



BETRIEBSPENSIONEN

Die wichtigsten Infos im Kurzüberblick

AK NIEDER
ÖSTERREICH

VORWORT

Zur zusätzlichen finanziellen Absicherung von Arbeitnehmer:innen in der Pension im Ruhestand kann neben der ASVG-Pension auch die Betriebspension dienen.

Sie ist allerdings eine freiwillige Leistung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, es besteht also kein automatischer Anspruch darauf. Die Zusage einer Betriebspension wird entweder im Einzelarbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Kollektivvertrag vereinbart.

Mittlerweile hat bereits ein Drittel der österreichischen Arbeitnehmer:innen Anspruch auf eine solche Vorsorgeleistung.

Da dieses Modell immer wichtiger wird, ist ein gesetzlicher Schutz zugunsten der Arbeitnehmer:innen notwendig. Deshalb finden sich im Betriebspensionsgesetz dazu sehr umfangreiche Regelungen.

- » Welche Zusagen sind möglich?
- » Ist der Anspruch abhängig von der Dauer der Beschäftigung?
- » Was geschieht mit den einbezahlten Beträgen, wenn das Dienstverhältnis endet?
- » Sind die Ansprüche bei Insolvenz der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers gesichert?

In der vorliegenden Broschüre werden diese und weitere häufig gestellte Fragen beantwortet, damit Sie gut informiert sind und über ihre Rechte Bescheid wissen.



Markus Wieser
Präsident



Mag. Bettina Heise, MSc
Direktorin



Foto: WYTHALEK

BETRIEBS- PENSIONEN

DIE WICHTIGSTEN INFOS
IM KURZÜBERBLICK

Es gibt 4 verschiedene Modelle von Betriebspensionen. Für jedes Modell gelten unterschiedliche Regelungen. In dieser Broschüre finden Sie dazu die wichtigsten Informationen sowie Antworten auf häufig gestellte Fragen.

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen. Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.



ARBEITERKAMMER.AT



ÖSTERREICH

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Inhalt

1 Welche Betriebspensionen gibt es?	4
2 Sie haben eine Zusage? 6 häufig gestellte Fragen	10
Anhang	
Stichwortverzeichnis	21
Abkürzungsverzeichnis	21

Welche Betriebspensionen gibt es?

4 verschiedene Zusagen sind möglich

Alle 4 Modelle müssen vereinbart werden. Sie haben keinen automatischen Anspruch auf eine Betriebspension.

Leistungsanspruch und die Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses

Je nach Pensionsmodell kann der Leistungsanspruch von der Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE,
WIE DIE 4 BETRIEBSPENSIONS-MODELLE GEREGLT SIND.

4 verschiedene Zusagen sind möglich

Die Betriebspension ist eine ergänzende Leistung zur gesetzlichen Pension. Sie kann eine reine Altersversorgung sein aber auch Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenpensionen beinhalten.

Es gibt 4 verschiedene Arten von Pensionszusagen:

- Direkte Leistungszusage
- Pensionskassenzusage
- Betriebliche Kollektivversicherung
- Lebensversicherung

Innerhalb eines Betriebes ist es erlaubt, je nach Beschäftigtengruppe verschiedene Pensionszusagen zu machen (z. B. leitende und nichtleitende Angestellte). Allerdings muss dabei der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden.

Voraussetzung und gesetzliche Regelung

Vorweg: Sie haben keinen automatischen Anspruch auf eine Betriebspension. Das heißt, Sie können sie nicht erzwingen und benötigen eine Zusage der Arbeitgeberseite. Je nach Art der Zusage kann der Anspruch von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden (siehe auch Kapitel „Leistungsanspruch und die Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses“).

Den gesetzlichen Rahmen für Betriebspensionen bildet das seit 1. Juli 1990 geltende Betriebspensionengesetz (BPG).

Es regelt die Ansprüche aus Pensionszusagen, die bereits von der Arbeitgeberseite gemacht wurden.



Für die rechtliche Beurteilung macht es einen Unterschied, ob Sie schon eine Leistung beziehen oder der Zeitpunkt für den Anspruch in der Zukunft liegt (= Anwartschaft auf eine zukünftige Betriebspensions-Leistung).

Wo werden Leistungszusagen vertraglich geregelt?

Betriebspensionen können auf Basis von 3 verschiedenen Grundlagen festgeschrieben werden:

■ **Einzelarbeitsvertrag**

Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

■ **Betriebsvereinbarung**

Vereinbarung zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat

■ **Kollektivvertrag**

Zum Beispiel im Bankenkollektivvertrag oder bei den Sozialversicherungsträgern

Modell 1: Direkte Leistungszusage

Bei der direkten Leistungszusage verpflichtet sich Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Ihnen bzw. Ihren Hinterbliebenen bei einem bestimmten Ereignis direkt und unmittelbar eine Pension zu bezahlen (z. B. Pension oder Sterbefall). Dafür gibt es 2 Möglichkeiten:

■ **Gesamtversorgungszusage**

Dabei handelt es sich um einen unter Einrechnung Ihrer ASVG Pension zugesicherten Betrag – zum Beispiel 80 Prozent Ihres Letztbezuges.

■ **Pensionszuschuss**

Im Unterschied zur Gesamtversorgungszusage ist der Pensionszuschuss unabhängig von der Höhe Ihrer ASVG-Pension.

Modell 2: Pensionskassenzusage

Hier verpflichtet sich Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber während Ihres Arbeitsverhältnisses für Sie Beiträge in eine Pensionskasse einzuzahlen. Aus dem angesparten Kapital bekommen Sie bzw. Ihre Hinterbliebenen einen Pensionszuschuss von der Pensionskasse.



Die Finanzierung von Betriebspensionen obliegt der Arbeitgeberseite. Bei Pensionskassenzusagen können sich jedoch auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Eigenbeträgen beteiligen, so dies vorgesehen ist.

Bei Pensionskassenzusagen gibt es 3 unterschiedlichen Formen:

■ **Beitragsorientierte Pensionskassenzusage**

Hier hängt die Höhe Ihrer Pension in hohem Maß vom **Veranlagungsergebnis** jener Beiträge ab, die Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber in die Pensionskasse eingezahlt hat. Die Höhe des Pensionszuschusses kann daher nicht im Vorhinein definiert werden. Sie ist von der Entwicklung des Kapitalmarktes abhängig.

■ **Leistungsorientierte Pensionskassenzusage**

Bei diesem Modell garantiert Ihnen Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber eine Pension in einer bestimmten Höhe – **unabhängig vom Veranlagungsergebnis**. Das bedeutet: Wenn das Veranlagungsergebnis nicht die garantierte Pensionshöhe erreicht, muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber den Fehlbetrag ausgleichen (=Nachschusspflicht).

■ **Misch- bzw. Hybridmodell**

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber garantiert Ihnen die Höhe der „Startpension“. Die weitere Entwicklung der Pensionshöhe hängt dann vom Kapitalmarkt ab, ähnlich wie beim beitragsorientierten Modell.

Modell 3: Betriebliche Kollektivversicherung

Bei diesem Modell handelt es sich um eine Gruppenrentenversicherung. Sie bietet ein betriebliches Altersvorsorgesystem wie Pensionskassen in Form von Lebensversicherungen.

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber verpflichtet sich, Prämien für Sie zu bezahlen. Beim Eintritt des Versicherungsfalles haben Sie dann einen lebenslangen Anspruch auf eine Leistung.

**KON
KRET**

Die Arbeitgeberseite ist hier Versicherungsnehmer, Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sind die Versicherte bzw. der Versicherte.



Im Unterschied zur Pensionskasse garantiert die betriebliche Kollektivversicherung den bei Vertragsabschluss gültigen Rechenzinssatz.

Modell 4: Lebensversicherung

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber zahlt Prämien für eine Lebensversicherung, die für Sie bzw. Ihre Hinterbliebenen abgeschlossen wurde.

Leistungsanspruch und Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses

Je nach Pensionsmodell kann der Leistungsanspruch von der Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden.

Direkte Leistungszusage

Hier ist es zulässig, dass die Arbeitgeberseite Ihnen die Zusage erst nach Ablauf einer gewissen Frist – ab Ihrem Eintritt ins Unternehmen – einräumt (Vorschaltzeit).

Zusätzlich zur oben beschriebenen Vorschaltzeit kann es eine gewisse Wartezeit geben, die nach Erteilung der Zusage verstreichen muss, bevor Ihnen die Anwartschaften tatsächlich zugutekommen (= unverfallbar werden). Je nach Stichtag gibt es 3 Regelungen:

■ Beschäftigungszeiten vor dem 21. Mai 2018

Hier gilt: Die gesetzliche Wartezeit beträgt grundsätzlich 5 Jahre ab Erteilung der Zusage. Es kann aber eine kürzere, gar keine oder eine längere Wartezeit – maximal 10 Jahre – vereinbart werden.

■ **Beschäftigungszeiten ab dem 21. Mai 2018**

In diesem Fall darf die Wartezeit (Unverfallbarkeitsfrist) maximal 3 Jahre ab Erteilung der Zusage betragen.

■ **Zusagen vor dem 1. Juli 1990**

Generell ausgenommen von diesen Beschränkungen der Wartezeit sind Zusagen, die vor dem 1. Juli 1990 erteilt wurden.

**ACH
TUNG**

Endet Ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit, haben Sie keinen Anspruch auf eine Betriebspension.

Pensionskassenzusage

Zahlt Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Beiträge in eine Pensionskasse, kann eine Wartezeit von maximal 3 Jahren vereinbart werden, bis ein unverfallbarer Anspruch entsteht (= Unverfallbarkeitsfrist). Die Wartezeit beginnt ab der ersten Beitragszahlung. Ausnahme: Bei Zusagen bis zum 31. Dezember 2012 darf die Wartezeit 5 Jahre dauern.



Endet Ihr Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit (Unverfallbarkeitsfrist), bekommen Sie keine Betriebspension. Eingezahlte Eigenbeiträge muss Ihnen die Pensionskasse zurückerstatten. Wird der Grenzbetrag jedoch überschritten (2024: 15.600 Euro), haben Sie andere Verfügungsmöglichkeiten – siehe dazu ab [Seite 12](#).

Betriebliche Kollektivversicherung und Lebensversicherung

Nach der Zusage bleibt Ihnen der Anspruch auf die Versicherungsleistung jedenfalls erhalten – unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Sie haben eine Zusage? 6 häufig gestellte Fragen

Ausscheiden aus dem Betrieb vor dem Leistungsfall

Was geschieht mit der zugesagten Leistung, wenn Sie vor dem Leistungsfall aus dem Betrieb ausscheiden?

Unverfallbarer Anspruch

Wie können Sie über den unverfallbaren Anspruch verfügen?

Betriebsübergang

Die Firma wird verkauft, verpachtet ...

Was passiert bei einem Betriebsübergang?

Insolvenz

Die Firma ist zahlungsunfähig oder überschuldet ...

Welche Regelungen gelten?

Widerruf, Einschränkung oder Aussetzung

Kann eine Betriebspensions-Zusage widerrufen, eingeschränkt oder ausgesetzt werden?

Umänderung einer direkten Leistungszusage

Kann eine direkte Leistungszusage in ein anderes Betriebspensions-Modell umgeändert werden?

2

LESEN SIE HIER ANTWORTEN AUF OFT GESTELLTE FRAGEN,
WENN DIE BETRIEBSPENSIONS-ZUSAGE ERFOLGT IST.

Ausscheiden aus dem Betrieb vor dem Leistungsfall

Was geschieht mit der zugesagten Leistung, wenn Ihr Arbeitsverhältnis vor dem Pensionsantritt endet?

In dieser Situation kann der Leistungsanspruch entweder verfallen oder als sogenannter unverfallbarer Anspruch bestehen bleiben.

Je nach Pensionsmodell gelten folgende Regelungen:

Direkte Leistungszusage

Für Anwartschaften für Beschäftigungszeiten vor dem 21. Mai 2018 gilt: Ihre erworbene Anwartschaft bleibt bestehen, wenn 2 Bedingungen eingehalten wurden:

- Die vereinbarte oder gesetzliche Wartezeit bzw. Unverfallbarkeitsfrist wurde erfüllt
- Das Arbeitsverhältnis endete nicht durch Kündigung der Arbeitnehmerseite, berechtigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt

Für Anwartschaften für Beschäftigungszeiten, die ab dem 21. Mai 2018 entstehen, beträgt die Unverfallbarkeitsfrist maximal 3 Jahre ab Erteilung der Leistungszusage. Und es gelten die oben beschriebenen Einschränkungen bei der Beendigungsart nicht.

**ACH
TUNG**

Auch eine einvernehmliche Auflösung kann unter Umständen zu einem Verlust Ihres Anspruches führen.

Pensionskassenzusage, Betriebliche Kollektivversicherung und Lebensversicherung:

Bei diesen Modellen bleibt Ihre – bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses erworbene – Anwartschaft bestehen (= unverfallbar). Und zwar unabhängig davon, wie Ihr Arbeitsverhältnis zu Ende gegangen ist.



Bei Pensionskassenzusagen muss für Arbeitgeberbeiträge jedoch die vereinbarte Unverfallbarkeitsfrist – maximal 3 Jahre – erfüllt sein. Arbeitnehmerbeiträge werden hingegen sofort unverfallbar.

Unverfallbarer Anspruch

Wie können Sie über den unverfallbaren Anspruch verfügen?

Die Höhe des unverfallbaren Anspruches wird versicherungsmathematisch berechnet. Das Ergebnis dieser Berechnung ergibt den sogenannten **Unverfallbarkeitsbetrag (UVB)**.



Über den UVB können Sie dann verfügen, wenn Sie innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses eine Verfügungserklärung über den UVB abgeben. Tun Sie das nicht, geht der Anspruch zwar nicht verloren, Ihre Verfügungsmöglichkeiten sind aber eingeschränkt.

Je nach Pensionsmodell haben Sie bei rechtzeitiger Abgabe der Verfügungserklärung über den UVB verschiedene Verfügungsmöglichkeiten:

Direkte Leistungszusage

- Übertragung des UVB in die Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung, in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen oder früheren Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht
- Übertragung des UVB in eine direkte Leistungszusage einer neuen Arbeitgeberin bzw. eines neuen Arbeitgebers
- Übertragung des UVB in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung, wenn Sie Ihren Arbeitsort dauerhaft ins Ausland verlegen

- Erfüllung der Leistungszusage bei Eintritt des Leistungsfalls, z. B. bei Pensionsantritt, Invalidität
- Auszahlung des UVB, sofern er den aktuellen Grenzbetrag nicht übersteigt (2024: 15.600 Euro brutto)

Geben Sie innerhalb von 6 Monaten keine Verfügungserklärung ab, dann muss die Leistungszusage im Leistungsfall erfüllt werden (z. B. bei Pensionsantritt, Invalidität)



Mangels einer Verfügungserklärung muss die Leistungszusage im Leistungsfall erfüllt werden (z. B. Pensionsantritt, Invalidität). In diesem Fall sollten Sie Ihre ehemalige Arbeitgeberin bzw. Ihren ehemaligen Arbeitgeber weiter im Auge behalten, denn: Mögliche Veränderung wie Firmenverlegung, Betriebsübergang, Insolvenz etc. können Ihren zukünftigen Anspruch beeinträchtigen oder gefährden.

Pensionskassenzusage

- Umwandlung des Unverfallbarkeitsbetrages (UVB) in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft. Das heißt: Es werden keine Beiträge mehr eingezahlt
- Übertragung des UVB in die Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung, in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen oder früheren Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht
- Übertragung des UVB in die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung oder in eine betriebliche Kollektivversicherung, in der bereits eine unverfallbare Anwartschaft oder prämienfreie Versicherung besteht. Diese Möglichkeit besteht nur, wenn die neue Arbeitgeberin bzw. der neue Arbeitgeber keine Altersversorgung anbietet oder anbieten wird
- Übertragung des UVB in eine direkte Leistungszusage einer neuen Arbeitgeberin bzw. eines neuen Arbeitgebers

- Übertragung des UVB in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung, wenn Sie Ihren Arbeitsort dauerhaft ins Ausland verlegen
- Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, wenn aufgrund einer Leistungszusage mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden bzw. bei Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Konzerns
- Auszahlung des UVB, sofern er den aktuellen Grenzbetrag nicht übersteigt (2024: 15.600 Euro brutto)

Geben Sie innerhalb von 6 Monaten keine Verfügungserklärung ab, wird der UVB in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft umgewandelt.

Betriebliche Kollektivversicherung

- Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung. Bei Pensionsantritt bekommen Sie von der Versicherung eine Pension ausbezahlt. Ihre Höhe hängt von den einbezahlten Prämien, den Zinsgutschriften und Gewinnanteilen ab
- Übertragung des UVB in die Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung, in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen oder früheren Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht
- Übertragung des UVB in die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung, in der bereits eine unverfallbare Anwartschaft oder prämienfreie Versicherung besteht. Diese Möglichkeit besteht nur, wenn die neue Arbeitgeberin bzw. der neue Arbeitgeber keine Altersversorgung anbietet oder anbieten wird
- Übertragung des UVB in eine direkte Leistungszusage einer neuen Arbeitgeberin bzw. eines neuen Arbeitgebers. Bei einem Arbeitsplatz-Wechsel innerhalb eines Konzerns ist das nur unter Wahrung der Pensionsansprüche möglich
- Übertragung des UVB in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung, wenn Sie Ihren Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegen

- Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, wenn aufgrund einer Leistungszusage mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden bzw. bei Arbeitsplatz-Wechsel innerhalb eines Konzerns
- Auszahlung des UVB, sofern er den aktuellen Grenzbetrag nicht übersteigt 2024: 15.600 Euro brutto)

Lebensversicherung

Endet Ihr Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Leistungsfalles, bleibt Ihr Anspruch auf die Versicherungsleistung erhalten.

**ACH
TUNG**

Beachten Sie bitte, dass in diesem Fall zum Ende Ihres Arbeitsverhältnisses kein UVB, sondern der Rückkaufswert zur Verfügung steht.

Innerhalb von 6 Monaten nach Ende des Arbeitsverhältnisses haben Sie folgende Möglichkeiten:

- Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung. Bei Pensionsantritt bekommen Sie von der Versicherung eine Pension ausbezahlt. Ihre Höhe hängt von den einbezahlten Prämien, den Zinsgutschriften und Gewinnanteilen ab
- Übertragung des Rückkaufswertes am Ende des Arbeitsverhältnisses in eine Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in die Gruppenrentenversicherung einer neuen Arbeitgeberin bzw. eines neuen Arbeitgebers
- Übertragung des Rückkaufswertes in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung, wenn Sie Ihren Arbeitsort dauerhaft ins Ausland verlegen
- Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien
- Auszahlung des Rückkaufswertes, sofern er den aktuellen Grenzbetrag nicht übersteigt (2024: 15.600 Euro brutto)

Geben Sie innerhalb von 6 Monaten keine Verfügungserklärung ab, wird die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt.

Betriebsübergang

Die Firma wird verkauft, verpachtet ... Was passiert bei einem Betriebsübergang?

TIPP

Holen Sie sich bei einem Betriebsübergang sofort kompetente Hilfe und Beratung.

Kontaktieren Sie in jedem Fall Ihren Betriebsrat, die Gewerkschaft oder Ihre Arbeiterkammer (AK). Sie prüfen u. a. die Anwendbarkeit des Kollektivvertrages bzw. das Weiterbestehen von Betriebsvereinbarungen.

Insolvenz

Die Firma ist zahlungsunfähig oder überschuldet ... Welche Regelungen gelten?

Insolvenz bedeutet die Zahlungsunfähigkeit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers. Das heißt, der Betrieb kann seine fälligen Zahlungen nicht mehr leisten. Zum Beispiel Löhne, Gehälter oder Beiträge für Betriebspensionen. In diesem Fall kann ein Insolvenzverfahren beim zuständigen Gericht eröffnet werden.

Von einer Insolvenz sind auch die Betriebspensionen betroffen. Je nach Modell auf unterschiedliche Weise:

Direkte Leistungszusage

Bei der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens wird die gesamte Pensionsforderung versicherungsmathematisch hochgerechnet und im Insolvenzverfahren angemeldet.

Einen Teil bekommen Sie vom Insolvenz-Entgelt-Fonds als Einmalzahlung. Ihr restlicher Anspruch wird im Insolvenzverfahren als sogenannter Quotenforderung behandelt.

Für die Einmalzahlung aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds sind 2 Fragen wichtig:

- Unterliegt Ihre Zusage dem Betriebspensionsgesetz (BPG)?
- Tritt die Insolvenz während Ihrer Anwartschaft oder während des Leistungsbezuges sein?

Während Ihrer Anwartschaft bekommen Sie 24 Monatsbeträge ausbezahlt. Ihre Höhe wird auf Basis des UVBs berechnet. Gleiches gilt bei Insolvenz während Sie eine Leistung beziehen. Einziger Unterschied: Unterliegt Ihre Leistungszusage nicht dem BPG, erhalten Sie nur 12 Monatsbeträge.

TIPP

Nehmen Sie sofort Kontakt mit Ihrer Gewerkschaft oder Ihrer AK auf, wenn sich Zahlungen verzögern oder ganz eingestellt werden.

Sie verfügen über eine unverfallbare Anwartschaft auf Grundlage einer direkten Leistungszusage einer ehemaligen Arbeitgeberin bzw. eines Arbeitgebers? Dann sollten Sie deren Schicksal unbedingt im Auge behalten. Denn im Insolvenzfall müssen Sie spätestens innerhalb von 6 Monaten ab Insolvenzeröffnung entsprechende Anträge und Anmeldungen abgeben.

Pensionskassenzusage, betriebliche Kollektivversicherung und Lebensversicherung

Bei diesen Modellen wird der Betriebspensionsanspruch ausgelagert und so vom Schicksal des insolventen Unternehmens entkoppelt. Dadurch bleiben Ihre Ansprüche gesichert. Und zwar zumindest in Höhe jener Beiträge, die bis zur Insolvenz bezahlt wurden. Für nicht abgeführte Beiträge können Sie Insolvenz-Entgelt beim Insolvenz-Entgelt-Fonds beantragen.



Haben Sie eine Lebensversicherung, empfehlen wir Ihnen im Insolvenzfall sofort professionelle Beratung durch Ihre Gewerkschaft oder AK. Eventuell besteht durch Verpfändung ein insolvenzfester Anspruch zu Ihren Gunsten.

Widerruf, Einschränkung oder Aussetzung

Kann eine Betriebspensions-Zusage widerrufen, eingeschränkt oder ausgesetzt werden?

Ja. Unter folgenden Voraussetzungen können Betriebspensions-Zusagen von der Arbeitgeberseite eingestellt (widerrufen), eingeschränkt oder ausgesetzt werden:

- Die Pension unterliegt dem Betriebspensionengesetz (BPG)
- Der Widerruf, die Einschränkung bzw. Aussetzung wurde ausdrücklich vereinbart
- Aufgrund der wirtschaftliche Lage des Unternehmens würde die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung den Weiterbestand gefährden

Bei Zusagen auf Basis einer Betriebsvereinbarung müssen Widerrufe, Einschränkungen und Aussetzungen mindestens 3 Monate vorher mit dem Betriebsrat diskutiert werden. Er hat dabei das Recht, fachkundige Personen beizuziehen.

TIPP

Beachten Sie bitte, dass bei einem Leistungs-Widerruf bzw. deren Einstellung Ihre Anwartschaft grundsätzlich erhalten bleibt.

Umänderung einer direkten Leistungszusage

Kann eine direkte Leistungszusage in eine Pensionskassenzusage oder betriebliche Kollektivversicherungszusage umgeändert werden?

Ja. Je nach Rechtsgrundlage kann eine direkte Leistungszusage unter verschiedenen Bedingungen rechtswirksam umgeändert werden:

- Bei einer einzelvertraglichen Zusage bedarf es dazu Ihrer Zustimmung als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer
- Bei einer Zusage auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung braucht es die Zustimmung des Betriebsrates

Üblicherweise wird die bis zum Zeitpunkt des Umstiegs erworbene Anwartschaft versicherungsmathematisch berechnet und in die Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung einbezahlt bzw. übertragen. Ab dann zahlt Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag.

Mit Ihrer Zustimmung als Leistungsempfängerin bzw. Leistungsempfänger ist eine Übertragung auch im Leistungszeitraum möglich.



In der Vergangenheit gab es vor allem Übertragungen in ein beitragsorientiertes Pensionskassensystem. Die zu erwartende Pensionshöhe orientierte sich an der Höhe laut Direktzusage. Wegen der Abhängigkeit vom Kapitalmarkt kann sie aber nicht garantiert werden. Negative Entwicklungen in den letzten Jahren haben zu massiven Kürzungen bei Pensionskassenpensionen geführt.

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE
EIN STICHWORT- UND EIN ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS
SOWIE INFOS ZU DEN AK SERVICERECHNERN.

Stichwortverzeichnis

A		I	
Ausscheiden, vor Pensionsantritt.....	11	Insolvenz	16
Aussetzung, Betriebspensions-Zusage.....	18	L	
B		Lebensversicherung (Modell 4)	8
Betriebliche Kollektivversicherung (Modell 3)	7	Leistungsanspruch, Dauer Arbeitsverhältnis	8
Betriebspensionen, Voraussetzung	5	P	
Betriebspensionen, Zusagen	5	Pensionskassenzusage (Modell 2).....	6
Betriebsübergang	16	U	
D		Unverfallbarer Anspruch.....	12
Direkte Leistungszusage (Modell 1).....	6	V	
Direkte Leistungszusage, Umänderung	19	Vertragliche Regelungen	6
E		W	
Einschränkung, Betriebspensions-Zusage.....	18	Widerruf, Betriebspensions-Zusage.....	18

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
BPG	Betriebspensionengesetz
UVB	Unverfallbarkeitsbetrag

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

BERATUNGSSTELLEN

	DW
Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten	25150
Baden , Wassergasse 31, 2500 Baden	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg	25650
Hollabrunn , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 - 29, 3430 Tulln	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya	27350
Wien , Plöbßlgasse 2, 1040 Wien	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl	27550

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 - 16 Uhr
Freitag 8 - 12 Uhr

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



AK-BLITZ-App
noe.arbeiterkammer.at/akblitz



instagram
instagram.com/ak.niederosterreich



Facebook
facebook.com/ak.niederosterreich



YouTube
www.youtube.com/aknoetube



AK-App
noe.arbeiterkammer.at/app



Brochüren
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Stand: 2024