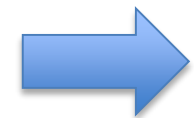


Pensionskasse
vs
betriebliche Kollektivversicherung
oder:
„Jedem das Seine“



Ein Motiv – 2 Durchführungswege:

Ein „klassisches“ Vorsorgemodell für – meist – kollektive betriebliche Vorsorgen war/ist die Pensionskasse (PK). Der Arbeitgeber leistet laufend Beiträge für seine MitarbeiterInnen und diese (oder die Hinterbliebenen) erhalten im Anspruchsfall direkt von der PK die Leistung. Das Unternehmen finanziert so Betriebspensionen „außerhalb“ der Bilanz (keine Rückstellung) und trägt auch keine Veranlagungsrisiken, da mit der Beitragsleistung die Arbeitgeberpflicht endet (gilt für beitragsorientierte Modelle). Seit 2005 gibt es einen weiteren Durchführungsweg: die betriebliche Kollektivversicherung (bKV). Zunächst betrachten wir – unabhängig von PK oder bKV – die Vorteile eines Pensionsmodells im Vergleich zu einer Gehaltserhöhung:

Gehaltserhöhung versus betriebliche Altersvorsorge

Angestellter: Einkommen < ASVG Höchstgrenze, Lohnsteuer 38,333 %

	Lohnnebenkosten	Gehaltserhöhung	Betriebliche Altersvorsorge
Kosten - Unternehmen		1.000	1.000
Sozialversicherung	21,90 %	169	0
Kommunalsteuer	3,00 %	23	0
DG-Beitrag FLAG	4,50 %	35	0
Zuschlag zum DB	0,53 %	4	0
Zahlung Unternehmen		770	1.000
Zahlung Unternehmen		770	1.000
Sozialversicherung	18,00 %	139	0
Lohnsteuer	38,30 % bzw. 6,00 %	213	0
Nutzen Dienstnehmer		419	1.000

Summe Lohnnebenkosten

29,93 %

(variiert leicht je nach Bundesland)

Gestaltungshinweise zu kollektiven Vorsorgemodellen:

Folgende Überlegungen sind (u.a.) für die Einrichtung eines rechtskonformen und leistungsfähigen kollektiven Vorsorgemodells (PK oder bKV) entscheidend:

- Für welche Gruppe richte ich als Unternehmer das Modell ein (Vorsicht: „strenger“ arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz des § 18 BPG zu beachten)
- Wähle ich ein beitrags- oder leistungsorientiertes Modell (gängig sind beitragsorientierte Modelle)
- Wie gestalte ich die Arbeitgeberbeiträge → hier gesteht der Gesetzgeber sehr flexibles Vorgehen zu: z.B. fixer Basisbeitrag i.H.v. 2% des Einkommens; Differenz bis zu insgesamt 10% auf Basis interner, betriebsbezogener Leistungs-/Erfolgskriterien
- Welche Leistungen soll die PK erbringen (Alters-, Hinterbliebenen-, Berufsunfähigkeitspension)
- Soll es eine Frist für den Verfall von Beiträgen bei Beendigung des Dienstverhältnisses (nur mehr bei PK und max. 3 Jahre ab 1. Beitragsleistung) geben
- Erfordert das Vorhandensein eines Betriebsrates eine Betriebsvereinbarung
- Und schließlich: welche PK/bKV soll mein Vertragspartner werden

Vergleich Pensionskasse / Betriebliche Kollektivversicherung I

Pensionskasse (PKA) beitragsorientierte VRG	Garantiepension (PKA) neue Sicherheits-VRG	Betriebliche Kollektivversicherung (BKV) Garantiepension
	Veranlagung	
Aktienanteil max. 70 %	Aktienanteil und sonst. Vermögenswerte/bis zu 50 %	Aktienanteil max. 40 %
Chancen auf hohe Erträge		Eigener Deckungsstock
Risiko der Pensionskürzung	Kein Risiko bezügl. Kürzung Startpension	Konservativ veranlagt – Kapital- und Zinsgarantie
Tageswertprinzip		Niederstwertprinzip
	Garantieverzinsung	
Keine	Rechenzinssatz 1,0 - 1,5 %	Garantiezinssatz 1,5 %
Außer VRG mit Mindestertragsgarantie	Garantiepension erhöht sich alle 5 Jahre etwa 1 %	Wird jedes Jahr dem Vertrag gutgeschrieben – keine Pensionskürzungen möglich

Vergleich Pensionskasse / Betriebliche Kollektivversicherung II

Pensionskasse (PKA) beitragsorientierte VRG	Garantiepension (PKA) neue Sicherheits-VRG	Betriebliche Kollektivversicherung (BKV) Garantiepension
Alle Gewinne und Verluste haben Auswirkung auf die Pensionshöhe	Alle Gewinne haben Auswirkung auf die Pensionshöhe, sind aber nicht garantiert	Gewinnbeteiligung möglich, wenn Ergebnis über dem Garantiezinssatz
		Jährl. Zuteilung der möglichen Gewinne; ab Zuteilung für die Zukunft garantiert
	Rentengarantie	
Keine	Garantierte Höhe der Anfangspension, d.h. keine Kürzung unter die Anfangspension	Garantiepension – garantierte Mindestrente/durch mögliche Gewinnbeteiligung steigende Rente
Schwankende Renten (Chance auf Erhöhung – Risiko der Pensionskürzung)		Bonuspension durch Akontierung zukünftiger Überschüsse (z.T. nicht garantiert)
	Rententafel	
Jeweils gültige Rententafel (dzt. AVÖ 2008)/Pensionskürzungen durch steigende Lebenserwartung möglich	Siehe linke Spalte; jedoch unter Berücksichtigung der Garantieparameter	Bei Vertragsabschluss gültige Rententafel wird bis zum Lebensende garantiert (dzt. AVÖ 2005 R)

Was Sie sonst noch wissen sollten!

Eine Liste der Pensionskassen findet sich auf
www.pensionskassen.at

Eine Liste der Anbieter der betrieblichen Kollektivversicherung findet sich auf
www.fma.gv.at

Da – trotz gesetzlich enger Regelungen – die Unterschiede bei den PK's und den bKV-Anbietern in den Bereichen Kosten, Service, Veranlagungsergebnisse teils beträchtlich sind, ist jedenfalls eine Ausschreibung zu empfehlen.

Im Übrigen ist auch die Einrichtung beider Vorsorgemodelle möglich und die MitarbeiterInnen entscheiden sich für die PK oder bKV. Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein (späterer) Wechsel zwischen den Durchführungswegen ebenfalls möglich.

Der Gesetzgeber hat mit der PK-Novelle 2012 die Durchlässigkeit der beiden Systeme einigermaßen gefördert.

Wir stehen Ihnen gerne mit unserer langjährigen Expertise in der Einrichtung kollektiver Vorsorgemodelle – sowohl Pensionskasse als auch betriebliche Kollektivversicherung – zur Verfügung.

Zum Kontaktformular: <http://www.hoffmann-partner-bav.eu>