

Pensionskasse

Mit der Einführung der Pensionskassen wurde 1990 die betriebliche Altersversorgung auf neue gesetzliche Grundlagen gestellt.

Für die Errichtung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Pensionskassen wurde am 17. Mai 1990 im Nationalrat das Pensionskassengesetz beschlossen. Ziel dieses Gesetzes ist vor allem eine verbesserte rechtliche Absicherung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten im Rahmen der betrieblichen und überbetrieblichen Alters-, Hinterbliebenen- und allenfalls auch Invaliditätsvorsorge. Dies wird dadurch erreicht, dass die eingezahlten Beiträge dem Zugriff des Beitragleistenden Arbeitgebers weitgehend entzogen wurden und zusätzlich eine exekutions- und insolvenzrechtliche Absicherung genießen.

Was ist die Pensionskasse?

Pensionskassen arbeiten im Gegensatz zur „staatlichen“ Pension nach dem so genannten **Kapitaldeckungsverfahren**.

Kapitaldeckungsverfahren: Finanzierungsverfahren, bei dem die Pensionen grundsätzlich in der Aktivzeit der Pensionisten durch Beiträge des Arbeitgebers und allenfalls eigene Beiträge des Arbeitnehmers finanziert und angespart werden.

Zum Vergleich bei ASVG- bzw. APG-Pensionen:

Umlageverfahren: Finanzierungsverfahren, bei dem die Pensionen durch die Beiträge der „Aktiven“ bzw. durch „Zuschüsse des Staates“ finanziert werden.

Welche Leistungen erbringt die Pensionskasse?

- ☞ Alterspension
- ☞ Hinterbliebenenpension
- ☞ Berufsunfähigkeitspension

Welche Vorteile bringt die Pensionskasse?

Für den Dienstgeber:

- ☞ Sie haben keinen administrativen Aufwand, die Verwaltung erledigt die Pensionskasse
- ☞ Eine Pensionszusage wird durch die Auslagerung in die Pensionskasse zu einem klar kalkulierbaren Aufwand
- ☞ Beiträge zur Pensionskasse sind bis zu 10% des Bruttogehaltes steuermindernde Betriebsausgaben
- ☞ Für Pensionskassenbeiträge fallen keine Lohnnebenkosten an
- ☞ Pensionsverpflichtungen sind vollständig und periodengerecht ausfinanziert

Für den Dienstnehmer:

- ☞ Garantierte Mindestverzinsung
- ☞ Brutto-Nettoeffekt: Die Pensionsbeiträge werden brutto für netto direkt vom Unternehmen entrichtet und in der Pensionskasse veranlagt (keine Lohnsteuer, keine ASVG Ausgaben) –eine äußerst günstige alternative zur Veranlagung
- ☞ Durch KEST- und KÖST- freie Veranlagung kann das Kapital ungestört wachsen
- ☞ Durch freiwillige Arbeitnehmerbeiträge kann die Pensionskassenpension verdoppelt werden
- ☞ Bei einem Arbeitgeberwechsel bleibt der Pensionsanspruch erhalten.

Zwei Pensionskassenmodelle stehen zur Auswahl:

Beitragsorientierte Pensionszusage: Eignet sich vor allem für leitende Angestellte oder angestellte Familienangehörige. Als Geschäftsinhaber zahlen Sie fixe Beiträge oder einen Prozent des jeweiligen Bezuges, bis max. 10% der Jahres-Bruttogehaltssumme in die Pensionskasse ein.

Leistungsorientierte Pensionszusage: Eignet sich z.B. für Manager, Geschäftsführer, Prokuristen,.. . Sie als Arbeiter versprechen eine Pensionsleistung in einer bestimmten Höhe, max. 80% des letzten Activeinkommens. Ändern sich Ihre wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, können Sie die Beiträge jederzeit an die neuen Gegebenheiten abpassen.

Unterschiede zur Betrieblichen Kollektivversicherung:

Pensionskasse	Betriebliche Kollektivversicherung
Bewertung des Vermögens zum Tageswertprinzip („Volatilität“)	Bewertung des Vermögens nach Niederstwertprinzip („Stabilität“)
Aktienanteil bis 70% (risikoreiche Veranlagung)	Aktienquote max. 40% (konservative Veranlagung)
Unverfallbarkeitsfrist max. 5 Jahre	Sofortige Unverfallbarkeit
Keine garantierte Rente	Garantierte Rente
Keine Ertraggarantie – ausgenommen Mindestertragsgarantie	Garantiezins : 2,25%
Keine Sterbetafelgarantie: Die Höhe der Rente wird zum Zeitpunkt des Fälligwerdens mit den dann gültigen mathematischen Grundlagen berechnet.	Sterbetafelgarantie: Bereits bei Vertragsabschluss steht die Rente fest