

Durchführungswege der betrieblichen (Alte



Stefan MOSER
gerichtl. beeid.
Sachverständiger
Betriebliches Vorsorgewesen

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



Nach den bereits behandelten Lösungen der Zukunftssicherung (§3/1/15a EStG) und der Mitarbeiterbeteiligung (§3/1/15b EStG), beschäftigen wir uns mit der

Pensionskasse – eine bei KMU-Betrieben (noch) wenig verbreitete Vorsorgelösung

Gemäß den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes (PKG) ist zwischen **betrieblichen (3)** und **überbetrieblichen Pensionskassen (5)** zu unterscheiden.

Überblick überbetriebliche Pensionskassen in Österreich

- Allianz Pensionskasse AG
- APK-Pensionskasse AG
- BONUS Pensionskassen AG
- Valida Pension AG
- VBV-Pensionskasse AG

Die drei betrieblichen Pensionskassen sind Bundespensionskasse AG, IBM Pensionskasse AG und die Sozialversicherungspensionskasse AG.

Betriebliche Pensionskassen sind nur für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte **eines Dienstgebers** zuständig. Voraussetzung ist, dass eine betriebliche Pensionskasse **zumindest 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte** zu erfassen hat.

Jede Pensionskasse hat auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen Zusagen auf **Alters- und Hinterbliebenenversorgung** zu gewähren. Des Weiteren können Zusagen auf **Invaliditätsversorgung** getätigt werden.

Die Funktionsweise einer Pensionskasse stellt sich – kurzgefasst – dergestalt dar, dass Arbeitgeber für alle oder – aufgrund einer sachlichen Rechtfertigung – ausgewählte Dienstnehmer Beiträge einzahlen. Die Dienstnehmer können auch eigene Beiträge an die Pensionskasse leisten. Die Pensionskasse veranlagt in weiterer Folge die Beiträge für die Dienstnehmer und weist die Kapitalerträge, den individuellen Ansparkonten der Dienstnehmer zu.

Sofern ein Dienstnehmer in Pension geht, erhält er grundsätzlich von der Pensionskasse aus dem bis dahin angesammelten Kapital eine lebenslange Pension, wobei im Ablebensfall der hinterbliebene Partner eine Witwen-/Witwerpension erhält. Für den Fall der Berufsunfähigkeit zahlt die Pensionskasse eine Berufsunfähigkeitspension aus.

Hinweis

Ist zum Zeitpunkt des Austritts des Dienstnehmers sein angesammeltes Kapital unter dem Unverfallbarkeitsbetrag von € 15.600,00 (Wert 2024), so kann das vorhandene Kapital auch einmalig abgefunden werden.

Gestaltungsmöglichkeiten eines PK-Modells

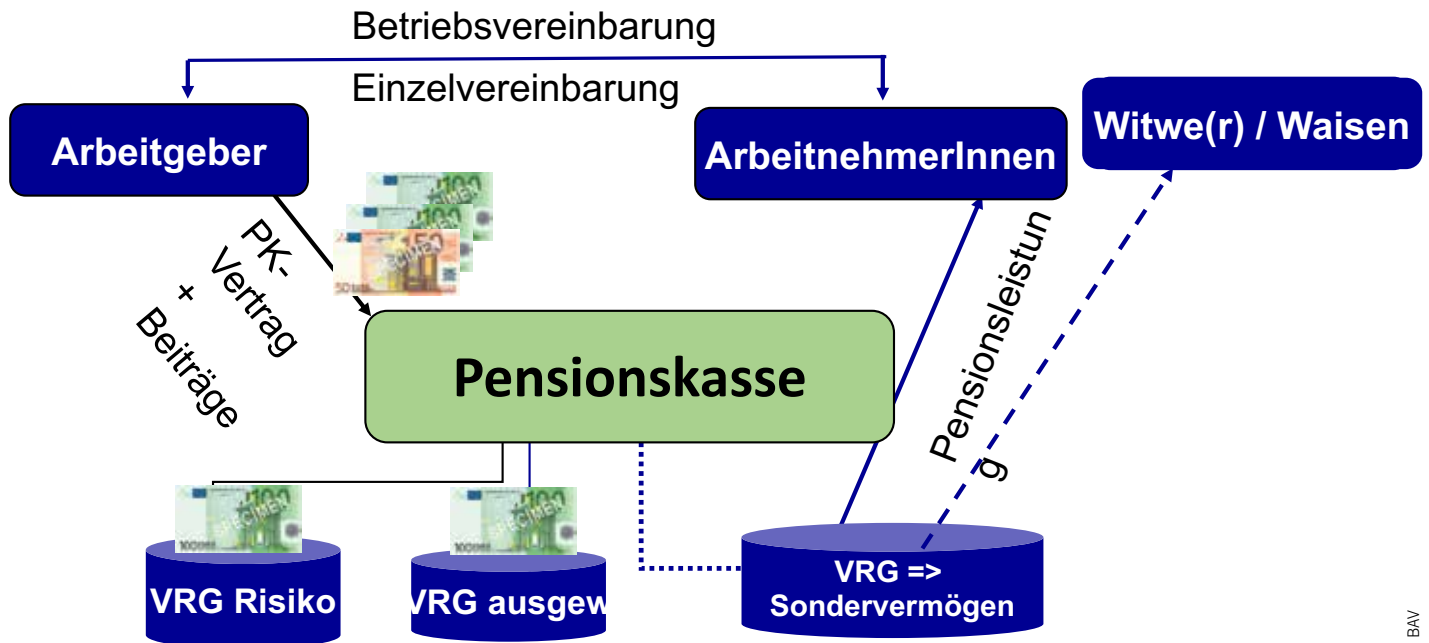
Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des BPG ist zwischen sogenannten **leistungsorientierten** und **beitragsorientierten Betriebspensionen** zu unterscheiden.

Bei **leistungsorientierten Modellen** wird dem Dienstnehmer seitens des Dienstgebers eine in einer **bestimmten Höhe** festgelegte Pension zugesichert. Diese zu leistende **Pension darf 80 % des Letztbezuges** des Dienstnehmers (zukünftigen Pensionisten) **nicht überschreiten**.

Beispiel

Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber dem Dienstnehmer dazu, dass Letzterer ab einem bestimmten Zeitpunkt, in der Regel dem Pensionsantritt, eine Betriebspension in Höhe von z.B. € 300,00 (brutto) monatlich erhält.

rs-)Vorsorge – übersichtlich und praxisnah



VRG: Veranlagungs- und Risikogemeinschaft

© Moser Danler BAV

Hinweis

Veranlagungsrisiko liegt beim Dienstgeber, da er dem Beschäftigten eine fixe Leistungszusage erteilt hat.

Das für den Arbeitgeber u.U. wichtige Thema des Vorliegens von Deckungslücken sowie einer damit verbundenen Nachschussverpflichtung kann nur bei leistungsorientierten Pensionszusagen entstehen, und zwar dann, wenn die eingezahlten Beiträge zzgl. der (prognostizierten) Veranlagungsergebnisse die Zusage an den Dienstnehmer der Höhe nach nicht erreichen.

Im Gegensatz dazu wird bei der **beitragsorientierten Betriebspension** die **Leistung eines bestimmten Betrages pro Periode** seitens des Dienstgebers zugesagt und errechnet sich die Höhe der (späteren) Betriebspension auf Basis der geleisteten Beiträge.

Bei diesem Modell beträgt die **Obergrenze der Beiträge 10 %** der Brutto-Lohn- bzw. Brutto-Gehaltssumme der in das Pensionsmodell einbezogenen Mitarbeiter

Beispiel

Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber dem Dienstnehmer lediglich dazu, ab einem bestimmten Stichtag während der Dauer des aufrechten Arbeitsverhältnisses monatlich einen Betrag in Höhe von z.B. € 100,00 oder 10% des Bruttobezuges in eine Pensionskasse einzuzahlen.

Praxishinweis

In der Regel werden mittlerweile beitragsorientierte Modelle installiert, sodass für das Unternehmen keine Nachschussverpflichtung entstehen kann.

Veranlagung in der Pensionskasse:

Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRG) **verwaltet**. Eine VRG muss laut PKG für **zumindest 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte** gebildet werden. Sie bilden hinsichtlich der versicherungstechnischen Risiken und der Veranlagungserträge eine Gemeinschaft.

Diese Veranlagungs- und Risikogemeinschaften werden zwar von der Pensionskasse verwaltet, sind jedoch von dieser **vermögensrechtlich und bilanziell streng** zu trennen. Auf Grund dieser Trennung ist höchste Sicherheit für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten gewährleistet.

VRGen stellen ein Sondervermögen dar, auf das Gläubiger einer Pensionskasse nicht zugreifen können, sollte sich diese in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden.

Wie die Gelder der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten veranlagt werden müssen, regelt der § 25 PKG. Die einzelnen Pensionskassen können sich jedoch innerhalb dieses Rahmens frei bewegen.

»

Veranlagungsvorschriften

Guthaben bei Kreditinstituten	max. 25% bei einem Kreditinstitut
Aktien und aktienähnliche Produkte (inkl. Corporates)	max. 50%
Aktien und aktienähnliche Produkte (inkl. Corporates) ohne Mindestertrag	max. 70%
Fremdwährungen	max. 50%
Rückveranlagung beim Arbeitgeber	ma. 5%
Vermögenswerte desselben Ausstellers	ma. 10%
Immobilien	max. 30%

Veranlagungsstrategien

Veranlagungskategorie	Aktienquote
defensiv	< 16%
konservativ	16% ≤ 24%
ausgewogen	24% ≤ 32%
aktiv	32% < 40%
dynamisch	≥ 40%

Die österreichischen Pensionskassen erzielen im langfristigen Betrachtungszeitraum und im Vergleich zu anderen Veranlagungsprodukten, eine durchaus ansehnliche Performance.

Zudem entwickelt sich das Pensionskassensystem weiter und so wurde im Jahr 2013 die Garantiepension eingeführt. Durch diese wird garantiert, dass die mit Pensionsantritt gewährte Pension im weiteren Lebensverlauf nicht mehr unter die Höhe dieser Erstpension sinken kann.

Steuer- und abgabenrechtliche Behandlung

Im Rahmen eines Pensionskassenmodells sind nicht nur Dienstgeberbeiträge möglich. Auch der Dienstnehmer hat – sofern DG-Beiträge einbezahlt werden – die Möglichkeit, zusätzliche Beiträge an die Pensionskasse zu leisten.

Da diese PK-Beiträge und Leistungen abgabenrechtlich unterschiedlich behandelt werden, soll die angeführte Darstellung einen einfachen und nützlichen Überblick geben.

Steuergrundlage: Beitrag, Gewinn und Leistung	Auswirkung für den Dienstnehmer	Auswirkung für den Dienstgeber
Pensionskassenbeiträge des Dienstgebers	keine Sozialabgaben keine Lohnsteuer	Betriebsausgabe Keine Lohnnebenkosten
Eigenbeiträge des Dienstnehmers	Beitragsleistung erfolgt aus dem Nettoeinkommen	
Eigenbeiträge des Dienstnehmers bis zu € 300,00 p.a. durch Gehaltsumwandlung gemäß § 3 EStG	Sozialversicherungspflichtig, Lohnsteuerfrei	Sozialversicherungsabgaben sind zu zahlen
Gewinne aus Veranlagung	steuerfrei	
Rente aus Dienstgeberbeiträgen	100 % der Rente sind einkommensteuerpflichtig	
Rente aus Beiträgen bis zu € 300,00 p.a. durch Gehaltsumwandlung gemäß § 3/1/15a EStG	25% der Rente sind steuerpflichtig, 75 % der Rente sind steuerfrei	
Rente aus Eigenbeiträgen des Dienstnehmers	25 % der Rente sind steuerpflichtig, 75 % der Rente sind steuerfrei	
Rente aus Eigenbeiträgen des Dienstnehmers unter der staatlichen Förderung gemäß § 108a EStG (für Eigenbeiträge bis max. € 1.000,00 p.a.)	100 % der Rente sind steuerfrei	

Conclusio:

Pensionskassenmodelle können im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten individuell gestaltet werden und bieten sowohl für den Dienstgeber wie auch den Dienstnehmer eine Reihe an abgabenrechtlichen Vorteilen. Zudem stellt die Pensionskasse – im Rahmen eines „Cafeteria-Modells“ – einen wertvollen Baustein zur Förderung der Dienstgeber-Attraktivität dar. Daher sollte auch diese Vorsorgelösung im Rahmen einer bedarfsgerechten Beratung zur betrieblichen Vorsorge ausreichend Platz finden.

In der nächsten Ausgabe werden wir die „Betriebliche Kollektivversicherung“, den Vergleich zur Pensionskasse und die kollektivvertraglichen Öffnungsklauseln – Bezugsumwandlung bis zu 10% des Bruttobezuges – behandeln.