

# FLEXIBILISIERUNG IN DER ALTERSVORSORGE GEFRAGT



MANFRED REINALTER

Geschäftsführer VERO Betriebliche Vorsorge GmbH

**IN WAHLKAMPFZEITEN WERDEN DIE PENSIONEN SEHR GERNE ALS EMOTIONALES THEMA DEBATTIERT. DIE LANGFRISTIGE ABSICHERUNG UNSERES ALTERSVORSORGUNGSSYSTEMS – INSBESONDERE AUCH FÜR DIE NÄCHSTE GENERATION – BEDARF ABER EINES SACHLICH GEFÜHRTEN DIALOGS, DER SICH AN FAKTEN ORIENTIERT, UND NICHT AN IDEOLOGISCH FESTGEFAHRENEN POSITIONEN.**

**Fakt ist**, dass der Pensionszuschuss einen der größten Ausgabe-posten im öffentlichen Budget darstellt. Die Steuerzahler schießen jedes Jahr rund 10 Milliarden Euro zu, um die Lücke im stattlichen Pensionssystem zu schließen.

**Fakt ist**, dass die Lebenserwartung seit 1970 um knapp elf Jahre gestiegen, das faktische Pensionsantrittsalter hingegen um mehr als vier Jahre gesunken ist.

**Fakt ist**, dass die geburtenstarke Babyboomer-Generation sukzessive in Pension geht. Bis zum Jahr 2030 wird sich die Zahl der 65- bis 79-Jährigen um 42 Prozent erhöhen und damit fast ein Drittel der österreichischen Bevölkerung 60 Jahre oder älter sein. Am Arbeitsmarkt zeichnet sich in vielen Branchen mittlerweile ein akuter Fachkräftemangel ab.

## **Betriebliche Vorsorge als „social benefit“**

In Österreich ist die Betriebliche Vorsorge vor allem bei großen Unternehmen und international agierenden Konzernen gut verbreitet. Insbesondere da, wo es Kollektivvertragliche Öffnungsklauseln gibt. Bei klein- und mittelständischen Unternehmen nimmt sie noch einen sehr geringen Stellenwert ein. Die künftige Entwicklung der Betrieblichen Vorsorge wird aber nicht davon abhängig sein, was sich der Staat zukünftig leisten oder nicht leisten kann, sondern davon, ob sich Unternehmen Vorsorge für ihre Mitarbeiter leisten

können oder nicht. Insbesondere vor dem Hintergrund der im EU-Vergleich sehr hohen Abgaben der Betriebe in Österreich. Unternehmensinvestitionen in die betriebliche Altersvorsorge als „social benefit“ sind ein ausgezeichneter Zugang, um sich auch als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Die Firma Kelly gilt hier als einer der Vorreiter, die der Mitarbeitervorsorge einen zentralen Stellenwert in der Personalpolitik einräumt.

Entscheidend bei Vorsorgemodellen ist der Fokus auf Flexibilität, die derzeit im System allerdings leider noch zu wenig gegeben ist. Wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern beispielsweise eine betriebliche Altersvorsorge zugänglich machen wollen, den Unternehmen aus steuerlicher oder rechtlicher Sicht allerdings zu wenig Flexibilität in der Ausgestaltung gewährt wird, werden diese kaum motiviert sein. Das heißt FLEXIBILITÄT gilt in diesem Bereich als Gebot der Stunde. Wichtig ist im Sinne einer integrierten Drei-Säulen-Betrachtung, dass von Seiten des Gesetzgebers Betrieben entsprechende Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, die aus steuerlicher und rechtlicher Sicht innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen flexibel sind, entsprechende Anreize für Investitionen bieten und in einer Gesamtkostenbetrachtung neutral oder einsparend wirken können.

Genau hier setzt auch unsere aktuelle **Studie** mit der **Universität Salzburg** an, deren Ergebnisse einen wichtigen Impuls im Reformdialog zur Pensionsdebatte liefern werden. Konkret untersucht wurde, wie die betriebliche Altersvorsorge aus steuerrechtlicher oder bilanzieller Sicht aus Sicht der Steuerberater bestmöglich ausgestaltet sein müsste, um sie Unternehmen empfehlen zu können. Erhoben wurde dabei vor allem auch die Praktikabilität und Akzeptanz der zurzeit geltenden Gesetze. Die Ergebnisse der Studie werden erstmals im Rahmen einer hochkarätig besetzten **Tagung am 12. Oktober in Salzburg** präsentiert. (Einladung siehe S. 249)

# „MITARBEITERVORSORGE IST TEIL UNSERER UNTERNEHMENSKULTUR“



DR. WOLFGANG HÖTSCHL

CEO Kelly GmbH

„Durch ihren persönlichen Einsatz und die überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft bilden unsere führenden Mitarbeiter das wichtigste Unternehmenskapital, weshalb gezielte Mitarbeitervorsorge für uns seit Jahren einen zentralen Stellenwert in der Unternehmenskultur und in unserer Personalpolitik einnimmt. Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es uns ein besonderes Anliegen, dass die Vorsorge für unsere Mitarbeiter auch weit über deren Zeit des aktiven Berufslebens hinausgeht. Nachdem die staatlichen Pensionsleistungen künftig wahrscheinlich immer mehr unter Finanzierungsdruck geraten werden, erachten wir es als Verpflichtung als sozial verantwortliches Unternehmen, ergänzend für die künftige Pensionsabsicherung unserer Mitarbeiter einen aktiven Beitrag zu leisten. Dies macht uns am Arbeitsmarkt auch als Arbeitgeber attraktiv und ist eine zusätzliche Motivation für unsere Mitarbeiter, dem Unternehmen verbunden zu sein. Kelly nutzt im Rahmen der betrieblichen Vorsorge einerseits die **Pensionszusage** oder **direkte Leistungszusage**, die als personalpolitisches Instrument eine schöne Möglichkeit bietet, qualifizierten Schlüsselkräfte oder Mitarbeiter der Unternehmensführung an das Unternehmen zu binden. Die zugesagten Leistungen im Rahmen dieses Modells können flexibel eine Alterspension, Hinterbliebenenpension oder auch eine Berufsunfähigkeitspension umfassen. Von der Höhe ist regulativ festgelegt, dass die zugesagte Firmenpension und die staatliche Pension gemeinsam den letzten Aktivbezug nicht überschreiten dürfen.“

## DIE WESENTLICHEN VORTEILE/NUTZENASPEKTE FÜR DAS UNTERNEHMEN:

- Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber und Bindung wichtiger Leistungsträger an das Unternehmen
- Günstiger als eine Gehaltserhöhung oder Prämie (keine Lohnnebenkosten)
- Individuelle Ausgestaltung der Pensionszusage möglich

## DIE WESENTLICHEN VORTEILE/NUTZENASPEKTE FÜR DIE MITARBEITER:

- Keine Abgabenbelastung der Vorsorgebeiträge
- Steuerpflicht erst zu Pensionsantritt, d.h. meistens eine niedrigere Steuerprogression
- Höhere Erträge als bei gleichartiger Vorsorge aus versteuertem Einkommen
- Absicherung gegen Einkommensverluste in der Pension und für Hinterbliebene
- Absicherung aller Ansprüche durch Insolvenzversicherung der Rückdeckungsversicherung

Darüber hinaus nutzt Kelly's in seinem betrieblichen Vorsorgemodell das in Österreich – sowohl aus Arbeitgeber-, als auch aus Arbeitnehmersicht – steuerlich sehr attraktive Modell der arbeitgeberfinanzierten **Zukunftssicherung nach § 3/1/15a EStG**. Bis zu 300 Euro pro Jahr (bzw. EUR 25 pro Monat) werden damit steuerfrei für jeden Mitarbeiter in diese Vorsorgelösung investiert.

## DIE WESENTLICHEN VORTEILE/NUTZENASPEKTE FÜR DAS UNTERNEHMEN:

- KEINE Lohnnebenkosten
- daher deutlich „günstiger“ als eine Gehaltserhöhung in gleicher Höhe
- Sozialleistung, die das positive Images als Arbeitgebers stärkt

## DIE WESENTLICHEN VORTEILE/NUTZENASPEKTE FÜR DIE MITARBEITER:

- KEINE Lohnsteuer
- Mit der Garantieverzinsung und den unverfallbaren Gewinnanteilen der klassischen Lebensversicherung erfolgt ein langfristig sicherer Kapitalaufbau, der auch mit einem Ablebensschutz kombiniert werden kann.
- STEUERFREIE Auszahlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses



WIR LADEN ZUR TAGUNG EIN:

# „BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE (bAV): STATUS QUO UND DESIDERATA“

AN DER PARIS LODRON UNIVERSITÄT SALZBURG  
DONNERSTAG, 12. OKTOBER  
EUROPASAAL, MÖNCHSBERG 2, 5020 SALZBURG

## PROGRAMM:

- 16:15 Uhr** Begrüßung  
Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Urnik  
Vizedekanin der Rechtswissenschaftlichen Fakultät an der Universität Salzburg,  
Professorin für Rechnungslegung und Steuerlehre
- 16:30 Uhr** **Empirische Ergebnisse zum Status quo der bAV**  
Univ.-Ass. Christian Kandler, Universität Salzburg
- 16:45 Uhr** **Zu den Möglichkeiten und Vorteilen im Rahmen der bAV**  
Manfred Reinalter, Geschäftsführer der KMU-Plattform
- 17:05 Uhr** **Empirische Evidenz zu möglichen steuerlichen Entwicklungspotenzialen**  
Univ.-Ass. Christian Kandler, Universität Salzburg
- 17:20 Uhr** Kaffeepause
- 17:45 Uhr** **BAV in Österreich und im europäischen Vergleich:**  
Entwicklungsperspektiven aus Sicht des Versicherungsverbands  
DI Wolfgang Weisz, Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs
- 18:05 Uhr** **Reformüberlegungen zur bAV**  
Abg.z.NR Mag. Andreas Zakostelsky, Obmann des Fachverbands Pensionskassen der WKO
- 18:25 Uhr** Podiums- und Auditoriumsdiskussion  
Es diskutieren am Podium: Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Urnik, Manfred Reinalter,  
Abg.z.NR Mag. Andreas Zakostelsky, DI Wolfgang Weisz  
Moderation: Monika Schmied, MBA

Ende der Tagung: ca. 19:30 Uhr

**Anmeldungen** via Mail an: maria.stoiber@sbg.ac.at oder via Telefon an: 0662/8044-3090.  
Der **Anmeldeschluss** ist der **05. Oktober 2017**.