

BETRIEBLICHE MITARBEITER VORSORGE

EXKLUSIV IM
DER WIRTSCHAFTSTREUHÄNDER
WT
FACHJOURNAL
für Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

SONDERBEILAGE

Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH



LÖSUNGEN BAUEN FÜR DIE BESTEN AM
ARBEITSMARKT. JETZT. FÜR SPÄTER.

[betriebliche-altersvorsorge.at](https://www.betriebliche-altersvorsorge.at)



ANSICHTEN EINES „WANDERPREDIGERS FÜR BETRIEBLICHE VORSORGE“



MANFRED REINALTER

Geschäftsführer Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH

Das folgende Interview führte das WT Fachjournal mit **Manfred Reinalter**, dem Gründer der „**Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH**“. Als Pionier und Wegbereiter in dieser Sparte ist er mit seinem Unternehmen Marktführer in Österreich. Innovative, intelligente und vor allem nachhaltige Lösungen haben zu seinem Erfolg beigetragen. Was motiviert jemanden wie ihn?

WT: HERR REINALTER, SEIT WANN BEGLEITET SIE DAS THEMA BETRIEBLICHE VORSORGE?

MR: Da muss ich etwas ausholen: Ich war schon mit 17 Jahren sehr aktiv in der Bundesschülervertretung und durfte 1982 im Landhaus Tirol eine Podiumsdiskussion zum Thema Facharbeitermangel veranstalten. Mit dabei waren Vertreter der Sozialpartner und des Unterrichtsministeriums. Das Thema hat mich seit damals nicht mehr wieder losgelassen. Jahre später konnte ich an einer Lehrveranstaltung zum Thema betriebliche Vorsorge teilnehmen. Für mich war eines klar: „Das muss doch jeden Unternehmer etwas angehen, will er erfolgreich sein und bleiben“. Klar war mir auch damals, dass ich künftig am Werden dieses unternehmerischen Erfolgsmodells mitwirken will. Meine Berufung war gefunden und daran hat sich bis heute nichts geändert.

WT: DIE MARKE „MANFRED REINALTER“, WIE WÜRDEN SIE DIE BESCHREIBEN?

MR: Ich darf Ihnen ein Beispiel nennen, das mir gefällt: André Heller hat einmal bei einem Markensymposium auf die Frage des Moderators, wie er sich selbst als Entertainer und Künstler sieht, Folgendes geantwortet: „Auslage in Arbeit“. Also, von meiner Gewerbeberechtigung her bin ich u.a. Versicherungs-

makler und Unternehmensberater. Ich bezeichne mich jedoch gerne als *Wanderprediger für betriebliche Vorsorge*.

WT: UND WAS SAGT DER WANDERPREDIGER REINALTER, WENN ER SEINEN KUNDEN DAS THEMA ERLÄUTERT?

MR: Betriebliche Vorsorge ist kein Steuersparmodell und hat auch nichts mit wunderbarer Geldvermehrung zu tun. Betriebliche Vorsorge ist eines von vielen Werkzeugen, um den Arbeitgeber besser am Arbeitsmarkt zu positionieren und seine Attraktivität zu erhöhen. Es geht darum, die besten Mitarbeiter zu finden und dauerhaft an das Unternehmen zu binden.

WT: WIE SEHEN SIE DIE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR BETRIEBLICHE VORSORGE IN ÖSTERREICH?

MR: Die Rahmenbedingungen sind so wie sie sind und wir müssen damit leben. Ich sehe unter den momentanen politischen Voraussetzungen auch keine Möglichkeit sie zu verbessern. Grundsätzlich ist betriebliche Vorsorge nicht kompliziert. Durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen wird sie jedoch komplex. Unsere Aufgabe besteht darin, den bestehenden Rahmen bestmöglich zu nutzen.

Das wirkliche Problem ist bei den Sozialpartnern zu sehen und nicht bei der Politik. Für die Arbeitnehmervertreter ist die sogenannte zweite Säule eine Konkurrenz zur ersten Säule, der gesetzlichen Vorsorge. Das sind keine guten Voraussetzungen. Es sollte vielmehr das Ziel sein, die unentbehrliche und wichtige gesetzliche Vorsorge durch die betriebliche Vorsorge zu ergänzen. Das wäre zeitgemäß und verantwortungsvoll. Könnte ich mir etwas wünschen, dann wäre es nicht die höhere Förderung

von Vorsorgebeiträgen, sondern die Durchlässigkeit der Systeme in der zweiten Säule und eine bessere Ergänzungsmöglichkeit zur gesetzlichen Vorsorge. Ich bin von der unbedingten Notwendigkeit der gesetzlichen Absicherung überzeugt. Wir müssen aber darauf achten, dass auch die nächste Generation noch daran glaubt.

WT: WORIN SEHEN SIE HEUTE DIE GRÖSSTEN GESELLSCHAFTLICHEN HERAUSFORDERUNGEN?

MR: Schon der 11. September 2001 hat die Welt grundlegend verändert. Vieles ist seitdem nicht mehr so wie es war. Dann kam Corona und hat noch einmal ein Schäuferl nachgelegt. Die Gesellschaft ist gespalten wie nie zuvor. Mitunter macht es mich sprachlos: Noch vor einem Jahr war es das große Ziel, einen Impfstoff auf den Markt zu bringen. Nun gibt es ihn in mehreren Varianten und was machen wir? Wir teilen uns auf in Gegner und Befürworter, die sich erbitterte Auseinandersetzungen liefern.

Von Solidarität oder Zusammenhalt, die gerade jetzt so wichtig wären, ist mitunter herzlich wenig zu spüren. Wenn aber jeder nur sich selbst der Nächste ist, wird gutes und fruchtbares Zusammenleben schwierig. Wenn nur das Hier und Heute zählt und Gewinnmaximierung oberstes Gebot ist, werden wir globale Herausforderungen, wie etwa das Klimaproblem, nicht lösen. So wie wir miteinander umgehen, könnten wir gemeinsam keine Kathedrale mehr bauen, sie würde niemals fertig werden!

Corona hat unsere Schwachstellen schonungslos offengelegt, Fehler und Versäumnisse der Vergangenheit aufgezeigt. Wie rar und wertvoll verschiedene Ressourcen sind, wurde uns als Gesellschaft vielfach erst dadurch bewusst. Zum Beispiel die Ressource Mensch, auch „Humankapital“ genannt. Wie oft haben wir gerade während Pandemie und Lockdown dankbar jener gedacht, die trotz aller Widrigkeiten das System am Laufen hielten. Das waren die Menschen im Pflegebereich. Wie wurden sie mit Lob und Ehre überhäuft, man applaudierte ihnen allorts öffentlich, kaum ein Tag verging, an welchem die Helden der Pandemie nicht medial präsent waren.

Doch der Mensch vergisst bekanntlich schnell, wir gehen gerne wieder zur Tagesordnung über, sobald alles wieder halbwegs „normal“ läuft. Eine Erkenntnis sollten wir uns jedoch aus der jüngsten Vergangenheit in alle Ewigkeit mitnehmen: Die Zeit, in der Personal lediglich als Kostenfaktor betrachtet wurde, sollte spätestens seit Covid endgültig vorbei sein.

Gutes Personal ist der Erfolgsgarant jedes Unternehmens, ob klein oder groß. Der wertschätzende Umgang mit Mitarbeitern und das Bestreben, diese gemäß ihren Fähigkeiten, unabhängig von Alter oder Geschlecht, bestmöglich einzusetzen, sollten zur Selbstverständlichkeit werden. Das ist für mich eine der größten künftigen Herausforderungen für den Standort Österreich und auch für Europa.

WT: DANKE FÜR DAS GESPRÄCH. ■

Gendern, ein Hinweis in eigener Sache

Wir verzichten in dieser Sonderbeilage auf das Gendern. Mit 3 Schwestern aufgewachsen, habe ich gelernt, Respekt, Anerkennung und Wertschätzung geschlechtsunabhängig zu leben. Wir sprechen in unseren Beiträgen immer alle Menschen an. Sich nur auf die „richtige“ Schreibweise zu konzentrieren, bringt uns als Gesellschaft nicht wesentlich weiter. Die Herausforderungen der Zukunft werden wohl nur dann erfolgreich zu meistern sein, wenn endlich überall angekommen ist, dass Frauen eine unentbehrliche Ressource für die Arbeitswelt darstellen. Demensprechend sind sie in den Arbeitsprozess einzubinden und gleich zu behandeln wie ihre männlichen Kollegen – in jeder Hinsicht. Angesichts der demografischen Entwicklung ist das das Gebot der Stunde.

INHALTSVERZEICHNIS

- SEITE 1** Manfred Reinalter - Ansichten eines Wanderpredigers für betriebliche Vorsorge
- SEITE 4** Zukunftssicherung für Ihre Mitarbeiter
- SEITE 5** Herwig Schiefer - Akuter Personalmangel in der Tourismusbranche
- SEITE 6** Bedarfsgerechte Lösungen für unterschiedliche Anforderungen
- SEITE 7** KMU-Plattform Pensionsversprechen für Schlüsselkräfte
- SEITE 8** Erich Lederer - Neue Herausforderungen bei der Personalsuche
- SEITE 9** Lösungen für Führungskräfte - die direkte Leistungszusage
- SEITE 10** Martin Schönhuber - Was sind seine Erwartungen an den Job?
- SEITE 11** BAV - Leistungsspektrum
- SEITE 12** Mag. Bernhard Pfeffer - Intelligente Gehaltssysteme
- SEITE 13** Gesundheitsvorsorge für Mitarbeiter
- SEITE 14** Existenzbedrohung Berufsunfähigkeit
- SEITE 15** Andrea Oberleitner - Mitarbeiterbindung statt Fachkräftemangel!
- SEITE 16** WANU-Walnüsse schenken und Menschen Gutes tun

Diese entgeltliche Beilage zum WT FACHJOURNAL 5/6 2021 basiert auf einer Kooperation zwischen dem WT Fachjournal / VWT GmbH und der BAV-Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH.

Verantwortlich für den Inhalt der Beilage ist ausschließlich BAV – Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH.

Pfaffing 36, 5760 Saalfelden, +43 (0) 6582 70370, office@bav.co.at

ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR IHRE MITARBEITER - EIN MUSS FÜR JEDES ERFOLGREICHE UNTERNEHMEN

WARUM BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGE

Betriebliche Vorsorge ist immer effizienter als private Vorsorge. Warum?

- 1) Im Kollektiv sind deutlich bessere Konditionen für Vorsorgeprodukte zu erzielen. Für kleinere Unternehmen nutzen wir die Gemeinschaft der KMU-Plattform und ermöglichen dadurch Konditionen, wie sie sonst nur Großunternehmen vorbehalten sind.
- 2) Innerhalb der Gemeinschaft können durch Sondervereinbarungen Besserstellungen für jeden Einzelnen erreicht werden. Ein Beispiel: keine Gesundheitsprüfung bei Absicherung der Berufsunfähigkeit, sofern eine objektive Gruppe gebildet wird, (keine negative Risikoselektion).
- 3) Vorsorgelohn ist immer billiger als Barlohn.

| Beispiel | Normale Vergütung | Vorsorgevergütung |
|--|-------------------|------------------------------------|
| Berechnungsbasis Brutto | 200,00 | 200,00 |
| Zuzüglich Lohnnebenkosten (Annahme: 32%) | 64,00 | keine |
| Aufwand Arbeitgeber | 264,00 | 200,00 |
| Abzüglich Sozialversicherung (Annahme 18%) | 36,00 | keine |
| Abzüglich Lohnsteuer (Annahme 35%, begünstigte Besteuerung des 13. und 14. Gehalts mit 6% berücksichtigt) | 57,40 | keine |
| Nettolohn beim Arbeitnehmer | 106,60 | 200,00 Beitrag für die Vorsorge |

Die Besteuerung der Leistungen aus der betrieblichen Vorsorge erfolgt erst zum Zeitpunkt der Leistungserbringung. Somit wird eine Steuerverschiebung in die Zukunft erreicht und dies führt im Regelfall zu einer geringeren Steuerprogression.

In Österreich gibt es den historisch gewachsenen Irrtum, dass betriebliche Mitarbeitervorsorge nur bei großen Unternehmen umsetzbar und sinnvoll ist. Viel zu komplex sei das Thema angeblich für kleine Unternehmen und die Mitarbeiter verstünden das ohnehin nicht. Deshalb erfolge auch von deren Seite keine

Wertschätzung einer solchen Sozialleistung. Und genau das ist grundfalsch!

Jedes Unternehmen, das Mitarbeiter beschäftigt, kann und soll betriebliche Vorsorge als Teil deren Entlohnung sehen und nutzen. Jeder einzelne zufriedene und wertgeschätzte Mitarbeiter ist potenzieller Rekruter neuer Mitarbeiter und der beste Multiplikator am Markt.

EIN MUSS: ZUKUNFTSSICHERUNG IM RAHMEN DES § 3 ABS. 1 Z 15 LIT A ESTG

Zahlungen zur Zukunftssicherung der Dienstnehmer sind pro Jahr bis zu EUR 300,-- steuerfrei. Es gibt nichts Besseres! Das ist das Fundament jedes Vorsorgekonzepts. Natürlich reichen diese 25,-- Euro im Monat nicht aus, um das Vorsorgeproblem zu lösen, sind aber ein Beitrag zu dessen Optimierung.

Sinnvoll verwendet und entsprechend kommuniziert werden sie zum wesentlichen Pfeiler betrieblicher Mitarbeitervorsorge.

Jeder Arbeitgeber, der diese steuerfreie Möglichkeit für seine Mitarbeiter nicht nützt, vertut eine große Chance. Die Chance, Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeitern zum

Ausdruck zu bringen. Denn diese wird unter den gegebenen Bedingungen am Arbeitsmarkt in Zukunft unverzichtbar sein.

Einige Unternehmen haben ihren Mitarbeitern im Zuge einer Gehaltsumwandlung den Zugang zu dieser steueroptimalen Vorsorge ermöglicht. Ein erster Schritt ist getan. Jetzt wäre es aber an der Zeit, dass der Arbeitgeber diese Beiträge leistet. Damit erreicht man eine günstige Lohnerhöhung und zeigt gleichzeitig seine soziale Kompetenz. Darüber sollte man ernsthaft nachdenken. ■

UNSERE KOMPETENTEN UND VERLÄSSLICHEN PARTNER, WENN ES UM BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE GEHT



AKUTER PERSONALMANGEL IN DER TOURISMUSBRANCHE – ÜBER POLITIK, QUOTEN & HORRORLÖHNE



HERWIG SCHIEFER

Vulgo: „Schnapshans“

AUF 2000 METERN HÖHE BETREIBT HERWIG SCHIEFER, BESSER BEKANNT UNTER DEM NAMEN SCHNAPSHANS, DAS 4-STERNE „BERGHOTEL-SCHMITTENHÖHE“ MIT 180 BETTEN, SCHNAPSHANSBAR, SCHNAPSHANSALM UND MARKTRESTAURANT. LÄNGST ZU EINER MARKE GEWORDEN UND WEIT ÜBER DIE GRENZEN VON ZELL AM SEE HINAUS BEKANNT, HAT SICH DER ERFOLGREICHE HOTELIER BEIM GESPRÄCH MIT UNS KEIN BLATT VOR DEN MUND GENOMMEN.

WT: DAS VIEL STRAPAZIERTE THEMA PERSONALMANGEL IM TOURISMUS, WO HAPERT ES IHRER MEINUNG NACH?

HS: Die sogenannte Personalnot haben wir eklatant schon viele Jahre. In einem Saisonbetrieb, wie dem unseren, sind wir kaum in der Lage, Lehrlinge auszubilden. Ich jedenfalls habe mich dagegen entschieden und sage Ihnen auch warum. In jungen Jahren habe ich das versucht. Das Gesetz verbietet einem Lehrling länger als bis 22.00 Uhr zu arbeiten. Er darf aber sehr wohl bis in die frühen Morgenstunden feiern, statt im Betrieb eingesetzt werden zu können. Zudem ist gerade während unserer Hauptsaisonen gleichzeitig auch die Berufsschule angesetzt. Das heißt, während der stressigsten Zeit ist dein Lehrling gar nicht für dich zur Verfügung. Ich habe mich deshalb entschieden, auf Saisoniers zu zählen.

WT: UND DA HABEN WIR SCHON DAS NÄCHSTE PROBLEM, RICHTIG?

HS: Ja, denn die Politiker machen zum Machtgewinn oder -erhalt auch Dinge, die wirtschaftlich absolut sinnlos sind. In erster Linie haben sie erfolgreich den freien Zugang zum Arbeitsmarkt verhindert. „Wir dürfen keinen österreichischen Arbeitsplatz gefährden“, hieß es. Doch der Österreicher will ja gar nicht mehr

arbeiten, und zu dieser Aussage stehe ich. Der Glaube, dass nach dieser Pandemie die Freude an der Arbeit wieder zurückkehren würde, hat sich leider als falsch erwiesen. Die Pandemie hat die Faulheit zusätzlich noch unterstützt. Unsere Politik steuert nicht dagegen, sondern zündet mit 4-Tage Woche und 30 Stunden den Funken erst richtig. Aber zurück zu den Saisoniers, wo die Politik die Quote für Drittstaaten bestimmt. Warum bekommt die Wirtschaft nicht die Leute, die sie braucht? Für das ganze Land Salzburg gibt es 200 Plätze, das ich nicht lache. Diese Zahl wäre in der jetzigen Situation alleine für Zell am See notwendig. Ich verstehe nicht, wo das Problem liegt. Die Ausländer aus Drittstaaten reisen ein, zahlen ins System und verlassen am Ende einer Saison sofort das Land, liegen dem Staat also nicht auf der Tasche.

WT: SIE KRITISIEREN AUCH KOLLEGEN, DIE UNSUMMEN AN GEHÄLTERN ZAHLEN

HS: Mir wurden heuer viele Köche abgeworben, von Kollegen, die unter Druck scheinbar das Rechnen verlernt haben. Sie sind gezwungen, Reisebüroverträge mit Halbpension zu erfüllen. Köche sind absolute Mangelware, und deshalb sind die Gastronomen bereit, horrendes Gehälter zu bezahlen. Ich garantiere Ihnen, dass es nächstes Jahr viel weniger Betriebe geben wird, die noch Halbpension anbieten werden. Man konnte dies schon vor der Pandemie in Saalbach-Hinterglemm beobachten. Tausende von Skigästen, untergebracht in Hotel Garnis oder Appartements standen abends auf der Straße und suchten verzweifelt einen freien Platz im Restaurant. Wir machen unseren eigenen Tourismus kaputt, haben uns über Bettenkapazitäten aufgebläht und stehen jetzt ohne Lehrlinge und Fachkräfte da. Wir werden kollabieren.

WT: DANKE FÜR IHRE EINSCHÄTZUNGEN. ■

WEITERE INFOS UNTER:



Ab jetzt im Buchhandel:
„Entschuldigung, sind Sie Frau Schnapshans?“

BEDARFSGERECHTE LÖSUNGEN FÜR UNTERSCHIEDLICHE ANFORDERUNGEN

UNTERSCHIEDLICHE BRANCHEN BRAUCHEN UNTERSCHIEDLICHE LÖSUNGEN

Wann ist ein betriebliches Vorsorgemodell erfolgreich? Wenn es beim Mitarbeiter ankommt und als Zeichen der Wertschätzung seiner Leistung gesehen wird. Oder einfacher formuliert, wenn der Mitarbeiter erzählt: „MEINE Firma zahlt MIR eine Pension“! Dann haben wir alles richtig gemacht.

Je besser es uns gelingt, die Bedürfnisse des Mitarbeiters zu entschlüsseln, desto größer ist der Mehrwert. Daher gibt es nicht die eine Lösung für alle Branchen. Wir haben uns intensiv u.a. mit der Aufgabenstellung in Tourismusbetrieben beschäftigt. Da sieht die praktische Umsetzung völlig anders aus, als dies bei einem IT-Unternehmen der Fall ist.

GEWERBE UND HANDWERK

Eine Herausforderung für jeden Arbeitgeber. Es gibt kaum Nachwuchs, denn es fehlt die Perspektive, und das ist jammer-schade. Das Berufsbild zum Besseren zu verändern vermag eine betriebliche Vorsorgelösung nicht. Da muss man viel früher ansetzen, am besten im Elternhaus. „Handwerk hat goldenen Boden“, hieß es einst. Und es bietet eine sichere Zukunft.

WAS KÖNNEN WIR TUN?

Das Abwerben von Stammpersonal erschweren. Durch ein Pensionsmodell, in dem laufend in einen Topf einbezahlt wird. Kündigt jedoch der Mitarbeiter, verbleibt ein wesentlicher Teil im Unternehmen und ermöglicht dadurch die Finanzierung der Mitarbeitersuche, bzw. die Ausbildung neuen Personals.

Was dabei aber noch viel wichtiger ist: dem Mitarbeiter die Perspektive einer gesicherten Pension zu geben. Betriebstreue, die sich lohnt. Ein gemeinsames Ziel für beide Seiten. Auch als Betriebsnachfolge denkbar.

LKW-FAHRER

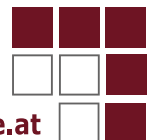
Nicht erst durch BREXIT in den Medien. In ganz Europa fehlen sie. Somit ist das Recruiting in anderen Ländern auch nicht mehr so erfolgreich wie es einmal war. Auch für diese Branche lautet die Vorgabe, Stammpersonal abzusichern und Abwerbung zu erschweren.

Eine einfache Lösung könnte so aussehen: Pro gefahrenem Kilometer bekommt der Fahrer 3 Cent in die Pensionsvorsorge, mindestens jedoch EUR 1.000,- pro Jahr. Ein unverfallbarer Anspruch entsteht nach 3 Jahren. Natürlich kann der Betrag je nach Kilometerleistung geändert werden.

Was bedeutet das für den Fahrer? Er führt einen Transport von Innsbruck nach Wien durch, das sind 500 Straßenkilometer.

Und er weiß, es sind wieder 15 Euro mehr in der Pensionsvorsorgekasse. Mit jedem gefahrenen Kilometer steigt die angesparte Summe. Das ist transparent und einfach verständlich. Bei einer Jahreskilometerleistung von 120.000 km kommt einiges an Kapital zusammen. Eine solide Absicherung für die Pension.

Unsere langjährige Erfahrung hilft uns bei der bedarfsgerechten Gestaltung. Ein wesentlicher Zusatz: Wir verwalten derartige Modelle für unsere Klienten automatisiert. ■



[betriebliche-altersvorsorge.at](https://www.betriebliche-altersvorsorge.at)

UNFALLSCHUTZ FÜR IHRE MITARBEITER

Als Arbeitgeber schützen Sie Ihre Mitarbeiter, wenn Hilfe Not tut und kein Schutz durch eine andere Versicherung besteht (subsidiär). Sie sichern Ihre Mitarbeiter nicht nur ab, sondern zeigen ihnen gegenüber auch Wertschätzung und soziale Kompetenz.

Prämie

Pro Jahr und Mitarbeiter EUR 16,50

Kostenübernahme bei Unfall bis zu EUR 5.000,00

- Therapiekosten
- Bodentransport (nach einem stationärer Aufenthalt nach Unfall zum Wohnort)
- Bergungskosten
- Heilbehelfe
- erstmaliger Zahnersatz
- SOS-Nottransport ohne Limit vom Ausland an den Wohnort bzw. in ein Spital in Österreich nach einem Unfall bei einer Auslandsdienstreise



Mehr Informationen
finden Sie hier:

GEMEINSAM SIND ÖSTERREICHS UNTERNEHMER STARK!

DIE KMU-PLATTFORM - EINE INITIATIVE DER BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE CONSULTING GMBH

Die Grundidee der KMU-Plattform ist denkbar einfach: Durch die Bündelung der Interessen kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Ein-Personen-Unternehmen sollen diese genauso wettbewerbsfähig sein wie die großen. In der Praxis geschieht dies durch den exklusiven Zugang zu unternehmensrelevanten Informationen bzw. kann die Plattform ihren Mitgliedern besondere Konditionen in verschiedenen Bereichen anbieten. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben jedoch gezeigt, dass der unternehmerische Wissens- und Beratungsbedarf beim Thema Personal am größten ist. Aber auch wirtschafts- und steuerrechtliche Fragen spielen bei der Unternehmensausrichtung von KMU eine wesentliche Rolle. Somit kommt dem Steuerberater als kompetentem Begleiter und Berater besondere Bedeutung zu. Dies haben wir sehr früh erkannt und uns von der ersten Stunde an als Unterstützer und Dienstleister in diesem Bereich zur Verfügung gestellt. Die KMU-Plattform wird deshalb auch die Berufsgruppe der Steuerberater künftig vermehrt ins Rampenlicht stellen.

Unser Kernthema, die betriebliche Altersvorsorge, hat von Beginn an großen Zuspruch erfahren. Mit 10.206 Verträgen und einem Prämienvolumen von 15,8 Millionen Euro ist die KMU-Plattform die mit Abstand größte Gemeinschaft für betriebliche Vorsorgelösungen. Besondere Konditionen und be-

darfsgerechte Lösungen in Zusammenarbeit mit namhaften Versicherungsunternehmen haben dies möglich gemacht.

In den vergangenen Jahren hat die KMU-Plattform auch andere Bereiche analysiert und ihren Mitgliedern zugänglich gemacht. Genaue Recherche hat jedoch ergeben, dass eine zu breite Palette eher verwirrt und keinen Mehrwert darstellt, weshalb wir unseren Fokus in Zukunft auf folgende Aufgabenstellungen legen werden:

- Alles rund um das Thema Personal
- Zukunftsorientierte, zeitgemäße und intelligente betriebliche Vorsorgelösungen
- Nachhaltigkeit als Lösungsansatz für KMU
- Plattform für soziale Einrichtungen
- Bühne für Steuerberater unter dem Motto: „Steuerberater am Wort“

ZUGRUNDE LIEGT DIE IDEE EINER WETTBEWERBSFÄHIGEN GEMEINSCHAFT

Von Beginn an lautete unser Credo: „Gemeinsam sind Österreichs Unternehmer stark“. Wir verstehen uns als Anlaufstelle für KMU und EPU und finden die richtigen Antworten auf unternehmerische Fragen.

Wir bauen Lösungen. Jetzt. Für Später. ■

EIN BEITRAGSORIENTIERTES PENSIONSVERSPRECHEN FÜR SCHLÜSSELKRÄFTE

Einkommensbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage der Sozialversicherung sind **nicht versichert**. Das heißt, Ihr Mitarbeiter kann sich dafür keine Leistung aus dem staatlichen System erwarten. Durch eine beitragsorientierte Zusage können Sie Ihren Mitarbeiter **ohne Lohnnebenkosten** bezahlen und zusätzlich motivieren. Der Beitrag in das Vorsorgemodell kann vom Unternehmenserfolg abhängen, somit ist die **Koppelung** an ein **Leistungslohnmodell** möglich. Je nach Motivlage kann auch die **Schlüsselkraft** stark an das **Unternehmen gebunden** werden.

- Keine Lohnnebenkosten
- Bedarfsgerechte Vorsorge durch individuelle Lösungen
- Mitarbeiter hat die Beiträge Brutto für Netto am Pensionskonto
- Mitarbeiterbindung
- Hoher Wirkungsgrad der Vorsorge



| Alter bei Erteilung der Zusage | 35. Lebensjahr | 45. Lebensjahr | 55. Lebensjahr |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Laufzeit bis zum Pensionsalter 65 | 30 | 20 | 10 |

| EUR 20.000,00 jährlicher Beitrag in die Vorsorge | | | |
|---|--------------|------------|------------|
| Einmalige Kapitalabfindung zum Pensionsalter inkl. Gewinn | 1.316.000,00 | 690.900,00 | 266.700,00 |
| 14mal jährliche lebenslange Alterspension inkl. Gewinn | 3.720,00 | 1.990,00 | 783,00 |

| EUR 30.000,00 jährlicher Beitrag in die Vorsorge | | | |
|---|--------------|--------------|------------|
| Einmalige Kapitalabfindung zum Pensionsalter inkl. Gewinn | 1.974.500,00 | 1.036.300,00 | 400.000,00 |
| 14mal jährliche lebenslange Alterspension inkl. Gewinn | 5.580,00 | 2.985,00 | 1.174,00 |

VORTEILE

„WAS GIBST DU MIR, WENN ICH FÜR DICH ARBEITE?“

NEUE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER PERSONALSUCHE



ERICH LEDERER

Geschäftsführer Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH

Die Probleme am Arbeitsmarkt treffen alle Branchen mit derselben Härte. Große Unternehmen haben den Vorteil, über eigene Personalabteilungen zu verfügen. Doch wie geht es kleineren Betrieben im Bereich Gewerbe und Handel, wo sich der Chef als Alleinverantwortlicher nicht nur um die Akquise von Aufträgen, den Fuhrpark, die Materialbestellung oder die Buchhaltung kümmert, sondern auch für Personalagenden zuständig ist. Darüber haben wir mit Erich Lederer, Geschäftsführer der „Betrieblichen Altersvorsorge Consulting GmbH“ gesprochen.

WT: HERR LEDERER, WO SEHEN SIE FÜR DIESE BETRIEBE DIE BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN AM ARBEITSMARKT?

EL: Grundsätzlich muss sich das Gewerbe mit der momentanen demografischen Entwicklung abfinden, die nicht zulässt, dass man mehr Arbeitskräfte in die Betriebe bringt, denn es gibt einfach zu wenig Junge. Dieses Problem ist mittelfristig auch nicht lösbar. Dann gibt es meiner Meinung nach im Handwerksbereich auch ein „Stellenwertproblem“, das Gesellschaft und Politik immer noch nicht korrigieren konnten. Warum gilt z.B. in Österreich ein Akademiker mit Titel vor seinem Namen mehr als ein Tischlermeister? Warum erzählen mir Menschen in Gesprächen, dass sie sich mittlerweile für etwas schämen, das früher ganz normal war, nämlich im Arbeitsgewand im öffentlichen Bus zu sitzen? Man war früher stolz auf seinen Stand und hat das auch gezeigt. Nun überlegt man, sich vielleicht vorher noch umzuziehen, bevor man in die Öffentlichkeit geht. Es gibt hierzulande immer noch die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Beides sind doch Arbeitnehmer, warum zwei Bezeichnungen? Damit grenzt man vordergründig die Dummen von den Gescheiten ab, diese Entwicklung ist nicht gut. Noch in meiner Kindheit hieß es: „Geh lieber in die Schule, da lernst du etwas“. Als ob jemand, der eine Lehre gemacht hat, nichts

gelernt hätte. Und was ist die Folge davon? Arbeitskräftemangel in fast allen Handwerksberufen, es gibt keine Lehrlinge mehr. Vielleicht schaffen wir es irgendwann, diese in den Köpfen verankerte Trennlinie zu eliminieren.

WT: UNTERNEHMEN ALS ANBIETER AM ARBEITSMARKT, WAS HAT SICH BEI DER SUCHE NACH TALENTEN GEÄNDERT?

EL: Sie stehen vor völlig neuen Voraussetzungen, sie müssen etwas tun, was sie vorher nicht kannten, nämlich ihren Arbeitsplatz als Produkt anbieten, ihren Job bewerben. Am Markt findet ein Verdrängungswettbewerb statt, es geht um das Verkaufen des „Produkts Arbeitsplatz“. Das Unternehmen muss den Bewerber umwerben, das hätte man sich früher nie vorstellen können. Aber wer das nicht kann, hat das Nachsehen. Es gibt kein Patentrezept für die erfolgreiche Suche nach Mitarbeitern. Ich denke, jedes Unternehmen muss ein Paket schnüren, bestehend aus einem angemessenen Gehalt als Grundvoraussetzung und entsprechenden benefits. Dieses Paket entscheidet, ob ich gute Mitarbeiter, bzw. überhaupt welche, bekomme.

WT: WAS WÄREN DENN SOLCHE BENEFITS?

EL: Für die meisten Mitarbeiter ist mittlerweile eine gute Work-Life-Balance wichtiger als Geld. Flexible Arbeitszeitmodelle kommen an, vielleicht arbeite ich auch nur 35 Stunden die Woche oder mache eine lange und eine kurze Woche. Komme ich mit meinem Geld aus, so habe ich lieber mehr Freizeit. Ich glaube, es ist gerade für kleine Unternehmen wichtig und auch leistbar, altersgerechte benefits zu bieten. Einem 16-jährigen Lehrling wird man keine Berufsunfähigkeitspension geben wollen, sondern vielleicht ein E-bike, denn damit kann er in die Arbeit fahren. Ein Mitarbeiter um die dreißig hat schon wieder andere Interessen, da dominiert vielleicht schon der Vorsorgegedanke. Das heißt, ich kann ihm als Arbeitgeber die betriebliche Mitarbeitervorsorge mit Firmenpension, Unfallversicherung oder Berufsunfähigkeitspension anbieten. Mit anderen Worten, ich hole die Leute dort ab, wo sie stehen.

WT: UND KLEINE BETRIEBE, WAS KÖNNEN DIE TUN?

EL: Es gibt Unternehmen, die Mitarbeiter mit einem Bus ins Unternehmen bringen, vor allem im ländlichen Bereich. Bin ich Lehrling ohne Führerschein und wohne weiter entfernt, ist das ein unschätzbare Service. Ich würde auch meine guten und zufriedenen Mitarbeiter als Rekruter für neues Personal einsetzen, sie sind der beste Multiplikator. Wenn sie der Meinung sind, sie arbeiten für das beste Unternehmen, dann erzählen sie draußen davon. Und, ich würde mich der Social-Media-Kanäle bedienen, um gerade junge Leute zu erreichen. Ich glaube, es gibt auch für kleine Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten zur erfolgreichen Suche und Bindung von Mitarbeitern, jedoch habe ich nicht das Gefühl, dass dies in ausreichendem Maß genützt wird, bzw. auf Unternehmerseite schon richtig angekommen ist.

WT: DANKE FÜR DAS GESPRÄCH. ■

LÖSUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE – DIE DIREKTE LEISTUNGSZUSAGE

VORSORGE FÜR DEN UNTERNEHMER – DIE FIRMPENSIONSZUSAGE

Es liegt im Interesse jedes Unternehmers mit seiner Tätigkeit und der damit verbundenen Verantwortung Geld zu verdienen, auch für seine spätere Pension.

Ist der Unternehmer Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft, so kann eine Pensionszusage vereinbart werden. Diese stellt eine attraktive Vorsorgemöglichkeit zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards in der Pension dar.

Leider wird die Firmenpension in der Praxis sehr oft als „Steuer-sparmodell“ dargestellt, doch geht es hier primär um Vorsorge. Wenn das persönliche Ziel eines Geschäftsführers darin besteht, in seiner Aktivzeit Mittel für die Alterssicherung anzusparen, um die nächste Generation vor zusätzlichen Belastungen zu schützen, oder die Absicherung der Hinterbliebenen in der Aktivzeit bzw. die Sicherung der Einkünfte bis zur Pension eine Rolle spielen, dann ist die Firmenpension das bestmögliche Instrumentarium. Im Unternehmen sind Aufwendungen für die Firmenpension Betriebsausgaben.

In der Anwartschaftsphase fallen im Zusammenhang mit der Pensionszusage keine Lohnnebenkosten an bzw. wird diese nicht mit Sozialversicherungsbeträgen belastet.

Das ändert sich aber bei Leistungs- sprich Pensionsantritt. Der Geschäftsführer versteuert die Leistung gemeinsam mit seiner Pension. Somit spricht man von einer Steuerverschiebung in die Zukunft.

Wir betreuen an die 1.500 Firmenpensionszusagen. Was sind unsere Erfahrungen?

- Die Zusage sollte dem persönlichen Vorsorgebedarf des Geschäftsführers entsprechen und dabei die Liquidität für das Unternehmen berücksichtigen.
- Es sollte eine langfristige Kalkulierbarkeit der Zusage geschaffen werden. Keine unbekanntenen Variablen!
- Vorkehrungen schaffen, damit bei einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens gegengesteuert werden kann.
- Betriebsfremde Risiken aus dem Unternehmen auslagern (speziell Langlebigkeit, Todesfall oder Berufsunfähigkeit). Damit wird die Zusage kalkulierbar. Ein Unternehmen kann in den seltensten Fällen dieses Risiko selbst tragen.
- Flexible Liquiditätsflüsse schaffen, für gute und schlechte Zeiten vorsorgen.
- Bei der Gestaltung und Umsetzung die unternehmensrechtliche Rückstellungsentwicklung berücksichtigen, diese sorgt immer wieder durch überproportionale Zuwächse für Probleme.
- Die Zusage sollte möglichst das Schicksal des Unternehmens teilen, in guten, wie auch in schlechten Zeiten. Daher ist eine laufende Wartung unerlässlich.

EINMALIGE KAPITALABFINDUNG UND MÖGLICHER HÄLFTESTEUERSATZ

Unter bestimmten Voraussetzungen besteht die Möglichkeit einer begünstigten Besteuerung im Zuge einer Betriebsveräußerung oder Betriebsaufgabe.

In der laufenden Wartung der Zusage sollte geprüft werden, ob die Zusage selbst die Voraussetzungen für diese Begünstigung erfüllt, unabhängig davon, ob dies schlagend werden könnte. Einem Zusammenspiel von Zusage und allfälligen Rückdeckungskonzepten gilt es besonderes Augenmerk zu schenken. ■

| Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH |
|--|
| Gegründet im Jahr 2004 |
| Österreichweit tätig |
| Gewerbe: unabhängiger Versicherungsmakler und Unternehmensberatung |
| Spezialisiert auf die Beratung und Verwaltung von betrieblichen Vorsorgelösungen |
| Wir begleiten 1.500 Unternehmen im Bereich der betrieblichen Vorsorge |
| Prämienaufkommen ca. 25 Mio. EUR |
| Verwaltetes Vermögen ca. 480 Mio. EUR |
| Betreute Dienstnehmer 62.000 |
| Verwaltete Anwartschaftsberechtigte 37.000 |
| 1.600 Firmenpensionszusagen gewartet und verwaltet |
| 213.000 Dokumente datenschutzgerecht archiviert |
| BAVdesk® - Software für die Verwaltung von betrieblichen Vorsorgelösungen |

ERFAHREN SIE
MEHR ZU DIESEM
THEMA UNTER:



EIN JUNGER, BERUFLICH ERFOLGREICHER MENSCH. WAS SIND SEINE ERWARTUNGEN AN DEN JOB?



MARTIN SCHÖNHUBER

Projektzeichner

Arbeit, soll sie sinnstiftend und erfüllend sein, geht über eine zweckgerichtete Tätigkeit, die erledigt wird, um Geld zu verdienen weit hinaus. Im Idealfall ist sie eine selbst gewählte bewusste schöpferische Handlung und hat die aus dem Mittel- bzw. Althochdeutschen kommende ursprüngliche Bezeichnung für Mühsal, schwere körperliche Anstrengung oder Plage längst abgelegt. Wir wollten wissen, wie ein junger Mensch seine Teilnahme am Arbeitsmarkt sieht und was es seiner Meinung nach braucht, um die oben erwähnten Gefühle von Sinn und Erfüllung bei seinem Tun tatsächlich zu empfinden. So haben wir mit dem 25-jährigen Martin Schönhuber gesprochen, der seit vier Jahren erfolgreich als Projektzeichner für ein Unternehmen der Seilbahnbranche tätig ist.

WT: HERR SCHÖNHUBER, MÖCHTEN SIE UNS ETWAS ÜBER IHREN SCHULISCHEN UND BERUFLICHEN WERDEGANG ERZÄHLEN?

MS: Sehr gerne. Ich komme aus Steinach am Brenner und habe mich nach Volks- bzw. Hauptschule entschieden, an die HTL für Maschinenbau in der Anichstraße in Innsbruck zu wechseln. Bis zur vierten bzw. dem Beginn der fünften Schulstufe war mir noch nicht klar, ob ich in der Technik bleiben will. Für die Diplom- und Reifeprüfung hatte man eine entsprechende Arbeit abzuliefern.

Bei mir war das ein Öffnungsmechanismus für ein Seilprüfgerät und so kam ich in Kontakt mit der Seilbahnbranche. Nach meiner Matura mit Diplom und Reifeprüfung und der Absolvierung des

Wehrdienstes entschied ich mich im Jahr 2017 zur Bewerbung bei einem Global Player der Seilbahnbranche, bei dem ich seither als Projektzeichner tätig bin.

WT: WAS MACHT EIN PROJEKTZEICHNER UND WAS REIZT SIE AN DIESEM JOB BESONDERS?

MS: Ich zeichne eine Seilbahn genau nach Kundenanforderung, also alles seilbahntechnisch Relevante. Die Seilbahn an sich, von den Stützen über die Kabinen bzw. den Bahnhof, wo diese geparkt werden, kommt alles aus meiner Hand. Im Prinzip mache ich einen Bauplan. Für mich ist es reizvoll, etwas zu schaffen, das dann auch gebaut wird, dass ich sehen darf, wie mein Baby laufen lernt, eine Idee Form annimmt und so an einem kreativen Prozess teilnehmen kann. Wobei ich schon sagen muss, dass mein Job auch Konflikte mit sich bringt, denn ich liebe die Berge, bin aber absolut nicht der Meinung, dass auf jedem Hügel ein Skilift stehen muss. Ich musste lernen, mit diesem Gegensatz zurechtzukommen.

WT: UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN KÖNNEN SIE SO RICHTIG GUT SEIN IN DEM WAS SIE TUN? WAS IST IHNEN WICHTIG UND WAS ERWARTEN SIE VON IHREM ARBEITGEBER?

MS: Für mich ist und war es zunächst einmal sehr wichtig, als Neueinsteiger einen **Mentor im Betrieb** zu haben, eine kompetente Person, die dich durch die Arbeitsprozesse führt, integriert und anleitet, jemanden, den du fragen, bei dem du dich absichern kannst. Ein Mentor ist für mich im beruflichen Bereich Vorbild, wenn er ein guter Mentor ist und Ahnung hat, von dem was er tut. Hat man das Glück, einen engagierten Mentor zu haben, wird man automatisch auch selbst besser.

Dann wäre da auch noch **Lob**, ich weiß, das klingt banal. „Nit g'schumpfn is gnua globt“, diesen Satz finde ich fatal. Wenn du als Mitarbeiter gelobt wirst, steigert das auch dein Selbstbewusstsein, du getraust dich auch, dich einzubringen, vielleicht Verbesserungsvorschläge zu machen, etwas kritisch zu hinterfragen.

Das geht aber nur, wenn man selbstbewusst auftreten kann, weil die eigenen Qualitäten unternehmensintern bestätigt werden. Ich finde das wichtig für ein Unternehmen, denn irgendwann wird jeder ein bisschen betriebsblind.

Und dann ist für mich auch noch die leider selten gewordene **Handschlagqualität** wichtig. Ich finde es schade, wenn man sich überall schriftlich absichern muss. Für mich ist es ganz einfach: Man steht auf, schaut einander in die Augen, gibt einander die Hand und das Abgemachte gilt. Das ist auch in einem großen Unternehmen möglich, diese Erfahrung habe ich gemacht. Meine Chefs setzen sich für mich ein.

Natürlich kommt irgendwann das Thema Geld ins Spiel. Du musst für deine Tätigkeit adäquat bezahlt werden, entsprechend deinen Qualitäten. Jeder braucht Geld, aber es steht nicht im Vordergrund. Da ist noch sehr viel mehr, etwa das Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten, andere Sozialleistungen, davon wird noch die Rede sein.

Eine Sache, die mir immer wichtiger wird, ist als am konkreten Produkt Arbeitender auch in weiterführende Gespräche, etwa mit dem Verkauf und der Kundenseite einbezogen zu werden. Ich nenne das den **Blick hinter die Kulissen**, weil auch der Verkäufer wissen sollte, welche Auswirkungen und wieviel Aufwand z.B. Änderungen von Kundenseite nach sich ziehen können. Könnte man von Beginn an dabei sein, wäre vieles sofort zu klären, alle Seiten besser informiert, das Verständnis wäre ein größeres. Ich möchte nicht nur Befehlsempfänger sein, ich möchte mich einbringen.

Und zum Schluss darf ich noch zu dem für mich wichtigsten Punkt kommen, nämlich zum Thema **Wertschätzung**. Die Oberen wissen, dass sie wichtig sind, doch jeder Mitarbeiter, egal auf welcher Stufe der Firmenhierarchie, muss das Gefühl haben wichtig zu sein und gebraucht zu werden, nämlich genau dort, wo er eingesetzt ist. Dadurch steigert sich seine Motivation und die Treue zum Unternehmen. Habe ich das Gefühl wertgeschätzt zu werden und zum Fortschritt des Unternehmens beitragen zu können, so werde ich mich engagieren. Die Leute wollen gut sein in dem was sie tun, also ich will gut sein! Und noch einmal, jeder Mitarbeiter ist wichtig. Sollte dem nicht so sein, müsste man sich fragen, warum man ihn oder sie überhaupt eingestellt hat.

WT: DEM IST NICHTS MEHR HINZUZUFÜGEN, DANKE FÜR DAS GESPRÄCH.

MS: Sehr gerne. ■

BAV – UNSER LEISTUNGSSPEKTRUM IM ÜBERBLICK

Das Wohl des Gesamten gründet im Wohl des Einzelnen.

Wir arbeiten an der umfassenden Gestaltung von Zukunftsmodellen. Dabei haben wir sowohl jeden einzelnen Mitarbeiter, als auch das gesamte Unternehmen im Blick. Als unabhängiger Versicherungsmakler sind wir nur dem Kunden verpflichtet.

Unsere Vorgehensweise lässt sich in drei miteinander eng verflochtene Bereiche gliedern:

- **Analyse**
 - Beratung über verschiedene Vorsorge- und Entlohnungsmodelle
 - Analyse der betrieblichen Notwendigkeiten
 - Analyse der aktuell vorhandenen und zukünftigen Verpflichtungen bestehender Modelle
 - Zieldefinition
- **Auswahl der Produkte**
 - Individuelle Vorsorge
 - Kollektive Vorsorge
 - Weitere Problemlösungen
- **Prozessbegleitung**
 - Kommunikation der betrieblichen Vorsorge nach innen und außen
 - Unterstützung & Überwachung der laufenden Verwaltung
 - Kontinuierliche Weiterentwicklung Ihrer Vorsorgemodelle

UNSERE LEISTUNGEN SPEZIELL FÜR DEN STEUERBERATER

Der **Tätigkeitsbereich** eines **Steuerberaters** ist so **vielfältig** und von fast **täglichen Neuerungen** geprägt, dass oft nicht viel Zeit bleibt, sich auch mit **Fragen der betrieblichen Altersvorsorge** intensiv zu beschäftigen und immer am letzten Stand zu sein.

Deshalb bieten wir Steuerberatern an, durch eine **langfristige Partnerschaft** unser **Know-how** und unsere **Unabhängigkeit** auf diesem **Spezialgebiet** zu **nützen**.

Was können Sie sich von uns erwarten?

- **Kundenorientierte Beratung**
- **Entscheidungsgerecht** aufbereitete Unterlagen
- **Wartung** bestehender Vorsorgelösungen
- **Hilfestellung** bei aktuellen Problemfällen
- Reduktion des **Haftungsrisikos**
- Erweiterung des **eigenen Dienstleistungsangebotes**
- **Überprüfung** bestehender Versorgungswerke
- **Versicherungsmathematische Bewertungen**
- Zeitgerechte Lieferung der notwendigen **Bilanzwerte**

FÜR DIE BILANZ

Eine unserer wesentlichen Dienstleistungen ist die automatische, gesammelte und termingerechte Lieferung aller relevanten Bilanzwerte zum vereinbarten Zeitpunkt. Egal, welche Vorsorgebausteine bestehen.

FIRMENPENSIONS-ZUSAGEN

- Steuerrechtliche und unternehmensrechtliche Rückstellungen gemäß Rechnungslegung
- Aktivierungswerte und Mindestbedeckung nach §14 EStG

AUSLAGERUNG DER ABFERTIGUNGSVERPFLICHTUNG

- Fiktive steuerrechtliche und unternehmensrechtliche Rückstellung
- Führung des Aktivpostens
- Bewertung der Abfertigungsverpflichtung und deren Saldierung

INDIREKTVERSICHERUNGEN

- Aktivierungswerte

BEITRÄGE FÜR DIE BETRIEBLICHE MITARBEITERVERSORGE

- Vorgabe gemäß Lohnkontenverordnung, aufgeschlüsselt nach arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen

INTELLIGENTE GEHALTSSYSTEME: VON DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE (BAV) ÜBER DIE BETRIEBLICHE GESUNDHEITSVORSORGE (BGV) ZUR BETRIEBLICHEN VORSORGE (BV)

UM QUALIFIZIERTE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ZU FINDEN UND ZU BINDEN BEDARF ES MEHR ALS „NUR“ EIN ADÄQUATES GEHALT.



MAG. BERNHARD PFEFFER

Betriebliche Altersvorsorge Allianz Elementar Lebensversicherungs AG

Die letzten Monate haben gezeigt, wie schnell und unerwartet sich unsere Lebenssituation verändern kann und wie wichtig es ist, für unsere Zukunft entsprechend vorzusorgen. Neben der Gesundheitskrise sehen sich viele Menschen auch finanziell neuen Herausforderungen gegenüberstehen. Laut Allianz ist eine neue Sensibilität entstanden und auch das Bewusstsein rund um die Zukunftsvorsorge gestiegen. Das Mindset muss sich aber grundsätzlich ändern, so Bernhard Pfeffer, Operative Leitung Produktmanagement Betriebliche Altersvorsorge der Allianz Österreich: *„Wir müssen Ansichten, wie ‚das kann mir nicht passieren‘ oder ‚bis dahin habe ich rechtzeitig vorgesorgt‘, überdenken. Was es für die Zukunft braucht, ist eine passende Vorsorge – nicht nur, um in herausfordernden Zeiten abgesichert zu sein, sondern vor allem auch für guten Lebensstandard im Alter.“*

DIE LEHREN AUS DER KRISE

Das letzte Jahr hat speziell Unternehmerinnen und Unternehmern eines noch bewusster gemacht: nämlich wie wichtig qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter speziell in wirtschaftlich angespannten Zeiten sind und wie hoch deren Anteil am Geschäftserfolg ist. Viele Unternehmen haben rasch auf die

geänderten Bedingungen reagiert und sind dadurch teilweise sogar zu den Gewinnern der Krise geworden. Die Pandemie war bzw. ist aber vorrangig eine Gesundheitskrise – und das Thema „Gesundheit“ ist nicht nur ein rein privates, sondern ein volkswirtschaftliches und hat Auswirkungen für jede Arbeitgeberin bzw. jeden Arbeitgeber sowie jeden Betrieb. Denn Krankenstand kostet Geld: Entgeltfortzahlung, Kosten für Ersatzarbeitskräfte, Produktionsrückgang oder Folgekosten bei Arbeitsunfällen, um nur einige Beispiele zu nennen. Laut WIFO belaufen sich die Gesamtkosten für Krankenstände pro Jahr auf bis zu 10 Mrd. Euro. Bei knapp 44 Mio. Krankenstandstagen kostet daher ein Krankenstandstag einem Unternehmen insgesamt 222 Euro. Und bedenkt man, dass sich laut Statistik Austria durchschnittlich jede bzw. jeder Versicherte mehr als 13 Tage im Krankenstand und somit nicht im Arbeitsprozess befindet, ist das Interesse der Arbeitgeberinnen und -geber, diese Krankenstandstage zu reduzieren, nicht nur unter dem sozialen Aspekt zu sehen.

DIE WICHTIGKEIT DER PRIVATEN GESUNDHEITSVORSORGE

Dem gegenüber stehen die aktuellen Entwicklungen im Gesundheitssystem, die eine ärztliche Versorgung mit Kassenärztinnen und -ärzten nicht mehr flächendeckend sicherstellen kann. Laut der österreichischen Ärztekammer können aktuell 157 ausgeschriebene Kassenstellen in Österreich nicht besetzt werden – in Wien beispielsweise halten wir mittlerweile bei mehr als 70 Prozent an Wahlärztinnen und -ärzten.

Der unterschiedliche Zugang zum Gesundheitssystem von „Kassenpatienten“ und „Klassenpatienten“ ist Realität und für jede und jeden nachvollziehbar, der bereits einmal versucht hat, einen kurzfristigen Termin bei einer Kassenfachärztin oder einem -arzt zu erhalten. Die bedingt durch die Krise explodierenden Staatsschulden belasten das Budget und damit die Möglichkeiten, sowohl das staatliche Pensions- als auch unser Gesundheitssystem zu stützen.

DER ANHALTENDE FACHKRÄFTEMANGEL

Laut einer Studie der Prüfungs- und Beratungsorganisation EY (Ernst & Young Global Limited) bleibt der Fachkräftemangel die größte Bedrohung für den österreichischen Mittelstand und dämpft das Wachstum massiv. Für die heimischen Unternehmen sind Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktuell ein sehr großes Risiko – und

eines, das sich in den letzten Jahren immer weiter verschärft hat. Eine Umfrage der WKO im Dezember letzten Jahres ergab, dass bereits 62 Prozent der österreichischen Unternehmen unter starkem Fachkräftemangel leiden. Außerdem klagen 61 Prozent der Betriebe bereits über Umsatzeinbußen als Folge des Fachkräftemangels.

MITARBEITER FINDEN UND BINDEN

Aus all diesen Gründen und verstärkt durch die Entwicklung der letzten Monate am Arbeitsmarkt ist es mittlerweile eine der größten Herausforderungen für viele Unternehmen, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden – und wenn man in der glücklichen Lage ist, solche bereits beschäftigt zu haben, diese an das Unternehmen zu binden. „Nur durch Bezahlung eines entsprechenden Gehalts alleine, ist dies schon jetzt schwer möglich und wird zukünftig noch weniger ausreichend sein“, so Pfeffer. Außerdem muss auch bedacht werden, dass jeder Euro an Ge-

halt diverse Sozialabgaben und Lohnnebenkosten verursacht und bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nach Abzug von Sozialversicherung und Lohnsteuer nur grob die Hälfte verbleibt.

INTELLIGENTE GEHALTSSYSTEME

„Gefragt sind 'intelligente Gehaltssysteme', bei denen einerseits alle möglichen abgabenrechtlichen Besserstellungen von betrieblichen Vorsorgesystemen genutzt werden und andererseits ein möglichst hoher Absicherungsbedarf der Arbeitnehmerinnen und -nehmer, wie zum Beispiel Pension, ärztliche Behandlungen oder Berufsunfähigkeit bereits über die Arbeitgeberinnen und -geber abgedeckt wird“, erklärt Pfeffer, der ergänzt: „Wenn es gelingt, in jedem Dienstvertrag einen möglichst großen Umfang an Sozialleistungen ohne Mehrkosten für das Unternehmen zu gestalten, erreicht man eine win-win Situation – da letztlich sowohl Arbeitgeberin und Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer davon profitieren.“ ■

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSVORSORGE FÜR MITARBEITER

Viele Faktoren tragen zum Erfolg eines Unternehmens bei. Motivierte und verlässliche Mitarbeiter sind dafür der wichtigste Baustein. Aber nur wer gesund ist, kann auch seine Leistung erbringen. Die Generali Versicherung hat mit der MedCare4Business ein Produkt entwickelt, bei dem die Gesundheit im Vordergrund steht.



Generali MedCare4Business steht in 3 verschiedenen Paketgrößen zur Auswahl. So ist für das Unternehmen, aber auch für jede Mitarbeitergruppe bestimmt das Passende dabei. Rahmenvertrag, Einheitsprämie und Verzicht auf die Gesundheitsprüfung erleichtern die Umsetzung. Sie

| | Basic | Classic | Premium |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| Prämie* | EUR 15,00 | EUR 20,00 | EUR 25,00 |
| Vorsorge | ✓ | ✓ | ✓ |
| Genesungshilfe | ✓ | ✓ | ✓ |
| Dienstreise | ✓ | ✓ | ✓ |
| Ambulant | | ✓ | ✓ |
| Zahnvorsorge | | | ✓ |

können den Freibetrag im Rahmen der Zukunftssicherung nach §3 Abs. 1 Ziffer 15 (lit a) EstG nützen.

Durch private Erweiterungen kann der Mitarbeiter seine Gesundheitsvorsorge individuell anpassen.



gemeinsam sind Österreichs Unternehmer stark.

www.kmu-plattform.eu

EXISTENZBEDROHUNG BERUFSUNFÄHIGKEIT

Die menschliche Arbeitskraft ist für viele die wichtigste Einkommensquelle. Wir alle möchten arbeiten, um uns selbst unseren Lebensunterhalt verdienen zu können, das ist ein menschliches Grundbedürfnis. Ein unerwarteter Verlust des Berufes und damit des Einkommens hat trotz der bestehenden öffentlichen Pflichtversicherung gegen Berufsunfähigkeit große Auswirkungen auf unser Lebensinkommen. Der Lebensstandard sinkt, eventuell droht auch sozialer Abstieg. Dies wiederum kann zu Spannungen im familiären Umfeld führen. Die Umsetzung eigener Ziele und Wünsche, und noch schlimmer, der Ausbau der eigenen Pensionsvorsorge ist gefährdet.

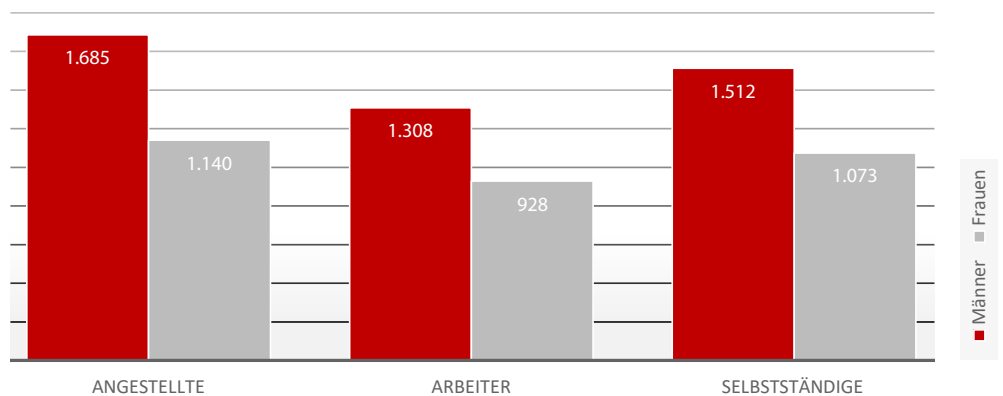
Die Höhe der gesetzlichen Berufsunfähigkeitspension hängt vom Zeitpunkt innerhalb der Erwerbskarriere ab, zu dem der Verlust der Erwerbsfähigkeit eintritt, von der Höhe der bisherigen Guthchriften am Pensionskonto, vom aktuellen Erwerbseinkommens zu diesem Zeitpunkt und von der Zahl der verbleibenden Jahre bis zum Regelpensionsalter. Der Einkommensverlust nach Erleiden der Berufsunfähigkeit entsteht aber nicht nur während der Erwerbszeit, sondern setzt sich darüberhinausgehend im Ruhestand fort, weil die Berufsunfähigkeitspension mit Erreichen des Regelpensionsalters ohne eine Änderung in eine Alterspension umgewandelt wird. Dadurch bleibt der Einkommensverlust bis ans Lebensende spürbar. Je früher der Fall der Berufsunfähigkeit eintritt umso massiver ist der Einkommensverlust. ■

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN SEIT DEM 01.01.2014

Am 01.01.2014 trat das Sozialrechtsänderungsgesetz 2012 mit wesentlichen Änderungen in Kraft, die an dieser Stelle kurz Erwähnung finden sollen: Eine Invaliditätspension wird nur mehr bei dauerhafter Invalidität/Berufsunfähigkeit gewährt. Anstelle der befristeten Gewährung einer Pension treten Leistungen wie Rehabilitations- bzw. Umschulungsgeld. Grundsätzlich wird auch geprüft, ob nicht durch Rehabilitationsmaßnahmen der Pensionseintritt vermieden werden kann. Und es besteht die Verpflichtung zur Mitwirkung, ansonsten droht Leistungsentzug.

DURCHSCHNITT BU-PENSIONEN IN ÖSTERREICH

Monatliche Bruttopension (Berufsunfähigkeitspension) Werte Dezember 2020, Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.



BERUFSUNFÄHIGKEIT: ABSICHERUNG FÜR STEUERBERATER UND DEREN MITARBEITER

Gemeinsam mit der Wiener Städtischen Versicherung und der KMU-Plattform haben wir eine Lösung entwickelt, um dieses existenzbedrohende Risiko zu minimieren, und das ohne Gesundheitsprüfung. Voraussetzung für die Umsetzung ist jedoch eine objektive Gruppe (keine negative Risikoselektion). Aus der Praxis haben sich u.a. folgende Beispiele bewährt:

- Alle Dienstnehmer mit einer Dienstzugehörigkeit von X Jahren, oder
- alle Dienstnehmer die ab 1.1.2022 ins Unternehmen eintreten, nach einer Wartezeit von 3 Monaten, oder
- alle Dienstnehmer deren Einkommen über der SV-Höchstbeitragsgrundlage liegt.



Leistungszeitraum: Dauer der Berufsunfähigkeit, längstens bis zum 65. Lebensjahr für Frauen und Männer.

Die monatliche Absicherung bei dauernder Berufsunfähigkeit beträgt EUR 1.000,-

| Eintrittsalter | Jahresprämie inkl. Vers. Steuer |
|----------------|---------------------------------|
| 20. Lebensjahr | 440,- |
| 30. Lebensjahr | 481,- |
| 40. Lebensjahr | 565,- |
| 50. Lebensjahr | 674,- |

Für den Steuerberater selbst kann die Absicherung verdoppelt werden.

Die Umsetzung erfolgt mittels Rahmenvertrag. Es werden die Dienstnehmer namentlich erfasst. Steuerliche Umsetzungsmöglichkeiten:

- Direktvertrag (Mitarbeiter ist direkt leistungsberechtigt) Nutzung des §3 Abs. 1 Z 15 (lit a) EstG
- Indirektvertrag mittels Pensionsstatut (Unternehmen ist leistungsberechtig) Leistungsfall löst die Steuerpflicht aus

MITARBEITERBINDUNG STATT FACHKRÄFTEMANGEL

ARBEITGEBER IST NICHT ARBEITGEBER – STEUERBEGÜNSTIGTE FIRMENPENSIONEN MACHEN DEN UNTERSCHIED



ANDREA OBERLEITNER

Allianz Pensionskasse

Für drei Viertel der ÖsterreicherInnen stehen betriebliche Zusatzpensionen für mehr Lebensqualität, so bestätigen 2 aktuelle Marktstudien vom März 2021 (vgl. <https://www.wko.at/branchen/bank-versicherung/pensionskassen/zusatzpensionen-bedeuten-lebensqualitaet.html>).

Seit über 30 Jahren müssen Firmenpensionen nicht als klassische Leistungszusagen im Unternehmen selbst finanziert und bilanziert werden. Gerade für Schlüsselarbeitskräfte und langjährige MitarbeiterInnen bietet sich die externe Finanzierung an, planbar und mit wenig Aufwand für das Unternehmen.

Durch eine maßgeschneiderte Gruppenbildung und flexible Finanzierungsmöglichkeiten, z.B. abhängig vom Unternehmenserfolg, ist eine für jeden Betrieb passende Pensionskassenlösung umsetzbar. In einer charmanten Kombination von Basisvorsorge aus Firmenbeiträgen mit individueller Mitarbeiterbeteiligung. Letztere kann durch die staatliche Prämienförderung nach § 108a EStG zusätzlich optimiert werden.

Für die spätere Pensionsauszahlung und Versteuerung der Zusatzpension ist die Pensionskasse zuständig; auch hier sind weder Aufwand noch Zusatzkosten zu erwarten. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der richtigen Vertragsgestaltung.

WAS SCHÄTZEN DIE MITARBEITERINNEN WIRKLICH?

Jedes Zusatzeinkommen erhöht die Lebensqualität, insbesondere in der Pension. Aber nur eine(r) von fünf österreichischen ArbeitnehmerInnen erhält vom Arbeitgeber die Chance, daran teilzunehmen. So entwickelt sich auch nur eins von fünf Unternehmen zum attraktiven Arbeitgeber.

Denn nach wie vor ist ein angemessener Firmenbeitrag die Einstiegshürde zur späteren Zusatzpension. Durch die steuerliche Begünstigung wirkt sich dieser in jedem Fall vorteilhafter aus als jede Gehaltserhöhung.

Ist die Einstiegshürde genommen, profitieren die MitarbeiterInnen doppelt, denn sie können auch – was vielen gar nicht bekannt ist – ihr Abfertigungsguthaben aus der betrieblichen Vorsorgekasse steuerfrei in die Zusatzpension einfließen lassen. Das kann die spätere monatliche Pension deutlich erhöhen und dieser Teil ist sogar steuerfrei.

UND DIE VORTEILE FÜR DEN ARBEITGEBER?

In Branchen wie z.B. IT und Pharma ist eine Firmenpension nicht nur zeitgemäß, sondern wird von Fachkräften als Fixpunkt der Firmenbenefits gesehen. Manchmal ist dieser Aspekt sogar ausschlaggebend für die Auswahl des künftigen Arbeitgebers. Das trifft auf Newcomer genauso zu wie auf wechselwillige Routiniers. In vielen anderen Branchen hebt man sich dadurch als weitsichtiger und moderner Arbeitgeber deutlich von seinen Mitbewerbern ab.

Die Teilnahme am Firmenpensionsplan kann geschickt mit Mitarbeiterbindung verknüpft werden: Eine Wartezeit bis zur Teilnahme am Firmenpensionsplan und eine wählbare Mindestbeschäftigungsdauer für die Unverfallbarkeit der Firmenbeiträge reduzieren die Fluktuation messbar.

Fazit: Firmenpensionen sind eine Win-Win-Situation für beide Seiten. Professionelle Unterstützung bei der individuellen Gestaltung garantiert den Erfolg. ■

WANU-WALNÜSSE SCHENKEN UND MENSCHEN GUTES TUN

DAS NACHHALTIGE WEIHNACHTSGESCHENK
FÜR MITARBEITER UND GESCHÄFTSPARTNER

DIE WANU-WALNUSS STELLT SICH VOR:

Ich bin's, die soziale Walnuss und heiße Wanu

Ich versorge in Moldawien die Menschen aus dem Dorf Ciuciulea, mehr als 80 Familien leben von meinem Anbau. Nur deshalb können Eltern bei ihren Kindern zuhause vor Ort bleiben und müssen nicht im Ausland arbeiten. Übrigens, mir sind Menschenrechte sehr wichtig und das beginnt bei fairen Arbeitsbedingungen. Aber ich fördere auch junge Talente im Bereich der Malerei und der Literatur. Ich habe auch eine Musikschule für die Kinder in Ciuciulea ins Leben gerufen und einen Fußballclub jeweils für Frauen und Männer gegründet. In Ciuciulea gibt es seit einigen Jahren auch frisches Wasser aus den drei Dorfbrunnen. Die Menschen sagen über mich, ich sei eine Perle der Hoffnung, obwohl ich doch nur eine Walnuss bin.

Mich gibt's nur durch Handarbeit

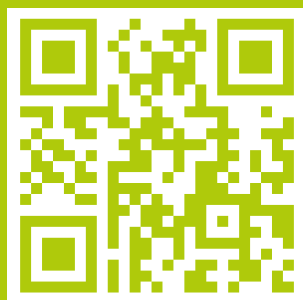
Maschinen kommen nach wie vor kaum zum Einsatz damit die Menschen Arbeit haben. Alles wird von Hand gemacht – das Setzen der Bäume, das Ernten der Walnüsse, das Entfernen des Unkrauts, das Schälen und Sortieren der Walnussskerne. Nur die Handarbeit schafft die Arbeitsplätze und ermöglicht das Zusammenleben der Familien und das Leben der Menschen im Dorf.

Ich bin eine Bio-Walnuss durch und durch

Umwelt und Natur liegen mir sehr am Herzen. Für mich kommt nur Bio in Frage. Meine Bäume benötigen 10 bis 12 Jahre bis zur ersten Ernte. Ich komme aus biologischer Landwirtschaft und werde auch nur in recycelbaren Materialien verpackt. Deshalb erhalte ich jedes Jahr so viele Zertifikate.

Ich wachse in gesunden, nahrhaften Böden

Meine Bäume wachsen in fruchtbarer, schwarzer Humuserde. Die Böden werden ausschließlich natürlich behandelt. Künstliches Düngen ist absolut tabu. Auf unsere Böden kommen nur Schafmist und Weißklee, die viel Stickstoff aus der Luft aufnehmen und an den Boden abgeben.



WWW.WANU.AT



Ich schmecke besser als jede andere Walnuss

Ich schmecke frisch, mild und nussart, bin sanft im Biss. Ich bin der kleine Luxus, den man sich jeden Tag gönnen sollte, zumindest eine Handvoll davon. Alle, die mich essen, sind begeistert, verschenken, liken und teilen mich. Schließlich gibt es mich nur in den besten Sorten, nämlich Fernor und Chandler.

Wanu Bio-Walnüsse schenken und Gutes tun – Das ideale Weihnachtsgeschenk für Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Mit diesem Geschenk geben Sie diesen Familien ein Zuhause, übernehmen soziale Verantwortung und setzen ein Zeichen für die Umwelt. Und Freunden schenken Sie Gesundheit und Wohlbefinden.

Wenn Sie möchten, können wir Geschenkboxen in unterschiedlichen Größen vorverpacken, zu 250g, zu 500g, zu 1000g, zu 5kg oder 10kg. Lassen Sie uns das bitte im Vorfeld wissen und senden Sie uns Ihre Fragen und Wünsche an figen.webhofer@wanu.at. Die 5kg und 10kg Boxen mit Bio-Walnusskernen können Sie auch online bestellen unter: www.wanu.at

