

Durchführungswege der betrieblichen (Alters-)Vorsorge

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



CPS Arts

Gerhard DANLER
gerichtl. beeid.
Sachverständiger
Betriebliches Vorsorgewesen



CPS Arts

Stefan MOSER
gerichtl. beeid.
Sachverständiger
Betriebliches Vorsorgewesen



Quelle: Moser Danler BAV, Grafik Zürich Versicherungs-AG

Mitarbeiterbeteiligung – das oftmals ungenutzte steuerfreie Benefit!

Die Beratungspraxis zeigt, dass sich in den letzten Jahren auch in Österreich Mitarbeiterbeteiligungsmodelle – insbesondere als Instrument zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung – immer größerer Beliebtheit erfreuen.

Dies ist zum einem dem Mangel an qualifizierten und motivierten Arbeitskräften geschuldet, steht aber naturgemäß auch im Zusammenhang mit der vom Gesetzgeber im § 3 (1) Z 15 b EStG 1988 vorgesehenen, **abgabenseitigen- und steuerlichen Begünstigung von bis zu EUR 3.000 p.a. je Mitarbeiter**. Es zeigt sich, dass Formen der Mitarbeiterbeteiligung zwischenzeitig auch Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) erreicht haben und nicht mehr ausschließlich für große Aktiengesellschaften oder Konzerne von Relevanz sind.

Bei der Implementierung eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells in einem Unternehmen

sind neben den **arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Bestimmungen** insbesondere auch **innerbetriebliche Erwägungen** von Relevanz, da grundsätzlich viele Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Praxistipp

Es bedarf jedenfalls neben einer entsprechenden Vorlaufzeit einer steuerrechtlichen Prüfung und sollte – insbesondere bei der Vertragsgestaltung – durch einen Rechtsanwalt begleitet werden.

Steuerliche Behandlung Mitarbeiterbeteiligung in Grundzügen

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 15b EStG fördert der Gesetzgeber die Mitarbeiterbeteiligung dadurch, dass der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen des Arbeitgebers **bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von EUR 3.000 steuer-, sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei** belassen werden kann.

rs-)Vorsorge – übersichtlich und praxisnah

Die **Abgabe der Beteiligung** durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer muss entweder **unentgeltlich oder verbilligt** erfolgen. Sie **darf** somit **nicht anstelle von Lohn oder Lohnerhöhungen gewährt werden**, widrigenfalls fehlt es am Charakteristikum der Unentgeltlichkeit.

Als begünstigte Beteiligungsformen am Unternehmen des Arbeitgebers werden nur anerkannt:

- GmbH-Anteile,
- Aktien, Partizipationsscheine und Substanzgenussrechte am Unternehmen des Arbeitgebers oder an einem mit diesem Unternehmen verbundenen Konzernunternehmen,
- Anteile an Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften,
- **echte stille Beteiligungen**.

Die **Beteiligung muss allen Arbeitnehmern oder zumindest bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern gewährt werden**.

Darunter fallen z.B. Innendienst- bzw. Außendienstmitarbeiter, gesamtes kaufmännisches oder technisches Personal und Verkaufspersonal. Trifft ein Gruppenmerkmal nur auf einen Arbeitnehmer zu, stellt auch dieser eine Gruppe dar.

Innerhalb aller Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern kann die Höhe des gewährten Vorteils nach objektiven Merkmalen unterschiedlich gestaffelt sein (etwa im Ausmaß eines Prozentsatzes des Bruttobezuges).

Die **Steuerbefreiung ist nur bei aufrechtem Dienstverhältnis zulässig**. Die Gewährung einer Mitarbeiterbeteiligung an ehemalige Arbeitnehmer ist daher nicht steuerbefreit.

Der **Arbeitnehmer muss die Beteiligung fünf Jahre halten**. Die Frist beginnt mit Ende des Kalenderjahres zu laufen, in dem die Beteiligung erworben wurde.

Mitarbeiterbeteiligung vs. Bonuszahlung

Durch die Mitarbeiterbeteiligung wird nicht nur die Attraktivität des Unternehmens erhöht. Im Vergleich zur Auszahlung des möglichen Bonus als „Barlohn“ fallen für eine Mitarbeiterbeteiligung keine Lohnnebenkosten oder Sozialversicherungsbeiträge an und stellen im Zeitpunkt der Zuteilung eine volle Betriebsausgabe dar.

Das folgende Praxisbeispiel verdeutlicht die Vorteile einer „stillen Beteiligung“ im Vergleich zu einem „Barlohn“ für Dienstgeber wie Dienstnehmer:

Vollzeitmitarbeiter 38,5h/Woche mit einem durchschnittlichen Bruttogehalt von EUR 3.500 p.m.

Prämie € 1.000 Gesamtkosten Dienstgeber

	Prämie jährlich €	%	Stille Beteiligung jährlich €	%
Gesamtkosten Dienstgeber	1.000,00		1.000,00	

Brutto Dienstnehmer	767,00	100%	1.000,00	100%
Netto Dienstnehmer	369,00	48%	1.000,00	100%

Anmerkungen		Bindungsdauer 5 Jahre, max. € 3.000 p.a.
-------------	--	--

Musterhafte Darstellung; Prozentsätze gerundet aus 2020; ersetzt keine Berechnung einer Lohnverrechnung

Wissenswerte und praktische Hinweise zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung (§ 3 Abs. 1 Zi 15 lit. b EStG)

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die stille Beteiligung in der Regel unmittelbar an den Mitarbeiter ausbezahlt, die abgaben- und steuerrechtlichen Begünstigungen bleiben aufrecht, auch wenn der Austritt während der Bindefrist von 5 Jahren passiert

Anmerkung:

Wird die stille Beteiligung während der 5 Jahre Bindefrist und aufrechtem Dienstverhältnis aufgelöst, hat der Dienstgeber die Beteiligung als sonstigen Bezug lt. § 67 Abs. 10 EStG zu versteuern. Die Versteuerung erfolgt dabei nach dem Lohnsteuertarif.

Bei Insolvenz des Unternehmens

Für den Fall der Eröffnung eines gerichtlichen Ausgleich- oder Konkursverfahrens über das Vermögen des Unternehmens gilt - abweichend von § 187 (1) UGB - ausdrücklich die Nachrangigkeit der Einlage gegenüber den Forderungen sämtlicher anderer Gläubiger als vereinbart (mit der Ausnahme von solchen Gläubigern, die ebenfalls Nachrangigkeitserklärungen betreffend deren Forderungen abgegeben haben). Die nachrangige Forderung wird im Insolvenzverfahren des Unternehmens nicht angemeldet.

»

Im Falle eines Sanierungsverfahrens nimmt die nachrangige Einlage entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen an dessen Wirkungen teil (d.h. bspw. Erlöschen von 60% der Forderungen bei Erfüllung eines 40%igen Ausgleichs).

Die auf die Forderungen aus dieser Einlage entfallende Sanierungsquote bleibt eine nachrangige Einlage, für die die Bestimmungen dieses Vertrages einschließlich der Bestimmungen über die Gewinnbeteiligung weiter gelten. Eine Rückzahlung der Einlage darf erst nach Erfüllung des Ausgleichs gegenüber den nicht nachrangigen Gläubigern erfolgen.

Gewinnbeteiligung

Neben dem Erhalt der Mitarbeiterbeteiligung ist der Mitarbeiter als gewinnbeteiligte Person im Sinne des § 3 Abs 1 Z 15 lit b EStG 1988 am Gewinn des jährlichen Ergebnisses vor Steuern des Unternehmens zu beteiligen.

Der zusätzliche Gewinnanteil je gewinnbeteiligter Person wird in Prozent des Ergebnisses vor Steuern festgehalten, z.B. 0,03%. Das bedeutet bei einem Unternehmensgewinn von EUR 100.000 eine Gewinnbeteiligung von jährlich EUR 30.

Der Gewinnanteil ist 30 Tage nach Feststellung des Jahresabschlusses zur Zahlung fällig

Unter dem „Ergebnis vor Steuern“ ist der nach den geltenden Bestimmungen des Unternehmensgesetzbuches (§ 189 ff UGB) zu ermittelnde Jahresüberschuss zu verstehen.

Liquiditätssicherung

Um die Liquidität des Unternehmens und sohin die Zahlung der zugesagten Leistung nach 5 Jahren gewährleisten zu können, empfiehlt sich – gerade bei einer Vorsorge für mehrere Mitarbeiter – die zugesagte Leistung auch abzusichern.

Zur Absicherung und gleichzeitiger Vorsorge stehen den Unternehmen jegliche Vorsorgeinstrumente zur Verfügung, welche keine vorgegebenen Merkmale zu erfüllen haben.

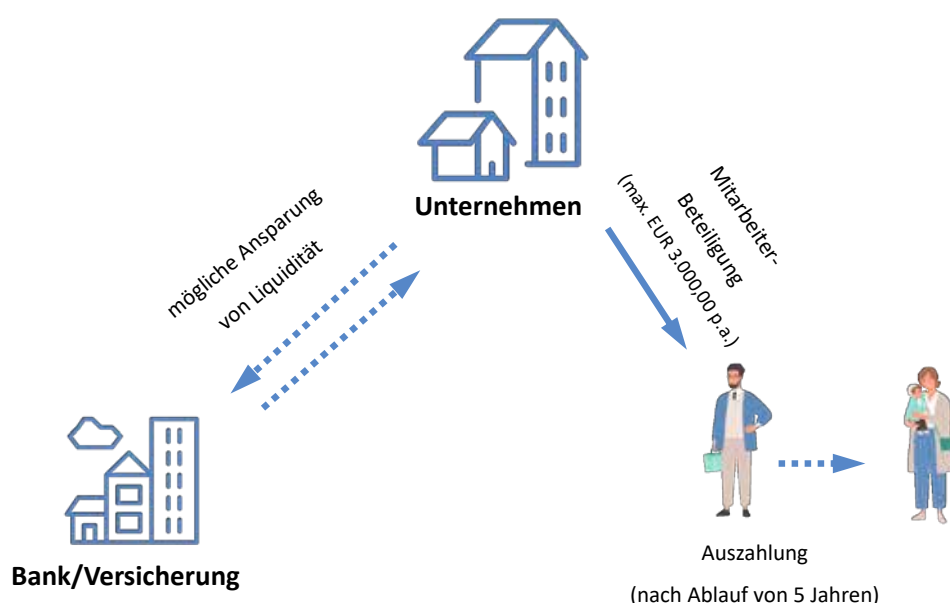
Somit frei wählbar u.a. z.B.:

- Sparbücher, Onlinekonten
- Wertpapierdepots mit frei wählbarer Veranlagungsstrategie
- jegliche Versicherungsform mit Vorsorgecharakter

Bei der Wahl der Veranlagung sollte jedoch zwingend darauf geachtet werden, dass der Mitarbeiter nach Ablauf der 5 Jahre seinen **Anspruch** auf die Beteiligung **geltend machen kann**.

Zudem ist darauf zu achten, dass bei den Veranlagungen immer das Unternehmen Inhaber der Veranlagung und sohin mit allen Rechten und Pflichten ausgestattet ist. Bei Versicherungsverträgen als Vorsorge handelt es sich um sogenannte Indirektverträge, wodurch im Er- und Ablebensfall die Leistung von der Versicherung an das Unternehmen ausbezahlt wird.

Grafische Darstellung „Indirektvertrag“



Copyright © Moser Danler BAV

Praxistipp

Innerhalb von Familienbetrieben – bei Einhaltung der Gruppendifferenzierung – kann durch die Abgabe einer „Mitarbeiterbeteiligung“ - und bei Zustimmung der Begünstigten - über eine langfristige Ansparung eine Altersvorsorge für Mitarbeitende aufgebaut werden.

Somit auch für Berater ein durchaus lohnender Durchführungsweg, der bei keinem Beratungsgespräch mit Unternehmen fehlen sollte