sonst zulässigen Varianten der Führung der Schwankungsrückstellung soll in der Sicherheits-VRG die Schwankungsrückstellung verpflichtend global geführt werden. Um Umverteilungen zu verhindern, müssen sich Anwartschaftsberechtigte, die in die Sicherheits-VRG optieren, in die Schwankungsrückstellung einkaufen. Unabhängig vom tatsächlichen Ausmaß der für den betreffenden Anwartschaftsberechtigten gebildeten Schwankungsrückstellung ist der globale Schwankungsrückstellung in der Sicherheits-VRG jener anteilige Wert zuzuführen, der dem Ausmaß der Schwankungsrückstellung in der Sicherheits-VRG entspricht. Überschüsse bzw. Fehlbeträge sind dabei der Deckungsrückstellung des Anwartschaftsberechtigten zuzuführen bzw. dieser zu entnehmen. Da bei Neubildung der Sicherheits-VRG ein Einkauf in die Schwankungsrückstellung nicht möglich ist, soll in den Übergangsbestimmungen ein Anfangswert für die Schwankungsrückstellung festgesetzt werden.
- Die Veranlagung in der Sicherheits-VRG unterliegt im Hinblick auf die Garantie besonderen Rahmenbedingungen und es wird daher auch der zulässige Rahmen für die so genannte „held-to-maturity-Methode (HTM)“ erweitert. Im Hinblick auf die besondere Bedeutung des Liquiditätsmanagements hat die Pensionskasse der FMA jährlich nachzuweisen, dass sie auch in den folgenden Geschäftsjahren ihre Verpflichtungen erfüllen kann, wobei besonders darauf zu achten sein wird, dass es durch HTM-Widmungen nicht zu Liquiditätsengpässen kommen kann.
- Die unter besonderen Voraussetzungen mögliche Bewilligung der Bildung einer negativen Schwankungsrückstellung soll in der Sicherheits-VRG nicht zulässig sein, da die Erwirtschaftung der dann notwendigen Mehrerträge wohl im Widerspruch zu der gewählten Veranlagungsstrategie stehen müsste.
- Für die Sicherheits-VRG soll analog zu VRG mit Mindestertragsgarantie für Veranlagungen in Aktien, aktienähnliche begebare Wertpapiere, corporate bonds und sonstige Beteiligungswertpapiere eine Obergrenze von 50 vH des VRG-Vermögens gelten.

Anwartschaftsberechtigte sollen jedenfalls mit Eintritt des Leistungsfalles in die Sicherheitsveranlagung wechseln können; dies kann beispielsweise bei Bezug einer Invaliditäts- oder Hinterbliebenenpension auch bereits vor Vollendung des 55. Lebensjahres sein. Spätestens ab dem Jahr, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wird, bis zum Pensionsantritt sollen Anwartschaftsberechtigte ein Optionsrecht auf

Wechsel in die Sicherheitsveranlagung haben. Sie können durch eine die Pensionskasse bindende Erklärung in die Sicherheits-VRG optieren. Da es sich beim Wechsel in die Sicherheits-VRG um ein gesetzlich normiertes Recht handelt, ist eine Anpassung des Pensionskassenvertrages nicht erforderlich. Der Wechsel in die Sicherheits-VRG ist auf die gemäß § 12 Abs. 7 zulässige Anzahl von drei Wechselmöglichkeiten nicht anzurechnen. Für Leistungsberechtigte soll eine einmalige Übertrittsmöglichkeit gemäß § 49 Abs. 2 Z 1 möglich sein.

Nach dem Ableben eines Anwartschaftsberechtigten oder Hinterbliebenen, dessen Pensionskassenleistung nicht in einer Sicherheits-VRG verwaltet wurde, sollen auch die Hinterbliebenen mit ihrem Hinterbliebenenanspruch in die Sicherheits-VRG wechseln dürfen. Garantiert werden soll in diesem Fall die erste ausbezahlte Hinterbliebenenpension.

Bis zum Pensionsantritt soll auch ein Wechsel aus der Sicherheits-VRG heraus zulässig sein. Anwartschaftsberechtigte können einmalig bis zum Pensionsantritt auch wieder aus der Sicherheits-VRG heraus in jene VRG wechseln, in der ihre Pensionskassenzusage vor Wechsel in die Sicherheits-VRG verwaltet wurde. Diese Wahlmöglichkeit entspricht den Wahlmöglichkeiten des § 5a Abs. 4 BPG bzw. § 6e Abs. 4 BPG. Für Leistungsberechtigte und Hinterbliebene nach einem Leistungsberechtigten, dessen Pensionskassenzusage bereits in einer Sicherheits-VRG verwaltet wird, soll ein Wechsel aus der Sicherheits-VRG nicht zulässig sein.

Im Hinblick auf die besonderen Rahmenbedingungen der Sicherheits-VRG und den Umstand, dass ein Wechsel aus der Sicherheits-VRG in eine andere VRG nicht zulässig ist, sollen auch im Falle der Kündigung des Pensionskassenvertrages die Leistungsberechtigten – unabhängig von der Ausübung des Wahlrechtes gemäß § 17 Abs. 1 – verpflichtend in der Sicherheits-VRG verbleiben.

Da durch die verpflichtende Einrichtung einer Sicherheits-VRG der Anwartschaftsberechtigte ein Anrecht auf Wechsel in eine solche Sicherheitsveranlagung hat, sollen jene Pensionskassen, die eine Sicherheits-VRG nicht einrichten (wollen), verpflichtend einen Kooperationsvertrag mit einer überbetrieblichen Pensionskasse abschließen müssen. Anwartschaftsberechtigte können dann in die Sicherheits-VRG dieser überbetrieblichen Pensionskasse wechseln. Eine solche Vereinbarung darf für den Anwartschaftsberechtigten mit keinen zusätzlichen Kosten gegenüber einer Verwaltung in einer eigenen Sicherheits-VRG verbunden sein.

Die Gründung einer betrieblichen Pensionskasse bedarf einer eigenen Errichtungsbetriebsvereinbarung oder eines Errichtungskollektivvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer(-vertretung). Es erscheint gerechtfertigt, im Rahmen dieser besonderen arbeitsrechtlichen Vereinbarung den Vertragspartnern auch die Möglichkeit einzuräumen, auf die Bildung einer Sicherheits-VRG und den Abschluss eines Kooperationsvertrages mit einer überbetrieblichen Pensionskasse zu verzichten. Bei einer solchen Entscheidung wird aber auf die Besonderheiten der betrieblichen Pensionskasse und auf die Ausgestaltung der Pensionskassenzusagen Bedacht zu nehmen sein. Erfahrungsgemäß kann das Ziel der Sicherheits-VRG im Wesentlichen auch durch Festsetzung eines generell niedrigen Rechnungszins erreicht und damit für betriebliche Pensionskassen ein im Zusammenhang mit der Sicherheits-VRG erforderlicher unnötiger Aufwand verhindert werden.

Zu § 15 Abs. 3 Z 7a:

Die Voraussetzungen und Modalitäten für die Auswahl verschiedener Veranlagungsstrategien sollen im Pensionskassenvertrag in Abstimmung mit dem Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung oder der Vereinbarung gemäß Vertragsmuster festgelegt werden. Eine allfällige Vereinbarung eines „Standardverlaufs“ in der arbeitsrechtlichen Grundlagenevereinbarung ist dabei zu berücksichtigen.

§ 15 Abs. 3 Z 15a PKG:

Nachdem eine betriebliche Pensionskasse nur für Arbeitgeber eines Konzerns tätig sein darf, sieht § 17 Abs. 3 ein Prozedere für das Ausscheiden eines Arbeitgebers aus dem Konzern vor. Erfahrungen aus der Praxis haben gezeigt, dass in solchen Fällen Probleme auftreten können, die durch eine rechtzeitige Festlegung der Vorgangsweise im Pensionskassenvertrag vermieden werden können. Aufrechte Pensionskassenverträge sollen bis zum Ende der in § 49 Abs. 2 Z 4 normierten Übergangsfrist angepasst werden müssen.

Zu § 15 Abs. 3a PKG:

Es soll klar gestellt werden, dass auch für Anwartschafts- oder Leistungsberechtigte, die bei einer Kündigung des Pensionskassenvertrages in der Pensionskasse verbleiben, die Vorschriften über den Abschluss einer Einzelvereinbarung anzuwenden sind.

Zu § 16 Abs. 4 PKG:

Die bereits bisher praktizierte Vorgangsweise soll klargestellt werden, wonach die Pensionskasse berechtigt ist, sämtliche aus einer vergleichbaren betrieblichen Altersvorsorgeeinrichtung stammenden Anwartschaften als Einmalbeitrag hereinzunehmen. Die Zuordnung solcher Beiträge auf das Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerkonto wird davon abhängen, wie die steuerliche Behandlung der Anwartschaft in der vorherigen Altersvorsorgeeinrichtung bzw. im Zuge der Übertragung war. Pensionskassenbeiträge sind auch die Übertragung von Betriebspensionskapital gemäß § 5 Abs. 2 Z 2 und Abs. 3 BPG aus einer Einrichtung der zusätzlichen Pensionsversicherung nach § 479 ASVG und der auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruhenden Altersvorsorgeeinrichtungen der Wirtschaftstrehänder und Wirtschaftstrehänderinnen, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Pharmazeuten und Pharmazeutinnen.

Zu § 16a Abs. 4a PKG:

Die Sicherheits-VRG ist eine auf Langfristigkeit und Sicherheit ausgerichtete VRG, in der vorrangig Zusagen von Leistungsberechtigten mehrerer Arbeitgeber verwaltet werden. Auf Grund dieser Rahmenbedingungen und der dementsprechend ausgerichteten konservativen Veranlagung erscheint es gerechtfertigt, für die Vermögensverwaltungskosten eine gesetzliche Obergrenze festzulegen. Damit soll im Hinblick auf die Garantie die Belastung des Veranlagungsergebnisses möglichst gering gehalten werden. Weiters darf die Pensionskasse bezüglich der Höhe der Vergütung zwischen den einzelnen Leistungsberechtigten nicht differenzieren. Diese Gleichbehandlungspflicht soll in Verbindung mit der gesetzlichen Obergrenze zudem eine übermäßige finanzielle Belastung der Leistungsberechtigten verhindern. Die Höhe der Vergütung ist in der Information gemäß § 19b anzugeben.

Zu § 16a Abs. 4b PKG:

Für Leistungsberechtigte, die hinsichtlich der Veranlagung das Kapitalmarktrisiko ausschließlich selbst tragen, soll die Pensionskasse die Vermögensverwaltungskosten nur dann gänzlich vereinnahmen dürfen, wenn ausreichend Veranlagungserträge zur Verfügung stehen. Diese Bestimmung soll nicht für Zusagen gelten, bei denen das Veranlagungsrisiko durch eine Garantie zumindest teilweise auf Dritte übergeht. Dies ist bei Zusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers, bei Zusagen mit Mindestertragsgarantie und bei Zusagen, die in der Sicherheits-VRG geführt werden, der Fall, für solche Zusagen soll daher diese Bestimmung nicht anwendbar sein.

Wenn die Veranlagungserträge für die Vergütung nicht ausreichen, wird diese in der Erfolgsrechnung der VRG angelastet und vermindert die dem Leistungsberechtigten zugeordnete Deckungs- oder Schwankungsrückstellung. Somit wird bei der Neuberechnung der Pension von einer vollständigen Entnahme der Vermögensverwaltungskosten ausgegangen. Die Pensionskasse kann die Vermögensverwaltungskosten aber nur zur Hälfte entnehmen, für den Rest ist eine Verbindlichkeit der VRG gegenüber der Pensionskasse zu buchen. Damit diese verzögerte Kostenentnahme für den Leistungsberechtigten einen spürbaren Effekt hat, soll in Höhe der verbliebenen Hälfte der Vermögensverwaltungskosten dem Leistungsberechtigten jeweils ein Zuschuss zur Monatspension des folgenden Geschäftsjahres zugeschlagen werden. Die vierzehn Teilbeträge entsprechen den zwölf Monatspensionen zuzüglich zweier Sonderzahlungen. Für diesen Zuschuss ist in der VRG ein sonstiges Aktivum auszuweisen. In der Bilanz der Pensionskasse sollen die Kosten nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung zwar in dem Geschäftsjahr, in dem sie angefallen sind, in die Ertragsrechnung einfließen, die Forderung wäre aber entsprechend zu bewerten bzw. abzuzinsen. Für jenen Teil der Vergütung, der von der Pensionskasse liquiditätsmäßig nicht vereinnahmt werden konnte, soll jedoch eine Ausschüttungssperre vorgesehen werden.

Die Entnahme des in der VRG verbliebenen Teils der Vermögensverwaltungskosten soll erst dann zulässig sein, wenn die Veranlagungserträge eines folgenden Geschäftsjahres den für die Zuweisung des Rechnungszinses auf die Deckungsrückstellung erforderlichen Betrag übersteigen. Ist eine solche Entnahme binnen zehn Jahren nach Bildung des sonstigen Aktivums nicht möglich, so soll mit einer Ausbuchung der Verbindlichkeit gegenüber der Pensionskasse eine endgültige Abschreibung der (nach Bewertung) allenfalls noch verbliebenen Forderung in der Pensionskasse notwendig sein.

Anwartschaftsberechtigte, die kurz vor dem Pensionsantritt stehen, könnten doppelt mit Vermögensverwaltungskosten belastet werden – zuerst im „richtigen“ Geschäftsjahr als Anwartschaftsberechtigte und dann möglicherweise nochmals als Leistungsberechtigte anteilig, wenn die Veranlagungserträge für die Verrechnung der Kosten aus der „damaligen“ Periode ausreichen. Wenn zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Pensionsleistung in der VRG ein sonstiges Aktivum aus in der VRG verbliebenen Vermögensverwaltungskosten ausgewiesen wird und der Anwartschaftsberechtigte mit diesen Vermögensverwaltungskosten bereits belastet wurde, so soll sein „Anteil“ an dem gebildeten

sonstigem Aktivum aus dem Vermögen der Pensionskasse auf die Deckungsrückstellung gutgeschrieben werden.

Zu § 16a Abs. 6 PKG:

Anpassung des Verweises um den neu hinzugekommenen Abs. 4a.

Zu § 17 Abs. 1 PKG:

Bei Kündigung des Pensionskassenvertrages durch den Arbeitgeber soll auch eine Übertragung in eine Einrichtung der zusätzlichen Pensionsversicherung nach § 479 ASVG zulässig sein.

Im Pensionskassenvertrag kann schon bisher vorgesehen werden, dass bei Kündigung die Leistungsberechtigten bei der Pensionskasse verbleiben. Dieses Wahlrecht soll nunmehr auch auf beitragsfrei gestellte Anwartschaftsberechtigte ausgeweitet werden, da diese nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in keiner direkten Beziehung zum Arbeitgeber stehen. Nicht zulässig soll sein, dass ausschließlich beitragsfrei gestellte Anwartschaftsberechtigte bei der Pensionskasse verbleiben, Leistungsberechtigte aber zur neuen Pensionskasse wechseln.

Zu § 17 Abs. 3 PKG:

Die zwingende Anordnung des Wechsels in eine überbetriebliche Pensionskasse bei Ausscheiden eines Arbeitgebers aus dem Konzern soll im Hinblick auf die Sicherstellung der Verwaltung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nur dann wirksam sein, wenn auch eine überbetriebliche Pensionskasse die Ansprüche übernimmt.

Zu § 17 Abs. 4 PKG:

Bei Kündigung des Pensionskassenvertrages soll künftig die gesamte Deckungsrückstellung und Schwankungsrückstellung übertragen werden.

Zu § 19 Abs. 2 PKG:

Bisher mussten die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nur über den Inhalt des Pensionskassenvertrages informiert werden, dies hat offenbar in Einzelfällen zu Streitigkeiten darüber geführt, ob über den Inhalt vollständig informiert wurde. Die Informationsverpflichtung soll daher dahingehend erweitert werden, dass eine Kopie des Vertrages ausgefolgt werden muss. Da im Rahmen des Gleichbehandlungsgebotes des § 18 Abs. 2 BPG Differenzierungen zulässig sind, können in einem Pensionskassenvertrag mehrere Zusagen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern vereinbart sein. Der Anwartschafts- und Leistungsberechtigte soll daher eine Kopie des Pensionskassenvertrages nur hinsichtlich jener Vertragsteile erhalten, die auch seine Zusage betreffen.

Zu § 19 Abs. 5a PKG:

Neben der jährlichen Kontoinformation soll zusätzlich auf Anfrage

- in Bezug auf die Vermögensverwaltungskosten zur Verbesserung der Transparenz bei Veranlagung in Investmentfonds eine Gesamtkostenquote, die im Wesentlichen jener Messzahl entsprechen soll, die bis 30. Juni 2012 im Prospekt von Investmentfonds vorgeschrieben ist (total expense ratio – kurz TER), und
- ein repräsentativer Vergleich mit anderen einzelnen und aggregierten Performancewerten vergleichbarer VRGs

angegeben werden müssen.

Zu § 19 Abs. 5b PKG:

Den Leistungsberechtigten sollen auf Anfrage die Gründe für die Veränderung der Pensionshöhe detailliert erläutert werden müssen.

Zu § 19 Abs. 5c PKG:

Die kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer – das sind insbesondere der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Arbeiterkammern – werden im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit öfter von ihren Mitgliedern um Überprüfung der von einer Pensionskasse dem Anwartschafts- oder Leistungsberechtigten übermittelten Informationen ersucht. Für eine solche Überprüfung sind jedoch zumeist Angaben aus dem Geschäftsplan der Pensionskasse erforderlich, die den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten derzeit nicht zugänglich sind. Die Pensionskassen sollen daher den kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen jene leistungsrelevanten Teile des Geschäftsplanes zur Verfügung stellen, die für die Überprüfung notwendig sind. Da es sich beim Geschäftsplan grundsätzlich um geistiges Eigentum der Pensionskassen handelt, das insbesondere einer unbefugten kommerziellen Verwendung nicht zugänglich ist, wird bei einer solchen Einsichtnahme eine

besondere Sorgfalt geboten sein und die im Rahmen der Beratungstätigkeit ohnehin geltende Vertraulichkeit und Verschwiegenheit auch im Hinblick auf die Teile des Geschäftsplanes zu wahren sein. Dies muss insbesondere auch für Dritte gelten, die von der kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung bei der Überprüfung zu Hilfstätigkeiten herangezogen werden.

Zu § 19 Abs. 7 PKG:

Die Information der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten soll neben der verpflichtend vorgeschriebenen Papierform nach deren Zustimmung auch elektronisch zulässig sein. Mit dem Verweis auf § 16 WAG 2007 soll sichergestellt werden, dass sämtliche dort genannten Datenträger verwendet werden dürfen und damit eine bereits bewährte Vorgangsweise Anwendung findet.

Zu § 19b PKG:

Der Anwartschaftsberechtigte soll künftig Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Veranlagungsstrategien haben. Auch der Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung soll in einem zeitlich begrenzten Zeitraum mit individueller Entscheidung möglich sein. Eine solche Entscheidung setzt aber ausreichende Information des Anwartschaftsberechtigten voraus. Die Entwicklung der künftigen Anwartschaft bzw. Pensionsleistung soll dabei anhand der konkreten Situation und mit unterschiedlichen Ertragsszenarien entsprechend den versicherungsmathematischen Rahmenbedingungen dargestellt werden, die im bisherigen und im neuen System zur Anwendung gelangen. Leistet ein Arbeitgeber neben den „Fixbeiträgen“ auch variable Beiträge, so sind der Berechnung nur die „Fixbeiträge“ zugrunde zu legen. Die Standardisierung dieser Information und der Berechnungsmethoden durch eine Verordnung der FMA soll auch eine Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Anbietern gewährleisten. Eine entsprechende Bestimmung hinsichtlich der betrieblichen Kollektivversicherung soll daher auch im VAG vorgesehen werden.

Zu § 20 Abs. 2a PKG:

Für neu abgeschlossene Pensionskassenverträge ist die Höhe der Zinssätze (Rechnungszins bzw. rechnungsmäßiger Überschuss) schon bisher durch eine Verordnung der FMA begrenzt. Nunmehr sollen auch bei bestehenden Pensionskassenverträgen für neu hinzukommende Anwartschaftsberechtigte die Zinssätze auf das gemäß Verordnung der FMA zulässige Ausmaß begrenzt werden.

Der höchstzulässige Rechnungszins sowie rechnungsmäßige Überschuss soll auch für die Sicherheits-VRG durch Verordnung der FMA festgesetzt werden. Auf Grund der besonders konservativen Ausrichtung werden die Zinssätze für die Sicherheits-VRG höchstens gleich hoch sein müssen, als jene Zinssätze, die für eine VRG ohne Garantie vorgegeben werden. Als Vergleichswert sind dabei jene Zinssätze heranzuziehen, die für neue Pensionskassenzusagen zulässig sind, nicht jedoch jene – auch höheren – Zinssätze, die in den vergangenen Jahren in den Geschäftsplänen bewilligt wurden. Daraus, dass die Zinssätze für die Sicherheits-VRG jedenfalls von der FMA festgelegt werden müssen und der Relation zu den sonstigen Zinssätzen ergibt sich künftig die Notwendigkeit, generell Höchstzinssätze zu verordnen.

Obwohl die FMA ohnehin laufend die Angemessenheit der in der Verordnung festgelegten Höchstzinssätze zu überprüfen haben wird, erscheint es im Sinne der Rechtssicherheit erforderlich, zumindest alle drei Jahre gesetzlich eine Überprüfung durch die FMA vorzuschreiben.

Zu § 20a Abs. 1 PKG:

Dem Aktuar einer Pensionskasse kommt hinsichtlich der Verwaltung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine wesentliche Rolle zu. Überbetriebliche Pensionskassen verwalten mittlerweile eine Vielzahl an Pensionskassenzusagen in zahlreichen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften. Im Sinne einer ständigen Verfügbarkeit erscheint es notwendig, neben dem hauptverantwortlichen Aktuar auch einen Stellvertreter zu nominieren, für den die gleichen Anforderungskriterien gelten sollen.

Zu § 23 Abs. 1 Z 3a PKG:

Die Zulässigkeit der Bewertung nach der so genannten „HTM-Methode“ soll auf „investment grade corporate bonds“ erweitert werden. Es handelt sich dabei um Unternehmensanleihen mit einer Bewertung von AAA bis BBB- nach der Systematik von Standard & Poor's und Fitch bzw. Aaa bis Baa3 nach der Systematik von Moody's. Im Sinne einer Risikominimierung wird das Ausmaß einer solchen Bewertung innerhalb der HTM-Methode eingeschränkt. Klargestellt wird auch, dass eine Verschlechterung des Ratings in Form eines Wechsels von „investment grade“ nach „speculative grade“ dazu führt, dass die Widmung als Daueranlage beendet werden muss. Weiters wird in lit. a klargestellt, dass analog zu lit. b ein Höchststrisikogewicht von 20 vH nach § 22a BWG vorliegen muss.

Zu § 24 Abs. 2 PKG:

Die Kriterien, nach denen Anwartschafts- und/oder Leistungsberechtigte hinsichtlich der Führung der Schwankungsrückstellung zu bestimmten Gruppen zusammengefasst werden dürfen, sollen an die Anforderungen aus der Praxis neu geregelt und erweitert werden. Neben der bereits bisher zulässigen Differenzierung nach Arbeitgebern oder Gruppen von Arbeitgebern sollen auch Differenzierungen nach den Rechnungsgrundlagen möglich sein.

Zu § 24a Abs. 3 PKG:

Die bisher mittels Vorstandsbeschluss mögliche zusätzliche Zuweisung zur Schwankungsrückstellung für Erträge zwischen dem Rechnungszins und dem rechnungsmäßigen Überschuss soll künftig nach klar vorgegebenen Rahmenbedingungen, die durch Verordnung der FMA festgelegt werden, erfolgen. Unabhängig davon soll der Vorstand eine solche zusätzliche Zuweisung weiterhin im Rechenschaftsbericht der VRG erläutern.

Zu § 25 Abs. 1 Z 5 lit. b und Abs. 5 PKG:

Anpassung an die Definition des Mitgliedstaates in § 5 Z 4a.

Zu § 25 Abs. 2 Z 1 PKG:

Im Vermögen der VRG kann es keine Kassenbestände geben, diese Position kann daher entfallen.

Zu § 25 Abs. 7 PKG:

Darlehen sind Schuldverschreibungen wirtschaftlich gleichgestellt, tragen durch ihre Bewertung zur Stabilität des Portfolios bei, unterliegen keiner Volatilität und können bei identer Risikosituation eine höhere Rendite generieren. Der Ausnahmekatalog soll daher um Darlehen von Mitglied- und Gliedstaaten erweitert und an die Definition des Mitgliedstaates in § 5 Z 4a angepasst werden. Weiters soll analog zu § 76 Abs. 1 InvFG 2011 die Ausnahme auch auf dort genannte internationale Organisationen ausgedehnt werden.

Zu § 25 Abs. 8 PKG:

Es soll klargestellt werden, dass die Pensionskasse für das Vermögen der VRG Kapitalanlagefonds oder Immobilienfonds erwerben darf, die gemäß den für solche Fonds geltenden Vorschriften innerhalb der im InvFG 2011 und ImmoInvFG normierten Grenzen kurzfristig Kredite aufnehmen dürfen. Das grundsätzliche Verbot des § 14 Abs. 1, wonach die in der VRG zusammengefassten Vermögenswerte nicht belastet werden dürfen, bleibt davon unberührt.

Zu § 25 Abs. 9 PKG:

Es erscheint aus Wettbewerbsgründen und auch im Interesse der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten nicht sinnvoll, weiterhin Pensionskassen die Möglichkeit einzuräumen, kein Risikomanagement aufzubauen. Es soll daher eine entsprechende Verpflichtung der Pensionskassen vorgesehen werden. Falls eine Pensionskasse diesem gesetzlichen Auftrag nicht nachkommt, hat die FMA einerseits die Verpflichtung, gemäß § 33 Abs. 6 die Pensionskasse mit der Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes zu beauftragen und andererseits die Möglichkeit, gemäß § 46a Abs. 1 Z 14a eine Verwaltungsstrafe zu verhängen.

Zu § 25 Abs. 10 PKG und zum Entfall des § 25 Abs. 11 PKG:

Bisher hat die FMA durch Verordnung besondere Veranlagungsvorschriften für jene Pensionskassen festgesetzt, die kein Risikomanagement gemäß § 25 Abs. 9 implementiert haben. Mit der Verpflichtung der Pensionskassen zur Einrichtung eines Risikomanagements soll die Bestimmung betreffend besondere Veranlagungsvorschriften ersatzlos entfallen.

Die Vorschreibung von Veranlagungsvorschriften durch die FMA im Einzelfall ist in der RL 2003/41/EG vorgesehen und hat sich bisher an den besonderen Veranlagungsvorschriften orientiert. Bedingt durch den Entfall dieser Bestimmung sollen Kriterien für Veranlagungsvorschriften im Einzelfall, die sich an den bisherigen Rahmenbedingungen für die besonderen Veranlagungsvorschriften orientieren, im neuen Abs. 10 festgesetzt werden. Zusätzlich soll eine Obergrenze für Veranlagung in Aktien und ähnliche Wertpapiere festgelegt werden, die jedenfalls unter jener Grenze liegt, die für VRGs mit einer Garantie anzuwenden ist.

Zu § 25a Abs. 1a PKG:

Für jede VRG sind Grundsätze der Veranlagungspolitik aufzustellen. Da künftig Wahlrechte hinsichtlich VRG oder Sub-VG mit unterschiedlichen Veranlagungsstrategien zulässig sind, sollen die unterschiedlichen Veranlagungsstrategien in den Grundsätzen der Veranlagungspolitik festgeschrieben werden.

Die Veranlagungsstrategien sind dabei ausreichend zu spezifizieren, wobei neben der Beschreibung der zulässigen Vermögenswerte auch entsprechende Grenzen sowie Risikobeschränkungen vorgesehen werden sollten. Dem Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sollte es auch möglich sein, in einer einfach und verständlich gehaltenen Darstellung (beispielsweise tabellarisch) die Unterschiede in den Veranlagungsstrategien zu erkennen.

Zu § 25a Abs. 3 PKG:

Es soll nur eine wesentliche Änderung der Grundsätze der Veranlagungspolitik anzeigepflichtig sein. Nicht wesentlich werden beispielsweise formale oder sprachliche Adaptierungen sein, eine Änderung in den eigentlichen Grundsätzen der Veranlagungspolitik wird immer wesentlich sein.

Zu § 26 Abs. 1 PKG:

Die Verweise auf die EU-Richtlinien werden an die jeweilige Neufassung angepasst.

Die Depotbank hat gemäß § 26 Abs. 2 Widerspruch (§ 37 EO) zu erheben, wenn gegen die im Depot verwahrten Vermögenswerte der VRG Exekution geführt wird. Der Schutz der der VRG zugeordneten Vermögenswerte soll auch auf strittige Forderungen, die die Depotbank selbst gegenüber der VRG haben könnte, ausgeweitet werden.

Zu § 26 Abs. 1a PKG:

Um im Falle einer Insolvenz einer Pensionskasse die eindeutige Zuordnung der Vermögenswerte zu einer VRG, Sub-VG oder Sicherheits-VRG zu gewährleisten, sollen die Depots getrennt geführt und entsprechend bezeichnet werden müssen.

Zu § 27 Abs. 1a PKG:

In überbetrieblichen Pensionskassen soll die Möglichkeit einer eigenständigen Vertretung der Leistungsberechtigten im Aufsichtsrat einer Pensionskasse geschaffen werden. Ausschlaggebend dafür soll die Anzahl der Leistungsberechtigten ohne unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers in der Pensionskasse zu jenem Bilanzstichtag sein, der vor jener Hauptversammlung liegt, in der eine Wahl der Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat erfolgt. Es soll dabei die Gesamtanzahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten mit Zusagen ohne unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers durch die Anzahl der für die Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten festgesetzten Mandate dividiert werden. Für die gesetzlich vorgeschriebene Mindestanzahl von sechs Vertretern des Grundkapitals und vier Vertretern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten wäre bei einem Anteil der Leistungsberechtigten von mehr als 25 vH eines der vier Aufsichtsratsmandate dieser Gruppe vorbehalten.

Zu § 27 Abs. 5 Z 2a PKG:

Falls den Leistungsberechtigten auf Grund ihrer Anzahl ein gesondertes Aufsichtsratsmandat zusteht, soll für dieses Mandat mindestens ein eigener Wahlvorschlag eingebracht werden dürfen. Hinsichtlich der Formalerfordernisse und Fristen ist Z 2 anzuwenden. Das Recht auf Nominierung als Vertreter der Leistungsberechtigten ist wie auch bei den Vertretern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gemäß Z 2 nicht daran gebunden, dass die Person Anwartschafts- oder Leistungsberechtigter in der Pensionskasse ist.

Zu § 27 Abs. 5 Z 2b PKG:

Wird mindestens ein Wahlvorschlag für einen gesonderten Vertreter der Leistungsberechtigten eingebracht, soll die Abstimmung in zwei Wahlgängen erfolgen. Im ersten Wahlgang stimmen sämtliche Wahlberechtigte über die Wahlvorschläge für die Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ab und in einem zweiten Wahlgang stimmen ebenfalls sämtliche Wahlberechtigte über die Wahlvorschläge für die Vertreter der Leistungsberechtigten ab. Die Bestimmungen über die gesetzliche Beauftragung gemäß Z 3 und 3a bleiben dabei unberührt.

Zu § 27 Abs. 5 Z 3a PKG:

Für die Ausübung des Wahlrechts hinsichtlich der Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in den Aufsichtsrat der Pensionskasse ist eine gesetzliche Beauftragung des Betriebsrates vorgesehen. In Hinkunft soll für beitragsfrei gestellte Anwartschaftsberechtigte und Leistungsberechtigte, die nach einer Kündigung des Pensionskassenvertrages bei der Pensionskasse verblieben sind, der Betriebsrat nicht gesetzlich beauftragter Wahlberechtigter sein.

Zu § 29 Abs. 1 PKG:

Künftig sollen auch Hinterbliebene ein Teilnahmerecht an der Hauptversammlung der Pensionskasse erhalten.

Zu § 29 Abs. 2 PKG:

Anpassung der Verweise an das Aktienrechts-Änderungsgesetz 2009.

Zu § 31 Abs. 4 Z 3a PKG:

Der Abschlussprüfer soll insbesondere eine Einschätzung abgeben, ob bei Veranlagungen in Vermögenswerte, die von Eigentümern der Pensionskasse begeben werden, die zur Verrechnung gelangenden Vergütungen angemessen und marktüblich sind.

Zu § 36 Abs. 1 Z 8 PKG:

Die Anzeigepflicht hinsichtlich der Bildung oder Schließung einer VRG soll auch auf die Sub-VG und Sicherheits-VRG anwendbar sein.

Zu § 36 Abs. 1 Z 10a PKG:

Die Bedeutung der internen Revision ist in den letzten Jahren wesentlich gewachsen und diese stellt ein unverzichtbares Kontrollinstrument dar. Analog zu anderen Konzessionären (wie beispielsweise für Kreditinstitute in § 73 Abs. 1 Z 11 BWG geregelt) sollen auch Pensionskassen der FMA die für die interne Revision verantwortlichen Personen sowie deren Änderungen unverzüglich anzeigen müssen.

Zu § 36 Abs. 2 PKG:

Zur Verbesserung der Datenqualität und Vermeidung von Rückfragen bzw. Nachmeldungen soll die Frist für die Quartalsmeldung des den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zugeordneten Vermögens von drei auf vier Wochen erstreckt werden. Analog zu § 39 Abs. 1 BMSVG soll auch die Einhaltung des § 23 Abs. 1 Z 3a betr. die Bewertung von bestimmten Vermögenswerten nach der HTM-Methode überprüft werden. Weiters soll klargestellt werden, dass entsprechend der bereits bisher geübten Praxis zusammen mit der Quartalsmeldung auch eine detailliert aufgeschlüsselte Anzahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gemeldet wird.

Zu § 36a PKG:

Es wird nach dem Muster von § 153 InvFG 2011 und § 73a BWG eine Verordnungsermächtigung für die rein elektronische Übermittlung von Daten an die Aufsicht geschaffen.

Zu § 46a Abs. 1 Z 14a PKG:

Falls eine Pensionskasse den gesetzlichen Auftrag zur Einrichtung eines Risikomanagements (§ 25 Abs. 9) nicht nachkommt, kann die FMA eine Verwaltungsstrafe verhängen. Hinsichtlich der Obergrenze der Verwaltungsstrafe erscheint die Eingliederung zu dem Verwaltungsstraftatbestand der Verletzung von Veranlagungsvorschriften angemessen zu sein.

Zu § 49 Abs. 2 Z 1 PKG:

Grundsätzlich sollen Wahlrechte nur für Anwartschaftsberechtigte zulässig sein, da bei Leistungsberechtigten jedenfalls Selektionseffekte auftreten können, die zwischen unterschiedlichen Risikogemeinschaften zu Verschiebungen und Benachteiligungen von Leistungsberechtigten führen können. Auf Grund der besonderen Situation und der erstmaligen Einführung solcher Wahlrechte sollen Leistungsberechtigte einmalig und in einem mit dem Jahr 2013 begrenzten Zeitraum eine Wechselmöglichkeit erhalten. Zulässig soll ein Wechsel in eine VRG mit einem laut Verordnung der FMA zulässigen Rechnungszins, in eine Sicherheits-VRG oder in die betriebliche Kollektivversicherung sein. Nicht zulässig soll der Wechsel für Zusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers sein, da die Pensionshöhe ohnehin durch den Arbeitgeber garantiert wird und ein solcher Wechsel zu einer zusätzlichen Belastung des Arbeitgebers führen könnte.

Bei einem Wechsel soll die gesamte Deckungs- und Schwankungsrückstellung in die neue VRG bzw. Sub-VG mitgegeben werden, eine Belastung des Vermögens des Anwartschaftsberechtigten soll nicht zulässig sein; dies soll auch für Verwaltungskosten gelten. Bei einem Wechsel in eine Sicherheits-VRG soll aber auch der Einkauf in die Schwankungsrückstellung notwendig sein.

Bei einem Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung soll dem Leistungsberechtigten jedenfalls auch die Information gemäß § 18k VAG zur Verfügung gestellt werden. Diese Information hat durch jenes Versicherungsunternehmen zu erfolgen, zu dem der Leistungsberechtigte zu wechseln beabsichtigt.

Zu § 49 Abs. 2 Z 2 PKG:

Nach § 12a Abs. 4 muss sich ein Anwartschafts- oder Leistungsberechtigter bei Übertritt in die Sicherheits-VRG in die global geführte Schwankungsrückstellung „einkaufen“. Gemäß § 24 Abs. 4 beträgt die Untergrenze für den Sollwert der Schwankungsrückstellung 10 vH. Es erscheint angemessen, für die Gründung der Sicherheits-VRG einen Anfangswert in Höhe dieses halben Sollwertes festzulegen. Für später hinzukommende Anwartschafts- oder Leistungsberechtigte findet § 12a Abs. 4 Anwendung.

Zu § 49 Abs. 2 Z 3 PKG:

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Pensionskassenverträge sollen innerhalb einer Übergangsfrist an die neue Rechtslage angepasst werden müssen.

Zu § 49 Abs. 2 Z 4 PKG:

Wird bei einem Leistungsberechtigten der Rechnungszins in einem Geschäftsjahr nicht erwirtschaftet und ist ein Ausgleich über die Schwankungsrückstellung nicht mehr möglich, so führt dies zu einer Pensionskürzung. Bei Leistungsberechtigten, die von solchen Pensionskürzungen betroffen waren, sollen nach einer individuellen Entscheidung zur Kompensierung das Veranlagungsergebnis sowie das versicherungstechnische Ergebnis direkt in die Deckungsrückstellung einfließen, eine Dotierung oder Auflösung der Schwankungsrückstellung hat in diesen Fällen zu unterbleiben. Im Hinblick auf sonst mögliche Umverteilungen soll eine solche Einzelentscheidung nur dann zulässig sein, wenn die Schwankungsrückstellung individuell geführt wird.

Zu § 49 Abs. 2 Z 5 PKG:

Auch bereits beauftragte Depotbanken sollen binnen angemessener Frist der FMA eine Erklärung betreffend den Verzicht auf jedes Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht nachreichen müssen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes)**Zu § 18g Abs. 3 VAG letzter Satz:**

Anpassung an § 19 Abs. 2 PKG letzter Satz.

Zu § 18g Abs. 8 VAG:

Anpassung an § 19 Abs. 7 PKG.

Zu § 18g Abs. 9 VAG:

Entsprechend dem § 19 Abs. 5c PKG sollen Versicherungsunternehmen hinsichtlich der betrieblichen Kollektivversicherung ebenfalls den kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungen jene leistungsrelevanten Teile der versicherungsmathematischen Grundlagen (die im Wesentlichen dem Geschäftsplan bei Pensionskassen entsprechen) zur Verfügung stellen, die für die Überprüfung der den Versicherten oder Leistungsberechtigten übermittelten Informationen notwendig sind. Da es sich bei den versicherungsmathematischen Grundlagen grundsätzlich um geistiges Eigentum der Versicherungsunternehmen handelt, das insbesondere einer unbefugten kommerziellen Verwendung nicht zugänglich ist, wird bei einer solchen Einsichtnahme eine besondere Sorgfalt geboten sein und die im Rahmen der Beratungstätigkeit ohnehin geltende Vertraulichkeit und Verschwiegenheit auch im Hinblick auf die Teile der versicherungsmathematischen Grundlagen zu wahren sein. Dies muss insbesondere auch für Dritte gelten, die von der kollektivvertragsfähigen Interessenvertretung bei der Überprüfung zu Hilfstätigkeiten herangezogen werden.

Zu § 18h Abs. 1 VAG:

Die Änderungen in § 17 Abs. 1 PKG sollen analog auf das VAG übertragen werden. Insbesondere soll bei Kündigung des Versicherungsvertrages durch den Arbeitgeber auch eine Übertragung in eine Einrichtung der zusätzlichen Pensionsversicherung nach § 479 ASVG zulässig sein.

Zu § 18k VAG:

Diese Bestimmung und die Parallelbestimmung in § 19b PKG sollen gewährleisten, dass der Versicherte bzw. der Anspruchsberechtigte einer Pensionskasse alle Informationen erhält, die dieser benötigt um beurteilen zu können, ob ein Wechsel zwischen verschiedenen Versicherungsunternehmen oder zwischen der betrieblichen Kollektivversicherung und einer Pensionskasse in seiner individuellen Situation sinnvoll ist.

Zu § 129h Abs. 6 VAG:

Diese Bestimmung soll den zeitlich befristeten Wechsel von Leistungsberechtigten gemäß § 5 Z 2 PKG in eine betriebliche Kollektivversicherung unabhängig von dem Bestand eines Arbeitsverhältnisses und somit auf Grundlage einer individuellen Vereinbarung ermöglichen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Betriebspensionsgesetzes):**Zu § 1 Abs. 5 und § 2 Z 1 BPG:**

Mit den Änderungen werden die Zitierungen iSd Zitierregeln der Legistischen Richtlinien überarbeitet.

Zu § 3 Abs. 1 erster Satz BPG:

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung (§ 9 Z 8 PKG wurde mit BGBl. I Nr. 126/1998 aufgehoben).

Zu § 3 Abs. 1 Z 2 und 2a BPG:

In Ergänzung zur bereits bestehenden Möglichkeit des/der Arbeitgebers/in, variable Beiträge bis zum Ausmaß der fixen Beiträge leisten zu können, wird in § 3 Abs. 1 Z 2 BPG eine Erhöhung der Variabilität vorgesehen. Es besteht somit eine Wahlmöglichkeit: In der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung kann – wie bisher – die Leistung von variablen Beiträgen bis zur Höhe der vom/von der Arbeitgeber/in verpflichtend zu entrichtenden Beiträge vorgesehen werden. Es kann aber auch die Leistung von variablen Beiträgen in fester Relation zu einer betrieblichen Kennzahl bis zur Höhe von 10 vH der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme der Anwartschaftsberechtigten vorgesehen werden. Letzteres ist nur dann zulässig, wenn sich der/die Arbeitgeber/in zur Leistung von fixen Beiträgen in Höhe von 2 % des laufenden Entgelts verpflichtet. Damit soll eine gewisse Planbarkeit und Vorsehbarkeit der künftigen Pensionsleistung sichergestellt werden.

Die Variabilität darf aber nicht willkürlich sein; variable Beiträge müssen sich an einer betrieblichen Kennzahl orientieren. § 3 Abs. 1 Z 2a BPG trifft eine Legaldefinition des Begriffs „betriebliche Kennzahl“: Eine betriebliche Kennzahl wird als eine nachvollziehbare und allgemein zugängliche, nach objektiven Kriterien ermittelte betriebswirtschaftliche, steuerrechtliche oder unternehmensrechtliche Kennzahl, die der jeweiligen Branche des Betriebs, dem konkreten Gegenstand, der Größe und dem Umfang des Betriebs sowie dem allgemeinen Betriebsrisiko dieses Betriebs Rechnung trägt, definiert. Mit § 3 Abs. 1 Z 2a letzter Halbsatz BPG wird ausdrücklich klargestellt, dass eine Mischkennzahl bzw. die Vereinbarung mehrerer Kennzahlen pro Betrieb zulässig ist.

Als betriebliche Kennzahl/en kommt/kommen insbesondere in Betracht:

- Gewinn (vor/nach Steuern)
- 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

Durch die Bezugnahme auf die Branche des Betriebs, dem konkreten Gegenstand, die Größe und dem Umfang des Betriebs wird zudem verdeutlicht, dass die vereinbarte betriebliche Kennzahl jedenfalls in einem unmittelbaren Bezug zum jeweiligen Betrieb stehen muss und unter Berücksichtigung der Verhältnisse des jeweiligen Betriebs zu wählen ist. Damit soll vermieden werden, dass etwa die für ein Konzernunternehmen maßgebliche betriebliche Kennzahl für ein Tochterunternehmen dieses Konzerns vereinbart wird.

Weiters wird mit § 3 Abs. 1 Z 2 letzter Halbsatz BPG klargestellt, dass in der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung auch die nach § 12 Abs. 7 PKG möglichen Wahlrechte zu vereinbaren sind. Damit können in der arbeitsvertragsrechtlichen Grundlagenvereinbarung insbesondere entsprechend § 12 Abs. 7 Z 3 PKG „Standardverläufe“ für den Wechsel in eine andere VRG oder Sub-VG vereinbart werden (im Übrigen siehe die Erläuterungen zu § 12 Abs. 7 PKG).

Zu § 3 Abs. 4 vorletzter und letzter Satz und § 6a Abs. 4 vorletzter und letzter Satz BPG:

Die bisher bestehenden Möglichkeiten für Arbeitnehmer/innen, für bestimmte Karenzzeiten oder Zeiten einer Arbeitszeitreduktion nach dem AVRAG die bisherige Beitrags- bzw. Prämienleistung (einschließlich der Beiträge bzw. Prämien des/der Arbeitgebers/in) weiterzahlen zu können, soll auf die Karenz sowie Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG und VKG, auf die Familienhospizkarenz nach dem AVRAG (sofern diese in Form einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts oder in Form einer Arbeitszeitreduktion in Anspruch genommen wird) ausgedehnt werden. Damit wird dem/der

Arbeitnehmer/in die Aufrechterhaltung des Ansparvolumens zu einer betrieblichen Pensionszusage bzw. des Prämienvolumens auch in diesen Fällen ermöglicht.

Zu § 5 Abs. 1 zweiter Satz BPG:

Bisher konnte in der Pensionskassenzusage für die aus Beiträgen des/der Arbeitgebers/in ergebende Anwartschaft eine Unverfallbarkeitsfrist von bis zu fünf Jahren ab Beginn der Beitragszahlung vorgesehen werden. Nunmehr wird die Höchstdauer der Unverfallbarkeitsfrist auf drei Jahre herabgesetzt. Auf Beiträgen der Arbeitnehmer/innen beruhende Anwartschaften sind weiterhin sofort und jedenfalls unverfallbar. Die Neuregelung gilt für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2012 liegt (siehe Artikel VI Abs. 1 Z 11 BPG).

Zu § 5 Abs. 1a Z 2 BPG:

Sämtliche zulässige Berechnungsmethoden für den Unverfallbarkeitsbetrag bei globaler Führung der Schwankungsrückstellung sollen nunmehr in dieser Bestimmung geregelt werden. Der bisher gemäß § 24a Abs. 3 PKG zulässige Mindestwert für den Unverfallbarkeitsbetrag soll daher in § 5 Abs. 1a Z 2 lit. b BPG übernommen werden.

Zu §§ 5 Abs. 2 Z 2 und 2a und Abs. 3, 6c Abs. 2 Z 2 und 2a und Abs. 3 BPG, § 173 Abs. 5a WTBG, § 50 Abs. 3a RAO, § 41 Abs. 6 Gehaltsskassengesetz 2002 und § 16 Abs. 4 PKG:

Mit den beabsichtigten Neuregelungen sollen die gesetzlichen Grundlagen für Übertragungen von Betriebspensionskapital hinsichtlich von Altersvorsorgeeinrichtungen nach dem BPG, der Pensionsinstitute nach dem ASVG und der auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruhenden Altersvorsorgeeinrichtungen der Wirtschaftstrehänder/innen, Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen und Rechtsanwaltsanwärter/innen sowie Pharmazeuten und Pharmazeutinnen im BPG, PKG, WTBG und in der RAO bei einem Berufswechsel geschaffen werden. Von der Maßnahme sind die im BPG geregelten betrieblichen Altersvorsorgeformen der Pensionskassenzusage und der betrieblichen Kollektivversicherung, die Pensionsinstitute nach § 479 ASVG und die auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruhenden Altersvorsorgeeinrichtungen der Wirtschaftstrehänder/innen, Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen und Rechtsanwaltsanwärter/innen sowie Pharmazeuten und Pharmazeutinnen nach dem Gehaltsskassengesetz 2002 erfasst.

Im Einzelnen wird im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen Altersvorsorgesysteme einerseits die Mitnahmemöglichkeit von Betriebspensionskapital bei einem Berufswechsel (Erlöschen der Mitgliedschaft zur jeweiligen Kammer) aus der bisherigen (betrieblichen) Altersvorsorge in das für den neuen Tätigkeitsbereich relevante Altersvorsorgesystem geregelt, andererseits korrelierend dazu die Einbringungsmöglichkeit des Betriebspensionskapitals in das „aktuelle“ Altersvorsorgesystem unter Beachtung der jeweiligen rechtlichen Vorgaben für dieses Altersvorsorgesystem sicher gestellt.

Für die im BPG von der Maßnahme betroffenen Altersvorsorgesysteme erfolgen die Regelungen auf gesetzlicher Ebene. Diese umfangreichen Neuregelungen werden gleichzeitig zum Anlass genommen, die bisher in § 5 Abs. 2 Z 2 letzter Halbsatz geregelte Möglichkeit der Kontozusammenführung für Arbeitnehmer/innen, die von ihren neuen Arbeitgeber/innen nicht in eine Pensionskassenzusage einbezogen werden, in einen neuen § 5 Abs. 2 Z 2a zu transferieren. Zugleich soll die Möglichkeit der Kontozusammenführung ausgeweitet und jenen Arbeitnehmer/innen, die von ihrem/ihrer neuen Arbeitgeber/innen auch in keine betriebliche Kollektivversicherung einbezogen werden, die Zusammenführung von prämienfrei „gestellten“ Versicherungen aus verschiedenen betrieblichen Kollektivversicherungen in eine ermöglicht werden.

§ 6c Abs. 2 Z 2a sieht diese erweiterte Kontozusammenführung für den Bereich der betrieblichen Kollektivversicherung vor.

In diesem Zusammenhang erfolgt weiters die Klarstellung in § 5 Abs. 3 BPG, dass die Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in die betriebliche Kollektivversicherung auch nach Ablauf von sechs Monaten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangt werden kann.

Hinsichtlich der Altersvorsorgesysteme nach dem WTBG, der RAO und dem Gehaltsskassengesetz 2002 werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ausführende Bestimmungen in den Satzungen dieser Altersvorsorgesysteme festgelegt (siehe Art. 4, Art. 5 und Art. 7); die entsprechenden Regelungen für die Pensionsinstitute nach § 479 ASVG erfolgen in den jeweiligen Satzungen dieser Pensionsinstitute.

Zu §§ 5 Abs. 4 und 6c Abs. 4 BPG:

Derzeit können Unverfallbarkeitsbeträge, die unter der Barabfindungsgrenze liegen, seitens der Pensionskasse bzw. dem Versicherungsunternehmen einseitig abgefunden werden. Geschieht dies nicht und hat auch der/die Anwartschaftsberechtigte keine Verfügung getroffen, ist der Unverfallbarkeitsbetrag

nach sechs Monaten in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft bzw. eine prämienfreie Versicherung umzuwandeln (§§ 5 Abs. 3 erster Satz bzw. 6c Abs. 3 erster Satz BPG). Mit der gegenständlichen Änderung wird nunmehr klargestellt, dass eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft bzw. eine prämienfreie Versicherung (die auf einem unter der jeweils maßgeblichen Barabfindungsgrenze liegenden Unverfallbarkeitsbetrag „basieren“) binnen weiterer sechs Monate, d.h. bis zum Ablauf von zwölf Monaten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses im Einvernehmen zwischen dem Vorsorgeinstitut und dem/der Arbeitnehmerin neuerlich in einen Unverfallbarkeitsbeitrag umgewandelt und abgefunden werden können. Da diese Regelung darauf abstellt, dass mit Ablauf des 31. Dezembers 2012 die sechsmonatige Verfügungsfrist abgelaufen ist, wird diese „erweiterte“ Barabfindungsmöglichkeit für nach dem 30. Juni 2012 beendete Arbeitsverhältnisse wirksam. Hinsichtlich der vor dem 1. Juli 2012 beendeten Arbeitsverhältnisse ist auf die mit Artikel V Abs. 10 und 11 geschaffene Übergangsbestimmung zu verweisen.

Zu §§ 5 Abs. 5 und 6c Abs. 5 BPG:

Neben der Klarstellung, welche Bestimmung jeweils für die Berechnung des Unverfallbarkeitsbetrages maßgeblich ist, wird normiert, dass der/die Arbeitnehmer/in vor Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages in das andere Vorsorgeinstitut nach den §§ 19b PKG und 18k VAG zu informieren ist. Weiters wird in § 5 Abs. 5 (nach Vorbild des § 6c Abs. 5) klargestellt, dass diese Verfügung den Abschluss einer betrieblichen Kollektivversicherung voraussetzt.

Zu §§ 5a und 6e BPG:

Zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Systeme soll - in Ergänzung der bestehenden Regelungen für die Durchlässigkeit (vgl. §§ 5 Abs. 2 ff und 6 Abs. 2 ff BPG) - ein individueller Wechsel des/der einzelnen Arbeitnehmers/in aus der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung (§ 5a) und umgekehrt (§ 6e) im aufrechten Arbeitsverhältnis unter folgenden Voraussetzungen möglich sein:

Wesentlich ist, dass dieser Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung oder die Pensionskasse nur dann zulässig ist, wenn dem/der Arbeitnehmer/in dieses Verfügungsrecht in der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Vertragsmuster) ausdrücklich eingeräumt wurde. Weiters hängt der Wechsel davon ab, dass der/die Arbeitgeber/in bereits eine betriebliche Kollektivversicherung bzw. einen Pensionskassenvertrag abgeschlossen hat.

Der/Die einzelne Anwartschaftsberechtigte kann ab dem Kalenderjahr, in dem er/sie das 55. Lebensjahr vollendet, schriftlich gegenüber dem/der Arbeitgeber/in und der Pensionskasse verfügen, dass der/die Arbeitgeber/in ab dem 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres an Stelle der Beiträge an die Pensionskasse zukünftig in unverändertem Ausmaß Prämien für eine betriebliche Kollektivversicherung zu entrichten hat.

Die Verfügung gegenüber dem/der Arbeitgeber/in ist gemeinsam mit der Verfügung gegenüber der Pensionskasse zu treffen. Der „Wechsel“ zum 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres setzt voraus, dass die schriftliche Verfügung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin spätestens bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres beim/bei der Arbeitgeber/in und der Pensionskasse einlangen. Langt die Verfügung nach diesem Datum ein, ist der Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung erst mit 1. Jänner des nächstfolgenden Kalenderjahres zulässig.

Entsprechend der Verfügung hat die Pensionskasse das noch in der Pensionskasse geführte Vermögen zum 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres in die betriebliche Kollektivversicherung zu übertragen. Der zu übertragende Unverfallbarkeitsbetrag errechnet sich unter Beachtung des § 5 Abs. 1a BPG.

Hat der/die Arbeitnehmer/in eigene Beiträge in die Pensionskasse geleistet, hat er/sie im Fall einer Verfügung des Wechsels ab 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres Prämien in derselben Höhe in die betriebliche Kollektivversicherung einzuzahlen.

Unter denselben Voraussetzungen ist ein Wechsel des/der Arbeitnehmers/in von der betrieblichen Kollektivversicherung in die Pensionskasse möglich (vgl. § 6e BPG).

Unabdingbar ist, dass dem/der wechselwilligen Arbeitnehmer/in durch das bisherige Vorsorgeinstitut und das aufnehmende Vorsorgeinstitut die Auswirkungen des Wechsels (insbesondere aufgrund anderer Parameter in den Geschäftsplänen) anhand des individuellen Falles verdeutlicht werden. Dementsprechend wird zur Wirksamkeit des Wechsels eine nachweisliche Information des/der Arbeitnehmers/in gemäß § 19b PKG und § 18k VAG vorausgesetzt (siehe dazu die Erläuterungen zu diesen Bestimmungen).

Der/Die Arbeitnehmer/in kann einen Wechsel von der Pensionskasse in die betriebliche Kollektivversicherung bzw. umgekehrt einen Wechsel von der betrieblichen Kollektivversicherung in die Pensionskasse im aufrechten Arbeitsverhältnis jeweils nur einmal verlangen. Damit ist nicht

ausgeschlossen, dass ein/e Arbeitnehmer/in zunächst nach § 5a BPG in die betriebliche Kollektivversicherung wechselt und zu einem späteren Zeitpunkt seinen /ihren Entschluss revidiert und wieder in eine Pensionskasse wechselt. Mit Eintritt des Leistungsfalls ist der im laufenden Arbeitsverhältnis erfolgte Wechsel in die betriebliche Kollektivversicherung bzw. in die Pensionskasse jedenfalls unwiderruflich.

Tritt der Leistungsfall entsprechend der arbeitsrechtlichen Grundlageneinbarung vor Vollendung des 55. Lebensjahres ein, kann der/die Leistungsberechtigte entsprechend den §§ 5 Abs. 5 und 6c Abs. 5 BPG in die betriebliche Kollektivversicherung bzw. in die Pensionskasse wechseln.

Zu § 6a Abs. 1 Z 2 und 2a BPG:

In Ergänzung zur bereits bestehenden Möglichkeit des/der Arbeitgebers/in, variable Prämien bis zum Ausmaß der fixen Prämien leisten zu können, wird eine Erhöhung der Variabilität vorgesehen. Im Übrigen siehe die Erläuterungen zu § 3 Abs. 1 Z 2 und 2a BPG.

Zu § 11 Abs. 1a BPG:

In der Entscheidung vom 9.6.2004, 9 Ob A 67/04z, bejaht der OGH die analoge Anwendung des § 11 Abs. 1 Satz 2 BPG auf die Fälle der Rückdeckungsversicherung. Der OGH hebt in dieser Entscheidung zur Vermeidung von Missverständnissen allerdings hervor, dass „die Bejahung einer Analogie nicht dazu führt, dass es dem Dienstgeber entgegen dem klaren Wortlaut des § 11 Abs. 1 Satz 1 BPG nun freistünde, seine Rückstellungen auch auf andere Weise zu bilden. Er handelt - ebenso wie derjenige, der gar keine Rückstellungen bildet - rechtswidrig und muss insb. mit nachteiligen steuerlichen Konsequenzen (vgl. § 14 Abs. 5 Z 2 EStG) rechnen; allenfalls könnte auch eine Schadenersatzpflicht der für den Dienstgeber handelnden Personen (Organe) eintreten.“

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2007, BGBl. I Nr. 24, wurde in § 14 Abs. 7 EStG 1988 die Möglichkeit geschaffen, Ansprüche aus (Rückdeckungs)Lebensversicherungen unter bestimmten Voraussetzungen auf die als Pensionsrückstellung gebildete gesetzliche Wertpapierdeckung anzurechnen. Mit der Beschränkung auf „klassische“ Lebensversicherungen (§ 20 Abs. 2 Z 1 iVm § 78 VAG) sollte eine wenig risikobehaftete Versicherungsform erfasst werden. Mit BGBl. I Nr. 22/2009 wurde die Produktfamilie im Lebensversicherungsbereich um den Typus der kapitalanlageorientierten Lebensversicherung erweitert. Dabei handelt es sich um eine spezifische Form der Lebensversicherung, für die es eine eigene Deckungsstockabteilung (§ 20 Abs. 2 Z 4a VAG) gibt, innerhalb der eine Zuordnung von bestimmten Vermögenswerten zu bestimmten Verträgen innerhalb eines Tarifs notwendig ist, um für Kundengruppen eine risikogerechte Kapitalanlagestrategie wählen zu können. Hinsichtlich des Garantiezinses hat der/die Versicherungsnehmer/in Anspruch auf eine bestimmte Leistung, die vom Versicherungsunternehmen unter Heranziehung der Bestimmungen der Höchstzinsverordnung garantiert wird; in Bezug auf die Veranlagung müssen - wie bei der klassischen Lebensversicherung - die Regelungen der Kapitalanlageverordnung eingehalten werden. Da eine kapitalanlageorientierte Lebensversicherung unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit einer klassischen Lebensversicherung vergleichbar ist, sollen derartige Versicherungen der klassischen Lebensversicherung gleichgestellt werden.

Mit der Neuregelung wird - entsprechend den steuerrechtlichen Vorgaben und in Berücksichtigung der vorgenannten Entscheidung des OGH - nunmehr im BPG klargestellt, dass auch eine vom/von der Arbeitgeber/in geschlossene Rückdeckungslebensversicherung auf das sich aus § 14 Abs. 7 EStG ergebende Ausmaß der Wertpapierdeckung angerechnet werden kann, sofern dies nach den steuerrechtlichen Vorgaben zulässig ist. Diese Klarstellung ändert nichts daran, dass der/die Arbeitgeber/in die Rückstellungen zur Absicherung der direkten Leistungszusagen grundsätzlich durch den Aufbau einer Wertpapierdeckung zu bilden hat.

Zu § 11 Abs. 4 BPG:

Nach § 11 Abs. 1 BPG bildet die nach dieser Bestimmung zu bildende „Wertpapierdeckung“ im Insolvenzverfahren des/der Arbeitgebers/in eine Sondermasse für die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus einer direkten Leistungszusage. Die dazu angeschafften Wertpapiere sind, außer zur Befriedigung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, der Exekution entzogen und bei einem Kreditinstitut, das zum Betrieb des Depotgeschäfts berechtigt ist, zu verwahren. Sie dürfen nach § 9 letzter Satzteil BPG weder verpfändet noch veräußert werden.

In der Entscheidung vom 26.4.2011, 8 Ob A 14/10g, stellt der OGH klar, dass die Sicherung der Ansprüche von Arbeitnehmer/innen als Sondermasseforderungen grundsätzlich nur Wertpapiere erfassen kann, die eindeutig für diesen Zweck bestimmt und tatsächlich vorhanden sind; es ist keine fiktive Sondermasse zu bilden. Ein rechtswidriges Unterbleiben oder eine verbotswidrige Verringerung der Wertpapierdeckung nach § 11 BPG wirkt sich daher im Insolvenzfall zu Lasten der Absonderungsansprüche der Betriebspensionsberechtigten aus.

In dieser Entscheidung hält der OGH u.a. fest, dass es jedem/jeder Unternehmer/in unbeschadet gesetzlicher Rückstellungspflichten grundsätzlich frei steht, Wertpapiere auch zu anderen Zwecken anzuschaffen, insb. als Liquiditätsreserve; bei Fehlen einer konkreten Widmung ergeben sich zwangsläufig Abgrenzungsprobleme. Aus dem BPG selbst lässt sich nicht nachvollziehen, wie die nach §§ 9 und 11 BPG besonders geschützte Wertpapierdeckung vom übrigen Betriebsvermögen abzugrenzen und zu individualisieren ist. Dem Gesetzeszweck, die Rechtsposition der Pensionsberechtigten zu stärken, wird mit der geltenden Regelung kaum Genüge getan, zumal gerade in Zeiten wirtschaftlicher Anspannung die subjektive Bereitschaft und Fähigkeit des/der Arbeitgebers/in zur Erfüllung der Rückstellungsverpflichtung umso mehr sinken wird, als in Verlustjahren auch steuerliche Anreize keine Wirkung entfalten können.

Nach Rechtsansicht des OGH ist weder der Verweis auf die Bilanzierungsvorschriften noch jener auf das Steuerrecht für eine konkrete Zuordnung einzelner Vermögenswerte zu den in der Bilanz bzw. Steuererklärung genannten Pauschalsummen und Bezeichnungen von Nutzen. Auch die gesetzliche Verpflichtung zur Verwahrung der Wertpapierbestände bei einer Depotbank schließt die Vermengung von zur Rückstellungsdeckung dienenden Wertpapieren mit zu anderen Zwecken gehaltenen nicht aus. Notwendig bleibt nämlich wegen des Spezialitätsprinzips jedenfalls, dass die Zuordnung der vorhandenen Wertpapiere als Deckung der Pensionsrückstellung eindeutig und in Willkür ausschließender Weise nachvollziehbar ist. Diese Zuordnung kann nicht gelingen, wenn mehrere Wertpapierdepots gehalten werden, die darüber hinaus gegenüber Dritten ausdrücklich anderen Zwecken als der Pensionsrückstellung, nämlich der Kreditbesicherung, gewidmet waren.

Dem entsprechend soll mit der Neuregelung in § 11 Abs. 4 klargestellt werden, dass die bei einem Kreditinstitut „deponierte“ Wertpapierdeckung nach § 11 Abs. 1 von durch den/die Arbeitgeber/in bei demselben Kreditinstitut zu anderen Zwecken gehaltenen Wertpapieren gesondert zu verwahren ist. Damit soll eine eindeutige Zuordnung der im Depot bei Insolvenzeröffnung vorhandenen Wertpapiere zur Deckung der Pensionsrückstellung sichergestellt werden.

Zu Art. V Abs. 10 und 11 BPG:

Mit diesen Übergangsbestimmungen wird ehemaligen Arbeitnehmer/innen, für die zum Stichtag 31. Dezember 2012 in einer Pensionskasse oder in einer betrieblichen Kollektivversicherung eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft oder eine prämienfreie Versicherung geführt wird, die Möglichkeit eingeräumt, unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 30. Juni 2013 die neuerliche Umwandlung dieser Anwartschaft oder Versicherung in einen Unverfallbarkeitsbetrag und dessen Abfindung zu verlangen. Da diese Bestimmung das Vorliegen einer beitragsfrei gestellten Anwartschaft oder einer prämienfreien Versicherung zum 31. Dezember 2012 voraussetzt, kommt diese Übergangsbestimmung nur auf Arbeitsverhältnisse, die spätestens zum 30. Juni 2012 geendet haben, zur Anwendung.

Voraussetzung ist einerseits, dass der Unverfallbarkeitsbetrag, der der zum Stichtag 31. Dezember 2012 in einer Pensionskasse oder einer betrieblichen Kollektivversicherung geführten beitragsfrei gestellten Anwartschaft oder einer prämienfreien Versicherung zu Grunde liegt, im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den sich aus § 1 Abs. 2 und 2a PKG jeweils ergebenden Barabfindungsgrenze nicht überschritten hat. Erforderlich ist andererseits, dass auch der neuerlich ermittelte Unverfallbarkeitsbetrag unter der zum Stichtag 31. Dezember 2012 maßgeblichen Barabfindungsgrenze liegt. Mit anderen Worten: Sowohl der „historische“ als auch der aktuelle Unverfallbarkeitsbetrag muss unter der jeweils maßgeblichen Barabfindungsgrenze liegen. Weiters ist eine Barabfindung nur dann zulässig, wenn dem/der Arbeitnehmer/in eine Übertragung des Unverfallbarkeitsbetrages auf die in den §§ 5 Abs. 3 zweiter Satz bzw. 6c Abs. 3 zweiter Satz BPG angeführten Vorsorgeinstitute nicht mehr möglich ist.

Zu Art. VI Abs. 1 Z 11 BPG:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Art. VI Abs. 2 Z 3 BPG:

Mit dieser Bestimmung wird die Ministerialbezeichnung im Sinne des BMG überarbeitet.

Zu Artikel 4 (Änderung des WTBG), Artikel 5 und 6 (Änderung der RAO) und Artikel 7 (Änderung des Gehaltsskessengesetzes 2002):

Mit den beabsichtigten Neuregelungen sollen die gesetzlichen Grundlagen für Übertragungen von Betriebspensionskapital hinsichtlich von Altersvorsorgeeinrichtungen nach dem BPG, der Pensionsinstitute nach dem ASVG und der auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruhenden Altersvorsorgeeinrichtungen der Wirtschaftstreuhänder/innen, Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen und Rechtsanwaltsanwärter/innen sowie der Pharmazeuten und Pharmazeutinnen bei einem Berufswechsel geschaffen werden.

Hinsichtlich der Altersvorsorgesysteme nach dem WTBG, der RAO und dem Gehaltskassengesetz 2002 werden gesetzliche Rahmenbedingungen für ausführende Bestimmungen in den Satzungen dieser Altersvorsorgesysteme festgelegt.

Anlage 1: Darstellung der Verwaltungskosten für Unternehmen

PKG					
Art der Änderung	Neue Regelungsmaterie				
Ressort	BMF	Berechnungsdatum	21. November 2011	Anzahl geänderter/neuer Informationsverpflichtungen	1
BELASTUNG GESAMT (gerundet)					149.000

IVP 1 - INFORMATION DES ANWARTSCHAFTSBERECHTIGTEN	
Art	neue IVP
Kurzbeschreibung	Darstellung der Auswirkungen eines Wechsels in eine andere VRG/VG mit unterschiedlicher Veranlagung bzw. in die BKV
Ursprung:	NAT
Fundstelle	§ 19b PKG
BELASTUNG (gerundet)	
149.000	

BERECHNUNG LAUT SKM-METHODE FÜR INFORMATIONSVERPFLICHTUNG 1	
Anwartschaftsberechtigte Wechsel in andere Veranlagung	
Fallzahl	20.000
Quellenangabe	BMF-Schätzung

Verwaltungstätigkeit 1	Berechnung von Ergebnisdaten (Analyse, Untersuchungen, Bewertungen)	
Zeitaufwand	Erhöhung	
Stunden		
Minuten	10	
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte	
Stundensatz	36,00	
Externe Kosten pro Jahr	0,46	Porto für Versand 75% v. ,62€ - Rest elektronisch

Gesamtkosten pro Unternehmen pro Jahr	6,00	
Verwaltungskosten	129.200,00	
Sowieso-Kosten (%)	0	
VERWALTUNGSLASTEN	129.200,00	

BERECHNUNG LAUT SKM-METHODE FÜR INFORMATIONSVERPFLICHTUNG 1	
Anwartschaftsberechtigte vor/zur Pensionierung	
Fallzahl	3.000
Quellenangabe	BMF-Schätzung: 50% des durchschnittlichen Zuwachs von LB/Jahr

Verwaltungstätigkeit 1	Berechnung von Ergebnisdaten (Analyse, Untersuchungen, Bewertungen)	
Zeitaufwand	Erhöhung	
Stunden		
Minuten	10	
Gehaltsgruppe	Bürokräfte und kfm. Angestellte	
Stundensatz	36,00	
Externe Kosten pro Jahr	0,46	Porto für Versand 75% v. ,62€ - Rest elektronisch

Gesamtkosten pro Unternehmen pro Jahr	6,00	
Verwaltungskosten	19.380,00	
Sowieso-Kosten (%)	0	

VERWALTUNGSLASTEN	19.380,00
--------------------------	------------------