

Czepl/Danler/Gigleitner/Novotny/Weixlbaumer

Praxisleitfaden

Betriebliche Altersvorsorge

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

inkl. Aktualisierungslieferung
2022

 **KITZLER** VERLAG

 **finanzverlag**

Zitiervorschlag: *Autor* in Praxisleitfaden BAV (2022), Seite.

VLB – Verzeichnis Lieferbarer Bücher

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

Wir danken der CONCISA Vorsorgeberatung und Management AG und ihren Experten für die Unterstützung bei den Kalkulationen auf Basis der aktuellen Standards zur Sozialkapitalbewertung.

© **Finanzverlag**

Der Finanzverlag ist eine eingetragene Marke und Unternehmensbereich der

© **Kitzler Verlag GmbH**

Uraniastraße 4

1010 Wien

Telefon: (01) 713 53 34-0

Fax: (01) 713 53 34-85

Email: office@finanzverlag.at

Internet: www.finanzverlag.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: finanzverlag

Herstellung: paco I fact, 1160 Wien

Printed in Austria 2022

ISBN 978-3-9501931-9-0

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 hat sich speziell im letzten Jahrzehnt bzw. wird sich aufgrund der **demographischen Entwicklung** – vor allem der fortgesetzt ansteigenden Alterung unserer Bevölkerung – künftig weiter 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 (Arbeitnehmerfinanziert) wurden bei den Kollektivvertragsverhandlungen weniger Branchen bereits umgesetzt. Dieser Trend hat sich jedoch bei den jüngsten Kollektivverhandlungen nicht weiter fortgesetzt. Der Wunsch nach einer verpflichtenden 2. Säule oder der Erhöhung von Freibetragsgrenzen im Rahmen der Betrieblichen Vorsorge wird hier und da medial geäußert.

Betrachtet man die **Versorgungslücke**, die sich bei einer breiten Schicht der Österreicher:innen zwischen dem Aktiv- und dem Pensionseinkommen auftut, zeigt sich deutlich, dass sie auf Sicht durch die private Vorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Vorsorge allein nur sehr schwer zu schließen sein wird. Trotz einer akzeptablen Sparquote der Österreicher:innen wird die Ansparung der persönlichen Altersvorsorge aus dem laufenden monatlichen Nettoeinkommen künftig nicht reichen. Das Bewusstsein über die Höhe dieser Versorgungslücke wurde aufgrund der seit 2014 versendeten Pensionskonto-Nachrichten bei Herrn und Frau Österreicher zumindest erhöht. Aktuell gilt es besonders auf die Problematik der im hohen Maß zu erwartenden **Altersarmut bei Frauen** zu achten, da diese aufgrund der bisherigen gesellschaftlichen Modelle (Karenz, Kindererziehung und Teilzeitjobs) und der seit längerem gültigen Durchrechnungszeiten für den Erwerb von Beitragsjahren vom Pensionssystem (der 1. Säule) nicht entsprechend profitieren.

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:innen ab. Engagiertes und gut ausgebildetes Personal ist am Arbeitsmarkt stark gefragt, immer schwerer zu finden und mitunter nicht einfach zu binden. Unternehmen stehen verstärkt im **Konkurrenzkampf um qualifizierte Mitarbeiter:innen** (Stichwort Facharbeitermangel). Maßnahmen, um wichtige Mitar-

beitende und Schlüsselkräfte zu gewinnen bzw. weiter an das Unternehmen zu binden, müssen daher rechtzeitig und nachhaltig 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:innen nach besserer Entlohnung mit dem Streben des Unternehmens nach geringeren Belastungen. Die dabei – je nach Modell – erzielbaren Einsparungen von Lohnkosten, Steuern und Abgaben für alle Beteiligten sind mitunter ein zusätzliches Argument aus einer wirtschaftlichen Perspektive.

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 – mittlerweile nicht nur im Sinne einer Sozialleistung, sondern immer mehr als Bestandteil unternehmerischer Benefits, die Arbeitgeber aufbringen (müssen), um sich am Markt und in ihrer Branche zu etablieren.

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 insbesondere der **Teil 4 Arbeitsrecht** aktualisiert und die Themen **Finanzierung mit Immobilien** aufgrund der veränderten Marktsituation, steuerliche und bilanzielle Auswirkungen einer **Berufsunfähigkeitspension** sowie die neue Form der **steuerbegünstigten Mitarbeiterbeteiligung** aufgrund der **ökosozialen Steuerreform** berücksichtigt. Die im Anhang aktualisierten **Formulare, Checklisten und Vorlagen** sollen einen Mehrwert für den täglichen Gebrauch im Umgang mit der Betrieblichen Alters- und Risikoversorge liefern. Neue **Tabellen** (Prinzipien und Lohnarten) sowie eine **Gegenüberstellung der Systeme** ermöglichen einen raschen Überblick über die vielfältigen Themen.

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 Juni 2022

die Autoren

AUTOREN

Dr. Heimo CZEPL

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

Gerhard DANLER

ist Partner der Moser Danler & Partner GmbH & Co KG. Akademisch geprüfter Versicherungsmathematiker, allgemein beideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger, Unternehmensberater, Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten.

MMag. Arnold GIGLEITNER

ist Rechtsanwalt und Partner bei Hawel-Eypeltauer-Gigleitner-Huber Rechtsanwälte mit den Tätigkeitsschwerpunkten Arbeits- und Zivilrecht.

Mag. Stephan M. NOVOTNY

ist selbständiger Rechtsanwalt in Wien und akademischer Versicherungskaufmann. Gutachterliche Tätigkeit für Gremien der Versicherungsagenten; diverse Fachpublikationen und regelmäßige Vortragstätigkeit in den Bereichen Versicherungsrecht und Versicherungsvermittlerrecht.

Mag. Markus WEIXLBAUMER, MBA

ist Rechtsanwalt und Partner bei Meusburger Weixlbaumer Rechtsanwälte mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Insolvenzrecht.

Hinweis: Die durchgehend männlichen Bezeichnungen dienen allein der sprachlichen Vereinfachung und erfassen selbstverständlich stets auch die jeweiligen weiblichen Bezeichnungen.

Abb. 4: Überblick – WAS für WEN

Übersichtstabelle BAV - Pensionsvorsorge		Direkte Leistungs- zusage (DLZ)	Pensions- kassen- Vorsorge (PK)	Betrieb- liche Kollektiv- Versi- cherung (BKV)	Zukunfts- sicherung gemäß § 3 (1) Z15a EStG ³⁾
Ges.m.b.H.	GesellschafterInnen	-	-	-	-
	Gesellschafter- GeschäftsführerIn >25% Anteile ²⁾	✓	1)	1)	-
	Gesellschafter- GeschäftsführerIn ≤25% Anteile	✓	✓	✓	✓
	ArbeitnehmerInnen und angestellte Familienmitglieder	✓	✓	✓	✓
Ges.m.b.H. & CO KG	Komplementär	siehe Ges.m.b.H.			
	Kommandi- tist(en)	-	-	-	-
	Kommanditist als ArbeitnehmerIn	✓	✓	✓	✓
	ArbeitnehmerInnen und angestellte Familienmitglieder	✓	✓	✓	✓
Einzelun- ternehmen/ freie Berufe	UnternehmerIn	-	1)	1)	-
	ArbeitnehmerInnen und angestellte Familienmitglieder	✓	✓	✓	✓

3 Das Beratungsgespräch – Von der Bedarfsanalyse zum Offert

KG	Komplementär	-	1)	1)	-
	Kommanditist(en)	-	-	-	-
	Kommanditist als ArbeitnehmerIn	✓	✓	✓	✓
	ArbeitnehmerInnen und angestellte Familienmitglieder	✓	✓	✓	✓
OG	GesellschafterInnen	-	1)	1)	-
	ArbeitnehmerInnen und angestellte Familienmitglieder	✓	✓	✓	✓
Aktiengesellschaft	Aktionär(e)	-	-	-	-
	leitende Angestellte und angestellte Vorstandsmitglieder	✓	✓	✓	✓
	ArbeitnehmerInnen	✓	✓	✓	✓
Genossenschaft	Genossenschafter	-	-	-	-
	leitende Angestellte und angestellte Vorstandsmitglieder	✓	✓	✓	✓
	ArbeitnehmerInnen	✓	✓	✓	✓
Besonderheiten ²⁾	freier Dienstvertrag	✓	-	-	-
	Werkvertrag / Konsulent	✓	-	-	-

1) In Form von privaten Eigenleistungen, sofern das Vorsorgemodell für mindestens eine Arbeitnehmerin / einen Arbeitnehmer besteht.

2) Unter bestimmten Voraussetzungen (regelmäßige Honorarzahungen, etc. ...) möglich.

3) Auch als arbeitnehmerfinanzierte Vorsorge im Zuge einer Bezugsumwandlung möglich.

4) Direkte Prämienzahlungen des Arbeitgebers in eine Lebens-, Kranken, Unfall- oder Berufsunfähigkeitsversicherung für DienstnehmerInnen.

Bei angestellten Familienmitgliedern ist der Fremdvergleich im Zuge der Installation eines Vorsorgemodells besonders zu beachten.

Übersichtstabelle BAV Abfertigungsvorsorge		Abfertigung ALT – Rückde- ckung	Abfertigung ALT – Auslage- rung	Abfertigung NEU – Arbeit- nehmerIn- nen	Abfertigung NEU – Selbstän- dige
OG	GesellschafterInnen	-	-	-	✓
	ArbeitnehmerInnen und angestellte Familienmitglieder	✓	✓	✓	-
Aktiengesellschaft	Aktionär(e)	-	-	-	-
	leitende Angestellte und angestellte Vorstandsmitglieder	✓	✓	✓	-
	ArbeitnehmerInnen	✓	✓	✓	-
Genossenschaft	Genossenschafter	-	-	-	-
	leitende Angestellte und angestellte Vorstandsmitglieder	✓	✓	✓	-
	ArbeitnehmerInnen	✓	✓	✓	-

- 1) Selbständige und Gewerbetreibende sind verpflichtend im System Abfertigung Neu, Angehörige der Kammern (Ärzte, Steuerberater, Rechtsanwälte,...) können sich ab Neugründung binnen 12 Monaten freiwillig (opting in) dafür entscheiden (Bemessungsgrundlage immer maximal Höchstbeitragsgrundlage)

3.7 Überblick – Systemvergleich der Vorsorgemodelle

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Gegenüberstellung, wie sich die einzelnen Vorsorgemodelle untereinander vergleichen lassen und welche Besonderheiten sie aufweisen:

Abb. 4c: SYSTEMVERGLEICH – Betriebliche Pensionsvorsorge

Charakteristik	Direkte Leistungszusage (Rückdeckungsversicherung)	Pensionskasse / Betriebliche Kollektivversicherung	Zukunftssicherung gemäß § 3 (1) Z15a EStG
Charakteristik	Innenfinanzierung Vorsorge des Arbeitgebers über Rückstellungen und Liquiditätsaufbau zur Erfüllung der künftigen Pensionsansprüche der Begünstigten mittels einer Rückdeckungsversicherung	Außenfinanzierung Kollektive Pensionsvorsorgemodelle im Rahmen einer betriebsinternen Regelung für alle Arbeitnehmer oder eine definierte Gruppe mit regelmäßigen Beitragszahlungen an eine Pensionskasse/Versicherung (BKV)	Außenfinanzierung Kollektives Vorsorgemodell im Rahmen einer betriebsinternen Regelung für alle Arbeitnehmer oder eine definierte Gruppe mit regelmäßigen Beitragszahlungen an eine Versicherung (Tod / Pension / Unfall / Kranken / Pflege)
Leistungsträger	Versicherung	Pensionskasse, Versicherung	Versicherung
Gesetzliche Grundlagen und Quellen	Betriebspensionsgesetz, Einkommensteuergesetz, EU-Richtlinie für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (RL 2003/41)	Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, Einkommensteuergesetz, Versicherungsaufsichtsgesetz, EU-Richtlinie für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (RL 2002/83)	Betriebspensionsgesetz, Einkommensteuergesetz, ASVG, Lohnsteuerrichtlinien sowie Lohnsteuer-Protokoll
Vertragliche Regelungen und Vereinbarungen	Schriftliche Pensionszusage (Wertpapierdepot, Rückdeckungsversicherung, Verpfändungserklärung)	Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung, Pensionskassenvertrag (PK), Versicherungsvertrag (BKV)	Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung (Versicherungs[rahmen]vertrag)
Pensionsalter	generell: Zusagen müssen als Pensionszusage gelten und auf das gesetzliche Pensionsalter abgegrenzt werden, wogegen bei zwischen Männern und Frauen nicht unterschieden werden darf (Gleichbehandlungsgrundsatz); nationale Übergangsregelungen haben aus Sicht der EU-Regelungen keine Relevanz		
Für welche Mitarbeiter (gruppe) möglich	einzelne Arbeitnehmer, Minderheiten dürfen nicht diskriminiert werden (aber man kann Minderheiten bevorzugen)	für alle Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen (Sachlichkeitsgebot), z.B. nach Dienstzugehörigkeit oder Verwendungsgruppe laut Kollektivvertrag	für alle Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen, z.B. Dienstzugehörigkeit oder Verwendungsgruppe laut Kollektivvertrag
Besonders geeignet für	(Gesellschafter-)Geschäftsführer, leitende Angestellte, Spezialisten und Schlüsselkräfte	alle Mitarbeiter, Mitarbeitergruppen, Freiberufler mit angestellte Familienangehörigen, Familienbetriebe	alle Mitarbeiter, Mitarbeitergruppen, Freiberufler mit angestellte Familienangehörigen, Familienbetriebe

3 Das Beratungsgespräch – Von der Bedarfsanalyse zum Offert

Vertragsverhältnis Anbieter und Arbeitgeber	Indirektvertrag	Direktvertrag	Direktvertrag
Wer ist bezugsberechtigt	1x Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 1x Wertpapierdepot Arbeitgeber und Bank, 1x Vertrag zwischen Arbeitgeber und Versicherung	1x Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 1x Vertrag zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse / Versicherer (je Arbeitnehmer Einzelvereinbarung PK/BKV)	1x interne Regelung (Betriebs-, Einzelvereinbarung) 1x Versicherungsrahmenvertrag zwischen Arbeitgeber und Versicherung
Besonderheiten	Arbeitgeber, Arbeitnehmer kann sich Anspruch verpfänden lassen Begünstigter ist versicherte Person und Pfandgläubiger, hat aber keinen direkten Anspruch gegenüber der Versicherung	Arbeitnehmer / Hinterbliebene Zuzahlungen der Arbeitnehmer im Rahmen der prämienebegünstigten Pensionsvorsorge lt. 108a EStG (bis max. EUR 1.000,- p.a. gefördert) möglich	Arbeitnehmer / Hinterbliebene über EUR 300,- p.a. gilt der übersteigende Teil der Prämie als Lohnbestandteil und unterliegt der Lohnsteuer, Sozialversicherung und sonstigen Lohnnebenkosten
Wer zahlt Beiträge	Arbeitgeber an Versicherung	Arbeitgeber an Pensionskasse / Versicherung	Arbeitgeber an Versicherung
Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen einer Bezugsumwandlung	im Rahmen einer Vereinbarung (Deferred Compensation) für (künftige) Gehaltsbestandteile ohne Rechtsanspruch	Bezugsumwandlung gemäß § 26 EStG auf Basis einer Regelung im Kollektivvertrag und im Betrieb; plus Eigenleistungen lt. 108a EStG; beachte Sozialversicherungsregelung	Bezugsumwandlung gemäß EStG und Lohnsteuer Richtlinien sowie auf Basis einer Regelung im Betrieb; Eigenleistungen parallel möglich; beachte Sozialversicherungsregelung
Beitrags- und Leistungsgrenze	Pension bis max. 80% des letzten Aktivbezugs (seit 2018 kein fiktiver Bezug mehr möglich); gesetzliche Pension und Firmenpension maximiert mit 100% des letzten Aktivbezugs	beitragsorientiert: bis 10% (+ 2,5% Vers. Steuer) der Brutto Gehaltssumme leistungsorientiert: Pension bis max. 80% des letzten Aktivbezugs, gesetzl. Pension und Firmenpension maximiert mit 100% des letzten Aktivbezugs	bis zu EUR 300,- p.a. (inkl. 4% Vers. Steuer) sowohl arbeitgeber- (lohnsteuer- und abgabenbefreit) als auch arbeitnehmerfinanziert (lohnsteuerbefreit, jedoch weiterhin abgabenpflichtig) möglich
Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers	Zusatzversicherungen wie Risikoversicherung oder Berufsunfähigkeitsvorsorge möglich	Witwen- und Waisenvorsorge ist verpflichtend, Berücksichtigung von Zusatzversicherungen (außer Krankenversicherung) möglich	Abschluss jeglicher Versicherung wie Lebens-/ Pension-, Unfall- oder Krankenversicherung sowie Pflegevorsorge möglich

- Neben den bestehenden Zweifeln an der prognostizierten Mietpreisentwicklung stellt sich dieselbe Frage hinsichtlich der **Wertentwicklung der Immobilie**. Um insbesondere etwaige Pensionsabfindungen zu finanzieren, müsste eine kontinuierliche Wertsteigerung der Immobilie gegeben sein. In besonders „exponierten“ Lagen ist dies durchaus zu beobachten, anders als in durchschnittlichen Lagen. Der Autor ist aus urheberrechtlichen Gründen nicht in der Lage, die in der Immobilienbranche bekannten Daten zu veröffentlichen.

1.14 Berufsunfähigkeitsversicherungen in der Pensionszusage

In Pensionszusagen ist in der Praxis häufig die Zusage einer Berufsunfähigkeitspension zu finden. Grundsätzlich besteht von der rechtlichen Konstruktion her kein Unterschied zu einer Alterspension, es liegt ein dreipersonales Verhältnis vor zwischen dem zusagenden Unternehmen, dem Begünstigten und dem Versicherungsunternehmen.

Beim Unternehmen scheint der ertragserhöhende Versicherungserlös auf, dem die Zahlung an den Begünstigten als Aufwand gegenübersteht.

Beim Begünstigten ist jedoch die Berufsunfähigkeitsrente ab dem ersten Euro voll steuerpflichtig, da sie einen Verdienstentgang kompensiert.¹⁵⁹

Alternativ könnte überlegt werden, die Berufsunfähigkeit nicht im Rahmen der Pensionszusage abzubilden sondern im Privatbereich des Dienstnehmers. Dies war insbesondere bis einschließlich 2003 besonders attraktiv, als eine solche Rente erst ab jenem Zeitpunkt zur Steuerpflicht führte, in dem die Summe der Rentenzahlungen den kapitalisierten Wert der Rente zu Leistungsbeginn überstieg.¹⁶⁰ In der Praxis führte dies zu mehrjähriger Steuerfreiheit der Rente, während die dafür bezahlten Versicherungsprämien ein recht überschaubares Ausmaß hatten (Wesen einer Risikoversicherung).

Durch BGBl 71/2003 wurde § 29 EStG insofern geändert, als sich die geschilderte Bewertungsmethode der Berufsunfähigkeitsrente nicht mehr am kapitalisierten Wert der Rente zu Leistungsbeginn als Gegenleistung orientiert. Vielmehr stellen die **tatsächlich bezahlten Versicherungsprämien** die Gegenleistung für die die Berufsunfähigkeitsrente dar.¹⁶¹

Da die bezahlten Versicherungsprämien im Verhältnis zur Versicherungsleistung sehr gering ausfallen, besteht kein wirtschaftliches Argument mehr, die Berufsunfähigkeitsrente in den Privatbereich zu verschieben.

¹⁵⁹ Vgl. Rz 7018a EStRl.

¹⁶⁰ § 29 EStG idF vor BGBl 71/2003.

¹⁶¹ BFG 20.11.2017, RV/3100010/2017.

1.14.1 Bilanzbild

Bei **Eintritt der Berufsunfähigkeit** und Deckung dieses Risikos ergeben sich sich grundsätzlich folgende Auswirkungen:

- Durch den vorzeitigen Versorgungsfall erhöht sich die Verpflichtung des Unternehmens – die Pensionsrückstellung ist entsprechend zu erhöhen.
- Der Anspruch des Unternehmens gegenüber dem Versicherungsunternehmen erhöht sich um die zukünftigen Leistungen aus der Berufsunfähigkeitsversorgung.
- Wenn die Voraussetzungen der Rz 49 AFRAC Stellungnahme 27, Personalrückstellungen (UGB), erfüllt sind, ist jedoch eine **Saldierung** der Rückstellung mit dem Anspruch gegenüber dem Versicherungsunternehmen durchzuführen. Soweit die Versicherungslösung die Ansprüche aus der Pensionszusage vollständig abdeckt, ergeben sich keine bilanziellen Auswirkungen aufgrund der Verrechnung der gleich hoch angesetzten Verpflichtung bzw. Forderung.¹⁶²

Wenn die **Voraussetzungen zur Verrechnung nicht gegeben** sind, erhöht sich die Bilanzsumme massiv, die prozentuelle Eigenkapitalquote sinkt entsprechend. Die Absenkung der prozentuellen Eigenkapitalquote kann massive Finanzierungsschwierigkeiten mit sich bringen!

1.14.2 Liquidität

Sollte sich das Unternehmen dazu entschließen, dennoch eine Berufsunfähigkeitsversicherung in die Pensionszusage mit aufzunehmen, sollte danach getrachtet werden, die **Rückdeckung** jedenfalls mit einer **Versicherungslösung** durchzuführen und nicht auf Wertpapiere zurückzugreifen. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass im tatsächlichen Leistungsfall die Verpflichtungen des Unternehmens stark ansteigen, die Rückdeckung aber naturgemäß nicht mitangehoben wird. Sollte daher ein Unternehmen die Berufsunfähigkeit mit **Wertpapieren** decken und es kommt zum vorzeitigen Leistungsfall, wird das Jahr des Versorgungsfalles durch eine massive Belastung des Unternehmensergebnisses, eine Ausdehnung der Pensionsrückstellung und durch die Kombination dieser beiden Faktoren durch eine Beeinträchtigung des Eigenkapitals bzw. der Eigenkapitalquote gekennzeichnet sein. Die oben erwähnte Toleranzregelung hinsichtlich der Wertpapierdeckung iS von Rz 3404 ist dabei nur ein sehr schwacher Trost.

In der nächsten Abbildung ist der **Rückstellungsverlauf** bei Zusage einer Berufsunfähigkeitspension dargestellt, wenn die **Berufsunfähigkeit nicht eintritt**. (**Abb. 1**)

¹⁶² Rz 48 AFRAC Stellungnahme 27, Personalrückstellungen (UGB).

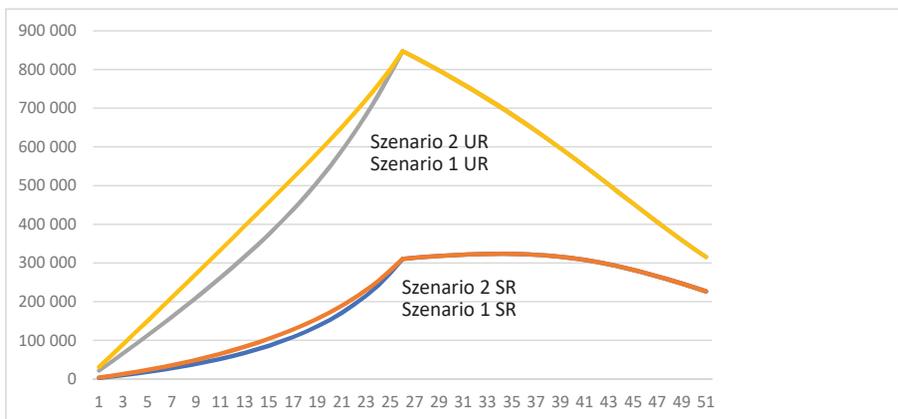
In der darauf folgenden Abbildung ist der Rückstellungsverlauf **bei Eintritt der Berufsunfähigkeit** in einem Lebensalter von 45 Jahren dargestellt, ein Fall, der die gesamte oben dargestellte Dimension des Problems klar zum Ausdruck bringt. (Abb. 2)

Abb. 1: Fa. Muster – Hochrechnung von Pensionsrückstellungen – Berufsunfähigkeit (BU) tritt nicht ein

Rechnungsgrundlagen:	AVÖ 2018-P - Angestellte Generationentafeln		
Rechnungszins:	Steuerrecht:	6,00%	
	Unternehmensrecht:	0,55%	(Heubeck Mischbestand)
Pensionserhöhungen:	Steuerrecht:	0,00%	
	Unternehmensrecht:	2,50%	(nur Leistungsphase)
Bewertungsmethodik:	Steuerrecht:	Gegenwartswertverfahren	
	Unternehmensrecht:	laufendes Einmalprämienverfahren - PUC	
Personaldaten:			
Geburtsdatum:	01.01.1980		
Sex:	M		
Pensionsalter:	65		
Alterspension zum Pensionsalter:	24 000	(Rente p.a. = EUR 17.853,- garantiert zuzügl. EUR 6.147,-)	
Hinterbliebenenübergang:	0%		
Rentenerhöhung in der Leistungsphase:	2,50%	(gilt für Berufsunfähigkeits- und Alterspension ab Anfall)	

Legende:

- Szenario 1:** Alterspension ohne BU-Ansprüche
- Szenario 2:** Alterspension mit BU-Ansprüchen (60% der Alterspension zuzügl. aliquotierter Gewinnbeteiligung)
- AL** Aktiver
- IL** Berufsunfähigkeitspensionist
- PL** Alterspensionist



Quelle: CONCISA Vorsorgeberatung und Management AG

Teil 3: Steuerrecht und Betriebswirtschaft

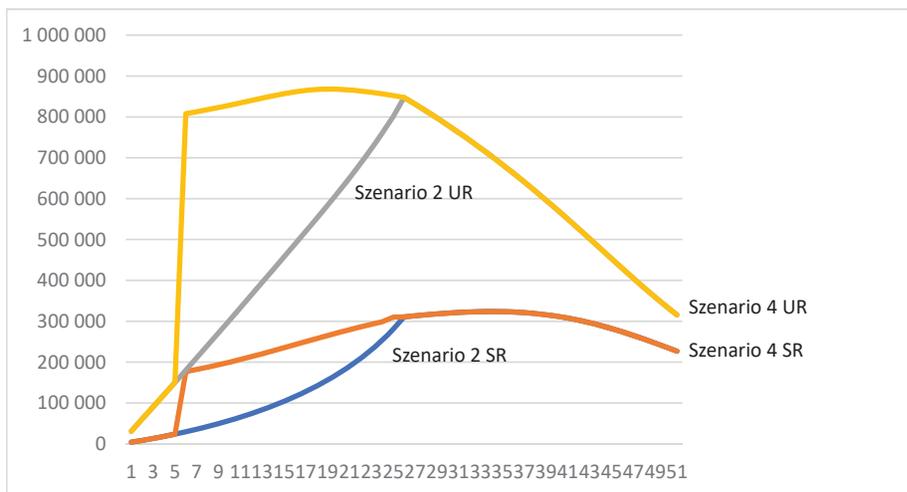
Bilanz- stichtag	Alter	Status			steuerrechtliche Rückstellung		unternehmensrechtliche Rückstellung	
		Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3 u. 4	Szenario 1 SR	Szenario 2 SR	Szenario 1 UR	Szenario 2 UR
31.12.2019	40	AL	AL	AL	3 175	4 125	21 911	31 083
31.12.2020	41	AL	AL	AL	6 592	8 543	44 144	60 866
31.12.2021	42	AL	AL	AL	10 270	13 275	66 711	90 601
31.12.2022	43	AL	AL	AL	14 232	18 343	89 626	120 418
31.12.2023	44	AL	AL	AL	18 501	23 770	112 907	150 368
31.12.2024	45	AL	AL	IL	23 104	29 581	136 575	180 476
31.12.2025	46	AL	AL	IL	28 071	35 803	160 656	210 750
31.12.2026	47	AL	AL	IL	33 435	42 466	185 184	241 192
31.12.2027	48	AL	AL	IL	39 235	49 600	210 198	271 794
31.12.2028	49	AL	AL	IL	45 515	57 238	235 752	302 538
31.12.2029	50	AL	AL	IL	52 327	65 414	261 912	333 402
31.12.2030	51	AL	AL	IL	59 731	74 165	288 764	364 359
31.12.2031	52	AL	AL	IL	67 799	83 535	316 415	395 394
31.12.2032	53	AL	AL	IL	76 616	93 572	345 004	426 489
31.12.2033	54	AL	AL	IL	86 287	104 334	374 706	457 649
31.12.2034	55	AL	AL	IL	96 938	115 892	405 729	488 904
31.12.2035	56	AL	AL	IL	108 718	128 335	438 320	520 324
31.12.2036	57	AL	AL	IL	121 807	141 778	472 757	552 030
31.12.2037	58	AL	AL	IL	136 412	156 361	509 336	584 188
31.12.2038	59	AL	AL	IL	152 773	172 261	548 349	617 019
31.12.2039	60	AL	AL	IL	171 167	189 691	590 063	650 785
31.12.2040	61	AL	AL	IL	191 914	208 904	634 719	685 762
31.12.2041	62	AL	AL	IL	215 423	230 213	682 554	722 246
31.12.2042	63	AL	AL	IL	242 241	254 006	733 808	760 517
31.12.2043	64	AL	AL	IL	273 246	280 851	788 730	800 827
31.12.2044	65	PL	PL	PL	310 465	310 465	847 618	847 618
31.12.2045	66	PL	PL	PL	313 274	313 274	831 408	831 408
31.12.2046	67	PL	PL	PL	315 826	315 826	814 745	814 745
31.12.2047	68	PL	PL	PL	318 091	318 091	797 612	797 612
31.12.2048	69	PL	PL	PL	320 032	320 032	779 982	779 982
31.12.2049	70	PL	PL	PL	321 611	321 611	761 838	761 838
31.12.2050	71	PL	PL	PL	322 786	322 786	743 159	743 159
31.12.2051	72	PL	PL	PL	323 513	323 513	723 924	723 924
31.12.2052	73	PL	PL	PL	323 745	323 745	704 122	704 122
31.12.2053	74	PL	PL	PL	323 439	323 439	683 746	683 746
31.12.2054	75	PL	PL	PL	322 547	322 547	662 791	662 791
31.12.2055	76	PL	PL	PL	321 023	321 023	641 271	641 271
31.12.2056	77	PL	PL	PL	318 825	318 825	619 195	619 195
31.12.2057	78	PL	PL	PL	315 913	315 913	596 599	596 599
31.12.2058	79	PL	PL	PL	312 256	312 256	573 519	573 519
31.12.2059	80	PL	PL	PL	307 834	307 834	550 019	550 019
31.12.2060	81	PL	PL	PL	302 627	302 627	526 159	526 159
31.12.2061	82	PL	PL	PL	296 636	296 636	502 035	502 035
31.12.2062	83	PL	PL	PL	289 884	289 884	477 758	477 758
31.12.2063	84	PL	PL	PL	282 411	282 411	453 459	453 459
31.12.2064	85	PL	PL	PL	274 275	274 275	429 283	429 283
31.12.2065	86	PL	PL	PL	265 559	265 559	405 394	405 394
31.12.2066	87	PL	PL	PL	256 354	256 354	381 941	381 941
31.12.2067	88	PL	PL	PL	246 763	246 763	359 070	359 070
31.12.2068	89	PL	PL	PL	236 892	236 892	336 913	336 913
31.12.2069	90	PL	PL	PL	226 836	226 836	315 575	315 575

Abb. 2: Fa. Muster – Hochrechnung von Pensionsrückstellungen – Berufsunfähigkeit (BU) tritt ein

Rechnungsgrundlagen:	AVÖ 2018-P - Angestellte Generationentafeln		
Rechnungszins:	Steuerrecht:	6,00%	
	Unternehmensrecht:	0,55%	(Heubeck Mischbestand)
Pensionserhöhungen:	Steuerrecht:	0,00%	
	Unternehmensrecht:	2,50%	(nur Leistungsphase)
Bewertungsmethodik:	Steuerrecht:	Gegenwartswertverfahren	
	Unternehmensrecht:	laufendes Einmalprämienv erfahren - PUC	
Personaldaten:			
Geburtsdatum:	01.01.1980		
Sex:	M		
Pensionsalter:	65		
Alterspension zum Pensionsalter:	24 000	(Rente p.a. = EUR 17.853,- garantiert zuzügl. EUR 6.147,- aus Gewinnbeteiligung)	
Hinterbliebenenübergang:	0%		
Rentenerhöhung in der Leistungsphase:	2,50%	(gilt für Berufsunfähigkeits- und Alterspension ab Anfall)	

Legende:

- Szenario 1:** Alterspension ohne BU-Ansprüche
 - Szenario 2:** Alterspension mit BU-Ansprüchen (60% der Alterspension zuzügl. aliquotierter Gewinnbeteiligung)
 - Szenario 3:** wie Szenario 2; zusätzlich BU-Werdung mit Alter 45; Alterspension mit aliquotierter Gewinnbeteiligung (Berufsunfähigkeitspension zum Alter 45: EUR 11.563,-; Alterspension zum Alter 65: EUR 19.272,-)
 - Szenario 4:** wie Szenario 2; zusätzlich BU-Werdung mit Alter 45; Alterspension mit hochgerechneter Gewinnbeteiligung (Berufsunfähigkeitspension zum Alter 45: EUR 11.563,-; Alterspension zum Alter 65: EUR 24.000,-)
- AL Aktiver
 IL Berufsunfähigkeitspensionist
 PL Alterspensionist



Teil 3: Steuerrecht und Betriebswirtschaft

Bilanzstichtag	Alter	Status			steuerrechtliche Rückstellung		unternehmensrechtliche	
		Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3 u. 4	Szenario 2 SR	Szenario 4 SR	Szenario 2 UR	Szenario 4 UR
31.12.2019	40	AL	AL	AL	4 125	4 125	31 083	31 083
31.12.2020	41	AL	AL	AL	8 543	8 543	60 866	60 866
31.12.2021	42	AL	AL	AL	13 275	13 275	90 601	90 601
31.12.2022	43	AL	AL	AL	18 343	18 343	120 418	120 418
31.12.2023	44	AL	AL	AL	23 770	23 770	150 368	150 368
31.12.2024	45	AL	AL	IL	29 581	176 886	180 476	807 919
31.12.2025	46	AL	AL	IL	35 803	182 271	210 750	812 875
31.12.2026	47	AL	AL	IL	42 466	187 902	241 192	817 972
31.12.2027	48	AL	AL	IL	49 600	193 805	271 794	823 249
31.12.2028	49	AL	AL	IL	57 238	199 995	302 538	828 732
31.12.2029	50	AL	AL	IL	65 414	206 495	333 402	834 416
31.12.2030	51	AL	AL	IL	74 165	213 296	364 359	840 231
31.12.2031	52	AL	AL	IL	83 535	220 387	395 394	846 038
31.12.2032	53	AL	AL	IL	93 572	227 715	426 489	851 636
31.12.2033	54	AL	AL	IL	104 334	235 223	457 649	856 791
31.12.2034	55	AL	AL	IL	115 892	242 837	488 904	861 239
31.12.2035	56	AL	AL	IL	128 335	250 442	520 324	864 689
31.12.2036	57	AL	AL	IL	141 778	257 956	552 030	866 924
31.12.2037	58	AL	AL	IL	156 361	265 293	584 188	867 854
31.12.2038	59	AL	AL	IL	172 261	272 418	617 019	867 514
31.12.2039	60	AL	AL	IL	189 691	279 328	650 785	866 048
31.12.2040	61	AL	AL	IL	208 904	286 010	685 762	863 636
31.12.2041	62	AL	AL	IL	230 213	292 485	722 246	860 457
31.12.2042	63	AL	AL	IL	254 006	298 725	760 517	856 653
31.12.2043	64	AL	AL	IL	280 851	309 848	800 827	852 341
31.12.2044	65	PL	PL	PL	310 465	310 465	847 618	847 618
31.12.2045	66	PL	PL	PL	313 274	313 274	831 408	831 408
31.12.2046	67	PL	PL	PL	315 826	315 826	814 745	814 745
31.12.2047	68	PL	PL	PL	318 091	318 091	797 612	797 612
31.12.2048	69	PL	PL	PL	320 032	320 032	779 982	779 982
31.12.2049	70	PL	PL	PL	321 611	321 611	761 838	761 838
31.12.2050	71	PL	PL	PL	322 786	322 786	743 159	743 159
31.12.2051	72	PL	PL	PL	323 513	323 513	723 924	723 924
31.12.2052	73	PL	PL	PL	323 745	323 745	704 122	704 122
31.12.2053	74	PL	PL	PL	323 439	323 439	683 746	683 746
31.12.2054	75	PL	PL	PL	322 547	322 547	662 791	662 791
31.12.2055	76	PL	PL	PL	321 023	321 023	641 271	641 271
31.12.2056	77	PL	PL	PL	318 825	318 825	619 195	619 195
31.12.2057	78	PL	PL	PL	315 913	315 913	596 599	596 599
31.12.2058	79	PL	PL	PL	312 256	312 256	573 519	573 519
31.12.2059	80	PL	PL	PL	307 834	307 834	550 019	550 019
31.12.2060	81	PL	PL	PL	302 627	302 627	526 159	526 159
31.12.2061	82	PL	PL	PL	296 636	296 636	502 035	502 035
31.12.2062	83	PL	PL	PL	289 884	289 884	477 758	477 758
31.12.2063	84	PL	PL	PL	282 411	282 411	453 459	453 459
31.12.2064	85	PL	PL	PL	274 275	274 275	429 283	429 283
31.12.2065	86	PL	PL	PL	265 559	265 559	405 394	405 394
31.12.2066	87	PL	PL	PL	256 354	256 354	381 941	381 941
31.12.2067	88	PL	PL	PL	246 763	246 763	359 070	359 070
31.12.2068	89	PL	PL	PL	236 892	236 892	336 913	336 913
31.12.2069	90	PL	PL	PL	226 836	226 836	315 575	315 575

Quelle: CONCISA Vorsorgeberatung und Management AG

2 Beitragsorientierte Pensionszusage

2.1 Ausgangssituation

Aus Sicht eines Unternehmens, das einem Begünstigten eine Pensionszusage erteilt, stellt sich das betriebswirtschaftliche Problem,

- einerseits mit einer zukünftigen Verpflichtung belastet zu sein, die sich durch diverse Parameter noch verändern kann (insbesondere Lebenserwartung);
- andererseits zur Erfüllung dieser Verpflichtung einen Vermögenswert aufbauen zu müssen, um dieser Verpflichtung gerecht zu werden; auch dieser ist von einigen Parametern abhängig, die das verpflichtete Unternehmen nicht beeinflussen kann (insbesondere Renditeentwicklung).

Das heißt, es handelt sich insgesamt um ein **bewegliches System**, in dem im Leistungsfall Differenzen zwischen Verpflichtung einerseits und Vermögensaufbau andererseits entstehen können. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann somit die sehr unangenehme Situation der nicht gedeckten Verpflichtung entstehen.

Aus dieser Überlegung wurde bereits früh versucht Pensionszusagen zu entwickeln, die diese Unwägbarkeiten abmildern. Dabei wurde auf das aus dem PKG bekannte Modell der beitragsorientierten Pensionszusage zurückgegriffen. Die Grundidee dabei ist, dass das Unternehmen „nur“ zusagt, für den Begünstigten pro Zeitperiode eine gewisse Summe in einen Finanzierungstopf einzuzahlen. Die Summe des angesparten Finanzierungstopfes entscheidet dann im Leistungszeitpunkt die Höhe der Pension. Der augenscheinliche Vorteil für das zusagende Unternehmen ist die Übereinstimmung von Vermögensaufbau und der zukünftigen Verpflichtung. **Die Gefahr der nicht gedeckten Verpflichtung wird ausgeschaltet.**

2.2 Rechnungslegung

Wie bereits oben ausgeführt, kann bzw. muss jedoch nur dann eine Rückstellung für Pensionsverpflichtungen gebildet werden, wenn die Voraussetzungen des § 198 UGB bzw. des § 14 EStG erfüllt sind. Schon aus dem Wortlaut des § 198 UGB bzw. § 14 Abs 6 EStG ergibt sich klar, dass es auf die künftige Pensionsverpflichtung ankommt, nicht aber auf die Verpflichtung zur Einzahlung von Finanzierungsbeiträgen während der Aktivphase. Stellt man somit die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die betriebswirtschaftliche Wunschvorstellung gegenüber, ist schnell ersichtlich, dass hier ein Spannungsfeld entsteht: Für eine Verpflichtung während der Aktivphase soll eine Rückstellung für die Leistungsphase gebildet werden.

Dieses scheinbare Spannungsfeld löst sich jedoch auf, wenn man sich die hinter der beitragsorientierten Pensionszusage stehenden zivilrechtlichen Verpflichtungen vor Augen führt:

- Der Unternehmer verpflichtet sich gegenüber dem Begünstigten zu einer künftigen Pensionsleistung. Nur für das Ausmaß der künftigen Verpflichtung

IX ABFERTIGUNGSVORSORGE

1 Grundsatz

Im Zuge dieser Ausführungen soll keine umfassende Abhandlung über die steuer- und unternehmensrechtliche Rückstellungsbildung für Abfertigungsverpflichtungen im System „Abfertigung alt“ durchgeführt werden. Dazu besteht umfangreiche Fachliteratur, die an dieser Stelle nicht wiederholt zu werden braucht. Vielmehr liegt der Schwerpunkt auf der **Auslagerung von Abfertigungsverpflichtungen** und deren arbeits-, steuer- und unternehmensrechtlichen Voraussetzungen und Auswirkungen.

2 Abfertigungsvorsorge im Steuer- und Unternehmensrecht

2.1 Grundsätze Unternehmensrecht

Unternehmensrechtlich ist die Abfertigungsvorsorge in § 198 bzw. 211 Abs 2 UGB geregelt. Demzufolge sind Abfertigungsverpflichtungen grundsätzlich ebenso wie Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu bilden. Die vormals bestehende Möglichkeit der vereinfachenden Bildung in Höhe eines gewissen Prozentsatzes der fiktiven Abfertigungsverpflichtungen zum jeweiligen Bilanzstichtag besteht dem Gesetzeswortlaut nach nicht mehr. Durch die Neufassung des AFRAC 27 wurden die bisherigen Fachgutachten der Kammer der Wirtschaftstreuhänder, insbesondere KFS RL 2/3, ersetzt.

2.2 Versicherungsmathematische Ermittlung

In der Praxis kommt die Bewertung nach versicherungsmathematischen Regelungen de facto ausschließlich in Großunternehmen zur Anwendung. Daher wurde auch in der Neufassung des AFRAC 27 Rz 68 die Möglichkeit der vereinfachenden finanzmathematischen Ermittlung normiert. Die finanzmathematische Berechnung geht vom wichtigsten Fall der Abfertigungszahlung im Pensionierungsfall aus und wird daher im Sinne einer Deckungsrückstellung verstanden. Dieser Grundsatz wurde noch dadurch unterstrichen, als explizit festgehalten wird, dass im Bereich der Abfertigungsrückstellungen die finanzmathematische Ermittlung der Abfertigungsverpflichtungen in der Regel zu keinen wesentlichen Abweichungen im Vergleich zu einer versicherungsmathematischen Ermittlung führt, da die biometrischen Faktoren keine so dominierende Rolle spielen wie im Bereich der Pensionsrückstellungen.

Sollte die Position der Abfertigungsrückstellung jedoch bedeutend sein, wird in regelmäßigen Abständen eine Kontrollrechnung in Form einer versicherungsmathematischen Ermittlung der Abfertigungsverpflichtungen zu erfolgen haben.

Diese Methode ist allerdings nicht mit der vormalig in § 211 Abs 2 2. Teilsatz UGB aF angeführten vereinfachten Methode des Ansatzes eines fiktiven Prozentsatzes zu verwechseln, die vom Grundsatz her auch im Steuerrecht zur Anwendung kommt.

Im Wesentlichen werden bei der finanzmathematischen Ermittlung der Abfertigungsverpflichtungen die fiktiven Abfertigungsansprüche zum Bilanzstichtag mit jenem Prozentsatz bewertet, der sich aus dem Verhältnis des Rentenendwertfaktors für die bisherige Dienstzeit zum Rentenendwertfaktor für die gesamte Dienstzeit ergibt.

$$\text{Abfertigungsanspruch} \times \frac{\text{Rentenendwertfaktor bisherige Dienstzeit}}{\text{Rentenendwertfaktor gesamte Dienstzeit}}$$

Für die Ermittlung der Rentenendwertfaktoren spielt die Wahl des Rechnungszinssatzes die entscheidende Rolle. Diesbezüglich verweist das AFRAC 27 Rz 63 auf dieselbe Systematik wie im Bereich der Pensionsverpflichtungen. Daher kann diesbezüglich auf die Ausführungen in T 3-II, Kapitel 1.10.1.3 verwiesen werden.

2.3 Steuerrechtliche Rückstellungsbildung

Die steuerrechtliche Rückstellungsbildung erfolgt nach der Logik der oben beschriebenen Methode der Anwendung eines vereinfachten Prozentsatzes. Die Rechtsgrundlage hierfür bildet § 9 iVm § 14 EStG. Demzufolge ist die Vorsorge für Abfertigungsverpflichtungen mit 45% der am Bilanzstichtag bestehenden Abfertigungsverpflichtungen begrenzt. Für Dienstnehmer, die zum Bilanzstichtag das 50. Lebensjahr vollendet haben, können 60% der fiktiven Abfertigungsansprüche am Bilanzstichtag rückgestellt werden.

Somit tritt der Effekt ein, dass die unternehmensrechtliche Rückstellung im Verlauf der Rückstellungsdauer in der Regel immer stärker von der steuerrechtlichen Rückstellung abweicht. Erst im Jahr des Schlagend-Werdens der Abfertigungszahlung kommt es zur steuerrechtlichen Nachholung des unternehmensrechtlich bereits in den Vorjahren angefallenen Abfertigungsaufwandes.¹

¹ Der Unterschiedsbetrag wird in der Praxis jährlich im Rahmen der Mehr-Weniger-Rechnung berücksichtigt.

3 **Finanzielle Vorsorge für Abfertigungsverpflichtungen**

Da für jedes Unternehmen mit Abfertigungsverpflichtungen nach dem System Abfertigung alt absehbar ist, dass spätestens zum Pensionierungszeitpunkt der betroffenen Mitarbeiter entsprechende Abfertigungszahlungen schlagend werden, ist im Sinne der kaufmännischen Vorsicht auch ein entsprechender finanzieller Polster aufzubauen.

Bis vor wenigen Jahren bestand die gesetzliche Verpflichtung im Ausmaß von 50% der steuerrechtlichen Rückstellung zum vorhergehenden Bilanzstichtag Wertpapiere anzuschaffen. Da der steuerrechtliche Rückstellungsbetrag zwischen 45% und 60% der fiktiven Abfertigungsverpflichtungen beträgt, waren rund 25% der künftigen Abfertigungsansprüche gedeckt. Die verpflichtende Wertpapierdeckung wurde aufgehoben. In der Praxis war der bedauerliche Effekt zu beobachten, dass eine erhebliche Anzahl von Unternehmen ihre finanzielle Vorsorge für die künftigen Abfertigungsverpflichtungen in Form der Wertpapierdepots aufgelöst haben ohne einen entsprechenden Ersatz anzuschaffen. Die damit verbundenen Zahlungsschwierigkeiten bei mangelnder Liquidität der betroffenen Unternehmen spielen insbesondere für Unternehmen in Krisensituationen eine bedeutsame Rolle und erschweren die Bewältigung solcher Krisen oft erheblich.

Um die künftigen Abfertigungsverpflichtungen finanzieren zu können, empfiehlt sich ein langfristiger Vermögensaufbau. Dadurch wird auch die betriebswirtschaftlich sinnvolle Fristenkongruenz gewahrt. Neben der entsprechenden Aufstockung von Wertpapierdepots wird in der Praxis häufig auf Abfertigungsrückdeckungsversicherungen zurückgegriffen.

4 **Bilanzielle Auswirkungen der Abfertigungsvorsorge**

In bilanzieller Hinsicht entsteht durch die Passivierung der Abfertigungsverpflichtung einerseits sowie die Aktivierung des aufgebauten Finanzfonds andererseits die Wirkung einer **Bilanzverlängerung**. In Zeiten der Regelungen von Basel II und III und der damit verbundenen strikten Fixierung auf die **Eigenkapitalquote** kann somit insbesondere für Unternehmen mit langjährigen Mitarbeitern eine erhebliche Verschlechterung der Eigenkapitalquote und damit verbunden der Kreditwürdigkeit entstehen.

Auf die Entschärfung dieser Problematik zielt die Auslagerung von Abfertigungsverpflichtungen ab, um die bilanziellen Auswirkungen der Abfertigungsvorsorge aus der Unternehmensbilanz zu eliminieren:

5 Auslagerung von Abfertigungsverpflichtungen

5.1 Grundkonzeption

Unter Auslagerung von Abfertigungsverpflichtungen ist vielmehr **folgende Konstellation** zu verstehen:

- Abschluss eines Abfertigungsversicherungsvertrages zwischen dem Unternehmen und einem Versicherungsunternehmen; Versicherungsnehmer ist das Unternehmen;
- Aufbau der finanziellen Mittel für die künftigen Abfertigungsverpflichtungen außerhalb des Unternehmens im Rahmen eines Versicherungsunternehmens durch Bezahlung entsprechender Versicherungsprämien;
- Unwiderruffliche Zweckwidmung des aufgebauten Vermögens für Bedienung der Abfertigungsverpflichtungen; Versicherte Person ist der Dienstnehmer;
- Durch das Bestehen der finanziellen Mittel in Kombination mit der unwiderrufflichen Zweckwidmung kommt es zur Verrechnung mit den Abfertigungsverpflichtungen und somit grundsätzlich zur Eliminierung der Abfertigungsverpflichtungen aus der Bilanz des Unternehmens.

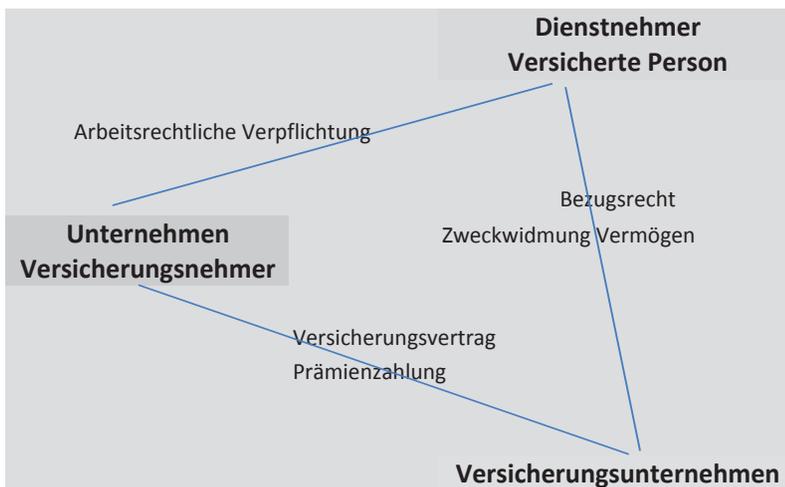


Abb.: Vertragsystematik Abfertigungsauslagerung

Dabei ist jedoch strikt zwischen der betriebswirtschaftlichen/unternehmensrechtlichen bzw. steuerrechtlichen Beurteilung einerseits und der arbeitsrechtlichen Sichtweise zu unterscheiden:

2 Offertanforderung Betriebliche Alters- und Risikoversorge

2.1 Informationen über den Vermittler / das Beratungsunternehmen

Vermittler / Beratungsunternehmen:		
PLZ / Ort	Straße / Nr.	
AnsprechpartnerIn / Funktion im Unternehmen	Telefon	e-mail
Angebot wird benötigt bis:	Offertanforderung:	

2.2 Informationen über den Firmenkunden

Kundenname (Arbeitgeber):			
<input type="checkbox"/> Ges.m.b.H. <input type="checkbox"/> AG <input type="checkbox"/> OG <input type="checkbox"/> KG <input type="checkbox"/> Ges.m.b.H. & CO KG <input type="checkbox"/> Einzelunternehmen <input type="checkbox"/> FreiberuflerIn <input type="checkbox"/> Sonstige:		<input type="checkbox"/> Bilanzierendes Unternehmen <input type="checkbox"/> Einnahmen-Ausgaben-Rechnung	
Branche	Bilanzstichtag	Firmenbuchnummer	Firmengründung per
PLZ / Ort		Straße / Nr.	
AnsprechpartnerIn / Funktion im Unternehmen		Telefon	e-mail

2.3 Informationen über die Steuerliche Vertretung

Steuerberatung / Wirtschaftsprüfung:		
PLZ / Ort	Straße / Nr.	
AnsprechpartnerIn	Telefon	e-mail

Details zur Offertanforderung – Übersicht

- 2.4 Direkte Leistungszusage – Pensions-Rückdeckungsversicherung (DLZ)
- 2.5 KMU-Vorsorge für Selbständige und Freiberufler
- 2.6 Abfertigungsvorsorge (Rückdeckung / Auslagerung RZ 3369a)
- 2.7 Steuerfreie Zukunftssicherung gemäß § 3 (1) Z 15 EStG
- 2.8 Pensionskassen-Vorsorge
- 2.9 Betriebliche Kollektiv-Versicherung

2.4 Direkte Leistungszusage – Pensions-Rückdeckungsversicherung (DLZ)

ANFORDERUNG NEUOFFERT

ANFORDERUNG WARTUNGSOFFERT - folgende Informationen und erforderlichen Unterlagen liegen als Kopie bei:

- letztgültige Pensionszusage
- schriftliche Nachträge
- Vorjahresgutachten
- voraussichtliche Ablaufwerte bestehende Versicherung(en)
- Höhe Vorjahresrückstellung aus Bilanz in EUR
- Höhe ev. vorhandener Wertpapierdeckung in EUR

BEGÜNSTIGTE(R)

M W

Name, Vorname, Titel

Geburtsdatum:

am Unternehmen mit ___ % beteiligt

Sperrminorität

Jahresbruttoeinkommen in EUR _____ Steigerung p.a.: ___ %

Gewinnausschüttung an Beteiligte(n) in den letzten 3 Jahren:

Vorjahr: _____ Vorjahr – 1: _____ Vorjahr – 2: _____

PARAMETER

Stichtag der Pensionszusage:

Versicherungsbeginn:

01 / /

Pensionsalter in der Zusage

Männer 65 / anderes ___ Frauen 65 / anderes ___

Abweichung vom gesetzl. Pensionsalter, weil _____

3 Checklists "Wartung"

3.1 Wartung „Direkte Leistungszusage/Pensionszusage“

Allgemeine Unterlagen

Vertragliche Regelung(en)

- Rechtsgrundlage für Vorsorgelösung
- Datum der Erteilung der Zusage
- Gültigkeit des BPG bzw. Anwendung des BPG vereinbart
- Added value – Lösung oder Gehaltsumwandlungsmodell über Deferred Compensation
- beitrags- oder leistungsorientiertes Modell
- Höhe des Beitrags / der Alterspension laut Zusage
- Gesamtzusage (Variabilität aufgrund Abhängigkeit von gesetzlicher Pension) oder Fixzusage
- Zusagezeitpunkt (mindestens 7-Jahresfrist eingehalten)
- Pensionsanfallsalter laut Zusage
- Zahlungsweise der Pension (12x, 14x)
- Wertanpassung in Anwartschaftsphase / Leistungsphase
- Abdeckung Todesfall in Anwartschaftsphase / Leistungsphase
- Abdeckung des Risikos Berufsunfähigkeit
- Wartezeit / Unverfallbarkeit
- Regelung bei (vorzeitigem) Ausscheiden
- Option auf Kapitalabfindung
- Eingriffsvorbehalte enthalten
- Regelung steuerlicher Handhabung in Leistungsphase
- Verpfändung der Rückdeckungsversicherung
- Verpfändung des Wertpapierdepots

Rechnungsgrundlagen

- (letztes) versicherungsmathematisches Gutachten und jeweils hinterlegte Rententafeln
- Stichtagszinsmethode (plus Rechnungszins) oder Durchschnittszinsmethode (und Periode) für unternehmensrechtliche Bilanz
- Bewertung Witwen/r-Ansprüche berücksichtigt
- Bewertung der Invalidisierungswahrscheinlichkeiten berücksichtigt
- Rückstellungswerte steuerrechtlich unternehmensrechtlich per letztem Bilanzstichtag
- Höhe einer allfälligen Wertpapierdeckung per letztem Bilanzstichtag
- Rentenbarwert zum Pensionsalter (steuerrechtlich / unternehmensrechtlich) bei Pensionisten

Personendaten / Funktion

- definierter Teilnehmerkreis / Begünstigte(r)
- Geburtsdatum Begünstigte(r)

- Tätigkeit / Stellung im Unternehmen
- Ausübung der Funktion seit
- Gesellschaftsanteile in %
- aktuelles Einkommen (Fixum, Bonus,..) als Bemessungsgrundlage
- familiäre Verbindungen (Partner, Kinder) vorhanden

Sonstiges

- Vollständigkeit hinsichtlich Schriftlichkeit / Unterlagen gegeben
- unprognostizierbare Faktoren als Risiko in Zusage enthalten
- eventuelle Abweichungen von Fremdüblichkeit / Angemessenheit
- auffällige Besonderheiten / Sonderregelungen

Finanzierungsformen

Rückdeckungsversicherung(en)

Ansparphase

- Art des Tarifs (Er-/Ablebens- / Erlebens- / Renten- / Fondsgebundene Versicherung / Hybrid)
- Zusatzversicherungen (Tod, Berufsunfähigkeit) vorhanden und sind diese aktuell hinsichtlich Art und Höhe des Deckungsumfanges
- garantierte Rententafeln (bei Abschluss der Polizze oder dann gültige Tafeln bei Verrentung)
- beitrags- oder leistungsorientierte Basis (Bemessungsgrundlage + bestimmte/bestimmbare Pension / Zielpension)
- Hinterbliebenenregelung (Witwe/r, Lebensgefährte, allenfalls Kinder) berücksichtigt
- garantierter Rechenzins des Tarifs (abhängig vom Beginnjahr des Vertrages)
- laufende Prämienzahlungen oder Einmalerläge
- Zahlungsweise (monatlich, ..., jährlich) => Optimierung mittels Umstellung auf Jahreszahlung
- Wertanpassungen / Indexierungen vorhanden
- Laufzeit des Vertrages konform mit Pensionszusage / gesetzlichem Pensionsalter => Kongruenz
- prognostizierte Ablaufwerte (Vertragssumme / Gewinnanteile) – ursprüngliche / aktuelle Werte
- getroffene Annahmen zur Gewinnbeteiligung in der Vergangenheit
- Verpfändung der Polizze(n) in Ansparphase beim Anbieter vermerkt

Rentenphase

- Ausgangsbasis bei Pension (Grund- / Bonus- / Gewinnbeteiligungsrente)
- Steigerung der Pension wurde wie festgelegt (fixer Prozentsatz oder gemäß Gewinnbeteiligung des Anbieters)
- Hinterbliebenenregelung (Witwe/r, Lebensgefährte, allenfalls Kinder) berücksichtigt

- alternativ Garantiezeit oder Kapitalrückgewähr im Todesfall eingebaut
- Verpfändung der Polizze in Rentenphase beim Anbieter vermerkt

Vertragskonstellation / Bezugsrechte (=> „Indirektvertrag“)

- Versicherungsnehmer = Arbeitgeber
- Prämienzahler = Arbeitgeber
- Versicherte Person = Arbeitnehmer
- Bezugsrecht Erlebensleistung = Arbeitgeber
- Bezugsrecht Ablebensleistung = Arbeitgeber

Wertpapierdeckung

- Art der Wertpapiere (gemäß § 14 (5) Z 4 EStG)
- Risikogewichtung (Anleihen- / Aktienanteil) gemäß Anlegerprofil
- Aufteilung der aktuellen Markteinschätzung / Zinslandschaft entsprechend
- Performance / Rendite des gewählten Modells bisher
- benötigter Depotwert (mindestens 50% der Vorjahresrückstellung) vorhanden
- Verpfändung des Depots beim Anbieter vorhanden

Sonstiges

- handelt es sich um eine Kombination Rückdeckung und Wertpapiere
- handelt es sich um eine 100% Rückdeckung für die Finanzierung
- Versicherungslösung versus Wertpapiere – Mindestdeckung mit klassischem Tarif erfüllt
- handelt es sich um eine kongruente Rückdeckung (hinsichtlich der Risiken und Laufzeit)
- Konditionen (Höhe der Kosten bei Rückdeckung und Depot) der bestehenden Finanzierungskomponenten

Empfehlungen

Bei komplexeren Zusagen macht es jedenfalls Sinn, über Sachverständige(n) eine aktuelle Bewertung mittels versicherungsmathematischem Gutachten auf Basis der aktuellen Parameter vornehmen zu lassen. Dabei können die Erkenntnisse und Vorgaben aus der Abstimmung mit den Begünstigten bzw. dem Steuerberater / Wirtschaftsprüfer einfließen.

Die Überprüfung der Pensionszusage hinsichtlich Aktualität des Inhalts (v.a. im Hinblick auf die steuerliche Anerkennung, Fremdvergleich, unklare Formulierungen, etc.) und gegebenenfalls eine anschließende Sanierung der Pensionszusage ist zu empfehlen.

Die unter Umständen erforderlichen Änderungen in der Pensionszusage in Form eines Nachtrags (als ergänzenden und klarstellenden Anhang zur Zusage vom ...) festhalten und eventuell von einem rechtlich fundierten Partner auf Vollständigkeit und Stimmigkeit überprüfen lassen.