

VORWORT

Die Betriebliche Alters- und Risikoversorge 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% bis 30% dem europäischen Schnitt noch hinterher. Erste Schritte in Richtung Gehaltsumwandlungsmodelle (Arbeitnehmer- und -finanziert) wurden bei den Kollektivvertragsverhandlungen weniger Branchen bereits umgesetzt.

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 als Ergänzung zur gesetzlichen 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. Das Bewusstsein über die Höhe dieser Versorgungslücke wurde aufgrund der 2014 versendeten Pensionskonto-Nachrichten bei Herrn und Frau Österreicher zumindest erhöht.

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 Alters- und Risikoversorge. 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 stehen verstärkt im Konkurrenzkampf um qualifizierte Mitarbeiter (Stichwort Facharbeitermangel). Maßnahmen, um wichtige Mitarbeiter und Schlüsselkräfte zu gewinnen bzw. weiter an das Unternehmen zu binden, müssen daher rechtzeitig geplant werden.

Ein modernes Entlohnungssystem setzt dabei unter anderem auch auf die Vorteile der Betrieblichen Alters- und Risikoversorge, 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. Das Angebot einer Betrieblichen Alters- und Risikoversorge 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 dieses Themengebiet 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 Alters- und Risikoversorge 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.

Bei der Aktualisierung dieses Werks wurden die mittlerweile getroffenen Entscheidungen bezüglich der Pensionskassenreform eingearbeitet. Ebenso alle wesentlichen Ergänzungen, die die – im Grunde vom Pensionskassenmodell abgeleitete – Betriebliche Kollektivversicherung betreffen. Wir wollen mit den im Anhang befindlichen Formularen und Vorlagen auch hier wieder einen praxisorientierten Weg gehen und einen Mehrwert für den täglichen Gebrauch im Umgang mit der Betrieblichen Alters- und Risikoversorge liefern.

Es ist unser Ziel, den Leserinnen und Lesern dieses Leitfadens mit den in dieser Ausgabe enthaltenen Materialien 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 März 2015

die Autoren