

TE Vfgh Erkenntnis 2005/10/4 B936/04

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 04.10.2005

Index

57 Versicherungen

57/03 Sonstiges

Norm

B-VG Art7 Abs1 / Gesetz

StGG Art5

Pensionskasseng §7 Abs6, Abs7

Leitsatz

Sachliche Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung von betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen bei der Bildung einer Mindestertragsrücklage nach dem Pensionskassengesetz in der Fassung vor der Novelle 2005; keine Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte durch Abweisung des Antrages einer überbetrieblichen Pensionskasse auf Genehmigung von Geschäftsplanänderungen im Hinblick auf eine Nichtberücksichtigung der Deckungsrückstellung

Spruch

Die beschwerdeführende Gesellschaft ist durch den angefochtenen Bescheid weder in einem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht noch wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm in ihren Rechten verletzt worden.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

Begründung

Entscheidungsgründe:

I . 1. Die beschwerdeführende Gesellschaft ist eine Pensionskasse, also ein Unternehmen, das nach dem Pensionskassengesetz, BGBl. Nr. 281/1990 idFBGBl. I Nr. 71/2003 (im Folgenden: "PKG"), berechtigt ist, Pensionskassengeschäfte zu führen. Pensionskassengeschäfte bestehen in der rechtsverbindlichen Zusage von Pensionen an Anwartschaftsberechtigte und in der Erbringung von Pensionen an Leistungsberechtigte und Hinterbliebene sowie in der damit verbundenen Hereinnahme und Veranlagung von Pensionskassenbeiträgen (§1 Abs2 PKG).

§2 Abs2 und 3 PKG definiert den Begriff des Fehlbetrags bei der Veranlagung einer Pensionskasse, regelt seine Ermittlung und normiert, wie im Falle eines Fehlbetrags in den Folgejahren vorzugehen ist. Gemäß Abs2 liegt ein Fehlbetrag dann vor, wenn die jährlichen Veranlagungserträge einen gewissen Mindestertrag, der sich an der Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen orientiert, nicht erreichen. Wurde ein Fehlbetrag ermittelt, so ist ein

Ausgleich aus den Eigenmitteln der Pensionskasse zu leisten. Wurde erstmals ein Fehlbetrag festgestellt, so ist in den Folgejahren zusätzlich ein Vergleichswert zu ermitteln, der sich ebenfalls an der durchschnittlichen Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen oder an einem Index orientiert. Für den Pensionsanspruch ist der höhere der beiden Werte heranzuziehen und dem Leistungsberechtigten aus den Eigenmitteln der Pensionskasse gutzuschreiben. Dies geschieht solange, bis die Erträge wieder ein Niveau erreichen, das über den Werten eines derart errechneten Fehlbetrages liegt.

§2 Abs2 und 3 PKG idF BGBl. I Nr. 71/2003 haben folgenden Wortlaut:

"(2) Wenn die jährlichen Veranlagungserträge abzüglich der Zinsenerträge gemäß §48 (Anlage 2 zu §30, Formblatt B, Pos. A. I. abzüglich der Zinsenerträge gemäß §48) bezogen auf das für die Berechnung des Mindestertrages maßgebliche Vermögen (Anlage 2 zu §30, Formblatt A, Summe der Aktivposten I.-X. und XI. Z2 lita abzüglich des Passivpostens III. Z1) einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft im Durchschnitt der letzten 60 Monate nicht mindestens die Hälfte der durchschnittlichen monatlichen Sekundärmarktrendite der Bundesanleihen oder eines an seine Stelle tretenden Indexes der vorangegangen 60 Monate abzüglich 0,75 Prozentpunkte erreichen, so ist ein Fehlbetrag zu ermitteln. Bei der erstmaligen Feststellung des Fehlbetrages ist die Pension, die sich aus der Verrentung des Fehlbetrages ergibt, dem Leistungsberechtigten im Folgejahr aus den Eigenmitteln der Pensionskasse gutzuschreiben.

(3) Nach der erstmaligen Feststellung eines Fehlbetrages ist in Folgejahren zusätzlich zur Berechnung gemäß Abs2 ein Vergleichswert zu ermitteln und jeweils dem Fehlbetrag gegenüber zu stellen, wobei die Berechnung gemäß Abs2 zu erfolgen hat. Der Durchrechnungszeitraum für die Ermittlung des Vergleichswertes verlängert sich dabei von 60 Monaten um jeweils zwölf Monate pro Folgejahr. Die Pension, die sich aus der Verrentung des höheren der beiden Werte ergibt, ist dem Leistungsberechtigten im Folgejahr aus den Eigenmitteln der Pensionskasse gutzuschreiben. Diese zusätzliche Berechnung ist jährlich solange weiter zu führen, bis aus ihr erstmals kein positiver Vergleichswert mehr entsteht. Ist in weiteren Folgejahren erneut ein Fehlbetrag gemäß Abs2 zu ermitteln, so ist der Abs3 sinngemäß anzuwenden."

2. In den §§3 und 4 trifft das PKG eine Unterscheidung zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen, wobei am Grundkapital betrieblicher Pensionskassen nur der beitragsleistende Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei diesem beschäftigt sind, beteiligt sein dürfen.

§3 PKG hat folgenden Wortlaut:

"§3. (1) Betriebliche Pensionskassen sind berechtigt, Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eines Arbeitgebers durchzuführen.

(2) Am Grundkapital betrieblicher Pensionskassen dürfen nur der beitragsleistende Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bei diesen beschäftigt und Anwartschaftsberechtigte sind, beteiligt sein. Die Satzung der betrieblichen Pensionskasse hat Übertragungsbestimmungen für die Aktien vorzusehen.

..."

§4 PKG hat folgenden Wortlaut:

"§4. Überbetriebliche Pensionskassen sind berechtigt, Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte mehrerer Arbeitgeber durchzuführen."

Der wesentliche Unterschied zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen besteht daher darin, dass betriebliche Pensionskassen ausschließlich für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eines Arbeitgebers tätig werden dürfen, während überbetriebliche Pensionskassen Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte mehrerer Arbeitgeber durchführen dürfen. Überbetriebliche Pensionskassen müssen dabei gemäß §7 Abs2 über ein Eigenkapital in der Höhe von mindestens 5 Millionen Euro verfügen, während es für betriebliche Pensionskassen keine eigene Regelung gibt und sie daher nur über das gesellschaftsrechtliche Mindestkapital verfügen müssen.

Nach §12 Abs1 PKG bilden die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten einer Pensionskasse hinsichtlich der versicherungstechnischen Risiken und der Veranlagungsrisiken grundsätzlich eine Gemeinschaft (Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, im Folgenden: "VRG"). Eine gesonderte VRG kann gebildet werden, sofern diese für mindestens

1000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte geführt wird (§12 Abs2 PKG).

Hingegen sieht §13 PKG eine Trennung der Haftungsverhältnisse nach VRGs vor. §13 PKG lautet:

"(1) Zur Sicherstellung oder zur Hereinbringung von Verbindlichkeiten, die von der Pensionskasse für das einer von ihrer verwalteten Veranlagungs- oder Risikogemeinschaft zugeordnete Vermögen wirksam begründet wurden, kann nur auf dieses Exekution geführt werden.

(2) Zur Sicherstellung oder Hereinbringung von Verbindlichkeiten, die von der Pensionskasse nicht für das einer von ihr verwalteten Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordnete Vermögen begründet wurden, kann auf dieses nicht Exekution geführt werden."

3. §7 Abs5 PKG schreibt die Verpflichtung zur Bildung einer Rücklage aus dem Mindestertrag vor und normiert, wie diese Rücklage berechnet zu werden hat. Sollten die Aufwendungen für Verpflichtungen aus dem Mindestertrag - dessen Berechnung §2 Abs2 normiert - höher sein als die bilanzierte Mindestertragsrücklage, so darf ein gesonderter Aktivposten unter der Bezeichnung "Unterschiedsbetrag nach §7 Abs6 PKG" gebildet werden.

§7 Abs5 und 6 PKG haben folgenden Wortlaut:

"(5) Zur Absicherung der Verpflichtungen aus dem Mindestertrag gemäß §2 Abs2 und 3 hat jede Pensionskasse eine Rücklage (Mindestertragsrücklage) zu bilden, der jährlich mindestens 0,3 vH des Gesamtwertes der sich aus dem Formblatt A, Passiva, Pos. I ergebenden Deckungsrückstellung aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zum letzten Bilanzstichtag zuzuführen sind, bis jeweils 3 vH des Gesamtwertes der sich aus dem Formblatt A, Passiva, Pos. I ergebenden Deckungsrückstellung aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zum letzten Bilanzstichtag erreicht sind. Die Mindestertragsrücklage darf nur für Verpflichtungen aus dem Mindestertrag gemäß §2 Abs2 und 3 herangezogen werden. Jene Betragsteile einer Rückstellung, die aus der Mindestertragsrücklage dotiert wurden und nicht für Verpflichtungen aus dem Mindestertrag verwendet werden, sind wieder der Mindestertragsrücklage zuzuführen.

(6) Wenn die Aufwendungen für Verpflichtungen aus dem Mindestertrag gemäß §2 Abs2 und 3 höher sind als die nach Zuweisung im Geschäftsjahr bilanzierte Mindestertragsrücklage, so darf bis zu einer Höhe von 2 vH des Gesamtwertes der sich aus dem Formblatt A, Passiva, Pos. I ergebenden Deckungsrückstellung aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zum letzten Bilanzstichtag ein gesonderte Aktivposten unter der Bezeichnung 'Unterschiedsbetrag nach §7 Abs6 PKG' gebildet werden. Der Aktivposten ist jährlich in Höhe des in Abs5 erster Satz angeführten Betrages aufzulösen; erst nach vollständiger Auflösung des Aktivpostens ist die Zuführung zur Mindestertragsrücklage nach Abs5 erster Satz vorzunehmen."

Abs7 leg. cit. normiert eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Bildung einer Mindestertragsrücklage für betriebliche Pensionskassen, sofern den Arbeitgeber eine unbeschränkte Nachschussverpflichtung trifft. Für überbetriebliche Pensionskassen gibt es keine derartige Ausnahme.

Abs7 PKG hat folgenden Wortlaut:

"(7) Abs5 und 6 sind auf Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit Nachschusspflicht von betrieblichen Pensionskassen nicht anzuwenden, sofern die Nachschusspflicht auch die Verpflichtung gemäß §2 Abs2 und 3 umfasst und die betroffene betriebliche Pensionskasse der FMA das Vorliegen dieser Nachschusspflicht unter Anschluss aussagekräftiger Unterlagen anzeigt. Kommt ein Arbeitgeber seiner Nachschussverpflichtung nicht nach, so trifft die Pensionskasse ab diesem Zeitpunkt wieder die Verpflichtung der Einhaltung der Bestimmungen des Abs5 und 6."

Der Ausschussbericht zu Abs5 und Abs7 PKG (111 BlgNR XXII. GP) führt folgendes aus:

"zu Abs5:

Mit dieser Bestimmung soll hinkünftig eine Rücklage (Mindestertragsrücklage) aufgebaut werden, aus der ausschließlich eine Verpflichtung der Pensionskasse zur Leistung des Mindestertrages (Zuweisung zu einer Rückstellung für die drohende Leistung des Mindestertrages bzw. darüber hinausgehende Zahlungen zur Erfüllung des Mindestertrages) abgedeckt werden darf. Damit wird eine über das bereits vorgeschriebene Eigenkapital hinausgehende Absicherung erreicht, die im Gegensatz zum jederzeit vorhandenen Eigenkapital auch für Mindestertragsleistungen tatsächlich verwendbar ist (eine Verwendung des Eigenkapitals würde eine sofortige Nachschusspflicht der Eigentümer bedingen oder hätte möglicherweise eine Insolvenz der Pensionskasse zur Folge).

Durch die in einem Prozentsatz zur Deckungsrückstellung festgeschriebene Dotierungsbestimmung ist jedenfalls gewährleistet, dass auch nach Entnahmen aus der Mindestertragsrücklage eine Auffüllung auf den Sollwert, der ebenfalls in einem Prozentsatz zur Deckungsrückstellung festgelegt ist, vorgenommen werden muss.

Es handelt sich bei der Mindestertragsrücklage um eine Vorsorge, die in der Bilanz der Pensionskasse auszuweisen ist und somit auch aus Mitteln der Pensionskasse zu dotieren ist. In der Praxis ist damit zu rechnen, dass die Pensionskassen langfristig die Verwaltungskosten derart anpassen werden, dass darin die Dotierung der Mindestertragsrücklage Deckung finden kann. Die Verwendung von einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft zugeordneten Vermögenswerten zur Dotierung der Mindestertragsrücklage ist jedenfalls unzulässig, da diese, wie auch schon bisher ein Sondervermögen darstellen, welches von der Pensionskasse zwar treuhändig verwaltet wird, aber im wirtschaftlichen Eigentum der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten steht (offene Verwaltungstreuhand).
[...]

zu Abs7:

Die Ausnahme für die Dotierung der Mindestertragsrücklage für betriebliche Pensionskassen bei Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit Nachschusspflicht des Arbeitgeber ist, wenn diese Nachschusspflicht auch den Mindestertrag abdeckt, gerechtfertigt, da dieser Arbeitgeber (zumindest im Konzern) auch (Mit-)Eigentümer der Pensionskasse ist. In der Praxis handelt es sich in solchen Fällen um potente Arbeitgeber aus dem Bereich internationaler Konzerne. Diese Ausnahme findet auch in der Eigenkapitalvorschrift der derzeit im Europäischen Parlament in Beschlussfassung befindlichen Richtlinie zur betrieblichen Altersversorgung Deckung."

Als Begründung für die unterschiedliche Behandlung von betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen wird im Ausschussbericht zu §7 Abs7 PKG vor allem die Tatsache genannt, dass bei betrieblichen Pensionskassen der Arbeitgeber auch Miteigentümer der Pensionskasse ist und dass es sich in solchen Fällen um finanziell potente Arbeitgeber aus dem Bereich internationaler Konzerne handelt.

4. Die europarechtlichen Vorgaben für das PKG finden sich in der Richtlinie 2003/41/EG vom 3. Juni 2003, über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, ABl. 2003 L 235, S. 10. Art17 der Richtlinie trifft Regelungen über aufsichtsrechtliche Eigenmittel, unterscheidet in diesem Zusammenhang aber nicht zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen. Die Richtlinie stellt allein auf inhaltliche Kriterien wie die Risikoadäquanz ab, nicht aber auf eine formale Unterscheidung in betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen.

Art 17 Abs1 der Richtlinie 2003/41/EG hat folgenden Wortlaut:

"(1) Der Herkunftsmitgliedstaat stellt sicher, dass Einrichtungen, deren Altersversorgungssysteme dadurch gekennzeichnet sind, dass die Einrichtung selbst und nicht das Trägerunternehmen die Haftung für biometrische Risiken übernimmt und ein bestimmtes Anlageergebnis bzw. die Höhe der Leistungen garantiert, jederzeit über zusätzliche, über die versicherungstechnischen Rückstellungen hinausgehende Vermögenswerte verfügen, die als Sicherheitsmarge dienen. Der Umfang dieser Marge richtet sich nach der Art des Risikos und dem Vermögensbestand aller von ihnen verwalteten Systeme. Diese Vermögenswerte sind unbelastet und dienen als Sicherheitskapital, um die Abweichungen zwischen den erwarteten und tatsächlichen Kosten und Gewinnen auszugleichen."

Die Richtlinie 2003/41/EG war gemäß Art22 Abs1 leg. cit. bis 23. September 2005 umzusetzen, die Umsetzung erfolgte durch BGBl. I Nr. 8/2005. Der neu gefasste §7 PKG regelt nunmehr in Abs6, dass eine Mindestertragsrücklage dann nicht gebildet werden muss, wenn den Arbeitgeber eine unbeschränkte Nachschusspflicht trifft. Zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen wird daher nach der Neufassung des Gesetzes nicht mehr unterschieden.

§7 Abs6 und 7 PKG idF BGBl. I Nr. 8/2005 hat folgenden Wortlaut:

"(6) Abs1 ist auf jene Teile der Deckungsrückstellung ohne Mindestertragsgarantie aller Veranlagungs- und Risikogemeinschaften zum letzten Bilanzstichtag (Anlage 1 zu §30, Formblatt A - Bilanz der Pensionskasse, Passiva Pos. G. I. Z2 erster Anstrich) nicht anzuwenden, die für Pensionskassenzusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers gebildet wurden. Kommt ein Arbeitgeber seiner Nachschussverpflichtung nicht nach, so trifft die Pensionskasse ab diesem Zeitpunkt wieder die Verpflichtung der Einhaltung der Bestimmungen des Abs1.

(7) Abs1, 3 und 9 sind auf jene Teile der Deckungsrückstellung mit Mindestertragsgarantie aller Veranlagungs- und

Risikogemeinschaften zum letzten Bilanzstichtag (Anlage 1 zu §30, Formblatt A - Bilanz der Pensionskasse, Passiva Pos. G. I. Z1 erster Ansicht) nicht anzuwenden, die für Pensionskassenzusagen mit unbeschränkter Nachschusspflicht des Arbeitgebers gebildet wurden, sofern die Nachschusspflicht auch die Verpflichtung gemäß §2 Abs2 und 3 umfasst und die betroffene Pensionskasse der FMA das Vorliegen dieser Nachschusspflicht unter Anschluss aussagekräftiger Unterlagen anzeigt. Kommt ein Arbeitgeber seiner Nachschussverpflichtung nicht nach, so trifft die Pensionskasse ab diesem Zeitpunkt wieder die Verpflichtung der Einhaltung der Bestimmungen der Abs1, 3 und 9."

5. Als Übergangsbestimmung wurde im §51 Abs20 PKG festgelegt, dass die neuen Bestimmungen - insbesondere die Bestimmungen des §7 Abs1 bis 8 PKG - erstmals auf Geschäftsjahre anzuwenden sind, die nach dem 31. Dezember 2004 beginnen.

§51 Abs20 PKG hat folgenden Wortlaut:

"(20) §2 Abs1, §5 Z3, §7 Abs1 bis 8, §24 Abs2, §24a Abs5 bis 9, §49 Z14, 15 und 17, die Pos. G. I. der Anlage 1 zu Artikel I, §30 Formblatt A - Bilanz der Pensionskasse, Passiva und die Pos. I. der Anlage 2 zu Artikel I, §30 Formblatt A - Vermögensaufstellung einer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft, Passiva in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 8/2005 sind erstmals auf Geschäftsjahre anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2004 beginnen."

Aus der Übergangsbestimmung ergibt sich, dass auf den in Frage stehenden Bescheid das PKG idF BGBI. I Nr. 71/2003 anzuwenden ist. Auch nach Inkrafttreten der neuen Rechtslage mit 23. September 2005 ist auf Altfälle immer noch die alte Rechtslage anzuwenden, da nicht auf das Inkrafttreten des Gesetzes, sondern auf den Beginn des Geschäftsjahres abgestellt wird.

II. 1. Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich um eine überbetriebliche Pensionskasse, die berechtigt ist, Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte mehrerer Arbeitgeber durchzuführen.

Die beschwerdeführende Gesellschaft hat mit Anträgen vom 31. Dezember 2003, 5. Jänner 2004 und 19. Jänner 2004 bei der Finanzmarktaufsichtsbehörde die Genehmigung von Geschäftsplanänderungen für zwei VRGs beantragt. Die beantragten Änderungen sahen vor, dass die Deckungsrückstellung dieser VRG bei der Bildung der Mindestertragsrücklage nicht berücksichtigt wird. Diese Anträge hat die Beschwerdeführerin damit begründet, dass für beide Arbeitgeber eine unbeschränkte Nachschusspflicht einschließlich der Verpflichtung gemäß §2 Abs2 und 3 PKG iVm §7 Abs7 PKG bestehe, der Beschwerdeführerin alle Aufwendungen für Zuschüsse gemäß §2 PKG zu ersetzen. Im Einzelnen stellte die Beschwerdeführerin folgende

Anträge auf Geschäftsplanänderung an die Finanzmarktaufsichtsbehörde:

Am 31. Dezember 2003 wurde beantragt:

"Der Geschäftsplan der ÖPAG Pensionskassen AG soll dahingehend geändert werden, dass in Kapitel 17 Punkt 4 ergänzt wird um:

'4.6. Da die vertraglichen Regelungen zwischen der Pensionskasse und dem Arbeitgeber (den Arbeitgebern) sowohl eine unbeschränkte Nachschusspflicht vorsehen, als auch die Verpflichtung des Arbeitgebers (der Arbeitgeber) beinhalten, der Pensionskasse alle Aufwendungen für Zuschüsse gemäß §2 PKG zu ersetzen und damit diese Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft im Sinne des §7 Abs7 PKG gleichzuhalten ist, wird die Deckungsrückstellung dieser Veranlagungs- und Risikogemeinschaft bei der Bildung der Mindestertragsrücklage gemäß §7 Abs5 PKG nicht berücksichtigt.'

[...]

Der Geschäftsplan der ÖPAG Pensionskassen AG soll dahingehend geändert werden, dass in Kapitel 18 Punkt 4 ergänzt wird um:

'4.7. Da die vertraglichen Regelungen zwischen der Pensionskasse und dem Arbeitgeber (den Arbeitgebern) sowohl eine unbeschränkte Nachschusspflicht vorsehen, als auch die Verpflichtung des Arbeitgebers (der Arbeitgeber) beinhalten, der Pensionskasse alle Aufwendungen für Zuschüsse gemäß §2 PKG zu ersetzen und damit diese Veranlagungs- und Risikogemeinschaft eine Veranlagungs- und Risikogemeinschaft im Sinne des §7 Abs7 PKG gleichzuhalten ist, wird die Deckungsrückstellung dieser Veranlagungs- und Risikogemeinschaft bei der Bildung der Mindestertragsrücklage gemäß §7 Abs5 PKG nicht berücksichtigt.'

Am 5. Jänner 2004 wurden die Anträge von der Beschwerdeführerin mit gleichem Wortlaut noch einmal gestellt.

2. Die Finanzmarktaufsichtsbehörde hat zunächst mit Schreiben vom 24. März 2004 ihrer Rechtsmeinung Ausdruck verliehen, dass die aktuelle Gesetzeslage gemäß §7 Abs7 PKG einer Genehmigung entgegenstehe und am 25. Mai 2004 einen Bescheid erlassen, der den Inhalt des Schreibens im Wesentlichen wiederholt. Mit diesem Bescheid hat die Behörde die Anträge der Beschwerdeführerin abgewiesen.

3. Die belangte Behörde führt in ihrer Gegenschrift zum Zweck der Unterscheidung zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen folgendes aus:

"Bei einer betrieblichen Pensionskasse bilden deren Eigentümer und die beitragleistenden Arbeitgeber eine wirtschaftliche Einheit. Eine solche Einheit zwischen den Eigentümern und den beitragleistenden Arbeitgebern ist bei einer überbetrieblichen Pensionskasse jedenfalls nicht gegeben. Die beitragleistenden Arbeitgeber stehen bei einer überbetrieblichen Pensionskasse im Regelfall (so auch bei dem der Beschwerde zugrunde liegenden Anlassfall) in keinem Konzernverhältnis.

Ferner ist die betriebliche Pensionskasse als 'Sozialeinrichtung' innerhalb einer wirtschaftlichen Einheit anzusehen. Sie ist nicht am freien Markt tätig wie eine überbetriebliche Pensionskasse. Die Sonderstellung von betrieblichen Pensionskassen kommt in der Praxis auch dadurch zum Ausdruck, dass die Eigentümer von betrieblichen Pensionskassen anders als die Eigentümer von überbetrieblichen Pensionskassen in der Regel an Gewinnausschüttungen ihrer betrieblichen Pensionskasse nicht interessiert sind. Die besondere Eigenart von betrieblichen Pensionskassen zeigt sich ebenso in der Tatsache, dass ihnen von den Eigentümern oft weitgehend unentgeltlich Personal und Infrastruktur zur Verfügung gestellt werden.

Die überbetriebliche Pensionskasse steht hingegen als auf Gewinn ausgerichteter 'Finanzdienstleister' mit anderen Mitbewerbern im Wettbewerb auf dem Finanzdienstleistungsmarkt und muss möglichst viele beitragleistende Arbeitgeber - ungeachtet ihrer Größe und Bonität - akquirieren. Die Größe der beitragleistenden Arbeitgeber bei überbetrieblichen Pensionskassen setzt sich sowohl aus kleinen und mittleren als auch aus großen Arbeitgebern zusammen. Bei diesen von der Größe her verschiedenen Unternehmen ist hinsichtlich deren Risikolage keine Bonitätsprüfung durch die überbetriebliche Pensionskasse erforderlich.

Im Unterschied dazu finden sich bei einer betrieblichen Pensionskasse in der Regel nur wirtschaftlich starke Arbeitgeber aus dem Bereich internationaler Konzerne (vgl. die Erläuterungen zu §7 Abs7 PKG, AB 111 BlgNR, XXII. GP). Bei solchen potenteren Arbeitgebern, die zusätzlich mit der betrieblichen Pensionskasse eine wirtschaftliche Einheit bilden, ist deren Risikolage gänzlich anders geartet als bei den beitragleistenden Arbeitgebern (verschiedene Größen und keine Bonitätsprüfung) bei überbetrieblichen Pensionskassen."

4. In der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 2005 wiederholten die Beschwerdeführerin und die belangte Behörde im Wesentlichen die in den Schriftsätzen vorgetragenen Argumente und beantworteten die Fragen des Verfassungsgerichtshofs.

III. Der Verfassungsgerichtshof hat über die - zulässige - Beschwerde erwogen:

1. Die Bildung von Mindestertragsrücklagen soll den Anspruch der Begünstigten aus Pensionskassen auf Auszahlung des bei Vertragsabschluß zugesagten Mindestertrags sichern. Die Gesetzesmaterialien begründen die unterschiedliche Behandlung von betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen bei der Bildung einer Mindestertragsrücklage bloß damit, dass die betrieblichen Pensionskassen in der Regel von "potenteren Arbeitgebern aus dem Bereich internationaler Konzerne" geschaffen werden.

Bei betrieblichen Pensionskassen kann die Bildung einer Mindestertragsrücklage entfallen, wenn der Arbeitgeber eine Nachschusspflicht eingeht. Bei überbetrieblichen Pensionskassen werden mehrere VRGs in einer Gesellschaft zusammengefasst. Bei diesen Pensionskassen entfällt hingegen die Bildung dieser Rücklage selbst dann nicht, wenn alle Arbeitgeber der verschiedenen VRGs eine Nachschusspflicht eingehen.

Überbetriebliche Pensionskassen unterscheiden sich jedoch von betrieblichen dadurch, dass ihnen mehrere VRGs angehören, die jedoch trotz Trennung der Haftungsverhältnisse (§13 PKG) durch ein einheitliches Eigen- und Ergänzungskapital verbunden sind, sodass sich die wirtschaftliche Situation einer VRG letztlich auch auf die anderen VRGs auswirken kann. Die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten bilden hinsichtlich der versicherungstechnischen Risiken und der Veranlagungsrisiken grundsätzlich eine Gemeinschaft (§12 PKG). Ferner sind selbst in einer VRG

Dienstnehmer mehrerer Arbeitgeber verbunden.

Würde also ein Arbeitgeber, dessen Dienstnehmer einer VRG einer überbetrieblichen Pensionskasse angehören, seiner Nachschusspflicht nicht nachkommen können, etwa weil er überschuldet ist, so wäre damit die Zahlung der Mindesterträge auch an andere Arbeitnehmer derselben oder einer anderen VRG gefährdet. Eine solche wechselseitige Abhängigkeit ist aber durch Bildung einer Mindestertragsrücklage wesentlich gemildert, weil erst nach Erschöpfung der Mindestertragsrücklage sowie der Berücksichtigung des §7 Abs6 PKG zur Erfüllung der Mindestertragszusage auf das Eigenkapital der Gesellschaft gegriffen werden müsste. Zwar kann auch bei einer betrieblichen Pensionskasse die Nichteinhaltung der Nachschusspflicht des Arbeitgebers zur Gefährdung der Zahlung der Mindesterträge führen, doch sind in einer solchen Pensionskasse der Arbeitgeber und seine Arbeitnehmer zu einer VRG verbunden. Das Grundkapital der betrieblichen Pensionskasse stammt vom Arbeitgeber der Begünstigten, während die Beteiligung an einer überbetrieblichen Pensionskasse von Außenstehenden gehalten wird, die nicht in einem Betrieb mit den begünstigten Arbeitnehmern verbunden sind. Überbetriebliche Pensionskassen erbringen Finanzdienstleistungen, während bei betrieblichen Pensionskassen der innerbetriebliche soziale Aspekt im Vordergrund steht.

Dem Gesetzgeber kann nicht entgegen getreten werden, wenn er in diesem Zusammenhang vorsorglich unterschiedliche Bedingungen vorsieht und eine Mindestertragsrücklage auch bei Nachschusspflicht verlangt, um so die Gemeinsamkeit des Schicksals von Arbeitnehmern mehrerer Arbeitgeber in einer VRG bzw. mehrerer VRGs zu mildern.

Dass der Gesetzgeber diese unterschiedliche Behandlung nach der Novelle BGBI. I Nr. 8/2005 nicht mehr vorsieht, ändert nichts an der oben erwähnten Rechtfertigung. Die Beschwerde beruht somit auf keiner verfassungswidrigen Rechtsgrundlage.

2. Die beschwerdeführende Gesellschaft macht ferner einen Verstoß der belangten Behörde gegen die Eigentumsgarantie geltend, weil sie die analoge Anwendung der Ausnahmeverordnung des §7 Abs7 PKG auch auf überbetriebliche Pensionskassen abgelehnt hat. Wie den obigen Ausführungen zu entnehmen ist, ist die unterschiedliche Behandlung von betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen nicht verfassungswidrig, sodass sich die Frage einer möglichen verfassungskonformen Interpretation durch Analogie nicht stellt.

3. Das Verfahren hat auch nicht ergeben, dass die Beschwerdeführerin in von ihr nicht geltend gemachten verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten verletzt wurde. Angesichts der Unbedenklichkeit der angewendeten Rechtsgrundlagen ist es auch ausgeschlossen, dass sie in ihren Rechten wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm verletzt wurde.

Die Beschwerde war daher abzuweisen.

Schlagworte

Pensionskassen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:2005:B936.2004

Dokumentnummer

JFT_09948996_04B00936_00

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, <http://www.vfgh.gv.at>