



CPS Arts

Gerhard DANLER
gerichtl. beeid.
Sachverständiger
Betriebliches Vorsorgewesen



CPS Arts

Stefan MOSER
gerichtl. beeid.
Sachverständiger
Betriebliches Vorsorgewesen

Betriebliche (Alters-)Vorsorge – ein

Aussagen von maßgeblichen Experten folgend, wird das gesetzliche Pensionssystem bereits in naher Zukunft an die Grenzen der Finanzierbarkeit stoßen. Modelle der betrieblichen Altersvorsorge werden – neben der privaten Vorsorge – damit hinkünftig weiter an Bedeutung gewinnen.

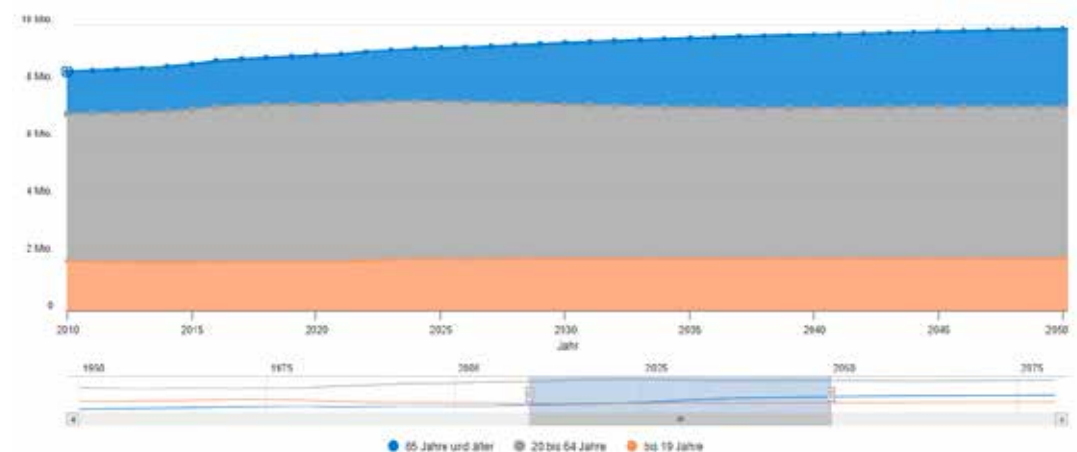
Warum ist das so? Die demografische Entwicklung hat nicht nur direkten Einfluss auf das Pensionssystem (Umlageverfahren), sondern wirkt sich auch unmittelbar auf den Arbeitskräftemangel aus.

Demografische Entwicklung

Beachtenswert ist die Darstellung der demografischen Bevölkerungsentwicklung der Statistik Austria aus dem Jahr 2022. Im Jahr 2010 waren 17,7 % der heimischen Bevölkerung im Pensionsalter, d.h. über 65 Jahre alt. Im Jahr 2030 werden es bereits 23,2 % und im Jahr 2050 schon 27,80 % sein. (siehe Grafik)

Anders dargestellt, im Jahr 2050 wird das Verhältnis Pensionisten (2,74 Millionen) zu Erwerbstätigen (5,3 Millionen) etwa 51,7% zu Gunsten der Pensionisten betragen – somit fällt auf zwei Erwerbstätige ein Pensionist!

Bevölkerung nach breiten Altersgruppen:



Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsprognose 2022 (gerundete Ergebnisse). Erstellt am 20.12.2022

Diese Prognosedaten für Österreich zeigen, dass es zu einer massiven Verschiebung in der Altersstruktur der österreichischen Bevölkerung kommen wird, die sich in abgeschwächter Form auch in Änderungen des Pensionsantrittsalters sowie des gesetzlichen Pensionssystems widerspiegeln wird müssen. Dass die gesetzliche Pensionsvorsorge in Hinkunft für einen Großteil der Bevölkerung lediglich eine Grundsicherung darstellen wird, ist einhellige Expertenmeinung. Umso mehr bedarf es der Etablierung von privaten sowie betrieblichen Vorsorgemodellen, welche durch noch ausständige politische Rahmenbedingungen, insbesondere steuerrechtlicher Natur, einer entsprechenden Unterstützung bedürfen.

Arbeitskräftemangel:

Die fehlenden (qualifizierten) Arbeitskräfte stellen

für viele Unternehmen neben den derzeit hohen Inflationen, eine der größten Herausforderungen dar. So wird der demografische Wandel in naher Zukunft weiterhin als Einflussfaktor für ein Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt sorgen. Es werden durch die Überalterung der Gesellschaft viel mehr Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben ausscheiden als junge Arbeitnehmer, welche erwerbsfähig sind, nachrücken werden.

Immer mehr leitende Angestellte in KMU-Betrieben erhalten daher auf Grund des Arbeitskräftemangels - in Blickrichtung Mitarbeiterbindung - vom Dienstgeber eine betriebliche (Alters-)Vorsorge angeboten. Die Firmenpension erfreut sich somit nicht nur als Vorsorgeinstrument für Geschäftsführender-Gesellschafter, sondern immer mehr als beliebtes Vorsorge- und Bindungsinstrument für Schlüsselkräfte.

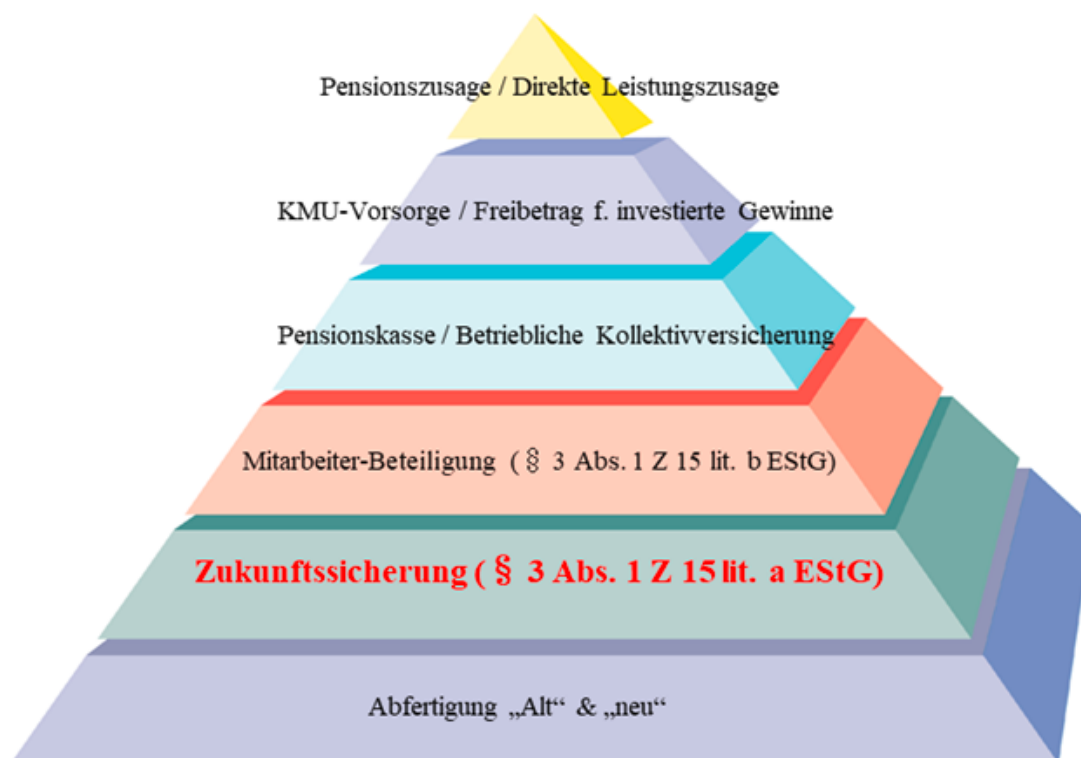
unverzichtbarer Zukunftsmarkt!

Vieles spricht daher für den Zukunftsmarkt Betriebliche (Alters-) Vorsorge. Daher wollen wir beginnend mit der **Zukunftssicherung des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG** unseren Maklerkollegen,

gemeinsam mit „ÖVM“, die vielfältigen Lösungen der Betrieblichen (Alters-) Vorsorge in einer **BAV-Serie** einfach und verständlich näherbringen.

Durchführungswege der betrieblichen (Alters-)Vorsorge – übersichtlich und praxisnah

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



Quelle: Moser Danler BAV, Grafik Zürich Versicherungs-AG

Steuerfreie Zukunftssicherung

Mit der Zukunftssicherung nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG (eingeführt im EStG 1972 mit ATS 4.000,00 p.a.) gibt es in Österreich ein langjährig erprobtes Instrument der Betrieblichen Vorsorge, welches Unternehmen ermöglicht, für ihren Dienstnehmern (nach Anpassung im Zuge der EURO-Umstellung) bis zu EUR 300,00 pro Jahr und pro Dienstnehmer mittels definierter Versicherungsverträge vorzusorgen.

Diese Bestimmung ermöglicht es somit jedem Unternehmen, seinen Dienstnehmern eine Zukunftsvorsorge einzurichten, und das sowohl für das Unternehmen als auch für die Dienstnehmer steuerfrei und ohne Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen.

Zum Erlangen der Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung sind verschiedene Voraussetzungen notwendig, u.a.:

- die Beträge des Unternehmens dürfen die Summe von **€ 300,00 pro Jahr bzw. € 25,00 pro Monat** je Dienstnehmer nicht übersteigen.
- die Zukunftssicherung hat für alle Dienstnehmer oder bestimmte **objektiv gebildete Gruppen von Dienstnehmern** zu erfolgen.

Hinweis

Nur **Geschäftsführer und Prokuristen** sind nicht als bestimmte (begünstigte) Gruppe anzusehen (VwGH vom 28.05.2002, 96/14/0019 und 96/14/0040).

»

Auch **familiäre Beziehungen** (z.B. Gewährung einer Zukunftssicherung nur für die im Unternehmen beschäftigten Familienangehörigen des Geschäftsinhabers) sind kein anerkanntes Kriterium.

Als anerkannte Gruppe zählen u.a. alle Dienstnehmer mit einer bestimmten Dauer der Firmenzugehörigkeit (z.B. mindestens fünf Jahre). Das Gruppenmerkmal gilt auch dann als erfüllt, wenn dieses Kriterium im Unternehmen beispielsweise nur auf einen einzigen Dienstnehmer zutrifft.

Tipp

Die vereinbarte Gruppendifinition soll bei Installierung der Zukunftssicherung im Unternehmen schriftlich festgehalten werden und im Rahmen der regelmäßigen Wartungen auf ihre Aktualität überprüft werden.

Sind die Gruppenmerkmale erreicht, stehen dem Dienstgeber verschiedene Versicherungslösungen für die Dienstnehmer zur Verfügung.

Unter „**Zukunftssicherung**“ im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG **sind Ausgaben** des Arbeitgebers **für Versicherungs- oder Versorgungseinrichtungen** zu verstehen, die dazu dienen, Arbeitnehmer oder dessen nahestehende Personen für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes der Arbeitnehmer abzusichern.

Das sind **Produkte mit** einer gewissen **Risikokomponente** oder eine entsprechende **Altersvorsorge** für den Arbeitnehmer, also im Wesentlichen Versicherungsprodukte wie Unfall-, Kranken-, Pflege- und Lebensversicherungen. Reine Risikoversicherungen (Unfall-, Kranken-, Ablebens- oder Berufsunfähigkeitsversicherungen) stellen immer eine Zukunftssicherung dar.

Die gewählten Versicherungsprodukte haben folgende Merkmale zu erfüllen.

- Erlebensversicherungen: Laufzeit bis zum gesetzlichen Pensionsalter, dem 65. Lebensjahr - einheitlich für Männer und Frauen).
- Er- und Ablebensversicherungen: Laufzeit mindestens 15 Jahre; Ablebensleistung muss zumindest 100% der garantierten Erlebenssumme betragen
- Fondsgebundenen Lebensversicherungen
Variante 1: Pensionsalter 65; Höhe der (Mindest)Todesfallleistung frei wählbar
Variante 2: weicht die Laufzeit vom 65. Lebensjahr ab, so darf die **Todesfallleistung** das **1,5-Fache** der **Summe aller einzuzahlenden Prämien nicht unterschreiten**; Laufzeit mindestens 15 Jahre

In der **Unfall- und Krankenversicherung** sind Produkte in **jeder** am Markt **befindlichen Form** und Ausprägung **möglich**. Die Laufzeit einer Unfall- bzw. Krankenversicherung ist frei wählbar und richtet sich nicht nach dem gesetzlichen Pensionsalter.

Hinweis:

Andere Sparprodukte wie zum Beispiel **Wertpapiere** oder **Sparbücher**, auch wenn diese mit einer bestimmten Sperrfrist behaftet sind, stellen als vermögensbildende Maßnahmen **keine Zukunftssicherung** dar. Auch eine geförderte Zukunftsvorsorge im Sinne des § 108g EStG stellt keine begünstigte Zukunftssicherung dar.

Eine weitere Voraussetzung stellt die Hinterlegung der Polisse dar. Die **Versicherungspolisse** ist **beim Arbeitgeber zu hinterlegen**, um die Sicherstellung der widmungsgemäßen Verwendung der Zukunftssicherung und der Mindestlaufzeiten zu gewährleisten. Für den Arbeitnehmer kann eine Kopie der Versicherungspolisse erstellt werden. Alternativ zur Hinterlegung im Unternehmen ist eine Hinterlegung beim Versicherer oder bei einem vom Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung bestimmten Rechtsträger (Notar) möglich.

Exkurs „Bezugsumwandlung“

Die Steuerbefreiung kommt bei Zutreffen aller anderen Voraussetzungen auch dann zum Tragen, wenn vom Arbeitgeber bestehende Bezugsansprüche des Arbeitnehmers durch Maßnahmen zur Zukunftssicherung abgegolten werden.

Werden daher vom Arbeitgeber aufgrund einer mit dem Arbeitnehmer vereinbarten **Bezugsumwandlung** Bezugsansprüche nicht bar ausbezahlt, sondern als Zuwendung für die Zukunftssicherung im Sinne der obigen Bestimmungen geleistet, sind sie ebenfalls bis zum Höchstbetrag (EUR 300,00 p.a.) steuerfrei.

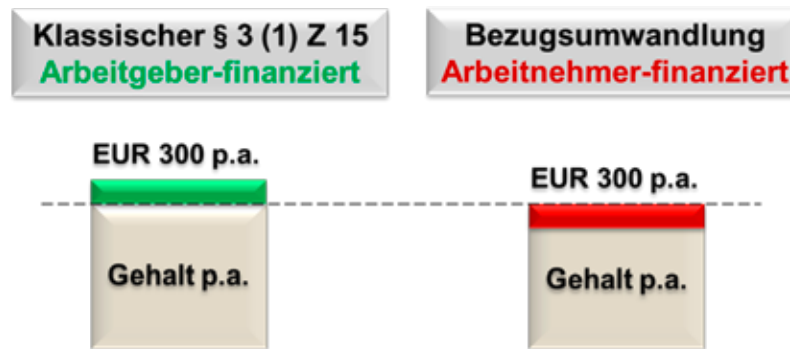
Beiträge eines Dienstnehmers im Rahmen einer Bezugsumwandlung sind jedoch **nicht von der Sozialversicherung befreit!**

Machen nicht alle Dienstnehmer (einer Gruppe) vom Angebot



einer Bezugsumwandlung **Gebrauch**, ist das für die Steuerbefreiung der Zukunftssicherung der anderen teilnehmenden Arbeitnehmer **nicht schädlich**.

Grafische Darstellung und Gegenüberstellung der Gestaltungsmöglichkeit einer Zukunftssicherung (freiwillige Leistung des Arbeitgebers bzw. Bezugsumwandlung durch den Dienstnehmer):



Quelle: Moser Danler BAV

	Arbeitgeber-finanziert	Arbeitnehmer-finanziert
Lohnsteuer Arbeitnehmer	befreit ✓	befreit ✓
Lohnnebenkosten Arbeitgeber	befreit ✓	befreit ✓
SV-Abgaben Arbeitnehmer	befreit ✓	abgabepflichtig ✗
SV-Abgaben Arbeitgeber	befreit ✓	abgabepflichtig ✗

Quelle: Moser Danler BAV

Wissenswerte und praktische allgemeine Hinweise zur Zukunftssicherung (§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG):

Rückkauf oder Rückvergütung der Prämien

Werden Lebensversicherungsverträge (kapitalbildend oder fondsgebunden) bei aufrechtem Dienstverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt als ursprünglich geplant, rückgekauft oder sonst rückvergütet, hat der Dienstgeber die steuerfrei belassenen Beiträge als sonstigen Bezug laut § 67 Abs. 10 EStG zu versteuern. Die Versteuerung erfolgt dabei nach dem Lohnsteuertarif.

Keine Nachversteuerung findet bei Rückkauf der Versicherungspolize und gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses statt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Dienstnehmer u.a. folgende Möglichkeiten

- Prämienfreistellung des Vertrages bis zum ursprünglich geplanten Ablauf
- Fortsetzung der Versicherung mit Eigenleistungen als Privatvertrag
- Kündigung der Polize

Bei Insolvenz des Unternehmens

Nach § 13 des Betriebspensionengesetz (BPG) sind **Ansprüche** aus Lebensversicherungsverträgen auf Basis der Zukunftssicherung nach dem **§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG sofort unverfallbar**. Sie können dem Arbeitnehmer nicht mehr aberkannt werden; dies

gilt sowohl für die „klassische“ arbeitgeberfinanzierte Form als auch für arbeitnehmerfinanzierte Verträge in der Sonderform als „Bezugsumwandlung“.

Conclusio

Die Installation einer **Zukunftssicherung** (arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert) kann durch die optimierte steuerliche und abgabenseitige Behandlung zu einer **engeren Bindung der Dienstnehmer** führen oder zu deren **höherer Motivation** im Betrieb beitragen. Auch für den Dienstgeber ist diese Vorsorgelösung nicht nur durch Ersparnis der Steuer und ggf. Sozialversicherung von Vorteil.

Mit einem geringen Betrag von € 300,00 p.a. kann sich das Unternehmen durch diese betrieblichen Sozialleistungen von anderen Firmen abheben und sich somit als sozialer Arbeitgeber am Arbeitsmarkt positionieren.

Womöglich ein weiterer Baustein, um im aktuellen „war for talents“ die Nase vor den Mitbewerbern zu haben.

Für detaillierte Fragen steht das Team von „Moser Danler Betriebliche Vorsorge“ den ÖVM-Mitgliedern gerne zur Verfügung.

Schriftliche Anfragen: service@bav-berater.at

Gerhard Danler: + 43 664 220 9478

Stefan Moser: + 43 664 344 8612