



**DENN DIE ZUKUNFT
KOMMT SCHNELLER
ALS MAN DENKT.**

**BETRIEBLICHE VORSORGE.
WIR MACHT'S MÖGLICH.**

DIE MODELLE DER BETRIEBLICHEN VORSORGE IM ÜBERBLICK.

Von einer der vielen Möglichkeiten bis hin zur gewinnbringenden Investition.

Mit der betrieblichen Vorsorge machen Sie Ihr Unternehmen attraktiv.	3
Nur eine maßgeschneiderte Vorsorge ist eine gute Vorsorge.	4
1. Abfertigung.	5
1.1. Abfertigung Alt.	5
1.2. Abfertigung Neu.	7
2. Kollektive Betriebspensionen.	9
2.1. Valida Pensionskasse – Betriebspension.	10
2.2. Betriebliche Kollektivversicherung (für Sicherheitsdenker).	11
3. Direkte Leistungszusage für einen ausgewählte Personenkreis.	12
4. Zukunftssicherung nach §3/1/15a EStG.	14
5. Selbständigenpension.	16
6. Kreditbesicherung.	17
7. Dienstleistungen rund um die betriebliche Vorsorge.	18
7.1. Expert:innen der betrieblichen Vorsorge vor Ort.	18
7.2. Die Leistungen der Valida Consulting.	18

MIT DER BETRIEBLICHEN VORSORGE MACHEN SIE IHR UNTERNEHMEN ATTRAKTIV.

Ein Unternehmen muss viele Kostenpunkte abwägen. Gerade was Investitionen betrifft, sind diese ganz genau zu kalkulieren. Die betriebliche Vorsorge ist auf den ersten Blick nur ein weiterer Kostenfaktor, aber auf lange Sicht erweist sie sich als sinnvolle Investition in die Zukunft. Und das aus mehreren Gründen.

Mittlerweile setzen auch zunehmend Klein- und Mittelbetriebe auf die betriebliche Vorsorge. Dem Beschäftigten (hier kommen auch geschäftsführende Gesellschafter:innen einer GmbH in Betracht) wird somit die Möglichkeit eingeräumt, ein zweites sicheres Standbein zur gesetzlichen Pensionsvorsorge aufzubauen. Zusätzlich schafft man es mit den meisten dieser Vorsorgelösungen, Mitarbeiter:innen nachhaltig zu motivieren und stärkt somit die "Marke" Arbeitgeber (Employer-Branding)!

Genießen Sie eine Reihe von Vorteilen:

- Gute Liquiditätsvorsorge
- Zahlreiche Möglichkeiten der Bilanzoptimierung
- Effektive Steuerersparnisse
- Nennenswerte Einsparung bei Lohnnebenkosten
- Exakt kalkulierbarer Aufwand für Sozialkapital
- Stabile Pensionsvorsorge für Unternehmer
- Möglichkeit zur Motivation der Beschäftigten
- Höheres soziales Ansehen Ihres Unternehmens
- Hohe Flexibilität



Die Zukunft kommt schneller als man denkt.

Die Pensionen werden ausschließlich mit dem Pensionskonto berechnet. Somit ist die - aus heutiger Sicht - zu erwartende Pensionshöhe und die damit verbundene Pensionslücke für jede Österreicherin und jeden Österreicher verständlich, transparent und nachvollziehbar.

Gerne können wir Ihnen Ihre Pensionslücke darstellen.

Der Pensionsvorsorgerechner der Raiffeisen Versicherung hilft Ihnen, sich ein Bild davon zu machen.



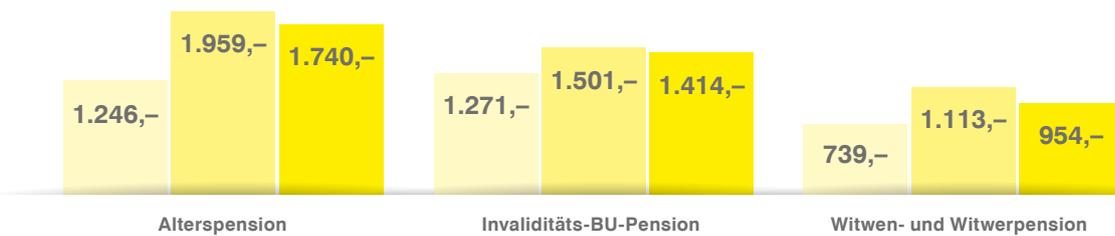
NUR EINE MASSGESCHNEIDERTE VORSORGE IST EINE GUTE VORSORGE.

Wir haben die passende betriebliche Vorsorge für Ihr Unternehmen.

Die Zukunft ist geprägt von starken Veränderungen. Die Lebenserwartung steigt, die Geburtenrate ist rückgängig, Ausbildungszeiten verlängern sich, und die Phasen der Berufstätigkeit werden entsprechend kürzer. Diese veränderten demografischen Entwicklungen haben zur Folge, dass die Pensionen in Österreich schwerer finanzierbar werden. Denn immer weniger Erwerbstätige müssen eine ständig steigende Zahl von Pensionist:innen erhalten, und die Durchschnittspensionen sind in ihrer Höhe schon heute für viele nicht mehr ausreichend, um den gewohnten Lebensstandard aufrecht zu halten.

Durchschnittliche Pensionshöhen in € (Brutto)

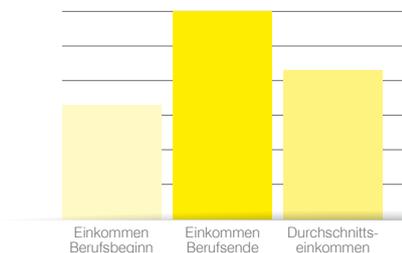
Arbeiter Angestellte Selbständige (Gewerbe)



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung; Sozialversicherung in Zahlen (52. Ausgabe März 2024)



Pensionsharmonisierung – Auswirkungen:



Quelle: Erhebung des Raiffeisensektors

Das elementare Ziel einer staatlichen Pension ist es, den Lebensstandard auch noch für künftige Generationen zu gewährleisten.

Dabei soll sich nach 45 Versicherungsjahren bei einem Eintrittsalter von 65 Jahren eine Pensionshöhe von 80% des durchschnittlichen und mit der Lohnentwicklung aufgewerteten Lebenseinkommen ergeben.

Theoretisch müsste dann eine Person ab dem 20. Lebensjahr Pensionsbeiträge erwirtschaften, um dann zum Eintrittsalter 65, eine Pensionshöhe von 80 % zu erhalten.

Heutzutage ist dies aufgrund oft langer Ausbildungswege (z.B. Uni etc.) quasi undenkbar auch nur annähernd auf die anberaumte Pensionshöhe von 80% zu gelangen.

Starten statt warten.

Die betriebliche Vorsorge stellt eine klassische Win-Win-Situation dar. Da betriebliche Vorsorgemodelle nicht von jedem Einzelnen, sondern gemeinsam über das Unternehmen realisiert werden, ergeben sich Vorteile für alle Beteiligten. Daher heißt es starten statt warten und mit Unterstützung von Raiffeisen ein betriebliches Vorsorgemodell implementieren.

Sie – und Ihre Beschäftigten – ergänzen Ihre staatliche Pension, optimieren Ihre Einkommensteuer und die Sozialabgaben. Ihr Unternehmen selbst spart Lohnnebenkosten, profitiert von Bilanzvorteilen und schafft sich durch betriebliche Zusatzpensionen einen Imagevorteil – auch bei am Arbeitsmarkt umworbene Fachkräften.

Die Vorteile der betrieblichen Vorsorge im Überblick:

- Liquiditätsvorsorge
- Teilweise Bilanzoptimierung
- Steuerersparnisse
- Einsparung bei Lohnnebenkosten
- Exakt kalkulierbarer Aufwand für Sozialkapital
- Pensionsvorsorge für Unternehmer:innen
- Beschäftigt motivierung
- Soziales Ansehen
- Flexible Modelle möglich

1. Abfertigung.

1.1. Abfertigung Alt.

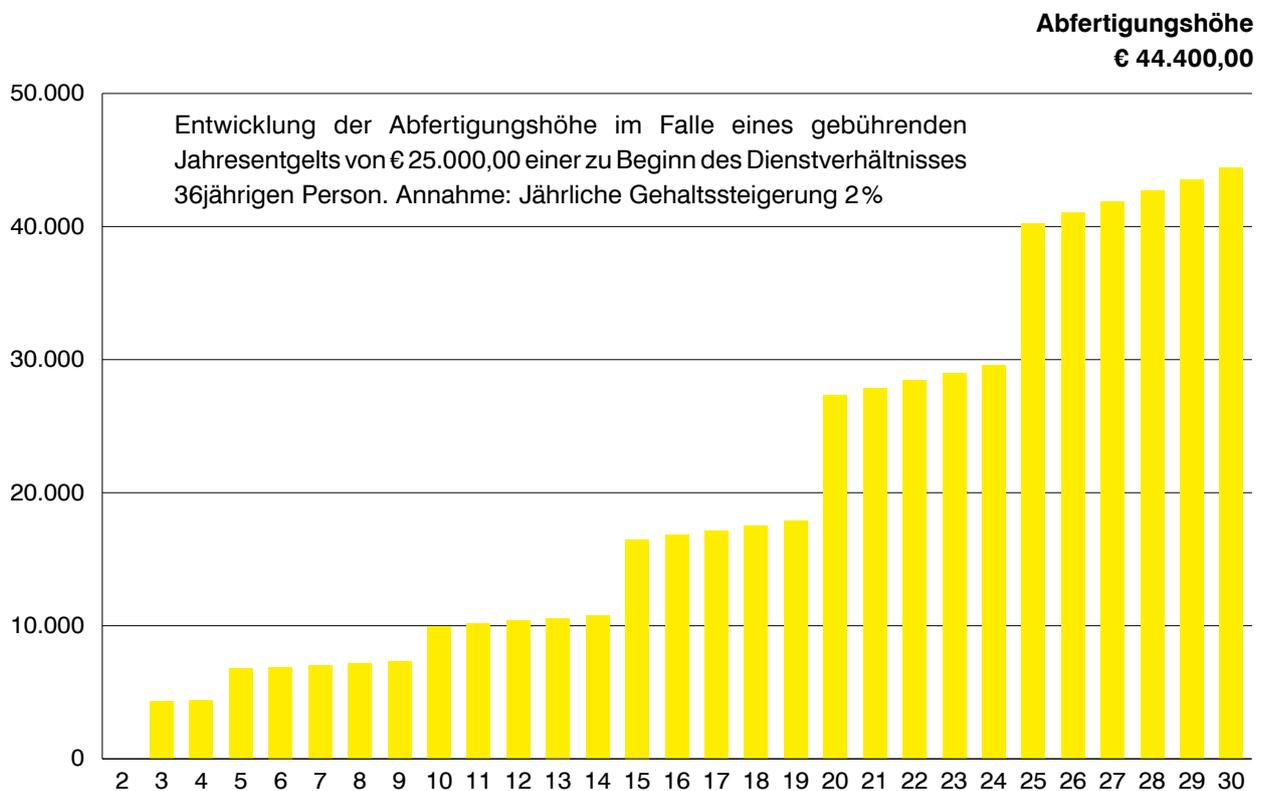
So sichern Sie die Liquidität für Ihr Unternehmen.

Arbeitnehmer:innen mit Firmeneintritt vor dem 01.01.2003 steht aufgrund gesetzlicher Regelungen in vielen Fällen ihres Ausscheidens eine Abfertigung nach dem alten Abfertigungsrecht zu.* Die Abfertigungsansprüche steigen dabei mit der Dauer der Dienstverhältnisse. Das gilt auch für beschäftigte Arbeitnehmer:innen in Vereinen und in öffentlich rechtlichen Körperschaften*.

Das gebührende Monatsentgelt entspricht dem nach § 23 Abs 1 AngG für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt. Schwankt die Höhe des Entgelts innerhalb des letzten Jahres vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist ein Zwölftel des gesamten Entgelts dieses Jahres als Bemessungsgrundlage der Abfertigung zugrunde zu legen.

Manche Kollektivverträge sehen sogar noch mehr an Abfertigungsansprüchen vor!

* siehe dazu die speziellen arbeitsrechtlichen Regelungen



Abfertigungsansprüche nach dem Altsystem.

Ihre Beschäftigten erhalten eine Abfertigungszahlung nach dem Altsystem, wenn

- deren Dienstverhältnis bereits vor dem 01.01.2003 ununterbrochen bestanden hat und
- wenn die Abfertigungsansprüche nicht in das Neusystem übertragen wurden
- abhängig von der Art der Beendigung

Kein Anspruch besteht bei:	Anspruch besteht bei:
Selbstkündigung (vorbehaltlich § 23a AngG)	Kündigung durch Sie als Dienstgeber
Unberechtigtem vorzeitigem Austritt	Berechtigtem vorzeitigem Austritt
Verschuldeter Entlassung	Ungerechtfertigter Entlassung
Dauer Dienstverhältnis unter 3 Jahren	Einvernehmlicher Lösung

Rückdeckungsversicherung und Abfertigungsauslagerung: Die zwei Varianten für die Abfertigungsvorsorge im Altsystem.

Die beiden Varianten im Vergleich.

Im Unternehmen können Sie zwischen Abfertigungsrückdeckungsversicherung und Abfertigungsauslagerung wählen. Sie können selbstverständlich individuell bestimmen, ob Sie das Modell für alle oder nur für bestimmte Beschäftigte anwenden.

Mit der **Rückdeckungsversicherung** sparen Sie das Kapital zur Finanzierung der Abfertigungsansprüche über mehrere Jahre in einer Versicherung an. Die Prämie wird laufend bezahlt (z. B. jährlich). Die Prämienhöhe ist abhängig vom anzusparenden Abfertigungsanspruch, der Versicherungslaufzeit und Verzinsung. Das angesparte Kapital bleibt im Betriebsvermögen und ist im Leistungsfall an den Betrieb auszuzahlen.

Mit der **Abfertigungsauslagerung** lagern Sie die Abfertigungsverpflichtungen zur Gänze an eine Versicherung aus. Während der Laufzeit kommt es zur Zahlung folgender Prämien:

- Bei Abschluss des Versicherungsvertrags eine Einmalprämie mindestens in Höhe der bereits dotierten steuerrechtlichen Rückstellung
- In den Folgejahren laufende Prämien mindestens in Höhe der steuerrechtlichen Rückstellung
- Sollte der Beschäftigte einen Anspruch auf Abfertigung haben, dann wird die Abfertigungspflichtung direkt an den Beschäftigten ausbezahlt
- Sollte keine Anspruch bestehen, erfolgt die Zahlung an das Unternehmen

Die Auslagerung stellt eine Bilanzverkürzung dar und verbessert somit das Bilanzbild. **Bei diesem Modell fällt keine Versicherungssteuer an!**

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass der arbeitsrechtliche Abfertigungsanspruch des Beschäftigten an das Unternehmen trotz dieser Auslagerung weiterhin gekoppelt ist. Dieser ist jedoch nur insoweit zu erfüllen, als die Abfertigungen nicht durch das Versicherungsunternehmen ausbezahlt werden.

Abfertigungsauslagerung.

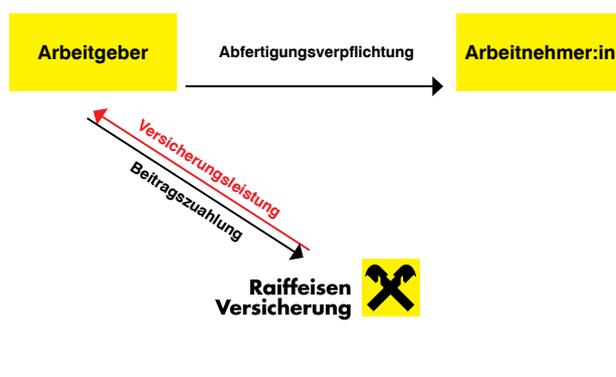


Beteiligte Personen im Versicherungsvertrag:
 Versicherungsnehmer: Unternehmen
 Versicherte Person: Mitarbeiter:in
 Bezugsberechtigter: Mitarbeiter:in*)
 Unternehmen***)

*) Sofern ein Abfertigungsanspruch besteht
 **) Sofern kein Abfertigungsanspruch besteht
 (z. B. bei gerechtfertigter Entlassung)

Zusammensetzung der Prämie:
 Einmalprämie zu Beginn
 Laufende Prämienzahlung

Abfertigungsrückdeckung.



Beteiligte Personen im Versicherungsvertrag:
 Versicherungsnehmer: Unternehmen
 Versicherte Person: Mitarbeiter:in
 Bezugsberechtigter: Unternehmen

Zusammensetzung der Prämie:
 Laufende Prämienzahlung

Die Vorteile im Überblick:

- Individuelle und flexible Gestaltung
- Inkludierter Versicherungsschutz für versorgungspflichtige Hinterbliebene möglich
- Flexibler Pensionsantritt

1.2. Abfertigung Neu.

Mit der „Abfertigung Neu“ haben nicht nur alle österreichischen Beschäftigten (Mitarbeitervorsorge), sondern auch Unternehmer:innen (Selbständigenvorsorge) Anspruch auf eine Abfertigung.

Mit einem Marktanteil von rund 25 % zählt die Valida Vorsorgekasse zu den führenden Anbietern der betrieblichen Vorsorge und überzeugt mit einer sehr guten kurz- und langfristigen Performance sowie einer hohen Servicequalität für Kundinnen und Kunden. Ein Wechsel der Vorsorgekasse ist mit minimalem Aufwand und völlig kostenfrei möglich.



Eckpunkte:

- 1,53 % der Einkünfte (bei Selbständigen) oder des Bruttogehaltes (bei Beschäftigten) als Höhe der Beiträge
- Beiträge gelten als Betriebsausgabe und werden über den Sozialversicherungsträger (ÖGK, SVS) eingezogen
- Die Veranlagung erfolgt steuerfrei durch die Valida Vorsorgekasse

Mitarbeitervorsorge.

Arbeitnehmer:innen und freie Dienstnehmer:innen, die ab dem 01.01.2003 ein neues Dienstverhältnis begonnen haben, werden automatisch in die Abfertigung Neu einbezogen.

Wichtig für Neugründer:innen! Beachten Sie die Frist. Sie können innerhalb der ersten sechs Monate ab Einstellung Ihres ersten Mitarbeiters Ihre Vorsorgekasse selbst wählen. Ansonsten wird Ihnen eine Vorsorgekasse automatisch zugeteilt.

Für Dienstverhältnisse, die vor dem 01.01.2003 begonnen haben, gilt grundsätzlich „Abfertigung Alt“. Damit Ihre Mitarbeiter:innen einheitlich von den Vorteilen der Abfertigung Neu profitieren können und Sie nicht zwei unterschiedliche Modelle verwalten müssen, besteht die Möglichkeit eines Voll- oder Teilübertritts vom alten Abfertigungssystem in die neue Mitarbeitervorsorge.

Vollübertritt.

Beim Vollübertritt wechselt der Beschäftigte zur Gänze in das neue System. Bestehende Abfertigungsansprüche werden vom Arbeitgeber in die betriebliche Vorsorgekasse eingezahlt. Somit entfällt die Bildung der Abfertigungsrückstellung. Der Übertragungsbetrag und die laufenden Beiträge gelten als Betriebsausgabe.

Da für einen Vollübertritt eine Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:in erforderlich ist, kann der Übertragungsbetrag bis maximal 100% der fiktiven Ansprüche frei gewählt werden. Ein Fluktuationsabschlag bis zu maximal 50% ist also möglich.



Familienbetriebe nutzen den Vollübertritt insbesondere dann, wenn die angestellten Familienangehörigen nach 25 Dienstjahren das Maximum der Abfertigung Alt (ein Jahresentgelt) erreicht haben. Wird dann der Anspruch in die Vorsorgekasse übertragen, erhöht sich die Abfertigung jährlich um die laufenden Zahlungen in der Höhe von 1,53 % des Bruttogehaltes.

Teilübertritt.

Beim Teilübertritt werden bereits erworbene Abfertigungsansprüche „eingefroren“. Dieser Teil der Abfertigung kann mit einer Abfertigungs-Rückdeckungsversicherung oder Auslagerungsversicherung abgesichert werden.

Selbständigenvorsorge.

Pflichtmodell für Selbständige.

Ab Betriebsgründung sind Sie als Selbständiger mit Pflichtkrankenversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) gesetzlich verpflichtet, der Selbständigenvorsorge beizutreten.

Wichtig für Neugründer:innen! Beachten Sie die Frist. Bei Neugründungen können Sie nur innerhalb der ersten sechs Monate Ihre Vorsorgekasse selbst wählen, um damit eine gesetzliche Zwangszuweisung zu vermeiden.

Freiwilliges Modell für Freiberufler, Land- und Forstwirtschaft.

Freiberuflich Selbständige (das sind Ärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Apotheker, Patentanwälte, Wirtschaftstreuhänder, Notare, Ziviltechniker) sowie Land- und Forstwirte können sich freiwillig für die Selbständigenvorsorge entscheiden.

Wichtig für Neugründer:innen! Beachten Sie auch bei diesem Modell die Frist. Nur in den ersten zwölf Monaten ab Betriebsgründung können Sie dem Modell der Selbständigenvorsorge beitreten.

Achtung: Bei Ärzten startet die Frist ab dem ersten selbständigen Bezug, d.h. auch bei Bezug von Sonderklassegeld.

Die Vorteile im Überblick:

- Wahlmöglichkeit: Kapitalauszahlung (nur 6% Lohnsteuer) oder lebenslange steuerfreie Zusatzpension
- Kapitalgarantie: Auf sämtliche Beträge, die vom Unternehmen in die Kasse eingezahlt wurden
- Flexibilität: Beim Wechsel zwischen selbständiger und unselbständiger Beschäftigung bleibt das angesparte Guthaben erhalten
- Information: Beschäftigte und Selbständige in Abfertigung Neu erhalten jährlich eine digitale Kontoinformation – diese kann über das Valida Vorsorgeportal abgerufen werden. (vorsorgeportal.valida.at)



2. Kollektive Betriebspensionen.

Das Angebot einer betrieblichen Pension trägt dazu bei, Schlüsselarbeitskräfte im Unternehmen zu binden und die Arbeitgebermarke für neue talentierte Mitarbeiter:innen zu stärken.

Eckpunkte:

- Unternehmen leistet Beiträge:
 - mind. 50€ pro Monat
 - max. 10,25% der Lohn- und Gehaltssumme der einbezogenen Beschäftigten
- Beschäftigte können ihre künftige Pension auf freiwilliger Basis erhöhen
- Zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten abhängig vom gewählten Produkt:
 - die Valida Pensionskasse - Betriebspension – für den Veranlagungsoptimierer (Details siehe Seite 10)
 - die betriebliche Kollektivversicherung – für den Sicherheitsdenker (Details siehe Seite 11)
- Übernahme von
 - Führung der individuellen Pensionskonten
 - Veranlagung und Risikoausgleich
 - im Leistungsfall: Auszahlung der Pension (Alters-, Berufsunfähigkeits-, Hinterbliebenenpension) direkt an die Beschäftigten

Wichtig! Die Auszahlung der Betriebspensionen erfolgt grundsätzlich als lebenslange Rente (Ausnahme: Kapital < Abfindungsgrenze von 15.600€ = einmalige Auszahlung; Stand 2024).

Beschäftigte haben Einfluss auf die Pensionshöhe.

Zur Erhöhung ihrer künftigen Pension können Beschäftigte zusätzlich Beiträge leisten. Dabei empfiehlt sich besonders das 1.000-Euro-Prämienmodell mit staatlicher Prämie. Grundsätzlich ist die Höhe der Arbeitnehmer:innenbeiträge mit der Höhe der Arbeitgeberbeiträge beschränkt. Dafür erhalten Sie eine (von 4,25% Stand 2023) staatliche Prämie. Die Betriebspension aus diesen prämiengünstigen Beiträgen ist zu 100% steuerfrei.

Die Vorteile im Überblick.

Für den Arbeitgeber:

- Möglichkeit zur Gestaltung moderner Entlohnungssysteme
- Günstiger als Gehaltserhöhung
- Motivation des Beschäftigten
- Lohnnebenkosten- bzw. sozialversicherungsbeitragsfrei
- Prämien sind bis zu 10,25% der Lohn- und Gehaltssumme Betriebsausgaben
- Minimaler Administrationsaufwand
- Bei beitragsorientierten Modellen keine Rückstellungen

Aus Beschäftigtensicht:

- Umfassende Vorsorge durch lebenslange Alterspension sowie Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitspension
- Pensionserhöhung durch Eigenprämien/-beiträge: bis 1.000 € jährlich durch staatliche Prämie gefördert
- Lohnsteuer- bzw. sozialversicherungsbeitragsfrei
- Das Guthaben bleibt unabhängig vom Bestehen der Versicherung, der Pensionskasse oder des arbeitgebenden Unternehmens erhalten (Sondervermögen).

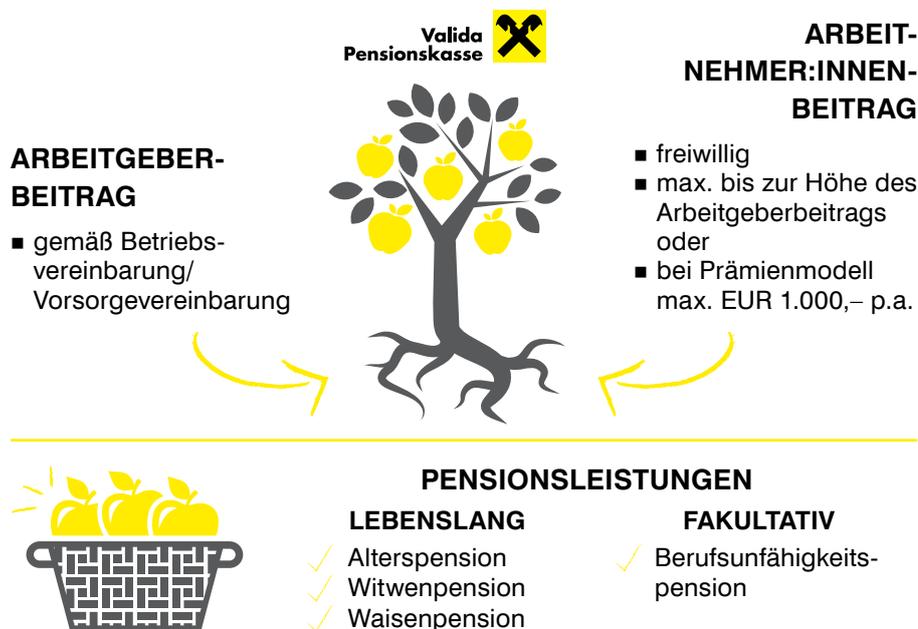
Unterschiede Pensionskasse und Betriebliche Kollektivversicherung

	Pensionskasse	Betriebliche Kollektivversicherung
Verwaltung des Vermögens	In Veranlagungs- und Risikogemeinschaften	Als Gruppenrentenversicherung in einem eigenen Deckungsstock
Veranlagung	Defensiv bis dynamisch	Konservativ, im Rahmen einer klassischen Lebensversicherung
Bewertung des Vermögens	Tageswertprinzip	Niederstwertprinzip
Rechnungszins	2% p.a. seit 01.01.2020 Angenommene Ertragserwartung, kein garantierter Zinssatz	0% seit 01.07.2022 Muss von der Versicherung garantiert werden
Rechnungsgrundlagen	AVÖ 2018 Regelmäßige Prüfung durch FMA	AVÖ 2005 R Verrentung mit Sterbetafeln der Versicherung, die bei Einbeziehung gelten

2.1. Valida Pensionskasse – Betriebspension – für Veranlagungsoptimierer.

Mit der Valida Pension AG hat Raiffeisen eine der erfolgreichsten überbetrieblichen Pensionskassen als Partner. Die sehr gute langfristige Performance, exzellente Beratungs- und Servicekompetenz sowie modernste Verwaltungs- und Portallösungen für Kunden zeichnen die Valida Pensionskasse aus.

WIE FUNKTIONIERT ES?



Die Valida bietet Ihnen maßgeschneiderte Lösungen an:

Valida Aktiv Pension für alle Unternehmen.

Die Valida Aktiv Pension wird auf die individuellen Bedürfnisse Ihres Unternehmens zugeschnitten. Sie können alle relevanten Komponenten, wie Beitragshöhe, Risikoschutz etc., variabel und somit für Ihre individuellen Ansprüche steueroptimiert festlegen.

Auslagerung bestehender Pensionsverpflichtungen.

Bestehende Pensionszusagen (direkte Leistungszusagen) können durch Auslagerung in eine Pensionskasse vom Unternehmen unabhängig gemacht werden. Dies ist für Gruppen, aber auch für einzelne Personen möglich (bei geschäftsführenden Gesellschaftern muss bei Übertragung eine Arbeitnehmer-Eigenschaft gegeben sein).

Gut zu wissen: Der Mehrwert für Ihre Bilanz.

- Wegfall der bilanziellen Rückstellungen bei beitragsorientierten Übertragungen
- Entfall der Wertpapierdeckung
- Keine Aktivierung von Rückkaufswerten bei Versicherungslösungen
- Keine versicherungsmathematischen Gutachten erforderlich
- Keine Kosten für laufende Pensionszahlungen
- Schlankere Bilanz
- Sicherheit durch Unabhängigkeit vom Unternehmenserfolg
- Steuervorteile für das Unternehmen
- Auslagerungen bieten die Möglichkeit, bestehende Pensionszusagen zu adaptieren
- Lebenslange Rente (Abfindungsmöglichkeit bis zur Bagatellgrenze)

2.2. Betriebliche Kollektivversicherung – für Sicherheitsdenker.

Mit der betrieblichen Kollektivversicherung bieten wir für Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigte eine langfristig kalkulierbare und garantierte Zusatzleistung zur staatlichen Pension. Für Sicherheit sorgen eine fixe Mindestverzinsung und die Auszahlung einer garantierten und lebenslangen Rente. Die Pensionsleistung erhöht sich durch den Veranlagungsgewinn.

Garantierte Rententafeln: Profitieren Sie ab Vertragsbeginn.

Mit den garantierten Rententafeln profitieren Sie bereits ab dem ersten Tag. Denn Raiffeisen wandelt das angesparte Kapital bei Beginn der Rentenzahlung in eine lebenslange garantierte Pension um – und zwar auf Basis der Rententafel zu Vertragsbeginn. Das heißt: Trotz steigender Lebenserwartung ist die Auszahlung der gleichen Rentenhöhe mit dem dann vorhandenen Kapital möglich.

Der Kollektivvertrag macht's möglich!

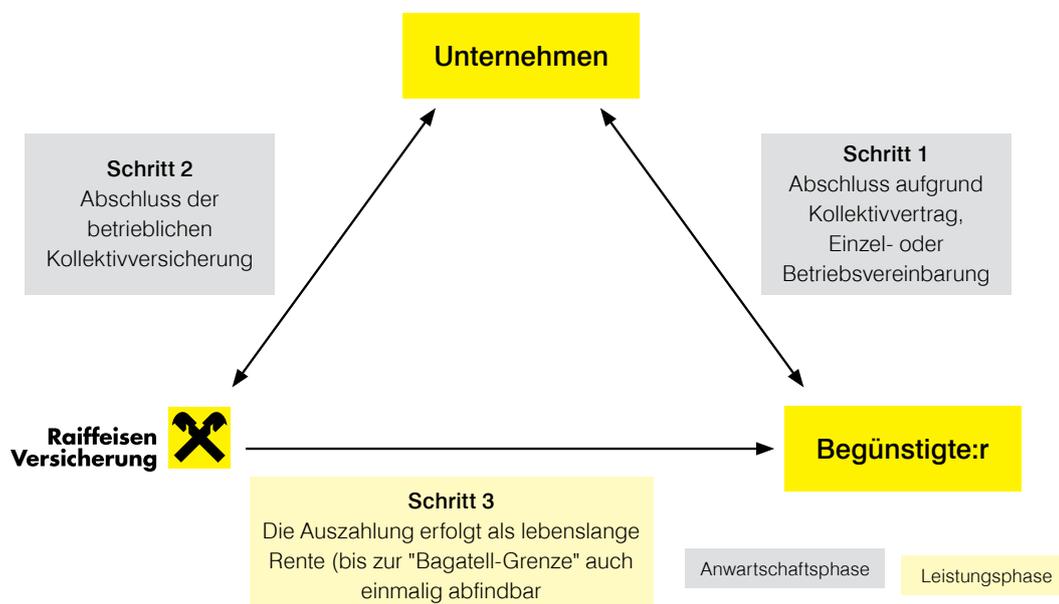
Einige Kollektivverträge ermöglichen Arbeitnehmer:innen bestimmter Branchen, einen Teil des Arbeitslohns in eine private, steuerfreie Pensionsvorsorge umzuwandeln – **und zwar auch dann, wenn keine zusätzlichen Beiträge des Arbeitgebenden geleistet werden**. Dadurch entsteht eine Abgabentlastung auf Seiten des Unternehmens und auf Seiten des Beschäftigten. Die Durchführung ist einfach und übersichtlich.

In welchen Kollektivverträgen ist eine Gehaltsumwandlung festgeschrieben?

- **Arbeitnehmer von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik – IT-KV**
Einzahlungen in eine Pensionskasse
- **Angestellte (nicht Arbeiter) in Baugewerbe und Bauindustrie**
Einzahlungen in eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung
- **Öffentlich Bedienstete in Gemeinden bzw. beim Land Vorarlberg**
Einzahlungen in eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung
- **Angestellte der Versicherungsunternehmen**
Einzahlungen in eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung
- **Arbeiter und Angestellte in Spedition & Logistik**
Einzahlungen in eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung
- **Arbeiter und Angestellte der Holzverarbeitenden Industrie und der Sägeindustrie**
Einzahlungen in eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung

Arbeitnehmer:innen, die in einen dieser Kollektivverträge einbezogen sind, können zwischen 1 % und 10 % des monatlichen Bruttogehalts in eine kollektive Betriebspension umwandeln.

In 3 Schritten zu Ihrer Betrieblichen Kollektivversicherung:



3. Die direkte Leistungszusage für Unternehmer und besondere Mitarbeiter.

Das Thema Employer-Branding nimmt heute im Arbeitsleben eine enorm wichtige Rolle ein. Die Stärkung der Arbeitgebermarke wird immer wichtiger. Dazu zählt auch die Implementierung einer direkten Leistungszusage für Ihre Mitarbeiter:innen. Mit einem derartigen Lohn- bzw. Gehaltsbestandteil hebt man sich von der Konkurrenz ab.

Die direkte Leistungszusage wird in erster Linie als lebenslanges Rentenprodukt abgeschlossen und kann wahlweise gerne durch eine einmalige Abfindung in Anspruch genommen werden. Die direkte Leistungszusage wird in erster Linie als lebenslanges Rentenprodukt abgeschlossen und kann wahlweise gerne durch eine einmalige Abfindung in Anspruch genommen werden. Neben einer Alterspension kann auch gleich eine Berufsunfähigkeitspension oder eine Hinterbliebenenpension vereinbart werden.

Pensionszusage leistungsorientiert

Hier wird eine konkrete Rentenleistung mit dem Berechtigten vereinbart, welche im Pensionszusagevertrag fix festgelegt wird.

Beispiel: Die Pensionszusage lautet auf eine lebenslange Rentenzahlung von 1.000€ p.a.

Pensionszusage beitragsorientiert

Bei dieser Variante resultiert der fixe Pensionswert aus dem Veranlagungserfolg eines Finanzierungsinstruments. Mit anderen Worten heißt das, dass die garantierte Rentenleistung aus der Rückdeckungsversicherung den Pensionswert darstellt. Dieser wird jährlich um die Gewinnbeteiligung nach oben angepasst.

Beispiel: Die Pensionszusage ergibt sich aus dem Veranlagungserfolg einer Rückdeckungsversicherung und beträgt garantiert 800€ Beiträge des Arbeitgebenden€ p.m. Dieser Betrag wird um etwaige Gewinnbeteiligungen erhöht.

Auswirkung auf die bilanzielle Darstellung

Was die bilanzielle Darstellung von "Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen" und "Pensionsrückdeckungsversicherungen" im unternehmensrechtlichen Jahresabschluss betrifft, wird in der AFRAC-Stellungnahme 27 abgehandelt (z.B. die Möglichkeit einer Saldierung von Rückstellung und Rückdeckungsversicherung).

Garantierte Rententafeln.

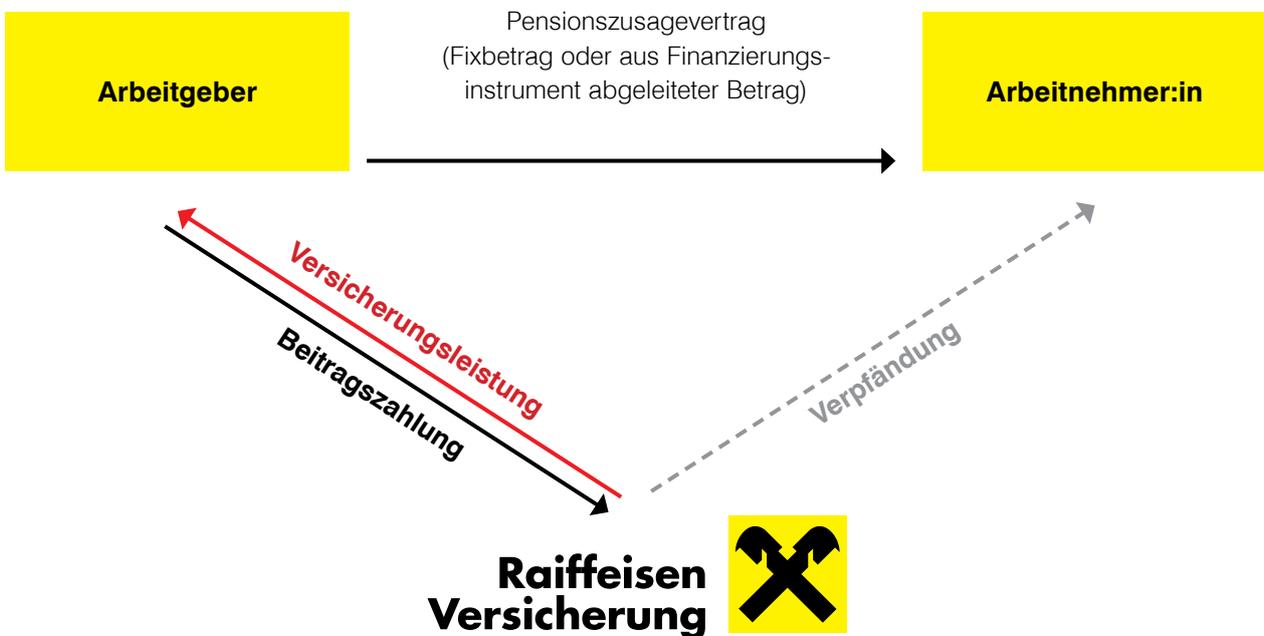
Bei Abschluss der Pensionsrückdeckungsversicherung sowie bei prämienfreier Verlängerung bis zum gesetzlichen Pensionsalter sind die Rententafeln garantiert.

Die Vorteile im Überblick:

- Höchstmaß an Sicherheit – Garantie auf die Sparprämie (einbezahlte Prämie abzüglich Versicherungssteuer und Stückkosten)
- Vorsorgemöglichkeit auch für Gesellschafter-Geschäftsführer und AG-Vorstände
- Zusatzbausteine wie Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenpension möglich
- Flexible Gestaltungsmöglichkeiten (z. B. Leistung bei vorzeitigem Austritt)
- Schutz bei Insolvenz (Verpfändung des Vertrages zugunsten des Beschäftigten/Unternehmers möglich)
- Höhe der Pension zum Vertragsbeginn gesichert
- Beiträge aus Sicht des Begünstigten unterliegen weder der Lohnsteuer, den Lohnnebenkosten, Sozialversicherung noch etwaigen anderen Beiträgen und Abgaben: dadurch erzielt man bei der Firmenpension im Vergleich zu einer freiwilligen Gehaltserhöhung wesentlich höhere Erträge als bei einer vergleichbaren privaten Vorsorge.
- Stärkere Bindung von wichtigen Beschäftigten an das Unternehmen
- Versteuerung erst in der Pension (dort hat der Begünstigte in der Regel weniger Einkommen und fällt somit in eine günstigere Progression)
- Motivation des Beschäftigten
- Übertragungsmöglichkeit in eine betriebliche Kollektivversicherung bzw. in eine Pensionskasse, wenn vereinbart unter Beibehaltung der vereinbarten Rechnungsgrundlagen
- Flexibler Pensionsantritt

Die steuerliche Behandlung der Pensionszusage.

Anwartschaftsphase	Leistungsphase
Keine Lohnnebenkosten (z.B. DB, DZ, KommSt)	Keine Lohnnebenkosten (z.B. DB, DZ, KommSt)
Kein Sozialversicherungsbeitrag	Kein Sozialversicherungsbeitrag
Kein Vorsorgekassenbeitrag	Kein Vorsorgekassenbeitrag
Keine Einkommensteuer (Lohnsteuer)	Einkommensteuer (Lohnsteuer); eventuell begünstigte Versteuerung z.B. "Hälftesteuersatz" (sprechen Sie dazu mit Ihrem Steuerberater)

Die Funktionsweise des Modells:



4. Zukunftssicherung nach §3/1/15a EStG.*

Die Zukunftssicherung für Ihre Beschäftigte: Die steuerfreie Vorsorgelösung.

Die Zukunftssicherung ist die ideale Kombination, um in Ihrem Unternehmen Lohnnebenkosten zu sparen und gleichzeitig steuerfreies Einkommen für Ihre Beschäftigte zu erzielen. Pro Jahr können so bis zu 300 € pro Beschäftigte angespart und veranlagt werden. Das gilt auch für beschäftigte Arbeitnehmer:innen in Vereinen!

Dabei ist es egal, ob die Zukunftssicherung als Gehaltserhöhung oder als Gehaltsumwandlung realisiert wird. Auf jeden Fall werden Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag, Dienstgeberzuschlag und Kommunalsteuer gespart. Bei der Gehaltserhöhung zusätzlich noch die Sozialversicherungsbeiträge.

Abschließbar für:

- Lebensversicherung
- Gruppenunfallversicherung
- Gruppenkrankenversicherung

Das entscheiden Sie selbst in Ihrem Unternehmen!



Klassische Lebensversicherung

Sparprämie (einbezahlte Prämie abzüglich Versicherungssteuer und Stückkosten)

Garantierte Berechnungsgrundlagen über die gesamte Laufzeit

eventuelle jährliche Gewinnzuweisungen sind unverfallbar

Prämienhöhe fix 300 € p. a. bzw. 25 € p. m.

Stand: September 2023

Gehaltserhöhung und Gehaltsumwandlung: Die zwei Varianten der Zukunftssicherung.

Die Zukunftssicherung als Gehaltserhöhung – Verzichtsmodell.

Mit der Zukunftssicherung als Gehaltserhöhung ermöglicht Ihr Unternehmen den Beschäftigten eine steuerlich begünstigte Pensionsvorsorge. Mit anderen Worten "verzichtet" der Beschäftigte auf eine freiwillige herkömmliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhung und bekommt anstelle dieser Zahlung eine "Zukunftssicherung als Gehaltserhöhung". Pro Beschäftigten können Sie eine Prämie bis zu 25 € monatlich bzw. 300 € jährlich investieren – ohne Dienstgeberbeitrag, Dienstgeberzuschlag, Kommunalsteuer, Sozialversicherungsbeiträge und vollkommen lohnsteuerfrei. Die günstigste Form der Lohnerhöhung, die es gibt.

Die Zukunftssicherung als Gehaltsumwandlung – Verwendungsmodell.

Mit der Zukunftssicherung als Gehaltsumwandlung geben Sie Ihren Beschäftigten die Chance, selbst in die Altersvorsorge zu investieren. Die Beschäftigten können freiwillig monatlich 25 € bzw. jährlich 300 € von ihrem Bruttolohn ansparen. Mit anderen Worten "verwendet" der Beschäftigte einen Teil seines Lohns bzw. Gehalts für die "Zukunftssicherung als Gehaltsumwandlung".

Dieser Lohnbestandteil ist von Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag, Dienstgeberzuschlag und Kommunalsteuer befreit.

Die Vorteile im Überblick:

Bei Gehaltserhöhung:

- Lohnsteuerfreie und sozialversicherungsfreie Ansparung (brutto = netto)
- Einsparung von Lohnnebenkosten
- Für alle Beschäftigte oder bestimmte Gruppen eines Unternehmens möglich
- Steuerfreie Kapitalauszahlung oder lebenslange Rente
- Ansprüche bleiben bei Firmenwechsel erhalten

Bei Gehaltsumwandlung:

- Lohnsteuerfreie Ansparung
- Einsparung von Lohnnebenkosten
- Teilnahme ist freiwillig und unabhängig von der Anzahl der teilnehmenden Beschäftigten
- Steuerfreie Kapitalauszahlung oder lebenslange Rente
- Ansprüche bleiben bei Firmenwechsel erhalten



Was ist vorteilhafter:

Eine normale Gehaltsauszahlung oder „Meine Zukunftssicherung“?

Experten:innen sind sich einig: Staatliche Pensionen werden in Zukunft weiter sinken. Daher wissen es Beschäftigte ganz besonders zu schätzen, wenn Sie ihnen eine attraktive betriebliche Vorsorgemöglichkeit anbieten. Vor allem deshalb, weil hier nahezu der volle Bruttobetrag in die Zukunftssicherung fließt.

Beispiel:

Normale Gehaltsauszahlung in €		„Meine Zukunftssicherung“- GEHALTSUMWANDLUNG in €	
Dienstgeber:innen-Aufwand (inkl. SV-Dienstg.A, DB, DZ, KommSt, MVK*)	390,-	Dienstgeber:innen-Aufwand (exkl. DB/DZ/KommSt)	368,-
abzüglich SV-Dienstg.A, DB, DZ, KommSt, MVK*	-90,-	abzüglich SV-Dienstg.A, MVK*	-68,-
Bruttobezug 300,- abzüglich SV-Dienstn.A*	-54,-	Bruttobezug 300,- abzüglich SV-Dienstn.A*	-54,-
abzüglich Lohnsteuer*	-101,-	abzüglich Lohnsteuer*	-0,-
Nettobezug Dienstnehmer:in*	145,-	Nettobezug, der in die Alters- vorsorge investiert werden kann!*	246,-

* Annahme: Derzeitiges Brutto-Gehalt 4.000,00€ p.m.; berücksichtigt wurden Sozialversicherungsbeiträge; Lohnsteuer; Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) und Beiträge für die Mitarbeitervorsorgekasse; die Abgaben wurden gerundet; Stand Oktober 2024

Beispiel:

Normale Gehaltserhöhung in €		„Meine Zukunftssicherung“- GEHALTSERHÖHUNG in €	
Dienstgeber:innen-Aufwand (inkl. SV-Dienstg.A, DB, DZ, KommSt, MVK*)	390,-	Dienstgeber:innen-Aufwand (exkl. DB/DZ/KommSt)	300,-
abzüglich SV-Dienstg.A, DB, DZ, KommSt, MVK*	-90,-		-0,-
Bruttobezug 300,- abzüglich SV-Dienstn.A*	-54,-	Bruttobezug 300,- abzüglich SV-Dienstn.A*	-0,-
abzüglich Lohnsteuer*	-98,-	abzüglich Lohnsteuer*	-0,-
Nettobezug Dienstnehmer:in*	148,-	Nettobezug, der in die Alters- vorsorge investiert werden kann!*	300,-

* Annahme: Derzeitiges Brutto-Gehalt 4.000€ p.m.; berücksichtigt wurden Sozialversicherungsbeiträge; Lohnsteuer; Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) und Beiträge für die Mitarbeitervorsorgekasse; die Abgaben wurden gerundet; Stand Oktober 2024

5. Selbständigenpension.

Mit der Selbständigenpension der Raiffeisen Versicherung profitieren alle Personen mit selbständigen Einkünften, denn der Grundfreibetrag für die ersten 33.000 Euro Gewinn (max. 4.950 € pro Jahr) stehen allen selbständig Erwerbstätigen zu und können ohne Nachweis für eine Investition in Abzug gebracht werden.

Diese Steuerersparnis kann genutzt werden, um die notwendige Pensionsversicherung im Privatbereich zu finanzieren! Die Auszahlung erfolgt nach Ihrem Wunsch: als monatliche Pension bis ans Lebensende oder als einmalige Kapitalleistung.

Die Vorteile der Selbständigenpension für Sie als Unternehmer im Überblick:

- Schlanke Kostenstruktur
- Garantie der Rechnungsgrundlagen ab Versicherungsbeginn
- Wahlmöglichkeit zwischen lebenslanger Pension oder einmaliger Kapitalabfindung
- Veranlagung und Auszahlung unterliegen nicht der KEST
- Flexibler Pensionsantritt
- Je früher Sie mit der Ansparung beginnen, desto geringer ist Ihr Beitrag für eine attraktive Zusatzpension

Selbständigenpension: Für jeden die passende Lösung!

Meine Raiffeisen Pension:

- Veranlagung im klassischen Deckungsstock
- Garantie auf die einbezahlte Sparprämie (Prämie abzüglich Versicherungssteuer und Stückkosten)
- Garantierte Mindestrente
- Jährlich festgelegte Gewinnbeteiligung

Meine FondsPension:

- Fondsgebundene Veranlagung
- Chancen auf mehr Ertrag je nach Ertragserwartung und Risikobereitschaft
- Fondsgebundene Ansparphase mit Rentenfaktorgarantie (= monatliche Pension pro 10.000 € Depotwert zum Verrentungszeitpunkt)
- Flexibilität während der Ansparphase
- Nachhaltiges Investment möglich

Einschluss von Zusatzbausteinen möglich:

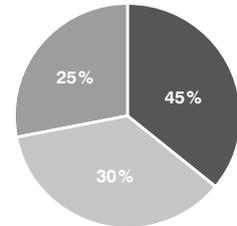
- Überlebensversicherung
- Ablebensversicherung
- Berufsunfähigkeitspension

6. Meine betriebliche Kreditbesicherung. Heute vorsorgen – Sicherheit für morgen!

Betriebliche Kredite schaffen Spielräume und finanzieren Investitionsvorhaben. Dies ist aber nur dann empfehlenswert, wenn das existenzgefährdende Risiko vermieden wird und der Fortbestand des Unternehmens nicht auf dem Spiel steht. Die Kreditbesicherung schafft genau diese sicheren Voraussetzungen und versichert Ihr Risiko. Vor allem im Hinblick auf eine Unternehmensübergabe – die nicht immer langfristig geplant werden kann – ist eine Kreditbesicherung für das Fortbestehen wichtig.

Gründe für Unternehmensübergaben:

- 45% altersbedingte Nachfolge, Pension
- 30% nicht geplante Nachfolge durch Tod, Unfall, Invalidität, Berufsunfähigkeit etc.
- 25% geplante, aber vorzeitige Übergabe



Quelle: KMU Forschung Austria

Eine Absicherung folgender Risiken ist empfehlenswert:

- Ableben
- Unfall und Invalidität
- Berufsunfähigkeit

Die Kreditbesicherung an einem Beispiel.

Bei Ableben des Betriebsinhabers bzw. Betriebsinhaberin wird im Klein- und Mittelbetriebsbereich häufig eine Betriebsliquidation notwendig. Während dieser Zeit fallen möglicherweise nur mehr Resterträge an – die Kosten, insbesondere für Kredite, laufen aber weiter. Besteht eine Versicherung, werden damit die Kredite getilgt und die wesentlichen Lasten für die Hinterbliebenen fallen weg. Die Neuordnung der betrieblichen Verhältnisse kann dann in aller Ruhe vorgenommen werden.

Die Vorteile im Überblick:

- Tilgung noch offener Kredite
- Schutz vor Zwangsverkäufen und Rückgriffen der Gläubiger
- Absicherung der Hinterbliebenen
- Finanzielle Überbrückung bei Rechtsnachfolge
- Zeit für die Neuordnung der betrieblichen Verhältnisse
- Optimale Ausnutzung der steuerlichen Rahmenbedingungen
- Niedrige Finanzierungskosten
- Gleichbleibende Liquiditätsabflüsse

7. Dienstleistungen rund um die betriebliche Vorsorge.

7.1. Expert:innen der betrieblichen Vorsorge vor Ort.

Im Sinne des Allfinanzkonzepts von Raiffeisen bietet die Raiffeisen Versicherung ihre Produkte bereits seit vielen Jahrzehnten österreichweit und exklusiv den Kundinnen und Kunden von Raiffeisenbanken an. Sowohl die Produkte als auch das Service sind speziell auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Raiffeisenkund:innen ausgerichtet. Seit den Neunzigern zählt die Raiffeisen Versicherung zu den drei größten Lebensversicherern Österreichs und gilt als Spezialist für die Vorsorge im betrieblichen Bereich. Die Firmenkunden:innen werden durch unsere betrieblichen Vorsorgeexpert:innen vor Ort beraten!

Leistungen der betrieblichen Vorsorgeexpert:innen in Ihrem Bundesland:

- Beratung und Analyse für die Neu- und Umgestaltung der betrieblichen Vorsorgelösungen
- Persönliche und laufende Betreuung durch Ihren Raiffeisen Kundenberater vor Ort
- Enger Kontakt zu den Steuerberatungskanzleien im Land

7.2. Die Leistungen der Valida Consulting.

Der Raiffeisen Partner Valida Consulting ist der Experte für Versicherungsmathematik und berät auch im Bereich der betrieblichen Vorsorge, indem sie bestehende Entscheidungs- und Handlungsspielräume aufzeigt und nutzbar macht.

Bewertung von „Sozialkapital“.

Zum Sozialkapital zählen Abfertigungsregelungen, Pensionszusagen, Jubiläumsgelder und Ähnliches. Bei der Bewertung dieser Regelungen macht es einen enormen Unterschied, ob neben den handels- und steuerrechtlichen Verpflichtungen auch bestehende Entscheidungs- und Handlungsspielräume berücksichtigt und zugunsten des Unternehmens nutzbar werden. Die Valida kann Ihr Unternehmen in diesen Fragen mit der Erfahrung eines hochqualifizierten Expertenteams unterstützen.

Beratung für Pensionsmodelle.

Sei es bei der Neugestaltung von Pensionslösungen oder bei der „Bereinigung“ bestehender Pensionsverpflichtungen: Betriebliche Vorsorgeentscheidungen sind meist langfristig und beeinflussen die Gewinnsituation und andere wichtige Kennzahlen des Unternehmens. Manche Auswirkungen der Entscheidung konkretisieren sich erst im Zeitverlauf über die gesamte Laufzeit (inklusive Rentenzahlungsphase).

ALLE MODELLE DER BETRIEBLICHEN VORSORGE IM ÜBERBLICK.

Die Ausführungen gelten für beide Geschlechterformen!

Rechtsform:	Pensionsvorsorge			Abfertigungsvorsorge		
	Individuelle Pensions-zusage	Zukunfts-sicherung	Kollektive Betriebs-pension	„Alt“	Mitarbeiter-vorsorge ab 01.01.2003	Selbst-ständigen-vorsorge ab 01.01.2008
Einzelunternehmen und Freie Berufe						
▪ Arbeitgeber	–	–	–	–	–	✓
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–
Aktiengesellschaft						
▪ Vorstand	✓	✓	✓	✓	✓***	–
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–
GmbH						
▪ Gesellschafter GF (≥ 50%)	✓	–	–	–	–	✓
▪ Gesellschafter GF (> 25–50%)	✓	–	–	–	✓**	✓
▪ Gesellschafter GF (≤ 25%)	✓	✓	✓	✓	✓	–
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–
FlexKapG						
▪ Gesellschafter GF (≥ 50%)	✓	–	–	–	–	✓
▪ Gesellschafter GF (> 25–50%)	✓	–	–	–	✓**	✓
▪ Gesellschafter GF (≤ 25%)	✓	✓	✓	✓	✓	–
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–
KG						
▪ Komplementär	–	–	–	–	–	Sonderfälle möglich
▪ Kommanditist	–	–	–	–	–	–
▪ Kommanditist als Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–
OG, OEG						
▪ Gesellschafter	–	–	–	–	–	✓
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–
Genossenschafter						
▪ Genossenschafter	–	–	–	–	–	–
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–
Ges.m.b.H. & Co KG						
▪ Komplementär(e)	–	–	–	–	–	–
▪ Kommanditist	–	–	–	–	–	–
▪ Kommanditist als Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	✓
▪ Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓	–

* wenn GSVG Pflichtkrankenversicherung, ** ohne Sperrminorität, ***neue Verträge ab 01.01.2008





Partner

Versicherer:
UNIQA Österreich Versicherungen AG,
Untere Donaustraße 21, 1029 Wien
Telefon: +43 1 211 19-0
Telefax: +43 1 211 19-1419
Service Center: 0800 22 55 88
service@raiffeisen-versicherung.at
www.raiffeisen-versicherung.at
Sitz: Wien, FN 63197m Handelsgericht Wien,
UID-Nr.: ATU 15362907

Valida Plus AG
Mooslackengasse 12, 1190 Wien
Sitz: Wien, FN 224730k,
Handelsgericht Wien,
DVR: 2108687
valida.at

Valida Pension AG
Mooslackengasse 12, 1190 Wien
Sitz: Wien, FN 73686m,
Handelsgericht Wien,
DVR: 0649694
valida.at

Valida Consulting GesmbH
Mooslackengasse 12, 1190 Wien
Sitz: Wien, FN 122563s,
Handelsgericht Wien,
DVR: 0649678
valida.at

**Raiffeisen
Versicherung**



Eine Marke von UNIQA
Österreich Versicherungen AG

**Valida Vorsorge
Management**

