



Alte Arbeitnehmer Was Arbeitgeber über sie denken

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Die VBV-Info-Videos	2
Das neue VBV-Info-Video: Unterschied Pensionskasse – Vorsorgekasse	3
VBV – Vorsorgekasse Testsieger in der Zeitschrift Konsument	3
Interview mit Generaldirektor Karl Timmel	4
Neues Service für 58+	7
Was denken Arbeitgeber über ihre älteren Arbeitnehmer?	8
Der betriebliche Generationenvertrag - Ein Lösungsansatz für die neue Arbeitswelt	10
Neue Regeln für Rückstellungen - Die Auswirkungen auf Ihre Bilanz 2016	13
Neue Rechnungsparameter ab 1.7.2016	14
Dialog mit unseren Kunden	15
Gemeinsame Veranstaltung Pensionskasse & Vorsorgekasse	15

EDITORIAL



Otto Lauer,
Marketing

Liebe Leserinnen und Leser,

wir gratulieren unserem Schwesterunternehmen, der VBV – Vorsorgekasse! Als einzige Vorsorgekasse wurde sie vom Verein für Konsumentenschutz (VKI) mit der Note „Sehr gut“ ausgezeichnet. Dies ist besonders beachtlich, weil der VKI Vorsorgeprodukte sonst eher schlecht bewertet und gegenüber Finanzdienstleistern meist eine sehr kritische Einstellung hat. Ausschlaggebend für die Note „Sehr gut“ waren der verantwortungsvolle Umgang mit den Kundengeldern und die – in Anbetracht der niedrigen Zinsen – hervorragende Performance. Mit rund 3% Ertrag pro Jahr (bei voller Kapitalgarantie) liegt die VBV – Vorsorgekasse seit ihrer Gründung klar über dem Branchenschnitt.

Damit ist die VBV – Vorsorgekasse genauso wie die VBV-Pensionskasse nicht nur Marktführer, sondern auch Performanceführer. Die Pensionskasse hat in den letzten fünf Jahren über 4% Ertrag p.a. und im Dreijahresdurchschnitt sogar rund 5,7% Ertrag pro Jahr erzielt. Damit liegt auch die Pensionskasse deutlich über dem Branchenschnitt. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Kundengeldern zahlt sich aus! Am meisten für unsere vielen Berechtigten.

Die VBV-Info-Videos

Ihre beitragsorientierte VBV-Pensionsvorsorge



Ihr VBV-Lebensphasenmodell



Berechnung Ihrer Pension



Unterschied: Pensionskasse – Vorsorgekasse



Your VBV pension plan



Das neue VBV-Info-Video: Unterschied Pensionskasse – Vorsorgekasse

Die Videogalerie der VBV ist um ein weiteres Video gewachsen: Das mittlerweile fünfte Video der Info-Serie erklärt die Unterschiede zwischen der Pensionskasse und der Vorsorgekasse. Sowohl bei Kundengesprächen als auch im privaten Umfeld kommt es häufig zu Verwechslungen zwischen diesen beiden Unternehmen. Darum werden in diesem Video die Grundzüge der beiden Systeme aufgezeigt. Kunden, die Berechtigte beider Kassen sind, genießen zu Pensionsantritt besondere Vorteile. Details dazu sehen Sie im Video. Also, gleich anschauen ...

Sie finden alle Videos unter www.vbv.at. Mit den QR-Codes können Sie die Videos auch direkt mobil auf Ihrem Smartphone abspielen.



VBV – Vorsorgekasse Testsieger in der Zeitschrift „Konsument“

VBV erhält als einzige Vorsorgekasse die Note „Sehr gut“.

Unser Schwesterunternehmen, die VBV – Vorsorgekasse, festigt ihre Position als Österreichs Nummer eins im Bereich Abfertigung NEU und der Selbstständigenvorsorge. Im Ranking des Vereins für Konsumenteninformation belegt die VBV – Vorsorgekasse mit 82 von 100 möglichen Punkten den ersten Platz. Als einzige Vorsorgekasse wurde sie mit der Note „Sehr gut“ beurteilt. Dabei würdigt der „Konsument“ neben der guten Performance die Nachhaltigkeit sowie die

hohe Transparenz als die entscheidenden Kriterien. Ausschlaggebendes Argument für den Testsieg war zudem die Höhe der Rücklagen als Zeichen der Sicherheit.

Die VBV – Vorsorgekasse steigerte das Veranlagungsvolumen 2015 von 2,4 auf 2,7 Mrd. Euro. Seit dem Start der Abfertigung NEU 2003 erzielte das Unternehmen eine durchschnittliche Nettorendite von 3% pro Jahr und liegt damit über dem Branchenschnitt.



MEDIENINHABER und HERAUSGEBER

VBV-Pensionskasse AG | Redaktion: Mag. Otto Lauer, Cornelia Friedrich BA | Layout: Silvia Binder

Produktion: Bösmüller Print Management GesmbH. & Co. KG, 2000 Stockerau, www.boesmueller.at

Die Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung ist ausgeschlossen.

Fotos: iStockphoto | Foto Wilke | Silvia Binder

Interview mit Generaldirektor Karl Timmel

Diesen Artikel finden Sie auch in unserem Geschäftsbericht 2015.

Nach 26 Jahren im Vorstand der VBV-Pensionskasse übergibt Karl Timmel per 1. Juli sein Amt an Gernot Heschl. Finanzjournalistin Barbara Ottawa hat mit ihm über die Anfänge des Systems, die erste Milliarde und die Zukunft der Pensionskassen gesprochen.

„Das Lebensphasenmodell war eine der wichtigsten Weiterentwicklungen in der betrieblichen Vorsorge“



Herr Timmel, Sie sind quasi einer der Geburtshelfer des österreichischen Pensionskassensystems ...

Ich war tatsächlich Mitglied der ersten Arbeitsgruppen. Bereits 1989 gab der Vorstand der Erste Bank, für die ich damals tätig war, grünes Licht für die Errichtung der „Erste Pensionskassen Beratung AG“, obwohl noch nicht klar war, ob das System in Österreich eingeführt werden wird.

Wieso kam es zu Überlegungen, eine bis dato hierzulande unbekannte kapitalgedeckte Altersvorsorge einzurichten?

Einerseits begannen damals Reformen der staatlichen Pension zu greifen. Und als die Voest in den 1980ern Pensionszusagen streichen musste, kam es zu einem Aufstand der Belegschaftsvertreter und der Gewerkschaften. Es sollte eine Lösung zur Auslagerung der Verpflichtungen gefunden werden.

Wer war in den ersten Arbeitsgruppen noch mit dabei?

Vertreter des Finanz- und des Sozialministeriums, Gewerkschaften, aber auch große Unternehmen wie Unilever und IBM waren dabei, die das System aus ihren Mutterkonzernen in anderen Ländern kannten.

Waren somit die USA und die Niederlande die Vorbilder für das österreichische System?

Unter anderem. Aber wir haben uns vor allem auch die Schweiz und Deutschland angesehen und einfach von überall Ideen mitgenommen.

Bis zum endgültigen Entwurf des Pensionskassengesetzes, das 1990 in Kraft trat, sollte es dann noch ein paar Jahre dauern ...

Das Sozialministerium war von der Idee nicht überzeugt und hat blockiert, aber Walter Geppert, der 1990 Minister wurde, stimmte den Plänen zu.

Und Sie mussten nur mehr die bereits bestehende „Erste Pensionskassen Beratung AG“, in der Sie Vorstand waren, in eine Pensionskasse umwandeln. Wie war die Personalsituation?

Nachdem der Vorstand der Erste Bank ja damals nicht überzeugt war, dass es ein Pensionskassengesetz geben würde, konnten wir die „Erste Pensionskassen Beratung AG“ und deren Nachfolger, die BVP-Pensionskasse, zunächst nur mit Werkstudenten betreiben – aber darunter war z.B. auch Martin Vörös,

der heute im Vorstand der VBV – Vorsorgekasse ist. Gearbeitet haben wir mit alten 186er-Computern. Aber ich glaube, dass gerade durch die jungen Mitarbeiter eine tolle Dynamik und Kreativität ins Unternehmen gekommen sind. Wir können mit Stolz behaupten, immer noch eines der besten EDV-Systeme unter den österreichischen Pensionskassen zu haben.

Mit dem Pensionskassengesetz konnten Unternehmen eigene Pensionskassen gründen, wie es etwa IBM und Unilever gemacht haben, aber es wurden auch überbetriebliche Pensionskassen wie die BVP, einer der Vorläufer der VBV gegründet. Wie kam es dabei zur Beteiligung von Banken und Versicherungen?

Weil es um Pensionsvorsorge geht, wollten die Versicherer zunächst das Geschäft alleine übernehmen. Aber eine Pensionskasse ist eben keine Versicherung, und so kam es zur Kooperation mit Banken und Versicherungen und der Einrichtung eigenständiger Aktiengesellschaften.

Das Pensionskassensystem wächst in Österreich zwar langsamer als in anderen Ländern, wo es teilweise verpflichtende Einzahlungen gibt, aber die VBV wird höchstwahrscheinlich bald die 10-Mrd.-Euro-Grenze knacken. Das Wachstum war jedoch nicht immer linear, oder?

Um ehrlich zu sein, waren die ersten drei Jahre eine Enttäuschung. Wir haben mit Kleinst- und Familienbetrieben begonnen. Die Großbetriebe haben alle ein paar Jahre gebraucht, um eine Entscheidung gemeinsam mit dem Betriebsrat zu fällen. Aber dann kam Mitte der 1990er-Jahre der Durchbruch mit der Hoechst, die es heute so nicht mehr gibt, als erstem Großkunden. Und kurz danach haben wir auch die erste Milliarde gefeiert, das muss 1994 gewesen sein – damals natürlich noch in Schilling!

Was war ausschlaggebend dafür, dass sich vor allem gegen Ende der 1990er-Jahre so viele Unternehmen für eine Pensionskassenlösung entschieden haben? Der Turbo war eindeutig die Veranlagung – ganz anders als heute. Damals war es deutlich

einfacher, eine hervorragende Performance auf den Finanzmärkten zu erzielen.

Aber diese Euphorie hat ja auch einen der „Geburtsfehler“ des österreichischen Systems hervorgebracht: die Übertragungen mit zu hohem Rechnungszins ...

Dazu muss man sagen, dass anfänglich die Verträge alle einen Rechnungszins von höchstens 3,5% hatten. Aber als unsere Erträge immer besser wurden, warfen die Unternehmen den Anbietern vor, sie mit einem viel zu niedrigen Rechnungszins „abspeisen“ zu wollen. Und so wurden höhere Rechnungszinsen angeboten. Der Crash im Jahr 2002 war ja nicht vorhersehbar, aber wir hatten in der damaligen BVP zum Glück bei jeder Großübertragung eine Sonderschwankungsrückstellung einberechnet, die vieles abfedern konnte.

Die österreichischen Pensionskassen haben also vor 2008 schon einmal einen schweren Markteinbruch erlebt – war die Situation vergleichbar?

Nicht wirklich. Eine Situation wie 2008, wo ein paar Tage lang kein Handel an den Börsen möglich war, ist für alle bis zu diesem Zeitpunkt völlig unvorstellbar gewesen. Wir wussten ja auch überhaupt nicht, wie lange die Situation andauern würde. Aber zum Glück hat hier die Regierung noch im November die Bankenstütze beschlossen, das hat sehr geholfen.

Aber bei den Unternehmen scheint die Finanzkrise 2008 immer noch nachzuwirken. War das nach 2002 auch so?

Nein, damals haben die Unternehmen nach zwei Jahren wieder an eine ergänzende Vorsorge für ihre Mitarbeiter gedacht und Pensionskassenverträge unterzeichnet. Heute gibt es eine Art Lähmungserscheinung, die ich vor allem auf fehlendes Vertrauen in die Politik zurückführe. Unternehmen glauben den politischen Maßnahmen nicht mehr und sparen lieber, anstatt Investitionen zu tätigen. Und der Fachkräftemangel, der die Unternehmen dazu zwingen wird, sich attraktiver für Arbeitskräfte zu machen, ist noch nicht akut genug.

In Zeiten von 0% oder sogar negativen Zinsen bei einigen Staatsanleihen ist es auch schwierig, an ein kapitalgedecktes System zu glauben.

Aber das ist ja der Vorteil der Pensionskassen: Wir veranlagen sehr langfristig und professionell mit einem Portfolio, das aus den verschiedensten Strategien und Anlageklassen besteht. Trotz der zwei deutlichen Markteinbrüche hat z.B. die VBV seit 1990 im Durchschnitt jährlich einen Ertrag von 5% erzielt. In den letzten drei Jahren sogar fast 6% – trotz der niedrigen Zinsen!

Apropos VBV: Ist das eine Abkürzung?

Das ist einfach eine Kombination aus den Buchstaben der BVP und der VPK. Diese zwei Anbieter beschlossen im Jahr 2002, als das System der „Abfertigung Neu“ eingeführt wurde, gemeinsam eine Vorsorgekasse aufzusetzen, weil Synergien durch gemeinsame Aktionäre vorhanden waren. Zwei Jahre später haben wir auch die Pensionskassen fusioniert.

Was waren Ihrer Meinung nach wichtige Änderungen im Pensionskassensystem in den letzten Jahren.

Mit Sicherheit die Einführung des Lebensphasenmodells, wo Mitarbeitern eines Unternehmens eine individuelle Wahlmöglichkeit bezüglich der Veranlagungsstrategie gegeben wird. Es gibt zum Beispiel Firmen, die selbst eher konservativ in Sachen Investitionen eingestellt sind, ein junger Mitarbeiter will aber vielleicht ein bisschen mehr Aktienrisiko nehmen, um seine Ertragschancen zu erhöhen. Für die Umsetzung des Lebensphasenmodells in der VBV-Pensionskasse haben wir ja auch einen IPE-Award bekommen.

Ich weiß, die VBV hat in den letzten Jahren viele internationale Auszeichnungen erhalten – Gratulation! Aber es gibt doch sicher weitere Verbesserungen, die wahrscheinlich jetzt Ihr Nachfolger in Angriff nehmen muss.

Natürlich arbeiten wir immer an der Verbesserung unseres Angebotes, wie etwa vereinfachten Verträgen für KMU oder verbesserten digitalen Dienstleistungen für unsere Kunden. Hier sind es interessanterweise vor

allem die älteren Personen, die das Internet extensiv zur Informationsbeschaffung rund um ihre Pensionszusagen nutzen.

Was aber außerhalb unseres Machtbereiches liegt, wären wichtige Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen, wie etwa die Einführung des international üblichen EET-Modells, also die steuerliche Absetzbarkeit von Eigenbeiträgen in die Pensionskasse. Außerdem sollten mehr Branchen Öffnungsklauseln für Pensionskassen in ihre Kollektivverträge einbringen, um es Unternehmen leichter zu machen, ihren Mitarbeitern dieses Angebot zur Verfügung zu stellen.

Wichtig wäre auch eine bessere Abstimmung zwischen den einzelnen Vorsorgebereichen – etwa ein einheitlicher Pensionsausweis, wo jeder Österreicher auf einen Blick sehen kann, mit welchen Leistungen er aus dem staatlichen System, der Pensionskasse, der Vorsorgekasse und eventuellen privaten Vorsorgen rechnen kann. Und im Zuge dessen könnte auch eine individuelle Übertragung von Abfertigungsgeldern auf eine Pensionskasse mit anschließender Verrentung möglich gemacht werden, um eine bessere Absicherung der Menschen in der Pension zu erreichen.

Das klingt aber jetzt schon sehr nach Wunschdenken und Utopie, wenn man sich die nicht wirklich ausgeprägte Reformbereitschaft in Österreich ansieht ...

Wer so lange in diesem System arbeitet wie ich, darf auch einmal ein bisschen träumen. Außerdem habe ich im letzten Vierteljahrhundert so viel gesehen, von dem ich nie gedacht hätte, dass es möglich sein würde – sowohl Positives als auch Negatives. Wenn man aber an eine Sache glaubt und konsequent daran arbeitet, dann kann man auch in Österreich einiges bewegen. Sonst wären wir heute nicht dort, wo wir sind.

Neues Service für 58+

Kundenzufriedenheit und gutes Service stehen bei der VBV-Pensionskasse an erster Stelle. Deshalb wurde beginnend mit 2014 das Betreuungsangebot für Personen, die kurz vor Pensionsantritt stehen, ausgebaut, und die Informationsunterlagen wurden optimiert.

Aus zahlreichen Anfragen von Anwartschaftsberechtigten ging hervor, dass viele sich erst kurz vor Pensionsantritt konkret mit ihrer VBV-Pension beschäftigen. Dabei kommen ganz grundlegende Fragen zum Thema Betriebspension auf, wie zum Beispiel der organisatorische Ablauf bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und welche Schritte für die erste Pensionszahlung notwendig sind. Um diesen Fragen schon vorab zu begegnen, wurde ein neues Serviceangebot für alle Anwartschaftsberechtigten ab 58 ins Leben gerufen. Zu diesem Zweck wurden spezielle Informationsunterlagen und ein internes Servicekonzept für diese Personengruppe erstellt.

Die Informationsmappe soll eine erste Orientierung rund um den Pensionsantritt vermitteln und grundlegende Antworten geben. Darüber hinaus wird auch die Möglichkeit einer persönlichen Beratung in der VBV-Pensionskasse angeboten. Zusätzlich findet jeder Anwartschaftsberechtigte seinen VBV-Ansprechpartner und seine individuellen Serviceleistungen in der Pensionsphase in dieser Mappe.

Das Pilotprojekt wurde Ende 2014 zunächst mit dem Versand der Informationsmappen an die entsprechende Altersgruppe von Anwartschaftsberechtigten in der Erste Group Bank und den Sparkassen gestartet. Da die neuen Unterlagen sowie das Angebot der persönlichen Betreuung sehr gut angenommen wurden und das Feedback der Anwartschaftsberechtigten durchwegs positiv war, erfolgte im vergangenen Kalenderjahr eine Erweiterung der Aussendung. Mit Anfang 2016 ist es gelungen, allen Anwartschaftsberechtigten der VBV-Pensionskasse, die das 58. Lebensjahr erreicht oder überschritten haben, den Weg zur VBV-Pension besser zu kommunizieren. Bis jetzt wurden über 5.000 Mappen versandt.

Für die neu hinzukommenden Anwartschaftsberechtigten dieser Altersgruppe findet zukünftig zweimal jährlich eine Aussendung statt.



Barbara Tröstl
Leiterin
Pensionservice

4 Schritte zu Ihrer VBV-Zusatzpension

1 Ende des Arbeitsverhältnisses
Ihr Arbeitgeber meldet der VBV Ihren Austritt aus dem Unternehmen (Austrittsmeldung). Sie selbst müssen nichts tun.

2 VBV schickt Ihnen Informationsbrief
Innerhalb von vier Wochen ab der Austrittsmeldung erhalten Sie von der VBV ein Informationsschreiben mit folgendem Inhalt:

- Höhe Ihrer Aufwaspension
- Zahlungsmodalitäten der Pension
- Antrag „Abruf der Pensionskassenpension“
- Formulare: Bankverbindung und Personendatenblatt

Ist in Ihrer Pensionsausgabe ein Abfertigungszeitraum vorgesehen, so erhalten Sie stattdessen Informationen über die Dauer des Abfertigungszeitraums und den vorgemerkten Termin für Ihren Pensionsantritt. Rechtzeitig vor Ende des Abfertigungszeitraums schicken wir Ihnen innerhalb von vier Wochen den oben erwähnten Brief und den Antrag.

3 Sie teilen uns den Pensionsantritt mit
Senden Sie uns den Antrag „Abruf der Pensionskassenpension“ und die Formulare so rasch wie möglich ausgefüllt zurück. Nach Verarbeitung des Antrags kann mit der Pensionsauszahlung begonnen werden.

4 Beginn der Pensionsauszahlung
Unmittelbar vor der ersten Pensionsauszahlung erhalten Sie weitere Informationen vom Pensionservice-Center der VBV:

- Verlauf der Pensionsauszahlung
- Pensionsbesteuerung
- Laufende Informationen in der Pensionsphase

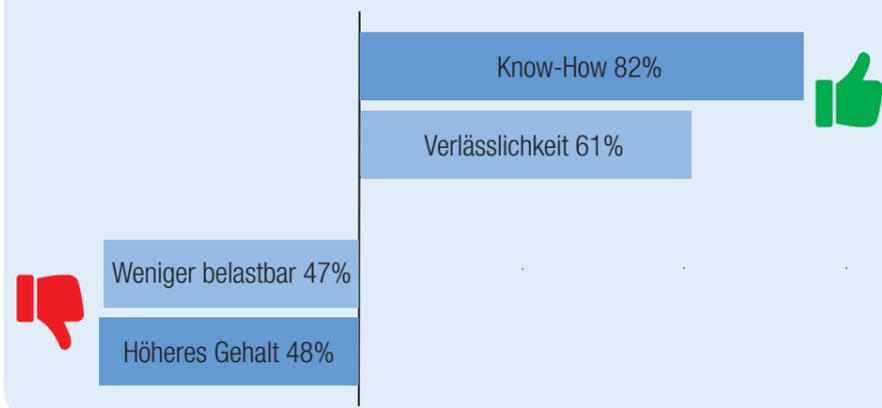
Was denken unsere Arbeitgeber über ihre älteren Arbeitnehmer?

Wichtige Leistungsträger oder teure Altlast?

Ein Bericht von Otto Lauer, Marketing

Ende 2015 haben die VBV-Pensionskasse und die VBV – Vorsorgekasse gemeinsam mit der Valida-Gruppe eine Kundenbefragung unter Arbeitgebern durchgeführt. Befragt wurden rund 1.200 Geschäftsführer, Firmenchefs und leitende Angestellte aus dem Bereich Personal und Finanz zu ihrer Einstellung gegenüber älteren Mitarbeitern.

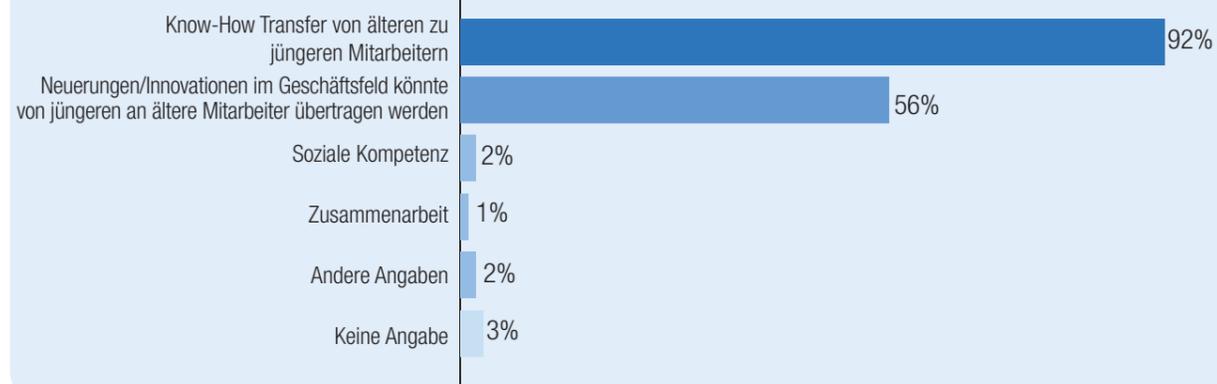
Vorteile und Nachteile bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter



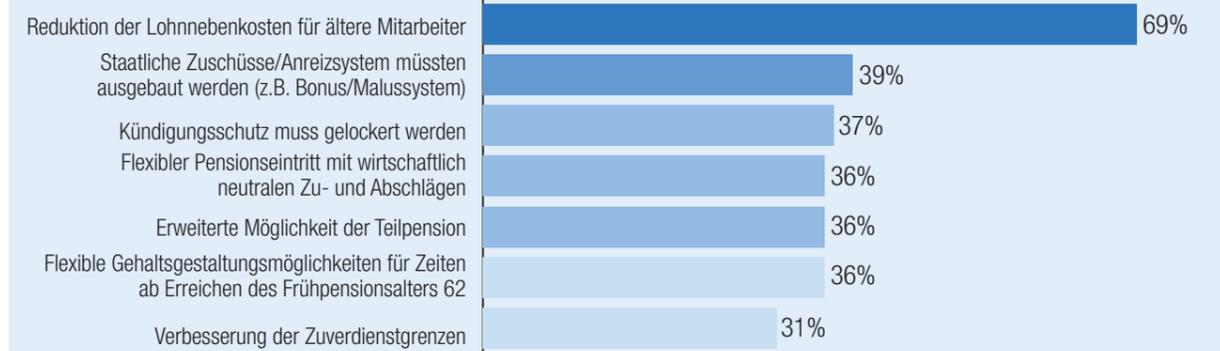
Das Wichtigste gleich zu Beginn: Ältere Arbeitnehmer werden von den heimischen Unternehmen durchaus geschätzt. Besonders die erworbenen Qualifikationen und das vorhandene Know-how (82%) werden als Vorteil gesehen. Auch die Verlässlichkeit bei der Arbeit wird geschätzt. Die geringere Belastbarkeit wird negativ gesehen, aber von weniger als der Hälfte der Arbeitgeber.

Am wichtigsten ist den Arbeitgebern, dass ein Know-how-Transfer zwischen jungen und älteren Mitarbeitern stattfindet (92%), und zwar in beide Richtungen. Sehr erfreulich: 75% der Arbeitgeber gaben an, keine negative Erfahrung mit älteren Mitarbeitern gemacht zu haben.

Chancen bei der Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern



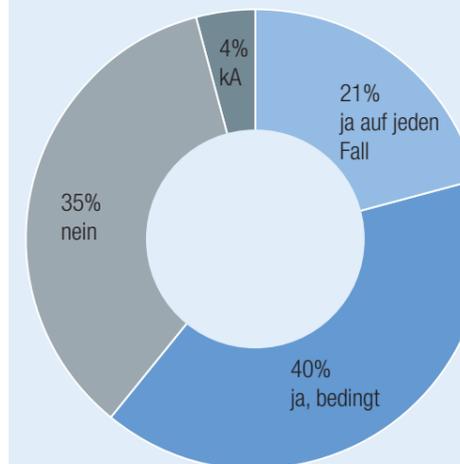
Was müsste sich ändern, um ältere Mitarbeiter zu beschäftigen oder neu einzustellen?



Wo gibt es Probleme mit älteren Arbeitnehmern?

Die hohe Kostenbelastung wird als größtes Problem gesehen. So ist es nicht verwunderlich, dass ältere Mitarbeiter aus Sicht der Arbeitgeber aber dann länger beschäftigt werden würden, wenn die Lohnnebenkosten für diese geringer wären (rund 70%), aber auch wenn es mehr Flexibilität (36%) bei der Beschäftigung gäbe. Auch staatliche Anreizsysteme (39%) werden in diesem Zusammenhang positiv gesehen.

Möglichkeit einer betrieblich finanzierten Überbrückungspension interessant?



Rund zwei Drittel der Arbeitgeber halten Modelle der betrieblichen Altersvorsorge bzw. einer betrieblich finanzierten Überbrückungspension für eine geeignete Maßnahme, Menschen länger in Beschäftigung zu halten (rund 20% jedenfalls, ca. 40% zumindest bedingt).

Der betriebliche Generationenvertrag – ein Lösungsansatz für die neue Arbeitswelt



Otto Lauer,
Marketing

Bei der heurigen Tagung der Gesellschaft für Zukunftssicherung im Stift St. Lambrecht wurde ein Konzept für eine höhere Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer präsentiert:

Der betriebliche Generationenvertrag.

Die Idee wurde in einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Vst. Dir. Karl Timmel (VBV) und Vst. Dir. Mag. Stefan Eberhartinger (Valida) entwickelt. Die Aufgabenstellung war, Lösungsansätze zu finden, bei denen Arbeitgeber bereit wären, ihre Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten. Auf Basis einer Meinungsumfrage (siehe Seite 8) und vieler konstruktiver Rückmeldungen von Expertinnen und Experten aus dem Gesundheits-, Vorsorge- und Rechtsbereich, aber auch von Arbeitnehmerseite, ist schließlich ein Gesamtkonzept entstanden, dem wir den Namen betrieblicher Generationenvertrag gegeben haben. Die Eckpunkte können hier nur ansatzweise und in aller Kürze skizziert werden.

Was ist die Idee des betrieblichen Generationenvertrages?

Um die Finanzierung der gesetzlichen Pensionen nachhaltig zu sichern, muss das tatsächliche Pensionsantrittsalter rasch an das Regelpensionsalter (65) angeglichen werden. Längeres Arbeiten muss für Arbeitnehmer aber von der Belastung her auch möglich und zumutbar sein. Bei den Arbeitgebern sind die Kosten zu berücksichtigen, da ältere Arbeitnehmer in der Regel teurer sind als junge. Weiters müssen auch junge Arbeitnehmer eine Chance auf Vollzeitjobs bekommen, damit sie nicht in prekärere Arbeitsverhältnisse gedrängt werden. Dies aus Gründen der Fairness, aber auch um die Beitragsgrundlagen für die Sozialversicherungssysteme zu erhalten. Im Generationenvertrag (Betriebsvereinbarung bzw. Vertrag gemäß Vertragsmuster) soll ein Bündel von Maßnahmen geregelt werden, das dazu beitragen kann, eine Beschäftigung bis 65 unter guten Bedingungen zu ermöglichen. Wesentlich ist aus Sicht der Arbeitsgruppe, dass alle Maßnahmen standardisiert und

rechtlich abgesichert sind. Auf Basis dieses Generationenvertrages soll auch ein Bonus-system eingeführt werden. Arbeitgeber, die bestimmte Regelungen im Generationenvertrag aufnehmen, sollen in fünf Stufen entsprechende Boni erhalten. Förderungen sollen insbesondere aus dem Bereich der Pensionsversicherung kommen.

Elemente des betrieblichen Generationenvertrages

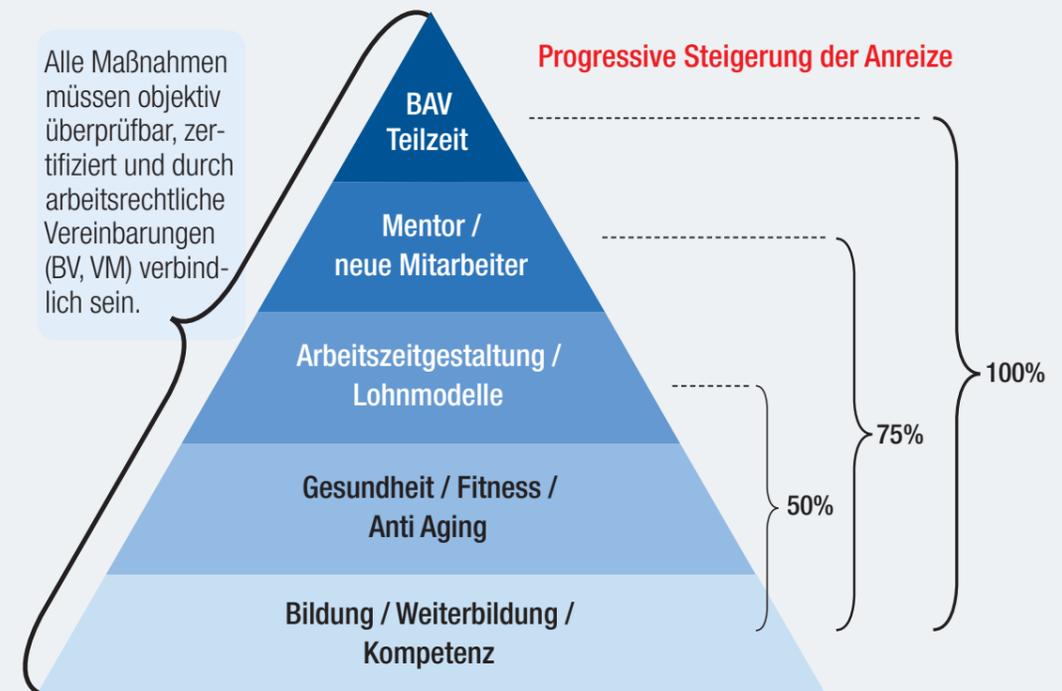
1. **Bildung** nimmt beim betrieblichen Generationenvertrag eine zentrale Rolle ein. Bildung vermittelt nicht nur Fähigkeiten und Know-how für den Job, sondern ist auch ein wesentlicher Faktor für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit sowie für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Bildung ist Voraussetzung, um auch im Alter am Erwerbsleben teilnehmen zu können. Der Generationenvertrag soll sicherstellen, dass ältere Arbeitnehmer die gleichen Chancen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

erhalten wie jüngere Kollegen. Darüber hinaus muss ein spezielles Schulungsangebot für ältere Arbeitnehmer geschaffen werden.

2. Ein standardisiertes und zertifiziertes **Gesundheitsmanagement** bildet den 2. Teil des betrieblichen Generationenvertrages. In einem eigenen Präventionsgesetz müssen einheitliche Standards für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen festgelegt werden, damit auch eine entsprechende Überprüfung stattfinden kann. Der Prävention soll Vorrang vor der Rehabilitation gegeben werden. Zertifizierte externe Anbieter sollen das Angebot auch für Arbeitnehmer in KMUs eröffnen.

3. Die derzeit bestehenden **Altersteilzeitmodelle** (§ 27 und § 27a AIVG) sollen ausgebaut werden. Bereits ab 50 sollen Teilzeitmodelle angeboten werden, wobei die Arbeitszeit sukzessive reduziert wird. Im Gegenzug sollen sogenannte Blockvarianten (man konsumiert die Teilzeit im Block und geht damit früher in Pension) abgeschafft werden. Ziel ist es, von der Mentalität „100% Einsatz für die Arbeit und dafür möglichst früh in Pension“ wegzukommen. Die Arbeit sollte möglichst altersadäquat gestaltet sein, damit ein Erwerbsleben bis 65 oder länger für die Arbeitnehmer auch realistisch ist.

Bonussystem je nach Erreichung der Punkte





4. Die Teilzeitphase soll von einem Mentoring-System und von Maßnahmen der Erwachsenenbildung begleitet werden. In der Meinungsumfrage war den Arbeitgebern mit 92% Zustimmung der Know-how-Transfer zwischen den Generationen am wichtigsten. Ältere Arbeitnehmer sollen – bei Inanspruchnahme der Teilzeit – für die Rolle eines Mentors/einer Mentorin speziell ausgebildet werden und so für den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens Verantwortung übernehmen. Eine öffentliche Förderung dieses Mentoring-Systems ist allerdings von der Einstellung neuer Arbeitnehmer abhängig, um die Beschäftigungsquote in den Unternehmen zu erhalten.
5. Betriebliche Vorsorgemodelle sollen flexibler gestaltet sein und als „Ergänzungszahlung“ („bridging“) in der Teilzeitphase eingesetzt werden können. So soll das Kapital aus der Vorsorgekasse zur Gänze und aus der Pensionskasse zur Hälfte steuerfrei als Zusatzrente bereits vor Pensionsantritt bezogen werden können. Damit könnte das Netto-Gehalt trotz Reduktion der Arbeitszeit nahezu unverändert bleiben und damit den Arbeitnehmern die Reduktion der Arbeitszeit auch finanziell ermöglicht werden.

Die Gesellschaft für Zukunftssicherung und Altersvorsorge – Denkwerkstatt St. Lambrecht versteht sich als interdisziplinäre und neutrale Plattform für alle Fragen der sozialen Sicherheit in Österreich. Teilnehmer sind Expertinnen und Experten sowie Institutionen und Unternehmen aus allen Fachbereichen der Vorsorge und sozialen Sicherheit. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen unvoreingenommene Grundlagenarbeit und wissenschaftliche Diskussion mit dem Ziel, Konzepte und Modelle für das System der sozialen Sicherheit in Österreich zu entwickeln. Wissenschaftlicher Leiter der Denkwerkstatt ist Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal, Universität Wien.

Neue Regeln für Rückstellungen – Die Auswirkungen auf Ihre Bilanz 2016

„Abfertigungs- und Jubiläumsgeldrückstellungen sind zukünftig nicht mehr rein finanzmathematisch möglich“

Im Juli 2015 hat die AFRAC (Austrian Financial Reporting and Auditing Committee) eine Stellungnahme zum Ansatz und zur Bewertung für Pensions-, Abfertigungs-, Jubiläumsgeld- und vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen nach den Vorschriften des Unternehmensgesetzbuchs veröffentlicht.

Die Stellungnahme enthält viele technische Details, die Änderungen zum Thema Zinssatz, Verfahren und Ähnlichem gebracht haben. Vor allem wurde aber auch verlautbart, dass bisher gewählte rein finanzmathematische Ansätze bei der Bewertung von Abfertigungs- oder Jubiläumsgeldzusagen zukünftig nicht mehr zulässig sind.

Will man weiterhin diese finanzmathematischen Ansätze anwenden, sind regelmäßige Vergleichsrechnungen mit versicherungsmathematischen Ansätzen durchzuführen. Sind keine wesentlichen Unterschiede vorhanden, kann auch weiterhin finanzmathematisch gerechnet werden, regelmäßige Kontrollrechnungen sind aber verpflichtend durchzuführen. Unternehmen haben vielfach einfache Modelle im Einsatz, die selbst entwickelt oder aber z. B. vom Steuerberater zur Verfügung gestellt wurden. Wir empfehlen schon jetzt, die geforderten Vergleichsrechnungen durchführen zu lassen, damit dann beim nächsten Bilanzstichtag die Entscheidung schon gefallen ist, ob der gewählte Ansatz weiterhin zulässig ist, und um Optimierungspotenzial rechtzeitig erkennen zu können.

Wann ist eine Umstellung notwendig?

Die Stellungnahme ist für alle Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2015 beginnen, anzuwenden. Eine vorzeitige Anwendung ist jedoch möglich.

Sie haben Fragen zu Auswirkungen der AFRAC-Stellungnahme?

Wir haben mit vielen unserer Kunden die Möglichkeiten und vor allem auch die Notwendigkeiten durch die neuen Vorschriften diskutiert und anschließend umgesetzt.

Wir unterstützen Sie gerne telefonisch unter 01/240 10-0 oder per E-Mail (consult@vbv.at).



Georg Cadek
Geschäftsführer,
Aktuar,
VBV-Consult



Die VBV-Consult ist eine Schwestergesellschaft der VBV-Pensionskasse und vor allem spezialisiert auf Sozialkapitalbewertung und Erstellung versicherungsmathematischer Gutachten. Bewertet werden alle gängigen Formen von Sozialkapitalzusagen nach nationalen und internationalen Bestimmungen (IAS 19). Die VBV-Consult unterstützt seit 1992 namhafte Kunden in diesem Bereich.

www.vbv-consult.at

Neue Rechnungsparameter ab 1.7.2016



Martin Cerny
Leiter CRM

Gemäß § 20 Abs. 2a PKG sind der in Pensionskassenmodellen höchstzulässige Rechnungszins und der höchstzulässige rechnungsmäßige Überschuss durch Verordnung der Finanzmarktaufsicht (FMA) festzulegen. Die FMA hat die Angemessenheit der zuletzt verordneten Höchstzinssätze mindestens alle drei Jahre zu prüfen.

Aufgrund der letzten Prüfung Ende 2015 hat die FMA die höchstzulässigen Zinssätze gesenkt und eine aktualisierte Verordnung erlassen (Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung – PK-RPV 2016).

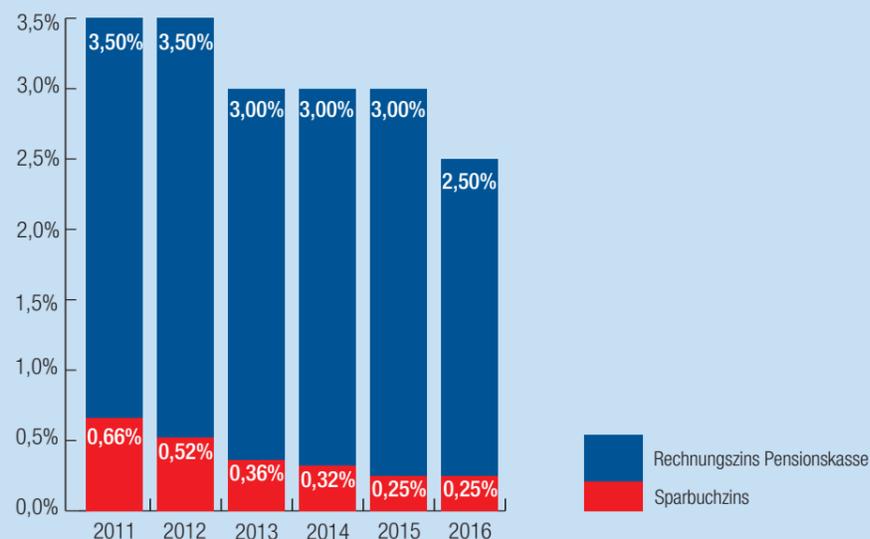
Demnach wird für alle ab 1.7.2016 neu abgeschlossenen Pensionskassenverträge und alle neu in bestehende Pensionskassenmodelle hinzukommenden Anwartschaftsberechtigten (AWB) der höchstzulässige Rechnungszins mit 2,5% und der höchstzulässige rechnungsmäßige Überschuss mit 4,5% festgelegt. Für die Sicherheits-VRG wurden eigene Höchstzinssätze verordnet.

Die neuen Rechnungsgrundlagen dienen der Stabilität bei den künftigen laufenden Pensionen. Außerdem soll der erforderliche Aufbau der Schwankungsrückstellung gewährleistet sein.

Aufgrund der aktuellen Kapitalmarktsituation hat man daher die Notwendigkeit gesehen, den höchstzulässigen Rechnungszins und den höchstzulässigen rechnungsmäßigen Überschuss um 0,5 Prozentpunkte nach unten zu korrigieren, um den diesbezüglichen Vorgaben zu entsprechen.

Auf bereits bestehende Anwartschaften hat diese Verordnung keine Auswirkungen. Neue Anwartschaften werden in der VBV-Pensionskasse ebenfalls in den bisherigen Veranlagungs(- und Risiko)gemeinschaften (V(R)Gen) geführt, aber eben mit den neuen Rechnungsparametern. Auf die Veranlagung in den bestehenden V(R)Gen hat die Reduktion der Zinssätze höchstens langfristig unmittelbare Auswirkungen. Alle systemrelevanten Aussagen und Informationen zum Lebensphasenmodell können daher weiterhin uneingeschränkt aufrechtbleiben.

Entwicklung von Rechnungszinsen und Sparbuchzinsen im Niedrigzinsumfeld



Dialog mit unseren Kunden

Die VBV veranstaltet regelmäßig in der ersten Jahreshälfte einen Info-Abend für Betriebsräte, Personalisten und Geschäftsführer. Am 10. Mai 2016 war es wieder so weit. Im Hotel Marriott in Wien konnten die Teilnehmer den neuen Vorstandsvorsitzenden der VBV, Mag. Gernot Heschl, kennenlernen. Anschließend wurden das vergangene Jahr auf den Kapitalmärkten, die Veranlagungsstrategie für 2016 sowie die erzielte Performance und deren Zusammenhang mit dem Rechnungszins des Pensionskassenmodells erläutert. Auch die Schwestergesellschaft VBV – Vorsorgekasse wurde den Pensionskassenkunden vorgestellt. Beim anschließenden Buffet bot sich noch Gelegenheit zu individuellen Gesprächen mit den Gästen.



Gemeinsame Veranstaltung Pensionskasse & Vorsorgekasse

Am Donnerstag, dem 12. Mai 2016, fand im Austria Center Vienna das ÖGWT-Frühjahresupdate statt. Zahlreiche Wirtschaftstreuhandler und Teilnehmer aus Steuerberatungskanzleien konnten sich dort über die Auswirkungen der Steuerreform 2015/2016 informieren.

Die VBV – Vorsorgekasse ist bei Veranstaltungen des ÖGWT regelmäßig mit einem Stand vertreten, um die Teilnehmer über die Abfertigung NEU zu informieren. Heuer hat sich die Pensionskasse angeschlossen und das Themenspektrum um Firmenpensionen erweitert. Auch die Vorstandsvorsitzenden der Vorsorgekasse und Pensionskasse, Heinz Behacker und Gernot Heschl, unterstützten die Kolleginnen vor Ort.





VBV-Pensionskasse AG
Obere Donaustraße 49–53
1020 Wien
Tel.: 01/240 10-0
Fax: 01/240 10-7261
E-Mail: office@vbv.at
www.vbv.at

Firmensitz Wien FN 68567 i
Handelsgericht Wien
DVR 0641685