

Dokumentennummer: 02 / 2013
Veröffentlichungsdatum: 01.04.2013

RUNDSCHREIBEN ZUR
VERWALTUNG VON
PENSIONSKASSEN
ZUSAGEN IN
VERANLAGUNGS- UND
RISIKOGEMEIN-
SCHAFTEN GEMÄß
§ 12 ABS. 6 PKG

Mit der Novelle des Pensionskassengesetzes (PKG) (BGBl. I Nr. 54/2012 mit 1.1.2013 in Kraft getreten) stellen sich mehrere Fragen hinsichtlich der Auslegung von § 12 Abs. 6 und 7 PKG und der damit verbundenen nunmehr ermöglichten Bildung von Subveranlagungsgemeinschaften (Sub-VG) durch Pensionskassen.

Im vorliegenden Rundschreiben werden die im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages entwickelten aufsichtsrechtlichen Ansichten der FMA zum Thema Sub-VG und Wahlmöglichkeiten gemäß § 12 Abs. 6 und 7 PKG zusammengefasst. Die rechtlichen Grundlagen bleiben durch dieses Rundschreiben unberührt. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können aus diesem Rundschreiben nicht abgeleitet werden.¹

A. SUB-VG UND WECHSELMÖGLICHKEITEN (§ 12 ABS. 7 SATZ 1 PKG)

Wird das Vermögen der Anwartschaftsberechtigten (AWB) in einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) nach § 12 Abs. 6 PKG – in der also mehrere Sub-VG eingerichtet wurden – verwaltet, sind in Bezug auf die betroffenen Pensionskassenzusagen (PK-Zusagen) auch Wechselmöglichkeiten gemäß § 12 Abs. 7 PKG vorzusehen. Das heißt, das Vermögen von AWB kann nur dann in Sub-VG verwaltet werden, wenn den AWB eine individuelle Wechselmöglichkeit aus dieser Sub-VG eingeräumt wurde.

Dies ergibt sich in erster Linie aus der in den Materialien zu BGBl. I Nr. 54/2012 (RV 1749 BlgNR XXIV. GP 1,3 und 5.) eindeutig zum Ausdruck kommenden Intention des Gesetzgebers zur Schaffung von Sub-VG zum Zweck der Nutzung individueller Wahlrechte der AWB und dem unmittelbaren systematischen Zusammenhang von § 12 Abs. 6 und Abs. 7 PKG.

B. AUSGESTALTUNG DER WECHSELMÖGLICHKEITEN

§ 12 Abs. 7 Z 1 bis 3 PKG setzen verbindliche Rahmenbedingungen für im Pensionskassenvertrag (PKV) entsprechend arbeitsrechtlicher Grundlage zu spezifizierende Wahlmöglichkeiten („Maximalrahmen“). Mit dem Wortlaut im Einklang stehende vertragliche Ausgestaltungen der Wahlmöglichkeiten für AWB liegen im Rahmen der Privatautonomie und sind daher zulässig. So ist es etwa möglich, den AWB vertraglich nur zwei statt drei, nicht jedoch vier Wechselmöglichkeiten zuzugestehen.

Diese Interpretation der Bestimmung leitet sich zum einen aus dem Wortlaut des Gesetzes („höchstens“) und zum anderen aus deren Telos hinsichtlich der Interessen der AWB an ei-

¹ Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass jedwede in diesem Zusammenhang denkbare vertragliche Ausgestaltung arbeits-/zivilrechtlich zulässig sein muss und sich dieses Rundschreiben auf die aufsichtsrechtliche Beurteilung beschränkt.

ner vertraglichen Einräumung von Wechselmöglichkeiten ab. Auch eine systematische Betrachtung des PKG im Hinblick auf zweiseitig verbindliche Rechtsvorschriften spricht gegen das zT in der Lehre vertretene „Alles-oder-Nichts-Prinzip“.²

C. „WECHSELMÖGLICHKEITEN MINIMAL“

AWB, deren Vermögen bei Einbeziehung in die PK-Zusage in einer VRG nach § 12 Abs. 6 PKG – in der also mehrere Sub-VG eingerichtet wurden – verwaltet wird, ist zumindest ein Wechsel in eine Sub-VG oder VRG mit unterschiedlicher Veranlagungsstrategie anzubieten. Die Vorgaben nach § 12 Abs. 7 Z 1 bis 3 PKG gelten entsprechend.

Dieser Punkt ist die logische Konsequenz zur Auslegung hinsichtlich der Ausgestaltung der Wechselmöglichkeiten (wenn § 12 Abs. 7 Z 1 bis 3 PKG nur einen Maximalrahmen festlegt, muss es im Umkehrschluss eine „Mindestausgestaltung“ von Wechselmöglichkeiten geben) und ist außerdem im Zusammenhang mit der Einhaltung der Vorgaben nach § 12 Abs. 7 Z 1 bis 3 PKG durch bestehende Varianten des Lebensphasenmodelles („Lebensphasenmodell Alt“) vor In-Kraft-Treten der Novelle (BGBl. I Nr. 54/2012) zu betrachten.

D. ÜBERGANGSBESTIMMUNG ZUR ANPASSUNG DES PKV § 49 ABS. 2 Z 3 PKG

Sollen ganze Bestände in eine VRG nach § 12 Abs. 6 PKG übertragen werden, bedarf es dafür einer Deckung in den Pensionskassenverträgen und arbeitsrechtlichen Grundlagen. Daran ändert auch § 49 Abs. 2 Z 3 PKG nichts, wonach PK bis zum 31.12.2015 Zeit haben, um notwendige Vertragsanpassungen vorzunehmen. Nach Verstreichen der Übergangsfrist dürfen in VRG nach § 12 Abs. 6 PKG ausschließlich PK-Zusagen verwaltet werden, in denen den AWB Wechselmöglichkeiten gemäß § 12 Abs. 7 PKG gewährt werden.

Die Übergangsbestimmung dient dazu, den Vertragsparteien für die notwendigen vertraglichen Anpassungen hinsichtlich der Einräumung von individuellen Wechselmöglichkeiten mehr Zeit zu geben – dies ändert aber nichts daran, dass auch bei Verträgen, die möglicherweise bereits Wahlmöglichkeiten für AWB vorsehen, jedenfalls auch eine vertragliche Grundlage gegeben sein muss.

² Dazu bspw. Slezak, Erweiterung der Wahlrechte für Anwartschaftsberechtigte durch Lebensphasenmodell und Sicherheits-VRG, ZFR 2012, 262.

E. LEISTUNGSBERECHTIGTE / BEITRAGSFREI GESTELLTE AWB / MIT EIGENEN BEITRÄGEN FORTSETZENDE AWB

Die Übertragung von PK-Zusagen eines Arbeitgebers in eine VRG nach § 12 Abs. 6 PKG hat zur Folge, dass auch die Leistungsberechtigten (LB) sowie die beitragsfrei gestellten AWB (§ 5 Abs. 2 Z 1 BPG) und die mit eigenen Beiträgen fortsetzenden AWB (§ 5 Abs. 2 Z 5 BPG) in diese VRG mit übertragen werden können.

Nachdem die PK-Zusagen der LB eine vertragliche und wirtschaftliche Einheit mit den PK-Zusagen an die übrigen AWB aus dem angepassten Vertragsverhältnis bilden, dürfen in solchen Fällen auch die LB, deren PK-Zusagen keine individuelle Wechselmöglichkeit vorsehen dürfen, in der „neuen“ VRG verwaltet werden. Das gleiche muss für beitragsfrei gestellte AWB und für AWB, die nur mit eigenen Beiträgen fortsetzen, gelten.

F. EINSCHRÄNKUNG AUF PK-ZUSAGEN OHNE UNBESCHRÄNKTE NACHSCHUSSPFLICHT DES ARBEITGEBERS

In einer VRG nach § 12 Abs. 6 PKG dürfen keine PK-Zusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers (§ 5 Z 3 letzter Satz PKG) verwaltet werden. Unterliegen einem einzelnen PKV sowohl PK-Zusagen mit als auch ohne unbeschränkte Nachschusspflicht des Arbeitgebers (Mischverträge), hat dies zur Folge, dass nur die PK-Zusagen ohne unbeschränkte Nachschusspflicht des Arbeitgebers in einer VRG gemäß § 12 Abs. 6 PKG verwaltet werden dürfen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die ein Wechselregime innerhalb von VRG und Sub-VG festlegen, schränken dieses in § 12 Abs. 7, 1.Satz PKG klar auf PK-Zusagen ohne unbeschränkte Nachschusspflicht des Arbeitgebers ein.