

Durchführungswege der betrieblichen (Alte



CPS Arts

Stefan MOSER

gerichtl. beeid.

Sachverständiger

Betriebliches Vorsorgewesen



CPS Arts

Gerhard DANLER

gerichtl. beeid.

Sachverständiger

Betriebliches Vorsorgewesen

Die Durchführungswege und Möglichkeiten der betrieblichen (Alters-)Vorsorge grafisch dargestellt:



Quelle: Moser Danler BAV, Grafik Zürich Versicherungs-AG

Pensionszusage / Direkte Leistungszusage

Eine Pensionszusage bzw. Direkte Leistungszusage ist ein Vertrag zwischen einem Unternehmen und einer begünstigten Person. Das Unternehmen verspricht, bei Eintritt eines definierten Ereignisses (z.B. Alterspension, Berufsunfähigkeit, Hinterbliebenenvorsorge) eine Pensionsleistung zu erbringen. Diese Zusage muss schriftlich, verbindlich und unwiderruflich dokumentiert werden und bildet das Kernstück dieses Vorsorgemodells. Unternehmen sind auf Basis dieser Zusage zur Bildung von Pensionsrückstellungen berechtigt bzw. verpflichtet, was sich mitunter steuermindernd auswirkt.

Wer sind die Vertragspartner bei diesem Vorsorgemodell?

Die Vertragspartner bei einer Pensionszusage sind das Unternehmen und die begünstigte Person, in der Regel Gesellschafter-Geschäftsführende oder auch verdiente Mitarbeitende und Schlüsselkräfte des Unternehmens.

Zusätzlich können Dritte wie Versicherungen oder Banken als Vertragspartner auftreten, über welche eine Rückdeckungsversicherung bzw. ein Wertpapierdepot abgeschlossen wird, um das erforderliche Kapital aufzubauen und so die zugesagten Leistungen abzusichern.

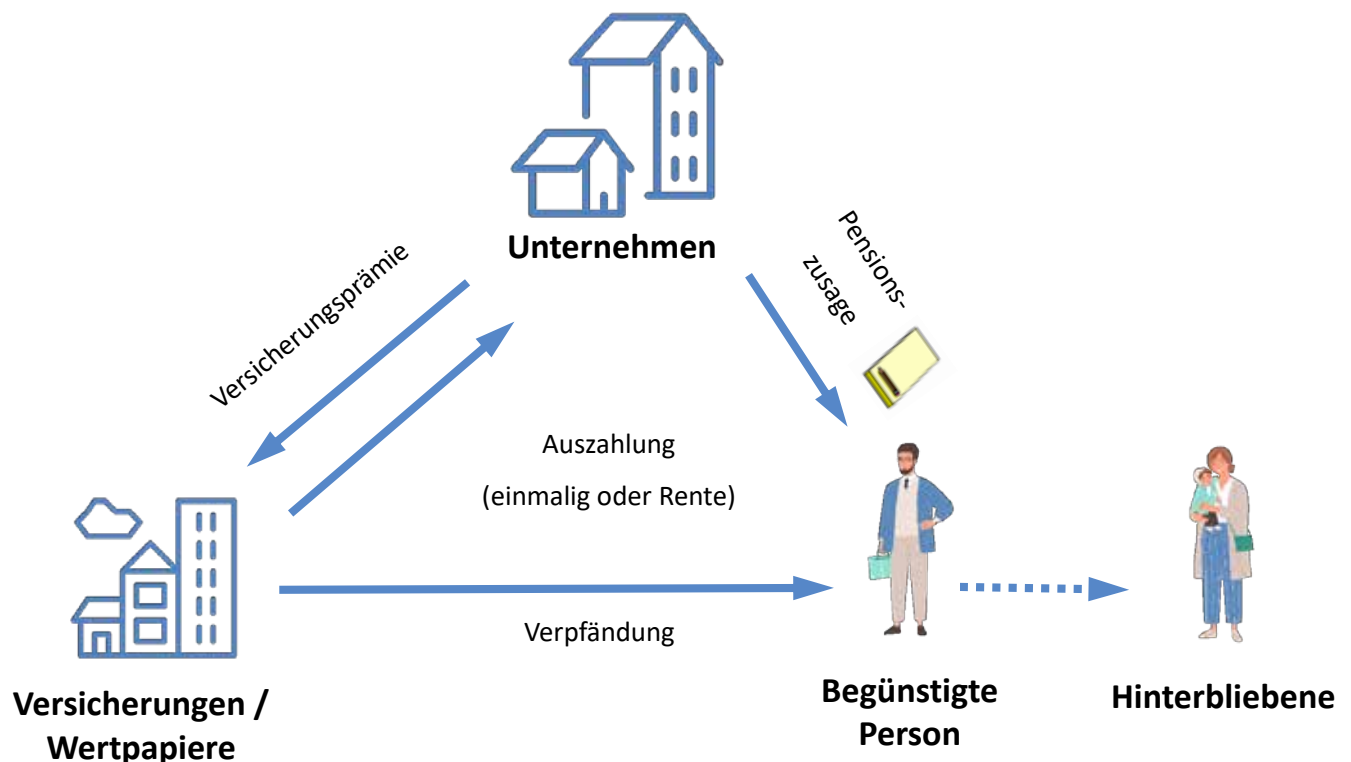
Was hat das Unternehmen zu berücksichtigen? Das Unternehmen muss – wie bereits erwähnt – die Pensionszusage schriftlich, rechtsverbindlich und unwiderruflich dokumentieren. Es ist weiters verpflichtet, steuerrechtliche und handelsrechtliche Rückstellungen für die zugesagten Leistungen (künftige Verbindlichkeiten) zu bilden. Je nach Art des gewählten Modells (beitrags- oder leistungsorientiert) gibt es hier allfällige Erleichterungen in der bilanziellen Darstellung.

Im Sinne der Einkommensteuerregelungen (EStG) ist zur Finanzierung der künftigen Verbindlichkeiten eine Mindestbedeckung von 50% der steuerrechtlichen Rückstellungen des Vorjahreswertes

rs-)Vorsorge – übersichtlich und praxisnah

Grafische Darstellung der Vertragspartner bzw. Vertragsverhältnisse

Direkte Leistungszusage



dieser Zusage sicherzustellen. Entweder mit im § 14 EStG taxativ genannten Wertpapieren oder einer Rückdeckungsversicherung im klassischen Deckungsstock.

Zudem muss das Unternehmen die steuerlichen Rahmenbedingungen beachten, wie die Begrenzung der Pensionszusage auf 80 % des letzten Aktivbezugs und die Obergrenze von 100% des letzten Aktivbezugs unter Berücksichtigung der gesetzlichen Pensionsleistungen und der Firmenpension als Gesamtleistung. Besondere Achtsamkeit gilt bei Zusagen an Gesellschafter-Geschäftsführende (oder diesen nahestehende Familienmitglieder und Angehörigen). Hier ist als strengerer Maßstab der sogenannte Fremdvergleich zu beachten, also ob die Zusage in derartiger Höhe auch einer Person erteilt worden wäre, welche nicht der Sphäre eines Gesellschafter-Geschäftsführenden zuzuordnen ist. Um das Risiko einer verdeckten Ausschüttung zu neutralisieren, ist eine vorsichtige Formulierung (dem Grunde und der Höhe nach) jedenfalls zu empfehlen.

Praxistipp: Welche steuerlichen Auswirkungen hat das Vorsorgemodell auf die Beteiligten?

Für das Unternehmen:

- **Betriebsausgaben:** Die Dotierungen der Pensionsrückstellungen sowie ein späterer Mehraufwand bei der Zahlung der Pensionen sind Betriebsausgaben und wirken sich bei der steuerlichen Gewinnermittlung gewinnmindernd aus. Dies reduziert somit die zu zahlende Körperschaftsteuer.
- **Keine Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge:** Während der Anwartschaftsphase fallen keine Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge an.
- **Rückdeckungsversicherung:** Unternehmen können zur Finanzierung sogenannte Rückdeckungsversicherungen abschließen, um die zugesagten Leistungen abzusichern. Die Prämienzahlungen für diese Versicherungen sind ebenfalls Betriebsausgaben und reduzieren somit die steuerliche Belastung des Unternehmens. Andererseits ist das Guthaben in diesen Rückdeckungsversicherungen als „Forderung an die Versicherung“ auszuweisen.

»

Für die begünstigte Person:

- Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit während der Anwartschaftsphase: Während der Anwartschaftsphase fallen keine Lohn-, Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge an.
- Besteuerung der Renten oder Kapitalauszahlungen: Spätere laufende Renten oder einmalige Kapitalauszahlungen sind gemäß der jeweils gültigen Steuerprogression zu besteuern, was oft zu einer geringeren Steuerbelastung führt, da die gesetzliche Pension erfahrungsgemäß geringer ausfällt als das Activeinkommen vor Pensionsantritt.
- Hälfte-Steuersatz gemäß § 37 EStG: Für Gesellschafter-Geschäftsführende mit einer Beteiligung über 25% am Unternehmen unterliegt die einmalige Kapitalabfindung einer Pensionszusage unter bestimmten Voraussetzungen dem Hälfte-Steuersatz gemäß § 37 EStG.

In welcher Form kann eine Zusage errichtet werden?

Hier unterscheidet man vorrangig drei Formen, wie eine Pensionszusage gestaltet sein kann:

- Beitragsorientierte Zusage: Es wird entweder ein fester Euro-Betrag oder ein definierter Prozentsatz vom Bruttobezug (meist exklusive variabler Gehaltsbestandteile) der begünstigten Person als laufender Beitrag festgelegt. Die Höhe der späteren (bestimmten bzw. bestimmbaren) Pensionsleistung hängt von den eingezahlten Beiträgen in eine Rückdeckungsversicherung auf Basis garantierter Rententafeln und deren Verzinsung ab. Das Unternehmen trägt hier kein Risiko über die letztlich erzielte Höhe der Rentenwerte.
- Leistungsorientierte Zusage: Die Höhe der Pensionsleistung wird im Voraus festgelegt und das Unternehmen ist (zumindest im Ausmaß der Mindestbedeckung) verpflichtet, die notwendigen Mittel bereitzustellen, um dieses Leistungsversprechen später zu erbringen. Die Finanzierung erfolgt in den häufigsten Fällen durch regelmäßige Prämienzahlungen an eine oder mehrere Rückdeckungsversicherungen. Das Unternehmen trägt hier das gesamte Risiko über die Höhe der Rentenwerte, da das Leistungsversprechen gegenüber der begünstigten Person unabhängig vom Veranlagungserfolg zu erfüllen ist.
- Beitragsorientierter Ansatz: Grundsätzlich eine leistungsorientierte Zusage, jedoch ist die Ausgangsbasis hier auf Wunsch des Kunden sehr oft ein definierter Beitrag als Prämie in eine oder mehrere Rückdeckungsversicherungen. Die gesamte Rente ergibt sich aus den Leistungen der hinterlegten Instrumente wie z.B. einer garantierten Rente aus der klassischen Lebensversicherung und der Rente aus performanceorientierten Vorsorgelösungen (wie z.B. eine fondsgebundene Versicherung mit garantierten Rentenfaktoren).

Praxistipp: Berücksichtigen Sie für einen Inflationsausgleich in der Pensionszusage auch eine jährliche Indexierung der Beiträge oder künftigen Leistungen mit einer Wertanpassung. Diese Indexierung bzw. Dynamik muss dabei im Sinne der Kongruenz

auch im jeweiligen Rückdeckungsversicherungsvertrag vereinbart sein.

Welche Finanzierungsinstrumente sind für den Kapitalaufbau geeignet?**Klassische Lebensversicherungen**

Die klassische Lebensversicherung ist eine traditionelle Form der Lebensversicherung, bei der der Sparanteil nach genauen Vorschriften der Finanzmarktaufsicht (FMA) veranlagt wird. Diese Versicherungen bieten eine garantierte Verzinsung (aktuell vorgegebener garantierter Rechenzins 0%) und sind in der Regel sicherer, aber mit geringeren Renditechancen verbunden.

■ Rentenversicherung

Eine Rentenversicherung ist eine Form der klassischen Lebensversicherung, bei der die Prämien in einen speziellen Sicherungsfonds, den sogenannten Deckungsstock, eingezahlt werden. Dieser Deckungsstock dient dazu, die Ansprüche der Versicherungsnehmer abzusichern und bietet eine hohe Sicherheit. Rentenversicherungen sind üblicherweise mit garantierten Rententafeln hinterlegt und bieten eine monatliche lebenslange Rente und damit eine regelmäßige Einkommensquelle auf Basis des Langlebigkeitsprinzips.

■ Erlebensversicherung

Die Erlebensversicherung dient primär dem Kapitalaufbau zur späteren Altersvorsorge. Der Versicherungsnehmer zahlt während der Vertragslaufzeit regelmäßig Prämien ein. Am Ende der Laufzeit, sofern der Versicherte noch lebt, wird die vereinbarte Versicherungssumme ausgezahlt. Allfällige Rentenleistungen ergeben sich aus den zum Verrrentungszeitpunkt gültigen Rententafeln und bieten keine Garantie auf die bei Abschluss gültigen Tafeln.

■ Er- und Ablebensversicherung

Diese Versicherungsform kombiniert eine Kapitalversicherung (im Sinne der Erlebensversicherung) mit einer Risikoversicherung. Im Erlebensfall wird eine vereinbarte Versicherungssumme ausgezahlt, während im Todesfall ab Vertragsbeginn eine Leistung an die Hinterbliebenen erfolgt.

Fondsgebundene Lebensversicherungen

Bei der fondsgebundenen Lebensversicherung wird das Kapital in - je nach Anbieter - frei auswählbaren Investmentfonds angelegt. Diese Form der Lebensversicherung bietet unter Berücksichtigung von Marktschwankungen höhere Renditechancen, da die Wertentwicklung der Fonds an den Kapitalmarkt gekoppelt ist. Allerdings gibt es keine Garantie auf die Rentenhöhe, was wiederum ein höheres Risiko hinsichtlich der Erreichbarkeit des Kapitals zur Erfüllung der Rentenleistungen bedeutet.

Kapitalanlageorientierte Versicherungen

Dieses Tarifmodell (auch „Hybrid“ genannt) bildet die vorher genannten Produktvarianten der klassischen und der fonds- oder indexgebundenen Versicherung in einer Lösung ab.

Klassischer Teil: Ein Teil der Prämien wird in den klassischen

Deckungsstock der Versicherung investiert. Dieser Teil bietet eine garantierte Verzinsung und eine größere Sicherheit, da die Versicherer in der Wahl der Veranlagung nicht frei sind und strengen gesetzlichen Vorschriften unterliegen.

Fondsgebundener Teil: Der andere Teil der Prämien wird in meist frei wählbaren Investmentfonds oder gemanagten Portfolios angelegt. Dieser Teil bietet in Abhängigkeit von den künftigen Marktentwicklungen mitunter höhere Renditechancen, da die Wertentwicklung der Fonds an den Kapitalmarkt gekoppelt ist. Auch hier besteht ein höheres Risiko hinsichtlich der Erreichbarkeit des Kapitals zur Erfüllung der Rentenleistungen.

Ist das Vorsorgemodell als Bindungsinstrument geeignet?

Das Unternehmen sagt der begünstigten Person als „alternative Gehaltszahlung“ eine Leistung (Beitrag oder Pension) in einer definierten Höhe zu, wobei die begünstigte Person bis zum Ausscheiden bzw. Pensionsantritt eine sogenannte „Anwartschaft“ erwirbt.

Scheidet die begünstigte Person vor dem in der Zusage definierten Leistungsstichtag (z.B. der Pensionsantritt) aus, so kann vereinbart werden, dass in Hinblick auf die Ansprüche der begünstigten Person unterschieden wird, aus welchen Gründen das Dienstverhältnis bzw. die Tätigkeit für das Unternehmen endet:

- Im Falle des Ausscheidens vor Ablauf einer bei diesem Vorsorgemodell üblichen Frist (= Unverfallbarkeitsfrist) von (maximal) 3 Jahren verfallen die Ansprüche zur Gänze und vorhandene Guthaben in den Finanzierungsinstrumenten verbleiben beim Unternehmen. Eine für die begünstigte Person bessere Vereinbarung kann getroffen werden.
- Bei Selbstkündigung, Entlassung oder unbegründeten Austritt gebührt der begünstigten Person der gesetzliche Unverfallbarkeitsbetrag gemäß Betriebspensionsgesetz (§ 7 Abs. 2a BPG). Der gesetzliche Unverfallbarkeitsbetrag ist in den meisten Fällen bedeutend geringer als der Kapitalbetrag aus den Finanzierungsinstrumenten.

- Bei allen anderen Arten der Beendigung gebührt ein Betrag in Höhe des aktuellen Kapitals in den hinterlegten Finanzierungsinstrumenten. Hier stehen in Folge unterschiedliche Möglichkeiten zur „weiteren Verwendung“ (Auflösung, Fortführung, Übertragung an andere Vorsorgeinstitute,...) zur Verfügung.

Conclusio

Bei der Installation einer Pensionszusage / Direkten Leistungszusage sind aufgrund der Komplexität (rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen) der Materie jedenfalls einige Parameter zu berücksichtigen, die – ohne genauere Kenntnisse – zu größeren Verwerfungen führen können.

Es besteht bei dieser Vorsorgelösung eine große Flexibilität und Gestaltungsmöglichkeit was einerseits die Zielgruppe (Gesellschafter-Geschäftsführende, verdiente Mitarbeitende und Schlüsselkräfte) betrifft sowie andererseits die Ausgestaltung der Leistungen dem Grund und der Höhe nach.

Bei einer korrekten Implementierung erzielen die Klienten die gewünschten Effekte wie eine optimierte steuerliche und abgabenseitige Behandlung sowie eine engere Bindung der begünstigten Personen mit einer spürbar höheren Motivation.

Gerade die Pensionszusage / Direkte Leistungszusage ist im heutigen Arbeitsmarkt (Stichwort Fachkräftemangel) ein relevanter Baustein, um im aktuellen „war for talents“ die Nase vor den Mitbewerbern zu haben und fähiges Personal längerfristig ans Unternehmen zu binden.

