

Die PKG-Novelle



Manfred Reinalter,

Geschäftsführer der Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH

Am 31.5.2012 wurde die Reform des Pensionskassengesetzes, die PKG-Novelle, im Bundesrat beschlossen. Mit ihrem Inkraft-Treten am 1. Jänner 2013 hat sie sowohl für künftige als auch für bestehende Bezieher von Betriebspensionen einiges an Änderungen mit sich gebracht. Die Novelle gilt als wichtiger Schritt zur Stabilisierung der Betriebspensionen und bedeutet für Arbeitgeber und Begünstigte ein Mehr an Flexibilität und Wahlmöglichkeiten.

An dieser Stelle möchten wir Ihnen zunächst jene Bestimmungen vorstellen, die seit dem 1. Jänner 2013 unmittelbar und automatisch auf das Vorsorgemodell wirken. In weiterer Folge werden wir jedoch auch auf die optionalen Regelungen eingehen. Der wesentliche Unterschied: der Gesetzgeber hat lediglich die Rahmenbedingungen bestimmt. Will der Arbeitgeber seinen MitarbeiterInnen diese Optionen einräumen, so bedarf dies einer Änderung von Betriebsvereinbarung/Einzelvereinbarung bzw. Pensionskassenvertrag.

1. Die Sicherheits-Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (S-VRG)

Wie der Name bereits sagt, ist diese Veranlagungsgemeinschaft auf Sicherheit

ausgelegt und pflegt eine sehr konservative Veranlagung. Anwartschaftsberechtigte können ab Vollendung des 55. Lebensjahres in die S-VRG wechseln, spätestens mit Pensionsantritt. Eine der Grundvoraussetzungen für den Wechsel ist das Vorliegen eines Pensionskassenmodells ohne Mindestertrag und ohne unbeschränkte Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers.

In der S-VRG kann die Pension nicht unter die Höhe der erstmals ausbezahlten Pension sinken. Die Entscheidung für einen Wechsel in die S-VRG muss bis 31.10.2013 erfolgen und der Pensionskasse mitgeteilt werden. Dies gilt sowohl für bestehende Pensionsbezieher, für die eine Übergangsregelung gilt, als auch für künftige Anwartschaftsberechtigte. Zur Berechnung der Monatspension wird der per Verordnung seitens der FMA festgesetzte Rechnungszins zu Grunde gelegt; dieser beträgt derzeit 1,75%.

2. Die Reduzierung der Unverfallbarkeitsfrist

Mit diesem etwas sperrig klingenden Terminus wird jene Zeit bezeichnet, nach der ein Mitarbeiter bei Arbeitgeberwechsel seinen Anspruch auf das angesparte Pensionskapital nicht mehr verlieren

kann. Mit der PKG-Novelle wird sie von derzeit maximal fünf Jahre auf drei Jahre herabgesetzt. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Leistungsfall (Pension) innerhalb dieser Frist verfällt das aus den Arbeitgeberbeiträgen angesparte Kapital zu Gunsten der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft.

3. Der Rechnungszinssatz für neue Anwartschaftsberechtigte

Darunter versteht man jene Verzinsung, die bei Pensionsantritt zu Grunde gelegt wird, um eine lebenslänglich gleich hohe Pensionsleistung gewähren zu können. Seit 1. Jänner 2013 gilt für alle Neueintretenden in das Pensionskassenmodell ein seitens der FMA festgelegter Rechnungszinssatz von 3,0%, ungeachtet der Zinssatzvereinbarung von bestehenden Verträgen bei Abschluss des Pensionskassenvertrages. Durch diese Maßnahme wird die Wahrscheinlichkeit von Pensionskürzungen miniert.

Während der Hochzinsphase der 90er Jahre wurden nämlich oftmals Rechnungszinssätze von über 3% vereinbart. Den hohen Zinssätzen standen jedoch die seit dem Jahr 2000 mehrfach auftretenden Krisen an den Kapitalmärkten gegenüber, was wiederum Pensionskürzungen

zur Folge hatte. Der Rechnungszinssatz ist eine fiktive Ertragsannahme für die Zukunft und keine Garantieverzinsung

4. Verlängerung des Abfindungszeitraumes

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Anwartschaftsberechtigte abgefunden werden, sofern der Unverfallbarkeitsbetrag eine gewisse Abfindungsgrenze nicht übersteigt. Diese liegt im Jahr 2013 bei € 11.400,00. Beantragt der Berechtigte die Auszahlung des ihm zustehenden Unverfallbarkeitsbetrags nicht sofort nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses, so stehen ihm zwölf Monate Zeit zur Verfügung, diese Abfindung zu verlangen.

Optionale Bestimmungen mit Änderung von Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung und Pensionskassenvertrag

1. Variable Beiträge

Arbeitgeber können künftig flexibler agieren, was die Einzahlung von Beiträgen in die Pensionskasse betrifft. Werden zumindest 2% der Bemessungsgrundlage p.a. in die Pensionskasse einbezahlt, so können zusätzlich variable, von betrieblichen Kennzahlen abhängige, Beiträge vereinbart werden. Die Höhe derselben kann bis zu 10% der laufenden Lohn-

und Gehaltssumme betragen (bisher war lediglich eine Verdoppelung der Beiträge zulässig). Diese variablen Beiträge sind, wie auch vorher, steuerbegünstigt. Durch variable Arbeitgeberbeiträge können Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligt werden – ein äußerst attraktives Instrument der Personalpolitik!

2. Das Lebensphasenmodell

Waren bisher alle Anwartschaftsberechtigten eines Unternehmens in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft mit einem einheitlichen Veranlagungsstil vereint, kann nun je nach Risikoneigung zwischen unterschiedlichen Strategien gewählt werden. Die Palette reicht dabei von konservativ, mit einem höheren Anleiheanteil, bis risikoreich, mit höherer Gewichtung im Aktienbereich. Während der Aktivzeit ist ein dreimaliger Wechsel zwischen den diversen Modellen möglich. Das Lebensphasenmodell muss vertraglich vereinbart sein und die Pensionskasse darf keine unbeschränkte Nachschusspflicht haben. Seitens des Begünstigten muss eine schriftliche Antragstellung erfolgen. Auch hier gilt die neue Regelung des Rechnungszinssatzes von 3%.

3. Die betriebliche Kollektivversicherung

Um beim Thema Flexibilität zu bleiben,

soll zum Abschluss noch die betriebliche Kollektivversicherung Erwähnung finden. Bisher war für den Anwartschaftsberechtigten lediglich ein Wechsel zwischen diversen Pensionskassenmodellen möglich. Nun können Begünstigte auch bei aufrehtem Arbeitsverhältnis ab dem 55. Lebensjahr in die betriebliche Kollektivversicherung wechseln, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Vertrag mit einer Versicherung abgeschlossen hat. Die BKV bietet eine garantierte Pension mit einem Rechnungszinssatz von 1,75%. Darüber hinaus erhöht sich die Pension jährlich durch die vom Versicherer festzusetzende Gewinnbeteiligung.

Eine Rückkehr von der Betrieblichen Kollektivversicherung in die Pensionskasse ist bis Pensionsantritt einmalig möglich. Mit Pensionsantritt kann der erfolgte Wechsel jedoch nicht mehr widerrufen werden.

Als Spezialist für betriebliche Altersvorsorge stehen wir Ihnen bei Fragen jederzeit gerne zur Verfügung, „Jetzt. Für später“.

Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH
office@betriebliche-altersvorsorge.at
www.betriebliche-altersvorsorge.at



*Gemeinsam
sind Österreichs Unternehmer
stark.*

www.kmu-plattform.eu



Jetzt **Gratis-Mitgliedschaft** beantragen. Neu: auch für EPU

... mehr Leistung als Sie erwarten.