

Czepl/Danler/Fahrenberger/Weixlbaumer

Praxisleitfaden

Betriebliche Altersvorsorge

für Versicherungs- und Steuerberater,
Rechtsanwälte, Unternehmensberater,
Unternehmer und Personalvertreter

VLB – Verzeichnis Lieferbarer Bücher

Ein Titelsatz für diese Publikation ist bei dem VLB Verzeichnis Lieferbarer Bücher erhältlich.

Grundwerk Stand: 1. 10. 2012

© finanzverlag

Mag. Elisabeth Löffler-Tüchler
Uraniastraße 4
1010 Wien
loeffler@finanzverlag.at
www.finanzverlag.at

Verlag Kitzler Ges.m.b.H.

Uraniastraße 4
1010 Wien
Telefon: (01) 713 53 34-0
Fax: (01) 713 53 34-85
office@kitzler-verlag.at
www.kitzler-verlag.at

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Weise (Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder vervielfältigt werden.

Dieses Werk wurde mit höchster Sorgfalt erstellt. Dennoch ist eine Haftung der Autoren oder der Verlage ausgeschlossen.

Projektleitung, Vertrieb und Marketing: Mag. Günter Wagner
Lektorat und Satz: Mag. Elisabeth Löffler-Tüchler/finanzverlag
Gestaltung der Abbildungen: Pia Löffler
Herstellung: paco I fact, 1160 Wien

Printed in Austria 2012

ISBN 978-3-9501931-9-0

VORWORT

Die Betriebliche Altersvorsorge stellt neben der staatlichen (ersten) Säule (im Umlageverfahren) und der privaten (kapitalgedeckten) Vorsorge (dritte Säule) eine eigenständige (zweite) Säule des österreichischen Systems der Altersvorsorge dar. Die Architektur dieses Systems wird sich aufgrund der **demographischen Entwicklung** – vor allem der Alterung unserer Bevölkerung – künftig jedenfalls stark verändern.

Betriebspensionen tragen derzeit – im Schatten von gesetzlicher Versorgung und (teilweise geförderter) privater Vorsorge – noch zu einem geringen Teil zum Alterseinkommen bei. Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften sind hier aufgefordert, die **Intensivierung dieser zweiten Säule** voranzutreiben und zu unterstützen. Während EU-weit bereits circa 50% der Arbeitnehmer über eine betrieblich vereinbarte Vorsorgeform verfügen, hinkt Österreich mit in etwa 25% dem europäischen Schnitt noch hinterher.

Betrachtet man die **Versorgungslücke**, die sich bei einer breiten Schicht der Österreicher zwischen dem Aktiv- und dem Pensionseinkommen auftut, zeigt sich deutlich, dass sie auf Sicht durch die private Vorsorge alleine nur sehr schwer zu schließen sein wird. Trotz einer akzeptablen Sparquote der Österreicher wird die Ansparung der persönlichen Altersvorsorge aus dem laufenden monatlichen Nettoeinkommen künftig nicht reichen.

Es wird daher eine zusätzliche (breitere) Säule erforderlich sein, um die Pensionsplanung der künftigen Generationen auf eine solide Basis stellen zu können. Eine optimale Ergänzung hierzu ist sicherlich die Betriebliche Altersvorsorge. Sie ist eine **freiwillige Leistung des Arbeitgebers** (ev. in Kombination mit Arbeitnehmerbeiträgen) und basiert auf einem kapitalgedeckten System. Die Leistungsempfänger bekommen aus dem im Laufe der aktiven Karriere eingezahlten und über die jeweiligen Anbieter veranlagten Kapital eine Pension ausbezahlt.

Der Erfolg eines Unternehmens hängt mehr denn je von der Qualität und der Motivation seiner Mitarbeiter ab. Engagierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sind am Arbeitsmarkt sehr gefragt, immer schwerer zu finden und mitunter nicht einfach zu binden. Unternehmen werden verstärkt im **Konkurrenzkampf um qualifizierte Mitarbeiter** (Stichwort Facharbeitermangel) stehen. Maßnahmen, um wichtige Mitarbeiter und Schlüsselkräfte weiter an das Unternehmen zu binden, müssen daher rechtzeitig geplant werden.

Ein **modernes Entlohnungssystem** setzt dabei unter anderem auch auf die Vorteile der Betrieblichen Altersvorsorge, schafft eine günstige Alternative zur herkömmlichen Gehaltserhöhung und verbindet den Wunsch der Mitarbeiter nach besserer Entlohnung mit dem Streben des Unternehmens nach geringeren Lohnkosten und Abgaben.

Unternehmen erhalten über betriebliche Versorgungsregelungen **personalpolitische und betriebswirtschaftliche Instrumente** in die Hand, die ihre Marktpositionen verbessern können. Die Betriebliche Altersvorsorge ist mittlerweile auch ein wichtiger **Imagefaktor** geworden. Firmen, die betriebliche Vorsorgemodelle anbieten, sind attraktive Arbeitgeber und beweisen Verantwortung – im Sinne langfristigen Denkens ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsfaktor.

In Zukunft wird die Betriebliche Altersvorsorge eine weit **bedeutendere Rolle** bei der Ergänzung der Leistungen aus der gesetzlichen Pension und damit bei der Sicherung des Lebensstandards im Alter spielen. Betriebliche Altersversorgung schafft einen Ausgleich und damit soziale Sicherheit.

Weil sich arbeits-, steuer- und sozialrechtliche Aspekte überlagern und sich bei den einzelnen **Durchführungswegen der Betrieblichen Altersvorsorge** unterschiedliche Aspekte ergeben, ist das Thema an sich komplex.

Dieser Praxisleitfaden – zusammengestellt von Beobachtern und Kennern des Themas und langjährigen Experten auf ihrem Fachgebiet – soll möglichst vielen Beteiligten (also Unternehmen und Entscheidungsträgern, Arbeitnehmervertretungen, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltskanzleien sowie Unternehmensberatern und Vermittlern) einen Überblick über die wichtigsten Regeln und Aspekte geben und dabei **praktikable Wege und Lösungsansätze aufzeigen**.

Aufgrund der zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Werks noch immer ausstehenden Entscheidungen bezüglich der seit langem geplanten **Pensionskassenreform** wird derzeit bewusst auf diesen Durchführungsweg nicht näher eingegangen. Ebenso die – im Grunde vom Pensionskassenmodell abgeleitete – **Betriebliche Kollektivversicherung** wird das Autorenteam erst in Folge einarbeiten, da diese – speziell in der vergleichenden Gegenüberstellung – auf die dann aktuelle Version der Pensionskassen-Vorsorge abgestimmt werden soll. Wir wollen auch dazu wieder einen praxisorientierten Weg gehen und einen Mehrwert für den täglichen Gebrauch im Umgang mit der Betrieblichen Altersvorsorge liefern.

Umso mehr ist es unser Ziel, den Leserinnen und Lesern dieses Leitfadens mit den in dieser Ausgabe enthaltenen **Materialien und Formularen** einen möglichen **Beratungsansatz**, eine breit gefächerte **Vorlage für Ausschreibungen** sowie ein Nachschlagewerk mit Tipps und Tricks aus der **steuer- und arbeitsrechtlichen Praxis** zur Verfügung zu stellen.

Wien, im Oktober 2012

die Autoren

AUTOREN

Dr. Heimo CZEPL

ist Wirtschaftsprüfer, Steuer- und Unternehmensberater, Schwerpunkt BAV. Beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger. Geschäftsführer, Partner der Czepl & Partner Steuer- und Unternehmensberatungs-GmbH.

Gerhard DANLER

ist Geschäftsführer der BAV - CONCEPTS & SOLUTIONS Gerhard Danler e.U., Akademisch geprüfter Versicherungsmathematiker, Sachverständiger und Leiter des Marktsegments BAV bei einem Schweizer Versicherer in Österreich.

Mag.a iur. Petra FAHRENBERGER

ist Richterin des Landesgerichtes Ried im Innkreis.

Mag. Markus WEIXLBAUMER, MBA

ist Rechtsanwalt und Partner bei Hackl, Hatak, Weixlbaumer Rechtsanwälte; Tätigkeitsschwerpunkt Insolvenzrecht.

ein entsprechendes „laufendes“ Entgelt (Honorar) für die Tätigkeit als Geschäftsführer gegenüber der Kapitalgesellschaft.

- Freie Dienstnehmer und Konsulenten auf Werkvertragsbasis.

Eine Firmenpension kann grundsätzlich **individuell ausgewählten Mitarbeitern** eines Unternehmens gewährt werden (z.B. nur für einige wenige leitende Angestellte oder auch nur für die Geschäftsführung alleine) – es ist aber jedenfalls der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten. Bei Arbeitnehmern, die gleichzeitig Geschäftsanteile besitzen, ist zu prüfen, ob in dieser Art und Weise auch Nichtgesellschaftern eine Pensionszusage gewährt würde (Fremdvergleich).

1.3 Wie funktioniert die Einrichtung einer Direkten Leistungszusage im Unternehmen?

Die Bewertung einer Firmenpension erfolgt zunächst firmenintern mittels **Rückstellungen in der Bilanz**. Denn mit dieser Zusage übernimmt die Firma eine unabdungbare finanzielle Verpflichtung, die nach den Vorschriften des Rechnungslegungsgesetzes in Form von Pensionsrückstellungen in der Bilanz auszuweisen ist.

Das Unternehmen bestimmt den **Leistungsumfang** der Pensionszusage in Form einer

- Alterspension – zur Erhaltung des Lebensstandards nach der Aktivphase und optional
- Witwen-/Witwerpension – als Absicherung der Hinterbliebenen in der Aktiv- und Pensionsphase
- Waisenpension(en) – als Vorsorgemöglichkeit für Halb- oder Vollwaisen
- Berufsunfähigkeitspension – als zusätzliche Risikoabdeckung während der Aktivphase

Am Schluss jedes Wirtschaftsjahres müssen gemäß § 14 Abs. 7 EStG **Wertpapiere** im Nennbetrag von mindestens 50% des am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres in der Bilanz ausgewiesenen Rückstellungsbetrages im Betriebsvermögen vorhanden sein. Das Deckungserfordernis umfasst hier bestimmte Wertpapiere. Seit 2007 werden diese weitgehend durch **Lebensversicherungen** mit einer „Veranlagung im klassischen **Deckungsstock**“ ersetzt. Der dabei anzugebende Wert von Seiten des Versicherers ist das jeweilige Deckungskapital inklusive vorhandener Gewinnanteile bzw. ein allfälliger höherer Rückkaufwert.

Insgesamt kann eine Pensionsrückstellung jedoch keine vollständige Finanzierung gewährleisten und die darüber hinaus bestehenden **unternehmensfremden Risiken** (wie z.B. Ableben, Berufsunfähigkeit und Langlebigkeit) würden – ohne eine „Auslagerung“ an eine Versicherung – weiterhin vom Unternehmen getragen.

Eine mögliche Lösung bietet hier eine **Pensionsrückdeckungsversicherung**, welche diese betriebsfremden Risiken übernimmt, die erforderlichen liquiden Mittel für die in der Pensionszusage definierten Leistungen ansammelt und damit Sicherheit für Arbeitgeber und Begünstigte schafft.

Die Versicherungsleistung dient dem Unternehmen zur Erfüllung bzw. zur Rückdeckung von Verpflichtungen gegenüber den Begünstigten. Daher wird die Rückdeckungsversicherung idealerweise auf die Pensionszusage abgestimmt und füllt entweder die Liquiditätslücke zwischen den Wertpapieren und dem effektiv erforderlichen Barwert (= aktuell höher als die buchtechnischen steuerlichen Rückstellungen) für die Leistungserbringung auf oder finanziert das Modell (üblicherweise) zur Gänze.

Die Pensionsrückdeckungsversicherung in Kombination mit den vorher beschriebenen Rückstellungen kann damit als sinnvolle Ergänzung in einem modernen Entlohnungssystem und als eine günstige Alternative zu herkömmlichen Gehaltserhöhungen eingesetzt werden.

1.4 Welche Voraussetzungen für die Anerkennung einer Pensionszusage sind zu beachten?

Ernsthaftigkeit der Zusage

Eine Versorgungszusage muss ernsthaft sein, also tatsächlich darauf angelegt sein, eine spätere Versorgung des Begünstigten (insbes. bei Gesellschafter-Geschäftsführern) zum (gesetzlichen) Pensionsalter sicherzustellen.

Zweifel an der Ernsthaftigkeit besteht z.B. dann, wenn die Pensionszusage eine mehr oder weniger beliebige Rücknahme durch das Unternehmen zulässt bzw. wenn die Gestaltung wesentlich auf eine Kapitalabfindung hinweist. Auch eine einvernehmliche Aufhebung einer bestehenden Zusage ohne triftigen Grund kann die Ernsthaftigkeit im Nachhinein in Frage stellen. Das Wahlrecht des Begünstigten auf Kapitalabfindung zum Pensionsantritt stellt hingegen keine Einschränkung dar.

Finanzierbarkeit der Zusage

Eine Pensionszusage muss für das Unternehmen finanzierbar sein. Also eventuell laufend zu entrichtende Beiträge oder auch die vorzunehmenden Pensionsrückstellungen bei einer Direkten Leistungszusage dürfen die **Leistungsfähigkeit des Unternehmens** nicht dauerhaft gefährden.

Aber auch der Fall, dass beispielsweise durch eine plötzliche Krankheit die Berufsunfähigkeit eintritt und eine gegebenenfalls zugesagte Berufsunfähigkeitspension dann über sehr viele Jahre zu zahlen ist, darf das Unternehmen nicht in seiner Existenz bedrohen.

Soweit diese Risiken – insbesondere also die Ausfinanzierung, die Berufsunfähigkeit und Hinterbliebenenversorgung – durch eine Versicherung rückgedeckt sind und natürlich die Beiträge hierfür vom Unternehmen aufgebracht werden können, gilt die Finanzierbarkeit als gegeben.

Angemessenheit der Zusage

Generell wird eine Altersversorgung in Höhe von bis zu maximal 80 % der Bezüge in der aktiven Zeit für angemessen erachtet. Bei der Berechnung sind allerdings allenfalls weitere zu erwartende Pensionsbezüge aus einer **Pensionskassen-Vorsorge** (aus Arbeitgeberbeiträgen) **anzurechnen**. Zusammen mit der gesetzlichen Pension darf die Direkte Leistungszusage maximal 100 % des letzten Aktivbezugs betragen (Vermeidung einer Überversorgung).

Erdienbarkeit der Zusage

Für Begünstigte, speziell Gesellschafter-Geschäftsführer, gilt für die Erdienbarkeit einer Pensionszusage eine Frist von mindestens 7 Jahren, gemessen vom Zeitpunkt der Erteilung einer Pensionszusage bis zum vorgesehenen Beginn der Alterspension. In speziellen Fällen mit eventuell kürzeren Fristen ist eine vorangehende Abklärung mit dem regionalen Finanzamt zu empfehlen.

Wartefristen

Im Hinblick auf eine gesicherte Finanzierbarkeit ist allgemein von einer Wartefrist von 2 bis 3 Jahren ab dem Zeitpunkt der Unternehmensgründung auszugehen.

Wenn es entsprechende Vorzeiten gibt, es sich also beispielsweise um einen Betriebsübergang handelt oder eine Umwandlung von einer Einzelfirma in eine GmbH (Umgründung, Änderung der Rechtsform) kann diese „Vorlaufzeit“ entfallen, da dann die entsprechenden Erfahrungen über den Geschäftsverlauf von Anfang an vorliegen.

Im Hinblick auf den zu beachtenden Fremdvergleich wird aktuell für einen Gesellschafter-Geschäftsführer von einer **Unverfallbarkeitsfrist** von 3 bis 5 Jahren ausgegangen, die zwischen der Erteilung einer Pensionszusage und dem effektiven Anspruch im Falle einer Beendigung eines Arbeitsvertrages / Dienstleistungsvertrages liegen muss.

1.5 Wie sind die Verträge gestaltet?

Bei der **Indirektversicherung** handelt es sich um eine Personenversicherung, die der Arbeitgeber (als Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter) für Arbeitnehmer (als versicherte Person) abschließt. Anspruchsberechtigt auf die Versicherungsleistung ist somit der Arbeitgeber, um damit die vereinbarte(n) Leistung(en)

„direkt“ an den begünstigten Arbeitnehmer bzw. ihm nahestehende Personen zu erbringen.

Die **Prämienzahlungen** erfolgen im Rahmen der Gesamtvergütung durch den Arbeitgeber und stellen **Betriebsausgaben** dar. Da die Versicherungsleistungen aus einer Indirektversicherung unmittelbar dem Arbeitgeber zufließen, sind die **Ansprüche** (im Gegensatz zur Direktversicherung) aus dem Versicherungsvertrag als „Forderung an Versicherung“ auf Seiten des Arbeitgebers zu **aktivieren**.

Hierzu gibt es zwei Modelle, die im Rahmen der Direkten Pensionszusage verwendet werden:

Leistungsorientierte Pensionszusage

Bei einer „leistungsorientierten Pensionszusage“ wird eine bestimmte Leistung (= Pension), die das Unternehmen im Rahmen einer Pensionszusage verspricht, vereinbart. Die zukünftige Pensionshöhe ist betraglich fixiert und ergibt sich aus der lebenslangen Verrentung jenes Kapitals, das bis zum Stichtag des Pensionsantritts in einer Pensionsrückdeckungsversicherung (ev. in Kombination mit Wertpapieren) angespart wird.

Beitragsorientierte Pensionszusage

Bei einer „beitragsorientierten Pensionszusage“ wird ein bestimmter Beitrag, den das Unternehmen regelmäßig zur Finanzierung der Pensionszusage aufbringt, vereinbart. Die zukünftige Pensionshöhe ist somit nicht betraglich fixiert, sondern ergibt sich aus der lebenslangen Verrentung jenes Kapitals, das bis zum Stichtag des Pensionsantritts in einer **Pensionsrückdeckungsversicherung** angespart wird.

Seit Ende 2009 gibt es zur steuerlichen Anerkennung solcher „beitragsorientierten Pensionszusagen“ eine entsprechende Ansicht des Bundesministeriums für Finanzen (BMF). Beitragsorientierte Pensionszusagen berechtigen demnach nur dann zu einer steuerwirksamen Rückstellungsbildung, **wenn das hinterlegte Finanzierungsinstrument garantierte Leistungen gewährt** – praktisch gesehen also eine klassische Rentenversicherung, da diese sowohl ein Mindestkapital (garantierter Rechenzins) als auch eine Mindestpension garantiert.

Bei Finanzierungsinstrumenten, die zwar in der Ansparung eine Mindestverzinsung gewähren, jedoch keine lebenslange garantierte Pension, ist es notwendig, dass die Verrentungsbestimmungen (Rechnungszins und biometrische Größen) bereits heute vertraglich fixiert werden. Als Basis für die steuerliche Rückstellungsbildung darf nur die garantierte Rentenleistung dienen bzw. jene Rentenleistung, die sich bei der lebenslangen Verrentung des garantiert ausbezahlten Ablaufkapitals unter Anwendung heute gültiger Rechnungsgrundlagen ergibt. Die voraussichtliche Rentenhöhe inklusive (noch nicht garantierter) Gewinnanteile heranzuziehen, ist hier nicht zulässig.

Die beitragsorientierte Pensionszusage kann sohin auch als „garantierte leistungsorientierte Pensionszusage“ bezeichnet werden.

1.6 Dauer der Prämienzahlungen durch den Arbeitgeber

Das Unternehmen ist nur solange zur Prämienzahlung verpflichtet, als der betreffende Arbeitnehmer sein Entgelt bezieht und im Unternehmen angestellt ist. Die durch den Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt – unter Berücksichtigung allfälliger Wartezeiten und Unverfallbarkeitsfristen – **erworbenen Ansprüche** bleiben dem Arbeitnehmer erhalten, d.h. sie sind „unverfallbar“.

Aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen ist ein Widerruf, eine Einschränkung bzw. ein Aussetzen der Altersvorsorge möglich, sofern dies entsprechend schriftlich in der Pensionszusage (Einzelvereinbarung oder Pensionsstatut) geregelt wurde. Bis dahin erworbene Ansprüche bleiben dem Begünstigten erhalten.

1.7 Was passiert bei Ausscheiden eines Begünstigten?

Die Vorsorge bleibt – nach Ablauf einer allfällig eingebauten Wartezeit bzw. Unverfallbarkeitsfrist – dem Begünstigten bei Verlassen des Unternehmens erhalten (**Rucksackprinzip**) und kann entweder rückgekauft, prämiensfreigestellt, privat weitergeführt oder in eine Direkte Leistungszusage bzw. ein anderes Modell der Betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskasse oder Betriebliche Kollektivversicherung – *seit 1.1.2011 versicherungssteuerpflichtig*) des neuen Arbeitgebers übertragen werden.

Alle **Ansprüche** sind zu Gunsten der Arbeitnehmer im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (BPG) gesichert (Erleben, Ableben, Ausscheiden aus dem Unternehmen) und gehen damit nicht verloren.

Steuerliche Auswirkungen bei Auszahlung an Begünstigte bei Ausscheiden bzw. Pensionsantritt:

- Die **Kapitalabfindung** ist bei Leistungsempfängern auf Basis nichtselbständiger Arbeit als steuerpflichtiges Einkommen mit begünstigter Besteuerung (halber Steuersatz) gem. § 67 Abs. 8 lit e EStG zu versteuern, sofern der Barwert kleiner EUR 11.100,- (Stand 2012) beträgt; darüber hinaus ist gemäß § 67 Abs. 10 die Versteuerung im Kalendermonat der Zahlung zum Tarif vorzunehmen. Bei Leistungsempfängern auf Basis selbständiger Tätigkeit sind §§ 37 und 32 EStG anzuwenden.
- Die **Firmenpension** ist als Bezug bzw. Vorteil aus einem bestehenden oder früheren Dienstverhältnis gemeinsam mit der gesetzlichen Pension oder sonstigen steuerpflichtigen Einkommen lohnsteuerpflichtig gemäß § 25 (1) Z1 lit a EStG.

Steuerlichen Auswirkungen einer Übertragung beim Arbeitgeber (in groben Zügen):

- Die Pensionsrückstellung wird gewinnerhöhend aufgelöst (sofern alle Ansprüche übertragen werden).
- Das Deckungserfordernis ist zum Übertragungstichtag zu „passivieren“.
- Die Differenz zwischen Rückstellung und dem Deckungserfordernis ist zu „aktivieren“ und gleichmäßig auf 10 Jahre verteilt abzusetzen.
- Weitere laufende Beiträge unterliegen der 10%igen Betriebsausgabenbegrenzung, falls ein beitragsorientierter Ansatz verfolgt wird.
- Die Überweisung des Deckungserfordernisses ist versicherungssteuerpflichtig (2,5% bei definierten Gruppen bzw. 4% bei Einzelzusagen).
- Weitere Kosten (z.B. für die Vertragserrichtung) gelten als Betriebsausgabe.