

Dokumentnummer: 01 / 2013
Veröffentlichungsdatum: 01.04.2013

FMA-RUNDSCHREIBEN ZU PARALLELEN PENSIONSLÖSUNGEN

EINLEITUNG

Dieses Rundschreiben richtet sich an alle von der FMA beaufsichtigten Pensionskassen und an alle von der FMA beaufsichtigten Versicherungsunternehmen, die die betriebliche Kollektivversicherung betreiben. Es gibt die im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages entwickelte aufsichtsrechtliche Ansicht der FMA zu sogenannten parallelen Pensionslösungen wieder.¹

Unter „parallele Pensionslösungen“ wird in diesem Rundschreiben die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung (zweite Säule des Pensionssystems) in dem Sinne verstanden, dass ein Arbeitgeber Verträge mit mehreren Pensionsvorsorgeeinrichtungen abschließt. Die mit 1.1.2013 in Kraft getretene Novelle des Pensionskassenrechts (BGBl I Nr. 54/2012) hat zuletzt zu zahlreichen Anfragen in diesem Zusammenhang geführt. Entsprechend der seitens der Marktteilnehmer aufgeworfenen Fragestellungen liegt der Fokus des Rundschreibens auf dem Zusammenspiel von Vereinbarungen mit einer Pensionskasse (im Folgenden auch kurz: „PK“) und/oder einer betrieblichen Kollektivversicherung (im Folgenden auch kurz: „bkV“), und dabei insbesondere auf Möglichkeiten und Grenzen der Änderung/Beendigung einer bestehenden PK-Zusage und Einrichtung einer (zusätzlichen) bkV-Zusage.

Die rechtlichen Grundlagen bleiben durch dieses Rundschreiben unberührt. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können aus diesem Rundschreiben nicht abgeleitet werden.

1. ANZAHL DER RAHMENVERTRÄGE MIT PENSIONSVORSORGE-EINRICHTUNGEN

Es gibt keine ausdrückliche, aufsichtsrechtliche Einschränkung in Bezug auf die Anzahl der Rahmenverträge, die ein Arbeitgeber mit verschiedenen Pensionsvorsorgeeinrichtungen abschließen kann.

Gegen die Einteilung von Arbeitnehmern eines Arbeitgebers von vornherein in zwei oder sogar mehrere Gruppen, für die der Arbeitgeber jeweils in unterschiedliche Pensionsvorsorgeeinrichtungen Beiträge einzahlt, bestehen, insbesondere auch vor dem Hintergrund des § 17 Abs. 1 PKG, aufsichtsrechtlich keine Bedenken. Sinn und Zweck der genannten Bestimmung ist es sicherzustellen, dass die Ansprüche (gemäß § 17 Abs. 4 PKG zu übertragende Vermögensteile) sämtlicher Anwartschafts- und Leistungsberechtigten tatsächlich

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

übertragen werden² (mit der ausdrücklichen Ausnahme betreffend Verbleib von Leistungsberechtigten bzw. seit 1.1.2013 Verbleib von Leistungsberechtigten und beitragsfrei gestellten Anwartschaftsberechtigten in der PK) und, dass es zu keiner Benachteiligung einer Personengruppe kommt. Dies ist jedoch nicht nur dann gewährleistet, wenn es zu einer Übertragung auf bloß eine andere Pensionsvorsorgeeinrichtung kommt, sondern auch dann, wenn es zu einer Übertragung auf mehrere der in § 17 Abs. 1 PKG genannten Pensionsvorsorgeeinrichtungen kommt.

Allerdings ist folgender 2. Punkt zu beachten:

2. ÜBERSTEIGEN DER ABFINDUNGSGRENZE PRO PENSIONS-VORSORGE-EINRICHTUNG UND PRO BEGÜNSTIGTEN

Zur Wahrung des kollektiven Systems der betrieblichen Altersversorgung ist jedenfalls insofern eine Begrenzung der Gestaltungsmöglichkeiten bei einer parallelen Pensionslösung gegeben als durch Anknüpfung an die Abfindungsgrenze gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 PKG bzw. § 18f Abs. 1 Z 2 VAG sicherzustellen ist, dass der Anwartschaftsberechtigte bei jeder Pensionsvorsorgeeinrichtung eine lebenslange Pensionsleistung zu erwarten hat. Darauf weisen bereits die Materialien zu § 3 Abs. 1 Z 2 BPG hin (Möglichkeit des Leistens von variablen Beiträgen), wonach grundsätzlich schon alleine auf Grund der Finanzierung der Leistungszusage durch fixe Beiträge der Kapitalwert der Anwartschaft den Abfindungsbetrag übersteigen soll (387 BlgNR XX. GP 12, umgesetzt in BGBl. Nr. 754/1996; VwGH 2005/17/0239 vom 20.3.2006).

3. KONTINUIERLICHE BEITRAGSLEISTUNG ERFORDERLICH

Die betriebliche Altersversorgung ist ein auf Dauer angelegtes kollektives System.

Wie sich insbesondere aus §§ 1 Abs. 2 PKG, 17 Abs. 1 PKG und 6 BPG ergibt, müssen Beiträge an die Pensionskasse entrichtet werden, solange ein Pensionskassenvertrag aufrecht ist; dies ist bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bzw. Frist bis zur einvernehmlichen Beendigung des PK-Vertrages der Fall. Darüber hinaus ist Kontinuität der Beitragszahlung über die gesamte Vertragslaufzeit in die Pensionsvorsorgeeinrichtung erforderlich.

² Der Nachweis über die Sicherstellung der Übertragung der Vermögenswerte wird in der Praxis durch eine verbindliche, sogenannte Übernahmeerklärung der übernehmenden Pensionsvorsorgeeinrichtung(en) erbracht, die einer Anzeige gemäß § 36 Abs. 1 Z 9 PKG beigelegt wird.

Das bedeutet im Hinblick auf die hier im Blickfeld liegenden „parallelen Pensionslösungen“: Es ist aufsichtsrechtlich unzulässig, einerseits eine oder mehrere Vereinbarungen mit einer PK und/oder bkV abzuschließen oder weiter zu führen und andererseits Beitragsleistungen auf Basis eines aufrechten PK-Vertrages einvernehmlich dauerhaft einzustellen. Ein Einstellen wäre daher grundsätzlich nur unter den engen Voraussetzungen des § 6 BPG, unter denen der Arbeitgeber einseitig die Beitragsleistung aussetzen oder einstellen kann, und für den dort vorgesehenen Zeitraum, denkbar.

Hervorzuheben ist hierzu bereits der Wortlaut des § 1 Abs. 2 PKG, der klar die Zusage/Erbringung von Pensionen mit der Hereinnahme und Veranlagung von Pensionskassenbeiträgen unmittelbar verbindet. Was das Leisten von variablen Beiträgen bei beitragsorientierten Vereinbarungen betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass in §§ 3 Abs. 1 Z 2 und 2a sowie 6 Abs. 1 Z 2 und 2a BPG diesbezügliche als abschließend zu beurteilende Regelungen enthalten sind. Weiters ist auf § 15 Abs. 3 Z 1 PKG hinzuweisen, der die Höhe der Beitragsleistungen, die der Arbeitgeber zu leisten hat, als zwingenden Bestandteil eines PK-Vertrages vorsieht.

4. INDIVIDUELLE WECHSELMÖGLICHKEITEN; KEINE AUFSPLITTUNG DER ANWARTSCHAFT EINES EINZELNEN BEGÜNGSTIGTEN

Individuelle Wechselmöglichkeiten sind nach der Intention des Gesetzgebers grundsätzlich nunmehr durch die Novelle BGBl I Nr. 54/2012 abschließend geregelt (1749 BlgNR XXIV. GP 6: „Die Wahlrechte sollen im PKG abschließend geregelt sein, die Einräumung von nicht gesetzlich vorgesehenen Wahlrechten soll unzulässig sein.“). Diese Überlegung ist nach Ansicht der FMA auch für Wechsel zwischen verschiedenen Pensionsvorsorgeeinrichtungen verallgemeinerungsfähig und maßgeblich.

Dabei wurden sowohl im PKG als auch im BPG nach wie vor bloß Wechsel der einzelnen Arbeitnehmer mit ihrem jeweils gesamten Vermögen auf eine neue Pensionsvorsorgeeinrichtung gesetzlich vorgesehen.³ Auch in Fällen, in denen es zu einem Wechsel von der ursprünglichen Pensionsvorsorgeeinrichtung in Folge einer Kündigung des Arbeitgebers oder der Pensionskasse bzw. einer einvernehmlichen Beendigung gemäß § 17 Abs. 1 PKG käme, wurde ebenfalls keine Aufspaltung der bestehenden und noch anfallenden Anwartschaft(en) eines einzelnen Begünstigten vorgesehen bzw. ermöglicht.

³ Auch im Falle von Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist keine Aufspaltung des Vermögens des einzelnen Begünstigten vorgesehen (§§ 5 Abs. 2 und 6c Abs. 2 BPG).

5. INDIVIDUELLES WECHSELRECHT IN DIE BETRIEBLICHE KOLLEKTIVVERSICHERUNG

Das individuelle Wechselrecht in die betriebliche Kollektivversicherung ist nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut an die Vollendung des 55. Lebensjahres geknüpft (§ 5a Abs. 1 BPG als absolut zwingende Norm), so dass die Vereinbarung eines früheren Wechselalters im Rahmen eines individuellen Wahlrechts nach Ansicht der FMA unzulässig ist. Es gibt diesbezüglich auch keine Übergangsbestimmung, wie beispielsweise für Leistungsberechtigte (siehe § 49 Abs. 2 Z 1 PKG).

6. EINMALIGE „SYSTEMWAHL“

Gegen die Möglichkeit zu einer einmaligen, sogenannten „Systemwahl“ bestehen insofern keine aufsichtsrechtlichen Bedenken, als bei der gänzlich neuen Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung mit beispielsweise gleichzeitiger Vereinbarung einer PK- und bkV-Zusage die Möglichkeit des einzelnen Arbeitnehmers zum Auswählen der Einbeziehung in die PK- und/oder bkV-Zusage systemimmanent erscheint. Eine Ausplittung des Vermögens des einzelnen Arbeitnehmers ist dabei, wie schon unter Punkt 4. dargestellt, nicht zulässig.

Die Annahme einer systembedingten, einmaligen Wechselmöglichkeit scheint auch vor dem Hintergrund, dass bereits eine PK-Zusage besteht und (zusätzlich) eine bkV-Zusage erteilt werden soll, berechtigt. Voraussetzung ist dabei jedenfalls, dass der bestehende Pensionskassenvertrag gekündigt/einvernehmlich beendet und eine parallele Pensionslösung vereinbart wird. Mit anderen Worten: es wird tatsächlich „die Stunde Null geschaffen“, in der sich die Begünstigten zwischen zwei Systemen entscheiden können sollen. Auch wenn im PKG bzw. im BPG nunmehr der Höchststrafen für die Einräumung individueller Wahlrechte vorgegeben ist, scheint in einem solchen Fall die Möglichkeit zu einer einmaligen „Systementscheidung“ für den einzelnen Begünstigten in dem Sinne zulässig, als er sich im Rahmen der Einrichtung einer parallelen Pensionslösung für eine PK und/oder eine bkV entscheiden können soll.

7. TEILKÜNDIGUNG

Gegen die Zulässigkeit einer Teilkündigung spricht nach Ansicht der FMA bereits der Wortlaut des § 17 Abs. 1 PKG, wonach eine rechtswirksame Kündigung nur bei Kündigung mit Wirkung für alle Anwartschafts- und Leistungsberechtigten und mit Übertragung des gesamten Vermögens vorliegt; mit der ausdrücklichen Ausnahme betreffend Verbleib von Leistungsberechtigten bzw. seit 1.1.2013 Verbleib von Leistungsberechtigten und beitragsfrei gestellten Anwartschaftsberechtigten in der PK.