

Stand: 21.11.2011

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 Pensionskassensystemes soll diese 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:**

Entsprechend dem Urteil des EuGH in der Rechtssache C-236/09 soll ab 21. Dezember 2012 die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren nicht mehr zu Unterschieden bei Prämien und Leistungen führen.

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 der 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.
- 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.
- Entsprechend dem Urteil des EuGH in der Rechtssache C-236/09 soll ab 21. Dezember 2012 die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren nicht mehr zu Unterschieden bei Prämien und Leistungen führen.
- 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:

Der überwiegende Teil des Vorhabens soll mit 1. Juli 2012 in Kraft treten, einzelne Bestimmungen sollen wegen der erforderlichen Übergangsfristen zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft treten.

Kompetenzgrundlage:

Der vorliegende Entwurf stützt sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 5 und 11 B-VG (Bank- 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 L289/26 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 bzw. Sicherheits-Sub-VG zugeordneten Deckungsrückstellung. Da eine Garantieleistung nur von Leistungsberechtigten in Anspruch genommen werden kann, soll die Deckungsrückstellung der Anwartschaftsberechtigten in der Sicherheits-VRG bzw. Sicherheits-Sub-VG nicht in die Berechnungsgrundlage einbezogen werden.

Zum Entfall des § 9 Z 12 PKG:

Der Entfall dient der Klarstellung im Verhältnis des nationalen Aufsichtsrechts zum Gemeinschaftsrecht. 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. 2, 4 und 5 PKG:

Bisher konnte eine gesonderte VRG gebildet werden, sofern diese für mindestens 1 000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte geführt werden konnte. Mit dem neuen Abs. 6 soll nunmehr den Pensionskassen die Möglichkeit der Bildung von Sub-VGs gestattet werden, womit auch die Notwendigkeit der Bildung gesonderter VRGs aus veranlagungstechnischer Sicht an Bedeutung verlieren wird. Es erscheint daher sinnvoll, die Anzahl der VRGs zu verringern und eine Konzentration zur besseren Verteilung der versicherungstechnischen Risiken zu erzielen. Bei überbetrieblichen Pensionskassen soll daher nach einer angemessenen Übergangsfrist ab 1. Jänner 2014 die Mindestgröße für eine VRG mit 10 000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten festgesetzt werden. Bei betrieblichen Pensionskassen, die auf Grund der in Österreich üblichen Unternehmensgrößen für einen kleineren Personenkreis tätig sind sowie für VRGen in überbetrieblichen Pensionskassen, in denen ausschließlich leistungsorientierte Zusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers verwaltet werden, soll die bisherige Grenze beibehalten 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. Im Sinne der Anmerkungen hinsichtlich der Anhebung der Mindestgröße einer VRG soll aus Gründen einer Konsolidierung die Anzahl der VRGen, bei denen Sub-VGen eingerichtet werden dürfen, begrenzt werden. Die Begrenzung der Sub-VGen dient dazu, dem Anwartschaftsberechtigten eine ausreichende aber nicht unüberschaubare Anzahl an 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 VGen mit fünf begrenzt. Es wird jedenfalls davon auszugehen sein, dass die Sub-VGen 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 Subveranlagungsgemeinschaft gesondert anzuwenden. Ebenso sind jeweils gesonderte Grundsätze der Veranlagungspolitik (§ 25a PKG) zu erstellen. Wird eine bereits bestehende VRG in Sub-VGen geteilt, so sind sämtliche Anwartschaft- und Leistungsberechtigte einer Sub-VG zuzuordnen, der Verbleib einer „Restmenge“ („Rest-VRG“) ist nicht zulässig.

Zu § 12 Abs. 7 PKG:

Die Pensionskasse kann den Anwartschaftsberechtigten eine Wahlmöglichkeit aus verschiedenen Veranlagungsmodellen anbieten. Diese Veranlagungsmodelle können über mehrere VRGs oder aber über Sub-VGs abgebildet werden. Ausgenommen von den Wahlrechten dieser Bestimmung ist der Wechsel in die Sicherheits-VRG oder Sicherheits-Sub-VG, 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 oder 3 auf diese Begrenzung 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.

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.

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 Z 20 geregelt werden soll.

Zu § 12a PKG:

Jede Pensionskasse soll verpflichtet werden, eine insbesondere für die Leistungsphase auf Sicherheit und Stabilität ausgerichtete Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (Sicherheits-VRG) zu führen, die auch mit einer Mindestgarantie ausgestattet ist. 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.
- 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 aufgezinst werden. Für die Berechnung des Zinssatzes wird auf die Zinsformel für den Mindestertrag zurückgegriffen, bei der Durchschnitt der Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen bezogen auf die letzten 60 Monate abzüglich 0,75 Prozentpunkte errechnet wird. Wird eine Pensionsleistung ab 1. Jänner 2013 in der Sicherheits-VRG verwaltet, so erfolgt die Valorisierung erstmalig zum Stichtag 1. Jänner 2018 mit jenem Prozentsatz, der sich aus der Formel zur Berechnung des Mindestertrages für die Berechnungsperiode 2013-2017 ergibt. 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. Im Pensionskassenvertrag können hinsichtlich der Hinterbliebenenversorgung in einem bestimmten Rahmen unterschiedliche Bedingungen vereinbart werden. Da entgegen der üblichen Praxis, wonach die Ansprüche aller zu einem Pensionskassenvertrag gehörenden Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in einer VRG verwaltet werden, dies in der Sicherheits-VRG nicht der Fall ist, soll im Hinblick auf die Wirtschaftlichkeit, Übersichtlichkeit und Verständlichkeit die Hinterbliebenenversorgung in der Sicherheits-VRG einheitlich – und damit möglicherweise auch abweichend vom (ursprünglichen) Pensionskassenvertrag – gestaltet werden.
- 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 eine 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.
- 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“ 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 grundsätzlich 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 VRGs 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, je nachdem ob die Veranlagung in einer eigenen Sicherheits-VRG oder in einer Sicherheits-Sub-VG nach § 12 Abs. 6 erfolgt, durch eine die Pensionskasse bindende Erklärung in die Sicherheits-VRG oder Sicherheits-Sub-VG optieren. Der Wechsel in die Sicherheits-VRG ist auf die gemäß § 12 Abs. 7 zulässige Anzahl von drei Wechselmöglichkeiten anzurechnen und stellt somit nicht eine vierte Wahlmöglichkeit dar. Für Leistungsberechtigte soll eine einmalige Übertrittsmöglichkeit gemäß § 49 Z 20 möglich sein.

Bis zum Pensionsantritt soll im Rahmen der gemäß § 12 Abs. 2 zulässigen Wahlrechte auch ein Wechsel aus der Sicherheits-VRG heraus zulässig sein. Anwartschaftsberechtigte, für die ein solches Wahlrecht im Pensionskassenvertrag nicht vereinbart wurde, 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.

Falls eine Pensionskasse eine Sicherheits-VRG nicht für mindestens 1 000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte führen kann, soll sie die Möglichkeit haben, innerhalb einer VRG eine Sicherheits-Sub-VG zu bilden. Für die Sicherheits-Sub-VG sind sämtliche Eckpunkte in gleicher Art und Weise wie für die Sicherheits-VRG anzuwenden.

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. Eine Änderung des Pensionskassenvertrages in der Einzelvereinbarung soll dann zulässig sein, wenn sie durch die im Geschäftsplan festgelegten Besonderheiten der Sicherheits-VRG gemäß Abs. 1 Z 3 bedingt ist.

Bei betrieblichen Pensionskassen kann der Fall eintreten, dass nur eine sehr geringe Anzahl an Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in eine Sicherheits-VRG optiert und somit die wirtschaftliche Führung einer solchen Sicherheits-VRG oder Sicherheits-Sub-VG nicht gewährleistet ist. Es soll daher die Möglichkeit geben, dass in solchen Fällen eine Kooperation mit einer überbetrieblichen Pensionskasse abgeschlossen wird und die Anwartschaftsberechtigten dann in die Sicherheits-VRG dieser überbetrieblichen Pensionskasse wechseln können. Eine solche Kooperation muss aber jedenfalls im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden.

Alternativ:

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

Zu § 15 Abs. 3 Z 7a und 7b PKG:

Die Voraussetzungen und Modalitäten für den Wechsel in eine Sicherheits-VRG oder Sicherheits-Sub-VG sollen im Pensionskassenvertrag festgelegt werden. Mit einer Übergangsbestimmung in § 49 Z 21 wird sichergestellt, dass auch jene Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in eine Sicherheits-VRG oder Sicherheits-Sub-VG wechseln können, deren Pensionskassenvertrag nicht angepasst werden kann.

Ebenso sollen die Voraussetzungen und Modalitäten für die Auswahl verschiedener Veranlagungsstrategien im Pensionskassenvertrag festgelegt werden.

Zu § 15 Abs. 3 Z 14 lit. b PKG:

Die den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten in der Sicherheits-VRG oder Sicherheits-Sub-VG angelasteten Verwaltungskosten sind ebenfalls im Pensionskassenvertrag zu regeln. Bei der Vereinbarung der Verwaltungskosten wird auf eine Kontinuität zu den bisher zur Verrechnung gelangten Verwaltungskosten Bedacht zu nehmen sein. Auf Grund der auf Langfristigkeit und Sicherheit ausgerichteten – konservativen – Veranlagung in der Sicherheits-VRG wird davon auszugehen sein, dass eine solche Veranlagung gegenüber bisherigen Veranlagungsstrategien kostengünstiger erfolgen sollte. Dem gegenüber wäre aber ein angemessener Zuschlag für die Erbringung der Garantiepension zu stellen, wobei eine Differenzierung zwischen Leistungsberechtigten bei der Höhe des Zuschlages einer besonderen Argumentation bedürfte. Es erscheinen daher die insgesamt in einer Sicherheits-VRG angelasteten Vermögensverwaltungskosten nur dann angemessen zu sein, wenn die Differenz zu den bisher zur Verrechnung gelangten Verwaltungskosten in einem geringfügigen Ausmaß bleibt.

§ 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.

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 Wirtschaftstreuhänder und Wirtschaftstreuhänderinnen, Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen sowie Pharmazeuten und Pharmazeutinnen.

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:

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 Pensionskassenvertrag 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.

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 die Gesamtkostenquote (total expense ratio – kurz TER) und
- ein repräsentativer Vergleich mit anderen einzelnen und aggregierten Performannewerten 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. 7 PKG:

Die Information der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten soll neben der verpflichtend vorgeschriebenen Papierform nach deren Zustimmung auch elektronisch zulässig sein.

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 geringer sein müssen, als jene Zinssätze, die für eine VRG ohne Garantie vorgegeben werden. 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 § 20 Abs. 3a PKG und zum Entfall des § 20 Abs. 3b PKG:

Der EuGH hat in der Rechtssache C-236/09 mit Urteil vom 1. März 2011 ausgesprochen, dass Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen mit Wirkung vom 21. Dezember 2012 ungültig ist. Es darf daher die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren nicht mehr zu Unterschieden bei Prämien und Leistungen führen. Die in der Richtlinie ermöglichte Ausnahme von diesem Grundsatz, die im PKG mit der Novelle BGBl. I Nr. 107/2007 umgesetzt wurde, hätte daher zu entfallen. Entsprechend dem Grundsatz der Richtlinie soll die Anwendung der „Gleichbehandlungsregel“ nur für neu abgeschlossene Verträge gelten, dies wird sich im PKG daher neben neu abgeschlossenen Pensionskassenverträgen auch auf jene Anwartschaftsberechtigten beziehen müssen, die nach Inkrafttreten in eine bestehende Pensionskassenzusage einbezogen werden.

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 „held-to-maturity-Methode“ (HTM) 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 Wechsel 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% nach § 22a BWG vorliegen muss.

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. 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 Vermögenswerten 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.

Zum Entfall des § 25 Abs. 10 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.

Zu § 25a Abs. 1 PKG:

Für jede VRG sind Grundsätze der Veranlagungspolitik aufzustellen. Da künftig innerhalb einer VRG auch Sub-VGs mit unterschiedlichen Veranlagungsstrategien gebildet werden dürfen, müssen auch für jede dieser Sub-VGs entsprechende unterschiedliche Grundsätze der Veranlagungspolitik festgeschrieben werden.

Zu § 26 Abs. 1 PKG:

Die Depotbank hat gemäß § 26 Abs. 2 Widerspruch 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 § 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 liegt. 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. Wird ein solcher Wahlvorschlag eingebracht, soll die Abstimmung getrennt nach den Wahlvorschlägen für die Vertreter der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten und den Wahlvorschlägen für die Vertreter der Leistungsberechtigten durchgeführt werden müssen.

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 Zukunft soll für beitragsfrei gestellte Anwartschaftsberechtigte und Leistungsberechtigte, die nach einer Kündigung des Pensionskassenvertrages bei der Pensionskassen verblieben sind, der Betriebsrat nicht gesetzlich beauftragter Wahlberechtigter sein.

Zu § 29 Abs. 2 PKG:

Anpassung der Verweise an das Aktienrechts-Änderungsgesetz 2009.

Zu § 31 Abs. 4 Z 3a PKG:

Der Abschlussprüfer soll insbesondere auch prüfen, 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 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 FMA eine Verwaltungsstrafe zu verhängen. Hinsichtlich der Obergrenze der Verwaltungsstrafe erscheint die Eingliederung zu dem Verwaltungsstraftatbestand der Verletzung von Veranlagungsvorschriften angemessen zu sein.

Zu § 49 Z 20 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, auf deren Pensionskassenzusage zum 31. Dezember 2011 ein Rechnungszins Anwendung findet, der über dem laut Verordnung der FMA höchstzulässigen Rechnungszins liegt, einmalig und in einem mit dem Jahr 2012 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 Sicherheits-Sub-VG 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 oder Sicherheits-Sub-VG 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.

Zu § 49 Z 21 PKG:

Mit dieser Übergangsbestimmung soll auch in jenen Fällen, in denen eine Änderung des Pensionskassenvertrages im Hinblick auf den Wechsel in die Sicherheits-VRG oder Sicherheits-Sub-VG nicht mehr möglich ist, den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten dieser Wechsel ermöglicht werden.

Mögliche Ursachen für den Wegfall oder Untergang des Arbeitgebers können eine Insolvenz des Arbeitgebers, eine Unternehmensveräußerung mit nachfolgendem Wegfall der Pensionskassenregelung oder vergleichbare Fälle sein.

Da den Leistungsberechtigten nur einmalig in einem Zeitfenster gemäß Z 20 dieser Wechsel möglich ist, könnte es zu einer Fristversäumung führen, wenn der Arbeitgeber nicht rechtzeitig tätig wird.

Zu § 49 Z 22 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 Z 23 PKG:

Die Dotierung der Schwankungsrückstellung durch Vorstandbeschluss in der „alten“ Fassung des § 24a Abs. 3 soll dann für Anwartschaftsberechtigte weiterhin möglich sein, wenn dies in der arbeitsrechtlichen Grundlagenvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Zu § 49 Z 24 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 § 18f Abs. 1 Z 2 VAG letzter Satz:**

Anpassung an § 1 Abs. 2 PKG.

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 § 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 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 Voraussehbarkeit 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 (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 30. Juni 2012 liegt (siehe Artikel VI Abs. Z 10 BPG).

Zu §§ 5 Abs. 2 Z 2 und Abs. 3, 6c Abs. 2 Z 2 und Abs. 3 BPG, § 173 Abs. 5a WTBG, § 50 Abs. 3 RAO 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 Wirtschaftstreuhand/innen, Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen 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 Wirtschaftstreuhand/innen, Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen sowie Pharmazeuten und Pharmazeutinnen nach dem GKG 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. 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 Ende des Arbeitsverhältnisses verlangt werden kann.

Hinsichtlich der Altersvorsorgesysteme nach dem WTBG und der RAO werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ausführende Bestimmungen in den Satzungen dieser Altersvorsorgesysteme

festgelegt (siehe Art 4 und Art 5), die entsprechenden Regelungen für die Pensionsinstitute nach § 479 ASVG erfolgen in den jeweiligen Satzungen dieser Pensionsinstitute.

Hinsichtlich der Übertragungsmöglichkeiten in Bezug auf die Altersvorsorgeeinrichtung im Rahmen der Pharmazeutische Gehaltskasse sind keine weiteren gesetzlichen Regelungen vorzunehmen, da die Übertragungsmöglichkeiten bereits durch die Vorgaben des § 41 Abs. 4 GKG sowie die Ausgestaltung der einschlägigen Statuten der Gehaltskasse (Übernahme der Grundsätze des BPG und PKG, insbesondere des § 5 Abs. 2 Z 2 BPG) sichergestellt sind.

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 31.10 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.

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 gem. § 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 Grundlagenvereinbarung 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 9 Ob A 67/04z vom 9.6.2004 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. 24/2007, wurde in § 14 Abs. 7 EStG 1988 die Möglichkeit geschaffen, Ansprüche auch (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 einer inländischen Bank, die zum Betrieb des Depotgeschäfts berechtigt ist, zu verwahren. Sie dürfen nach § 9 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 Arbeitnehmer/innenansprüche 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 diese 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 einer Depotbank verwahrte Wertpapierdeckung nach § 11 Abs. 1 von durch den/die Arbeitgeber/in zu anderen Zwecken gehaltenen Wertpapieren gesondert zu verwahren sind, um eine eindeutige Zuordnung der im Depot bei Insolvenzeröffnung vorhandenen Wertpapiere zur Deckung der Pensionsrückstellung sicherzustellen.

Zu Art. VI Abs. 1 Z 10 BPG:

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

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

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 bei einem Berufswechsel geschaffen werden.

Hinsichtlich der Altersvorsorgesysteme nach dem WTBG und der RAO 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