



BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Bundesministerium für Finanzen
Abteilung III/5
Frau Dr Beate Schaffer
Hintere Zollamtsstraße 2b
1030 Wien

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMF-020102/ 0009-III/5/2011	SR-GSt/F/Ob	Otto Farny	DW 2288 DW 42288	02.01.2012

Bundesgesetz, mit dem das Pensionskassengesetz, das Versicherungsaufsichtsgesetz, das Betriebspensionengesetz, das Wirtschaftstreuhandberufsgesetz und die Rechtsanwaltsordnung geändert werden

Sehr geehrte Frau Dr Schaffer!

In den vergangenen Jahren wurde zahlreichen Betriebspensionisten wiederholt die Pension gekürzt. Betriebspensionisten, deren Pensionszusagen vor dem Jahr 2000 mit hohen Rechnungszinsen übertragen wurden, haben mit einer Reduktion ihrer Zielpension um 40 % zu rechnen. Die überzogenen Erwartungen, die den überhöhten Rechnungszinsen zugrunde lagen, erfüllten sich nicht. Aufgrund der Verunsicherung an den Kapitalmärkten werden sie sich auch nicht in der nächsten Zeit erfüllen. Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Entwurf zur Pensionskassengesetznovelle zu sehen.

Um stark schwankende Pensionen zu vermeiden, wurde die Möglichkeit der Option in eine Sicherheits-Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) geschaffen, was mit einer Pensionsgarantie verbunden ist. Die Regelungen zur Verbesserung der Transparenz und der Erleichterung des Wechsels zwischen Pensionskassen und der Betrieblichen Kollektivversicherung stellen aus Sicht der Bundesarbeitskammer eine positive Fortentwicklung des Pensionskassenrechts dar. Leider wurde für die mehrfach geschädigten Pensionisten mit hohen Rechnungszinsen keine Lösung gefunden. Ein bereits in Aussicht gestelltes Prämienmodell wurde ohne Angabe von Gründen nicht umgesetzt. Die Republik Österreich hat durch die Genehmigung überhöhter Rechnungszinsen eine Mitverantwortung an der unbefriedigenden Situation dieser Pensionisten. Der Seniorenrat hat verschiedene Lösungsvorschläge unterbreitet; die Bundesarbeitskammer geht davon aus, dass diese Vorschläge nochmals evaluiert werden. Es ist nicht akzeptabel, sich hier völlig aus der Verantwortung zu nehmen.

Im Einzelnen nimmt die Bundesarbeitskammer wie folgt Stellung:

Pensionskassengesetz

zu § 12 Abs 2

Grundsätzlich ist es aus versicherungstechnischen Gründen sinnvoll, eine möglichst große VRG anzustreben. Es gibt jedoch zahlreiche Firmen-VRGs, die bis 2014 die Mindestanzahl von 10.000 Personen nicht erreichen werden. Es war für viele Betriebsräte Geschäftsgrundlage, dass die von ihnen vertretenen Personen in einem eigenen Rechnungskreis zusammengefasst sind, damit eine Vermischung mit schlechteren Risiken nicht erfolgt und eine volle Mitbestimmung in den Veranlagungsbeiräten möglich ist. Um nicht voraussehbare rechtliche Komplikationen zu vermeiden, sollte diese Regelung auf reine Firmen- bzw Konzern-VRGs in überbetrieblichen Pensionskassen nicht angewendet werden (das wäre auch eine Gleichstellung mit Z 1). Jedenfalls ist durch die FMA das nähere Prozedere solcher Verschmelzungen zu regeln und insbesondere die Frage zu klären, wie bei VRGs mit unterschiedlicher Risikosituation vorzugehen ist.

zu § 12 Abs 7

Nach dem Wortlaut von § 12 Abs 7 sind die dort für die Anwartschaftsberechtigten (AWB) normierten Wahlrechte an eine entsprechende Vereinbarung im Pensionskassenvertrag gebunden (siehe auch § 15 Abs 3 Z 7b). Anzumerken ist dazu fürs Erste, dass in den Erläuterungen zu dieser Gesetzesbestimmung von einer derartigen Bindung keine Rede ist und dort der Eindruck erweckt wird, als stünden diese Wahlrechte in Zukunft allen AWB offen. Die Wahlrechte kommen grundsätzlich aber nur zum Tragen, wenn eine entsprechende Änderung des Pensionskassenvertrages vorgenommen wird bzw wenn ein neuer Pensionskassenvertrag das vorsieht.

Bleibt es bei der Bindung an eine entsprechende Regelung im Pensionskassenvertrag, so sollte die Materie vorgelagert in § 3 Betriebspensionsgesetz (BPG) auch als Betriebsvereinbarungs-Inhalt definiert werden, der in Folge über den Pensionskassenvertrag umzusetzen ist. Es ist nicht einzusehen, dass eine für die AWB derart wichtige Regelung (oder allenfalls Nicht-Regelung) allein im Belieben des Arbeitgebers (AG) und der Pensionskasse steht.

Erforderlich ist bei Bindung an einen Pensionskassenvertrag/eine Betriebsvereinbarung auch eine Sonderregelung für AWB ohne Arbeitgeber, der einen entsprechenden Pensionskassenvertrag/eine entsprechende Betriebsvereinbarungen (BV) abschließen könnte (zB wegen Unternehmensschließung oder bei Ausscheiden aus dem Unternehmen mit unverfallbarer Anwartschaft). Hierzu findet sich im Entwurf eine Sonderregelung in den Übergangsbestimmungen (§ 49 Z 21 lit a), die dort aber fehl am Platz ist, weil es sich um kein Übergangsproblem handelt.

zu § 12 a Abs 1 Z 2, 4

Zur neuen Sicherheits-VRG sollte klargestellt werden, dass sich die Garantie der Erstpension auch auf Fälle eines erhöhten Versicherungsschutzes bei einem Invaliditätsfall bezieht. Derartige Fälle sind derzeit durch den Wortlaut („... aus der Verrentung der für den LB gebildeten Deckungsrückstellung....“) nicht gedeckt.

Die zentrale Zielsetzung der neuen Sicherheits-VRG ist es, eine Kürzung der zuerkannten Erstpension während der Leistungsphase zu unterbinden. Zu Unklarheiten Anlass geben könnte in diesem Zusammenhang die Formulierung von Z 4 („... zu einer Pensionskürzung führt, die die garantierte Monatspension unterschreitet, hat die Pensionskasse im Folgejahr“). Es muss sichergestellt sein, dass eine Kürzung jedenfalls ausgeschlossen ist und nicht erst ein Ausgleich „im Folgejahr“ erfolgt.

zu § 12 a Abs 2

Nach dem Wortlaut von § 12a Abs 2 PKG ist ein Wechsel in eine Sicherheits-VRG unabhängig vom Vorhandensein einer diesbezüglichen Regelung im Pensionskassenvertrag möglich. Dem steht entgegen, dass in § 15 Abs 3 Z 7a die Festlegung der „Voraussetzungen für den Wechsel in eine Sicherheits-VRG/Sicherheits-Sub-VRG“ als neuer Regelungsgegenstand für Pensionskassenverträge vorgesehen ist. Bei einer Bindung an eine entsprechende Regelung im Pensionskassenvertrag gilt das oben zu § 12 Abs 7 PKG Gesagte (BV-Inhalt, Sonderregelung falls kein AG mehr vorhanden).

zu § 17 Abs 4

Die Vorgabe, dass im Fall der Kündigung des Pensionskassenvertrages in Zukunft je 100% der Deckungs- und der Schwankungsrückstellung übertragen werden müssen, wird ausdrücklich begrüßt.

Erforderlich wären darüber hinaus allerdings auch Regelungen für die anteilige Mitnahme der MERL, einer allfälligen Auszahlungsrückstellung, etc.

zu § 19 Abs 5 lit a, b

Die Vorschriften zur Hebung der Transparenz werden von der Bundesarbeitskammer ausdrücklich begrüßt. Der Performancevergleich jedoch sollte auch die VRGs anderer Pensionskassen umfassen.

Eine Informationsverpflichtung der Pensionskassen sollte nicht nur im Fall einer Pensionskürzung, sondern generell bestehen, dh insbesondere auch zur Erläuterung der rechnerischen Ermittlung der jährlichen Pensionsanpassung für Leistungsberechtigte (LB) und der jährlichen Entwicklung der Deckungsrückstellung bei AWB's.

Sehr wichtig ist auch, dass den Betriebsräten und auch den einzelnen AWB/LB auf Anfrage die leistungsrelevanten Teile des Geschäftsplans ausgehändigt werden (in vielen Pensionszusagen wird an zentralen Stellen, zB bei den Anpassungsregelungen, auf den Geschäftsplan verwiesen!)

zu § 20 Abs 2 a

Um das Instrument der Sicherheits-VRG samt Pensionsgarantie wirtschaftlich beurteilen zu können, muss man die Höhe des Rechnungszinssatzes und die Verwaltungskosten kennen. Die Bundesarbeitskammer hat Verständnis dafür, dass es problematisch ist, Fixbeträge im Gesetz zu verankern, aber es wäre schon möglich, Bandbreiten für die Verordnung der FMA anzugeben – als Untergrenze könnte man den Rechnungszinssatz der Betrieblichen Kollektivversicherung heranziehen. Für die Kosten wäre eine Regelung wünschenswert, die besagt, dass die Kosten nicht höher sein sollen als die bisherigen Verwaltungskosten, plus ein mit 0,35 % gedeckelter Garantiezuschlag.

Für die Akzeptanz des Pensionskassenwesens ist es notwendig, dass der wirtschaftliche Erfolg der Pensionskasse in irgendeiner Form mit dem wirtschaftlichen Erfolg der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gekoppelt ist. Die Bundesarbeitskammer ersucht deshalb, zumindest den gemeinsamen Vorschlag der Sozialpartner umzusetzen, wonach bei negativem Veranlagungsergebnis den Pensionisten nur 50 % der Kosten angelastet werden dürfen.

Weiters sollte im Sinne des gemeinsamen Vorschlages der Sozialpartner geprüft werden, ob die Führung der Mindestertragsrücklage in der VRG EU-rechtlich zulässig ist. Das wäre eine wesentliche Verbesserung für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Der Bundesarbeitskammer ist es nicht verständlich, dass man nicht einmal den Versuch unternimmt.

zu § 20 Abs 3 a

Die Vorgabe, dass für neu hinzukommende AWB der Faktor Geschlecht nicht mehr bei der Berechnung von Beiträgen/Leistungen berücksichtigt werden darf, wird ausdrücklich begrüßt.

zu § 27 Abs 1 a

Die Klärung der Frage, ob ein Mandat im Aufsichtsrat für einen Vertreter der LB vorzusehen ist, wirkt übertrieben kompliziert. Es stellt sich zB die Frage, ob in Anbetracht der überschaubaren Zahl von Pensionszusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht die komplizierte Herausrechnung dieser Zusagen Sinn macht.

zu § 49 Z 21

Die Regelung in Z a bezieht sich auf Sachverhalte, die immer wieder vorkommen werden – und passt insofern nicht ins Übergangsrecht (siehe oben Anmerkung zu § 12 Abs 7).

Betriebspensionsgesetz

zu § 5 Abs 1

Die Herabsetzung der maximal zulässigen Unverfallbarkeitsfrist von 5 auf 3 Jahre wird ausdrücklich begrüßt.

zu § 5a Abs 1 BPG / § 6e Abs 1

Die aktuelle Formulierung des Gesetzestextes führt zu einer sachlich schwer begründbaren Einengung des Gestaltungsspielraums der Kollektivvertrags- bzw Betriebsvereinbarungsparteien. Einigen sich zB Arbeitgeber und Betriebsrat darauf, dass den Arbeitnehmern die Wahl zwischen Pensionskasse und betrieblicher Kollektivversicherung offenstehen soll (vorausgesetzt der AG hat mit je einem Institut einen entsprechenden Rahmenvertrag geschlossen), so wäre das nach dem vorgelegten Gesetzeswortlaut unzulässig, weil eine derartige Wahlmöglichkeit erst ab dem 55. Lebensjahr eingeräumt wird.

Ergänzend wird angemerkt, dass in Anbetracht der dürftigen Datenlage die Träger betrieblicher Pensionsvorsorge (insbesondere Pensionskassen, Betriebliche Kollektivversicherungen) vom Gesetzgeber dazu verpflichtet werden sollten, zentrale Grunddaten kassenübergreifend zu sammeln und zu veröffentlichen. Defizite bestehen ua in der geschlechtsspezifischen Analyse (Zahl der AWB/LB, durchschnittliche Pensionshöhen, etc – jeweils getrennt nach Geschlecht).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der vorliegende Gesetzesentwurf nützliche Verbesserungen enthält, die vor allem für jetzt noch aktive Arbeitnehmer von Interesse sind. Die aktuellen Probleme der kapitalgedeckten Altersvorsorge können damit natürlich nicht gelöst werden. Zunächst sei festgestellt, dass eine große Zahl von Pensionisten wiederholte Kürzungen ihrer Betriebspension erfahren haben. Das ist im Bereich der öffentlich-rechtlichen Pensionen noch nie geschehen. Das sei all jenen ins Stammbuch geschrieben, die das Umlageverfahren durch ein Kapitaldeckungsverfahren ersetzen wollen. Betriebspensionen lassen sich nicht anders verwalten, als in einem kapitalgedeckten System. Wenn die eingangs angestellte Analyse des Kapitalmarkts richtig ist, dann sollte aber über die Art der Kapitalveranlagung nachgedacht werden. Zahlreiche Pensionskassenberechtigte melden sich bei der Arbeiterkammer und sagen: „Wenn man schon die hochgeschraubten Rechnungszinsen nicht erzielt, dann wäre es besser in sinnvolle Projekte in Österreich zu investieren, als das Geld in ausländischen Hedgefonds zu verbrennen.“

Solche sinnvollen Projekte könnten sein: der soziale Wohnbau, Kredite an gute österreichische Unternehmen, die wegen der Kreditklemme keine Kredite bekommen, Infrastrukturbau, Sozialprojekte, ökologisch nachhaltige Projekte usw. Damit solche Kredite pensionskassentauglich werden, müssten sie zB von der Finanzierungsgarantiegesellschaft (FGG) garantiert werden. Damit ist aus heutiger Sicht der reale Kapitalerhalt garantiert und das ist schon etwas. Kürzungen der Pensionen können von den Betroffenen leichter akzeptiert werden, wenn sie das Gefühl haben, dass etwas Sinnvolles mit ihrem Geld geschieht. Der Bundesarbeitskammer ist klar, dass das wegen der Existenz der EU-Pensionsfondsrichtlinie nicht gesetzlich angeordnet werden kann, doch könnte man

gesetzlich den Weg dorthin öffnen. Verschiedene Vertreter von Pensionskassen und Mitarbeitervorsorgekassen haben sich bereits bereit erklärt, hier mitzugehen.

Mit freundlichen Grüßen

Herbert Tumpel
Präsident
F.d.R.d.A.

Günther Chaloupek
iV des Direktors
F.d.R.d.A.