

Bundesministerium für Finanzen
Hintere Zollamtstraße 2b
1030 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen, BearbeiterIn	Klappe (DW)	Fax (DW)	Datum
BMF-020102/0009-III/5/2011	MagAch/Fr	245/262	100262	03.01.2012

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

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben angeführten Begutachtungsentwurfes und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Seit der de facto Streichung der Mindestertragsgarantie im Jahr 2003 wurde zahlreichen BetriebspensionistInnen wiederholt die Pension gekürzt. Anwartschaftsberechtigte, deren Pensionszusagen mit hohen Rechnungszinsen übertragen wurden, haben nach Abschaffung der Garantiebestimmungen mit einer Reduktion ihrer Zielpension um 40% und mehr zu rechnen. Die überzogenen Erwartungen, die den überhöhten Rechnungszinsen zugrunde lagen, erfüllten sich nicht. Aufgrund der Verunsicherung an den Kapitalmärkten werden sie sich auch in der nächsten Zeit nicht erfüllen. Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Entwurf zur Pensionskassengesetznovelle zu sehen.

Die derzeitige Ausgestaltung der Betrieblichen Altersvorsorge in Österreich beruht darauf, dass im Wesentlichen nur die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten das Veranlagungsrisiko tragen.

ÖGB und AK haben klargestellt, dass sie eine Reform nur mittragen, wenn sich künftig auch die Pensionskassen am Veranlagungsrisiko beteiligen. Dies findet sich im Begutachtungsentwurf noch nicht.

Über den Entwurf hinausgehend fordern wir daher:

1. Verwaltungskostenverzicht bei Verlusten

Bei allen bestehenden und zukünftig abzuschließenden Verträgen können die Vermögensverwaltungskosten für Pensionisten nur bei einer positiven Performance in voller Höhe in Rechnung gestellt werden.

Fällt in einem Geschäftsjahr das von der Pensionskasse erwirtschaftete Veranlagungsergebnis negativ aus, so darf die Pensionskasse bezogen auf die den Leistungsberechtigten in beitragsorientierten Modellen ohne Garantie (Sicherheitspension, Mindestertrag) zugeordneten Deckungsrückstellungen die vereinbarten Vermögensverwaltungskosten nur zu 50% vereinnahmen. Ein gleich hoher Betrag ist den Leistungsberechtigten aus der Deckungsrückstellung im Folgejahr in 14 Teilbeträgen auszubezahlen.

Die Entnahme der restlichen Vergütung darf in den Folgejahren nur verrechnet werden, wenn die Performance die Höhe des Rechenzinses übersteigt.

2. Führung der Mindestertragsrücklage in der VRG

Der ÖGB fordert, die Mindestertragsrücklage in die VRG zu transferieren. Die derzeitige Situation stößt noch immer auf großen Unmut. Wenn es gelingen sollte, im Zuge der Systemreform die MERL in die VRG zu transferieren, wäre das eine Verbesserung, die auch für die Bestandskunden eine positive Auswirkung hätte.

Es müsste klargestellt werden, dass eine eigene Rückstellung in der VRG, die nur bei Verfehlen des Mindestertrages abgebaut werden darf, auf die Rücklage nach §7 Abs. 3 PKG bzw. die Eigenmittel nach §7 Abs. 2 PKG angerechnet werden darf. Das würde folgendes Problem lösen: Die Betroffenen bauen nicht Eigenkapital der Pensionskasse auf, sondern eine Rückstellung in ihrem Sondervermögen. Außerdem würde die Belastung mit der KÖSt entfallen. Daher könnte die Reserve bei gegebenen Kostensätzen rascher ihren Sollwert erreichen, ab dem die Dotierungspflicht entfällt.

Zur MERL sollte ergänzend klargestellt werden, dass

- a) eine Vorschreibung der MERL-Dotierung jedenfalls nur so lange zulässig ist, bis der Zielwert 3% erreicht ist.
- b) bei Überstellung in die VRG der eingehobene Wert um den (wegfallenden) KÖST-Anteil zu reduzieren ist.

3. ad 23 § 20 Abs. 2a Verordnungsermächtigung der FMA

Aufgrund der besonders konservativen Ausrichtung der Sicherheits-VRG werden die Zinssätze für die Sicherheits-VRG geringer sein als jene Zinssätze, die für eine VRG ohne Garantie von der FMA vorgegeben werden. Der Gesetzgeber wird aufgefordert, anstatt einer generellen Verordnungsermächtigung als Obergrenze den jeweils aktuellen Höchstzinssatz-Pensionskassen und als Untergrenze den jeweils geltenden Höchstzinssatz für BKVs festzusetzen innerhalb derer die FMA die Höchstzinssätze festlegen kann.

4. Ausweis/Information über Kosten der Vermögensverwaltung

Die Pensionskasse hat die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf deren Verlangen über das Ausmaß der Vergütung für die Veranlagung des Vermögens der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zu informieren. Diese Information hat in der Form zu erfolgen, dass die innerhalb eines Jahres in der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft anfallenden Kosten und Gebühren in Form einer Gesamtkostenquote (total expense ratio) als 100-Satz bezogen auf das veranlagte Vermögen der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft bekanntgegeben werden.

Die Vermögensverwaltungskosten haben auch einen Einfluss auf die Gewinnbeteiligung der Betrieblichen Kollektivversicherung, daher hat die BKV ebenfalls auf Nachfrage die TER bekanntzugeben.

5. Gleiche Transparenz für alle Produkte

Um das Vertrauen in das System zu stärken spricht sich der ÖGB dafür aus, dass den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf Anfrage der Pensionskassenvertrag zur Verfügung gestellt wird und die leistungswirksamen Teile des Geschäftsplanes schriftlich mitgeteilt werden.

Um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, müssen die Transparenzbestimmungen für alle Produkte der betrieblichen Altersvorsorge gleich sein.

6. Steuerliche Erleichterung bei Nachschüssen der Arbeitgeber

Um den Arbeitgebern eine Motivation zu freiwilligen Nachschüssen zu bieten, sollen diese als Betriebsausgaben anerkannt und von der Versicherungssteuerpflicht befreit werden, wenn sie im Zusammenhang mit der Absenkung des Rechenzinses oder als Ausgleich negativer Veranlagungsergebnisse erfolgen.

7. Kosten der Sicherheits-VRG

Die Kosten der Sicherheits-VRG (Garantie und Vermögensverwaltungskosten) sollten gesetzlich mit maximal 0,55% begrenzt werden.

Aus dem Titel des Umstiegs- in die Sicherheits-VRG innerhalb der Pensionskasse dürfen keine Kosten verrechnet werden.

8. Rahmenvertrag beim Wechsel in die BKV

Für Pensionisten, die von keinem Vertrag eines Arbeitgebers in der BKV umfasst sind, soll beim Wechsel in die BKV zur Wahrung ihrer Interessen zumindest ein Rahmenvertrag vorgesehen werden.

Der Entwurf beinhaltet in Ansätzen einige positive Veränderungen. Es wird mehr Transparenz und Durchlässigkeit geschaffen, allerdings wird das Problem der hohen Kürzungen von Pensionen und der Verluste bei den Deckungskapitalien der Anwartschaftsberechtigten erst in der fernen Zukunft für neue Anwartschaftsberechtigte gemildert und nicht für den Bestand.

Vor allem für die mehrfach geschädigten Pensionisten mit hohen Rechnungszinsen wurde keine Lösung gefunden. Ein bereits in Aussicht gestelltes Prämienmodell wurde ohne Angabe von Gründen nicht umgesetzt, ein Vorweg-Steuermodell nicht weiter diskutiert. Die Republik Österreich hat durch die Genehmigung überhöhter Rechnungszinsen eine Mitverantwortung an der unbefriedigenden Situation dieser Pensionisten. Der Seniorenrat hat verschiedene Lösungsvorschläge unterbreitet; der ÖGB geht davon aus, dass diese Vorschläge nochmals evaluiert werden.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

Veranlagungs- und Risikogemeinschaft

Die Änderung des § 12(2) Punkt 2.b) ist im Hinblick auf die Mindestgröße von 10.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten für sonstige Zusagen völlig abzulehnen. Dies würde die Bildung von Veranlagungs- und Risikogemeinschaften für einzelne Betriebe oder Unternehmen nahezu verunmöglichen, da es in Österreich nur sehr wenige Unternehmen mit einer entsprechenden Mitarbeiteranzahl gibt. Es werden damit bestehende Strukturen abgeschafft, die den beitragsleistenden Unternehmen und den ArbeitnehmerInnen wichtig sind – z.B. Mitsprachemöglichkeit in Beratungsausschüssen.

Mehr individuelle Durchlässigkeit in der Pensionskasse: Lebensphasenmodell für die Veranlagung

Es ist sinnvoll, in der Pensionsphase eine stabilere Veranlagung zu wählen – dies ist derzeit nur durch einen Wechsel der VRG möglich. Künftig können innerhalb einer VRG mehrere unterschiedliche Veranlagungsstrategien (Sub-VG) geführt werden. Es werden in maximal 3 VRGn je Pensionskasse bis zu 5 unterschiedliche Veranlagungsstile je VRG zugelassen. Es ist unklar warum das unabhängig von der Größe der Pensionskasse auf 3 VRGn eingeschränkt wird.

Man kann insgesamt drei Mal in eine andere Veranlagungsgemeinschaft wechseln (inklusive des Wechsels in eine Sicherheits-VRG).

Die Möglichkeit zur Errichtung von Subveranlagungsgemeinschaften mit unterschiedlichen Veranlagungsstrategien (und damit die Erleichterung von Lebensphasenmodellen), ist zu begrüßen. Die Beschränkung des § 12 Abs.2 auf einen maximal dreifachen Wechsel erscheint insbesondere dann zu gering, wenn auch eine Sicherheits-VRG eingerichtet wird. Zumindest der Übertritt in die Sicherheits-VRG sollte auf die Anzahl nicht angerechnet werden.

Es sollte, um den Beratungsaufwand auch für die BetriebsrätInnen vertretbar zu halten, die Möglichkeit eröffnet werden **mittels Betriebsvereinbarung Standardverläufe** (z.B. fix vorgesehene Wechsel der Veranlagungsstrategie bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters) **festzulegen**. Der einzelne Berechtigte soll zwar von diesem Standard-Verlauf ab-

weichen können, muss dann aber selbst aktiv werden. Als Standardverlauf sollte auch zugelassen werden, dass mit dem Beginn der Beitragszahlungen des Arbeitgebers eine dynamische Veranlagung mit Betriebsvereinbarung vorgesehen werden kann, ohne dass es einer zwingenden Zustimmung des Mitarbeiters bedarf.

Bessere kollektive Wechselmöglichkeiten

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

Zusätzlich sollte in § 17(1) PKG die Möglichkeit eröffnet werden, eine Kündigung des Pensionskassenvertrages bedingt vornehmen zu können und die Übernahmeerklärung einer anderen Institution erst später vorzulegen. Bis zur Übernahmeerklärung sollte die Kündigung eines Pensionskassenvertrages als bedingt gelten, und erst wirksam werden, wenn diese Erklärung vorliegt.

Außerdem sollte die bei der Pensionskasse zu bildende anteilige Auszahlungskosten-Rückstellung zu übertragen sein, wenn diese durch die beitragsleistenden Arbeitgeber oder ArbeitnehmerInnen finanziert wurden.

Transparenz

Die größere Kostentransparenz ist zu begrüßen, neben der Gesamtkostenquote (§19 (5a)) sollten auch umsatzabhängige bzw. Teilkosten bekannt gegeben werden müssen. Außerdem sollte auch das Turn-Over Ratio mitgeteilt werden müssen (z.B.: auf dem Kontoauszug).

Außerdem sollte ein absolutes Verbot von Retrozessionen an Pensionskassen bzw. Pensionskassen nahestehende Institutionen ausgesprochen werden. Retrozessionen sind primär Vergütungen von Transaktions- und Depotgebühren welche Depotbanken einem Vermögensverwalter zukommen lassen, nachdem diese zuvor dem Kunden belastet worden sind.

Wir begrüßen:

- Dass Arbeitgeber und Pensionskasse auf Anfrage den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten eine Kopie des Pensionskassenvertrages aushändigen müssen.
- Wenn Produkte der Eigentümer der Pensionskassen verwendet werden, muss der Abschlussprüfer bestätigen, dass die Vergütung marktüblich und angemessen ist.
- Zum Veranlagungsergebnis der VRG ist auf Anfrage zu Vergleichszwecken der Wert der Vergleichsgruppe (hinsichtlich Veranlagungsstruktur und Risiko) aus den Auswertungen der Österreichischen Kontrollbank zur Verfügung zu stellen.
- Den Leistungsberechtigten sind auf Anfrage auch die Gründe für eine Veränderung der Pensionshöhe detailliert zu erläutern.

Wir verlangen darüber hinaus ein Einsichtsrecht in den Geschäftsplan, wo dessen Bestimmungen leistungswirksam werden, zudem sollte der Kontoauszug so gestaltet sein müssen, dass nicht nur alle Einzahlungen getrennt nach Datum und Höhe, sondern alle sonstigen Zugänge, Abbuchungen und die Veranlagungsergebnisse auf dem Kontoauszug ausgewiesen werden.

Sicherheits-Veranlagungs- und Risikogemeinschaft

- Der Garantiezins der betrieblichen Kollektivversicherung in Höhe von derzeit 2% sollte auch die garantierte Mindestverzinsung in der Sicherheits-VRG darstellen und sich auch wie diese verändern.
- Bei Wechsel in eine Sicherheits-VRG sollte auch die Weiterführung einer individuellen Schwankungsrückstellung möglich sein. Es wird nicht erläutert, warum bei der Sicherheits-VRG nur eine globale Rückstellung möglich sein soll.
- Nachdem es bei einem Wechsel in eine Sicherheits-VRG notwendig ist, den Stand der in der Sicherheits-VRG vorhandenen Schwankungsrückstellung aufzufüllen, sollte es Vorgaben für den Sollwert der Schwankungsrückstellung in der Sicherheits-VRG geben.
- Die verrechenbaren Kosten in der Sicherheits-VRG sollten limitiert werden und jedenfalls unter den Kosten der allgemeinen VRGn zu liegen kommen.
- Bei der Sicherheits-VRG sollte für die Hinterbliebenen-Regelung, - die dort einheitlich erfolgen soll - gesetzlich ein Rahmen vorgegeben werden, weil das für die AWB erhebliche Auswirkungen haben kann und ein wesentliches Kriterium für einen Übertritt in eine Sicherheits-VRG darstellt. Insbesondere wenn gleichartige Gruppen in eine größere Sicherheits-VRG (mehrere beitragsleistende Arbeitgeber) übertreten, sollte ähnlich wie bei Sub-VRGn auch eine unterschiedliche Hinterbliebenen-Versorgung möglich sein, da es sonst zu massiven Verschlechterungen bei einzelnen Gruppen kommen könnte.
- Die Berechnung der garantierten Monatspension sowie deren Valorisierung sind im Geschäftsplan der Pensionskasse festzulegen. Das ist ein weiteres Argument für Einsichtsrechte in den Geschäftsplan, wo seine Bestimmungen leistungswirksam sind. Die im Gesetz formulierte Valorisierungsregel ist unzureichend. Wir schlagen vor, dass sich die Garantie nicht nur alle 5 Jahre sondern jährlich um den Mindestertrag erhöht.
- Die bisherige Praxis der FMA vom Gesetz abweichende bzw. über dieses hinausgehende Garantiemodelle nicht zu genehmigen, erachten wir nicht als adäquat, weil das Modelle, die den Bedürfnissen der Berechtigten entsprechen, verunmöglicht. Insbesondere eine Garantie der eingezahlten Beiträge (Kapitalgarantie), die sich auf die Ansparphase bezieht, wäre vielen ein Anliegen.

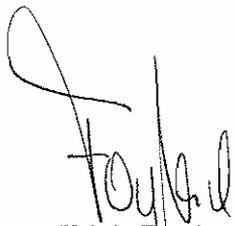
Weiters begrüßt der ÖGB ausdrücklich folgende Änderungen:

- die Reduktion der höchst möglichen Unverfallbarkeitsfrist von 5 auf 3 Jahre, wir halten aber an unserer Forderung auf Verkürzung auf max. 1 Jahr fest.
- Unisex-Tarife: Für neue PK-Verträge und für neue Anwartschaftsberechtigte darf sich der Faktor Geschlecht nicht mehr auf die Höhe der Beiträge oder Leistungen auswirken. Das ist sehr sinnvoll. Es sollte klargestellt werden, dass bei einem neuen Vertrag, der sich aus einem Wechsel der Pensionskasse ergibt, nicht nachträglich in die Leistungsermittlung eingegriffen wird. Die verpflichtende Umstellung auf

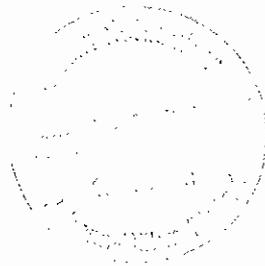
einen Unisex-Tarif soll nicht versicherungstechnischen Verlusten für die bestehenden AWB- und LB führen.

- Für neueintretende MitarbeiterInnen, in Unternehmungen mit alten Verträgen mit erhöhten Rechnungszinsen (über 3%), sollten automatisch maximal die jeweils aktuellen höchst zulässigen Rechnungszinsen gelten.
- Die FMA hat künftig alle 3 Jahre die Angemessenheit der Obergrenzen für die höchsten Rechnungszinsen und den rechnungsmäßigen Überschuss zu überprüfen.
- PensionistInnen bei denen seit Pensionsantritt der Rechnungszinssatz nicht erreicht wurde, sollen die Möglichkeit haben, individuell auf die Dotierung der individuellen Schwankungsrückstellung zu verzichten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der vorliegende Entwurf die Probleme des Betriebspensionsrechts nicht löst, die Situation der Anwartschaftsberechtigten aber insgesamt verbessert. Werden die eingangs formulierten Forderungen erfüllt, kann er als Versuch akzeptiert werden, die betriebliche Altersvorsorge als freiwillige betriebliche Sozialleistung wieder attraktiver zu machen.



Erich Foglar
Präsident



Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär