

Betriebliche und private Zukunftsvorsorge

Mag. Kerstin Weber, Magdalena Neumayer, BA
15.01.2014



Betriebliche und private Zukunftsvorsorge

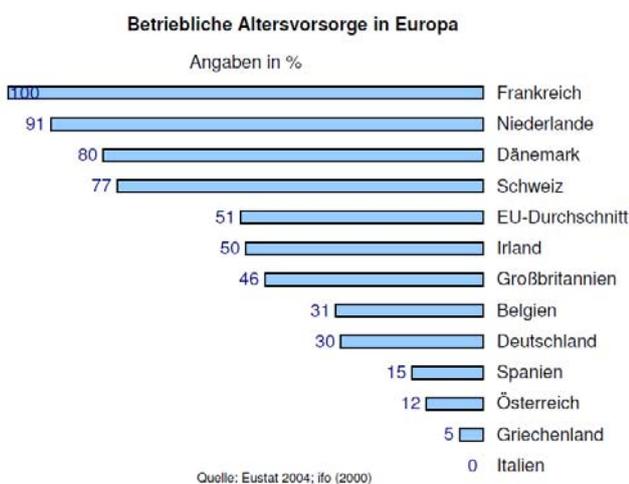
1	EINLEITUNG	4
2	VORSORGE FÜR MITARBEITER AUS UNTERNEHMENSICHT.....	5
2.1	ABFERTIGUNG „ALT“	5
2.1.1	<i>Rechtsgrundlage und Anspruchsvoraussetzungen</i>	5
2.2	ABFERTIGUNG „NEU“	5
2.2.1	<i>Rechtsgrundlagen</i>	5
2.2.2	<i>Anspruchsvoraussetzungen</i>	6
2.3	UMSTIEG ABFERTIGUNG „ALT“ AUF ABFERTIGUNG „NEU“	6
2.4	ZUKUNFTSSICHERUNG GEM. § 3 ABS. 1 Z 15 ESTG.....	7
2.4.1	<i>Rechtsgrundlagen</i>	7
2.4.2	<i>Voraussetzungen für die Steuerbefreiung</i>	7
2.4.3	<i>Gestaltungsmöglichkeiten</i>	8
2.5	PENSIONS KASSE	9
2.5.1	<i>Rechtsgrundlagen</i>	9
2.5.2	<i>Leistungsrecht</i>	10
2.5.3	<i>Widerruf der Beitragsleistung</i>	10
2.5.4	<i>Unverfallbarkeit</i>	10
2.5.5	<i>Steuerliche Behandlung – Beitragsorientiertes Modell</i>	10
2.5.6	<i>Steuerliche Behandlung – Leistungsorientiertes Modell</i>	11
2.6	BETRIEBLICHE KOLLEKTIVVERSICHERUNG.....	12
2.6.1	<i>Rechtsgrundlagen</i>	12
2.6.2	<i>Unverfallbarkeit</i>	13
2.6.3	<i>Steuerliche Behandlung</i>	13
2.7	DIREKTE LEISTUNGSZUSAGE	13
2.7.1	<i>Rechtsgrundlagen</i>	13
2.7.2	<i>Unverfallbarkeit</i>	13
2.7.3	<i>Verfügungsmöglichkeiten</i>	14
2.7.4	<i>Wertpapierdeckung und Insolvenz</i>	14
2.7.5	<i>Steuerliche Behandlung</i>	14
2.8	SYSTEMVERGLEICH – BETRIEBLICHE PENSIONS VORSORGE	15
3	PRIVATE ZUKUNFTSVORSORGE	17
3.1	VORSORGEWOHNUNGEN	17
3.1.1	<i>Merkmale einer Vorsorge-Immobilie</i>	17
3.1.2	<i>Fünf steuerliche Vorteile bzw. Effekte mit großer Wirkung</i>	17
3.1.3	<i>Steuerlicher Totalgewinn</i>	17
3.1.4	<i>Vorteile und Nachteile</i>	18
3.2	INDIVIDUELLE LEBENSVERSICHERUNGSLÖSUNGEN § 18 ABS. 1 Z 2 ESTG	18
3.2.1	<i>Voraussetzungen für die Absetzbarkeit</i>	18
3.3	HÖHERVERSICHERUNG/NACHKAUF VON VERSICHERUNGSZEITEN IN DER SV § 18 ABS. 3 Z 2 ESTG	20
3.4	PRÄMIENBEGÜNSTIGTE PENSIONS VORSORGE § 108A ESTG	20
3.4.1	<i>Voraussetzungen</i>	21

3.5	PRÄMIENBEGÜNSTIGE ZUKUNFTSVORSORGE § 108G EStG	21
3.5.1	<i>Voraussetzungen</i>	21
3.5.2	<i>Varianten</i>	21
3.5.3	<i>Verwendung des angesparten Kapitals</i>	22
3.5.4	<i>Volkswirtschaftlicher Nutzen</i>	22
4	QUELLEN	23

1 Einleitung

„In der betrieblichen Altersvorsorge liegt Österreich hinter dem EU-Schnitt. Nur jeder 6. Mitarbeiter kann auf ein zweites Standbein in der Pension zählen.“ (KR Dr. Gerhard Schwaiger, Obmann der Sparte Banken und Versicherung in der Wirtschaftskammer Tirol)

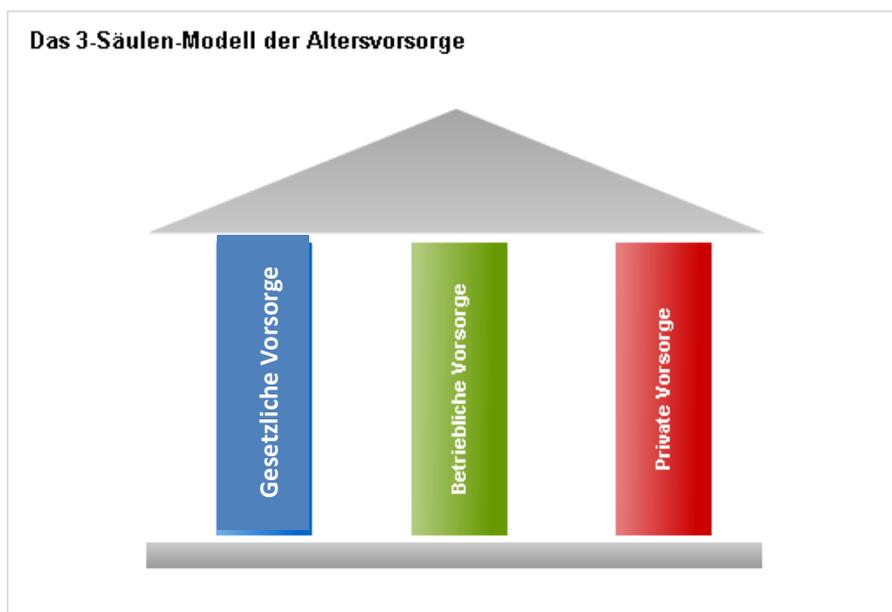
Die österreichischen Unternehmen sind sich immer mehr der Tatsache bewusst, dass Altersvorsorge nicht mehr vom Staat alleine getragen werden kann und dass die ASVG-Pension keine ausreichende Versorgung mehr darstellt. Dennoch steckt die betriebliche Altersvorsorge in Österreich noch in den Kinderschuhen. Auf europäischer Ebene liegt Österreich im Bereich betriebliche Altersvorsorge weit unter dem EU-Durchschnitt. Dies verdeutlicht ein EU-Vergleich, laut dem in Österreich nur 12 % der Unternehmen für ihre Mitarbeiter vorsorgen im Gegensatz zum europäischen Durchschnitt, der bei 51 % liegt.



Daran wird sich auch in Zukunft höchstwahrscheinlich wenig ändern, wie eine aktuelle Studie von Mercer zeigt. Nur sieben Prozent der Unternehmen planen in den kommenden ein bis zwei Jahren Firmenpensionslösungen einzuführen. (<http://www.mercer.at/press-releases/1552870>)

Da die Kluft zwischen Pensionsaufwand für die ältere Generation im Verhältnis zu den Beitragsleistungen der jüngeren Generation immer größer wird, die staatliche Pension in Zukunft wohl lediglich mehr eine Grundsicherung sein wird und die jungen Pensionisten mit massiven finanziellen Einschnitten zu rechnen haben, sollten sowohl die Eigenvorsorge der Arbeitnehmer als auch die betrieblichen Altersvorsorgemodelle als drittes

Standbein in der Pensionssicherung forciert werden.



In dieser Ausarbeitung werden die möglichen Ausgestaltungsformen der betrieblichen als auch der privaten Altersvorsorge, deren rechtliche Grundlagen und Voraussetzungen sowie Vor- und Nachteile dargestellt.

2 Vorsorge für Mitarbeiter aus Unternehmenssicht

2.1 Abfertigung „Alt“

2.1.1 Rechtsgrundlage und Anspruchsvoraussetzungen

§ 23 AngG sieht vor, dass ein Abfertigungsanspruch für einen Arbeitnehmer besteht, sofern

- ein (echtes) **Arbeitsverhältnis**
- mindestens (ununterbrochen) **drei Jahre** gedauert hat und
- **aufgelöst** wird (ausgenommen: Arbeitnehmerkündigung, unberechtigter vorzeitiger Austritt oder gerechtfertigte Entlassung)

Maßgeblich für die dreijährige Dauer des Arbeitsverhältnisses ist die Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses an sich. Ein Anspruch entsteht erst, sofern das dritte Arbeitsjahr auch tatsächlich vollendet wird.

Die Höhe der Abfertigung hängt von folgenden zwei Faktoren ab:

- Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Höhe der zuletzt bezogenen Monatsentgelts.

Die Anzahl der auszahlenden Monatsentgelte bestimmt sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäß AngG 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	10

Die Berechnung der Abfertigungsentgelts beruht auf dem für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelt. Nach der überwiegenden Lehr- und Rechtsprechung ist ein **Durchschnittsverdienst** heranzuziehen, der auch gewisse regelmäßig wiederkehrende Bezüge (wie Bilanzgelder, Prämien etc.) mitberücksichtigt.

Vorteile	Nachteile
Mitarbeiterbindung	Abhängig von Auflösungsart
	Belastung der Liquidität

2.2 Abfertigung „Neu“

2.2.1 Rechtsgrundlagen

Für sämtliche Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begründet wurden, gilt das System Abfertigung „Neu“. Maßgebliche Rechtsgrundlage für das System Abfertigung „Neu“ ist das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).

Ein Arbeitgeber hat ab dem zweiten Monat eines Arbeitsverhältnisses (der erste Monat der Beschäftigung ist grundsätzlich beitragsfrei) **1,53 % des monatlichen Entgelts** (einschließlich Sonderzahlungen) an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu entrichten. Der Krankenversicherungsträger hat diese Beiträge an die jeweilige Betriebliche Vorsorgekasse, die idR vom Arbeitgeber ausgewählt wurde, weiterzuleiten.

Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitgeber, die Vorsorgekasse auszuwählen. Sofern im Rahmen der Selbständigenvorsorge bereits eine Vorsorgekasse ausgewählt und ein Beitrittsvertrag unterfertigt wurde, gilt diese auch für die Arbeitnehmer als ausgewählt.

Vorsorgekassen in Österreich:

- APK Vorsorgekasse AG
- BAWAG Allianz Vorsorgekasse AG
- BONUS Vorsorgekasse AG
- BUAK Betriebliche Vorsorgekasse AG
- Fair finance Vorsorgekasse AG
- NÖ Vorsorgekasse AG
- Siemens Mitarbeitervorsorge AG
- Valida Plus AG
- VBV Vorsorgekasse AG
- VICTORIA-VOLKSBANKEN Vorsorgekasse AG

Zwischen Arbeitgeber und Vorsorgekasse ist ein **Beitrittsvertrag** abzuschließen. Eine Beendigung des Beitrittsvertrages (ausschließlich zum Bilanzstichtag der Vorsorgekasse) ist nur möglich, sofern die Übertragung der Abfertigungsanswartschaften auf eine andere Vorsorgekasse sichergestellt ist.

2.2.2 Anspruchsvoraussetzungen

Wie beim System Abfertigung „Alt“ wird vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird und seit der ersten Beitragszahlung drei Beitragsjahre vergangen sind. Sämtliche Beitragszeiten sind grundsätzlich zusammenzurechnen, unabhängig davon, bei welchem Arbeitgeber diese zurückgelegt wurden.

Kein Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung besteht, sofern das Arbeitsverhältnis durch

- Kündigung
- verschuldete Entlassung oder
- unberechtigten Austritt

seitens des Arbeitnehmers beendet wurde.

Wesentlich in diesem Zusammenhang ist, dass (allenfalls) lediglich der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung erlischt, nicht jedoch die Abfertigung selbst, die vielmehr gemäß dem „**Rucksackprinzip**“ in das nächste Arbeitsverhältnis mitgenommen werden kann.

Gemäß § 15 BMSVG ergibt sich die Höhe der Abfertigung aus der sog. **Abfertigungsanswartschaft** zum Ende jenes Monats, in dem diese fällig ist. Die Abfertigungsanswartschaft ergibt sich aus der Summe der von der Vorsorgekasse verwalteten Ansprüche eines Arbeitnehmers, d.h. der vom Arbeitgeber geleisteten Abfertigungsbeiträge, Übertragungsbeträge von anderen Vorsorgekassen aus vergangenen Arbeitsverhältnissen zuzüglich der Veranlagungsergebnisse abzüglich der Verwaltungskosten.

Vorteile

Rucksackprinzip: Bereits erworbene Abfertigungsanswartschaften gehen durch die Art der Beendigung nicht mehr verloren.

2.3 Umstieg Abfertigung „Alt“ auf Abfertigung „Neu“

§ 47 BMSVG sieht im Wesentlichen vor, dass im Wege von zwei Varianten, nämlich der „**Einfriervariante**“ (Teilübertritt) sowie der „**Übertragungsvariante**“ (Vollübertritt), ein Umstieg seit 01.01.2003 zulässig ist. Unabdingbare Voraussetzung ist eine schriftliche Umstiegsvereinbarung, wo die wesentlichen Aspekte des Umstiegs festzuhalten sind.

2.4 Zukunftssicherung gem. § 3 Abs. 1 Z 15 EStG

2.4.1 Rechtsgrundlagen

Gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG sind von **der Einkommensteuer befreit**:

Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer, soweit diese Zuwendungen an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Arbeitnehmer geleistet werden oder dem Betriebsratsfonds zufließen und für den einzelnen Arbeitnehmer € 300,00 jährlich nicht übersteigen. Werden die Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer in Form von Beiträgen für eine Er- und Ablebensversicherung oder eine Erlebensversicherung geleistet, gilt Folgendes:

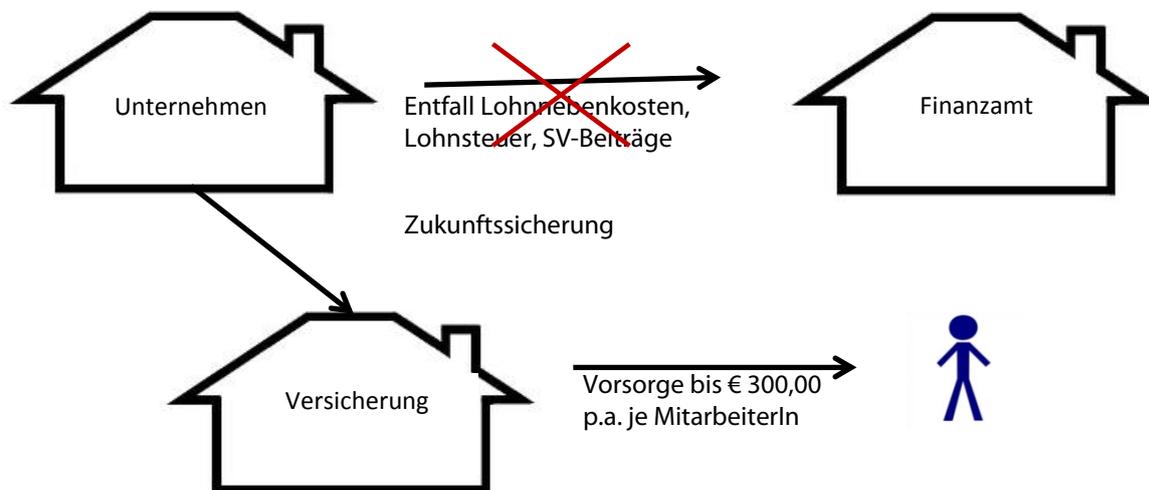
- *Beiträge zu Er- und Ablebensversicherungen sind nur dann steuerfrei, wenn für den Fall des Ablebens des Versicherten mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung gelangt und die Laufzeit der Versicherung nicht vor dem Beginn des Bezugs einer gesetzlichen Alterspension oder vor Ablauf von fünfzehn Jahren endet.*
- *Beiträge zu Er- und Ablebensversicherungen, bei denen für den Fall des Ablebens des Versicherten nicht mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung gelangt, und Beiträge zu Erlebensversicherungen sind nur dann steuerfrei, wenn die Laufzeit der Versicherung nicht vor dem Beginn des Bezuges einer gesetzlichen Pension endet.*
- *Die Versicherungspolize ist beim Arbeitgeber oder einem vom Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung bestimmten Rechtsträger zu hinterlegen.*
- *Werden Versicherungsprämien zu einem früheren Zeitpunkt rückgekauft oder sonst rückvergütet, hat der Arbeitgeber die steuerfrei belassenen Beiträge als sonstige Bezüge gem. § 67 Abs. 10 EStG zu versteuern, es sei denn, der Rückkauf erfolgt bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses.*

Diese Bestimmung ermöglicht es somit jedem Unternehmer seinen Mitarbeitern eine Zukunftsvorsorge einzurichten, und das sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeiter steuerfrei und ohne Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen.

2.4.2 Voraussetzungen für die Steuerbefreiung

- **Prämie:** Die Beiträge dürfen die Summe von **€ 300,00 pro Jahr** bzw. € 25,00 pro Monat nicht übersteigen.
- **Begünstigtenkreis:** Eine Diskriminierung bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die in den Genuss der Zukunftsvorsorge kommen, ist unzulässig. Die Zukunftssicherung hat für alle Arbeitnehmer oder bestimmte objektiv gebildete Gruppen von Arbeitnehmern zu erfolgen.
- **Hinterlegung** der Versicherungspolize
- **Bezugsumwandlung:** Die Steuerbefreiung kommt bei Zutreffen aller anderen Voraussetzungen auch dann zum Tragen, wenn vom Arbeitgeber bestehende Bezugsansprüche des Arbeitnehmers durch Maßnahmen zur Zukunftssicherung abgegolten werden.

Verträge zur Zukunftssicherung werden als **Direktvertrag** abgeschlossen. Die Leistung der Versicherung erfolgt immer direkt an den Arbeitnehmer bzw. an dessen Hinterbliebene. Nach § 13 BPG sind Ansprüche aus Lebensversicherungsverträgen auf Basis der Zukunftssicherung nach dem § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG unverfallbar. Sie können dem Arbeitnehmer nicht mehr aberkannt werden.



2.4.3 Gestaltungsmöglichkeiten

Die Vorteile einer Zukunftssicherung nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG gegenüber einer Gehaltserhöhung soll das nachfolgende Beispiel sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer verdeutlichen:

Beispiel: freiwillige Zukunftssicherung

Arbeitgeber nutzt die Möglichkeit für seinen Arbeitnehmer im Rahmen des § 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG vorzusorgen. Für den Arbeitgeber fallen in diesem Fall für die max. € 300,00 p.a. keine Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge (gesamt etwa 30 %) an. Der Arbeitnehmer zahlt bei dieser Vorsorge keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge.

Angenommen wird, dass der Arbeitnehmer männlich und 30 Jahre alt ist.

Zur Berechnung der Ersparnisse wurde eine Lohnsteuer von 36,5 % und Sozialversicherungswerte aus 2013 herangezogen.

Auf Arbeitgeberseite werden die Kosten bei einer herkömmlichen Gehaltserhöhung einer freiwilligen Zukunftssicherung im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG gegenübergestellt. Auf Arbeitnehmerseite wird der Nettoertrag einer herkömmlichen Lohnerhöhung mit einer Zukunftssicherung verglichen.

Zahlungen pro Jahr	Herkömmliche Gehaltserhöhung	Freiwillige Vorsorge
Das Unternehmen zahlt inkl. LNK p.a.	€ 390,00	€ 300,00
Der Arbeitnehmer erhält abzgl. LSt und SV p.a.	€ 156,08	€ 300,00
Lohnsteuer und Sozialabgaben gesamt p.a.	€ 233,02	€ 0,00
<i>Aufgerechnet auf die nächsten 35 Arbeitsjahre</i>		
<i>Ersparnis LNK und Sozialabgaben Arbeitgeber</i>		€ 3.150,00
<i>Ersparnis LSt und Sozialabgaben Arbeitnehmer</i>		€ 5.037,20

2.5 Pensionskasse

2.5.1 Rechtsgrundlagen

Gemäß den Bestimmungen des Pensionskassengesetzes (PKG) ist zwischen **betrieblichen** und **überbetrieblichen** Pensionskassen zu unterscheiden. Pensionskassen haben ausschließlich die Rechtsform einer Aktiengesellschaft mit einem Mindestgrundkapital von € 5 Mio. aufzuweisen (§ 6 PKG). Sie unterliegen der Aufsicht der FMA.

Die Funktionsweise einer Pensionskasse stellt sich dergestalt dar, dass Arbeitgeber für alle oder – aufgrund einer sachlichen Rechtfertigung – ausgewählte Arbeitnehmer Beiträge einzahlen. Die Arbeitnehmer können auch eigene Beiträge leisten. Die Pensionskasse veranlagt in weiterer Folge die Beiträge für die Arbeitnehmer und weist die Kapitalerträge, die bereits von allen Steuern befreit wurden, den individuellen Ansparkonten der Arbeitnehmer zu. Sofern ein Arbeitnehmer in Pension geht, erhält er grundsätzlich von der Pensionskasse aus dem bis dahin angesammelten Kapital eine lebenslange Pension, wobei im Ablebensfall der hinterbliebene Partner eine Hinterbliebenenpension erhält. Für den Fall der Berufsunfähigkeit zahlt die Pensionskasse eine Berufsunfähigkeitspension aus.

Die Übertragung der Leistungszusagen auf eine Pensionskasse hat für einen Arbeitnehmer auch den Vorteil einer **exekutions- und insolvenzrechtlichen Absicherung** seiner Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.

Betriebliche Pensionskassen sind nur für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eines Arbeitgebers zuständig (§ 3 Abs. 1 PKG), wobei diese durch Betriebsvereinbarung eingerichtet werden. Voraussetzung ist, dass eine betriebliche Pensionskasse mindestens 1.000 Anwartschafts- und Leistungsberechtigte zu erfassen hat, d.h. dass in der Regel lediglich Konzerne oder große Unternehmen für betriebliche Pensionskassen in Frage kommen.

Allein schon aus diesem Grund sind **überbetriebliche Pensionskassen**, die grundsätzlich von jedem Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden können, i.d.R. vorherrschend.

Das Vertragsverhältnis ist dergestalt, dass der Arbeitgeber mit einer Pensionskasse einen sogenannten **Pensionskassenvertrag** (§ 15 PKG) abschließt, dessen Inhalt seitens des Gesetzgebers exakt vorgegeben wurde. Dies gilt insbesondere für die Regelungsbereiche Kündigung sowie Ausscheiden aus der Pensionskasse.

Des Weiteren ist die **Zustimmung des Arbeitnehmers** durch Betriebsvereinbarung, in seltenen Fällen durch Kollektivvertrag sowie subsidiär durch Einzelvereinbarung gemäß einem Vertragsmuster erforderlich (sog. Arbeitsrechtliche Grundlagenvereinbarung).

In einer **Betriebsvereinbarung** gemäß § 97 Abs. 1 Z 18a ArbVG sind insbesondere nachstehende Regelungsbereiche abzudecken:

- Verpflichtungen des Arbeitgebers
- Leistungsrecht (beitrags- oder leistungsorientiert, Höhe der Beiträge, Verpflichtung zur Beitragsanpassung etc.)
- Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten
- Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Beiträge, zu deren Entrichtung sich der Arbeitnehmer verpflichtet
- Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung der Pensionskasse
- Auflösung von und Austritt aus Pensionskassen (samt Rechtsfolgen).

Dieser Regelungsgehalt gilt auch für jene Arbeitnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten und eine Einzelvereinbarung abzuschließen haben.

2.5.2 Leistungsrecht

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des BPG ist zwischen sogenannten leistungs- und beitragsorientierten Betriebspensionen zu unterscheiden.

Bei der **leistungsorientierten Betriebspension** wird dem Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers eine in einer bestimmten Höhe festgelegte Betriebspension zugesichert.

Beispiel:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitnehmer dazu, dass Letzterer ab einem bestimmten Zeitpunkt, in der Regel dem Pensionsantritt, eine Betriebspension in Höhe von € 300,00 (brutto) monatlich erhält.

Das hierfür erforderliche Deckungskapital, d.h. die Höhe der Beiträge, die der Arbeitgeber zu leisten hat, errechnet sich naturgemäß nach der Höhe der zugesagten Betriebspension für die Arbeitnehmer.

Im Gegensatz dazu wird bei der **beitragsorientierten Betriebspension** die Leistung eines bestimmten Betrages pro Periode seitens des Arbeitgebers zugesagt und errechnet sich die Höhe der (späteren) Betriebspension auf Basis der geleisteten Beiträge.

Beispiel:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitnehmer dazu, ab einem bestimmten Stichtag während der Dauer des aufrechten Arbeitsverhältnisses monatlich einen Betrag in Höhe von € 100,00 an die Pensionskasse zu zahlen.

2.5.3 Widerruf der Beitragsleistung

Der Arbeitgeber kann die laufende Beitragsleistung **nur dann einstellen**, wenn

- dies im Kollektivvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder in der Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer vorgesehen ist,
- sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung eine Gefährdung des Weiterbestandes des Unternehmens zur Folge hätte, und
- in Betrieben, in denen ein zuständiger Betriebsrat besteht, mindestens drei Monate vor dem Einstellen der Beitragsleistung eine Beratung mit dem Betriebsrat erfolgt ist.

Diese Voraussetzungen müssen **kumulativ** vorliegen, weshalb Arbeitgeber nur in sehr engen Grenzen der Widerruf von Beitragsleistungen möglich ist.

2.5.4 Unverfallbarkeit

Die Unverfallbarkeit ist aus Arbeitnehmersicht die wohl wichtigste Errungenschaft des Betriebspensionsgesetzes und der Regelungen des Pensionskassengesetzes. Dem Arbeitnehmer bleiben dabei bei Beendigung des Arbeitsvertrages **alle Anwartschaften**, die sich aus eigenen Beiträgen und Arbeitgeberbeiträgen in der Pensionskasse ergeben haben, **erhalten**. Ein Arbeitgeberwechsel führt nicht zu einem Verlust dieser Anwartschaften.

In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann eine „**Wartezeit**“ (sog. Unverfallbarkeitsfrist) vorgesehen werden, und zwar so, dass die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbenen Anwartschaften erst nach Ablauf eines Zeitraums von höchstens fünf Jahren ab Beginn der Beitragsleistung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar werden. Dadurch soll von Gesetzes wegen eine **Mitarbeiterbindung** geschaffen werden. Ein Mitarbeiter, der vor Ablauf dieser Frist den Arbeitgeber wechselt, verliert seine bereits erworbenen Anwartschaften wieder. Der Arbeitgeber hat gleichzeitig die Gewissheit, dass einem Arbeitnehmer bei einem entsprechenden Betriebspensionssystem eine Kündigung wohl eher schwer fällt.

2.5.5 Steuerliche Behandlung – Beitragsorientiertes Modell

Bei der beitragsorientierten Zusage ergibt sich die Pensionshöhe aus dem Anspruch, der über die Einzahlungsjahre gegenüber der Pensionskasse durch Einzahlungen erworben wurde. Die **Beiträge** müssen

also **genau definiert** sein und die Pensionshöhe berechnet sich durch die Verrentung des in der Pensionskasse angesammelten Kapitals. So kann bspw. vereinbart werden, dass € 200,00 pro Monat (mit oder ohne Wertsicherung) in die Pensionskasse eingezahlt werden. Vorteil dieser Vereinbarung ist, dass die **Höhe der Beiträge einfach kalkulierbar** bleibt.

Aus steuerlicher Sicht gilt es im Sinne der RZ 1275 ff EStR vor allem Folgendes zu beachten:

- Die Beiträge des Arbeitgebers sind grundsätzlich **als Betriebsausgaben abzugsfähig**, sofern der Pensionskassenvertrag den Bestimmungen des BPG entspricht, die Zusage **80 % des letzten Aktivbezuges** des Mitarbeiters nicht übersteigt und es in der Pension beim Arbeitnehmer nicht zu einer Überversorgung kommt.
- Die gesamten an die Pensionskasse zu zahlenden Beiträge sind nur bis zu einer Höhe von **10 % der Lohn- und Gehaltssumme** aller Anwartschaftsberechtigten (§ 5 Abs. 1 PKG) als Betriebsausgabe abzugsfähig.
- Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 EStG oder eigene Beiträge der Arbeitnehmer werden auf die Beschränkung mit 10 % nicht angerechnet.

Die Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber zu Pensionskassen stellen **keinen steuerpflichtigen Vorteil** aus dem Arbeitsverhältnis dar. Die Beiträge sind somit von Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht ausgenommen.

Die **Leistungen aus der Pensionskasse** an den Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Die Versteuerung erfolgt nach dem laufenden **Lohnsteuertarif**.

Wie oben ausgeführt können die Arbeitnehmer auch selbst Beiträge an die Pensionskasse leisten. Bis zu einer Höhe von € 1.000,00 pro Jahr kann unter Umständen für die Beiträge auch die **staatliche Prämienförderung gemäß § 108a EStG** in Anspruch genommen werden (siehe unten). Leistungen, die aus diesen begünstigten Beiträgen stammen, sind bei der Auszahlung an den Arbeitnehmer steuerfrei.

2.5.6 Steuerliche Behandlung – Leistungsorientiertes Modell

Bei der leistungsorientierten Zusage wird die **zukünftige Pensionshöhe im Vorhinein festgelegt**. Bspw. wird hier mit dem Mitarbeiter vereinbart, dass er eine Zusatzpension in Höhe von € 800,00 pro Monat erhält. Die Beiträge werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnet. Die Form der Zusage unterliegt damit **größeren Schwankungsbreiten**, ist schwerer kalkulierbar und es kann zu einer Nachschusspflicht kommen.

Aus steuerlicher Sicht gilt es zu beachten:

- Die Beiträge des Arbeitgebers sind **grundsätzlich als Betriebsausgabe abzugsfähig**, sofern der Pensionskassenvertrag den Bestimmungen des BPG entspricht, die Zusage 80 % des letzten Aktivbezuges des Mitarbeiters nicht übersteigt und es in der Pension beim Arbeitnehmer nicht zu einer Überversorgung kommt.
- Abweichend zum beitragsorientierten Modell ist die bereits beschriebene 10 %-Grenze bei der leistungsorientierten Zusage nicht anzuwenden, wenn diese in einem ausschließlich vertraglichen zugesagten Ausmaß zum Erbringen von Pensionsleistungen dient (ausschließlich leistungsorientierte Zusagen).

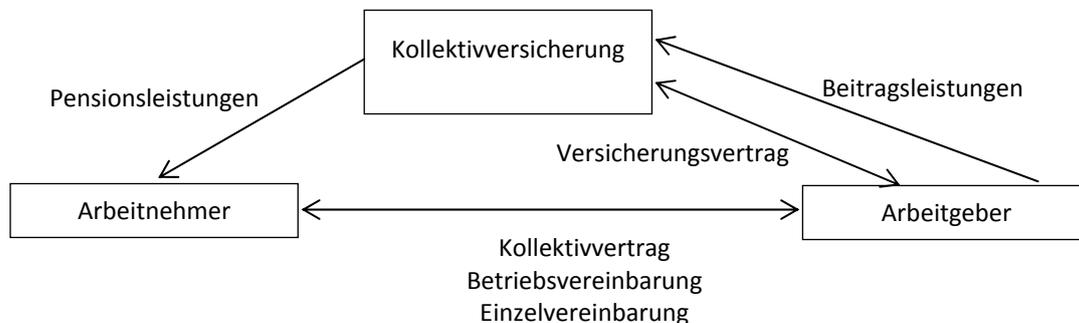
Für die Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht gelten analog die Bestimmungen für das beitragsorientierte Modell.

Vorteile
Unverfallbarkeit
Mitarbeiterbindung bei Vereinbarung einer Unverfallbarkeitsfrist
abzugsfähige Betriebsausgabe
keine Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht

2.6 Betriebliche Kollektivversicherung

2.6.1 Rechtsgrundlagen

Beim Vorsorgeprodukt der betrieblichen Kollektivversicherung ist vorzuschicken, dass dieses im Wesentlichen den Regelungen zu den **Pensionskassen nachgebildet** ist. Die gesetzlichen Bestimmungen zur betrieblichen Kollektivversicherung entsprechen zum Teil wortgetreu jenen zur Pensionskasse.



Die betriebliche Kollektivversicherung wird in den §§ 18f bis 18i Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) geregelt. Eine betriebliche Kollektivversicherung ist eine **Gruppenrentenversicherung**, die insbesondere nachstehende Voraussetzungen zu erfüllen hat:

- Der Versicherungsvertrag wird von einem Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung, eines Kollektivvertrages oder von Einzelvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern, die nach einem Vertragsmuster zu gestalten sind, abgeschlossen.
- Der Versicherungsvertrag gewährt ausschließlich eine Altersversorgung und eine Hinterbliebenenversorgung; zusätzlich kann eine Invaliditätsversorgung gewährt werden.
- Alterspensionen sind lebenslang; Invaliditätspensionen sind auf die Dauer der Invalidität und Hinterbliebenenpensionen entsprechende dem Versicherungsvertrag zu leisten.
- Die Abschlusskosten werden gleichmäßig über die gesamte Prämienzahlungsdauer verteilt.
- Die Überschüsse, die bei Versicherungsverträgen mit Gewinnbeteiligung dem Versicherten zugutekommen, werden spätestens zum Ende des Geschäftsjahres, das dem Geschäftsjahr folgt, in dem die Überschüsse entstanden sind, per Deckungsrückstellung einzeln auf die Versicherten gutgeschrieben.

Eine weitere Besonderheit ist, dass – analog zur Pensionskasse – eine betriebliche Kollektivversicherung auch für Arbeitgeber, die für ihre Arbeitnehmer eine betriebliche Kollektivversicherung abgeschlossen haben, abgeschlossen werden kann, ferner für **Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen des Privatrechtes** (z.B. GmbH-Geschäftsführer sowie Vorstände von Aktiengesellschaften), die aus dieser Tätigkeit Einkünfte aus selbständiger Arbeit beziehen.

Das Versicherungsunternehmen hat für jeden einzelnen Versicherten ein Konto, aufgeteilt nach Prämien des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, zu führen, sowie den Anwartschaftsberechtigten jährlich zum Stand 31.12. des vorangegangenen Geschäftsjahres schriftlich über die in diesem Geschäftsjahr vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer entrichteten Prämien sowie die Entwicklung der Deckungsrückstellung zu informieren.

2.6.2 Unverfallbarkeit

Hinsichtlich der Unverfallbarkeit von Leistungen aus der betrieblichen Kollektivversicherung kann im Wesentlichen auf die Ausführungen zur Pensionskasse (siehe Punkt 2.5.4.) verwiesen werden. Das heißt, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Leistungsfalles wird der aus eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers und Beiträge des Arbeitgebers bei einem Versicherungsunternehmen bisher erworbene Versicherungsanspruch aus dem Versicherungsvertrag jedenfalls unverfallbar.

2.6.3 Steuerliche Behandlung

Wie bereits ausgeführt, handelt es sich bei der betrieblichen Kollektivversicherung um eine **Gruppenrentenversicherung**, die durch folgende Merkmale charakterisiert werden kann:

- Rentenversicherung basierend auf Einzel- bzw. Betriebsvereinbarung bzw. eines Kollektivvertrages,
- eigener klassischer Deckungsstock,
- Überschüsse werden zur Gänze den einzelnen Verträgen zugewiesen,
- kein Rückkaufabschlag,
- gleichmäßige Verteilung der Kosten über die Laufzeit.

Die Beiträge des Arbeitgebers sind wiederum **grundsätzlich als Betriebsausgabe absetzbar**, sofern die Zusage 80 % des letzten Aktivbezuges des Arbeitnehmers nicht übersteigt und es in der Pension beim Arbeitnehmer nicht zu einer Überversorgung kommt. Weiters ist bei beitragsorientierten Zusagen **die 10 %-Grenze** zu beachten.

Die Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber unterliegen beim Arbeitnehmer **keiner Lohnsteuer- oder Sozialversicherungspflicht**. Es fallen keine Lohnnebenkosten an.

2.7 Direkte Leistungszusage

2.7.1 Rechtsgrundlagen

Bei der direkten Leistungszusage **verpflichtet sich der Arbeitgeber** (i.d.R. unwiderruflich) dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen gegenüber, direkt und unmittelbar eine Pension zu bezahlen. Bei der direkten Leistungszusage ist wiederum zwischen beitrags- und leistungsorientierten Modellen zu unterscheiden.

Die gesetzlichen Regelungen sehen dabei aufgrund des Rechtsgrundsatzes der **Privatautonomie** umfassende Möglichkeiten vor, wie eine direkte Leistungszusage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgestaltet werden kann. Wesentlich ist jedoch, dass diese zusätzlichen Bedingungen gesondert vereinbart werden müssen. Zum begünstigten Personenkreis zählen nicht nur alle Arbeitnehmer i. S. des Steuerrechts, sondern auch bspw. Geschäftsführende Gesellschafter von Kapitalgesellschaften mit mindestens 25 % Anteil am Stamm- bzw. Grundkapital (sog. Geschäftsführer-Zusage).

2.7.2 Unverfallbarkeit

Wie bereits ausgeführt, ist eine direkte Leistungszusage die Zusage eines Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer und seinen Hinterbliebenen unmittelbar eine Leistung (= Firmenzusatzpension) in einer bestimmten festgelegten Höhe zu erbringen.

Mangels einer für den Arbeitnehmer günstigeren Vereinbarung wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die auf Grund einer direkten Leistungszusage erworbene Anwartschaft für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung unverfallbar, wenn

- das Arbeitsverhältnis **nicht** durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Entlassung aus **Verschulden des Arbeitnehmers** oder durch unbegründeten vorzeitigen Austritt endet,
- seit der Erteilung der Leistungszusage mindestens **fünf Jahre** vergangen sind und,
- sofern eine fünf Jahre übersteigende **Wartezeit** (max. zehn Jahre) zulässig vereinbart worden ist, diese abgelaufen ist.

Die Wartezeit beginnt mit der Erteilung der Leistungszusage zu laufen und führt faktisch dazu, dass der Arbeitnehmer stärker an den Arbeitgeber gebunden wird, wodurch sich die direkte Leistungszusage auch als Mitarbeiterbindungsprogramm für besonders Verdiente und Qualifizierte etabliert hat.

2.7.3 Verfügungsmöglichkeiten

Der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Vorliegen eines Unverfallbarkeitsbetrages umfassende Möglichkeiten, über diesen zu verfügen, und zwar folgende:

- Die **Übertragung** des Unverfallbarkeitsbetrages in die Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder in eine Rentenversicherung ohne Rückkaufsrecht.
- Die **Übertragung** des Unverfallbarkeitsbetrages in die direkte Leistungszusage eines neuen Arbeitgebers, wenn ein Arbeitgeberwechsel unter Wahrung der Pensionsansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis stattfindet.
- Die **Erfüllung** der Leistungszusage im Leistungsfall, wobei der Unverfallbarkeitsbetrag in eine beitragsfrei gestellte Anwartschaft umzuwandeln ist. Bei Eintritt des Leistungsfalles hat der Leistungsberechtigte einen Anspruch aus der beitragsfrei gestellten Anwartschaft.

2.7.4 Wertpapierdeckung und Insolvenz

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht gemäß Unternehmensrecht (§ 211 Abs. 2 UGB) eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer **Pensionsrückstellung**. Diese Pensionsrückstellungen sind nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes (§ 14 Abs. 7 EStG) in einem bestimmten Ausmaß mit Wertpapieren zu decken. Diese Wertpapiere bilden in einem Insolvenzverfahren des Arbeitgebers eine **Sondermasse** für die Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus einer direkten Leistungszusage.

2.7.5 Steuerliche Behandlung

§ 14 Abs. 6 EStG definiert Voraussetzungen, die der Gesetzgeber an Pensionszusagen knüpft, damit im Rahmen einer Pensionsrückstellung **die steuerliche Absetzbarkeit** gegeben ist. Demnach müssen Pensionszusagen, die nicht dem BPG unterliegen,

- schriftlich,
- rechtsverbindlich und
- unwiderruflich

erfolgen.

Die Zielpensionen zum entsprechenden Pensionsantrittsalter können leistungsorientiert oder beitragsorientiert ermittelt werden. Bei **der leistungsorientierten Pensionszusage** wird eine Zielpension vertraglich in bestimmter Höhe vereinbart. Der erforderliche Beitrag ermittelt sich aus der vereinbarten Pension. Im Falle einer Unterdeckung durch die gewählte oder fehlende Finanzierungsform besteht für den Arbeitgeber eine Nachschussverpflichtung.

Innerhalb einer **beitragsorientierten Pensionszusage** wird ein bestimmter Betrag festgelegt und daraus eine künftige Zielpension ermittelt. Somit erhält die begünstigte Person die aus der gewählten Finanzierungsform erwirtschaftete Pension. Für Arbeitgeber entsteht kein Risiko und es kann im Leistungsfall zu keiner Nachschussverpflichtung kommen.

2.8 Systemvergleich – Betriebliche Pensionsvorsorge

	Direkte Leistungszusage	Pensionskasse (PK) Betriebl. Kollektivversicherung (BKV)
Gesetzliche Grundlagen	Betriebspensionsgesetz, Einkommensteuergesetz, EU- Richtlinie für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung	Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, Einkommensteuergesetz, Versicherungsaufsichtsgesetz, EU- Richtlinie für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung
Vertragliche Regelung	schriftliche Pensionszusage	Kollektivvertrag, Betriebs-, Einzelvereinbarung
Charakteristik	Innenfinanzierung Vorsorge des AG über Rückstellungen (Wertpapiere, Versicherung)	Außenfinanzierung Regelmäßige Beitragszahlungen an eine Pensionskasse
Für welche Mitarbeitergruppe?	Einzelne Arbeitnehmer, Diskriminierungsverbot	für alle AN oder AN-Gruppen, z.B. nach Dienstzugehörigkeit, Lebensalter
Besonders geeignet für	(Gesellschafter-)Geschäftsführer, leitende Angestellte, Spezialisten und Schlüsselkräfte	alle Mitarbeiter, Mitarbeitergruppen
Rechtsverhältnis	Vertrag zwischen AG und AN	Vertrag zwischen AG und AN sowie Vertrag zwischen AG und Pensionskasse
Wer zahlt Beiträge an wen?	AG zahlt i.d.R. Prämien (Rückdeckungsversicherung) an Versicherer	AG zahlt Beiträge an Pensionskasse
Besteuerung der Beiträge beim AN in Ansparphase	keine	keine
Endalter	Abstellen auf gesetzliches Pensionsalter	Abstellen auf gesetzliches Pensionsalter
Wer zahlt Pension?	AG (Pension aus Rückdeckung und Wertpapiere)	Pensionskasse/Versicherer
Besonderheiten	AN ist versicherte Person, hat aber keinen direkten Anspruch gegenüber der Versicherung	Zuzahlungen der AN im Rahmen der prämienbegünstigten Pensionsvorsorge gem. § 108a EStG möglich
Sicherung im Insolvenzfall	Ansprüche können vom AG an AN verpfändet werden/unverfallbar gestellt werden - IESG	Vorhandene Ansprüche vom Unternehmensschicksal unabhängig
Widerrufbarkeit	in engen gesetzlichen Grenzen	in engen gesetzlichen Grenzen
Kann der AG Zusage für den AN für nicht	nach fünf Jahren ist die Pensionszusage unverfallbar,	keine gesetzliche Frist PK: im Falle einer entsprechende

erklären?	vertraglich kann die Wartezeit auf max. zehn Jahre ab Erteilung der Zusage verlängert werden	Vereinbarung spätestens nach fünf Jahren unverfallbar BKV: sofort unverfallbar
Verlust der Ansprüche bei verschuldeter Entlassung oder AN-Kündigung (Unverfallbarkeit)	AN verliert Ansprüche, wenn nicht vertraglich anders geregelt	Ansprüche auf AN-Beiträge bleiben in jedem Fall aufrecht; PK: AG-Beiträge erst nach fünf Jahren, falls vertraglich vorgesehen BKF: sofort unverfallbar
Übertrag in neues Unternehmen?	Ja, wenn es beim neuen AG eine Pensionszusage gibt und dieser das Modell übernimmt	Ja, wenn es beim neuen AG eine Pensionskassenvorsorge, BKV oder Gruppenrentenversicherung gibt
Was geschieht im Todesfall des AN vor Pensionsalter?	Hinterbliebenenpension in bar abgelöst oder als Rente ausbezahlt	Hinterbliebenenpension wird nur als Rente ausbezahlt

3 Private Zukunftsvorsorge

3.1 Vorsorgewohnungen

Eine Vorsorgewohnung ist eine Anlageform, welche durch Vermietung und Verpachtung zur Erzielung von Renditen führen soll. Der Anleger sichert sich im Zuge seines eigenen Pensionsvorsorgemodells laufend Einnahmen. Die Anfangsrendite ist zwar meist niedrig, jedoch kommen hier auch die indexgebundene Mieterhöhung und die Wertsteigerungen hinzu. Mit der Sicherheit des Substanzwertes ist das somit eine attraktive Investitionsmöglichkeit.

Anmerkung: Auch die Vermietung an Verwandte wird steuerlich anerkannt. Die Anerkennung hängt jedoch davon ab, ob dem Fremdvergleich standgehalten wird. Dieser hängt davon ab, ob die vereinbarten Mietkonditionen mit den marktüblichen Werten übereinstimmen.

3.1.1 Merkmale einer Vorsorge-Immobilie

Jedoch ist zu beachten, dass nicht jede Immobilie als Vorsorge-Immobilie zu betrachten ist. Eine Ertragswohnung muss bereits angefangen bei der Grundstückswahl und der Gebäudeplanung (Grundrisse, Ausstattung) eine überdurchschnittlich gute und nachhaltige Vermietung mit dem Ziel einer besonders attraktiven Mietrendite beinhalten. In der folgenden Auflistung sind die unerlässlichen Attribute einer guten Vorsorgewohnung enthalten:

- Miethöhe: freie Mietzinsvereinbarung mit voller Indexwertsicherung
- geeignete Lage: Nähe zu öffentlichen Verkehrsmitteln, effektive Erschließung für den Individualverkehr (Stellplätze), soziales Umfeld, Nahversorgung
- Architektur: ergonomische Grundrisse, überdurchschnittlicher Flächeneffizienz
- erfolgreicher Makler für die Vermietung

3.1.2 Fünf steuerliche Vorteile bzw. Effekte mit großer Wirkung

1. Im Brutto-Kaufpreis einer Eigentums-Wohnung (Neubau) sind 20 Prozent Umsatzsteuer enthalten - bei einer Vorsorge-Wohnung erhalten Anleger die 20 Prozent Umsatzsteuer zur Gänze als Vorsteuer vom Finanzamt wieder zurück.
2. Dem Wohnhaus/der Eigentumswohnung wird steuerlich eine Abnutzung unterstellt. Der Gebäudeanteil (ca. 80 Prozent jedes Wohnungswertes) wird auf 67,5 Jahr abgeschrieben - 1,5 Prozent pro Jahr. Die Abnutzung pro Jahr wird gegen die Mieterträge gerechnet und steuerlich anerkannt. Eine Küche gilt als Sonderausstattung und wird auf zehn Jahre abgeschrieben.
3. Kreditzinsen (im Falle einer Fremdfinanzierung) gelten ebenfalls als Aufwand, der steuerlich anerkannt wird. Ebenso die Kreditnebenspesen/-kosten.
4. Steuerberatungskosten sind ebenfalls steuerlich anerkannt und absetzbar.
5. Auch Kosten für den Wohnungsmakler für die Vermietung sind steuerlich anerkannt und absetzbar.

3.1.3 Steuerlicher Totalgewinn

Für einen steuerlichen Totalgewinn hat man 20 + 3 Jahre Bauzeit Zeit. Aus steuerlicher Sicht sind alle Kosten und Nebenkosten, Abschreibungen, Kreditzinsen usw., die mit dem Kauf und mit dem Betrieb der Vorsorgewohnung in Zusammenhang stehen Ausgaben. Die einzige Einnahmequelle einer Vorsorgewohnung ist der monatliche Mietertrag aus der Vermietung der Wohnung und des PKW-Stellplatzes. Um den steuerlichen Totalgewinn zu erreichen und nicht unter den Titel der Liebhaberei zu fallen, muss die Summe der Mieteinnahmen in einer Frist von längstens 20 Jahren höher sein als die Summe der Ausgaben in der selben Zeitspanne. Die größte Belastung bzw. die höchsten Ausgaben die für eine Vorsorgewohnung anfällt, sind in der Regel die jährlichen Zinsen für die Kreditfinanzierung. Je niedriger der Kredit ist, desto früher wird der steuerliche Totalgewinn erreicht.

3.1.4 Vorteile und Nachteile

Vorteile	Nachteile
Sichere Kapitalanlage ohne Risiko eines Totalverlustes wie zB bei Aktien oder Aktienfonds, auch in Krisenzeiten	eher niedrige Renditeerwartungen, in den ersten Jahren meist keine Deckung der tatsächlichen Finanzierungskosten
Steuerliche Vorteile (allerdings mit Fristen)	hohes finanzielles Risiko bei Leerstand oder Mangel an attraktiver Vermietung
Gesichertes Zusatzeinkommen ohne „Ablaufdatum“, auch mehrere Generationen können davon profitieren	nur langfristig sinnvoll, kein liquides Investment
Verwandte sind von der Vermietung nicht ausgeschlossen	hohe Erwerbskosten: Grunderwerbsteuer, Eintragungsgebühr, Notar, Rechtsanwalt, Beratungsleistungen, Maklerhonorar für Erwerb und Vermietung)
laufende Einnahmen	Akquisition solcher Immobilien wird immer schwieriger, da die Nachfrage sehr hoch ist

3.2 Individuelle Lebensversicherungslösungen § 18 Abs. 1 Z 2 EStG

Lebensversicherungen finden sehr vielseitig Anwendung, beispielsweise als Pensionsvorsorge, als finanzielle Absicherung für die Hinterbliebenen im Ablebensfall, als Tilgungsträger oder als Besicherung für Kredite.

Der Gesetzgeber möchte diese Form der privaten Altersvorsorge unterstützen und hat in den Sonderausgaben eine Möglichkeit zu Absetzbarkeit von Versicherungsprämien geschaffen. Beiträge und Versicherungsprämien für Kapital- und Rentenversicherungen können bei der Ermittlung des Einkommens als Sonderausgabe abgezogen werden. Die Möglichkeit der Berücksichtigung von Prämienzahlungen für Lebensversicherungen in der Ermittlung der Einkommensteuer ist aber mittlerweile stark eingeschränkt.

3.2.1 Voraussetzungen für die Absetzbarkeit

- Es muss sich um ein inländisches Versicherungsunternehmen handeln bzw. die Erlaubnis zum Geschäftsbetrieb im Inland bestehen.
- Beiträge zu Versicherungsverträgen auf den Erlebensfall (Kapitalversicherungen) sind nur abzugsfähig, wenn der Versicherungsvertrag vor dem 1. Juni 1996 abgeschlossen worden ist. Gleichzeitig muss im Fall des Ablebens des Versicherten mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung kommen. Zusätzlich muss zwischen dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses und dem Zeitpunkt des Anfalls der Versicherungssumme im Erlebensfall ein Zeitraum von mindestens zwanzig Jahren liegen. Haben Versicherte zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses das 41. Lebensjahr vollendet, dann verkürzt sich diese Frist auf den Zeitraum bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres, er darf jedoch nicht weniger als zehn Jahre betragen.
- Beiträge zu Rentenversicherungsverträgen sind nur abzugsfähig, wenn eine mindestens auf die Lebensdauer zahlbare Rente vereinbart ist. Besteht der Beitrag (die Versicherungsprämie) in einer einmaligen Zahlung, so kann der Erbringer dieser Zahlung auf Antrag ein Zehntel des als Einmalprämie geleisteten Betrages durch zehn aufeinander folgende Jahre als Sonderausgaben in Anspruch nehmen.

Die Besteuerung von Leistungen der Lebensversicherung hängt von der Art der Auszahlung ab. Wenn die Versicherungsleistung in Form einer Kapitalabfindung stattfindet, besteht unter bestimmten Bedingungen keine Steuerpflicht. Die einmalige Auszahlung einer Lebensversicherung ist grundsätzlich bei 15 Jahren Vertragsdauer steuerfrei und bei 10 Jahren, wenn der Versicherungsnehmer und die versicherten Personen im Zeitpunkt des Abschlusses des Versicherungsvertrages jeweils das 50. Lebensjahr vollendet haben (§ 27 Abs. 5 EStG). Wenn eine laufende Prämienzahlung stattfindet, zwischen Vertragsabschluss und dem Zeitpunkt des Anfallens der Versicherungssumme zehn oder mehr Jahre liegen und die Ablebensleistung mindestens der Leistung im Erlebensfall entspricht, ist der Unterschied zwischen den eingezahlten Versicherungsprämien und der Versicherungsleistung steuerfrei.

Vorteile	Nachteile
Prämienzahlungen sind steuerlich absetzbar (jedoch mit Einschränkungen)	vorzeitige Auflösung ist im Regelfall ein Verlustgeschäft, bei Vertragsabschluss deshalb auf die Rückkaufwerte achten
Auszahlungen sind von der Kapitalertragsteuer und der Einkommensteuer befreit	Gewinnbeteiligung ist unverbindlich
	geringe Flexibilität aufgrund langer Kapitalbindung
	bei Kapitalbedarf während der Laufzeit kommt es zu hohen Verlusten (Prämienanteile für den Ablebensschutz und die Verwaltungskosten sind unwiederbringlich)
	Vermittlungsprovision des Verkäufers
	Bei Kündigung einer Lebensversicherung erfolgt eine Nachversteuerung.
	Bei der Absetzbarkeit von Sonderausgaben ist außerdem der Höchstbetrag von € 2.920,00 (§ 18 Abs. 1 Z 2 bis 4 EStG) und die Einschleifregelung zu beachten. Somit ist diese Form der privaten Altersvorsorge auch nur bei niedrigem Einkommen zu empfehlen.

3.3 Höherversicherung/Nachkauf von Versicherungszeiten in der SV § 18 Abs. 3 Z 2 EStG

Neben dem Nachkauf von Ersatzzeiten für die Ausbildung ist die freiwillige Höherversicherung in der Pensionsversicherung das zweite Instrument dieser Vorsorgeform. Die Beitragszahlung kann im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge durch den Arbeitgeber erfolgen, sie kann aber auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers von Personen, die pflicht-, weiter- oder selbstversichert sind, vorgenommen werden (§ 20 Abs. 3 ASVG).

Die Ersatzzeiten für den Schul- bzw. Hochschulbesuch nach dem 15. Lebensjahr sind derzeit nur nach einer Beitragsentrichtung anspruchsbzw. leistungswirksam (§227 Abs. 2 ASVG). Für jeden Ersatzmonat ist ein Beitragssatz von 22,8 % zu entrichten. Die zugehörige Beitragsgrundlage entspricht – je nach Schulart – dem 10- bzw. 20-fachen der Höchstbeitragsgrundlage zum Zeitpunkt der Bescheiderstellung. Für Personen nach Vollendung des 40. Lebensjahres sind diese Beträge mit einem versicherungsmathematischen Faktor zu vervielfachen. Die Risikozuschlagsverordnung setzt diesen Faktor für 41-Jährige mit 1,12 fest. Der Faktor steigt in 5-Jahresschritten und liegt nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf dem höchsten Wert von 2,34.

Der Nachkauf von Ausbildungszeiten wird im Einkommensteuerrecht in Form von Sonderausgaben ohne Beschränkung der Höhe berücksichtigt (§18 Abs. 3 Z 2 EStG). Dadurch können Beitragszahlungen in vollem Umfang von der Steuerbemessungsgrundlage abgesetzt werden. In der Leistungsphase unterliegt die dadurch erzielte höhere Pension der Einkommensteuer (§25 Abs. 1 Z 3 lit. a EStG).

Die Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung sind ebenfalls innerhalb der Sonderausgaben zur Ermittlung des steuerbaren Einkommens absetzbar (§18 Abs. 3 Z 2 EStG). Sie unterliegen allerdings dem Sonderausgabenviertel. Die Pensionsleistungen unterliegen nur beschränkt der Einkommensteuer. Besondere Steigerungsbeträge aus der Höherversicherung in der Pensionsversicherung bzw. Höherversicherungspensionen sind nur mit 25% zu erfassen (§25 Abs. 1 Z. 3 lit. a EStG).

3.4 Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge § 108a EStG

Für Beiträge zu Pensionszusatzversicherungen, zu Pensionskassen, zur freiwilligen Höherversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung und bei Erwerb von Anteilen an prämienbegünstigten Investmentfonds besteht eine Prämienbegünstigung. Die Prämienbegünstigung ist dem Bausparen nachgebildet. Die begünstigte Bemessungsgrundlage beträgt **maximal € 1.000,00**. Die Einkommensteuer wird auf Antrag in Form eines Pauschbetrages für oben angeführte Beiträge erstattet.

Prämienleistungen können für verschiedene Vertragsabschlüsse im Rahmen der Höchstbemessungsgrundlage von € 1.000,00 (inkl. Ausgabeaufschlag, Versicherungsteuer etc.) **jährlich** in Anspruch genommen werden. Beiträge zur freiwilligen Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung und Arbeitnehmerbeitragsleistungen stellen insoweit Sonderausgaben dar, als für die Beitragsleistungen keine Prämien gewährt wurden. Voraussetzung für prämienbegünstigte Beiträge ist die **Beitragsleistung durch den Steuerpflichtigen selbst**.

3.4.1 Voraussetzungen

- unbeschränkte Einkommensteuerpflicht
- Beantragung der Erstattung der Prämie betreffend prämiengünstiger Pensionsvorsorge auf der Abgabenerklärung

3.5 Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge § 108g EStG

Die prämiengünstige Zukunftsvorsorge steht allen unbeschränkt steuerpflichtigen Personen unabhängig davon offen, wie alt sie sind und ob sie Einkünfte erzielen. Sie kann daher von Unternehmern ebenso wie von Freiberuflern, Arbeitnehmern, Landwirten, Hausfrauen und Studenten genutzt werden. Prämien werden jedoch nur bis zum Antritt der gesetzlichen Alterspension gewährt.

Ähnlich wie beim Bausparen fördert der Staat die Einzahlungen in eine sog. "Zukunftsvorsorgeeinrichtung" mit einer Prämie. Die Höhe der Prämie wurde durch das Sparpaket 2012 halbiert und beträgt nun 2,75% zuzüglich des Zinssatzes für die Bausparförderung, der nicht unter 1,5% sinken aber auch nicht über 4% steigen kann. Der Prämienatz schwankt somit zwischen 4,25% und 6,75% und beträgt für das Jahr 2013 4,25% (2,75% zuzüglich 1,5%). Darüber hinaus fallen keine Kapitalertrags-, Einkommen-, Erbschafts- oder Versicherungssteuern an. Auch der Bezug der Rente ist einkommensteuerfrei.

Stirbt der Steuerpflichtige noch während der zehnjährigen Ansparphase, gehen die Ansprüche auf den oder die Erben über. Sie können frühestens nach Ablauf von zehn Jahren die Auszahlung des Kapitals verlangen. Bei Tod nach der Ansparphase – noch bevor eine Rente bezahlt wird – können die Erben die sofortige Auszahlung des angesparten Kapitals verlangen. In diesem Fall kommt es allerdings zum teilweisen Verlust der Prämie und zur Nachversteuerung der Kapitalerträge mit dem Satz von 25%.

Stirbt der Steuerpflichtige nach Anfall der Rentenzahlungen, kommt es darauf an, ob er eine Rente zugunsten der Hinterbliebenen vereinbart hat oder nicht. Eine persönliche Zusatzpension geht nicht auf die Erben über.

3.5.1 Voraussetzungen

- Der Antragsteller darf noch keine gesetzliche Alterspension beziehen.
- Er muss sich unwiderruflich zu einer mindestens zehnjährigen Kapitalbindung ab der ersten Einzahlung verpflichten. Innerhalb dieses Zeitraums besteht keine Möglichkeit das eingezahlte Kapital zurückzubekommen.
- Für Personen, die im Zeitpunkt des Prämienantrags bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben, gibt es hinsichtlich der Mindestbindungsdauer eine Sonderregelung.

3.5.2 Varianten

Anleger haben die Wahl mittels Investmentfonds oder (fondsgebundener) Lebensversicherung ihre Zukunftsvorsorge anzusparen. Der Unterschied liegt im Wesentlichen darin, dass bei der Fondsvariante der Vermögenszuwachs im Vordergrund steht, während bei der Versicherungslösung zusätzlich bestimmte Risiken (z.B. Ablebensschutz) abgesichert werden. Da der Versicherungsschutz im Rahmen der Zukunftsvorsorge – wie jede Versicherung – Kosten verursacht, ist der Gesamtertrag niedriger als bei Varianten ohne Versicherungsschutz.

Die jährliche Höchstgrenze der Beitragszahlungen ist ein bestimmter Prozentsatz der Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung. Für das Jahr 2013 ergibt sich ein maximal geförderter Einzahlungsbetrag von 2.445,55 Euro, die maximale Prämienhöhe liegt bei 103,94 Euro.

Der Anleger hat am Ende der Veranlagungsdauer drei Möglichkeiten: Der angesparte Betrag kann einkommensteuerfrei verrentet (d.h. als monatliches Zusatzeinkommen ausgezahlt) werden (frühestens ab dem vollendeten 40. Lebensjahr), steuerfrei wiederveranlagt werden, oder als Einmalzahlung ausbezahlt werden; im Fall einer Einmalzahlung muss allerdings eine Nachversteuerung der Erträge (KESt) und die Rückzahlung der halben Prämien erfolgen.

3.5.3 Verwendung des angesparten Kapitals

Frühestens nach Ablauf von zehn Jahren kann man über das Kapital verfügen. Dabei stehen folgende Möglichkeiten zur Wahl:

- Auszahlung in bar In diesem Fall ist die Hälfte der staatlichen Prämie wieder zurückzuzahlen. Außerdem werden die bislang steuerfreien Kapitalerträge mit 25% nachversteuert.
- Übertragung der Ansprüche auf eine andere Zukunftsvorsorgeeinrichtung.
- Überweisung an ein Versicherungsunternehmen als Einmalprämie für eine nachweislich abgeschlossene lebenslange Pensionszusatzversicherung.
- Das Versicherungsunternehmen hat sich zu verpflichten, frühestens ab Vollendung des 40. Lebensjahres eine lebenslange Rente zu zahlen. Darüber hinaus müssen zumindest noch eine oder mehrere der folgenden Leistungen vereinbart werden:
 - eine Überbrückungsrente, die mit Einstellung oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit frühestens aber mit Vollendung des 40. Lebensjahres beginnt
 - eine mit Eintritt der gänzlichen oder teilweisen Erwerbsunfähigkeit beginnende Überbrückungsrente
 - eine lebenslange Rente an den Ehegatten oder Lebenspartner
 - eine Rente an Hinterbliebene Waisen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.
- Überweisung an ein Kreditinstitut zum ausschließlichen Zweck des Erwerbs von Anteilen an einem Pensionsinvestmentfonds durch Abschluss eines unwiderruflichen Auszahlungsplanes.
- Überweisung an eine Pensionskasse, bei der bereits eine Anwartschaftsberechtigung besteht.

3.5.4 Volkswirtschaftlicher Nutzen

Die Zukunftsvorsorge erfüllt mehrere Aufgaben:

- Sie bietet einen Anreiz zur individuellen Vorsorge. Durch die Festlegung eines hohen Aktienanteils wird der jahrzehntelangen Erfahrung entsprochen, dass langfristig Aktienveranlagungen die ertragreichsten Investments sind.
- Sie stärkt den österreichischen Kapitalmarkt. Der hohe Anteil an Veranlagungen in österreichische Aktien sorgt für einen konstanten Zufluss an Kapital. Auf Grund der langen Veranlagungsdauer der Zukunftsvorsorge entsteht hier ein beachtlicher kumulativer Effekt.
- Sie sorgt für ein erhöhtes Wachstumspotenzial der österreichischen Volkswirtschaft. Unternehmen, die über die Börse verbesserten Zugang zu Eigenkapital haben, können den Herausforderungen des Marktes besser entsprechen.

4 Quellen

zu 1 und 2

Lutz/Orth/Moser: Praxishandbuch Betriebliche Altersvorsorge, Linde Verlage, 2012

zu 3.1 Vorsorgewohnungen

1. http://www.raiffeisenbank.at/eBusiness/01_template1/1015018521967-892929178532179894_895443825781061587_901041063911676058-506340930941288503-NA-30-NA.html
2. http://www.michelatsch.at/index.php?option=com_content&view=article&id=33&Itemid=83
3. http://www.steuerprofi.com/documents/%7BC0841B1D-9A2E-4E59-8844-D5B3DABFB2AD%7D/Homepageversion_Vorsorgewohnungen_21_12_09.pdf
4. <http://www.immonet.at/de/vorsorgewohnung-vorteile-und-nachteile.htm>

zu 3.2 Individuelle Lebensversicherungslösungen § 18 Abs. 1 Z 2 EStG

1. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/3/1/CH2081/CMS1315208951326/band6_cover_kern.pdf
2. <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/konsument/Versicherungen/Lebensversicherungen.html>

zu 3.3 Höherversicherung und Nachkauf von Versicherungszeiten in der Sozialversicherung § 18 Abs. 1 Z 2 EStG

1. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/3/1/CH2081/CMS1315208951326/band6_cover_kern.pdf

zu 3.4 Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge § 108a EStG

1. http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/3/3/1/CH2081/CMS1315208951326/band6_cover_kern.pdf
2. Lohnsteuerrichtlinien

zu 3.5 Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge § 108g EStG

1. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Steuern/Einkommensteuer-und-Koerperschaftsteuer/Einkommenssteuer/Die_praemienbeguenstigte_Zukunftsvorsorge.html
2. <http://www.wienerbourse.at/beginner/zukunftsvorsorge/>

Kontakt: Mag. Kerstin Weber