

VERO Expertendialog in Spittal an der Drau:

Bilanzrechtsreform, Abgabenänderungsgesetz und Betriebliche Vorsorge



Referententeam v.l.n.r.: Kucher Christian, Walter Ischia, Prof. Dr. Sabine Urnik, Manfred Reinalter

VERO fördert den Austausch und Expertendialog mit Steuerberatern und Wirtschaftstreuhändern und lud am 16. Oktober in die Fachhochschule Spittal an der Drau ein. Hochkarätige Referenten gestalteten ein spannendes Vortragsprogramm.

Welche Auswirkungen haben Bilanzrechtsreform und Abgabenänderungsgesetz?

Univ.-Prof. Dr. Sabine Urnik, Vizedekanin der Rechtswissenschaftlichen Fakultät an der Universität Salzburg und Professorin für Rechnungslegung und Steuerlehre, referierte aktualitätsbezogen über ausgewählte Neuerungen sowie steuerliche Auswirkungen der Bilanzierung und Bewertung des vorliegenden Gesetzesentwurfes zum Rechnungslegungs-Änderungsgesetz (RÄG) 2014 und zu den wesentlichen Neuerungen des 2. Abgabenänderungsgesetzes (AbgÄG) 2014. Zwei Themen, die weitreichende Veränderungen mit sich bringen, im aktuellen Gesetzesentwurf aber auch noch viele offene Fragen aufwerfen.

Eckpunkte der Bilanzrechtsreform

Zentrale Zielsetzung der bevorstehen-

den Bilanzrechtsreform ist die Umsetzung der EU-Bilanzrichtlinie bis Juli 2015, die einige Anpassungen in Österreich erfordert. Ferner intendiert der österreichische Gesetzgeber die Vereinheitlichung bei den Wahlrechten sowie weitere Maßnahmen zur Erreichung der Vereinheitlichung unternehmens- und steuerrechtlicher Vorschriften, die einen weiteren Schritt am Weg zur angestrebten Einheitsbilanz bewirken sollen.

„Mit der geplanten Bilanzrechtsreform wird es zu einer Neustrukturierung des Gliederungsschemas der gesamten Bilanz kommen“, betont Prof. Dr. Urnik, „womit auch die Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) neu zu strukturieren und nummerieren sind.“ Eine der größten Herausforderungen für die Unternehmen sieht sie in der Vergleichbarkeit der Systeme in der Übergangsphase.

„Die Pensionszusage – mehr als nur eine Altersvorsorge“

Das neue Pensionskonto schafft in Österreich erstmalig Transparenz über die aktuelle Höhe der staatlichen Pension basierend auf dem bisherigen Erwerbsverlauf. Nur wenige sind von ihrer

individuellen Pensionskonto-Mitteilung positiv überrascht. So leitet **Manfred Reinalter**, Geschäftsführer der VERO Betriebliche Vorsorge, seine Vorträge ein. Er streicht hervor, dass sich künftig die drei Säulen der Pensionsvorsorge – die staatliche, die betriebliche und die private – auch in Österreich im Sinne einer nachhaltigen Absicherung des Pensionssystems für alle Generationen ergänzen müssen. Als einen beliebten Durchführungsweg der betrieblichen Vorsorge nennt er dabei die Pensionszusage.

Leistungsorientierte oder beitragsorientierte Pensionszusage?

Bei der leistungsorientierten Pensionszusage legt das Unternehmen die Höhe der späteren Pensionsleistung mit einer fixen Wertsicherung vertraglich für den Begünstigten fest. Diese wird als Alterspension (obligatorisch) bzw. ergänzend als Hinterbliebenenpension, Waisenpension vereinbart, kann aber auch der Berufsunfähigkeit oder der Pflegebedürftigkeit gewidmet werden.

Aus steuerlicher Sicht liegt der größte Vorteil in der höheren Rückstellungsmöglichkeit, da diese bei leistungsorientierten Zusagen progressiv verläuft.

Zu berücksichtigen gilt jedoch immer die langfristige Risiko-Tragfähigkeit des Unternehmens. Bis zum Jahr 2000 waren rund 90% der Pensionsversprechen leistungsorientierte Pensionszusagen. Bei Eigentümer-orientierten Zusagen empfiehlt Manfred Reinalter auch heute noch leistungsorientierte Verträge, da deren Anwendung insbesondere zu Gunsten geschäftsführender Gesellschafter oder Vorstände sinnvoll ist.

Heute machen jedoch **beitragsorientierte Pensionszusagen** den größten Anteil aus. Das Unternehmen verpflichtet sich dabei zur Zahlung eines bestimmten Beitrages für den Begünstigten.

Die Höhe wird durch die Leistung aus dem Versicherungsvertrag im Wege einer Betrieblichen Kollektivversicherung bestimmt. Eine garantierte Rentenleistung ist zu Grunde gelegt. Manfred Reinalter sieht diese Variante insbesondere zur langfristigen Bindung von wichtigen Schlüsselkräften der ersten, zweiten oder dritten Führungsebene weit verbreitet und sinnvoll angewendet. *„Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird im Wettbewerb um die besten Fachkräfte die betriebliche Vorsorge insgesamt noch massiv an Stellenwert in Österreich gewinnen.“*

Die Vorteile der beitragsorientierten Pensionszusage liegen insbesondere in der besseren Kalkulierbarkeit, da fixe monatliche Beiträge eingezahlt werden. Es entfallen keine Lohnnebenkosten. Dafür gibt es im Vergleich zur leistungsorientierten Pensionszusage eine geringere steuerliche Rückstellungsmöglichkeit und die Verpflichtungen sind in der Bilanz ausgewiesen.

Bei der Auswahl einer **Pensionsrückdeckungsversicherung (Direkte Leistungszusage)** für seine Kunden achtet Manfred Reinalter vor allem auf die Bonität des Versicherers, dessen Veranlagungserfolg im Deckungsstock, eine variable Beitragszahlung im Rahmen des von der Finanzmarktaufsicht vorgegebenen Rahmens, den jederzeitigen Kapitalzugriff ohne Kostenabschläge, die

Möglichkeit eines flexiblen Pensionsantritts (55. bis 70. Lebensjahr), sowie günstige Versicherungskonditionen. *„Die Liquiditätsansammlung muss zum Schicksal des Unternehmens passen und Kapital muss auch herausgenommen werden können“*, streicht Reinalter die Risikoabsicherung des Unternehmens als oberste Prämisse hervor. Zum Aufbau und zur Sicherstellung der für die Pensionszahlung zum Leistungszeitpunkt notwendigen Liquidität schließt das Unternehmen eine Pensionsrückdeckungsversicherung ab. Direkte Leistungszusagen werden in der Regel mit 80% des Letztbezuges angesetzt und galten früher vor allem als Steuersparinstrument, sind allerdings in der Unternehmensbewertung sehr schwierig.

„Pro und Contra zur Auslagerung von Abfertigungsverpflichtungen“
„Fällige Abfertigungsansprüche können im Unternehmen temporär zu einem hohen Liquiditätsbedarf und damit auch finanziellen Risiko führen“, erläutert Manfred Reinalter. Seit dem Jahr 2002 gibt es die Möglichkeit der Auslagerung von Abfertigungsverpflichtungen im Rahmen einer Direktversicherung, die betriebswirtschaftlich zu einer Verteilung zukünftiger Verbindlichkeiten bis zur Fälligkeit der Ansprüche führt.

Als wesentliche Vorteile für das Unternehmen streicht Manfred Reinalter den Entfall der Versicherungssteuer und damit höhere Rendite, die Garantieverzinsung und sichere Veranlagung im Deckungsstock des Versicherers, die Nicht-Aktivierung der Zinserträge, sowie die planbare Liquiditätsbelastung durch laufende Beiträge hervor.

„Betriebliche Vorsorge als Instrument der Personalpolitik“

Eine der größten Herausforderungen für Unternehmen ist, gute Mitarbeiter zu finden und an das Unternehmen zu binden. Bindung entsteht emotional durch Aufmerksamkeit, Wertschätzung und Anerkennung. Mitarbeiter müssen aber auch das Gefühl haben, dass ihr Arbeitgeber mit dazu beiträgt, Risiken abzusichern zu helfen, die im Hinblick auf ein sorgenfreies Alter bestehen.

Die größte Sorge im Hinblick auf das Alter betrifft die materielle Absicherung eines bestimmten Versorgungsniveaus und des in der Erwerbstätigkeit aufgebauten Lebensstandards. Jene Unternehmen, die hier sozialverantwortlich handeln, haben im Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Talente langfristig die beste Basis geschaffen. Sie positionierten sich am Markt als attraktive Arbeitgeber.

Die Fakten:

- Ab 2015 werden in Österreich mehr ältere Menschen in Pension gehen, als junge Menschen in das Berufsleben eintreten werden.
- Das Wirtschaftswachstum in bestimmten Regionen ist bereits heute durch den Arbeitsmarkt eingeschränkt.
- Bereits 80% der unter 30jährigen Menschen haben sich bereits Gedanken zur Altersvorsorge gemacht.

Betriebliche Vorsorgelösungen sind für eine moderne Personalstrategie, die sich langjährige Partnerschaften mit den Mitarbeitern zum Ziel setzt und Mitarbeiterbindung fördern möchte, bestens geeignet. Die unterschiedlichen Durchführungswege und flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere auch die steuerlichen Vorteile aus der Sicht der Unternehmer und Mitarbeiter, sind in Österreich aber nach wie vor noch viel zu wenig bekannt.

CafeteriaModell® für neue Mitarbeiter

Beim so genannten CafeteriaModell® können Mitarbeiter aus verschiedenen Angeboten jene Gehaltsbestandteile und Firmenleistungen wählen, die für sie am interessantesten sind. Die personalpolitische Zielsetzung besteht laut Manfred Reinalter darin, bei Entgelterhöhungen attraktive Anreize für Mitarbeiter zu schaffen.

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein zentraler Bestandteil eines solchen Entlohnungsmodells, das sich insbesondere auch bei der Einstellung neuer Mitarbeiter wunderbar anwenden lässt. Beim Eintritt ins Unternehmen wird ein Teil der Gesamtentlohnung für die betriebliche Mitarbeitervorsorge verwendet.

	Cafeteria Modell	Normale Entlohnung
Jahresbruttobezug	33.333,00	35.000,00
Nettobezug mtl.	1.541,00	1.597,00
Zusätzlich BAV Beitrag	182,00	0,00
Zusätzlich MVK Beitrag	36,00	0,00
Gesamtvergütung	1.759,00	1.597,00
Beides kostet dem Unternehmen gleich viel		

Leistung zum Pensionsalter

Steuerfreie Einmalzahlung	9.300,00	0,00
Lebenslange Pension 1/1	7.970,00	0,00
Abf. Zahlung einmalig, versteuert	26.400,00	0,00

„Frühzugang zu Fachkräften über das Portal AYUDARUM“

Walter Ischia, Geschäftsführer der KMU-Plattform, stellte das Projektportal AYUDARUM unter dem Motto „Recruiting, das nicht erst beim Absolventen startet“ vor. Hinter dem Namen AYUDARUM verbirgt sich die Idee, Unternehm-

men und junge Talente, die sich noch im Studium befinden, zu vernetzen. AYUDARUM ist kein klassisches Karriere-Portal, sondern versteht sich als Business- und Community-Plattform.

Im Vordergrund stehen nicht Jobs oder Praktika, sondern einzelne Projekte,

d.h. zeitlich und inhaltlich abgegrenzte Aufgabenstellungen. Studierende können Profile anlegen, registrierte Unternehmen können ihrerseits aus dem entstandenen Pool an verschiedensten Fachkompetenzen und Ausbildungsschwerpunkten schöpfen Studierende verschiedenster Studienrichtungen für Projekte in ihrem Unternehmen einsetzen. Der Vorteil für die Studierenden ist, dass sie sich die Zeit flexibel einteilen können. Sie gewinnen Berufserfahrungen und knüpfen wichtige Kontakte zu möglichen Arbeitgebern.

VERO

Vortragsunterlagen erhalten Sie hier:
VERO Betriebliche Vorsorge GmbH
Sandra Höller
Pfaffing 36, 5760 Saalfelden
saalfelden@vero.at



BETRIEBLICHE
ALTERSVORSORGE
ist jetzt

www.vero.at

www.betriebliche-altersvorsorge.at

