

Bildungstag 15.02.2024

Betriebliche Altersvorsorge



Kontakt:

KommR Arno Slepice

Mobil +43 676 3082218

Mail: slepice@business-point.at

Web: www.business-point.at

Vorstellung Referent



Arno Slepice
Versicherungsmakler, Vermögensberater, Unternehmensberater
seit 1994 in der Vorsorgeberatung tätig
seit 2004 fast ausschließlich in der bAV und BU
Geschäftsführender Gesellschafter der u.a. Firmen



Tätig in der bAV in Kooperation mit über:
200 Versicherungsmaklern und ca. 30 Steuerberatern
950 aktuell betreute KMU Betriebe
Entwicklung diverser bAV Online-Softwarelösungen,
Unabhängiges Bildungsinstitut für IDD Weiterbildungen



Tätig in der bAV in Kooperation mit Steuerberatern



Tool zur raschen Erledigung und Verwaltung aller DSGVO Aufgaben inkl. Vorlagen für
Versicherungsvermittler <https://www.easy-dsgvo.at/>



Unabhängiger Datenlieferant für Vermittler (OMDS, BIPRO, GDV, CSV, etc.) SSO zu den VU-
Portalen, Datenaktualisierungen in den CRM-Systemen. Provisionskontrolle und Abrechnung

- bAV Beratung oftmals nur ein Randthema für Versicherungsmakler
- Wie wichtig ist betriebliche Vorsorge für Unternehmen und Mitarbeiter?
- Die hohe Inflation lässt Pensionskosten weiter explodieren
- Fakten zu Kosten und Nachhaltigkeit im Pensionssystem
- Vergütungssysteme für moderne Arbeitgeber
- BAV Durchführungswege im Überblick
- Zukunftssicherung § 3/1/15a EStG
- Pensionszusage / Direkte Leistungszusage
- Hälfte-Steuersatz bei Kapitalabfindung für wesentlich beteiligte GF-GS
- Bonus Folien: Muster Pensionszusagen und Wartung bestehender Vorsorgelösungen

**bAV oftmals ein Randthema für
(Sach-)Versicherungsmakler**

bAV Experte werden

- Know How über gesetzliche Rahmenbedingungen, Durchführungswege, Betriebspensionsgesetz, Pensionskassengesetz, Steuerrecht, Unternehmensrecht, Produkte, Tarife, uvm. durch Weiterbildung und Selbststudium aufbauen.

bAV Experten von Versicherung beanspruchen

- Einen Versicherer seines Vertrauens suchen und einen auf bAV spezialisierten Mitarbeiter zum Kunden und dessen Steuerberater mitnehmen.

Unabhängigen bAV Experten beanspruchen

- Einen auf bAV spezialisierten Kollegen seines Vertrauens suchen und eine Kooperation auf Provisions- oder Honorarbasis vereinbaren.

**Wie wichtig ist betriebliche
Vorsorge für Unternehmen und
deren Mitarbeiter?**

Die 5 beliebtesten (Fringe) Benefits laut einer Kununu-Umfrage von Arbeitnehmer:innen:

1. Mobilität

- 31,5% für Firmenwagen
- 18,1% für Fahrtkostenzuschüsse
- 11,2% für „Öffi-Ticket“
- 9% für Firmenfahrrad oder E-Bike

2. Aus- und Fortbildungen & Coachings

- insgesamt 19% der Befragten (knapp jeder fünfte)

3. Gesundheitsförderung

- 16,8% für Gesundheitsmaßnahmen
- 13,3% für Fitness-Angebote
- 5% für Betriebsarzt
- 2,6% für Ruhe- und Schlafräume

4. Kinderbetreuung & Beiträge

- ca. 6% der Befragten


5. Flexibilität & Freizeit

- 71,2% für flexible Arbeitszeiten
- 55,6% für Homeoffice oder Remote-Work
- 53% der Unternehmen bieten „Sabbaticals“ (=zeitlich begrenzte Freistellung vom Dienst) an

Wo bleibt die betriebliche
(Alters-)Vorsorge?

kununu 


Fringe Benefits




Arbeitgeber finden Gehaltscheck News Über kununu Für Arbeitgeber

Login
ARBEITGEBER B

Arbeitgeber finden Gehaltscheck News Über kununu Für Arbeitgeber










SPAR Österreich
als Arbeitgeber
auf kununu aktiv
Salzburg, AT




Jobs mit 0

Benefits

Die folgenden Benefits wurden am häufigsten in den Bewertungen von 2.173 Mitarbeitern








- 
Essenszulage
67%
- 
Rabatte
64%
- 
Parkplatz
56%
- 
Mitarbeiter-Events
49%
- 
Flexible Arbeitszeiten
45%
- 
Gute Verkehrsanbindung
41%
- 
Betriebliche Altersvorsorge
40%



ÖBB-Konzern
als Arbeitgeber
auf kununu aktiv
Wien, AT

Benefits

Die folgenden Benefits wurden am häufigsten in den Bewertungen von 3.119 Mitarbeitern bestätigt.

- 
Gesundheits-Maßnahmen
61%
- 
Kantine
61%
- 
Diensthandy
58%
- 
Gute Verkehrsanbindung
55%
- 
Rabatte
52%
- 
Betriebsarzt
51%
- 
Betriebliche Altersvorsorge
47%

Übersicht Bewertungen (2.229) Gehälter (2.149) Firm

Übersicht Bewertungen (3.351) Gehälter (2.2...)

40%

47%

Dauerthema Fachkräftemangel

DERSTANDARD

Wirtschaft > Arbeitsmarkt International Deutschland Österreich Web Wissen und Gesellschaft Sport Lifestyle

ARBEITSMARKT

Studie zu Fachkräftemangel: Jedes zweite Unternehmen verliert Umsatz

Der Transport- und Energiesektor, der Gesundheitsbereich, das Finanz- und Dienstleistungswesen sowie der Tourismus sind laut der Studie am stärksten betroffen

1. Februar 2023, 06:48, 297 Postings

Wien – Der Fachkräftemangel in Österreich ist laut einer aktuellen Studie von EY so hoch wie nie zuvor. Nur jedes fünfte Unternehmen in Österreich plant, in den kommenden Monaten zusätzliche Leute einzustellen, für 87 Prozent der Unternehmen ist die Rekrutierung von Fachkräften eine große Herausforderung. Auch wenn die Beschäftigung im Land weiter wachsen wird, planen 15 Prozent der Unternehmen Stellenstreichungen. Jedes zweite Unternehmen beklagt Umsatzeinbußen.

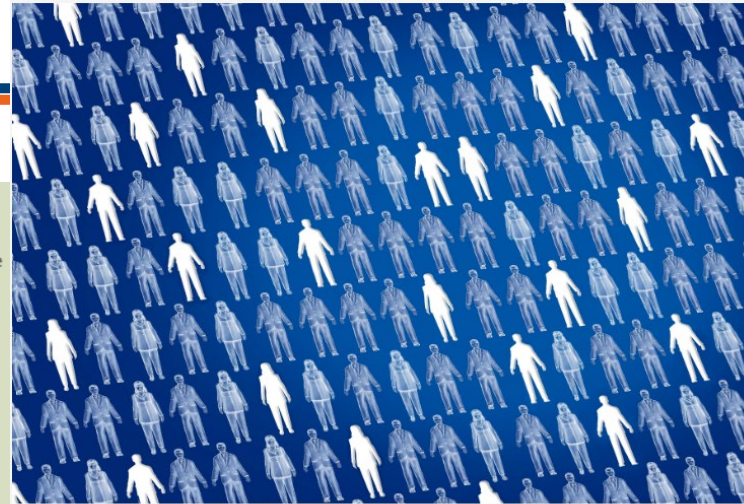
Der Studie zufolge sehen zwei Drittel der österreichischen Unternehmen den Fachkräftemangel als enormes Risiko für die Zukunft des Betriebs. Mehr als 600 Verantwortliche von mittelständischen Unternehmen mit 30 bis 2.000 Beschäftigten wurden österreichweit vom Prüfungs- und Beratungsunternehmen EY für die Studie "Beschäftigung und Fachkräftemangel in Österreich" befragt.

"Es gibt kaum einen Sektor des österreichischen Arbeitsmarkts, der momentan nicht in Personalnot ist", sagt Erich Lehner, der bei EY Österreich als Managing Partner für den Bereich Mittelstand verantwortlich ist. Besonders stark betroffen seien die Tourismusbranche, der Gesundheitssektor, aber auch die Transportwirtschaft und der Handel.



Für die Studie wurden österreichweit mehr als 600 Verantwortliche von mittelständischen Unternehmen mit 30 bis 2.000 Beschäftigten befragt.

Foto: Getty Images/Peopleimages



27.02.2023 von Corina Drucker

Fachkräftemangel in Österreich – Zahlen – Daten – Fakten – ein Überblick

Kurz gesagt bedeutet Fachkräftemangel, dass bestimmte Stellen nicht besetzt werden können, weil am Arbeitsmarkt nicht genügend Fachkräfte vorhanden sind, die über die entsprechende Qualifikation verfügen, um den Job ausüben zu können. In Österreich leiden bereits acht von zehn Unternehmen unter starkem Fachkräftemangel. Der globale Arbeitsmarkt erlebt eine Zeitenwende. Der Arbeitsmarkt ist zum Bewerbermarkt geworden.

Dieser Artikel wurde zuletzt aktualisiert: 02/2023

Quelle: Stepstone

Fachkräftemangel Österreich 2023 – die aktuelle Lage

Zwei von drei Unternehmen haben heute Probleme damit, Beschäftigte zu finden. Die Arbeitslosenquote sinkt stetig und dennoch reichen die Besetzungen nicht aus, um den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen zu decken. Dieser Trend wird sich in Zukunft fortsetzen, denn die Erwerbsbevölkerung in den größten Industrienationen schrumpft. In Österreich ist die Lage noch relativ stabil, aber auch hier werden im Jahr 2050 **rund 600.000 Menschen mehr über 65 Jahre alt** sein und es wird rund 300.000 weniger 20-65-Jährige geben (Statistik Austria, Vollset et al). Das bedeutet, dass auch auf lange Sicht immer weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bei gleichbleibender Arbeitsproduktivität, wie aus dem AK-Wohlstandsbericht 2022 hervorgeht, kann sich das zu einem Problem für Wachstum und Wohlstand entwickeln.

"2022 wurden so viele Stellen ausgeschrieben, wie nie zuvor. Dieser Peak ist auf einen Rückstau durch Corona zurückzuführen, der sich nun aufgelöst hat. Mittlerweile pendeln sich die Ausschreibungen auf rund 130.000 offene Stellen pro Quartal ein. Ein schwächerer, wirtschaftlicher Ausblick steht dem demographisch induzierten Arbeitskräftemangel entgegen. Dies erzeugt eine Pattsituation auf dem Arbeitsmarkt und stabilisiert die Anzahl der Stellenausschreibungen auf diesem hohen Niveau."

—Arbeitsmarktexperte Nikolai Dürhammer (StepStone Managing Director AT&CH)

Ein Blick auf die aktuellen Stellenmarktentwicklung zeigt im Wesentlichen fünf Dinge:

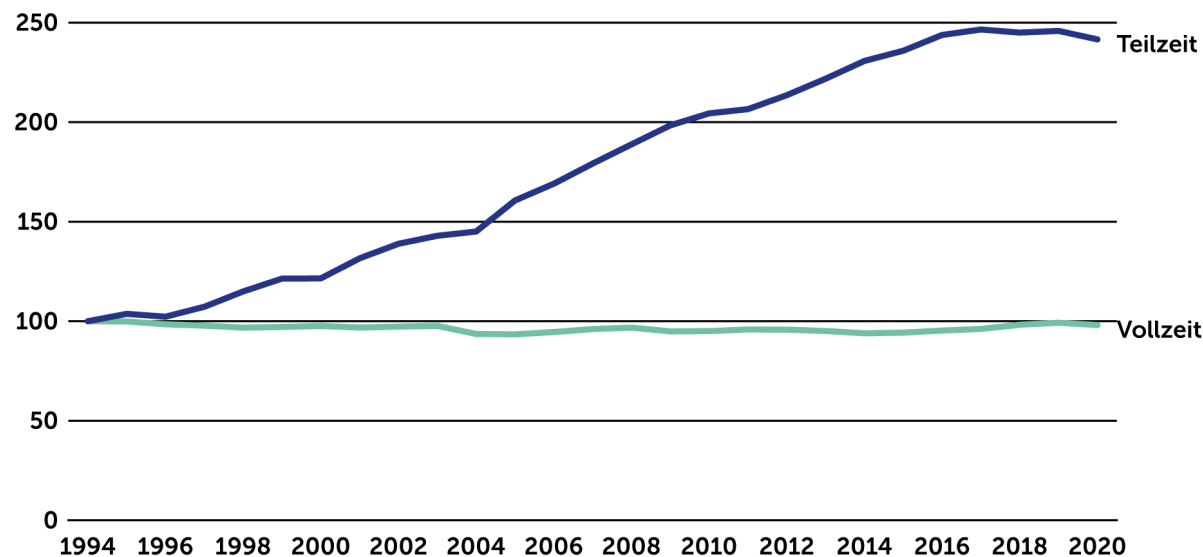
1. Es gibt deutlich **mehr offene Stellen** als vor oder während Corona
2. Der Peak 2022 war ein **Einmaleffekt**, der auf einen Corona bedingten Rückstau zurück zu führen ist, der sich nun aufgelöst hat
3. Der Arbeitsmarkt bleibt trotz Krisen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum **stabil** auf hohem Niveau
4. Längere Time-to-Hire: Anzeigen werden mehrfach verlängert.
5. Das Jobangebot treibt die Jobnachfrage nach oben: Je größer das Angebot, desto **wechselwilliger werden die Menschen**.

Beschäftigungsstatistik

Work / Life Balance

Beschäftigung steigt nur über Teilzeitstellen

– Entwicklung der Voll- und Teilzeitstellen in Österreich, Index (1994=100)



Quellen: Eigene Berechnungen, Statistik Austria.

Anmerkung: Bis 2003 erfolgte die Klassifikation Vollzeit oder Teilzeit nach einer Grenze von 35 Stunden. Die Jahresdaten ergeben sich als Durchschnitt der Monate März, Juni, September und Dezember. Seit 2004 erfolgt die Klassifikation nach Selbstzuordnung. Die Jahresdaten werden als Durchschnitt über alle Wochen hinweg berechnet.



Teilzeitbeschäftigung bedeutet:

- geringe SV + Steuerbelastung für Betroffene
- geringere Kaufkraft
- geringeres Vorsorgebudget
- geringere Pensionserwartung (Mindestsicherungsempfänger)
- geringere Abgaben
- höhere Transferleistungen

**Die hohe Inflation lässt die
Pensionskosten noch weiter
explodieren**

Inflation lässt Pensionskosten explodieren

Pensionserhöhungen 2024

Alle Pensionen **9,7 %**

Pensionserhöhungen 2023

Mindestpensionen **10,2 %**

Alle anderen mindestens **5,8 %**
Zzgl. Einmalzahlungen

Ausgleichszulage:

2023 steigt von 1.030 auf 1.110 Euro.

2024 steigt von 1.110 auf 1.217 Euro



**2/3 aller Pensionisten
erhielten 8,2 % im Jahr 2023**

Auszug Regierungsprogramm

Das österreichische Pensionssystem zeichnet sich durch **Sicherheit** und **Klarheit** aus. Es gibt zwar immer wieder Adaptionsbedarf, aber wir brauchen **keine** grundlegende Neuausrichtung.

Was es braucht, sind Bemühungen, Lücken und Ungerechtigkeiten im Pensionssystem zu schließen und **Nachhaltigkeit** sicherzustellen. Unser Ziel ist es, ein Altern in Würde zu ermöglichen.

Die ÖVP-Grün-Regierung

ÖVP – Kanzler, 10 Minister, 1 Staatssekretär

 Sebastian Kurz Bundeskanzler	 Susanne Raab Integration
 Karoline Edtstadler Europafragen	 Gernot Luml Finanzen
 Karl Nehammer Inneres	 Klaudia Tanner Verteidigung
 Alexander Schallenberg Äußeres	 Christine Aschbacher Arbeit, Familie
 Elisabeth Köstinger Landwirtschaft	 Margarete Schramböck Wirtschaft
 Heinz Faßmann Bildung	 Magnus Brunner Staatssekretär Klimaschutz

Grüne – 4 Minister, 1 Staatssekretär

 Werner Kogler Vizekanzler Sport, Beamte, Kunst, Kultur	 Leonore Gewessler Umwelt, Infrastruktur
 Rudolf Anschober Soziales	 Alma Zadic Justiz
 Ulrike Lunacek Staatssekretärin Kunst, Kultur	

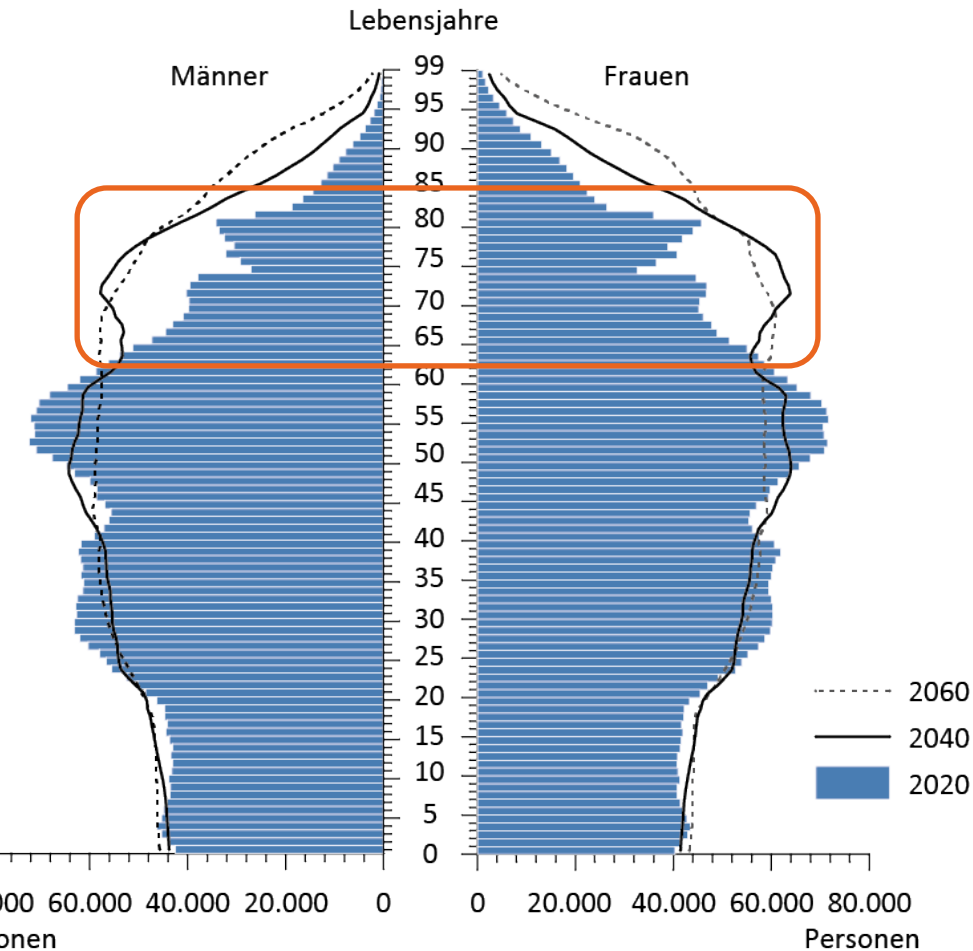
Bevölkerungsprognose

Aktuelle Bevölkerungsprognose 2020

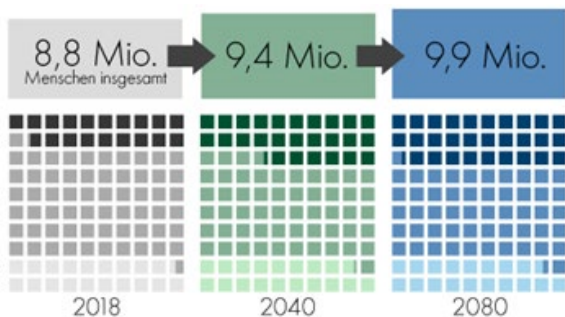
Bevölkerungspyramide 2020, 2040 und 2060

Jahr	Gesamtbevölkerung, absolut				Gesamtbevölkerung, in Prozent		
	Insgesamt	Bis unter 20 Jahre	20 bis unter 65 Jahre	65 und mehr Jahre	Bis unter 20 Jahre	20 bis unter 65 Jahre	65 und mehr Jahre
2018	8.837.707	1.717.385	5.462.438	1.657.884	19,4	61,8	18,8
2020	8.909.037	1.723.527	5.480.491	1.705.019	19,3	61,5	19,1
2030	9.210.146	1.776.383	5.298.806	2.134.957	19,3	57,5	23,2
2040	9.434.969	1.775.141	5.175.527	2.484.301	18,8	54,9	26,3
2050	9.597.049	1.778.736	5.171.294	2.647.019	18,5	53,9	27,6
2060	9.682.207	1.812.553	5.112.749	2.756.905	18,7	52,8	28,5
2070	9.793.189	1.834.200	5.131.402	2.827.587	18,7	52,4	28,9
2080	9.928.355	1.844.683	5.171.334	2.912.338	18,6	52,1	29,3

Q: STATISTIK AUSTRIA, Bevölkerungsprognose



Q: STATISTIK AUSTRIA. Bevölkerungsprognose 2021. Erstellt am 11.11.2021.



Mercer reklamiert seit längerer Zeit die **fehlende** Nachhaltigkeit des österreichischen Pensionssystems

In Punkto **Nachhaltigkeit** belegt Österreich den **letzten** Platz von immerhin 47 Ländern.

In der **Gesamtwertung** liegt Österreich auf **Platz 40** (Vorjahr Platz 33).
Die Gesamtwertung ist der Durchschnitt der drei bewerteten Kriterien:

Angemessenheit – Nachhaltigkeit - Integrität



Mercer Studie 2023

2023 Mercer CFA Institute Global Pension Index

System	Gesamt-Grade	Gesamt-Score	Angemessenheit	Nachhaltigkeit	Integrität
Niederlande	A	85.0	85.6	82.4	87.7
Island	A	84.8	85.5	83.8	80.0
Dänemark	A	81.3	82.5	82.5	77.8
Israel	A	80.8	77.0	82.7	84.4
Australien	B+	77.3	70.7	78.4	86.1
Finnland	B+	76.6	77.4	65.6	90.9
Singapur	B+	76.3	79.8	71.6	77.0
Norwegen	B	74.4	79.4	59.1	87.8
Schweden	B	74.0	72.1	75.6	75.0
Großbritannien	B	73.0	77.3	62.7	80.6
Schweiz	B	72.0	69.6	70.6	77.9
Kanada	B	70.2	71.1	64.5	76.7
Irland	B	70.2	77.1	54.4	81.1
Chile	B	69.9	60.0	71.3	84.0
Uruguay	B	68.9	84.0	46.2	76.5
Belgien	B	68.6	82.0	39.4	88.2
Neuseeland	B	68.3	65.6	64.3	78.3
Portugal	B	67.4	86.7	32.0	85.9
Deutschland	B	66.8	79.8	45.3	76.3
Kasachstan	C+	64.9	46.9	74.8	80.0
Hongkong SAR	C+	64.0	51.9	61.1	87.6
USA	C+	63.0	66.7	61.1	59.5
Ver. Arabische Emirate	C+	62.5	72.2	45.4	70.8
Kolumbien	C+	61.9	62.9	55.4	69.3

2023 Mercer CFA Institute Global Pension Index

System	Gesamt-Grade	Gesamt-Score	Angemessenheit	Nachhaltigkeit	Integrität
Frankreich	C+	62.0	84.5	41.8	54.4
Spanien	C+	61.6	79.7	28.5	79.2
Kroatien	C+	62.3	57.1	56.0	79.3
Saudi-Arabien	C	59.5	61.5	54.9	62.9
Polen	C	57.6	59.8	45.4	71.2
Japan	C	56.3	59.2	46.5	65.6
Italien	C	56.3	72.7	23.7	75.9
Malaysia	C	56.0	44.3	56.1	74.6
Brasilien	C	55.7	70.4	28.5	70.1
Peru	C	55.5	55.0	50.4	63.5
China	C	55.3	64.2	39.0	63.7
Mexiko	C	55.1	63.5	58.4	37.0
Botswana	C	54.5	39.8	52.8	80.6
Südafrika	C	54.0	44.2	49.1	76.6
Taiwan	C	53.6	47.6	52.9	64.1
Österreich	C	52.5	66.8	22.6	71.6
Indonesien	C	51.8	41.6	50.6	69.8
Südkorea	C	51.2	39.0	52.7	68.5
Thailand	D	46.4	45.4	42.2	53.9
Türkei	D	46.3	46.5	31.1	67.3
Indien	D	45.9	41.9	43.0	56.5
Philippinen	D	45.2	41.8	63.2	25.7
Argentinien	D	42.3	56.3	29.5	37.8

Jährliche Zuschüsse Pensionssystem

- Lag das Defizit im Bundesbudget vor 13 Jahren noch bei gut 15 Milliarden Euro, wird das Pensionsloch bis Ende des Jahres 2026 auf fast 33 Milliarden Euro ansteigen.
- Zudem gehen wir noch immer so früh in Pension wie vor 50 Jahren, obwohl die Lebenserwartung seither um mehr als zehn Jahre gestiegen ist.
- ~~In den Jahren 2021 bis 2025 werden in Summe rund 125 Milliarden Euro aus dem Budget ins Pensionssystem zugeschossen werden müssen.~~
- In den Jahren 2022 bis 2026 werden in Summe rund 140 Milliarden Euro aus dem Budget ins Pensionssystem zugeschossen werden müssen.

**Vorsorge über das Unternehmen
bringt Vorteile für alle
Beteiligten**

Auswirkungen auf Lohnkosten – Beispiel Bruttobezug EUR 2.500,-

SUMME der Gesamtkosten Arbeitgeber in EURO	3.230,25
- Pensionsversicherung 12,55 %	313,75
- Unfallversicherungsbeitrag 1,10 %	27,50
- Krankenversicherungsbeitrag 3,78 %	94,50
- Arbeitslosenversicherung 2,95 %	73,75
- Beitrag zur betrieblichen Vorsorgekasse 1,53%	38,25
- „sonstige“ Beiträge (z.B. Wohnbauförderung, DB, DZ)	182,50
= BRUTTOBEZUG laufend	2.500,00
- Pensionsversicherung 10,25 %	- 256,25
- Krankenversicherungsbeitrag 3,87 %	- 96,75
- Arbeitslosenversicherung 2,95 %	- 73,75
- „sonstige“ Beiträge (z.B. Wohnbauförderung) 1 %	- 25,00
- Lohnsteuer	- 185,51
= NETTOAUSZAHLUNG Arbeitnehmer	1.862,74

Was kostet eine EUR 100,00 Bruttolohn Gehaltserhöhung?

Bruttoeinkommen vor Erhöhung	Nettobetrag aus Erhöhung	Gesamtkosten Arbeitgeber
Beträge in EURO		
1.100,00	84,88	129,21
1.700,00	67,90	129,21
2.500,00	57,35	129,21
4.000,00	49,16	129,21
5.000,00	49,16	129,21
9.000,00	52,00	108,23

Es gibt eine Reihe von „Elementen“, die man
ins Vergütungssystem einfügen kann!

Der Gesetzgeber hat Möglichkeiten geschaffen,
die **AG** und **AN** müssen „nur“ **zugreifen!**

Hier einige Beispiele für **moderne**
Sozialleistungen und Vergütungssysteme

Vergütungssystem für moderne Arbeitgeber

Moderne Sozialleistungen und Vergütungssysteme liegen voll im Trend

Stellenangebot „Modern“

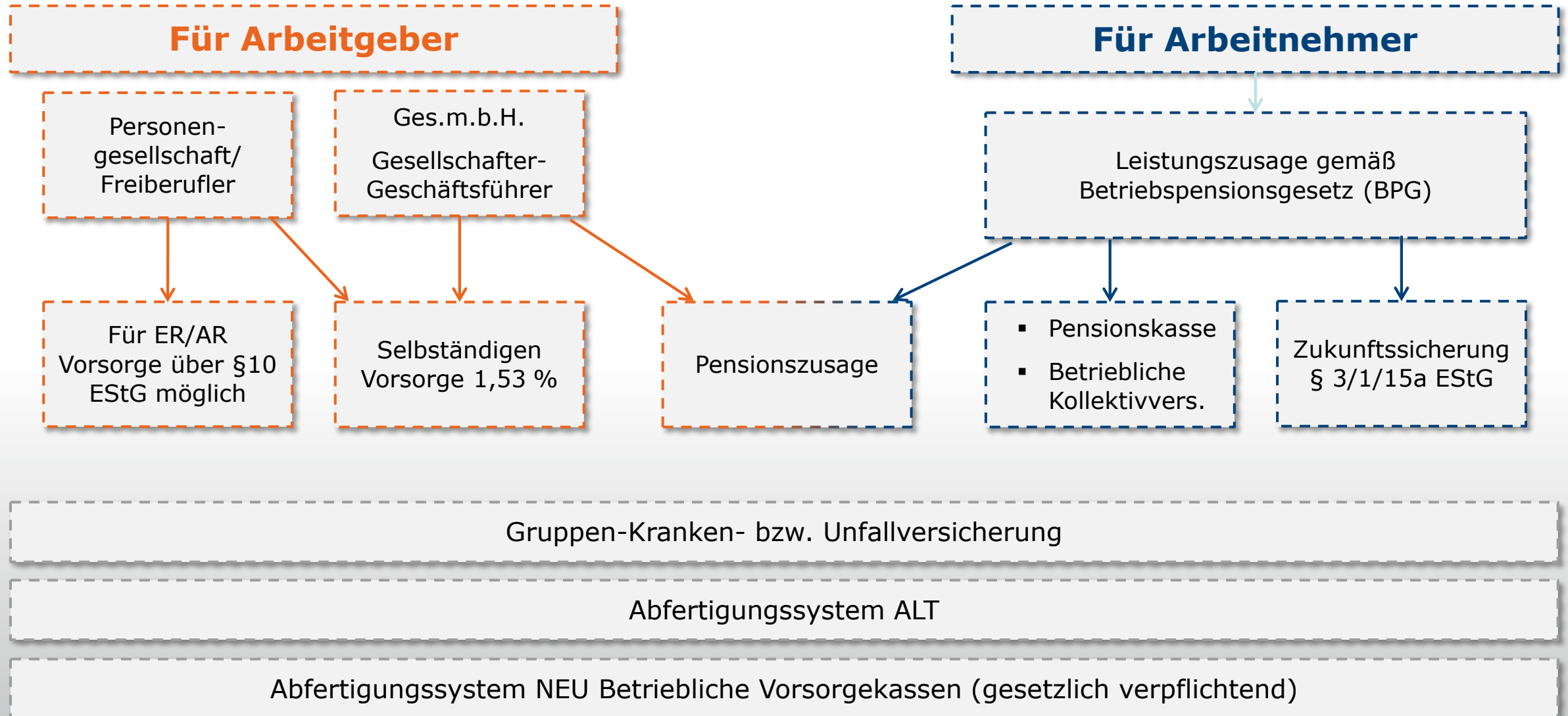
Wir bieten ein
monatliches Bruttogehalt
von EUR 2.600,-
wobei eine Überzahlung bei entsprechender Qualifikation
durchaus möglich ist.

Zusätzlich stellen wir Ihnen ein **Firmenhandy** und einen
Firmen-Neuwagen BMW I3 (auch zur Privatnutzung) zur Verfügung.
Eine **Firmen-Unfallversicherung** sowie eine **Firmen-Alterspension** sind
ebenfalls fixer Bestandteil Ihrer Entlohnung. Ein täglicher **Mittagstisch**
mit Speisen und Getränken rundet unser Angebot ab. Gerne können
Sie auch unsere sehr günstige **private Gruppen-**
Krankenversicherung für Ihre Gesundheitsvorsorge nutzen.

Stellenangebot „Klassisch“

Wir bieten ein
monatliches Bruttogehalt
von EUR 2.900,-
wobei eine Überzahlung bei
entsprechender Qualifikation
durchaus möglich ist.

Möglichkeiten - Betriebliche Vorsorge



bAV Durchführungswege im Überblick

Rechtsform Unternehmen	Rolle der Person	Pensions-zusage	Zukunfts-sicherung § 3/1/15	Pensions-kasse	Betriebliche Kollektiv-versicherung
EU	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Unternehmer	-	-	⊙	⊙
OG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Gesellschafter	-	-	⊙	⊙
KG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Komplementär	-	-	⊙	⊙
	Kommanditist	-	-	⊙	⊙
Gen	Arbeitnehmer inkl. Vorstandmitglieder	+	+	+	+
	Genossenschafter	-	-	-	-
GmbH FlexKapG (FlexCo)	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	GF-GS bis 25% Beteiligung	+	+	+	+
	GF-GS über 25% Beteiligung	+	-	⊙	⊙
	Gesellschafter ohne Tätigkeit	-	-	-	-
GmbH & CoKG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Komplementär	-	-	-	-
	Kommanditist	-	-	-	-
AG	Arbeitnehmer inkl. Vorstandsmitglieder	+	+	+	+
	Aktionäre	-	-	-	-

⊙ Eigenbeiträge unter gewissen Voraussetzungen

Enormes Potential für Berater, denn:

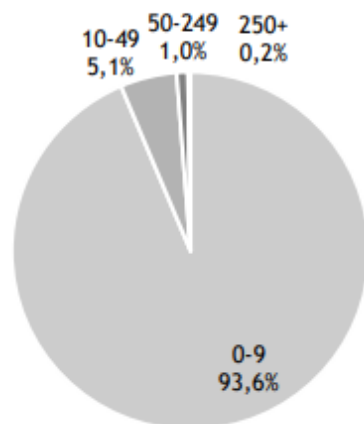
- weniger als 25% aller Unternehmen haben bereits eine betriebliche Vorsorgelösung
- Die betrieblichen Vorsorgelösungen die bereits bestehen, sind oft mangelhaft und haben große Deckungslücken

Wer das Geschäftsfeld der betrieblichen Vorsorge liegen lässt, mindert nicht nur seinen Provisionsertrag sondern öffnet den Mitbewerbern (z.B. der Bank) die Tür!

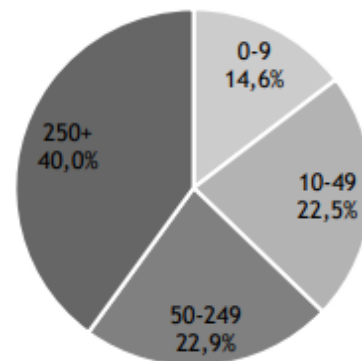
Unternehmen und unselbständig Beschäftigte Größenklassenauswertung für die gewerbliche Wirtschaft

Beschäftigtengrößengruppen (unselb. Beschäftigte)	Unternehmen ¹		Unselbständig Beschäftigte ²	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
0-9	511.190	93,6	364.095	14,6
10-49	27.904	5,1	559.849	22,5
50-249	5.575	1,0	567.937	22,9
KMU (0-249)	544.669	99,8	1.491.881	60,0
250+	1.239	0,2	993.578	40,0
Gesamt	545.908	100,0	2.485.459	100,0

Unternehmen - Anteile in %



Unselbständig Beschäftigte
Anteile in %



Wien

Beschäftigtengrößengruppen (unselb. Beschäftigte) ¹	Unternehmen ²		Unselbständig Beschäftigte ³	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
0-9	112.781	93,7	82.888	16,1
10-49	6.063	5,0	118.981	23,1
50-249	1.269	1,1	132.164	25,6
KMU (0-249)	120.113	99,8	334.033	64,8
250+	251	0,2	181.779	35,2
Gesamt	120.364	100,0	515.812	100,0

Statistik betriebliche Altersvorsorge 2022

	Sollprämien in TEUR	Deckungskapital in TEUR	AWB
Verträge nach EStG § 3 Abs.1 Zi. 15 a	172.362	1.866.365	638.190
- davon laufend	171.832		
- davon Einmalerlag	529		
Pensionsrückdeckungsversicherung	311.779	3.452.784	43.624
- davon laufend	282.359		
- davon Einmalerlag	29.419		
Abfertigungsrückdeckungsversicherung	33.118	396.773	23.493
- davon laufend	32.956		
- davon Einmalerlag	162		
Betriebliche Kollektivversicherung	51.020	1.051.931	40.015
- davon laufend	44.519		
- davon Einmalerlag	6.501		
Abfertigungsauslagerungsversicherung	68.701	800.990	35.716
- davon laufend	40.341		
- davon Einmalerlag	28.360		
Sonstige betriebliche Lebensversicherungen	89.568	707.068	77.964
- davon laufend	66.929		
- davon Einmalerlag	22.639		
Summe	726.547	8.275.911	859.002
- davon laufend	638.937		
- davon Einmalerlag	87.611		

bAV-Lösungen werden oft **ohne** wirkliche **Analyse** und Bedarfserhebung angeboten und sind deshalb entsprechend **mangelhaft** oder von den **tatsächlichen Bedürfnissen** der Kunden weit entfernt.



Als erstes sollte eine **Zielgruppenbestimmung** erfolgen:

Welches Unternehmen überhaupt für welche betrieblichen Vorsorgelösungen geeignet ist.

Wer sind die richtigen **Zielpersonen und Ansprechpartner** für die einzelnen Produkte?

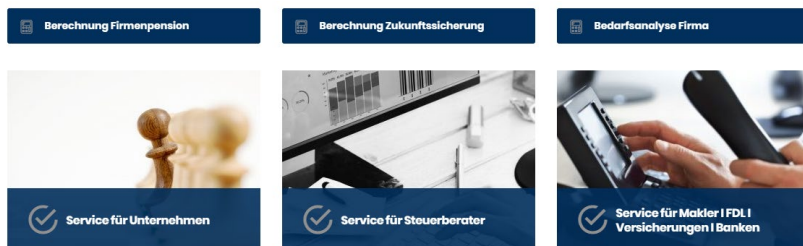
Wie sehen die Eigentumsverhältnisse der Gesellschaft aus?

Beratungsqualität – die Vorbereitung

Ein Blick ins **Firmenbuch**
hilft enorm weiter!



Ein Blick auf die **Webseite**
ergänzt eine gute Vorbereitung!



business-point consulting & vorsorge gmbh, FN 231346s

Firmenwortlaut business-point consulting & vorsorge gmbh
Adresse Obere Landstr. 13a
4055 Pucking, Oberösterreich
Postanschrift Obere Landstraße 13a
4055 Pucking, Oberösterreich
Internet-Adresse http://www.business-point.at
E-Mail office@business-point.at
Telefon 07229 896 68
Fax 07229 896 67

Stammdaten

Rechtsform Gesellschaft mit beschränkter Haftung
**Kapital/
Gründungsprivilegierung** EUR 35.000
EUR 17.500,00 einbezahlt
Gründungsjahr (besteht seit) 2007
Sitz in politischer Gemeinde Pucking
Gericht Landesgericht Linz
Firmenbuchnummer 231346s
UID ATU56537616
OeNB Identnummer 5769566
Bankverbindung Raiffeisenbank Weißkirchen a.d. Traun eGen
Compass-ID 8620476

Organe & Beteiligungen

Wirtschaftlicher Eigentümer (berechnet) Slepice Arno, geb. 08.11.1971

Eigentümer **Gesellschafter**
Slepice Arno, geb. 08.11.1971 (Anteil: 100 %)
Management **Geschäftsführer**
Slepice Arno, geb. 08.11.1971
vertritt seit 13.04.2007 selbständig
Prokurist
Slepice Doris, geb. 05.05.1974
vertritt seit 20.01.2020 selbständig

Wirtschaftsdaten

Jahresabschluss zum 31.12.2018 eingereicht am 25.09.2019
Beschäftigte 2016: 2

Zukunftssicherung

(§ 3/1/15a EStG)

Beispiel: Vorsorgelösung

bAV Durchführungswege im Überblick

Rechtsform Unternehmen	Rolle der Person	Pensions-zusage	Zukunfts-sicherung § 3/1/15	Pensions-kasse	Betriebliche Kollektiv-versicherung
EU	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Unternehmer	-	-	⊙	⊙
OG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Gesellschafter	-	-	⊙	⊙
KG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Komplementär	-	-	⊙	⊙
	Kommanditist	-	-	⊙	⊙
Gen	Arbeitnehmer inkl. Vorstandmitglieder	+	+	+	+
	Genossenschafter	-	-	-	-
GmbH	Arbeitnehmer	+	+	+	+
FlexKapG (FlexCo)	GF-GS bis 25% Beteiligung	+	+	+	+
	GF-GS über 25% Beteiligung	+	-	⊙	⊙
	Gesellschafter ohne Tätigkeit	-	-	-	-
GmbH & CoKG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Komplementär	-	-	-	-
	Kommanditist	-	-	-	-
AG	Arbeitnehmer inkl. Vorstandsmitglieder	+	+	+	+
	Aktionäre	-	-	-	-

⊙ Eigenbeiträge unter gewissen Voraussetzungen

**Es gibt eine Sparform für Mitarbeiter
mit 20% bis 50 % staatlicher Förderung!**

Nutzen ihre Mitarbeiter diese bereits - oder geben
Sie sich mit **weniger** zufrieden??

Als **moderner** Arbeitgeber sollten Sie den
Mitarbeitern diese **Möglichkeit** bieten!

Vergleichsberechnung

steuerbefreites Vorsorgemodell zu

privater Vorsorge nach Abzug der Lohnsteuer

Steuerbefreites Vorsorgemodell			Privates Vorsorgemodell		
Steuer klasse	tatsächlicher Aufwand	Einzahlung	Steuer klasse	tatsächlicher Aufwand	Einzahlung
20 %	€ 20,00	€ 25,--	20 %	€ 20,00	€ 20,00
30 %	€ 17,50	€ 25,--	30 %	€ 17,50	€ 17,50
40 %	€ 15,00	€ 25,--	40 %	€ 15,00	€ 15,00
48 %	€ 13,00	€ 25,--	48 %	€ 13,00	€ 13,00
50 %	€ 12,50	€ 25,--	50 %	€ 12,50	€ 12,50

Vergleichsberechnung

Mann Alter 30 Jahre, Steuerprogression 40%
Aufwand Mitarbeiter EUR 25,- pro Monat

**Bis zu 50 %
Steuervorteil**

Steuerbefreites Vorsorgemodell		Privates Vorsorgemodell	
Einzahlung	Auszahlung	Einzahlung	Auszahlung
€ 25,00/mtl.		€ 15,00/mtl.	
€ 300,--/p.a.		€ 180,--/p.a.	
€ 10.500,--/LZ	€ 12.243,--	€ 6.300,--/LZ	€ 6.643,--

+ 84 % Mehrleistung entspricht einer sparbuchmäßigen Verzinsung von **4,79 %**

Zukunftssicherung § 3/1/15a EStG

Modellrechnung auf Basis **freiwilliger Sozialleistung** durch den Arbeitgeber

Berechnungsbeispiel Zukunftssicherung:

Einsparung für das Unternehmen: 89,82 EUR

Ersparnis für den Mitarbeiter: 147,64 EUR

Gesamtersparnis: 237,46 EUR

	Gehaltszahlung (Standard) in EURO	Zukunftssicherung § 3/1/15a EStG in EURO
Aufwand Arbeitgeber	300,00	300,00
Dienstgeberbeitrag	11,70	
Dienstgeberzuschlag	1,14	
Kommunalsteuer	9,00	
Sozialversicherung	63,39	
MA-Vorsorgekasse	4,59	
Betriebsaufwand	389,82	300,00
Dienstnehmer Bruttobezug	300,00	
Sozialversicherung	53,93	
Lohnsteuer (40%)	98,43	
Dienstnehmerabzug	147,64	0,00
Nettoverdienst	152,36	300,00

Eingabemaske Vorteilsrechner der Zukunftssicherung nach § 3.1.15a EStG



betriebliche vorsorge

private vorsorge

kooperation

unternehmen

rechner

kontakt



Home > Vorteil Zukunftssicherung

Steuerfreie Pensionsvorsorge für Arbeitnehmer

Zukunftssicherung gemäß §3/1/Z15a EStG.

Bei dieser Sparform erhalten Sie eine staatliche Förderung zwischen 20% und 50% je nach Steuerprogression. Es gibt aktuell kein zweites Sparprodukt wo der Staat bis zu 50% der Prämienzahlung übernimmt. Nutzen Sie diese Chance um auch in der aktuellen Zinsphase hohe Renditen zu erzielen.

Berechnen Sie gleich jetzt Ihren persönlichen Vorteil gegenüber der privaten Vorsorge.

Name

Max Mustermann

Alter

25

Steuerprogression / Einkommen

48 % EUR 66.612 bis 99.266

Tarif

Erlebensversicherung

Unterschied berechnen

Ergebnisse als PDF

Zukunftssicherung § 3/1/15a EStG

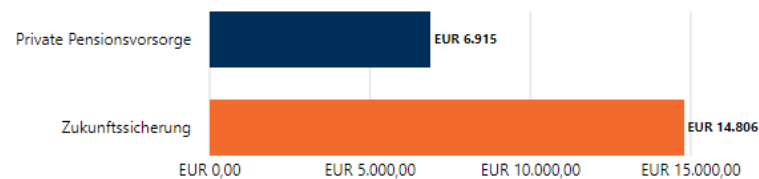
Ergebnis Vorteilsrechner der Zukunftssicherung nach § 3.1.15a EStG

Angaben in Euro	Private Pensionsvorsorge	Zukunftssicherung
Bruttobetrag monatlich	EUR 25,00	EUR 25,00
- Lohnsteuer	EUR 12,00	EUR 0,00
Monatlich angesparter Betrag	EUR 13,00	EUR 25,00
Auszahlung *	EUR 6.915,45	EUR 14.805,71

Details Zukunftssicherung

Versicherungssumme	EUR 9.099,59
Gewinnbeteiligung *	EUR 5.706,12
Gesamt *	EUR 14.805,71

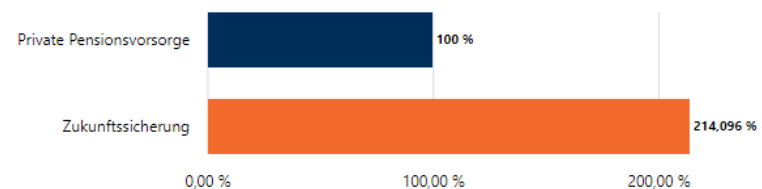
Vorteil Zukunftssicherung **EUR 7.890,26**



Jährliche Rendite Zukunftssicherung

inkl. Lohnsteuer:	3,83 %
inkl. KEST.:	5,11 %

Vorteil Zukunftssicherung **114,10 %**



Zukunftssicherung

(§ 3/1/15a EStG)

Beispiel: Grundabsicherung

Zukunftssicherung für Unfallvorsorge

Angebotsbeispiel Kollektiv-Unfallversicherung für 70 Mitarbeiter

Beruf: 65 Personen manuell tätig

Deckung: Volledeckung (Freizeit und Beruf)

Prämie: EUR 20,00 mtl.

Leistungen	Angebot A	Angebot B	Angebot C	Angebot D
Invalidität Grundsumme VS	148.000,00	290.000,00	150.000,00	200.000,00
Progression	750%	600%	300%	500%
Invalidität Maximalsumme	1.110.000,00	1.740.000,00	450.000,00	1.000.000,00
Todesfallsumme	---	50.000,00	100.000,00	10.000,00
Unfallkosten	---	2.000,00	5.000,00	9.000,00 Inkl. Sonderklasse *
Spitaltaggeld	---	---	---	50,00 100,00 (ab 15. Tag)
Bergungskosten	---	15.000,00	5.000,00	9.000,00 + 7.500,00 (Hubschrauber)
Kosmetische Operationen	---	10.000,00	---	9.000,00
Berufsunfähigkeit nach Unfall	Leistung nach Invaliditätsgrad	Mindestens 100% der VS unabhängig vom Invaliditätsgrad	Leistung nach Invaliditätsgrad	Leistung nach Invaliditätsgrad

*Angebot D: Einen guten Schutz bietet der Baustein Privatklinik nach Unfall, bis zu einer Versicherungssumme von EUR 9.000,- werden die Kosten für die Sonderklasse in Spitälern, Krankenanstalten und Sanatorien sowie Aufwendungen für private Operationen und Ordinationskosten ersetzt.

Zukunftssicherung für Berufsunfähigkeit

Die Zukunftssicherung nach § 3.1.15a EStG ist auch als Grundabsicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit geeignet

Kostenbeispiel kaufmännisch:

Beruf: **Bankangestellter**

Prämie: EUR 25,00 mtl.

Bezugsumwandlung	Monatliche Rente inkl. Überschussbeteiligung	Monatliche Rente ohne Überschussbeteiligung
Eintrittsalter 20	622,92	435,61
Eintrittsalter 30	513,10	358,81
Eintrittsalter 40	415,69	290,69

Zukunftssicherung für Berufsunfähigkeit

Kostenbeispiel handwerklich:

Beruf: **Maschinenmechanik**

Prämie: EUR 25,00 mtl.

Bezugsumwandlung	Monatliche Rente inkl. Überschussbeteiligung	Monatliche Rente ohne Überschussbeteiligung
Eintrittsalter 20	467,12	326,66
Eintrittsalter 30	383,67	268,30
Eintrittsalter 40	309,64	216,53

ACHTUNG WICHTIG:

Die Wahl des **richtigen** Produktes bzw. Tarifes (**Überschussbeteiligung**).
Das Produkt **muss** im Falle einer **Reduzierung** der Überschussbeteiligung die Rente **verringern** und **NICHT** wie üblich die Prämie erhöhen!

Pensionszusage (direkte Leistungszusage)

bAV Durchführungswege im Überblick

Rechtsform Unternehmen	Rolle der Person	Pensions-zusage	Zukunfts-sicherung § 3/1/15	Pensions-kasse	Betriebliche Kollektiv-versicherung
EU	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Unternehmer	-	-	⊙	⊙
OG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Gesellschafter	-	-	⊙	⊙
KG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Komplementär	-	-	⊙	⊙
	Kommanditist	-	-	⊙	⊙
Gen	Arbeitnehmer inkl. Vorstandmitglieder	+	+	+	+
	Genossenschafter	-	-	-	-
GmbH	Arbeitnehmer	+	+	+	+
FlexKapG (FlexCo)	GF-GS bis 25% Beteiligung	+	+	+	+
	GF-GS über 25% Beteiligung	+	-	⊙	⊙
	Gesellschafter ohne Tätigkeit	-	-	-	-
GmbH & CoKG	Arbeitnehmer	+	+	+	+
	Komplementär	-	-	-	-
	Kommanditist	-	-	-	-
AG	Arbeitnehmer inkl. Vorstandsmitglieder	+	+	+	+
	Aktionäre	-	-	-	-

⊙ Eigenbeiträge unter gewissen Voraussetzungen

Zielgruppenbestimmung

- **Gesellschafter**
(mit Tätigkeit und Bezug)
- **Geschäftsführer-Gesellschafter**
- **Geschäftsführer**
- **Leitende Angestellte**
- **Mitarbeiter die man binden will**
z.B. Top-Vertriebsmitarbeiter
- **Familienmitglieder** (auch in Einzelunternehmen od. Personengesellschaften)



Was ist eine **Pensionszusage** ?

Eine Pensionszusage ist eine schriftliche, **unwiderrufliche** und rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter für eine Firmenpension.

Achtung eine Pensionszusage ist KEIN Versicherungsvertrag

Mögliche Leistungen einer Pensionszusage

- Alterspension
- Vorzeitige Alterspension
- Witwen- Lebensgefährten Pension
- Waisenpension
- Berufsunfähigkeitspension

Mögliche Höhe der Pensionsleistung

- Die zugesagte Pension darf maximal 80 % des letzten Aktivlohnes erreichen.
- Angemessenheit und Fremdüblichkeit sind zu beachten
- Es darf zu keiner Überversorgung kommen. Die zugesagte Firmen-Alterspension und die gesetzliche Alterspension dürfen zusammen nicht mehr als 100 % des letzten Aktivbezuges betragen.

**Vorteile bei Kapitalabfindung
einer Pensionszusage für
wesentlich beteiligte
Geschäftsführer-Gesellschafter**

Kapitalabfindung aus einer Pensionszusage für **wesentlich** beteiligte GF-GS zum **Hälfte-Steuersatz** möglich.



Verwaltungsgerichtshof

Ro 2016/15/0017-4
19. April 2018

VwGH-Urteil eröffnet **zusätzlichen** Vorteil für Gesellschafter – Geschäftsführer. Der Verwaltungsgerichtshof hat mit der Erkenntnis 2016/15/0017 vom **19. April 2018** entschieden, dass (wesentlich beteiligte) geschäftsführende GesellschafterInnen unter **bestimmen** Voraussetzungen im Zuge der Kapitalabfindung einer Pensionszusage den **Hälfte-Steuersatz** im Sinne des **§ 37 EStG** in Anspruch nehmen können.

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Zorn und die Hofrätin Dr. Büsser sowie die Hofräte MMag. Maislinger, Mag. Novak und Dr. Sutter als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag. Engenhart, über die Revision der W B (als Erbin nach G B) in M, vertreten durch die Simson & Partner Steuerberatung GmbH & Co KG in 5231 Schalchen, Unterlochen 48, gegen das Erkenntnis des Bundesfinanzgerichts vom 23. Dezember 2015, Zl. RV/5100199/2012, betreffend Einkommensteuer 2008, zu Recht erkannt:

Kapitalabfindung aus einer Pensionszusage für **wesentlich** beteiligte GF-GS zum Hälfte-Steuersatz möglich.

Das Urteil aus 2018 wurde durch **zwei neue** Randzahlen in den Einkommensteuerrichtlinien im Mai 2019 **zusätzlich** bestätigt

- **VwGH-Urteil vom 19. April 2018**
- **§ 37 Z5 EStG**
- **Ergänzt durch Rz 5665a und 7323a 14.05.2019**

§ 37 Z5 EStG

Außerordentliche Einkünfte sind **Veräußerungs- und Übergangsgewinne**, wenn die Betriebsveräußerung oder -aufgabe aus **folgenden** Gründen erfolgt:

1. Der Steuerpflichtige ist **gestorben** und es wird dadurch eine Betriebsveräußerung oder Betriebsaufgabe veranlasst.
2. Der Steuerpflichtige ist wegen körperlicher oder geistiger Behinderung in einem Ausmaß **erwerbsunfähig**, dass er nicht in der Lage ist, seinen Betrieb fortzuführen oder die mit seiner Stellung als Mitunternehmer verbundenen Aufgaben oder Verpflichtungen zu erfüllen.....
3. Der Steuerpflichtige hat das **60.** Lebensjahr vollendet und **stellt** seine Erwerbstätigkeit **ein**.....

Für Veräußerungs- und Übergangsgewinne steht der **ermäßigte** Steuersatz **nur über Antrag** und nur dann zu, wenn seit der Eröffnung oder dem letzten entgeltlichen Erwerbsvorgang sieben Jahre verstrichen sind.

Rz 5665a

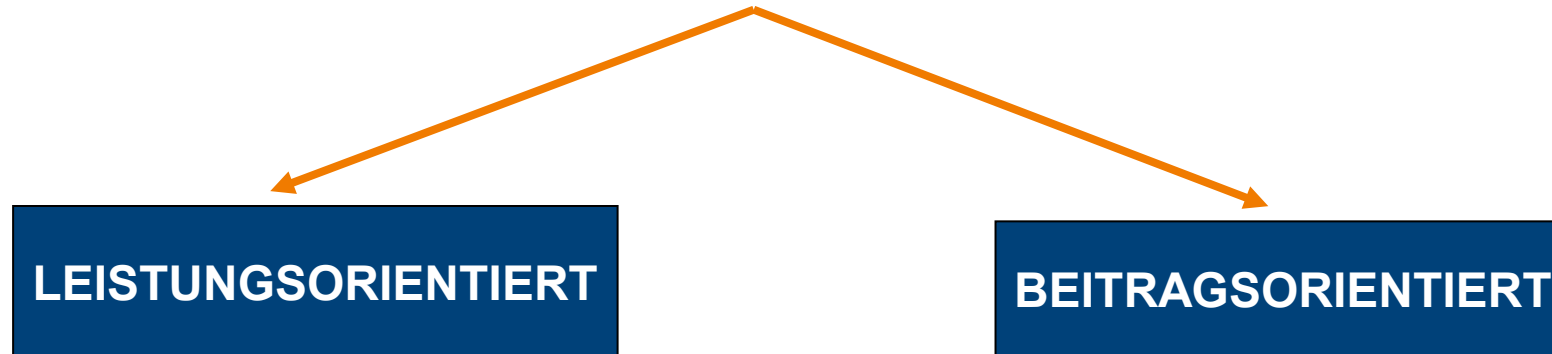
Zahlungen, die im Zeitpunkt der Betriebsveräußerung (Betriebsaufgabe) noch **nicht** als **Forderung** bestehen, zählen **nicht** zum Übergangsgewinn (VwGH 27.7.1999, 94/14/0053). Ist der Tatbestand, der das Entstehen einer Forderung auslöst, erst verwirklicht, **nachdem der Betrieb** veräußert bzw. aufgegeben wird, hat die Forderung zum Stichtag der Übergangsgewinnermittlung noch **nicht** bestanden (VwGH 29.3.2007, 2006/15/0297; BFG 18.1.2019, RV/3100533/2017).

Stellt der wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer seine Geschäftsführertätigkeit **ein** und entsteht durch gleichzeitige Ausübung des Wahlrechts mit der **Aufgabe** des (Geschäftsführungs-)Betriebes der **Anspruch** auf **Kapitalabfindung** der Pensionszusage, **ohne** dass es weiterer - nachgelagerter - Voraussetzungen wie etwa eines Gesellschafterbeschlusses bedarf, entsteht die **Forderung** auf **Kapitalabfindung** im Zeitpunkt des Ausscheidens aus der Geschäftsführung und ist im **Übergangsgewinn** zu erfassen (VwGH 27.11.2014, 2011/15/0101; VwGH 19.4.2018, Ro 2016/15/0017).

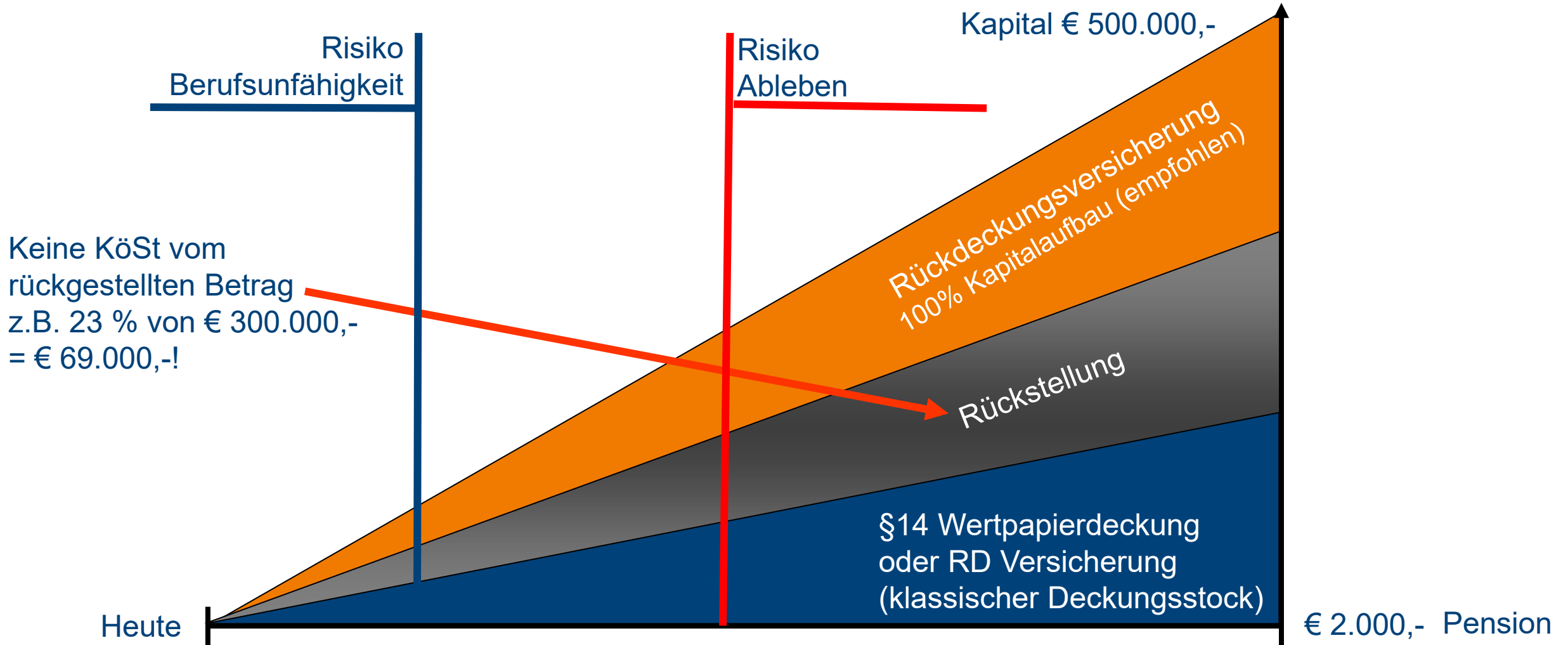
Rz 7323a

Liegen die **Voraussetzungen** des § 37 Abs. 5 EStG 1988 vor, unterliegt auch eine **Pensionsabfindung** als Teil des **Übergangsgewinnes** dem **ermäßigten** Steuersatz, **wenn** sie **ohne** weitere Voraussetzungen bei gleichzeitigem Ausscheiden aus der Geschäftsführertätigkeit **geltend** gemacht werden kann (VwGH 19.4.2018, Ro 2016/15/0017).

Modellvarianten



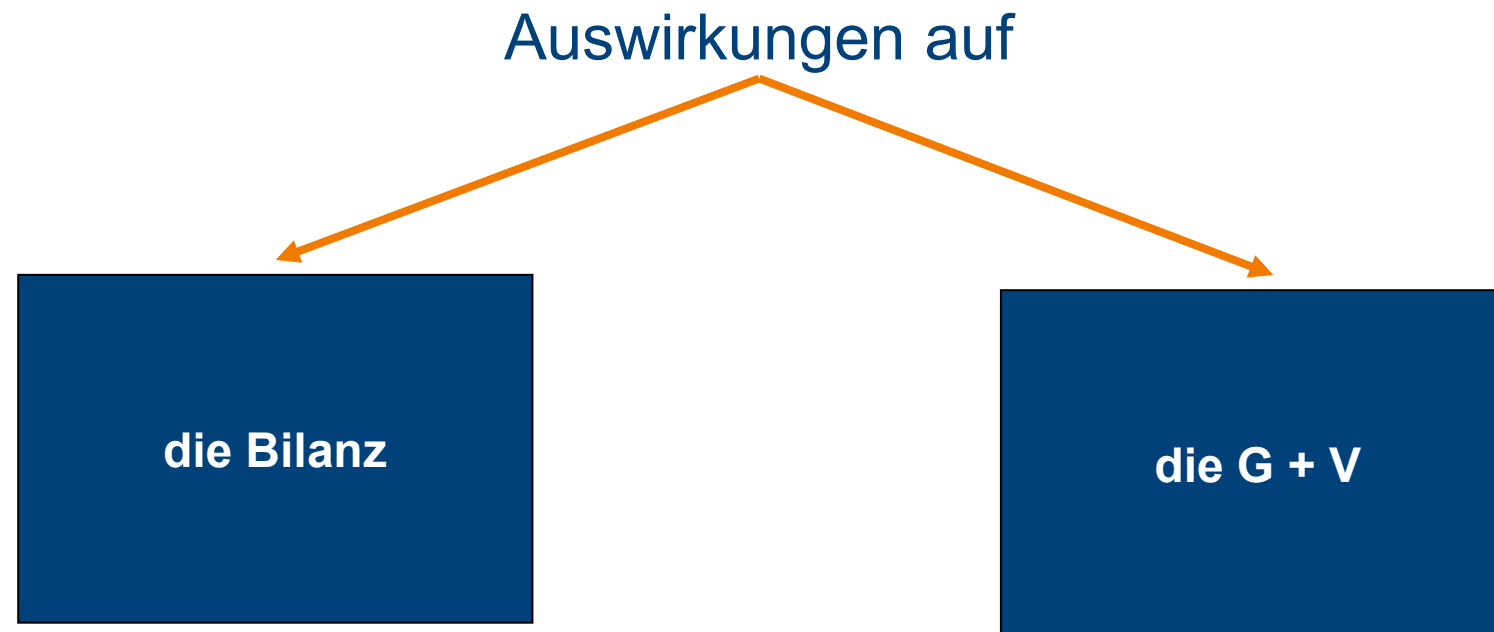
Pensionszusage – direkte Leistungszusage



Keine KöSt vom rückgestellten Betrag
z.B. 23 % von € 300.000,-
= € 69.000,-!

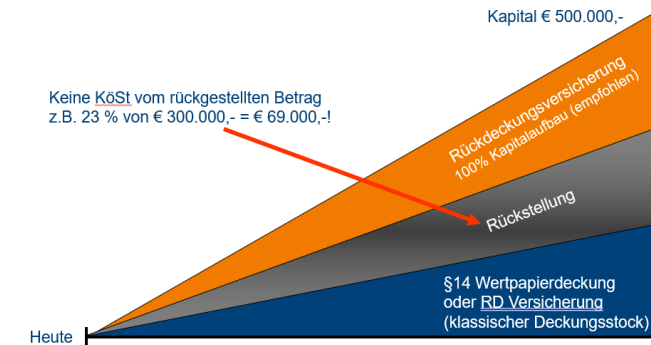
Heute Zusage, dass ab Pensionsantritt eine II. Pension von z.B. € 2.000,- fällig wird

Kosten dieses Modells



Bilanz Aufwandsanalyse (Beispiel)

Aufwand	Ertrag	Saldo	Steuerersparnis
<p>591.391,46 EUR</p> <p>Prämienzahlung an Versicherung 348.000,00 EUR</p> <p>Steuerrechtliche Rückstellungen 243.391,46 EUR</p>	<p>Aktivierung Versicherung = Vertragswert zum Bilanzstichtag 482.938,11 EUR</p>	<p>Differenz Aufwand/Ertrag 108.453,35 EUR</p> <p>482.938,11 EUR</p>	<p>Steuerersparnis 24.944,27 EUR</p> <p>Einmalige Kapitalabfindung Steuervorteil 80.040,00 EUR</p>



2024 nur noch 23 % KöSt

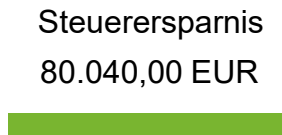
Steuerersparnis berechnet bei 23 % KöSt und laufender Pensionszahlung auf Basis der im Offert des Versicherers zur Verfügung gestellten Daten.

Liquiditätsanalyse (Beispiel)

Auszahlung/ Kosten	Prämie	Steuer
-----------------------	--------	--------



Endversteuert Begünstigter bei Steuersatz 50 %: 250.108,00 EUR
Endversteuert Begünstigter bei Hälfte-Steuersatz: **375.162,00 EUR**

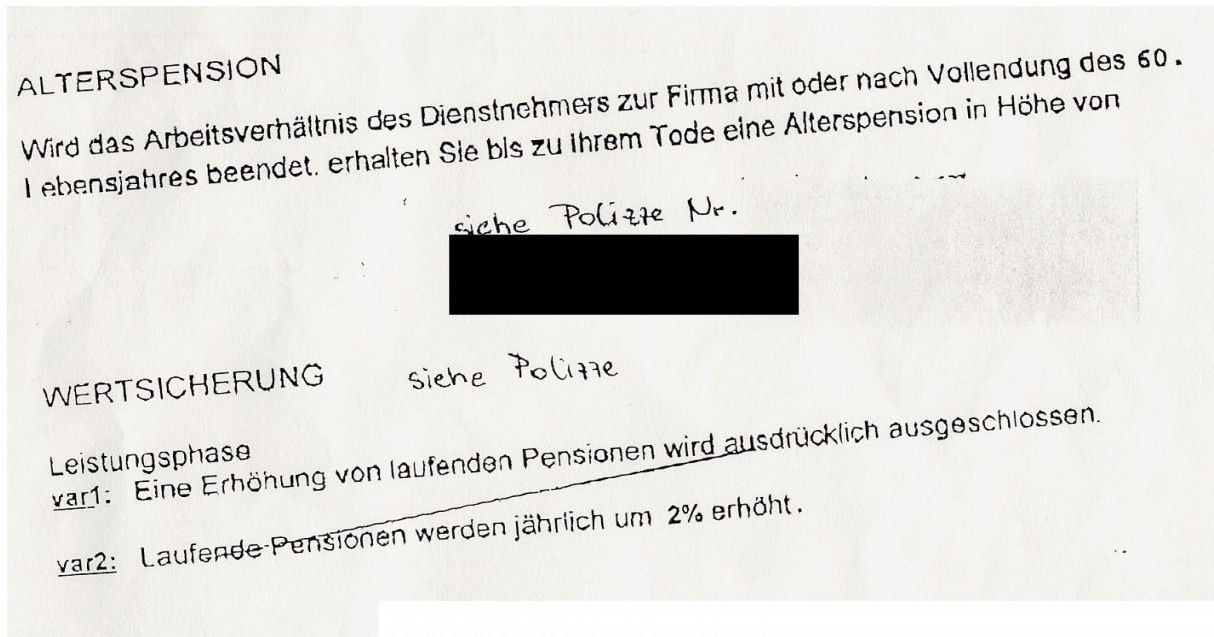


Darstellung bei einmaliger Kapitalabfindung zum Pensionsantritt auf Basis der im Offert des Versicherers zur Verfügung gestellten Daten.

ACHTUNG bei Muster-Pensionszusagen, diese kommen meist von: Versicherungen, Banken oder Steuerberatern und sind **SELTEN** auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten. (Muster ohne Wert)

Alleine der Umstand, dass es meist nur ein **einziges** Muster gibt was für **jede** Gelegenheit passt, sollte zum Nachdenken anregen!

In der Praxis sieht das beim Kunden leider oft so aus !!!



PENSIONSZUSAGE
leistungsorientiert
Alterspension an GGF

Aufgrund der folgenden Vereinbarung gewährt die Firma

ENTWURF

PENSIONSVERTRAG

Variante 1 - RDV als Ablöse:

Er entspricht jedoch zumindest dem Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung gemäß Punkt 14 zum Zeitpunkt der Abfindung.

Variante 2 – steuerliche Rückstellung als Ablöse (bei Zusagen mit Bindungseffekt!):

Er entspricht jedoch zumindest der Höhe der gebildeten Pensionsrückstellung lt. § 14 Abs. 7 EStG 1988 zum Zeitpunkt der Abfindung

ACHTUNG Deckungslücken und Haftungsfallen

Beispiel Formulierung Berufsunfähigkeitspension

Hier heißt es:

„Die Berufsunfähigkeitspension beträgt 100% der Alterspension, auf die Herr XXX zum Zeitpunkt des Eintritts der Berufsunfähigkeit Anspruch bzw. Anwartschaft hatte..“

Zum überprüften Stichtag waren das EUR 3.276,14/mtl.

Die zugesagte BU-Leistung war **NICHT** rückgedeckt!
Bei einer BU-Dauer von 10 Jahren ergibt das einen fehlenden Kapitalbedarf von **EUR 393.137,-**

Beispiel Formulierung der Witwen- und Waisenpension

Weiter heißt es in dieser Pensionszusage:

„Die Witwenpension beträgt 60%, die Waisenpension jeweils 20% in Summe also 100% der Alterspension..“

Zum überprüften Stichtag waren das EUR 3.276,14/mtl.

Die zugesagte Leistung war **NICHT** rückgedeckt!

Ergibt folgende monatliche Fehlbeträge:

Witwe: 1.965,84 (lebenslang z.B. in 35 Jahren **EUR 825.653,-**)

Waise1: 655,23

Waise2: 655,23

Wartung Beispiel

Pensionsrückdeckung

ZUGESAGTE LEISTUNGEN - PENSIONSZUSAGE

Leistung	Wert
Zugesagte Alterspension 14 x	EUR 1.877,95
Wertsicherung in der Anwartschaftsphase	2,5% p.a.
Alterspension zum Pensionsantritt inkl. Wertsicherung 14 x	EUR 3.939,13
Anzahl der Pension	14-mal jährlich
Wertsicherung in der Leistungsphase ab 2. Rentenbezugsjahr	1,50% p.a.
Eine einmalige Kapitalabfindungsoption wurde vereinbart. Die Höhe der Kapitalabfindung ergibt sich aus der Ablaufleistung der Versicherungsverträge, beträgt jedoch mindestens die Höhe der steuerrechtlichen Rückstellung	
Berufsunfähigkeitspension bis zum Endalter 65 ohne Wertanpassung 14x	EUR 3.939,12
Witwenpension in der Anwartschaftsphase 60% der Alterspension	mind. EUR 1.126,77
Witwenpension in der Leistungsphase, nach Pensionsantritt 60% der Alterspension	mind. EUR 2.363,48
Waisenpension 1 Kind in der Anwartschaftsphase 20% der Alterspension bis Vollendung des 27. Lebensjahres	mind. EUR 375,59
Waisenpension 1 Kind in der Leistungsphase, nach Pensionsantritt 20% der Alterspension bis Vollendung des 27. Lebensjahres	mind. EUR 787,83

Wartung Beispiel

Pensionsrückdeckung

VERGLEICH RÜCKDECKUNG ALT ZU NEU

Leistung	IST	VERÄNDERUNG	NEU
Ablaufleistung garantiert	1.027.295,13	306.638,68	1.333.933,81
Pension Prognose inkl. Gewinnbeteiligung* 14 x	2.973,89	965,00	3.938,89
Pension garantiert 14 x	2.608,02	717,84	3.325,86
Berufsunfähigkeitspension 14 x	3.939,12	0,00	3.939,12
Witwenpension in der Anwartschaftsphase	60%	0,00	60%
Witwenpension in der Leistungsphase	60%	0,00	60%

**Lücke
EUR 965,00**

VERGLEICH PRÄMIENZAHLUNG ALT ZU NEU

Prämienübersicht	IST	VERÄNDERUNG	NEU
Prämie Alterspension	34.699,63	12.321,12	47.020,75
Prämie Berufsunfähigkeitspension	4.786,09	642,00	5.428,09
Jahresprämie gesamt	39.485,72	12.963,12	52.448,84

Hinweis, die Prämie für die Risikoversicherung bzgl. Witwenpension in der Anwartschaftsphase ist in der Aufstellung nicht berücksichtigt, weil sich diese durch die technisch einjährige Laufzeit jährlich verändert.

Wartung Beispiel

Pensionsrückdeckung

BEURTEILUNG

Durch die Veränderung der Kapitalmärkte in der Vergangenheit hat sich die Gewinnbeteiligung der bereits vorhandenen Rückdeckungsversicherung entsprechend reduziert. Daher besteht eine entsprechende Deckungslücke zwischen den zugesagten Leistungen und den Leistungen der vorhandenen Rückdeckungsversicherung.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Aufgrund der Deckungslücke zwischen zugesagten Alterspension und versicherten Alterspension empfehlen wir den Abschluss der angeführten Differenzdeckung mit einer jährlichen Zusatzprämie von EUR 12.963,12.

KUNDENENTSCHEIDUNG

<input checked="" type="checkbox"/>	Wir wurden über die erforderlichen Änderungen aufgeklärt und beauftragen die Vienna Vorsorge Group GmbH die Differenzdeckung für uns durchzuführen.
<input type="checkbox"/>	Wir wurden über die erforderlichen Änderungen aufgeklärt und wünschen KEINE Anpassung des bestehenden Versicherungsschutzes. Über das dadurch entstehende Risiko für das Unternehmen wurden wir von der Vienna Vorsorge Group GmbH entsprechend aufgeklärt.

Wien, 16.09.2020

Unterschrift Berater

Unterschrift Kunde

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !!!



Kontakt:

KommR Arno Slepice

Mobil +43 676 3082218

Mail: slepice@business-point.at

Web: www.business-point.at

Disclaimer

Die im Rahmen dieser Präsentation verwendeten Folien und sonstigen Unterlagen geben unsere aktuelle Einschätzung auf der Basis der derzeit geltenden Gesetze und ihrer Auslegung wieder.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass es sich bei den vorliegenden Unterlagen um keine Rechtsberatung, keine Steuerberatung und keine Unternehmensberatung handelt. Jegliche Haftung für Inhalt, Aktualität, Korrektheit und Vollständigkeit der dargestellten Informationen wird hiermit ausgeschlossen.

Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige und wirtschaftliche Eigentum der business-point consulting & vorsorge gmbH und unterliegen unserem Copyright. Das bedeutet, dass sie vom Empfänger nur für eigene Zwecke verwendet werden dürfen.

Jede weitere Verwendung, insbesondere die Weitergabe an dritte Personen im Original, als Kopie, in Auszügen oder auf elektronischem Weg, bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung des Eigentümers.