

Betriebspension



Was Sie beachten müssen



AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



Wie ist die Betriebspension geregelt? Einen Überblick über diese ergänzende Leistung des Arbeitgebers zur gesetzlichen Pension gibt diese Broschüre.

Ihr -

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Pesserl', written in a cursive style.

Josef Pesserl
AK-Präsident

SIE FINDEN IN DIESER BROSCHÜRE

Sprachliche Gleichbehandlung	3
Wie entsteht der Anspruch auf Betriebspension?	3
Wo können Leistungszusagen geregelt sein?	4
Welche Zusagen sind möglich?	4
Kann der Anspruch auf Betriebspension von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden? ...	6
Ist es zulässig, dass innerhalb eines Betriebes unterschiedliche Leistungszusagen gemacht werden?	7
Was passiert mit der zugesagten Leistung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Pensionsanfallszeitpunkt ausgelöst wird bzw. kann die zugesagte Leistung von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden?	7
Wie kann der Arbeitnehmer über den unverfallbaren Anspruch verfügen?	8
Was passiert bei Betriebsübergang?	11
Was passiert bei Insolvenz des Arbeitgebers?	12
Kann die zugesagte Leistung widerrufen, eingeschränkt oder ausgesetzt werden?	13
Kann eine direkte Leistungszusage in eine Pensionskassenzusage umgeändert werden?	14

BETRIEBSPENSION

1. Sprachliche Gleichbehandlung:

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

2. Wie entsteht der Anspruch auf Betriebspension?

Voraussetzung für einen allfälligen Anspruch auf Betriebspension ist eine vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erteilte Zusage, diesem eine die gesetzliche Pension ergänzende Versorgungsleistung (Pensionszuschuss) zu gewähren.

Das bedeutet, dass dieser Anspruch nicht „automatisch“ besteht und ohne entsprechende Zusage des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer auch nicht einseitig erzwingbar ist.

Eine Pensionszusage kann neben der Altersversorgung (Alterszuschusspension) auch andere Arten von Pensionsansprüchen beinhalten wie zB Berufsunfähigkeits-/Invaliditätspensionen und Hinterbliebenenpensionen.

Die rechtliche Beurteilung eines Betriebspensionsanspruches ist davon abhängig, ob

- der Anspruchsberechtigte bereits die Leistung bezieht oder
- der Pensionsanfallszeitpunkt noch in der Zukunft liegt und somit der Anspruchsberechtigte eine Anwartschaft auf eine zukünftige Leistung hat.

Das seit 1.7.1990 geltende Betriebspensionsgesetz (BPG) ist das Rahmenrecht für betriebliche Pensionszusagen. Es regelt die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Betriebspensionszusagen, die dem Arbeitnehmer im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden.

3. Wo können Leistungszusagen geregelt sein?

Leistungszusagen können grundsätzlich auf Grundlage

- eines Einzelarbeitsvertrages (vertragliche Zusage; Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; betriebliche Übung),
- einer Betriebsvereinbarung (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat) oder
- eines Kollektivvertrages (z.B. Banken, Versicherungen, Sozialversicherungsträger)

erteilt werden.

4. Welche Zusagen sind möglich?

Direkte Leistungszusage: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen direkt und unmittelbar eine Pension zu bezahlen.

Möglich sind:

Gesamtversorgungszusage = ein unter Einrechnung der ASVG-Pension zugesicherter Betrag (z.B. 80% des Letztbezuges)

Pensionszuschuss = ein von der Höhe der ASVG-Pension unabhängiger Zuschuss

Pensionskassenzusage: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, während des aufrechten Arbeitsverhältnisses Beiträge in eine Pensionskasse einzuzahlen, damit aus dem dadurch angesparten Kapital und unter Bedachtnahme auf das Veranlagungsergebnis dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen von der Pensionskasse ein Pensionszuschuss bezahlt wird. Grundsätzlich ist eine Betriebspension ausschließlich vom Arbeitgeber zu finanzieren; bei Pensionskassenzusagen besteht aber die Möglichkeit, dass sich der Arbeitnehmer durch Eigenbeiträge beteiligt.

Möglich sind:

Beitragsorientierte Pensionskassenzusage: Die Höhe der von der Pensionskasse auszahlenden Pension ist ausschließlich vom Veranlagungsergebnis des für den Arbeitnehmer auf seinem Pensionskonto angesammelten, aus Beiträgen finanzierten Kapitals abhängig. Somit kann keine verbindliche Pensionshöhe im Vorhinein definiert werden, da diese von der Kapitalmarktentwicklung abhängig ist und Schwankungen nicht ausgeschlossen werden können.

Leistungsorientierte Pensionskassenzusage: Trotz Beitragsentrichtung in eine Pensionskasse verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine Pension in einer bestimmten Höhe sicherzustellen. Sofern durch das in der Pensionskasse erzielte Veranlagungsergebnis die zugesicherte bzw. garantierte Pensionshöhe nicht erreicht wird, ist der Arbeitgeber gegebenenfalls zum **Nachschuss** in die Pensionskasse verpflichtet.

ACHTUNG:

Mischmodell (Hybridmodell): Der Arbeitgeber garantiert die Höhe der „Startpension“. Die weitere Entwicklung der Pensionshöhe ist dann ähnlich wie beim beitragsorientierten Modell dem Kapitalmarktrisiko unterworfen.

Betriebliche Kollektivversicherung

Die betriebliche Kollektivversicherung ist eine Gruppenrentenversicherung, die ein betriebliches Altersvorsorgesystem nach „Pensionskassen-Art“ in Form von Lebensversicherungen bietet.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich als Versicherungsnehmer Prämien für seine Arbeitnehmer (Versicherte) zu bezahlen. Bei Eintritt des Versicherungsfalles hat der Arbeitnehmer dann Anspruch auf eine Rente, die lebenslang ausbezahlt wird.

Lebensversicherung: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Prämien für eine zugunsten des Arbeitnehmers bzw. seiner Hinterbliebenen abgeschlossene Lebensversicherung zu bezahlen.

5. Kann der Anspruch auf Betriebspension von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden?

Direkte Leistungszusage

Es ist zulässig, dass Leistungszusagen überhaupt erst nach Ablauf einer bestimmten Zeit nach dem Eintritt in das Unternehmen erteilt werden.

Nach Erteilung der Leistungszusage kann die Erfüllung einer bestimmten Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden (= Wartezeit), wobei diese Wartezeit gemäß BPG mit maximal 10 Jahren beschränkt ist.

ACHTUNG:

Längere Wartezeiten sind bei Zusagen, die vor dem 1.7.1990 erteilt wurden, möglich.

Wird ein Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit beendet, besteht kein Anspruch auf Betriebspension.

Pensionskassenzusage

Leistet ein Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer Beiträge in eine Pensionskasse, kann das Entstehen eines Anspruches von einer Wartezeit im Ausmaß von maximal 3 Jahren ab Beginn der Beitragszahlung abhängig gemacht werden.

Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit beendet, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Betriebspension. In diesem Fall sind allfällige Eigenbeiträge dem Arbeitnehmer aber rückzuerstatten.

ACHTUNG:

Bei Zusagen, die bis zum 31.12.2012 erteilt wurden, kann eine Wartezeit von 5 Jahren geregelt werden.

Betriebliche Kollektivversicherung, Lebensversicherung

Nach Erteilung einer Zusage bleibt dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Versicherungsleistung aus dem Versicherungsvertrag grundsätzlich unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses erhalten.

6. Ist es zulässig, dass innerhalb eines Betriebes unterschiedliche Leistungszusagen gemacht werden?

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist auch im Zusammenhang mit Pensionszusagen vom Arbeitgeber zu beachten. Willkürliche und sachfremde Differenzierungen sind zu vermeiden.

Es ist allerdings möglich, dass zwischen Arbeitnehmergruppen differenziert wird (zB. Einzelzusagen für leitende Angestellte, während allen anderen Arbeitnehmer des Betriebes die Zusage auf Basis einer Betriebsvereinbarung erteilt wurde)

7. Was passiert mit der zugesagten Leistung, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Pensionsanfallszeitpunkt aufgelöst wird bzw. kann die zugesagte Leistung von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden?

Direkte Leistungszusage

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor dem Pensionsanfallszeitpunkt wird die erworbene Anwartschaft unverfallbar, wenn die vereinbarte Wartezeit erfüllt ist und, sofern nichts günstigeres vereinbart wurde, das Arbeitsverhältnis nicht durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, berechtigte Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet wurde.

ACHTUNG:

Einvernehmliche Auflösung kann bei direkten Leistungszusagen unter Umständen auch zum Anspruchsverlust führen!

Pensionskassenzusage, Betriebliche Kollektivversicherung, Lebensversicherung:

Die bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erworbene Anwartschaft wird unabhängig von der Art der Beendigung unverfallbar. Bei Pensionskassenzu-

sagen ist allerdings das Erfordernis der Wartezeit (siehe oben) zu beachten.

8. Wie kann der Arbeitnehmer über den unverfallbaren Anspruch verfügen?

Die im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles erworbene unverfallbare Anwartschaft kann versicherungsmathematisch berechnet werden. Die Berechnung ergibt den

Unverfallbarkeitsbetrag (UVB)

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abgabe einer Erklärung über den UVB verfügen.

Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten keine Erklärung ab, geht der Anspruch zwar nicht verloren, allerdings sind die Verfügungsmöglichkeiten eingeschränkt.

Direkte Leistungszusage

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung

- a) die Übertragung des UVB in die Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen/früheren Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht oder
- b) die Übertragung des UVB in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der bisherigen Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis stattfindet oder
- c) die Übertragung des UVB in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt oder
- d) die Erfüllung der Leistungszusage im Leistungsfall (entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses „verkürzt“) oder
- e) die Auszahlung des UVB – sofern dieser den sich aus dem Pensionskassengesetz ergebenden Grenzbetrag

(derzeit aktuell für 2017 € 12.000,-brutto) nicht übersteigt – verlangen.

Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten keine Erklärung über die Verwendung ab, so ist die Leistungszusage im Leistungsfall zu erfüllen (siehe oben Variante d).

Achtung:

In diesem Fall bzw bei Variante d) ist es erfahrungsgemäß erforderlich, trotz Auflösung des Arbeitsverhältnisses den ehemaligen Arbeitgeber weiter zu beobachten, da allfällige Veränderungen (Firmenverlegung, Betriebsübergang, Verschmelzung, Namensänderung, Insolvenz, etc.) den in der Zukunft liegenden Anspruch beeinträchtigen bzw. gefährden könnten.

Pensionskassenzusage

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung

- a) die Umwandlung des UVB in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft oder
 - b) die Übertragung des UVB in eine Pensionskasse, eine betriebliche Kollektivversicherung bzw. Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers bzw. in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht oder
 - c) die Übertragung des UVB in die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung oder in eine betriebliche Kollektivversicherung, in der bereits eine unverfallbare Anwartschaft oder prämienfreie Versicherung besteht, wenn der neue Arbeitgeber nicht beabsichtigt, eine Pensionskassenzusage zu erteilen oder eine betriebliche Kollektivversicherung abzuschließen, oder
 - d) die Übertragung des UVB in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers oder
 - e) die Übertragung in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort dauernd ins Ausland verlegt oder
 - f) die Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, wenn auf Grund einer Leistungszusage mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden bzw. bei Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns oder
 - g) die Auszahlung des UVB (Grenzbetrag für 2017 € 12.000,- brutto)
- verlangen.

Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten keine Erklärung über die Verwendung des UVB ab, ist dieser in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft umzuwandeln (siehe oben Variante a).

Betriebliche Kollektivversicherung

Der Arbeitnehmer kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles binnen 6 Monaten zwischen folgenden Verfügungsmöglichkeiten wählen:

- a) Umwandlung der Versicherung in eine prämienfreie Versicherung. Bei Pensionsanfall erhält der Arbeitnehmer eine auf Grund der einbezahlten Prämien, Zinsgutschriften und Gewinnanteilen ermittelte Pension von der Versicherung ausbezahlt.
- b) Übertragung des UVB in eine Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers bzw. in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht
- c) Übertragung des UVB in die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung, in der bereits eine unverfallbare Anwartschaft oder prämienfreie Versicherung besteht, wenn der neue Arbeitgeber nicht beabsichtigt, eine Pensionskassenzusage zu erteilen oder eine betriebliche Kollektivversicherung abzuschließen
- d) Übertragung des UVB in eine direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers (bei Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns unter Wahrung der Pensionsansprüche)
- e) Übertragung des UVB in eine ausländische Altersvorsorgeeinrichtung, wenn der Arbeitsort auf Dauer ins Ausland verlegt wird
- f) Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, wenn auf Grund einer Leistungszusage mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden, oder bei Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Konzerns,
- g) Auszahlung des UVB (Grenzbetrag für 2017 € 12.000,- brutto).

Lebensversicherung

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles bleibt der Anspruch auf die Versicherungsleistung aus dem Versicherungsvertrag erhalten.

Zu beachten ist, dass in diesem Fall kein UVB (wie oben) sondern der Rückkaufswert im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung steht.

Der Arbeitnehmer kann innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) die Umwandlung in eine prämienfreie Versicherung; bei Eintritt des Versicherungsfalles oder
- b) die Übertragung des Rückkaufswertes im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in eine Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder
- c) die Übertragung des Rückkaufswertes in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung bei dauernder Verlegung des Arbeitsortes ins Ausland oder
- d) die Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Prämien oder
- e) die Auszahlung des Rückkaufswertes (Grenzbetrag für 2017 € 12.000,-) verlangen.

Gibt der Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten keine Erklärung über die Verwendung seines Anspruches ab, so ist die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umzuwandeln.

9. Was passiert bei Betriebsübergang?

Entscheidend ist zunächst die Rechtsgrundlage des Anspruches (siehe dazu oben Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung).

Direkte Leistungszusagen, die auf Einzelvereinbarung beruhen, sind im Falle der Gesamtrechtsnachfolge (d.h., der gesamte Betrieb geht vom Veräußerer auf den Erwerber über) vom Erwerber zu übernehmen.

Bei Teilbetriebsübergang kann der Erwerber die Übernahme durch rechtzeitigen Vorbehalt ablehnen. Widerspricht der Arbeitnehmer trotz Wegfalls des Betriebspensionsan-

spruches nicht dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, hat er gegenüber dem Veräußerer Anspruch auf Abfindung bzw. alle Verfügungsmöglichkeiten wie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles (siehe dazu oben).

Achtung:

Bei Fragen bezüglich des Betriebspensionsanspruches im Falle des Betriebsüberganges, insbesondere in jenen Fällen, in denen der Anspruch nicht auf Einzelvereinbarung beruht, ist unbedingt rechtzeitig die Beratung durch den Betriebsrat, die zuständige Gewerkschaft bzw. die Arbeiterkammer erforderlich, da generell die Anwendbarkeit des Kollektivvertrages bzw. das Weiterbestehen von Betriebsvereinbarungen zu prüfen sein wird!

10. Was passiert bei Insolvenz des Arbeitgebers?

Direkte Leistungszusage:

Bei Insolvenz (Zahlungsunfähigkeit) des Arbeitgebers kann die zugesagte Leistung nicht mehr erfüllt werden.

Die gesamte Forderung wird mit Insolvenzeröffnung fällig und ist – versicherungsmathematisch hochgerechnet - als Gesamtbetrag im Insolvenzverfahren anzumelden. Ein Teil der Betriebspension wird vom Insolvenz-Entgelt-Fonds durch eine Einmalzahlung abgegolten; ein darüber hinausgehender Anspruch ist im Insolvenzverfahren als Quotenforderung zu bedienen.

Entscheidend ist dabei zunächst, ob

- die Insolvenz während der Anwartschaft oder während des Leistungsbezuges eintritt bzw.
- die Zusage dem BPG unterliegt (= Beginn des Leistungsbezuges vor dem 1.7.1990)
- Insolvenz während der Anwartschaft: Ermittlung des Unverfallbarkeitsbetrages und Zahlung von aus dem

UVB versicherungsmathematisch berechneten 24 Monatsbeträgen

- Insolvenz während des Leistungsbezuges: Zahlung eines Betrages im Ausmaß von 24 Monatsbeträgen bzw. bei Leistungszusagen, die nicht dem BPG unterliegen, 12 Monatsbeträgen

Achtung:

Betriebspensionisten ist zu empfehlen, bei Zahlungsstockung bzw. -einstellung (meist ein klares Indiz für die Zahlungsunfähigkeit) unverzüglich Kontakt mit der zuständigen Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer aufzunehmen.

Arbeitnehmer, die vor Eintritt des Leistungsfalles über eine unverfallbare Anwartschaft auf Grundlage einer direkten Leistungszusage verfügen, sind angehalten, regelmäßig das Schicksal ihres ehemaligen Arbeitgebers zu verfolgen, da im Insolvenzfall spätestens innerhalb von 6 Monaten ab Insolvenzeröffnung entsprechende Anträge und Anmeldungen vorzunehmen sind

Pensionskassenzusage, betriebliche

Kollektivversicherung, Lebensversicherung:

Die Auslagerung des Betriebspensionsanspruches bzw. die Abkoppelung vom Unternehmensschicksal sichern die Ansprüche jedenfalls im Ausmaß der bis zur Insolvenz einbezahlten Beiträge. Für jene wegen der sich abzeichnenden Insolvenz vom Arbeitgeber nicht abgeführten Beiträge kann Insolvenz-Entgelt beantragt werden, welches vom Insolvenz-Entgelt-Fonds dann direkt an die Pensionskasse bzw. Versicherung abgeführt wird. Bei insolvenzbedingter Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer sämtliche im Zusammenhang damit bestehenden Verfügungsmöglichkeiten.

Achtung:

Bei Lebensversicherungen empfiehlt sich im Insolvenzfall unbedingt die Kontaktaufnahme mit ExpertInnen, da unter Umständen durch Verpfändung zu Gunsten des Arbeitnehmers ein „insolvenzfester“ Anspruch besteht.

11. Kann die zugesagte Leistung widerrufen, eingeschränkt oder ausgesetzt werden?

Betriebspensionszusagen, die dem BPG unterliegen, können grundsätzlich eingestellt (widerrufen), eingeschränkt oder ausgesetzt werden, wenn dies jeweils ausdrücklich vereinbart wurde und sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens so nachhaltig verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, muss eine allfällige Einstellung etc. mindestens 3 Monate vorher mit dem Betriebsrat beraten werden, wobei der Betriebsrat das Recht hat, fachkundige Personen zB Wirtschaftssachverständige, beizuziehen.

Sinngemäß gelten diese Kriterien auch für die Einstellung, Einschränkung bzw. Aussetzung der Beitragszahlung in eine Pensionskasse.

Bei Widerruf bleibt die bisher erworbene Anwartschaft grundsätzlich erhalten.

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

Abhängig von der Rechtsgrundlage der direkten Leistungszusage kann grundsätzlich

- a) mit Zustimmung des Arbeitnehmers bei einzelvertraglicher Zusage bzw.
 - b) mit Zustimmung des Betriebsrates bei einer Zusage auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung durch Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung
- die Umwandlung der direkten Leistungszusage in eine Pensionskassenzusage / betriebliche Kollektivversicherungszusage rechtswirksam vereinbart werden.

Üblicherweise wird in solchen Fällen die bis zum Zeitpunkt des Umstiegs in die Pensionskasse / betriebliche Kollektivversicherung erworbene Anwartschaft versicherungsmathematisch berechnet und in die Pensionskasse / betriebliche Kollektivversicherung einbezahlt bzw. übertragen und in weiter Folge ein monatlicher Beitrag entrichtet.

Es ist auch möglich, dass die Übertragung im Leistungszeitraum – mit Zustimmung des Pensionisten – erfolgt.

Achtung:

In der Vergangenheit wurde mehrheitlich in ein beitragsorientiertes Pensionskassensystem übertragen. Die Höhe der zu erwartenden Pension orientierte sich zwar versicherungsmathematisch an der ursprünglich zugesagten Höhe laut Direktzusage. Diese kann aber, bedingt durch die Abhängigkeit vom Kapitalmarkt, nicht verbindlich und verlässlich garantiert werden. Die in den letzten Jahren überwiegend negative Entwicklung am Kapitalmarkt hat zum Teil zu massiven Kürzungen der Pensionskassenpensionen geführt.



Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0
AK. Gerechtigkeit muss sein.

AK 
www.akstmk.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen.....	DW 2475arbeitsrecht@akstmk.at -
Auskünfte sozialrechtliche Fragen.....	DW 2442soziaversicherungsrecht@akstmk.at -
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik.....	DW 2501wirtschaft@akstmk.at -
Auskünfte in Steuerfragen.....	DW 2507steuer@akstmk.at -
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen.....	DW2396konsumentenschutz@akstmk.at -
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen.....	DW 2448arbeitnehmerschutz@akstmk.at -
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport.....	DW 2427bjb@akstmk.at -
AK-Saalverwaltung.....	DW 2267saalverwaltung@akstmk.at -
AK-Broschürenzentrum.....	DW 2296broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro/Presse.....	DW 2205praesidium@akstmk.at -
Marketing und Kommunikation.....	DW 2234marketing@akstmk.at -
Bibliothek und Infothek.....	DW 2371bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22.....	DW 3100bruck-mur@akstmk.at -
8530 Deutschlandsberg, Rathausgasse 3.....	DW 3200deutschlandsberg@akstmk.at -
8330 Feldbach (Südoststeiermark), Ringstraße 5.....	DW 3300suedoststeiermark@akstmk.at -
8280 Fürstenfeld, Hauptplatz 12.....	DW 3400fuerstenfeld@akstmk.at -
8230 Hartberg, Ressavarstraße 16.....	DW 3500hartberg@akstmk.at -
8430 Leibnitz, Karl-Morré-Straße 6.....	DW 3800leibnitz@akstmk.at -
8701 Leoben, Buchmüllerplatz 2.....	DW 3900leoben@akstmk.at -
8940 Liezen, Ausseer Straße 42.....	DW 4000liezen@akstmk.at -
8850 Murau, Bundesstraße 7.....	DW 4100mureau@akstmk.at -
8680 Mürzzuschlag, Bleckmannngasse 8.....	DW 4200muerzzuschlag@akstmk.at -
8570 Voitsberg, Schillerstraße 4.....	DW 4300voitsberg@akstmk.at -
8160 Weiz, Birkfelder Straße 22.....	DW 4400weiz@akstmk.at -
8740 Zeltweg (Murtal), Hauptstraße 82.....	DW 4500murtal@akstmk.at -

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz..... DW 5000vhs@akstmk.at -

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz..... DW 6000omak@akstmk.at -

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!