

Die „zweite Säule“ im Überblick

Betriebspensionen

Das österreichische Pensionsystem wird von drei Säulen, nämlich der gesetzlichen Pensionsversicherung, der betrieblichen Altersvorsorge (= Betriebspension) sowie der privaten Vorsorge getragen. Hinsichtlich der betrieblichen Altersvorsorge gibt es in Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern noch großen Aufholbedarf, doch ist den Berichten der heimischen Pensionskassen aus dem Jahr 2007 ein weiterer Aufschwung zu entnehmen.

Von Christian Lutz

Allgemeines

In Österreich hat rund jeder fünfte Arbeitnehmer Anspruch auf eine Firmenpension; im Jahr 2007 hatten 539 000 Personen in Österreich ein (betriebliches) Pensionskonto. Der durchschnittliche Ertrag der österreichischen Pensionskassen lag im Jahr 2007 bei (eher geringen) 2 %, was letztlich auf die Turbulenzen an den Finanzmärkten zurückzuführen ist; der durchschnittliche Jahresertrag bei einer fünfjährigen Betrachtungsweise liegt bei 6,8 %. Die dreizehn be-

trieblichen sowie sechs überbetrieblichen Pensionskassen verwalten derzeit ein Vermögen in Höhe von rund 13 Mrd. €.

Rechtsgrundlagen

Der österreichische Gesetzgeber hat (erst) im Jahr 1990 einheitliche Rahmenbedingungen für die Gewährung von betrieblichen Pensionszusagen durch Erlassung des Betriebspensionsgesetzes (BPG) sowie des Pensionskassengesetzes (PKG) geschaffen. Insbesondere darin ist der Umstand begründet, dass betriebliche Pensionszusagen in Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, beispielsweise Schweiz oder Niederlande, einen entsprechend hohen Aufholbedarf haben. Maßgebliche Errungenschaft des BPG bzw. des PKG ist das Rechtsinstitut der „unverfallbaren Anwartschaft“, welches den Arbeitnehmern gemäß den gesetzlichen Voraussetzungen die Unverfallbarkeit von erworbenen Anwartschaften sichert.

Arten betrieblicher Pensionszusagen

Das BPG differenziert (grundsätzlich) zwischen drei Arten betrieblicher Pensionszu-

sagen, nämlich der direkten Leistungszusage, der Lebensversicherungszusage sowie der Pensionskassenzusage.

Direkte Leistungszusagen sind Zusagen, die vom Arbeitgeber unmittelbar zu erfüllen sind; den Dienstnehmern wird beispielsweise ein bestimmter (wertgesicherter) Pensionsbetrag pro Monat in Aussicht gestellt.

Bei der Lebensversicherungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber dazu, für den Arbeitnehmer eine betriebliche Pensionsleistung durch den Abschluss eines Lebensversicherungsvertrages mit einem Lebensversicherer sicherzustellen, wobei der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und Prämienschuldner ist und der Arbeitnehmer (bzw. dessen Hinterbliebene) Versicherte und Bezugsberechtigte sind.

Bei Pensionskassenzusagen hingegen verpflichtet sich der Arbeitgeber dazu, Beiträge an eine betriebliche oder überbetriebliche Pensionskasse zu entrichten, die in weiterer Folge an den (ehemaligen) Arbeitnehmer eine Pensionsleistung nach Maßgabe der geschlossenen Vereinbarungen erbringt.

Als Verpflichtungsgrund für betriebliche Pensionszusagen kommen grundsätzlich Einzelvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen sowie Kollektivverträge (z. B. Papierindustrie) in Frage.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Auf Seiten des Arbeitgebers ist im Zusammenhang mit der Gewährung von betrieblichen Pensionszusagen auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der zusätzlich in § 18 BPG spezifiziert wird, Bedacht zu nehmen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass sowohl hinsichtlich des Kreises der in die

ZUR PERSON

Gastautor Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
Kontakt:
ch.lutz@hasch.co.at



betriebliche Altersvorsorge einbezogenen Arbeitnehmer als auch hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der betrieblichen Pensionszusagen keine sachlich ungerechtfertigten Differenzierungen zwischen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmergruppen erfolgen dürfen. Sollte dies dennoch geschehen, so besteht seitens der benachteiligten Arbeitnehmer ein Angleichungsanspruch, der letztlich dazu führt, dass auch den benachteiligten Arbeitnehmern die (betriebliche) Pensionszusage seitens des Arbeitgebers zu gewähren ist.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Das Rechtsinstitut der „unverfallbaren Anwartschaft“ sichert bei Erfüllung bestimmter gesetzlicher und vertraglicher Voraussetzungen (welche überdies abhängig von der jeweiligen Pensionszusage sind), dass den einzelnen Arbeitnehmern ein bestimmter erworbener Rechtsanspruch (unverfallbar) verbleibt und die Arbeitnehmer bezüglich dieses Unverfallbarkeitsbetrages entsprechende Dispositionsmöglichkeiten haben.

Bei der Lebensversicherungszusage sind sofort sämtliche Anwartschaften unverfallbar und bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles der Anspruch auf die Versicherungsleistung erhalten.

Bei der direkten Leistungszusage ist neben einer möglichen Wartezeit (max. 10 Jahre ab Leistungszusage) auch die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung. Dies bedeutet beispielsweise, dass sämtliche Anwartschaften verfallen, wenn das Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder unbegründeten Austritt endet. In der

direkten Leistungszusage wird seitens des Gesetzgebers somit eine für zulässig erachtete Methode der Betriebsbindung gesehen.

Bei Pensionskassenzusagen werden die aus eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers an eine Pensionskasse erworbenen Anwartschaften in jedem Falle unverfallbar. Hinsichtlich der Arbeitgeberbeiträge kann eine Wartefrist mit einer maximalen Dauer von fünf Jahren vereinbart werden, nach deren Ablauf die Beitragszahlungen des Arbeitgebers an die Pensionskasse jedenfalls unverfallbar werden.

Sollten sich Arbeitgeber dazu entschließen, ihren Dienstnehmern eine betriebliche Pensionszusage zu gewähren, so ist zu berücksichtigen, dass die Einschränkung, Aussetzung und Einstellung von Beitragszahlungen grundsätzlich nur dann möglich ist, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere entsprechender Vorbehalt sowie massive wirtschaftliche Probleme des Unternehmens (Existenzgefährdung des Unternehmens, Substanzverbrauch) vorliegen.

Steuerliche Aspekte

Eine betriebliche Altersvorsorge bringt zahlreiche steuerliche Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Beispielsweise sind Pensionskassenbeiträge Betriebsausgaben und können von Unternehmen steuerwirksam geltend gemacht werden. Darüber hinaus entstehen keinerlei Lohnnebenkosten, wodurch ein Pensionskassenbeitrag dem Arbeitnehmer vergleichs-

weise mehr erbringt und dem Arbeitgeber weniger als eine „normale“ Lohnerhöhung kostet. Pensionskassenbeiträge der Arbeitgeber sind darüber hinaus von der Lohnsteuer sowie der Sozialversicherungspflicht befreit und sind Eigenbeiträge der Mitarbeiter – in engeren Grenzen – ebenfalls steuerbegünstigt.

Die Leistungen der Pensionskasse werden erst in der Pension besteuert, wobei diese der Lohnsteuerpflicht unterliegen. Dies bedeutet, dass die Besteuerung erst viele Jahre später erfolgt, nachdem

die Steuervorteile bei den Beitragszahlungen genützt wurden; dies hat zumeist den Vorteil, dass zum Zeitpunkt der Pensionsauszahlungen ein niedrigerer Steuersatz gilt als zum Zeitpunkt der Einzahlung. Durch die spätere Versteuerung lukriert der Arbeitnehmer einen Zinsgewinn.

Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die betriebliche Altersvorsorge in Österreich seitens des Gesetzgebers bzw. seitens der Sozialpartner Impulse benötigt, wozu beispielsweise auch die vermehrte Etablierung von betrieblichen Pensionsvorsorgesystemen in Kollektivverträgen zählen könnte. Betriebliche Altersvorsorgen sind für Arbeitgeber – neben den steuerrechtlichen Vorteilen – taugliche Instrumente dafür, Schlüsselarbeitskräfte an das Unternehmen zu binden oder als „attraktiver“ Arbeitgeber in einem wettbewerbssträchtigen Umfeld qualifiziert zu werden. **T**

Betriebliche Pensionszusagen haben in Österreich – im Vergleich zu anderen europäischen Ländern – einen hohen Aufholbedarf.

Sie brauchen Personal und das möglichst rasch?

DIE Notfallnummer für Wiener Unternehmen
☎ **789 12 02**



www.flexwork.at

Gemeinnützige **flexwork**
Arbeitskräfteüberlassung GmbH

Ein Unternehmen des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) Ein Fonds der **StoDt:Wien**