

Systematische Unterschiede zwischen Betrieblicher Kollektivversicherung und Pensionskassen

Information nach § 19b Abs. 2 Z 6 PKG und § 98 Abs. 2 Z 2 VAG 2016

Allgemeine Auswirkungen eines Wechsels von der Pensionskasse (PK) in die Betriebliche Kollektivversicherung (BKV) und umgekehrt:

Bei Pensionskassen und Betrieblichen Kollektivversicherungen handelt es sich um Produkte zur betrieblichen Altersvorsorge. Beide Formen sind in arbeits-, sozial- und steuerrechtlicher Hinsicht ident. Allerdings gibt es Unterschiede in den Bereichen Veranlagung, Garantieleistungen und den verwendeten Rechnungsgrundlagen.

- Bei Pensionskassen sind grundsätzlich keine Garantieleistungen vorgesehen, da die Ertragschancen und Risiken im Rahmen von Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGn) gemeinschaftlich getragen werden. Ausnahmen bilden hier die garantierte Mindestrente der Sicherheits-VRG oder die Garantiemöglichkeit im Rahmen der Mindestertragsgarantie. Es besteht die Möglichkeit der Änderung der verwendeten Rententafeln.
- Die Betriebliche Kollektivversicherung investiert im klassischen Deckungsstock der Lebensversicherung, welche zur vorsichtigen Veranlagung verpflichtet ist. Die Sicherheiten des klassischen Deckungsstocks umfassen eine Höchststandsgarantie, eine Rententafelgarantie und eine garantierte Rente. Der Begünstigte sichert sich die bei Eintritt in das System gültigen Rechnungsgrundlagen (Rententafel, Garantiezinssatz).

Garantien führen grundsätzlich zu vorsichtigeren Tarifikalkulationen und konservativeren Veranlagungsstilen, was zu einem geringeren, dafür jedoch garantierten Leistungsausweis führt.

Verwendete Abkürzungen und Begriffe:

AG	Aktiengesellschaft
Begünstigte	Anwartschafts- und Leistungsberechtigte
PK	Pensionskasse
BKV	Betriebliche Kollektivversicherung
FMA	Finanzmarktaufsicht
PKG	Pensionskassengesetz
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VRG	Veranlagungs- und Risikogemeinschaft
VG	Sub-Veranlagungsgemeinschaft

Pensionskassen	Betriebliche Kollektivversicherung
<i>Organisationsform</i>	
Auf Verwaltung von Betriebspensionen spezialisierte und beschränkte Gesellschaft; Veranlagung und Verwaltung erfolgt in getrennten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGn)	Gruppenrentenversicherung, die in einer gesonderten Abteilung des Deckungsstocks einer Versicherungsgesellschaft geführt wird.
<i>Veranlagung</i>	
Unterschiedliche Veranlagungsstile von konservativ bis dynamisch können vom Arbeitgeber festgelegt aber auch im Rahmen eines Lebensphasenmodells vom Arbeitnehmer individuell gewählt werden	Die BKV darf nur in Form einer klassischen Lebensversicherung betrieben werden und unterliegt somit einer konservativen Ausrichtung. Die Veranlagung wird im §72 VAG 2016 geregelt, wobei die Aktienquote aktuell bei unter 5% liegt. Auf Grund der Zinsgarantie liegt der Schwerpunkt auf hochqualitativen Anleihen, die einen stabilen Ertrag gewährleisten.
<i>Bewertung des Vermögens</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Veranlagungsergebnis wird Eins zu Eins an die Begünstigten weitergegeben • Versicherungstechnisches Ergebnis verbleibt in der VRG • Exakte Bewertung des Vermögens (Tageswertprinzip und held to maturity-Bewertung) und Ausgleich von Schwankungen über eine Schwankungsrückstellung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnbeteiligung (entsteht aus dem Veranlagungsergebnis, dem Risikoergebnis und dem Kostenergebnis) wird gemäß Gewinnbeteiligungsverordnung an die Begünstigten weitergegeben und ist sofort unverfallbar (Höchststandsgarantie) • Vorsichtige Bewertung des Vermögens und Bildung stiller Reserven (Niederstwertprinzip)
<i>Garantiemöglichkeiten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Garantie ist vertragsabhängig • Bei Modellen mit Mindestertrag wird ein nach gesetzlichen Vorgaben bestimmter Ertrag bzw. in der Sicherheits-VRG die Höhe der ersten Monatspension garantiert 	Der Begünstigte sichert sich ab Eintritt in das Vorsorgesystem den Garantiezinssatz und die zum Abschluss gültige Rententafel. Zusätzlich sind einmal zugeteilte Gewinne sofort unverfallbar.
<i>Pensionsentwicklung</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Pension kann steigen, gleich bleiben oder sinken • Glättung durch Schwankungsrückstellung 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Grundrente ist garantiert und steigt jährlich um die Gewinnbeteiligung • Die Bonusrente ist zu Auszahlungsbeginn höher als die Grundrente, kann dafür aber bei einer Reduktion der Gewinnbeteiligung – maximal bis zur Garantierente zu Rentenbeginn – sinken. Bei Erhöhung der Gewinnbeteiligung erhöht sich auch die Bonusrente
<i>Rechnungsgrundlagen: Renten-/Sterbetafeln, Rechnungszins</i>	
<u>Renten-/Sterbetafeln:</u> Werden regelmäßig von der FMA überprüft und bei Bedarf angepasst. (AVÖ 2008 PK Stand 2016) <u>Rechnungszins:</u> Technische Hilfsgröße Vertragsabhängig 3%- 6,5%, Neuabschlüsse und -eintritte max. 2,5% Sicherheits-VRG 0%	<u>Renten-/Sterbetafeln:</u> Garantie der bei Einbeziehung gültigen Rententafel (AVÖ 2005 R Stand 2016) <u>Rechnungszins:</u> 0,00% (Stand 2016)
<i>Transparenz</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Umfassende Informationen an Begünstigte laut Pensionskassengesetz und Verordnung (insb. jährliche Kontoinformation sowie Information beim Pensionsantritt) • Kontroll- und Informationsrechte in der Hauptversammlung und durch Vertreter der Begünstigten im Aufsichtsrat • Auskunftsrecht zu den Kosten und zur Veranlagung sowie über die Grundsätze der Veranlagungspolitik • Offizielle Berechnung der Veranlagungsergebnisse durch die Österreichische Kontrollbank • Der Deckungsstock ist als Sondervermögen völlig vom Betriebsvermögen der Pensionskasse losgelöst. Dieses Vermögen kann nicht verpfändet oder belastet werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontroll- und Informationsrechte laut Versicherungsaufsichtsgesetz und Transparenzrichtlinie der FMA • Information vor Wechsel zwischen PK und BKV • Der Deckungsstock stellt ein Sondervermögen im Versicherungsunternehmen dar, dessen Deckungserfordernis stets voll zu erfüllen ist und von der FMA überwacht wird (§300 VAG 2016) • Für den Betrieb der BKV ist ein Beratungsausschuss einzurichten, in dem Interessensvertreter der Arbeitnehmer eingebunden sind (§97 VAG 2016)