

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER.

Willkommen bei der neuesten Ausgabe des Zurich BAV-Newsletters! Wir freuen uns, Sie auf diesem Weg immer über die neuesten Entwicklungen und Trends auf dem Laufenden zu halten.

Aus aktuellem Anlass ist der Schwerpunkt dieses Newsletters: „Abfertigung neu“. Wir möchten klären, ob es für DienstnehmerInnen und/oder –geberInnen von Vorteil ist, vom alten System ins neue zu wechseln. Die bisher geltenden Fristen wurden gestrichen und ein Dauerrecht auf Übertritt wird geschaffen werden. Daher: Raten Sie Ihren KundInnen von Schnellschüssen ab.

Ein Beitrag dieses Newsletters beschäftigt sich mit den rechtlichen Grundlagen – gut verständlich präsentiert von unserem Gastautor Stefan Moser von der VKB Bank in Linz und Inhaber der BAV – CONCEPTS & SOLUTIONS Stefan Moser e.U.

In einem weiteren Beitrag fassen wir eine Diskussion zusammen, die in Deutschland begonnen hat und nun auch Österreich erreicht: Altersarmut droht! Zu diesem Ergebnis kommen nicht etwa „Weltverbesserer oder Endzeit-Paniker“, sondern eine deutsche Studie im Auftrag der deutschen konservativen CDU-Ministerin.

Es gibt auch gute Nachrichten: Wie jedes Jahr um diese Zeit geben wir Tipps, um legal Steuern und Sozialbeiträge reduzieren zu können. Auch die Absicherung der Klein- und Mittelbetriebe wird verbessert. Wir zeigen dies für eine bestimmte Zielgruppe – die IT Beschäftigten – ganz nach dem Motto: „Statt in teure Gehaltserhöhung besser in eine steueroptimierte BAV investieren!“

Abschließend freut es mich besonders, dass sich die Kompetenz des BAV-Newsletter-Teams nun auch in Buch-Form niedergeschlagen hat: dem BAV-Praxisleitfaden. Dieser Leitfaden kann in einer Zurich-Sonderausgabe zu einem günstigen Preis gekauft werden.

Da dies der letzte Newsletter für 2012 ist, möchte ich die Gelegenheit nutzen, Ihnen für Ihre treue Leserschaft zu danken. Dazu darf ich Ihnen - im Namen des gesamten BAV-Newsletter-Teams - einen (wirtschaftlich) erfolgreichen Endspurt und danach einen besinnlichen Jahresausklang im Kreise Ihrer Familien wünschen.



Mit freundlichen Grüßen

Gerhard Danler
Im Namen des gesamten
Zurich BAV-Teams

INHALT

Altersarmut droht in grossem Umfang

Deutsche Sozialministerin Ursula von der Leyen legt Zahlen auf den Tisch. Noch nie gab es so viele Gründe, die KundInnen über die 2. und 3. Pensionssäule aufzuklären und entsprechend zu beraten.
[Zum Artikel](#)

Abfertigung NEU: Das kleine Rechts-1x1

Die Frist zur Übertragung wird über den 31.12. hinaus verlängert! Welche Optionen gibt es? Welche Vor- und Nachteile (ArbeitnehmerInnen und –geberInnen) bringen sie? Ist es sinnvoll für Ihre KundInnen einen „Schnellschuss“ zu tätigen?
[Zum Artikel](#)

Krankengeld für Selbständige kommt

Entlastungsschritt für Klein-UnternehmerInnen bis maximal 25 DienstnehmerInnen.
[Zum Artikel](#)

Kostenneutrale Firmenpension für die IT-Branche

Wie Sie Gehälter steuerfrei in BAV umwandeln.
[Zum Artikel](#)

Steuroptimierende Maßnahmen zum Jahresende

Wie erreichen Sie eine „steuroptimale Gestaltung“ für sich und Ihr Unternehmen?
[Zum Artikel](#)

PRAXISHANDBUCH BAV in Zurich-Sonderausgabe

Informationen zum Praxishandbuch BAV und zur Bestellung zum Zurich-Sonderpreis.
[Zum Artikel](#)



ALTERSARMUT DROHT IN GROSSEM UMFANG

Deutsche Sozialministerin Ursula von der Leyen legt Zahlen auf den Tisch.

Während in Österreich Sozialminister und sogar Bundeskanzler (Rentner-Briefe vor Wahlen) die Bevölkerung seit vielen Jahren von der Sicherheit der staatlichen Pension „überzeugen“ wollen und sich KonsumentenschützerInnen und zuletzt die Arbeiterkammer Oberösterreich völlig überzogen auf die private Vorsorge einschossen (weil ja die staatliche Pension gesichert sei), legte nun die deutsche Sozialministerin Zahlen auf den Tisch. Und fordert eine Zuschuss-Pension, um den Weg zum Sozialamt vermeiden zu können. Man beachte: **Die Dame kommt nicht aus der SPD, sondern der CDU!**

Doch das **Diktat der alarmierenden Zahlen**, die eine Studie im Auftrag des Sozialministeriums aufdeckte, rüttelt auf. Laut Ministerin Ursula von der Leyen droht einem Drittel der ArbeitnehmerInnen eine Rente **unter der Grundsicherung von 688 Euro**. Mit ihrer

Idee der Zuschuss-Rente beißt sie jedoch bei ihrer eigenen Partei und bei Frau Merkel auf Granit. Doch das Armutsrisiko künftiger Rentner ist deutlich höher als bislang bekannt. Deutsche Medien (Spiegel, Stern, Bild am Sonntag) zitierten aus der Studie. Danach droht ArbeitnehmerInnen, die 2.500 Euro brutto im Monat verdienen und 35 Jahre Vollzeit gearbeitet haben, nur eine Rente in Höhe des Grundsicherungsbetrags von 688 Euro.

Da laut deutschen Statistischen Bundesamts im Jahre 2010 mehr als ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten weniger als 2500 Euro im Monat verdiente, würde das also bedeuten, dass ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten in der Pension zum Sozialamt pilgern muss, weil diese Personen weniger als 688 Euro Pension bekommen werden.

Ursache dafür sind die Rentenreformen der vergangenen Jahre.

Langsam begann sich in den letzten Wochen diese **Diskussion auch nach Österreich**

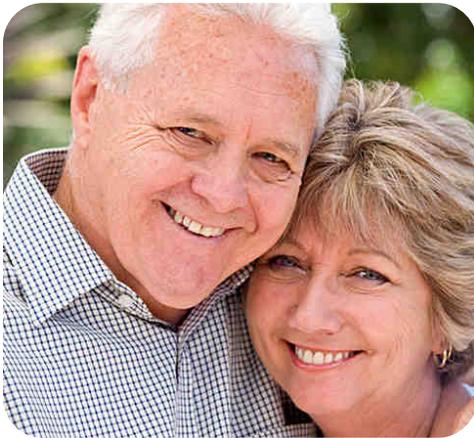
auszubreiten. Allerdings nur in den Medien. Politiker und Konsumentenschützer glauben noch immer an die Sicherheit der staatlichen Pension. Und daran, dass man davon auch leben wird können.

Doch die **Zahlen lassen auch bei uns anderes erwarten.**



Das Profil brachte unlängst ein plastisches Beispiel, das die Dramatik der Situation

beschreibt: „Ex-Innenminister Karl Blecha, 78, bezieht heute 15.000 Euro Rente monatlich, Staatssekretär Sebastian Kurz, 26, muss froh sein, wenn es später für 2.500 Euro reicht.“



Und "Profil" listet alle Ursachen und Einsparungsmaßnahmen auf, die auch in **Österreich zu dramatisch sinkenden Pensionen und möglicher Altersarmut führen werden.**

Man recherchierte, dass ein(e) heute 40-Jährige(r) mit 2.500 Euro Bruttogehalt maximal auf rund 1.300 Euro Pension im Jahre 2030 kommen könnte. Im Idealfall also, d.h. wenn

er/sie bis 65 arbeiten kann und keine Arbeitslosigkeit, keine Berufswchsel oder Babypause aufweist.

Dies ist etwas mehr Pension als in Deutschland prognostiziert, aber ob man dann davon leben wird können?

Die **Gründe für diesen „Pensions-Absturz“** sind ident, wie in Deutschland: Die ständigen Pensionsreformen, die eigentlich Einsparungen sind.

- **Durchrechnungszeit steigt** bis 2030 von den besten 15 Verdienstjahren auf die gesamte Erwerbszeit. Ab dann zählt jedes Jahr für die Pension. Studentenjobs, (unbezahlte) Praktika, Teilzeit, Arbeitslosigkeit, schlechtere Bezahlung nach Jobwechsel: All das reduziert künftig dramatisch die Höhe der eigenen Pension.
- „Dank“ Rechenstift wird **jedes Jahr weniger wert:** Erhielt man früher mit 40 Arbeitsjahren 80 % der Bemessungsgrundlage (somit zählte jedes Jahr 2 %), muss man nun 45 Jahre arbeiten, um obige 80 % zu erlangen, d.h. ein Jahr wird

nur mehr mit 1,78 % berücksichtigt und bringt daher weniger Pension ein als früher.

- **Schonfrist läuft aus.** Die letzten Pensionsreformen hatten eine Deckelung eingebaut: Die **Verluste aus allen „Reformen“ waren gedeckelt.** Ab dem Jahre 2025 gibt es diese nicht mehr, d.h. alle Sparmaßnahmen schlagen zu. **Dazu Ulrich Schuh,** Leiter des Wirtschaftsforschungsinstituts EcoAustria und Pensionspezialist im "Profil": „Allein schon durch die bereits beschlossenen Pensionsreformen wird die Pensionshöhe bis zum Jahre 2030 um bis zu 25 Prozent zurück gefahren“.

Werte BeraterInnen: Noch nie gab es so viele Gründe, die KundInnen auf die Absicherung durch die 2. und 3. Säule hinzuweisen und sie entsprechend zu beraten. Die Uhr läuft...

[Nach oben...](#)

DAS KLEINE RECHTS-1X1 ZUR ABFERTIGUNG NEU

Frist zur Übertragung wird über den 31.12. hinaus verlängert! Welche Optionen gibt es? Welche Vor- und Nachteile (ArbeitnehmerInnen und –geberInnen) bringen sie? Ist es sinnvoll, für Ihre KundInnen einen „Schnellschuss“ zu tätigen, fragt Stefan Moser.

Derzeit wird die Möglichkeit eines Vollübertritts vom Abfertigungssystem „Alt“ in das System „Neu“ beworben. Aus diesem Grund beleuchte ich die

- Vor-/Nachteile eines Vollübertritts zum 31.12.2012 aus Sicht der ArbeitnehmerInnen bzw. ArbeitgeberInnen, und
- welche Möglichkeiten unsere KundInnen ab dem 01.01.2013 weiterhin haben werden.

Im **Jänner-Newsletter** rechnen wir dann ein aktuelles Praxisbeispiel durch. Vorab zur Erinnerung die wesentlichen rechtlichen Punkte beider Abfertigungssysteme.

Allgemeines zur Abfertigung „Alt“:

Für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. 1. 2003 begonnen hat, gilt nach wie vor das Abfertigungssystem „Alt“.

Rechtsgrundlage ist der § 23AngG, der durch das ArbAbfG seit 1979 (faktisch) auch für ArbeiterInnen gilt.

Ein **Anspruch auf Abfertigung** für ArbeitnehmerInnen besteht, sofern

- ein echtes Arbeitsverhältnis
- mindestens (ununterbrochen) drei Jahre gedauert hat und
- das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund einer Kündigung der ArbeitnehmerInnen, eines ungerechtfertigten Austrittes oder einer gerechtfertigten Entlassung beendet wird.

Das Ausmaß bzw. die **Höhe der Abfertigung** hängt von zwei Faktoren, nämlich von der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie der Höhe



des zuletzt bezogenen Monatsentgelts der ArbeitnehmerInnen, ab. Hinsichtlich der Höhe der Abfertigung sind ergänzend u.U. kollektivvertragliche Bestimmungen zu berücksichtigen.

Die Anzahl der auszahlenden Monatsentgelte ergibt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäß Angestelltengesetz wie folgt:

Dauer des Arbeitsverhältnisses / Anzahl der Monatsentgelte

3 Jahre	2
5 Jahre	3
10 Jahre	4
15 Jahre	6
20 Jahre	9
25 Jahre	12

Allgemeines zur Abfertigung „Neu“:

Rechtsgrundlage für das System Abfertigung „Neu“ ist das Betriebliche MitarbeiterInnen- und Selbständigenvorsorge-Gesetz (BMSVG). Gilt für ArbeitnehmerInnen seit 01.01.2003 und seit 01.01.2008 auch für freie DienstnehmerInnen und Selbständige. Ca. 70 % der Unselbständigen sind bereits im System Abfertigung „Neu“.

Ab dem zweiten Monat (der erste Monat der Beschäftigung ist beitragsfrei) überweisen ArbeitgeberInnen **1,53 %** des monatlichen Entgelts (einschließlich Sonderzahlungen) an

den zuständigen Krankenversicherungsträger. Dieser leitet sie an die Betriebliche Vorsorgekasse (in der Regel vom Arbeitgeber gewählt) weiter.

Für die **Berechnung der ArbeitgeberInnen-Beiträge** (1,53 %) wird das Entgelt im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (§ 49 ASVG) herangezogen. Beschränkungen nach oben oder unten (Geringfügigkeitsgrenze oder Höchstbeitragsgrundlage) sind bei ArbeitnehmerInnen nicht zu beachten. Dadurch werden auch Teilzeitbeschäftigte mit äußerst geringen Entgelten erfasst. Herangezogen werden sowohl Geld- als auch Sachbezüge („Anspruchslohnprinzip“).

Wie beim System Abfertigung „Alt“ wird vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird und seit der ersten Beitragszahlung (oder letzten Verfügung über die Abfertigung) drei Beitragsjahre vergangen sind. Sämtliche Beitragszeiten werden zusammengerechnet. Egal bei welchen ArbeitgeberInnen diese zurückgelegt wurden.

Das BMSVG regelt auch den Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung selbst. Es besteht kein Anspruch **auf Auszahlung** einer Abfertigung, sofern das Arbeitsverhältnis z.B.

durch Selbstkündigung seitens der ArbeitnehmerInnen beendet wurde. Der Unterschied zum Modell Abfertigung „Alt“ ist jedoch, dass die Ansprüche im Rucksackprinzip mitgenommen werden. Bei den sonstigen Beendigungsformen (Arbeitgeberkündigung, unberechtigte Entlassung, berechtigter Austritt) kann die Auszahlung der Abfertigung grundsätzlich verlangt werden.

Umstieg Abfertigung „Alt“ auf Abfertigung „Neu“:

Rechtsgrundlage ist § 47 BMSVG. Dieser sieht vor, dass im Wege von zwei Varianten, nämlich der

- „Einfriervariante“ (auch Teilübertritt) sowie,
- der „Übertragungsvariante“ (auch Vollübertritt),

ein Umstieg vom System Abfertigung „Alt“ in das System Abfertigung „Neu“ zulässig ist. Wobei die Möglichkeit für einen **Vollübertritt bis dato mit 31.12.2012 befristet war, ein Teilübertritt ist zeitlich unbegrenzt!**

Hinweis: Ganz aktuell können wir berichten, dass **eine Regierungsvorlage** für das



Pensions-Überleitungsgesetz den Ausschuss für Arbeit und Soziales passiert hat. Tritt dieses Gesetz in Kraft, dann **entfällt diese Frist für den Übertritt komplett**, und es entsteht ein Dauerrecht.

Konkret heißt es im Gesetzesentwurf:

Zu den Z 7 und 8 (§ 47 Abs. 5 bis 7 BMSVG): „Die Befristung der Zulässigkeit zur Übertragung von Abfertigungsanswartschaften aus dem System der Abfertigung „Alt“ (Vollübertritt nach § 47 Abs. 3 BMSVG) in das betriebliche Vorsorgekassensystem soll ersatzlos mit Ablauf des 31. Dezember 2012 entfallen, die Regelung soll in das Dauerrecht überführt werden. Damit wird gewährleistet, dass auch nach 2012 häufigere Wechsel in die Abfertigung „Neu“ erfolgen als ohne die Möglichkeit der Vollübertritte. In dem Zusammenhang erfolgt eine Anpassung der Absatzbezeichnungen im bisherigen § 47 Abs. 6 und 7 BMSVG.“

Voraussetzung für einen derartigen Umstieg ist eine schriftliche Umstiegs-Vereinbarung, worin die wesentlichen Aspekte des Umstiegs festzuhalten sind. Diese Vereinbarung bedarf einer Unterfertigung durch ArbeitgeberInnen sowie durch ArbeitnehmerInnen. Seitens des Gesetzgebers wurden für diese Umstiegs-

Vereinbarung keine Mindestinhalte normiert.

Praxishinweis:

Sofern das (Unter-)Schriftlichkeitsgebot nicht eingehalten wird, ist die Umstiegs-Vereinbarung nichtig, d.h. die ArbeitnehmerInnen verbleiben im System Abfertigung „Alt“.

a) Einfrieren der Abfertigungsansprüche:

Das Einfrieren von Ansprüchen aus dem System Abfertigung „Alt“ beim Umstieg in das System Abfertigung „Neu“ funktioniert wie folgt:

- die bis zum Zeitpunkt des Übertritts (= Stichtag) erworbenen Abfertigungsanswartschaften werden beim Arbeitgeber bewertet,
- der Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf diesen „eingefrorenen“ Abfertigungsanspruch richtet sich weiterhin direkt gegen ArbeitgeberInnen.

Die Höhe des (eingefrorenen) Abfertigungsanspruches zum Stichtag errechnet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem zuletzt gebührendem Entgelt. Und steigt durch die jährlichen Gehaltserhöhungen mit Fortdauer des Arbeitsverhältnisses.

b) Übertragung der Ansprüche

Hier werden die zu einem bestimmten Stichtag erworbenen Abfertigungsansprüche aus dem System Abfertigung „Alt“ im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen in das System Abfertigung „Neu“ übertragen.

Praxishinweis:

Bei der Übertragung der Ansprüche richtet sich der Anspruch auf Abfertigung ausschließlich gegen die Vorsorgekasse; die ArbeitgeberInnen haben sich durch die Bezahlung des Übertragungsbetrages ihrer Verpflichtungen aus dem Titel „Abfertigung“ gegenüber den ArbeitnehmerInnen – mit Ausnahme der monatlichen Beitragsleistung – endgültig entledigt.

Den Stand der Gesetzwerdung zur Abschaffung der Frist für den Vollübertritt können Sie hier verfolgen:

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/II/_01992/index.shtml

[Nach oben...](#)



KRANKENGELD FÜR SELBSTÄNDIGE KOMMT

Entlastungsschritt für Klein-UnternehmerInnen bis maximal 25 DienstnehmerInnen. Die Politik hat sich nach hartem Ringen zu einem (ersten?) Schritt in Richtung Absicherung der zigtausenden Klein-UnternehmerInnen, vor allem EPU's (EinPersonenUnternehmerInnen) durchgerungen.

Anfang Oktober hat Gesundheitsminister Alois Stöger einen Gesetzesentwurf (2. Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2012) zur Begutachtung ausgesandt. Klein-UnternehmerInnen werden ein **Krankengeld bei lange andauernder Krankheit erhalten.**

Allerdings erst ab dem 43. Tag des Krankenstandes. Und maximal 20 Wochen. Während Christoph Leitl, Präsident der Wirtschaftskammer und Obmann der SVA von einem „Meilenstein“ spricht, nennen es andere einen „kleinen Schritt in die richtige Richtung“. Als Klein-UnternehmerIn kann man hoffen, dass sich diesbezüglich noch etwas zum Positiven ändert.

Über den aktuellen Stand berichtet Direktor Scheibenpflug von der SVA OÖ:

Arbeitsunfähigkeit infolge lang andauernder Krankheit kann bei selbstständig Erwerbstätigen, insbesondere bei EinPersonenUnternehmerInnen (EPU) und InhaberInnen von Betrieben mit wenigen MitarbeiterInnen, bald ein existenzbedrohendes Ausmaß annehmen. Nach derzeitiger Rechtslage im GSVG besteht zur Absicherung im Krankheitsfall nur die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung: Eine Zusatzversicherung gemäß § 9 GSVG, womit Krankengeld (bzw. gegebenenfalls Taggeld) ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit bis zur Höchstdauer von 26 Wochen (durch die Satzung auf 52 Wochen verlängerbar) bezogen werden kann.

Nunmehr soll diese Personengruppe einen Anspruch auf Unterstützungsleistung bei lang andauernder Krankheit erhalten. Anspruchsberechtigt sind Versicherte, bei denen die Aufrechterhaltung ihres Betriebes von ihrer persönlichen Arbeitsleistung abhängt



und die in ihrem Unternehmen regelmäßig keinen oder weniger als 25 Dienstnehmer beschäftigen.

Die Unterstützungsleistung soll täglich 26,97 Euro (Wert 2012) betragen und jährlich, beginnend ab 2013, valorisiert werden. Anspruch auf diese Leistung soll ab dem 43.

Tag der Arbeitsunfähigkeit bestehen, bis zu einer Höchstdauer von 20 Wochen für ein und dieselbe Krankheit.

Im Bereich der bestehenden Zusatzversicherung soll in Hinkunft eine Mindestbeitragsgrundlage in Höhe von monatlich 1.088 Euro (Wert 2012) vorgesehen werden, wonach künftig die daraus gebührende Geldleistung entsprechend der Unterstützungsleistung ebenfalls in Höhe von 26,97 Euro täglich (Wert 2012) ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit bis zur Höchstdauer von 26 Wochen (durch die Satzung auf 52 Wochen verlängierbar) gebührt.



Die neue Unterstützungsleistung bei lang andauernder Krankheit soll parallel zum Krankengeld aus einer Zusatzversicherung bezogen werden können (somit mindestens 53,94 Euro täglich; Wert 2012). Schließlich soll das in § 108 GSVG verankerte Taggeld entfallen, welches bisher bei Anstaltspflege vorgesehen ist.

Die SVA erhält für diese Leistung von der AUVA einen Kostenersatz von 19 Mio. Euro jährlich; eine Aufwertung ist vorgesehen.

Dir. Dr. Martin Scheibenpflug
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen
Wirtschaft
Landesstellenleitung Oberösterreich
Martin.Scheibenpflug@svagw.at

KOSTENNEUTRALE FIRMENPENSION FÜR DIE IT-BRANCHE

Gehälter steuerfrei in BAV umwandeln! Seit dem Jahr 2012 können ArbeitgeberInnen aus der IT-Branche für ihre MitarbeiterInnen, die dem Kollektivvertrag der IT-KV 2012 unterliegen, ein kostenneutrales Pensionskassenmodell einführen.

Bis zu 10% des Bruttobezugs können anstelle einer Gehaltszahlung steuerfrei und frei von Lohnnebenkosten in die Pensionskasse einbezahlt werden.

Grundvoraussetzung für diese attraktive Pensionsvorsorge ist, dass die MitarbeiterInnen **über dem Kollektivvertrag entlohnt** werden. Durch die Gehaltsumwandlung ergibt sich für die MitarbeiterInnen eine deutlich höhere Pensionsleistung, da keine Lohnsteuer und keine Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

Die entsprechende Regelung findet sich im § 19 a des Kollektivvertrags der IT-Branche. Es ist eine lohngestaltende Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 1-4 EStG. Sie lässt eine

Gehaltsumwandlung zu einem Arbeitgeberbeitrag gem. § 26 Z7 EStG werden, wenn ArbeitgeberInnen im Einvernehmen mit den MitarbeiterInnen Beiträge an die



Pensionskasse leisten, anstelle eines Teils des bisher gezahlten Gehalts oder einer Gehaltserhöhung.

Dass diese Beiträge auch **frei von Sozialversicherungsbeiträgen sind**, ergibt sich aus § 49 Abs. 3 Z 18 lit.b ASVG. Erstmals können mittels dieser Bezugsumwandlung mehr als 300 Euro gemäß § 3 (1) Z 15 EStG für die Altersvorsorge einbezahlt werden.

Neben dem Einvernehmen mit den MitarbeiterInnen müssen ArbeitgeberInnen darauf achten, dass durch die Gehaltsumwandlung der kollektiv vertraglich zustehende Mindestlohn **nicht unterschritten wird**. Diese Bezugsumwandlung gilt unwiderruflich für die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses.

Was ist zu tun?

- Der Arbeitgeber schließt einen Pensionskassenvertrag ab.
- In Betrieben mit Betriebsrat wird eine Betriebsvereinbarung über die Einräumung des Gehaltsverzichts

vereinbart. Einzelne MitarbeiterInnen entscheiden auf individueller Basis, ob sie an dieser steuerfreien Pensionsvorsorge teilnehmen möchten und wie hoch ihr künftiger Beitrag für die Altersvorsorge sein wird.

- Gibt es keinen Betriebsrat, reicht eine individuelle Vereinbarung zwischen ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen aus.
- Auch angestellte Familienmitglieder und Gesellschafter-Geschäftsführer (bis max. 25 % Beteiligung) mit Einkünften aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit können an diesem Modell teilnehmen.

Informieren Sie Ihre KundInnen, damit auch diese von der kostenneutralen Vorsorge profitieren können. Sichern Sie deren MitarbeiterInnen noch im Jahr 2012 den Steuervorteil durch den Abschluss eines Pensionskassenvertrags. Die MitarbeiterInnen entscheiden jeweils selbst, ob sie daran teilnehmen möchten und wie hoch der jeweilige Beitrag sein soll.



Mag.a Gabriele Feichter,
Bonus Pensionskassen Aktiengesellschaft
Traugasse 14-16, 1030 Wien
Tel.: 01/51 602 - 1907,
E-Mail: gabriele.feichter@bonusvorsorge.at

STEUEROPTIMIERENDE MAßNAHMEN ZUM JAHRESENDE

Wie erreichen Sie eine „steueroptimale Gestaltung“ für sich und Ihr Unternehmen? Aus Platzgründen können wir nur einen Auszug von möglichen Maßnahmen darstellen.

Gewinnfreibetrag

Einnahmen-Ausgaben-Rechner, bilanzierende EinzelunternehmerInnen sowie Personengesellschaften können den Gewinnfreibetrag nutzen, der in der Öffentlichkeit als „13. und 14. für den Unternehmer“ bekannt ist. Bis zu einem Gewinn von 30.000 Euro zieht die Finanzverwaltung amtswegig 13 % vom erzielten Gewinn ab (sog. „Grundfreibetrag“).

Überschreitet Ihr Gewinn die Grenze von 30.000 Euro, können vom Überschreibungsbetrag wiederum 13 % (bis maximal 100.000 Euro pro Jahr) in Abzug gebracht werden, wenn eine der beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt wird:



- Investitionen in neue Wirtschaftsgüter mit einer betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer von mindestens 4 Jahren oder
- Ankauf von begünstigten Wertpapieren (wie insbesondere Anleihen und Anleihenfonds) mit einer Behaltefrist von 4 Jahren.

Bei der Inanspruchnahme einer Betriebsausgabenpauschalierung steht nur der Grundfreibetrag zu. Wichtig: Der Gewinnfreibetrag vermindert auch die Bemessungsgrundlage der Sozialversicherung. D.h. das Ausschöpfen des investitionsbedingten Gewinnfreibetrages reduziert Steuer- und Sozialversicherungsbelastung.

Tipp: Ab 2013 wird Gewinnfreibetrag für Personen mit Gewinn größer 175.000 Euro deutlich reduziert. Es kann sinnvoll sein, für das Jahr 2013 geplante Investitionen vorzuziehen.

Vorgezogene Investitionen (Halbjahresabschreibung)

Für Investitionen mit Anschaffungskosten über 400 Euro, die nach dem 30.6.2012 getätigt werden, kann die halbe Jahres-AfA abgesetzt werden. Das Vorziehen von Investitionen spätestens in den Dezember 2012 kann daher Steuervorteile bringen. Geringwertige Wirtschaftsgüter (Anschaffungskosten bis 400 Euro) können sofort zur Gänze als Betriebsausgabe erfasst werden.

Zeitpunkt der Vorauszahlung/Vereinnahmung bei Einnahmen-Ausgaben-Rechnern

Für Einnahmen-Ausgaben-Rechner gilt das sogenannte Zufluss-Abfluss-Prinzip. D.h. dass der Zeitpunkt des Zahlungsflusses entscheidend ist. Daher können sie durch Vorauszahlungen von Ausgaben oder Verschiebung von Einnahmen eine Verlagerung der Steuerpflicht erreichen.

Achtung: Bei bestimmten Ausgaben wie z.B. Beratungs-, Miet-, Vertriebs-, Verwaltungs- und Zinskosten ist lediglich eine einjährige Vorauszahlung steuerlich abzugsfähig. Weiters sind regelmäßig wiederkehrende Einnahmen oder Ausgaben, die zum Jahresende fällig werden, jenem Kalenderjahr zuzurechnen, zu dem sie wirtschaftlich gehören, wenn sie innerhalb von 15 Tagen vor oder nach dem 31.12. bewirkt werden.

Interessant ist oftmals eine freiwillige Vorauszahlung einer zu erwartenden Nachzahlung an GSVG-Pflichtbeiträgen. Diese ist allerdings nur dann im Abflusszeitpunkt absetzbar, wenn sie sorgfältig geschätzt wurde. Die Schätzung erfolgt üblicherweise auf Basis einer kurzfristigen Erfolgsrechnung und einer

anschließenden Hochrechnung auf das Jahresergebnis. Ihr Steuerberater unterstützt Sie gerne.



Mitarbeiterbeteiligung

DienstnehmerInnen kann jährlich eine Beteiligung am Unternehmen unentgeltlich oder verbilligt eingeräumt werden. Ein Betrag bis maximal 1.460 Euro pro DienstnehmerIn bleibt lohn- und sozialversicherungsfrei, wenn dieser Betrag nach 5 Jahren nach Vereinbarung der

Unternehmensbeteiligung (oder früher aufgrund Beendigung des Dienstverhältnisses) ausbezahlt wird. Der Aufwand gilt als Betriebsausgabe. Zulässig sind unter anderem Aktien, GmbH-Anteile und typische stille Beteiligungen. Voraussetzung ist u. a., dass die Beteiligung allen ArbeitnehmerInnen oder bestimmten Gruppen von ArbeitnehmerInnen gegeben wird.

Abzugsfähigkeit von Spenden

Spenden an Einrichtungen für wissenschaftliche Forschung und Lehre können bis zu einem Maximalbetrag von 10 % des Gewinns des vorangegangenen Wirtschaftsjahres Betriebsausgabe sein. Zusätzlich und betragsmäßig unbegrenzt können auch Geld- und Sachspenden, die mit der Hilfestellung bei Katastrophenfällen zusammenhängen, geltend gemacht werden, sofern sie der Werbung dienen. Auch Spenden für mildtätige Zwecke sind steuerlich absetzbar. Jedoch muss die empfangende Organisation in der Liste des Finanzministeriums aufscheinen. Diese kann man unter <http://www.bmf.gv.at/Service/allg/spenden/> abrufen. Und die Spende muss im Jahr 2012 geleistet werden.



Rückstellungsbildung für Personalkosten

Für bilanzierende Unternehmen ist die Bildung von Rückstellungen für DienstnehmerInnen-Kosten relevant, z.B. für Zuwendungen anlässlich eines Dienstjubiläums. Die Rückstellung ist nur bei kollektivvertraglicher Vereinbarung, bei Betriebsvereinbarung oder einer anderen schriftlichen, rechtsverbindlichen und unwiderruflichen Zusage zulässig. Auch die Rückstellung für offene Urlaube ist relevant. Für die von den ArbeitnehmerInnen vom Beginn des Urlaubsjahres (Jahrestag des Eintritts der ArbeitnehmerInnen) bis zum Bilanzstichtag noch nicht konsumierten Urlaube kann aliquot eine Rückstellung gebildet werden. Auszugehen ist vom durchschnittlichen Bezug zuzüglich Sonderzahlungen und Lohnnebenkosten.

Zur Bindung von SchlüsselmitarbeiterInnen kann der Einsatz einer Pensionszusage überlegt werden, der dann auch zu einer entsprechenden Rückstellungsdotierung führt. Beachten Sie den unwiderruflichen Charakter dieser Maßnahme, der steuerliche Anreiz sollte nur das „Zuckerl“ sein, nicht aber Beweggrund.

Gruppenantrag stellen

Sollten Sie über mehrere Kapitalgesellschaften verfügen, kann die Herstellung einer

Gruppenbesteuerung ein interessanter Ansatz sein. Insbesondere bei gleichzeitigem Vorliegen einer Gewinn- bzw. einer Verlustsituation sowie bei Unternehmenszukaufen stellt die Gruppenbesteuerung ein probates Gestaltungsmittel dar.

Dr. Heimo Czepl, Czepl & Partner Steuer- und Unternehmensberatungs GmbH & Co KG
Dr. Gaisbauer-Straße 7,
4560 Kirchdorf an der Krems
Tel.: 07582/62043 – 0,
E-Mail: office@czepl.at

[Nach oben...](#)



PRAXISHANDBUCH BAV IN ZURICH-SONDERAUFLAGE

Es freut mich besonders, dass sich die Kompetenz des BAV-Newsletter-Teams nun auch in Buch-Form niedergeschlagen hat.

Der BAV-Praxisleitfaden, den wir Ihnen vorstellen, liefert umfangreiches Zahlenmaterial (steuerrechtliche Auswirkungen der einzelnen Instrumente), beleuchtet arbeitsrechtliche Aspekte und beschäftigt sich erstmals mit der Frage: Was passiert mit der BAV im Insolvenzfall?

Weiters soll damit Ihre BAV-Beratung mit Übersichten, Musterformularen und Checklisten unterstützt und erweitert werden.

Abschließend ein Tipp:
PRAXISHANDBUCH BAV in Zurich Sonderauflage. Sichern Sie sich Ihren Preisvorteil: **78 Euro (statt 95 Euro)**. Jeweils inkl. Ust., exkl. Versand). Details zum Inhalt [finden Sie hier...](#)

Bestellungen mit Betreff „Sonderauflage Zurich“ an g.wagner@b2b-projekte.at



[Nach oben...](#)



Wir freuen uns über Ihr Feedback!

Und über Neu-Anmeldungen zu unserem kostenlosen Newsletter. Bitte empfehlen Sie uns und leiten Sie diese Mail einfach an KollegInnen und PartnerInnen weiter.

Möchten Sie den BAV-Newsletter regelmäßig erhalten?

Senden Sie bitte eine **Mail mit dem Betreff "BAV_NL"** an uns:
g.wagner@b2b-projekte.at?subject=BAV_NL

Oder registrieren Sie sich direkt auf unserer Seite:

<http://www.zurich.at/service/newsletter/bav/anmelden>

Impressum

Verantwortlich für den Newsletter sind:

Gerhard Danler, Marktsegmentleitung
Betriebliche Altersvorsorge
Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft,
A-1010 Wien, Schwarzenbergplatz 15
Tel: 01 50125-1498
E-Mail: gerhard.danler@at.zurich.com
<http://www.zurich.at>

Mag. Guenter Wagner, B2B-Projekte für
Finanz- und Versicherungsbranche,
E-Mail: g.wagner@b2b-projekte.at
Tel: 0676 545 78 91

Redaktionelle Gestaltung:

Mag. Nikolaus Jankowitsch, Channel Marketing
E-Mail: nikolaus.jankowitsch@at.zurich.com
Telefon: 01 50 125 - 1472



Für Fragen stehen Ihnen die **FDL- und BAV-SpezialistInnen Ihrer Maklerservicestelle** der Landesdirektion zur Verfügung.

Die RTR-Liste wurde mit heutigem Tag abgeglichen!

Abmeldemöglichkeit

Unser Newsletter-Infoservice ist vollkommen kostenlos.

Sie erhalten den Newsletter, weil Sie sich per Mail oder auf der Zurich-Homepage angemeldet haben. Möchten Sie sich dennoch abmelden, antworten Sie auf diese Mail mit dem Betreff "Bitte streichen". Wir wollen Sie informieren, nicht belästigen.

[Nach oben...](#)

