



Die Extra-Pension vom Chef

Betriebliche Vorsorge. Mitarbeiter können gemeinsam mit dem Arbeitgeber für die Pension vorsorgen. Das ist steuerlich begünstigt und hat für beide Seiten Vorteile.

Eigentlich ist es zu schön, um wahr zu sein. Es gibt Vorsorgemodelle bei denen alle Beteiligten gewinnen: Im Zuge der betrieblichen Altersvorsorge spart der Mitarbeiter Steuern, der Arbeitgeber Sozialabgaben und Steuern und die öffentliche Hand wird entlastet, wenn mehr Bürger ergänzend auch betrieblich vorsorgen. Denn das führt dazu, dass man in der Pension, neben der staatlichen Rente, auch über sein ehemaliges Unternehmen eine Pension bezieht. Ein weiterer Aspekt: Immer öfter hört man vom wachsenden Fachkräftemangel. Dazu Hans Unterdorfer, Vorstandschef der Tiroler Sparkasse Bank AG: „Unternehmen müssen sich heute deutlich mehr um ihre Mitarbeiter bemühen. Es herrscht Fachkräftemangel und Ersatz ist am Markt oft sehr schwer zu finden.“

Eine inzwischen bewährte und wirkungsvolle Möglichkeit als Unternehmer qualifizierte Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, ist ein „Zusatzpaket“ in Form eines betrieblichen Vorsorgeangebots. Es ist ein sehr einfacher und günstiger Weg einer Vorsorge, die mit der ersten Zahlung ohne Abzug von Steuern und Abgaben sofort beginnt und nachhaltig wirkt.

Steuerfreie Pension

Ein sehr beliebtes und vor allem wirkungsvolles Instrument der Mitarbeiterbindung ist die betriebliche Zukunftssicherung (laut § 3 Abs. 1 Zi. 15 lit. a EStG). Hier können jährlich pro Mitarbeiter 300 Euro steuerfrei in eine Lebens-, Unfall- oder Krankenversicherung investiert werden. Unterdorfer: „Will man seinen Mitarbeitern etwas Gutes tun, finanziert entweder der Arbeitgeber zusätzlich



„Unternehmen müssen sich heute deutlich mehr um ihre Mitarbeiter bemühen.“

Hans Unterdorfer
Vorstandschef
Tiroler Sparkassen AG

zum Gehalt monatlich die 25 Euro – praktisch brutto für netto - oder bietet dem Mitarbeiter an, diese von seinem Bruttogehalt selbst zu finanzieren. Dabei kann der Mitarbeiter übrigens mit einem höheren Ertrag rechnen, als dies bei einer Vorsorge aus einem bereits versteuerten Einkommen der Fall wäre.“

Ein Beispiel der s Versicherung, einer Marke der Wiener Städtischen Versicherung, zeigt: Zahlt ein Unternehmer seinen zehn Mitarbeitern zusätzlich je 25 Euro pro Monat in eine betriebliche Zukunftssicherung ein, dann betragen seine jährlichen Zusatzkosten 3.000 Euro. Im Vergleich zu einer Gehaltserhöhung spart sich der Unternehmer für zehn Mitarbeiter rund 933 Euro Lohnnebenkosten pro Jahr (bei einem steuerpflichtigen Jahreseinkommen von rund 23.000 Euro pro Dienstnehmer). Aber auch für die Mitarbeiter selbst lohnt sich das Modell. Würde das Geld über eine Gehaltserhöhung ausbezahlt werden, würden bei einer angenommenen Steuerprogression von 35 Prozent von den ursprünglichen 25 Euro, nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, nur noch

13,33 Euro beim Mitarbeiter ankommen. Investiert er diese 13,33 Euro in eine Pensionsvorsorge, hätte ein 30-jähriger Mitarbeiter nach 35 Jahren ein garantiertes Pensionskapital von 5.095 Euro aufgebaut. Im Rahmen der betrieblichen Vorsorge würden aber die gesamten 25 Euro (ohne Steuern und Abgaben!) in die Pensionsvorsorge flie-

ßen und das garantierte Pensionskapital wäre mit 10.045 Euro deutlich höher. Aufgrund einer aktuellen Gesamtverzinsung von 2,5 Prozent steigt das voraussichtliche Pensionskapital sogar auf 14.973 Euro. Unterdorfer: „Im Vergleich zu einer KESt-pflichtigen Veranlagung entspricht dies einer Rendite von 6,72 Prozent.“

Unterschätztes Risiko Berufsunfähigkeit

Kommentar. Für Manfred Bartalszky, Vorstand der Wiener Städtischen und zuständig für die Marke s Versicherung, sind die Österreicher beim Thema BU zu unbekümmert.

Mit einer großen Gelassenheit sehen die Österreicher das Thema Berufsunfähigkeit und Invalidität. Laut einer aktuellen Wifo-Studie haben weniger als vier Prozent der Beschäftigten eine private Berufsunfähigkeitsversicherung. Verwunderlich, denn eine Berufsunfähigkeitsversicherung springt dann ein, wenn jemand wegen eines Unfalls oder einer Krankheit seinen Beruf dauerhaft nicht mehr ausüben kann. Dieses Risiko ist nicht zu unterschätzen wenn man bedenkt, dass laut PVA im Jahr 2017 bereits 19.000 Menschen allein in Österreich davon betroffen waren. Besonders interessant ist eine private Berufsunfähigkeitsversicherung für junge, gut ausgebildete Menschen. Gerade für diesen Personenkreis steigt im Falle einer Berufsunfähigkeit, selbst bei Vorliegen einer staatlichen Berufsunfähigkeitsleistung, die Einkommenslücke – bezogen auf das Lebensinkommen – laut Wifo im Schnitt auf bis zu 50 Prozent. Dieses Risiko lässt sich nicht durch „Sparbuchsparen“ abfedern. Die Lösung ist eine private Berufsunfähigkeitsversicherung. Diese sichert, im Fall der Fälle, die Auszahlung einer monatlichen Rente auf Dauer der Berufsunfähigkeit. Durch die Gewinnbeteiligung steigt die Rente sogar jährlich. Zudem gilt: Je jünger man einen solchen Versicherungsschutz abschließt, desto günstiger ist die Prämie. Nachdem es sich hierbei um ein vielschichtiges Produkt handelt, sollte man nicht auf eine fundierte Beratung verzichten.



Manfred Bartalszky
Wiener Städtische

„Motivationsmodell funktioniert wunderbar“

Interview. Oswald Mayr, Geschäftsführer der Montavit GmbH, über betriebliche Vorsorge

Welche Vorteile resultieren für Sie als Unternehmen aus der betrieblichen Vorsorge?

Oswald Mayr: Uns als Unternehmen ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter wohl fühlen. Wir haben uns schon vor Jahren dazu entschlossen, unseren Mitarbeitern eine zusätzliche Vorsorgemöglichkeit in Form der betrieblichen Zukunftssicherung anzubieten.

Oswald Mayr, Geschäftsführer der Montavit GmbH, setzt darauf, dass sich die Mitarbeiter wohl fühlen



sehr gut an! Viele sind hier sehr vorausschauend und entschließen sich rechtzeitig, ein steuerlich begünstigtes Vorsorgepolster für später zu bilden. Wir können die betriebliche Zukunftssicherung nur jedem Unternehmen empfehlen.

Wie haben Sie die betriebliche Vorsorge installiert?

Wir haben einfach mit unserem Berater in der Tiroler Sparkasse einen Termin vereinbart. Nach einer umfassenden Beratung haben wir die Rahmenvereinbarung mit der Versicherung abgeschlossen und den Rest hat die Sparkasse erledigt. Der Aufwand dafür war wirklich überschaubar. Von Beginn an hat die betriebliche Vorsorge als Motivationsmodell wunderbar funktioniert. Viele Mitarbeiter – Angestellten wie auch Arbeitern – haben eine solche Vorsorge abgeschlossen.