

Vorwort

Unentwegt klagen die verschiedenen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberschaft über die hohe Steuer- und Abgabenquote in Österreich. Gebetsmühlenartiges Wehklagen? Alles nur „*die übliche Suderei*“ (um das Zitat eines ehemaligen österreichischen Bundeskanzlers zu strapazieren)? Alles nur Teil eines ausgeklügelten politischen Spiels diverser Parteivorfeldinstitutionen, um Wählerschichten unterschiedlichster Gesinnung von der Unabdingbarkeit der Wahl gewisser politischer Parteien zu überzeugen?

Dem ist mitnichten so. Die Belastung von unselbständigen und selbständigen Einkommen durch Steuern und Abgaben ist in Österreich auf hohem Niveau und laut OECD (Organisation für Wirtschaft und Zusammenarbeit in Europa) deutlich über dem EU-Schnitt. Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter monieren, und in vielen Punkten durchaus berechtigt aus dem Blickwinkel der eigenen Klientel, diese hohen Belastungen.

Die **Arbeitnehmervertretungen** kritisieren, dass die Steuern auf die Einkommen der Arbeitnehmerschaft zu hoch und andererseits jene für Unternehmen und „die Reichen“ zu gering seien. Die Nachhaltigkeit und Sicherheit des Sozialstaates, insbesondere des Pensionssystems und der Versorgung im Alter, müssen gewährleistet, ja gar ausgebaut werden – andererseits seien die „Grenzen der Belastbarkeit“ für die Arbeitnehmer bereits lange erreicht.

Die **Arbeitgebervertretungen** bemängeln die hohen Lohnnebenkosten, welche aber auch zu einem hohen Maße zur Sicherung des Sozialsystems beitragen, und deren Risiko für den Wirtschaftsstandort Österreich. Man trachte eben genau danach, unser gutes System zu erhalten und die Arbeitnehmer am Erfolg der Unternehmungen partizipieren zu lassen. Doch in einer globalisierten Welt mit Billigstkonkurrenten aus Fernost oder Übersee, alle Länder mit deutlich geringeren Sozialstandards als Österreich, stehe man in stetigem Wettbewerb und der Produktionsfaktor „Arbeit“ sei in unserem Land einfach zu teuer.

Beide Seiten haben ihre berechtigten Anliegen. Doch wollen wir nicht alle ein gutes Sozialsystem, eine gute Verkehrs- und Bildungsinfrastruktur und, und, und ...? All dies hat Österreich – und all dies bedarf auch wesentlicher Ressourcen finanzieller Art. Dass in vielen Bereichen dringender Reformbedarf besteht, darf wohl außer Frage gestellt werden, doch dies soll nicht Inhalt dieses Buches sein.

Der Fokus soll vielmehr darauf liegen, sich mit den Elementen **„Reduktion der individuellen Steuer- und Abgabenquote auf Arbeitgeber- und insbesondere Arbeitnehmerseite“** sowie **„Daseinsvorsorge im Alter“** zu beschäftigen. Hier ist die **betriebliche Altersvorsorge** (BAV) ein geeignetes Mittel, um begünstigte Vorsorgemöglichkeiten für das Alter zu schaffen. Hierbei werden Beiträge von Arbeitgebern für Arbeitnehmer in spezielle Pensionsmodelle geleistet – steuerlich und abgabenseitig begünstigt für beide Seiten. Der (ehemalige) Arbeitnehmer wird daraus dereinst einmal eine Leistung erhalten, die **als Ergänzung zur gesetzlichen Pension** seinen Lebensstandard im Alter zusätzlich absichert.

BAV definiert sich also grundsätzlich als zusätzliche Leistung des Arbeitgebers (zum Beispiel in Form von Beiträgen in ein Pensionsmodell), welche durch Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebs- oder Einzelvereinbarung vereinbart wird. Dies soll auch die Grundprämisse einer BAV-Lösung für Arbeitnehmer sein, doch steht genau dies oftmals der Forderung der Arbeitgebervertretungen nach geringeren Belastungen diametral entgegen. Obwohl eine Altersvorsorge über eine BAV aufgrund steuerlicher Begünstigungen im Vergleich zu einer Vorsorge im Privatbereich (beispielsweise Fondssparplan oder private Lebensversicherung) rechnerisch vorteilhafter ist, kommen die Arbeitnehmer selten in den Genuss einer solchen Lösung (da diese dem Arbeitgeber im Endeffekt wiederum zusätzliche Kosten verursacht, welche letzten Endes im Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern verdient werden müssen).

Eine Ausprägung der BAV, welche diese Möglichkeiten der begünstigten Altersvorsorge für Arbeitnehmer schafft und keine zusätzlichen Belastungen für den Arbeitgeber hervorruft, soll Inhalt dieses Buches sein: **Bezugsumwandlungen beziehungsweise innovative Bezugsmodelle über BAV** – die Möglichkeit, bestehende oder etwaige zukünftige Ansprüche auf „Barlohn“ im Lichte des in dieser Hinsicht eher restriktiven österreichischen Steuerrechts in begünstigte Pensionsvorsorgelösungen umzuwandeln; ein Vorgang, der grundsätzlich zu keinen weiteren Belastungen des Arbeitgebers führt, für diesen sogar gewisse Ersparnisse bieten kann.

Stil des Buches

Bei dem vorliegenden Werk handelt es sich um einen Ratgeber, **von einem Praktiker für Praktiker**. Adressaten sind Personen, welche mit solchen Lösungen, ob nun als Anbieter hochwertiger BAV-Modelle, Personalabteilungen oder aufgrund sonstigen Interesses, beschäftigt sind oder überlegen, solche einzuführen. Es handelt sich um keine wissenschaftliche Arbeit, sondern um ein Fachbuch. Zu Gunsten der einfacheren Lesbarkeit erfolgen Zitierungen und Verweise in einer für den Leser übersichtlichen Form – ebenso fließt die persönliche Meinung des Autors aus Expertensicht ein (worauf an der jeweiligen Stelle aber immer klar hingewiesen wird).

Einige Bereiche werden aus Platzgründen nur im nötigen Maße als Überblick für das große Ganze und deshalb nicht im Detail wiedergegeben; in diesen Fällen wird auf die einschlägige Literatur verwiesen (siehe dazu Literaturverzeichnis). Gerade das Thema BAV im Allgemeinen ist sehr umfangreich und würde den Rahmen dieses Werkes bei Weitem sprengen. Dem interessierten Leser darf, neben anderen Werken, speziell das Buch „Betriebliche Altersvorsorge. Rechtlicher Rahmen, optimale Gestaltung und praktische Umsetzung“ von *Mag. Dr. Ralph Felbinger* als Lektüre ans Herz gelegt werden.

Im Detail beschäftigt sich vorliegendes Werk mit den Spezifika der jeweiligen Bezugsumwandlungs- oder Bezugsverlagerungsmöglichkeiten, den Auswirkungen und den praktischen Möglichkeiten der Umsetzung – aber auch mit den möglichen Wechselwirkungen und Fallstricken. **Konkrete (Berechnungs-)Beispiele** sollen dem Leser die Effekte der jeweiligen Umwandlungsmöglichkeit übersichtlich darlegen und mitunter mit Grafiken einzelne Aspekte visualisieren.

Zum Zwecke der einfacheren Lesbarkeit wird für geschlechtsspezifische Termini als geschlechtsneutraler Oberbegriff die männliche Form verwendet und soll natürlich Frauen wie Männer gleichermaßen umfassen.

Aufbau des Buches

Kapitel I. beschäftigt sich mit den **Grundlagen** zur Umwandlung bestehender Bezugsansprüche, insbesondere im Lichte der österreichischen Verhältnisse und der gängigen eingesetzten Instrumente – hier soll einmal ein gewisser „Rahmen“ geschaffen werden. Ebenso ist es unabdingbar, sich mit den Grundlagen des österreichischen (Einkommen-)Steuersystems und der Sozialversicherung (insbesondere der gesetzlichen Pensionsversicherung im Pensionskontosystem) zu befassen. Diese Systematiken bilden die Grundlagen von Bezugsumwandlungsmodellen.

Kapitel II. erläutert die einfachste und bislang am weitesten verbreitete Form von Bezugsumwandlungen, nämlich jene im Rahmen der **Zukunftssicherung** („EUR-300-Modell“) für echte Arbeitnehmer. Hier soll der Fokus insbesondere auf den Vorteilen und den Empfehlungen zu einer weitgehend friktionsfrei laufenden Umsetzung liegen.

Kapitel III. hat eine noch sehr wenig verbreitete, auf den ersten Blick ebenso eher unkomplizierte Form der Bezugsumwandlung für echte Arbeitnehmer zum Inhalt: die Umwandlung bestehender Gehaltsansprüche im Rahmen der sogenannten **„Öffnungsklauseln“ in Kollektivverträgen** in eine betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse. Noch ist der Kreis der relevanten Kollektivverträge aber überschaubar, doch gehe ich von einer zukünftigen Zunahme dieser durchaus interessanten Möglichkeit für Arbeitnehmer aus. Hierbei handelt es sich in Summe – nicht zuletzt ob der wesentlichen möglichen Wechselwirkungen mit der Sozialversicherung – um eine der komplexesten BAV-Varianten.

Kapitel IV. befasst sich mit **indirekten Bezugsumwandlungen** oder **Bezugsverlagerungen zukünftiger Ansprüche** von Arbeitnehmern in die Zukunft. Hierbei handelt es sich um keine Umwandlung bestehender Bezugsansprüche wie in den Kapiteln II. und III., sondern um die Disposition über zukünftige Ansprüche im Rahmen **moderner und intelligenter Gehaltsmodelle** für echte Arbeitnehmer. Hier sollen insbesondere Varianten über **kollektive Bonusmodelle** über eine BAV-Lösung und BAV-Lösungen für **ausgewählte Arbeitnehmer als Bindungsinstrumente** behandelt werden.

Kapitel V. richtet den Fokus auf den **Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH** mit Anteilen an der GmbH **über 25,00 %** und somit eigentlich „**Selbständige**“. Gerade für diese bietet sich bei der Konzeption ihrer Gesamtvergütung, neben dem Geschäftsführerbezug und der Gewinnausschüttung, die teilweise durchaus schon gut genutzte Möglichkeit zur Etablierung einer dritten Variante an: die Verlagerung von Bezügen, beispielsweise anstelle von Ausschüttung, in eine **Pensionsvorsorge über direkte Leistungszusagen**.

Kapitel VI. gibt als Abrundung einen zusammenfassenden Überblick.

Eine besondere Intention meinerseits ist es, im Rahmen dieses Werkes die Sinnhaftigkeit solcher Bezugsumwandlungsmodelle, welche eine Ausprägung und Unterkategorie der echten arbeitgeberfinanzierten BAV darstellen, hervorzuheben. Diese Möglichkeiten können – **zum Vorteil der Arbeitnehmer** – für sich alleine oder aber in Ergänzung zur echten arbeitgeberfinanzierten Vorsorge stehen. Aufgezeigt soll jedoch ebenso werden, dass nicht alles nur Vorteile hat, was auf den ersten Blick hochattraktiv erscheint, sondern eine Wirkung mitunter auch eine Gegenwirkung hervorruft.

Die generelle Verbreitung von BAV, besonders der Bezugsumwandlungsmodelle, ist nach wie vor aus mannigfaltigen Gründen (allen voran ein wesentliches Informationsdefizit) überschaubar. Ein Herzensanliegen ist es mir hier, Sensibilität bei vielen Arbeitgebern, Personalstellen und nicht zuletzt auch den Produktanbietern für BAV-Lösungen zu schaffen. Meines Erachtens liegt eine wesentliche Zukunft der Vorsorge für das Alter in eben genau solchen Lösungen – welche aber zweifelsohne ein gewisses Umdenken erfordern.

Bei einigen Lösungen zur Bezugsumwandlung (insbesondere bei denen zu Kapitel III.) können schwerwiegende Fehler gemacht werden, welche in der Folge zu großen Friktionen führen können – hier ist bei der Einführung eine professionelle Beratung erforderlich. Als dringender Tipp für Unternehmen sei bereits an dieser Stelle erwähnt, dass alles, was zu schön klingt und „volle Lohnnebenkostenersparnisse“ für das Unternehmen bei gleichzeitigen „großen Vorteilen für die Arbeitnehmer“ verspricht, mitunter zukünftig das Risiko wesentlicher Friktionen in sich trägt. Nicht zuletzt deshalb ist es mir wichtig, in diesem Buch viele Punkte klar und insbesondere mehrdimensional darzustellen und auch einen Leitfaden für eine möglichst saubere Umsetzung im Unternehmen zu bieten.

Die österreichischen Versicherungsgesellschaften, Pensionskassen und auch spezialisierte Versicherungsmakler als BAV-Berater verfügen mitunter über hervorragende Fachleute. Mit deren Unterstützung kann man in Unternehmen – **zum Vorteil von Arbeitgeber und Arbeitnehmer** – wirklich gute und sinnvolle BAV-Lösungen und Lösungen zur Bezugsumwandlung einführen.

Bei Fragen und Anregungen stehe ich gerne unter marre@pensionsfit.at zur Verfügung.

Altenberg bei Linz, in der Mitte des Mai 2017

Markus Reindl