

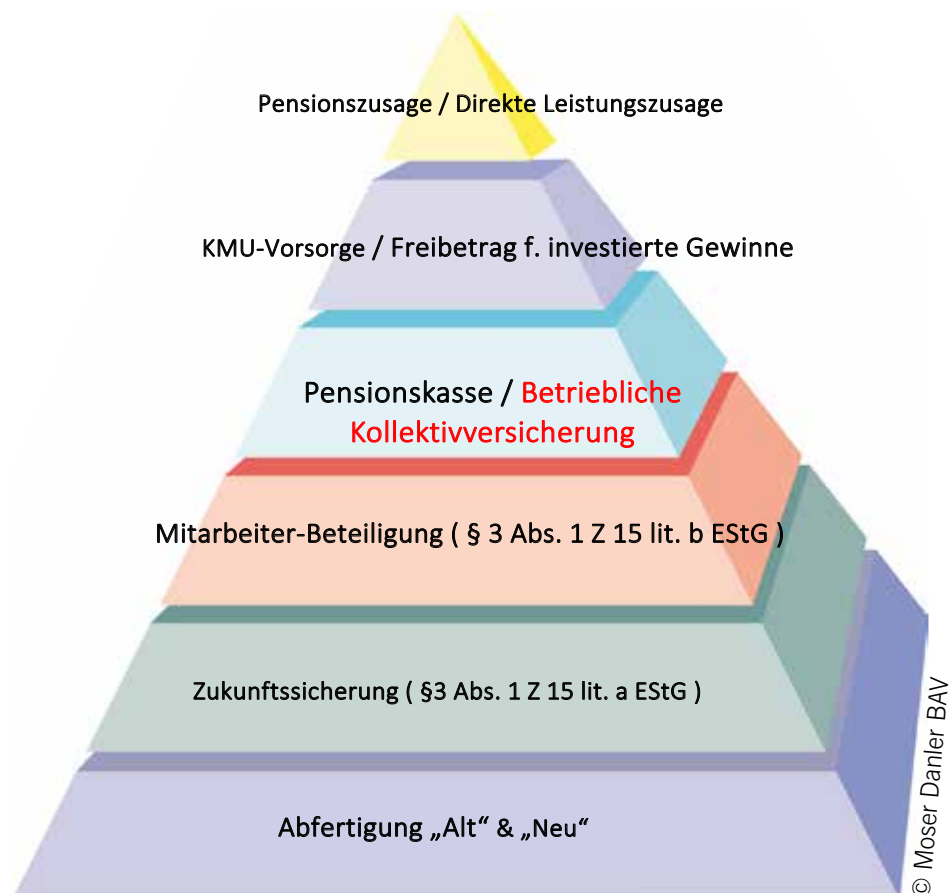
Durchführungswege der betrieblichen (Alters-)



CPS Arts

Stefan MOSER
gerichtl. beeid.
Sachverständiger
Betriebliches Vorsorgewesen

Die Durchführungswege und Möglichkeiten der betrieblichen (Alters-)Vorsorge grafisch dargestellt:



Betriebliche Kollektivversicherung (BKV) – das Pendant zur Pensionskasse (PK) in Form einer Gruppen-Rentenversicherung

Beim Vorsorgeprodukt der **betrieblichen Kollektivversicherung** ist vorzuschicken, dass dieses **im Wesentlichen den Regelungen zu den Pensionskassen nachgebildet** ist. Die gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Kollektivversicherung entsprechen zum Teil wortgetreu jenen zur PK und wurden (erst) im Jahr 2005 in das BPG (Betriebspensionsgesetz) aufgenommen.

Aus diesem Grunde gehen wir in dieser Ausgabe weniger auf die grundsätzlichen Gestaltungsmöglichkeiten wie beitrags- oder leistungsorientiertes Modell, Prämienhöhe, Gruppendifferenzierung, Besteuerung, etc. ein und verweisen hierzu auf die Ausgabe „makler intern 02/2024“.

Die **BKV** steht mit den **PK** im **Wettbewerb**. Dadurch sollten sowohl Vorteile für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer für den österreichischen Kapitalmarkt lukriert werden. Darüber hinaus wollte der Gesetzgeber einem Abfluss in ausländische Finanzprodukte entgegenwirken (vgl. RV 707 BlgNR 22. GP 1).

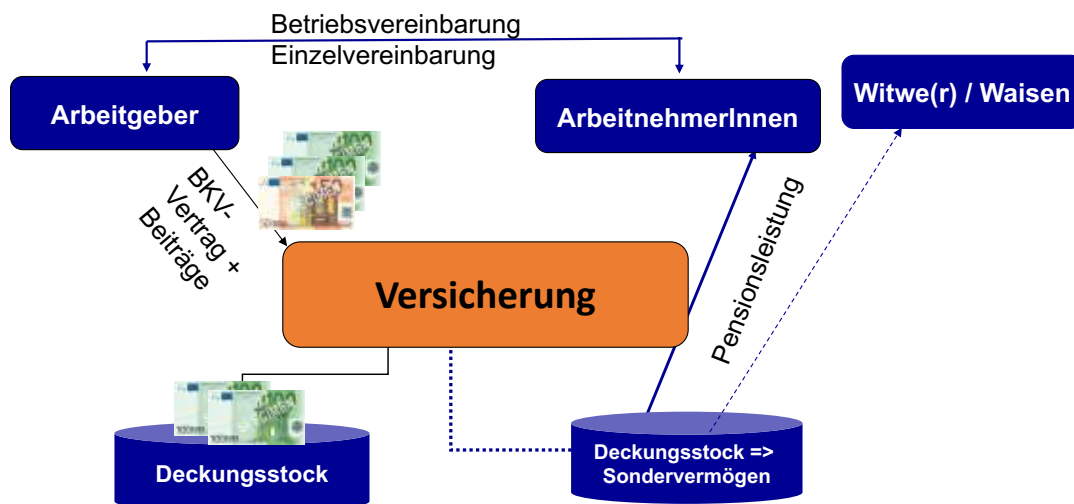
Überblick Anbieter einer BKV (kurzer Auszug)

- Allianz Elementar Lebensversicherungs-AG
- Generali Versicherung AG
- Grazer Wechselseitige Versicherung AG
- Oberösterreichische Versicherung AG
- Wiener Städtische Versicherung AG

Die betriebliche Kollektivversicherung wird in den §§ 18f bis 18i VAG geregelt. Eine betriebliche Kollektivversicherung ist eine **Gruppenrenten-**

Vorsorge – übersichtlich und praxisnah

Grundprinzip Betriebliche Kollektivversicherung



designed 2024

Copyright © Moser Danler BAV

2

versicherung, die insbesondere nachstehende Voraussetzungen zu erfüllen hat:

- Der **Versicherungsvertrag** wird von einem Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer auf der **Grundlage einer Betriebsvereinbarung**, eines **Kollektivvertrages** oder von **Einzelvereinbarungen** zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern, die nach einem Vertragsmuster zu gestalten sind, abgeschlossen.
- Der Versicherungsvertrag gewährt ausschließlich eine **Altersversorgung** und eine **Hinterbliebenenversorgung**, zusätzlich kann eine **Invaliditätsversorgung** gewährt werden.
- **Alterspensionen** sind **lebenslang**; **Invaliditätspensionen** sind auf die **Dauer der Invalidität** und **Hinterbliebenenpensionen** entsprechend dem **Versicherungsvertrag** zu leisten.
- Die **Abschlusskosten** werden **gleichmäßig** über die **gesamte Prämienzahlungsdauer verteilt**.
- Die **Überschüsse**, die bei Versicherungsverträgen mit Gewinnbeteiligung dem Versicherten zugutekommen, werden spätestens zum **Ende des Geschäftsjahres**, in dem die Überschüsse entstanden sind, per Deckungsrückstellung **einzelnd auf die Versicherten gutgeschrieben**.
- Die bei Vertragsbeginn geltenden Sterbetafeln gelten für die gesamte Vertragsdauer.

Praxishinweise

Eine BKV darf nicht als fondsgebundene, indexgebundene oder kapitalanlagenorientierte Lebensversicherung betrieben werden.

Rechte und Pflichten

Die **Arbeitgeber** sowie die **versicherten Personen** haben dem **Versicherungsunternehmen sämtliche** für die Berechnung der Prämie und der Versicherungsleistung und deren Änderung **maßgeblichen Umstände (unverzüglich) schriftlich mitzuteilen**. Diese Bestimmung ist insofern von Bedeutung, als bei einer verspäteten Mitteilung dieser Umstände der Arbeitgeber und die Versicherten allfällige Nachteile selbst zu tragen haben. Hier ist auf die Einzelheiten im **Versicherungsvertrag** Bedacht zu nehmen.

Auch den **Versicherten** kommt **gegenüber dem Arbeitgeber** und dem Versicherungsunternehmen ein umfassendes **Informationsrecht** zu, und zwar in der Gestalt, dass ein Arbeitgeber die Versicherten über den Abschluss des Versicherungsvertrages sowie über jede spätere Änderung, sofern ihre Rechtsposition davon betroffen ist, zu informieren hat. Das Versicherungsunternehmen selbst trifft neben dem Arbeitgeber auch eine Auskunftspflicht gegenüber den Versicherten hinsichtlich des **Inhaltes des Versicherungsvertrages**.

Das **Versicherungsunternehmen** hat für jeden einzelnen Versicherten einen Versicherungsvertrag, aufgeteilt nach **Prämien des Arbeitgebers** und des **Arbeitnehmers**, zu führen sowie den **Anwartschaftsberechtigten** jährlich zum Stand 31.12. des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich über die in diesem Geschäftsjahr vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer »

entrichteten Prämien sowie die **Entwicklung der Deckungsrückstellung** während dieses Geschäftsjahres und deren **Stand am Ende dieses Geschäftsjahres zu informieren**.

Praxishinweis:

Diese Information hat auch eine Prognose über die voraussichtliche Höhe der Versorgungsleistung zu enthalten.

Sofern es zu einem **Eintritt des Leistungsfalles**, also zu einer Auszahlung, kommt, hat das **Versicherungsunternehmen** jeden Leistungsberechtigten über den erworbenen Anspruch auf Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsleistung sowie über die Zahlungsmodalitäten der Pension **schriftlich zu informieren**.

Kündigung

Entsprechend den Regelungen im Betriebspensionsgesetz ist auch nach den Bestimmungen des VAG eine **Kündigung des Versicherungsvertrages** durch den Arbeitgeber oder das Versicherungsunternehmen oder eine einvernehmliche Beendigung derselben **nur dann zulässig** (und auch rechtswirksam), **wenn eine Übertragung der vorhandenen Vermögensteile** – z.B. auf eine betriebliche Kollektivversicherung eines anderen zum Geschäftsbetrieb berechtigten Versicherungsunternehmens oder eine Pensionskasse – **sichergestellt ist**.

Praxishinweis:

Wesentlich ist dabei, dass eine Kündigung nur dann rechtswirksam ist, wenn sie für alle Versicherten, die in die betriebliche Kollektivversicherung eingebunden sind, erfolgt. Eine Ausnahme muss in der Betriebsvereinbarung, im Kollektivvertrag oder in den Vereinbarungen laut Vertragsmuster explizit vorgesehen sein.

Die **Frist für die Kündigung** des Versicherungsvertrages durch den Arbeitgeber oder durch das Versicherungsunternehmen beträgt **ein Jahr**. Die **Kündigung** darf nur mit **Wirksamkeit zum**

Bilanzstichtag des Versicherungsunternehmens ausgesprochen werden.

BKV versus PK

Das **Ziel** des Gesetzgebers bei der Einführung der **BKV** war es, **eine Gleichstellung mit dem Modell der PK** zu erreichen – was, wie ein Vergleich der steuer- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zeigt, auch nahezu gelungen ist.

Die Durchführungswege **unterscheiden** sich daher in der **Veranlagung** der Vermögenswerte und der daraus resultierenden **Gewährung einer Garantieverzinsung** bzw. der Gewinnzuweisung in der Ansparphase. Nicht zu vernachlässigen ist bei der Wahl des Modells die Verwendung der **unterschiedlichen Rechnungsgrundlagen (Rententafeln)**, die zum Vertragsablauf für die Berechnung der Rentenhöhe herangezogen werden.

Auch im Bereich der **Unverfallbarkeit** gibt es ein Unterscheidungsmerkmal. Anders als bei einer PK kann bei der **BKV keine Wartezeit von bis zu 3 Jahren** vereinbart werden. Das Ziel der Mitarbeiterbindung steht für den Arbeitgeber bei einer betrieblichen Kollektivversicherung somit nicht zur Verfügung.

Die **Verfüugungsmöglichkeiten über den Unverfallbarkeitsbetrag** sind ident. Ab einem angesparten Kapitalwert von EUR 15.600,00 (Wert 2024) ist keine einmalige Kapitalabfindung möglich. Es erfolgt eine lebenslange Verrentung des vorhandenen Kapitals an den Leistungsberechtigten.

Praxishinweis:

Eine Prämiengestaltung, die über die Gesamtlaufzeit vorsieht, dass der Kapitalwert in Höhe von EUR 15.600,00 nicht erreicht wird, um die einmalige Abfindung zu erhalten, ist nicht zulässig.

Kurz zusammengefasst die wesentlichen Unterschiede der beiden Vorsorgemodelle:

Systemvergleich	Pensionskasse	Betriebliche Kollektivversicherung
Gesetzliche Grundlagen	Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, Einkommensteuergesetz, Versicherungsaufsichtsgesetz	Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, Einkommensteuergesetz, Versicherungsaufsichtsgesetz
Vertragliche Regelung	Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung	Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung
Produkt	Vertrag zugunsten Dritter (Vertragspartner der Pensionskasse ist der Arbeitgeber, wobei die Begünstigten aus dem Vertrag die Arbeitnehmer sind)	Gruppenrentenversicherung, Versicherungsnehmer der betrieblichen Kollektivversicherung ist der Arbeitgeber; Versicherte sind die Arbeitnehmer

Systemvergleich	Pensionskasse	Betriebliche Kollektivversicherung
Zinssatz	Entwicklung der Pensionskasse entsprechend der Veranlagung am Kapitalmarkt (Garantie eines Mindestertrages, der in einem Verhältnis zur Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen definiert ist). Vertraglicher Verzicht auf Mindestertrag möglich	Garantierter Rechenzins laut Vorgabe gemäß der Höchstzinsverordnung der FMA
Verwaltung des Vermögens	Veranlagungs- und Risikogemeinschaft	im eigenen „klassischen“ Deckungsstock
Bewertung des Vermögens	Tageswertprinzip, Schwankungen der Kapitalmärkte schlagen durch	strenges Niederstwertprinzip, Schwankungen schlagen nicht durch
Aktienanteil	bis 50 % bzw. 70 %, höhere Ertragschancen, höheres Risiko	bis 30 %, geringere Erträge, geringeres Risiko
Zuteilung des Veranlagungsgewinns	Veranlagungsergebnisse werden jährlich zum Ende des Geschäftsjahres der Pensionskasse zugeteilt	Überschüsse werden dem Anwartschafts- bzw. Leistungsberechtigten erst zum Ende des Folgegeschäftsjahres (in dem sie entstanden sind) gutgeschrieben.
Unverfallbarkeit der Arbeitgeberbeiträge	Wartezeit von maximal 3 Jahre möglich (starke Mitarbeiterbindung)	keine Wartezeit möglich; sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberbeiträge sind sofort unverfallbar
Verrentung	jeweils aktuell gültige Rententafel	Rententafel zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses

Wechselmöglichkeit

Ein Wechsel zwischen den Durchführungswegen PK und BKV ist für Dienstnehmer, bei aufrechtem Dienstverhältnis, ab dem 55. Lebensjahr möglich. Es setzt jedoch voraus, dass sowohl ein aufrechter PK- und BKV-Vertrag beim Dienstgeber besteht und die arbeitsrechtlichen Grundlagen angepasst werden müssen.

„Öffnungsklausel“ –

Bezugsumwandlung durch eine BKV oder PK

Diese „Öffnungsklausel“ wird, unserer Marktbeobachtung zur Folge, noch sehr wenig beraten und somit kaum genutzt. Dienstnehmer bestimmter Berufsgruppen entgeht daher die Möglichkeit, bis zu 10,25% des Bruttobezuges – abgaben- und steuerfrei – in eine persönliche Pensionsvorsorge umzuwandeln, wodurch deutlich „mehr Netto vom Brutto“ bleiben würde!

Die Kollektivverträge bestimmter Branchen ermöglichen Dienstnehmer, einen Teil ihrer Bezüge für eine steuer- und sozialversicherungsfreie Pensionsvorsorge zu verwenden. Diese arbeitnehmerfinanzierte Bezugsumwandlung wird im Rahmen einer BKV und/oder PK umgesetzt.

Kollektivverträge mit „Öffnungsklausel“

- Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnologie
- Angestellte im Baugewerbe und der Bauindustrie
- Angestellte der Versicherungsunternehmen

- Arbeiter und Angestellte in der Spedition & Logistik
 - Arbeiter und Angestellte der Holzverarbeitenden Industrie und der Sägeindustrie
 - Arbeitnehmer der österreichischen Eisenbahnunternehmen
- Ob eine Lösung in Form einer BKV oder einer PK möglich ist, ist im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt.

Sowohl für den **Dienstnehmer** wie auch den **Dienstgeber** ergeben sich wertvolle **Vorteile** durch die **Bezugsumwandlung** in Höhe von max. 10,25% in eine Alterspension. So werden auf den Beitrag **keine Sozialversicherungsbeiträge** oder **Lohnnebenkosten** fällig und sie sind auch von der **Lohnsteuer befreit**.

Die erwirtschafteten Erträge in der BKV oder PK sind zudem von der Kapitalertragssteuer befreit.

Conclusio

Durch die Betriebliche Kollektivversicherung steht uns in der Beratung eine weitere Möglichkeit zur Verfügung, um noch individueller auf den Bedarf des Kunden eingehen zu können. Nachdem die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Wesentlichen ident sind, entscheidet meines Erachtens der Veranlagungswunsch des Kunden und die Gewichtung der Rententafel für die Wahl des Durchführungsweges BKV oder PK.

Öffnungsklausel: Viele Unternehmen und sohin auch Dienstnehmer wissen von dieser Möglichkeit noch nicht oder wenig, was in der Beratung viele Chancen zur Neukundengewinnung eröffnet!