

Betriebliche Altersvorsorge: Steuern sparen und Mitarbeiter motivieren

Mit jeder Pensionsreform werden die Pensionen weiter sinken. Gründe dafür gibt es viele: die steigende Lebenserwartung, längere Ausbildungszeiten, sinkende Geburtenraten,... Um nach dem aktiven Berufsleben unseren gewohnten Lebensstandard erhalten zu können, müssen wir vorsorgen. Für Unternehmen liegt dabei der Fokus auf der 2. Säule des österreichischen Pensionsystems, der Betrieblichen Altersvorsorge. Der Gesetzgeber hat Möglichkeiten geschaffen Lohnnebenkosten und Steuern zu sparen, bilanztechnische Vorteile zu nutzen und gleichzeitig wichtige Mitarbeiter zu motivieren und zu binden.

Win-Win-Situation

Betriebliche Altersvorsorge bietet steuerliche Vorteile sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Die Beiträge sind für Unternehmen steuerlich abzugsfähig und zusätzlich können Lohnnebenkosten gespart werden. Geschäftsführer und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, deutlich höhere Pensionsleistungen als durch privates "Ansparen" des versteuerten Einkommens zu erzielen.

Unser Tipp

Sogar 100%-Gesellschafter eines Unternehmens können Begünstigte einer Betrieblichen Vorsorge sein.

Beispiel

Sie möchten einem Angestellten eine Lohnerhöhung in Höhe von Brutto € 100 gewähren. Nach Abzug der Lohnsteuern und der Sozialversicherungsbeiträge bleiben je nach Steuerprogression Netto zwischen ca. € 51 und € 56 für den Dienstnehmer übrig. Auf das Bruttogehalt bezogen fallen für Sie als Unternehmer zusätzlich ca. 31% Lohnnebenkosten an (bis zur Höchstbemessungsgrundlage zur Sozialversicherung).

Statt beispielsweise € 56 könnten für den Kapitalaufbau € 131 in eine BAV-Lösung investiert werden. Es steht also deutlich mehr Kapital für die Ansparung und den Zinseszinsseffekt zur Verfügung.

Die Möglichkeiten für Ihr Unternehmen

Abhängig von Größe, Rechtsform, steuerlicher Situation, unternehmerischer und privater Zielsetzung und Liquidität Ihres Unternehmens gibt es maßgeschneiderte Lösungen.

1. Pensionszusage	2. Zukunftssicherung 300-EUR-Modell	3. Betriebliche Kollektivversicherung, Pensionskasse	4. Vorsorge für Abfertigungen
Für Gesellschafter-Geschäftsführer (bis 100%-Beteiligung), Manager, Vorstände und weitere Führungskräfte.	Für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen. Für GmbH-Geschäftsführer bis max. 25% Anteil.	Für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen. Für GmbH-Geschäftsführer bis max. 25% Anteil.	Für Mitarbeiter im System „Abfertigung Alt“ als „Liquiditätsvorsorge“ für die Abfertigungszahlung.

1. Pensionszusage

Besonders geeignet für Gesellschafter-Geschäftsführer (auch mit 100%-Beteiligung), Manager, Vorstände und weitere Führungskräfte. Im Rahmen einer Pensionszusage kann das Unternehmen ein Leistungsversprechen geben, dass der Begünstigte ab Pensionsantritt eine bestimmte Zusatzpension erhält.

Beispiel:

Sie sagen zu, dass der Geschäftsführer ab Pensionsantritt eine zusätzliche lebenslange Pension in Höhe von monatlich € 1.000 erhält.

Um das Leistungsversprechen zu erfüllen, muss das Unternehmen Kapital ansparen. Die Ansparung wird zumeist mit einer „Rückdeckungsversicherung“ erledigt. Die Versicherungsprämien und die Pensionsrückstellungen wirken sich gewinnmindernd aus. Die Versicherung wird in der Bilanz gewinnerhöhend aktiviert. Besteuert wird der angesparte Betrag oder die Rente vom Begünstigten erst bei Zufluss in der Pension (Steueraufschub, niedrigere Steuerprogression).

2. Zukunftssicherung 300-EUR-Modell

Durch eine Regelung im Einkommensteuergesetz können Unternehmen bis zu € 300 pro Jahr völlig steuerfrei und ohne Lohnnebenkosten als freiwillige Sozialleistung für alle Mitarbeiter oder bestimmte Gruppen in Vorsorgelösungen investieren. Es gibt auch die Möglichkeit, dieses Modell im Rahmen einer Gehaltsumwandlung zu gestalten (in diesem Fall würde Sozialversicherung anfallen). Bei diesem Modell ist auch die Auszahlung des Kapitals steuerfrei.

3. Betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse

Dieses moderne Instrument der Leistungsvergütung ist besonders für Dienstgeber geeignet,

die jährlich mehr als € 300 in die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter investieren und somit ihre Mitarbeiter langfristig binden und motivieren möchten. Das Unternehmen spart Lohnnebenkosten, während die Mitarbeiter von einer garantierten Zusatzpension profitieren. Die Versicherungsprämien sind als Betriebsausgabe absetzbar. Für die Mitarbeiter ist während der Ansparphase keine Lohnsteuer zu bezahlen. Bis zu 10% der Bruttogehaltssumme des Unternehmens können steuerlich begünstigt eingezahlt werden. Zusätzlich können Mitarbeiter bis zu € 1.000 an Eigenbeiträgen einzahlen und dafür eine staatliche Förderung erhalten (2010: 9% Förderung).

4. Vorsorge für Abfertigungen

Viele Unternehmen haben noch Mitarbeiter, die im alten Abfertigungssystem verblieben sind. Langgediente Mitarbeiter (> 25 Jahre) haben beispielsweise einen Anspruch auf eine Abfertigung in Höhe eines Jahresbruttoentgelts. Dafür wurden in der Bilanz zwar Rückstellungen gebildet, diese haben aber keinen Liquiditätscharakter, wenn die Abfertigungen ausbezahlt werden müssen. Für Unternehmen gibt es verschiedene Varianten, diese drohenden Belastungen planbar zu machen und auf einen längeren Zeitraum zu verteilen. Auch bestehende Wertpapiere können in das Gesamtkonzept einbezogen werden.

Wolfgang Ellmaier

we@huebner-ellmaier.at

