

Vorausgedacht

Gute Arbeit will gut entlohnt werden. Doch aufgrund hoher Lohnnebenkosten erzeugt das merkliche finanzielle Belastungen für Unternehmen – und kostet weit mehr als beim Mitarbeiter ankommt. Einen Ausweg aus diesem Dilemma bietet die Betriebliche Pensionszusage – und bringt noch andere Vorteile mit.



„Österreich findet sich im oberen Drittel aller EU-Länder, wenn es um lohnabhängige Abgaben geht.“

FLORIAN STEGER, CONSULTER UND GRÜNDER VON STECON BETRIEBSVORSORGE

Mitarbeitern Wertschätzung entgegenzubringen und ihre Leistungen zu würdigen, ist wichtig. Neben „Soft-Incentives“, die die Arbeit einfacher und angenehmer gestalten, gehören dazu selbstverständlich auch harte Zahlen. Traditionelles Mittel zum Zweck sind dabei Gehaltserhöhungen. Doch die kommen mit signifikanten Nachteilen, wie Florian Steger, Consultant und Gründer von STECON Betriebsvorsorge weiß: „Österreich findet sich im oberen Drittel aller EU-Länder, wenn es um lohnabhängige Abgaben geht“, sagt er. „Schlussendlich bedeutet das bei einer klassischen Erhöhung des Gehalts, dass alle Beteiligten verlieren. Beim Mitarbeiter kommt ein relativ geringer Teil des zusätzlichen Lohns an und dem Unternehmer entsteht zugleich erheblicher, finanzieller Druck.“

Kein Wunder also, dass bei nahezu jedem Tiroler Unternehmen die Personalkosten den größten Minusposten im Budget einnehmen. Das macht Mitarbeiter und insbesondere hochqualifizierte Fachkräfte kaum leistbar. Arbeitgeber sehen sich gezwungen, beim Bruttolohn tiefzustapeln. Das wiederum erschwert nicht nur die Akquise neuer Mitarbeiter, sondern auch, wertvolle Arbeitskräfte und ihr Know-how langfristig im Unternehmen zu halten.

SPÄTER MEHR

Eine Möglichkeit, dieser Problematik Herr zu werden, bietet die betriebliche Pensionszusage – eine Variante, für die STECON gemeinsam mit Unternehmen und deren Steuerberatern maßgeschneiderte Modelle ent-

wickelt. Anders als bei einer Gehaltserhöhung erfolgt die Auszahlung nicht sofort. „Stattdessen verpflichtet sich der Dienstgeber, dem Mitarbeiter eine lebenslange Firmenpension zu zahlen, sobald er das gesetzliche Pensionsalter erreicht“, erklärt Steger. Das bringe Vorteile für alle Beteiligten. Denn je nach konkreter Ausprägung des Modells fallen Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge weg. Eine spezielle Form der Altersvorsorge bietet das „Zukunftssicherungs-“ oder „300-Euro“-Modell. Dort spart sich der Arbeitnehmer sogar die Lohnsteuer. „So winkt Arbeitnehmern nach der Dienstzeit eine deutliche Aufbesserung ihres Lebensunterhalts. Und Unternehmen können Leistungen nicht nur fairer entlohnen, sondern haben damit auch ein wertvolles Werkzeug in der Hand, um Mitarbeiter, in die investiert wurde, zu binden.“

ANPASSUNGSFÄHIG

Die genaue Umsetzung einer solchen Leistungszusage erlaubt in der Praxis viel Flexibilität. Anstatt einer Ergänzung zur Pension kann der Topf auch als einmalige Zahlung ausbezahlt werden. Ebenso kann sie auch Anspruchsvoraussetzungen für eine Hinterbliebenen- oder Berufsunfähigkeitspension beinhalten – und vieles mehr. „Gerade wegen dieser vielen Variablen ist es wichtig, das Pensionszusagemodell an das jeweilige Unternehmen ebenso wie den Mitarbeiter anzupassen“, sagt Steger. Denn egal ob die Initiative zu dem Angebot vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer ausgeht: „Mit der richtigen, individuellen Kombination können beide Seiten große Vorteile daraus ziehen.“

Berechenbar



Da die Pensionszusage sich von dem der klassischen Gehaltserhöhung grundlegend unterscheidet, ist ein Vergleich schwierig. Um eine Gegenüberstellung zu ermöglichen, muss die Gehaltserhöhung in eine Pensionsvorsorge umgerechnet werden, indem der Sozialversicherungsbeitrag und die Lohnsteuer abgezogen werden. Der resultierende Nettoverbleib entspricht dann der Versicherungsprämie, die in die Pensionsvorsorge investiert wird.

Am Beispiel eines 45-jährigen Mitarbeiters mit einem aktuellen Monatsgehalt von 3.500 Euro und dem derzeitigen Stand von 1.000 Euro pro Monat am Pensionskonto ergibt sich auf Grundlage des Abgaberechts 2020 Folgendes:

Wie hoch ist der Investitionsbeitrag des Arbeitgebers?	
Pensionszusage	Gehaltserhöhung
€ 4.800,00 p. a.	€ 4.800,00 p. a.
SV-Dienstgeber*)	
€ 0,00 p. a.	€ 989,28 p. a.
MV-Kasse*)	
€ 0,00 p. a.	€ 73,44 p. a.
Lohnnebenkosten*)	
€ 0,00 p. a.	€ 299,16 p. a.
Gesamt Arbeitgeber	
€ 4.800,00 p. a.	€ 6.161,88 p. a.

Ersparnis auf Arbeitgeberseite € 1.361,88 p.a. Für die nächsten 20 Jahre bis zur Pension wären dies über € 27.000,00 (wohlgemerkt alleine für einen einzigen Arbeitnehmer).

Wie viel von diesem Investitionsbeitrag fließt in die Rentenvorsorge?	
Pensionszusage	Gehaltserhöhung
€ 4.800,00 p. a.	€ 4.800,00 p. a.
SV-Dienstnehmer*)	
€ 0,00 p. a.	€ 869,76 p. a.
Lohnsteuer*)	
€ 0,00 p. a.	€ 1.650,70 p. a.
Rest für Veranlagung	
€ 4.800,00 p. a.	€ 2.279,54 p. a.
Produkt „Pensionszusage“	Produkt „Privat Vorsorge“

Daraus resultieren folgende monatliche und lebenslänglichen Rentenansprüche für den Arbeitnehmer	
Pensionszusage	Privatvorsorge
Bruttorente**)	
€ 289,89 p. m.	€ 137,67 p. m.
Lohnsteuer***)	
€ 121,75 p. m.	€ 0,00 p. m.
Nettorente	
€ 168,14 p. m.	€ 137,67 p. m.

Vorteil für den Arbeitnehmer von über 22 Prozent an monatlicher Leistung bei einer Entscheidung im Falle einer Pensionszusage!

*) SV-Dienstgeberanteil (Angestellte) 21,33 % (Unfall-Versicherungsbeitrag fällt ab dem 60. LJ weg; Arbeitslosen-Versicherungsbeitrag und Insolvenzzentgelt-Beitrag ab dem 63. LJ); SV-Dienstnehmeranteil (Angestellte): 18,12 %
Lohnsteuer laut Steuerprogressionstarif; MV-Kasse (Abfertigung Neu) 1,53 % p. a.; Lohnnebenkosten: Dienstgeberbeitrag, Dienstgeberzuschlag, Kommunalsteuer: 7,31 % p. a. (Dienstgeberbeitrag und -zuschlag fallen ab dem 60. LJ weg)
**) Die Rentenwerte ergeben sich aus einem aktuellen Angebot eines österreichischen Versicherungsunternehmens.
***) Die Lohnsteuer, welche sich im Zuge einer Privatvorsorge ergeben könnte, wird hier nicht berücksichtigt.