

EDITORIAL

Die gesetzliche Altersvorsorge stößt merkbar an ihre Grenzen. Die Zahl der Pensionsbezieher und die Summe der tatsächlich aufzubringenden Pensionszahlungen steigt durch die zunehmende Lebenserwartung weiter an. Dem steht als Auswirkung der Altersstruktur der Bevölkerung eine nicht im selben Ausmaß wachsende Anzahl von Pensionsbeitragszahlern gegenüber. Der Staat versucht durch mehrere Maßnahmen gegenzu-steuern.

Einerseits sollen – von den einen als zu zaghaft empfundene, von den anderen als unverhältnismäßig scharf gezeißelte – Pensionsreformen das tatsächliche Pensionsantrittsalter erhöhen und die Pensionen selbst betraglich einschleifen.

Andererseits sollen steuerliche Anreize zu einem deutlichen Ausbau der Eigenvorsorge führen.

Wir haben in den nachfolgenden Fachbeiträgen die aktuellen Rahmenbedingungen für Unternehmer zusammengefasst und möchten Ihnen damit eine praktikable Erstinformation zur Entscheidungsfindung an die Hand geben, ob sich eine betriebliche Vorsorge für Sie rechnet.

Gleichzeitig zeigen wir auf den nächsten Seiten aber auch Möglichkeiten auf, das Steuerrecht gezielt und vorausschauend so zu nützen, dass letztendlich bei Pensionsantritt für Sie ein ordentlicher Steuerbonus bleibt, den Sie zur Finanzierung Ihres Ruhestandes nützen können.

Wenn Sie den Wert Ihres Unternehmens oder Ihrer Praxis als Beitrag zu Ihrer persönlichen Altersvorsorge sehen, dann laden wir Sie ein, sich dem Kapitel Unternehmensnachfolge zu widmen. Die tatsächlich durch Verkauf bzw. Übergabe realisierte Höhe des Unternehmenswertes hängt letztlich von der Zahl vorhandener Übernahmeinteressenten mit ausreichender Bonität und der wirtschaftlichen Attraktivität Ihres Unternehmens ab.

Wofür immer Sie sich entscheiden, stellen Sie wirtschaftlich und steuerlich rechtzeitig die Weichen – wir beraten Sie gerne!

Herzlichen Gruß!

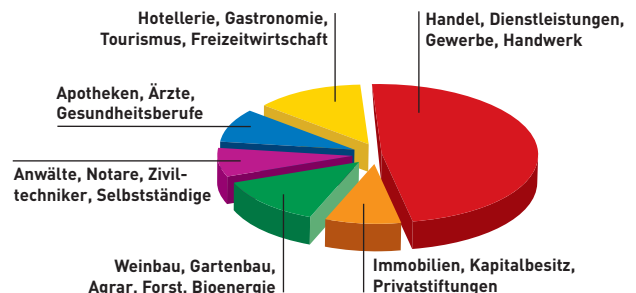
Mag. Heinz Harb

Beideter Wirtschaftsprüfer und Steuerberater
 Geschäftsführer LBG Wirtschaftstreuhand Österreich

INHALT

Neue Selbstständigenvorsorge	2-4
■ Die neue betriebliche Vorsorge für alle Selbstständigen	2
■ Gewerbetreibende und neue Selbstständige - Pflichtmodell	3
■ Freiberufler – Optionsmodell	3
■ Land- und Forstwirte – Optionsmodell	4
Vorsorge für Abfertigungsansprüche	4-5
■ Abfertigungs-Auslagerungsversicherung	4
Pensionsvorsorge	6-7
■ Pensionszusagen für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer	6
■ Pensionskassen und betriebliche Kollektivversicherungen (BKV)	7
Steuerbegünstigt Sparen	8-9
■ Halber Durchschnittssteuersatz bei Nichtentnahme von Gewinnen als betriebliche Altersvorsorge für Unternehmer	8
■ Freibetrag für investierte Gewinne als steuerlich optimierte Altersvorsorge für Unternehmer	9
Unternehmensnachfolge	10
■ Unternehmens- bzw. Praxiswert als Zukunftsvorsorge	10
■ Nachfolge-Bonus und Förderungen nutzen	10
Mitarbeitervorsorge	11
■ Zukunftssicherung für Mitarbeiter	11

Unsere Klienten



Redaktionsschluss: 6. März 2008

Natürgemäß können die Beiträge eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Bitte wenden Sie sich zur Vereinbarung eines persönlichen Gesprächs unmittelbar an unseren Berater in Ihrer Nähe. Trotz sorgfältiger Bearbeitung kann eine inhaltliche Haftung weder von LBG noch von deren Autoren übernommen werden.

DIE NEUE BETRIEBLICHE VORSORGE FÜR ALLE SELBSTSTÄNDIGEN

Für Dienstnehmer gibt es sie bereits seit 2003: Die sogenannte „Abfertigung neu“, bei der der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 1,53% des Entgelts in eine Mitarbeitervorsorgekasse einzahlt. Mit 1.1.2008 ist dieses Vorsorgemodell verpflichtend auch auf freie Dienstnehmer, Gewerbetreibende und „neue Selbstständige“ im Sinne des GSVG sowie als Opting-In-Modell auf Freiberufler und Land- und Forstwirte ausgedehnt worden.

Wie hoch sind die Beiträge?

Die monatliche Beitragsleistung beträgt im Pflichtmodell 1,53% der vorläufigen Beitragsgrundlage zur Krankenversicherung. Es kommt – im Unterschied zu den Sozialversicherungsbeiträgen – zu keiner Nachbemessung der Beiträge. Im Optionsmodell gibt es – abhängig von der Berufsgruppe – unterschiedliche Beitragsgrundlagen.

Wie läuft die Beitragszahlung ab?

Die Beiträge werden von der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) und der Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) eingehoben und an die vom Selbstständigen gewählte Vorsorgekasse weitergeleitet. Bei Rechtsanwälten werden die Beiträge direkt von der betrieblichen Vorsorgekasse eingehoben. Hat ein Gewerbetreibender oder „neuer Selbstständiger“ bereits für seine Mitarbeiter einen Vertrag mit einer betrieblichen Vorsorgekasse abgeschlossen, ist diese auch für ihn zuständig. Gibt es noch keinen Vertrag, muss er sich binnen sechs Monaten für eine betriebliche Vorsorgekasse entscheiden, andernfalls wird er einer Kasse zugeteilt.

Derzeit gibt es in Österreich neun konzessionierte betriebliche Vorsorgekassen. Eine Liste der Kassen finden Sie unter: www.mitarbeitervorsorgekassen.at.

Steuerliche Behandlung von Einzahlungen in die betriebliche Vorsorge

Die an die betriebliche Vorsorgekasse bezahlten Beiträge sind in voller Höhe als Betriebsausgaben abzugsfähig, und zwar sowohl für jene Unternehmer, die ab 1.1.2008 verpflichtend im betrieblichen Vorsorgemodell sind, als auch für jene, die freiwillig in das Modell optieren.

Wann kann eine Auszahlung erfolgen?

Grundsätzlich ist eine Auszahlung aus der Kasse nur

dann möglich, wenn **mindestens drei Einzahlungsjahre** vorliegen. Der Anspruch auf Auszahlung entsteht erst **nach mindestens zwei Jahren**:

- des Ruhens der Gewerbeausübung;
- seit dem Erlöschen der Berechtigung, die die Pflichtversicherung in der GSVG-Krankenversicherung begründet hat;
- seit der Beendigung der betrieblichen Tätigkeit (neue Selbstständige);
- seit dem Ende der Pflichtversicherung wegen der Einstellung der betrieblichen Tätigkeit oder dem Wegfall der Berufsberechtigung (Freiberufler);
- seit der Beendigung der Berufsausübung nach den jeweiligen berufsrechtlichen Regelungen (Notare, Rechtsanwälte, Ziviltechniker);
- seit dem Ende der Pflichtversicherung infolge der Einstellung der für die Pensionsversicherung nach BSVG wesentlichen betrieblichen Tätigkeit, z.B. durch Betriebsübergabe oder Beendigung der hauptberuflichen Beschäftigung (Land- und Forstwirte).

Liegen die geforderten drei Einzahlungsjahre nicht vor, kann frühestens nach 5 Jahren ab Eintritt der oben genannten Ereignisse eine Auszahlung erfolgen.

Weiters ist eine Auszahlung – unabhängig von der Zahl der Einzahlungsjahre – dann möglich, wenn eine Eigenpension in Anspruch genommen wird oder der Anwartschaftsberechtigte verstirbt.

Bei der Auszahlung kann der Anwartschaftsberechtigte wählen, ob das angesparte Kapital als Einmalbetrag ausgezahlt werden soll, oder ob es an ein Versicherungsunternehmen zum Abschluss einer Pensionszusatzversicherung überwiesen werden und später als Rente ausgezahlt werden soll. Auch die Überweisung an eine Pensionskasse, bei der der Selbstständige bereits Berechtigter ist, ist möglich.

Steuerliche Behandlung von Auszahlungen aus der betrieblichen Vorsorge

Die Auszahlung von Bezügen als Einmalbetrag aus der Selbstständigenvorsorge wird – wie auch bei der Auszahlung an Dienstnehmer – mit **6% Lohnsteuer** besteuert. Wird der Betrag an eine dafür vorgesehene Institution (wie z. B. an eine Pensionszusatzversicherung) übertragen und in der Folge als laufende Rente ausbezahlt, ist diese **Rente steuerfrei**.

GEWERBETREIBENDE UND NEUE SELBSTSTÄNDIGE – PFLICHTMODELL

Gewerbetreibende und neue Selbstständige iSd GSVG, also Personen, die in der GSVG-Krankenversicherung pflichtversichert sind, sind verpflichtend in die Selbstständigenvorsorge einbezogen. Die SVA hebt 1,53% der vorläufigen Krankenversicherungs-Beitragsgrundlage (max. bis zur Höchstbeitragsgrundlage – jährlich 2008: € 55.020) ein, und leitet die Beiträge an eine vom Versicherten ausgewählte betriebliche Vorsorgekasse weiter. Hat dieser bereits für seine Mitarbeiter eine betriebliche Vorsorgekasse gewählt, ist diese auch für ihn selbst zuständig. Die „Beitragserhöhung“ wird aber weitgehend von einer Senkung der Krankenversicherungsbeiträge von 9,1% in 2007 auf 7,65% ab 2008 kompensiert.

Beispiel: Ein Gastwirt (40 Jahre alt) erzielt jährlich Einkünfte in Höhe von rund € 35.000. Die Beiträge für die betriebliche Vorsorge belaufen sich auf rund € 535 jährlich. Diese sind zur Gänze als Betriebsausgabe absetzbar und reduzieren damit die Steuerbemessungsgrundlage. Bei einem Grenzsteuersatz in Höhe von 43,60% betragen daher die Beiträge nach Abzug der Steuerersparnis noch rund € 300/ Jahr.

Geht man von einer jährlichen Einkommenssteigerung von 2% und einer durchschnittlichen Verzinsung in der betrieblichen Vorsorgekasse in Höhe von 4% aus, hat der Gastwirt bei seinem Pensionsantritt mit 65 Jahren einen Auszahlungsanspruch gegenüber der Vorsorgekasse in Höhe von rund € 28.000. Lässt er sich diese Summe als Einmalbetrag auszahlen, hat er dafür 6% Lohnsteuer (€ 1.680) zu entrichten. Bei Übertragung z.B. in eine Pensionszusatzversicherung, ist die Auszahlung als Rente steuerfrei.

Alternativ beträgt die Summe der eingezahlten Beiträge unter Berücksichtigung der Steuerersparnis sowie bei einer angenommenen Verzinsung von 4% auf einem Sparbuch (abzüglich Kapitalertragsteuer) rund € 14.200.

Auch freie Dienstnehmer ab 1.1.2008 einbezogen

Auch freie Dienstnehmer (diese unterscheiden sich von „echten“ Dienstnehmern dadurch, dass sie nicht im Betrieb eingegliedert und weitgehend frei von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens, wie z.B. Arbeitszeiten, Arbeitsort und Weisungen sind) wurden mit Jänner 2008 in das System der betrieblichen Mitarbeitervorsorge einbezogen. Das bedeutet, der Arbeitgeber hat für sie – wie für echte Dienstnehmer auch – Beiträge in Höhe von 1,53% des Entgelts an die betriebliche Vorsorgekasse abzuführen.

FREIBERUFLER – OPTIONSMODELL

Freiberuflich tätige Ärzte, Zahnärzte, Dentisten, Apotheker, Tierärzte, Rechtsanwälte, Notare, Wirtschaftstreuhänder, Ziviltechniker und Patentanwälte können sich zwischen 1. Jänner 2008 und 31. Dezember 2008 entscheiden, ob sie in die betriebliche Vorsorgekasse einzahlen wollen. „Berufsanfänger“ haben ebenfalls ein Jahr ab Beginn der Tätigkeit bzw. Beginn der Pflichtversicherung Zeit, in das System der betrieblichen Selbstständigenvorsorge zu optieren. Der Beitritt erfolgt durch Abschluss eines Vertrages mit einer Vorsorgekasse, wobei der Freiberufler nicht an die eventuell bereits für die Mitarbeiter gewählte Kasse gebunden ist, sondern frei wählen darf. Wurde in das Modell optiert, ist ein späteres Opting-Out oder ein Einschränken oder Aussetzen der Beitragsleistung nicht mehr möglich.

Im Optionsmodell gibt es unterschiedliche Beitragsgrundlagen, die abhängig von der Berufsgruppe sind. Grundsätzlich sind die Beiträge auf Grundlage der vorläufigen Pensionsversicherungsbeitragsgrundlage zu entrichten. Bei Rechtsanwälten und Notaren gilt grundsätzlich die Höchstbeitragsgrundlage in der Sozialversicherung (jährliche Höchstbeitragsgrundlage 2008: € 55.020) als Beitragsgrundlage. Der Beitrag in die betriebliche Vorsorge beträgt auch bei den Freiberuflern 1,53% der Beitragsgrundlage.

Auch im Opting-In-Modell sind die Beiträge in voller Höhe als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Beispiel: Ein Rechtsanwalt (45 Jahre alt) erzielt jährlich Einkünfte in Höhe von rund € 100.000. Die Beiträge für die betriebliche Vorsorge belaufen sich auf rund € 840 jährlich. Diese sind zur Gänze als Betriebsausgabe absetzbar und reduzieren damit die Steuerbemessungsgrundlage. Bei einem Grenzsteuersatz in Höhe von 50% betragen daher die Beiträge nach Abzug der Steuerersparnis noch rund € 420/ Jahr.

Geht man von einer durchschnittlichen Verzinsung in der betrieblichen Vorsorgekasse in Höhe von 4% aus, hat der Anwalt bei seinem Pensionsantritt mit 65 Jahren einen Auszahlungsanspruch gegenüber der Vorsorgekasse in Höhe von rund € 30.000. Die Auszahlung als Einmalbetrag unterliegt der 6%-igen Lohnsteuer (€ 1.800) Die Auszahlung als Rente ist steuerfrei.

Alternativ beträgt die Summe der eingezahlten Beiträge unter Berücksichtigung der Steuerersparnis sowie bei einer angenommenen Verzinsung von 4% auf einem Sparbuch (abzüglich Kapitalertragsteuer) rund € 14.500.

LAND- UND FORSTWIRTE – OPTIONSMODELL

Auch für Land- und Forstwirte wurde ein Opting-In-Modell geschaffen. An der Selbstständigenvorsorge können sowohl

- der Betriebsführer selbst,
- als auch der/ die hauptberuflich im Betrieb beschäftigte Ehegatte/in,
- die hauptberuflich im Betrieb beschäftigten Kinder (auch Enkel, Wahl-, Stief- und Schwiegerkinder) und
- die hauptberuflich im Betrieb beschäftigten Eltern (auch Groß-, Wahl-, Stief- oder Schwiegereltern)

teilnehmen. Sie können sich bis zum 31.12.2008 entscheiden, ob Sie in das System der betrieblichen Vorsorge optieren wollen. Personen, deren Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung nach dem BSVG erst nach dem 31.12.2007 beginnt, können sich innerhalb eines Jahres für ein Opting-In entscheiden. Wie bei Freiberuflern wird die Option durch Abschluss eines Vertrages mit einer betrieblichen Vorsorgekasse ausgeübt, wobei die betriebliche Vorsorgekasse frei gewählt werden kann. Auch hier ist weder ein späteres Opting-Out noch ein Einschränken oder Aussetzen der Beitragsleistung möglich.

Die Beiträge werden von der SVB gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen eingehoben und an die gewählte Vorsorgekasse weitergeleitet.

Beispiel: Ein Landwirt (35 Jahre alt) besitzt Äcker im Ausmaß von 100 Hektar. Sein Einheitswert beträgt € 115.000. Jährlich belaufen sich die Beiträge für die betriebliche Vorsorge auf rund € 840, seine Einnahmen auf € 200.000 und seine Ausgedinge- und Pachtzahlungen auf € 20.000. Steuerlich ist er teilpauschaliert. Bei einem Grenzsteuersatz in Höhe von 38,33% betragen die Beiträge unter Berücksichtigung der Steuerersparnis € 518 jährlich.

Geht man von einer durchschnittlichen Verzinsung in der betrieblichen Vorsorgekasse in Höhe von 4% aus, hat der Landwirt bei einem angenommenen Pensionsantritt mit 65 einen Auszahlungsanspruch gegenüber der Vorsorgekasse in Höhe von rund € 60.000. Die Auszahlung als Einmalbetrag unterliegt der 6%-igen Lohnsteuer (€ 3.600) Die Auszahlung als Rente ist steuerfrei.

Alternativ beträgt die Summe der eingezahlten Beiträge unter Berücksichtigung der Steuerersparnis sowie bei einer angenommenen Verzinsung von 4% auf einem Sparbuch (abzüglich Kapitalertragsteuer) rund € 33.900.

Rechtsgrundlagen:

- Selbstständigenvorsorge für Personen, die der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung nach dem GSVG unterliegen: 4. Teil des BMSVG, §§ 49-61
- Selbstständigenvorsorge für freiberuflich Selbstständige und Land- und Forstwirte: 5. Teil des BMSVG; §§ 62-67
- Einkommensteuer: § 4 Abs 4 Z 1 lit c EStG; § 67 Abs 3 EStG

ABFERTIGUNGS-AUSLAGERUNGSVERSICHERUNG

Zum 1.1.2003 hat sich das österreichische Abfertigungsrecht grundlegend geändert. Mitarbeiter, die ab diesem Zeitpunkt in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, unterliegen grundsätzlich dem System „Abfertigung neu“ und es sind Beiträge in Höhe von 1,53% des Entgelts an eine betriebliche Vorsorgekasse zu entrichten. Wurde ein Dienstverhältnis allerdings bereits vor diesem Zeitpunkt begründet, unterliegt es dem „alten“ Abfertigungsregime. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses etwa durch Dienstgeberkündigung, aber z.B. auch bei Pensionierung des Mitarbeiters, eine Abfertigung, deren Höhe sich nach dem letzten Monatsbezug des Mitarbeiters sowie der Gesamtdauer des Dienstverhältnisses richtet, an den Arbeitnehmer zu bezahlen hat. Im Todesfall wird idR zumindest die halbe Abfertigung fällig.

Fälligwerden von Abfertigungen - Liquiditätsengpässe

Liquiditätsprobleme können sich vor allem für KMU's insbesondere dann ergeben, wenn mehrere Mitarbeiter innerhalb eines kurzen Zeitraumes mit Abfertigungsanspruch aus dem Unternehmen ausscheiden, aber auch bereits eine einzelne Abfertigungszahlung kann mitunter eine Höhe erreichen, die die Bonität eines Unternehmens gefährdet. Für den Abfertigungsanspruch können bilanzierende Unternehmen eine Rückstellung in Höhe von 45% der zum Bilanzstichtag bestehenden fiktiven Abfertigungsansprüche (für Abfertigungsansprüche von Mitarbeitern, die bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben in Höhe von 60% der fiktiven Abfertigungsansprüche) bilden und auch Einnahmen-Ausgaben-Rechner können einen Betrag in derselben Höhe steuerfrei belassen. Die ehemals im Einkommensteuergesetz vorgesehene verpflichtende Wertpapierdeckung für die Abfertigungsrückstellung ist weggefallen. Die Abfertigungen müssen aus dem laufenden Betrieb finanziert werden. Es besteht daher sowohl für Einnahmen-Ausgaben-Rechner als auch für Bilanzierer die Möglichkeit, für bestehende Abfertigungsansprüche durch Auslagerung an eine Versicherung vorzusorgen.

Wie funktioniert die Auslagerung?

Das Unternehmen schließt individuell für jeden Mitarbeiter, dessen Abfertigungsansprüche ausgelagert werden sollen (freie Auswahl dieser Mitarbeiter, z.B. ausschließlich für Familienmitglieder, möglich) eine Direktversicherung, die unwiderruflich dem Zweck der Abfertigungszahlung dienen muss, ab, bei der das Unternehmen zwar Versicherungsnehmer, Bezugsberechtigter jedoch der Arbeitnehmer selbst ist. In der Versicherung wird bis zum voraussichtlichen Pensionsalter des Arbeitnehmers das für die Abfertigungszahlung nötige Kapital angespart. Die Auszahlung aus der Versicherung erfolgt grundsätzlich an den Arbeitnehmer selbst. Zu einer Auszahlung an das Unternehmen kommt es nur, sofern der Mitarbeiter ohne Abfertigungsanspruch aus dem Unternehmen ausscheidet oder die Leistung aus der Versicherung höher ist als der Abfertigungsanspruch. Jener Teil der Abfertigung, der als Lohnsteuer (6%) ans Finanzamt abzuführen ist, wird jedenfalls an den Arbeitgeber ausbezahlt. Für den Mitarbeiter, für den die Abfertigungs-Auslagerungsversicherung abgeschlossen wurde, kommt es durch diese Gestaltung zu keinerlei Auswirkungen.

Prämienzahlungen an die Versicherung

Als Einstiegsprämie ist ein Betrag fällig, der mindestens der bisher gebildeten steuerwirksamen Abfertigungsrückstellung bzw. dem steuerfreien Betrag (bei Einnahmen-Ausgaben-Rechnern) entspricht. Wurde bisher keine Rückstellung (kein steuerfreier Betrag) gebildet, muss die Beitragsleistung in den ersten fünf Jahren mindestens den Zuführungsbeträgen zu einer Abfertigungsrückstellung (zum steuerfreien Betrag) entsprechen. Danach werden laufend Prämien bis zum Pensionsstichtag gezahlt.

Aus steuerlicher Sicht

Im Gegensatz zu einer „klassischen“ Rückdeckungsversicherung, braucht bei einer Abfertigungs-Auslagerungsversicherung das versicherungsmathematische Deckungskapital nicht im Unternehmen aktiviert werden. Das bedeutet, es kommt zu keiner Versteuerung von Wertzuwächsen innerhalb der Versicherung. Im Jahr der Auslagerung ist die bestehende Abfertigungsrückstellung gewinnerhöhend aufzulösen. Da die Einstiegsprämie allerdings genau diesem Betrag entspricht und sie als Betriebsausgabe abzugsfähig ist, erhöht sich der Gewinn grundsätzlich durch die Rückstellungs-Auflösung nicht. Die laufenden Prämien sind jährlich bis zu jenem Betrag als Betriebsausgaben absetzbar, der bei einer (fiktiven) Weiterführung der Rückstellung (des steuerfreien Betrages) der Zuführung zur Rückstellung in diesem Jahr entsprochen

hätte. Geht die laufende Prämienzahlung über diesen Betrag hinaus, ist sie in dieser Höhe einem Aktivposten zuzuführen. Die Verwaltungskosten der Versicherung sind in voller Höhe als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Beispiel: Aufzulösende Rückstellung (= Startbeitrag): € 7.000; laufende Prämie € 700

	Fiktive Rückstellung	Fiktive Zuweisung	Prämie	Zuweisung Aktivposten	Aktivposten gesamt
1	7.000	(-7.000)	7.000	0	0
2	7.400	400	700	300	300
3	7.900	500	700	200	500
4	8.450	550	700	150	650
5	9.350	900	700	-200	450

Die Prämie wirkt im Jahr der Zahlung nur insoweit gewinnmindernd, als sie in der fiktiven Zuweisung Deckung findet. Im Jahr 2 ist die Prämie daher in Höhe von € 400 als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Der Aktivposten ist im Zeitpunkt der Auszahlung aus der Versicherung gewinnmindernd aufzulösen. Spätestens im Zeitpunkt der Auszahlung der Versicherung sind damit sämtliche Prämien als Betriebsausgabe abgesetzt worden. Scheidet der Mitarbeiter ohne Abfertigungsansprüche aus dem Unternehmen aus, fließt die Zahlung der Versicherung als Betriebseinnahme dem Unternehmen zu. Scheidet der Mitarbeiter mit Abfertigungsansprüchen aus, erhält er die Abfertigung direkt von der Versicherung.

Betriebswirtschaftliche Überlegungen

Die oben dargestellte Berechnung wird für jeden Mitarbeiter durchgeführt, dessen Abfertigungsanspruch an die Versicherung ausgelagert und dort gesondert geführt. Die Auslagerung und die damit verbundene Prämienzahlung führt – im Gegensatz zu der Bildung einer Rückstellung – zu einem laufenden Liquiditätsabfluss im Unternehmen, erspart aber andererseits die spätere Abfertigungsauszahlung aus dem Unternehmen bei Ausscheiden des Mitarbeiters. Es ist daher je nach spezifischer Unternehmenssituation (Mitarbeiteranzahl, Fluktuationsrate, Liquidität) und unternehmerischen Zielsetzungen (Mitarbeiterbindung, steueroptimale Lösung, Bilanzbereinigung, etc.) jedenfalls eine eingehende Beratung sinnvoll.

Rechtsgrundlagen:

- Arbeitsrecht: § 23 f AngG, § 1 ff ArbAbfG
- Einkommensteuer: § 14 EStG; EStR 2000 Rz 3369a ff

PENSIONSVERSICHERUNG FÜR GMBH-GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

Die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersvorsorge für **Geschäftsführer einer GmbH** hängen grundsätzlich davon ab, ob und in welcher Höhe er an der GmbH beteiligt ist.

Beteiligung von mehr als 25%

Solange einige von Seiten des Fiskus geforderte Bedingungen eingehalten werden, steht einer steuerlich vorteilhaften Pensionszusage an einen Geschäftsführer (unabhängig von der Höhe seiner Beteiligung) nichts im Wege. Eine aus Sicht der Finanz angemessene Firmenpension kann **bis zu 80% des Letztbezuges** des Geschäftsführers betragen. Die zweite Grenze ist darin begründet, dass es beim **Pensionsantritt nicht zu einer Überversorgung** kommen darf, der Geschäftsführer also nicht durch das Zusammentreffen der staatlichen Pension und der Firmenpension plötzlich monatlich mehr Geld zur Verfügung hat, als in Zeiten seiner aktiven Tätigkeit. Zudem muss die Zusage der Firmenpension **fremdüblich** sein und es ist darauf zu achten, dass die Gesamtvergütung (unter Berücksichtigung sämtlicher Zuwendungen an den Gesellschafter) noch angemessen erscheint. Zudem wird eine **schriftliche, rechtsverbindliche und unwiderrufliche Pensionszusage** an den Geschäftsführer verlangt.

Rückstellung reduziert Steuer

Werden diese Kriterien erfüllt, kann die GmbH aufgrund der Pensionszusage eine gewinnmindernde Pensionsrückstellung in der Bilanz bilden und dadurch eine jährliche Steuerersparnis erzielen. Für die Bildung der Rückstellung fallen weder Lohnsteuer noch Lohnnebenkosten an. Die Firmenpension unterliegt beim Geschäftsführer erst bei Auszahlung, die direkt durch die GmbH erfolgt, der Steuerpflicht, wodurch die Steuerlast in die Zukunft - unter Umständen in eine geringere Progressionsstufe in der Pensionsphase als in der Aktivzeit - verschoben wird.

Gesetzliche Deckung

Die GmbH hat die Pensionsrückstellung in halber Höhe mit bestimmten Wertpapieren zu besichern. Neben **besonders sicheren Wertpapieren** (im Wesentlichen Staats- und Unternehmensanleihen von Schuldern im EWR, bestimmte Investmentfonds, etc.) können jetzt auch sogenannte **Rückdeckungsversicherungen** auf das gesetzliche Deckungserfordernis angerechnet werden.

Entschließt sich das Unternehmen zum Abschluss einer Versicherung zur Rückdeckung für die Pensionsverpflichtung, wird in der Regel ein so genannter Indi-

rektvertrag abgeschlossen, bei dem die GmbH Versicherungsnehmer, Beitragszahler und Anspruchsberechtigter ist. Letzteres deshalb, weil eine Anspruchsberichtigung des Geschäftsführers dazu führen würde, dass aus steuerlicher Sicht mit jeder Beitragszahlung ein steuerpflichtiger Zufluss beim Geschäftsführer bewirkt werden würde. Um aber dennoch eine Sicherstellung im Fall einer Insolvenz der GmbH zu gewährleisten, empfiehlt es sich, den Anspruch aus der Versicherung an den Geschäftsführer zu verpfänden.

Die laufend von der GmbH zu entrichtenden Versicherungsprämien sind in voller Höhe als Betriebsausgabe absetzbar. Der Anspruch gegenüber der Versicherung ist in Höhe des versicherungsmathematischen Deckungskapitals (zzgl. Gewinnbeteiligung) zu aktivieren. In der Regel führt das zu dem Ergebnis, dass in den Anfangsjahren die Prämien den zu aktivierenden Betrag übersteigen und es zu einer Gewinnreduktion kommt, in den Folgejahren allerdings der zu aktivierende Betrag höher ist als die Prämien, und daher der Gewinn ansteigt. Daneben wird der Gewinn jedoch laufend durch die Pensionsrückstellung gemindert.

Rückdeckungsversicherungen werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen errechnet, daher können die Pensionsrückstellungswerte aus dem Versicherungsoffert in der Regel als Basis für die Bildung der Pensionsrückstellung herangezogen werden. Dadurch entfällt die Notwendigkeit eines versicherungsmathematischen Gutachtens.

Fremdgeschäftsführer bzw. Beteiligung bis zu 25%

Ein Geschäftsführer, der nicht wesentlich an der Gesellschaft beteiligt ist, ist in der Regel steuerlich als Dienstnehmer zu qualifizieren. Aus diesem Grund besteht für ihn, zusätzlich zu der Variante eine direkte Leistungszusage zu erteilen, die Möglichkeit, Beiträge in eine Pensionskasse einzuzahlen und die Firmenpension damit komplett aus dem Unternehmen auszulagern. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass auch allen anderen Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern eine Firmenpension zugesagt wird. Auch hier stellen die in die Pensionskasse eingezahlten Beiträge beim Geschäftsführer keinen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar. Besteuert wird erst die Auszahlung der Pension aus der Pensionskasse. Bei der GmbH sind die Beiträge allerdings als Betriebsausgabe abzugsfähig und mindern damit die Steuerbemessungsgrundlage sofort.

Rechtsgrundlagen:

- Einkommensteuer: § 14 EStG; EStR 2000 Rz 3370 ff
- Unternehmensrecht: § 211 Abs 2 UGB

PENSIONSKASSEN UND BETRIEBLICHE KOLLEKTIVVERSICHERUNGEN (BKV)

Unternehmen haben die Möglichkeit, für nicht wesentlich Beteiligte ($\leq 25\%$) Gesellschafter-Geschäftsführer, Fremdgeschäftsführer und Arbeitnehmer mittels Einzahlung in eine Pensionskasse oder betriebliche Kollektivversicherung für die Pension vorzusorgen.

Im Gegensatz zur direkten Leistungszusage ist es dabei allerdings nicht möglich, eine Pensionskassenlösung nur für einzelne Mitarbeiter (z.B. Geschäftsführer) zu wählen, sondern es ist erforderlich, dass auch alle anderen Arbeitnehmer oder zumindest Gruppen von Arbeitnehmern in die Pensionskassenlösung miteinbezogen werden. Die Bildung einer solchen Arbeitnehmergruppe hat anhand von sachlichen und betriebsbezogenen Kriterien zu erfolgen. Eine zulässige Gruppe wäre etwa eine Differenzierung nach der Beschäftigungsdauer (Belohnung der Betriebsstreue) bzw. nach Tätigkeitsbereichen (besonders qualifizierte Arbeitsleistung).

Wie funktioniert eine Pensionskasse bzw. eine BKV?

Das Unternehmen zahlt für die Mitarbeiter Beiträge in die Pensionskasse oder die BKV ein, wobei es auch für die Mitarbeiter selbst möglich ist, sich an der Beitragszahlung zu beteiligen. Bei Anfall der Pension (z.B. bei Pensionsantritt, Eintritt der Berufsunfähigkeit oder Todesfall) erhalten der Mitarbeiter oder dessen Hinterbliebene eine Pensionsleistung direkt von der Pensionskasse oder BKV ausbezahlt. Anders als bei einer direkten Leistungszusage bestehen daher die Ansprüche der Mitarbeiter direkt gegenüber der Pensionskasse oder BKV und bleiben jedenfalls unabhängig vom Weiterbestand des Unternehmens bestehen. Auch bei einem Arbeitgeberwechsel können die unverfallbaren Ansprüche vom Arbeitnehmer mitgenommen werden.

Höhe von Pensionskassen- bzw. BKV-Zusagen

Grundsätzlich kann zwischen beitragsorientierter- und leistungsorientierter Zusage gewählt werden, wobei ersteres einer steuerlichen Begrenzung unterliegt. Bei der beitragsorientierten Zusage ergibt sich die Pensionshöhe aus dem Anspruch, der über die Einzahlungsjahre gegenüber der Pensionskasse bzw. BKV durch Einzahlungen erworben wurde. So kann beispielsweise vereinbart werden, dass € 100/ Monat (mit oder ohne Wertsicherung) in die Pensionskasse oder BKV eingezahlt werden. Diese Variante hat den Vorteil, dass die Höhe der Beiträge leicht kalkulierbar, vorhersehbar und planbar ist. Aus steuerlicher Sicht gibt es allerdings eine Einschränkung: Die gesamten an die Pensionskasse bzw. BKV zu zahlenden Beiträge sind

nur bis zu einer Höhe von 10% der Lohn- und Gehaltssumme aller Anwartschaftsberechtigten als Betriebsausgabe abzugsfähig. Bei der leistungsorientierten Zusage wird die zukünftige Pensionshöhe im Vorhinein festgelegt. Beispielsweise wird hier mit dem Mitarbeiter vereinbart, dass er eine Zusatzpension in Höhe von € 500/ Monat erhält. Die Beiträge werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnet. Diese Form der Zusage unterliegt daher größeren Schwankungsbreiten, ist schwerer kalkulierbar und es kann zu einer Nachschusspflicht kommen.

Steuerliche Behandlung

Die Beiträge des Arbeitgebers sind grundsätzlich als Betriebsausgabe abzugsfähig, sofern der Pensionskassenvertrag bzw. der BKV-Vertrag den Bestimmungen des Betriebspensionsgesetzes (BPG) entspricht, die Zusage 80% des letzten Aktivbezuges des Mitarbeiters nicht übersteigt und es in der Pension beim Arbeitnehmer nicht zu einer Überversorgung kommt. Weiters ist bei beitragsorientierten Zusagen die 10%-Grenze zu beachten. Die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber unterliegt beim Arbeitnehmer keiner Lohnsteuer- oder Sozialversicherungspflicht. Weiters fallen keine Lohnnebenkosten an. Vorsicht ist allerdings bei einer Gehaltsumwandlung geboten. Diesfalls liegt beim Mitarbeiter ein lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Zufluss vor.

Die Leistungen aus der Pensionskasse oder BKV an den Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Leistungen, die aus Arbeitnehmerbeiträgen resultieren, werden nur mit 25% steuerlich erfasst, 75% unterliegen bei der Auszahlung keiner Steuerpflicht.

Arbeitnehmerbeiträge

Bei einer Pensionskassen- oder BKV-Lösung können auch die Arbeitnehmer selbst Beiträge leisten. Bis zu einer Höhe von € 1.000/ Jahr kann unter Umständen für diese Beiträge auch die staatliche Prämienförderung (2008 in Höhe von 9,5%) in Anspruch genommen werden. Leistungen, die aus diesen begünstigten Beiträgen stammen, sind bei Auszahlung an den Arbeitnehmer steuerfrei. Über diesen Betrag hinausgehende Beiträge sind im Rahmen der Sonderausgaben abzugsfähig.

Rechtsgrundlagen:

- Arbeitsrecht: Betriebspensionsgesetz (BPG)
- Einkommensteuer: § 4 Abs 4 Z 2 EStG; § 26 Abs 7 lit a EStG; § 108a EStG; EStR 2000 Rz 1282 ff; LStR 2002 Rz 759 f
- Sozialversicherung: § 49 Abs 3 Z 18b ASVG

HALBER DURCHSCHNITTSSTEUERSATZ BEI NICHTENTNAHME VON GEWINNEN ALS BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE FÜR DEN UNTERNEHMER

Die Begünstigung des halben Durchschnittssteuersatzes für nicht entnommene Gewinne kombiniert mit einer begünstigten Betriebsaufgabe bzw. -veräußerung, kann für den Aufbau einer Altersvorsorge genutzt werden und ist insbesondere für **Einzelunternehmer** und **Personengesellschafter**, für die die Möglichkeit einer steuerwirksamen Pensionszusage nicht besteht, eine überlegenswerte Alternative.

Wer kann die Begünstigung in Anspruch nehmen?

Bilanzierer haben die Möglichkeit, die nicht entnommenen Gewinne eines Jahres bis zu € 100.000 nur mit dem halben Durchschnittssteuersatz zu versteuern. Ursprünglich waren **selbstständig Erwerbstätige** sowie **Freiberufler** von dieser Begünstigung ausgenommen. Aufgrund eines Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes können nun auch diese Steuerpflichtigen von der Steuerbegünstigung profitieren.

Worin besteht die Begünstigung?

Begünstigt ist der durch das „Stehenlassen“ des Gewinnes im Unternehmen eingetretene Eigenkapitalanstieg bis zu einer Höhe von maximal € 100.000 pro Jahr. Ausgangspunkt für die Ermittlung des nicht entnommenen Gewinnes (= des Eigenkapitalanstieges) ist der laufende Gewinn eines Jahres, davon werden sämtliche Entnahmen abgezogen. Gegen die Entnahmen dürfen Einlagen nur verrechnet werden, wenn sie betriebsnotwendig sind. Das ist z. B. dann der Fall, wenn die Einlage zum kurzfristigen Einkauf von Handelswaren statt der Aufnahme von Fremdkapital getätigt wird.

Bei „Überentnahmen“ droht Nachversteuerung

Diese Begünstigung hat allerdings auch einen „Pferdefuß“ – die latent drohende Nachversteuerung. Wird nämlich innerhalb von sieben Jahren eine Überentnahme getätigt, die ein Absinken des Eigenkapitalstandes zur Folge hat, ist der zuviel entnommene Betrag nachzusteuern. Die Nachversteuerung unterbleibt allerdings in Fällen der Betriebsveräußerung bzw. -aufgabe und bei der Einbringung des Unternehmens in eine Kapitalgesellschaft! Sollte also beispielsweise das Unternehmen unentgeltlich an einen Nachfolger übertragen werden, droht auch ihm latent die Nachversteuerung, sobald der Eigenkapitalstand absinkt.

Nutzung der Begünstigung als Altersvorsorge bei geplanter Betriebsveräußerung oder -aufgabe

Werden bis zum Termin einer beabsichtigten Veräußerung bzw. Aufgabe im Extremfall sämtliche Gewinne thesauriert – also im Unternehmen belassen – und die privaten Aufwendungen (inklusive der Steuerzahlungen) aus privaten Ersparnissen oder beispielsweise aus dem Einkommen des Ehepartners getragen, kann durch diese „Umschichtung“ vom privaten in den betrieblichen Bereich ein beträchtlicher, sonst eben ein geringerer, Steuervorteil erzielt werden.

Beispiel 1: Ein Unternehmer möchte in sieben Jahren in Pension gehen. Der im Unternehmen erwirtschaftete jährliche Gewinn beträgt € 80.000. Die dafür zu entrichtende Einkommensteuer beträgt rund € 31.600. Im Hinblick auf die geplante Betriebsaufgabe wird der Gewinn zur Gänze im Unternehmen belassen (thesauriert). Der Eigenkapitalanstieg beträgt daher jährlich € 80.000. In dieser Höhe kann die Steuerbegünstigung in Anspruch genommen werden. Die jährliche Steuerersparnis beträgt daher rund € 15.800. Werden die Gewinne konsequent bis zur Pension (sieben Jahre lang) thesauriert, so kann der Unternehmer für seine Altersvorsorge € 110.600 alleine durch die Steuerersparnis ansammeln.

Beispiel 2: Auch wenn der im Unternehmen erwirtschaftete Gewinn niedriger ausfällt, z.B. € 40.000 jährlich beträgt, ergibt sich eine ansehnliche Steuerersparnis: Wird der Gewinn im Unternehmen thesauriert und beträgt der Eigenkapitalanstieg daher € 40.000 jährlich, ist die jährliche Steuerersparnis € 6.150, wodurch nach sieben Jahren für die Altersvorsorge € 43.050 angespart sind.

Die im Unternehmen angesparten Mittel können im Betriebsvermögen zinsbringend veranlagt werden. Die Wertänderungen im Betriebsvermögen sind zwar im Gegensatz zu einer Veranlagung im Privatvermögen steuerhängig, der Steuervorteil aus der Nichtentnahme wird allerdings immer überwiegen.

Möglichkeiten bei unentgeltlicher Betriebsübergabe

Ist eine unentgeltliche Betriebsübergabe geplant, droht beim Nachfolger die Nachversteuerung, wenn die durch Steuerersparnis zusätzlich angesparten Beträge entnommen werden. Bei entsprechender steuerlicher Gestaltung – etwa durch Einbringung in eine GmbH – wäre dies allerdings nicht der Fall.

Rechtsgrundlage:

- Einkommensteuer: § 11a EStG; EStR 2000 Rz 3860a ff.

FREIBETRAG FÜR INVESTIERTE GEWINNE ALS STEUERLICH OPTIMIERTE ALTERSVORSORGE FÜR UNTERNEHMER

Von der Steuerbegünstigung für nicht entnommene Gewinne können Steuerpflichtige nur dann profitieren, wenn sie ihren Gewinn mittels Bilanzierung ermitteln. Mit dem KMU-Fördergesetz 2006 wurde jedoch auch für **Einnahmen-Ausgaben-Rechner** eine Begünstigungsbestimmung geschaffen: Ein 10%-iger Steuerfreibetrag für investierte Gewinne.

Wer kann den Freibetrag in Anspruch nehmen?

Die Inanspruchnahme des Freibetrages für investierte Gewinne setzt voraus, dass der Gewinn mittels Einnahmen-Ausgaben-Rechnung ermittelt wird. Auch wenn ein Unternehmen in der Rechtsform einer Personengesellschaft betrieben wird, kann die Begünstigung von den einzelnen Gesellschaftern genutzt werden, sofern diese natürliche Personen sind. Zu den begünstigten Steuerpflichtigen gehören neben **Gewerbetreibenden** insbesondere auch **Freiberufler**. Auch **Ärzte mit Sonderklassengebühren**, **Gesellschafter-Geschäftsführer von GmbHs** (mit über 25%-Beteiligung), **Aufsichtsräte** oder **Stiftungsvorstände** können die Begünstigung in Anspruch nehmen.

Welche Wirtschaftsgüter sind umfasst?

Die Förderungsmaßnahme erfasst Investitionen in ungebrauchte, körperliche, abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens mit einer Nutzungsdauer von mindestens vier Jahren. Zudem steht der Freibetrag für bestimmte, besonders sichere Wertpapiere zu. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um gewisse Staats- und Unternehmensanleihen von Schuldern im EWR sowie ausgewählte Investmentfonds, wie z. B.:

- öffentliche Anleihen (Bundes- oder Gemeindeanleihen) und Bundesschatzscheine
- Bankschuldverschreibungen und Industriebobligationen
- Gewinnschuldverschreibungen
- Wohnbauanleihen
- Wandelschuldverschreibungen
- Optionsanleihen
- Umtauschanleihen
- Indexanleihen mit 100%-iger Kapitalgarantie

Die Nachversteuerungspflicht setzt ein, wenn „geförderte“ Wirtschaftsgüter (betrifft auch die Wertpapiere)

vor Ablauf einer vierjährigen Frist aus dem Unternehmen ausscheiden. In diesen Fällen ist der auf die jeweiligen Wirtschaftsgüter entfallende Freibetrag gewinnerhöhend anzusetzen.

In welcher Höhe kann der Freibetrag in Anspruch genommen werden?

Der Freibetrag für investierte Gewinne ist in dreifacher Hinsicht gedeckelt. Er kann niemals höher sein als die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten der begünstigten Wirtschaftsgüter des jeweiligen Jahres. Hinzu kommt, dass der Freibetrag 10% des Jahresgewinnes nicht übersteigen darf und der begünstigungsfähige Betrag für jedes Kalenderjahr maximal € 100.000 beträgt.

Wie kann der Freibetrag als steuerlich optimierte Altersvorsorge genutzt werden?

Insbesondere dann, wenn in einem Unternehmen keine größeren Investitionen in begünstigte Anlagengüter anfallen, sollte die Steuerbegünstigung so weit als möglich durch den Ankauf von begünstigten Wertpapieren ausgenutzt werden. Nach Ablauf der vierjährigen Behaltfrist können diese vom Betriebs- ins Privatvermögen überführt und in weiterer Folge für eine private Altersvorsorge herangezogen werden.

Beispiel: Ein GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer erzielt im Jahr 2008 einen Gewinn in Höhe von € 70.000. Um den Steuerfreibetrag für investierte Gewinne so weit als möglich auszunutzen, schafft er sich begünstigte Wertpapiere im Wert von € 7.000 (10% des Gewinnes) an. Da er dem 50%-igen Grenzsteuersatz unterliegt, beträgt die durch diese Anschaffung eintretende Einkommensteuer-Ersparnis € 3.500. Das bedeutet, die Hälfte der Wertpapiere wird alleine durch die Steuerersparnis finanziert. Nur die für diese Wertpapiere lukrierten Zinsen unterliegen der 25%-igen Kapitalertragsteuer.

Nachdem er die Wertpapiere vier Jahre im Betriebsvermögen gehalten hat, kann er die betrieblich veranlagten Beträge in sein Privatvermögen transferieren und für eine private Pensionsvorsorge nutzen. Bei einer konstanten Gewinnsituation hat er sich z.B. nach zehn Jahren allein durch die Steuerersparnis € 35.000 für seine private Altersvorsorge angespart.

Rechtsgrundlagen:

- Einkommensteuer: § 10 EStG; EStR 2000 Rz 3703 ff.
- § 14 Abs 7 Z 4 EStG (Katalog der begünstigungsfähigen Wertpapiere); EStR 2000 Rz 3406c ff.

UNTERNEHMENS- BZW. PRAXISWERT ALS ZUKUNFTSVORSORGE

Viele Unternehmer betrachten ihr Unternehmen bzw. ihre Freiberufler-Praxis nicht nur als erfüllendes Arbeitsfeld und Erwerbsquelle zur Finanzierung des laufenden Lebensunterhalts, sondern auch als eigene Zukunftsvorsorge.

Familienunternehmen werden häufig unentgeltlich oder gegen Erbringung von bestimmten wirtschaftlichen Leistungen an den Übergeber und an weichende Erben – familienintern – weitergegeben.

Immerhin, bereits ein Drittel aller Familienunternehmen werden allerdings nicht an Familienmitglieder übergeben, sondern fremdüblich an Mitarbeiter, Mitbewerber, Lieferanten und andere Interessenten veräußert. Vor wenigen Jahren lag diese Zahl in Österreich erst bei rund einem Viertel aller Unternehmen in Familienhand.

Nachhaltig erzielbare künftige Gewinne und Interessenten für einen Unternehmenserwerb sind entscheidend für den realisierten Kaufpreis

Aus Sicht eines vernünftigen Käufers hängt der Wert eines Unternehmens letztlich davon ab, was mit diesem Betrieb bzw. dieser Praxis in der Zukunft realistisch verdient werden kann. Bestimmend dabei sind, welche Aufbauleistung (Kunden, Mitarbeiter, Know-How, Profitabilität, Wettbewerb, Zukunftsausrichtung, etc.) bereits erbracht wurde, welche damit laufend konkret realisierbaren Gewinne nach Abzug fremdüblich entlohnter eigener Arbeitsleistungen nachhaltig erzielbar sind und welche Risiken hinsichtlich der weiteren Entwicklung des Unternehmens absehbar sind. Diese Faktoren bestimmen die wirtschaftliche Attraktivität und damit den betriebswirtschaftlichen Unternehmens- bzw. Praxiswert.

Wie hoch letztlich ein erzielter Kaufpreis ist, hängt ganz wesentlich davon ab, wie viele mögliche Erwerber für das Unternehmen interessiert werden können, die bereit und in der Lage (Bonität) sind, einen vernünftigen Kaufpreis zu bezahlen.

Unternehmenswert zeitgerecht wirtschaftlich steuern

Wir sehen aus unserer vielfältigen Beratungspraxis, dass der Wert vieler Unternehmen vorausschauend und gezielt wirtschaftlich gesteigert werden kann – teils in beträchtlichem Ausmaß. Vorausgesetzt, die wirtschaftlich wertbestimmenden Hebel hinsichtlich Vermögensbindung, Rentabilität, Cash-Flow und Zukunftsorientierung werden frühzeitig erkannt und konsequent gesteuert.

Jahresplanungen, monatliche Soll-Ist-Abweichungen, eine effiziente betriebliche Organisation und kritisch unterstützende Beratung – verbunden mit einer seriösen Unternehmensbewertung zur Bestimmung der Ausgangsposition – leisten dabei in der Praxis gute Dienste.

Steuerbelastung bei Veräußerung oder unentgeltlicher Übergabe rechtzeitig gestalten

Wie so oft im Steuerrecht lässt sich ein optimales, nämlich möglichst geringes steuerliches Ergebnis nur durch vorausschauende Planung erzielen.

Im Fall der unentgeltlichen Übergabe eines Unternehmens innerhalb der Familie oder auch bei Veräußerung an Fremde empfehlen wir dringend, rechtzeitig, oft schon 2–3 Jahre vorher, unsere Beratung in Anspruch zu nehmen. Oft sind vorausschauend ein Rechtsformwechsel – die Einbringung eines Einzelunternehmens in eine GmbH; der Zusammenschluss eines Einzelunternehmers (Vater) mit seinem Sohn zu einer Kommanditgesellschaft, die Errichtung einer Privatstiftung unter Einbringung von GmbH-Anteilen vor deren Veräußerung – oder viele andere zulässige steuerrechtliche, zivilrechtliche und bilanzielle Gestaltungen sinnvoll und erforderlich.

Nachfolge-Bonus und Förderungen nutzen

Einen geeigneten Nachfolger innerhalb oder außerhalb des Familienkreises zu finden, ist nicht immer einfach. Damit kann eigentlich kaum früh genug begonnen werden. Zudem besteht für Unternehmensübernahmen von Klein- und Mittelbetrieben in vielen Fällen die Möglichkeit, den **Nachfolge-Bonus des Austria Wirtschaftsservice (AWS)** von bis zu € 8.400 in Anspruch zu nehmen. Wer rechtzeitig Nachfolge-Sparen anmeldet (6 Jahre vor Übergabe, zumindest aber ein Jahr davor), erhält den Bonus. Diese Anmeldung kann auch über ein Webportal unter www.nachfolgebonus.at erfolgen.

Für Unternehmensübernahmen von Klein- und Mittelbetrieben besteht in vielen Fällen die Möglichkeit zur Haftungsübernahme durch öffentliche Förderstellen (beispielsweise der Länder – in Niederösterreich etwa durch die NÖBEG – bzw. durch das AWS). Diese Möglichkeit sollte insbesondere dann geprüft werden, wenn der Rückzug von bisherigen Sicherheiten des Übergebers erfolgen soll und damit Besicherungslücken für bestehende Kredite entstehen.

Näheres zu den Fördermöglichkeiten finden Sie unter www.awsg.at.

ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR MITARBEITER

Das Einkommensteuergesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz befreien Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen von der Abgabepflicht. Mittels Dotierung von begünstigten Zukunftssicherungsbeiträgen kann daher eine Gehaltsoptimierung für Mitarbeiter erfolgen.

Was versteht man unter Zukunftssicherung?

Unter Zukunftssicherung sind Ausgaben des Arbeitgebers für Versicherungs- und Vorsorgeeinrichtungen zu verstehen, die dazu dienen, Arbeitnehmer oder diesen nahe stehende Personen für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes des Arbeitnehmers abzusichern. Das bedeutet konkret, dass es sich um Beiträge des Arbeitgebers für eine Lebens- (Er- oder Ablebensversicherung), Kranken- oder Unfallversicherung (Direktversicherung) handelt. Ebenso gelten Beiträge an Pensionskassen oder betriebliche Kollektivversicherungen als begünstigte Zukunftssicherungsmaßnahmen.

Voraussetzung für die Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung ist, dass die Zuwendungen entweder für alle Arbeitnehmer oder zumindest für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern geleistet werden. Diese Gruppenbildung muss sachlich begründbar sein und darf nicht willkürlich erfolgen. Zulässig wäre z.B. die Unterteilung in Arbeiter und Angestellte, nach einer bestimmten Beschäftigungsdauer oder nach bestimmten Tätigkeitsbereichen. Wohl nicht zulässig wäre eine Unterteilung nach dem Alter der Dienstnehmer bzw. nach Familienangehörigkeit bzw. wäre die Bildung einer Gruppe ausschließlich aus Mitarbeitern, die bestimmte Zielvorgaben erfüllen. Führt die Gruppendifinition zu dem Ergebnis, dass lediglich ein Mitarbeiter die Kriterien erfüllt, ist dem Erfordernis der Gruppenbildung trotzdem entsprochen.

Weiters ist es zulässig, die Höhe der Prämien innerhalb einer Gruppe individuell zu bestimmen (z.B. für Halbtagskräfte nur die Hälfte jener Beiträge, die für Ganztagskräfte gezahlt werden zu entrichten).

Beispiel: Der Arbeitgeber bestimmt, dass für all jene Mitarbeiter, die bereits das 15. Dienstjahr vollendet haben, Zukunftssicherungsbeiträge entrichtet werden. Das trifft derzeit nur auf seine Gattin, die mit ihm das Unternehmen aufgebaut hat, zu. Das Kriterium der Gruppenbildung für die Abgabefreiheit ist erfüllt.

Wieviel kann steuerbegünstigt eingezahlt werden?

Steuerlich begünstigt sind Zukunftssicherungsbeiträge nur bis zu einer Höhe von € 300 pro Jahr, wobei es irrelevant ist, ob dieser Betrag in einer Summe oder z.B. verteilt auf zwölf Monatsbeträge à € 25 eingezahlt wird. Das bedeutet, der Arbeitgeber kann pro Kalenderjahr € 300 als Gehaltserhöhung brutto für netto in eine Versicherung einzahlen. Sollen darüber hinaus noch weitere Prämien eingezahlt werden, unterliegen diese der Steuer-, Sozialversicherungs- und Lohnnebenkostenpflicht. Die Prämien sind aber jedenfalls beim Arbeitgeber als Betriebsausgabe absetzbar. Die Auszahlung aus der Versicherung unterliegt später beim Mitarbeiter in der Regel keiner Besteuerung.

Auch Bezugsumwandlung ist steuerlich begünstigt – Achtung aber bei Sozialversicherung!

Aus lohnsteuerlicher Sicht ist auch eine Bezugsumwandlung (bestehende Bezugsansprüche des Arbeitnehmers werden nicht direkt an ihn ausbezahlt, sondern als Zuwendung für die Zukunftssicherung dotiert) bis zu einer Höhe von € 300/ Jahr begünstigt. In der Sozialversicherung steht in solch einem Fall aber die Beitragsbefreiung nicht mehr zu.

Beispiel: An Stelle einer Gehaltserhöhung in Höhe von brutto € 21,43 (= 300/ 14 Bezüge) pro Monat, entschließt sich der Arbeitgeber € 25,- (= 300/ 12) pro Monat als Beitrag zu einer Zukunftssicherungsmaßnahme zu entrichten.

Von einer Gehaltserhöhung würden dem Mitarbeiter nach Abzug von Sozialversicherung und Lohnsteuer € 10,82 netto verbleiben. Zusätzlich würden für den Arbeitgeber Lohnnebenkosten (SV, DB, DZ, KommSt) in Höhe von € 93,68/ Jahr anfallen.

Bei Einzahlung in eine Zukunftssicherungsmaßnahme kommen die € 300 zur Gänze dem Dienstnehmer zugute. Es fallen für den Arbeitgeber keine zusätzlichen Lohnnebenkosten an.

Was sonst noch zu bedenken ist ...

Eine gelungene, motivierende Einführung der Zukunftsvorsorge für Mitarbeiter wird durch eine gute organisatorische Vorbereitung und eine verständliche Kommunikation an die Mitarbeiter gesichert.

Rechtsgrundlagen:

- Einkommensteuer: § 3 Abs 1 Z 15a; LStR 2002 Rz 81 ff
- Sozialversicherung: § 49 Abs 3 Z 18 lit a ASVG



Wirtschaftstreuhand

Steuerberater | Wirtschaftsprüfer | Unternehmensberater



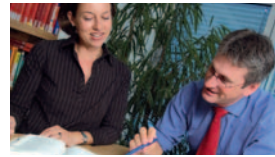
Unsere betreuten Branchen

Handel, Gewerbe, Dienstleistungen, Handwerk, Apotheken, Ärzte, Ziviltechniker, Anwälte, Hotellerie, Gastronomie, Wein- und Gartenbau, Forst, Bioenergie, Immobilien, Kapitalbesitz.



Unsere Leistungen

Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Buchhaltung, Bilanz, Gutachten, Personalverrechnung, Arbeitsrecht Sozialversicherung, IT-Lösungen, Kalkulation, Planung, Kostenrechnung



Unsere Berater

Engagierte LBG-Teams in Ihrer Region für Ihre individuelle Beratung vor Ort. Erfahrungs- und fachlicher Austausch, Spezialisten und Qualitätsstandards - österreichweit zu Ihrem Vorteil!



Steuer- und Wirtschaftstipps

Alle zwei Wochen Nützliches für Ihr Unternehmen: Online immer auf dem neuesten Stand mit unserem aktuellen **LBG-Newsletter**. Kostenlos bestellen unter www.lbg.at!

LBG Österreich ...

... IM BURGENLAND

Eisenstadt, Ruster Straße 12-16, Tel [02682] 62195, 62196, eisenstadt@lbg.at
Kontakt: StB/UB Mag. Gerald Gruber, StB/UB Mag. (FH) Klaus Pammer

Großpetersdorf, Ungarnstraße 10, Tel [03362] 7346, 7454, grosspetersdorf@lbg.at
Kontakt: StB Mag. Raimund Liebich

Mattersburg, Gustav-Degen-Gasse 3a, Tel [02626] 62317, mattersburg@lbg.at
Kontakt: StB/UB Mag. Erich Ostermayer

Neusiedl/See, Franz-Liszt-G. 25-27, Tel [02167] 2495-0, 2073, neusiedl@lbg.at
Kontakt: StB/UB Mag. Michael Ritter

Oberpullendorf, Hauptstr. 34/2, Tel [02612] 42319, oberpullendorf@lbg.at
Kontakt: StB Ilse Hofstädter

Oberwart, Schulgasse 17, Tel [03352] 33415, oberwart@lbg.at
Kontakt: StB Mag. Friedrich Hofmann

... IN KÄRNTEN

Klagenfurt, Villacher Ring 11, Tel [0463] 57187, klagenfurt@lbg.at
Kontakt: StB Dr. Andreas Kogler

Villach, Meerbothstraße 19, Tel [04242] 27494, villach@lbg.at
Kontakt: WP/StB/UB Mag. Erhard Lausegger

Wolfsberg, Johann-Offner-Straße 26, Tel [04352] 4847, wolfsberg@lbg.at
Kontakt: StB Monika Rieberer

... IN NIEDERÖSTERREICH

Gänserndorf, Eichamstr. 5-7, Tel [02282] 2520, gaenserndorf@lbg.at
Kontakt: StB/UB Wolfgang Obermaier

Gloggnitz, Wiener Straße 2, Tel [02662] 42050, gloggnitz@lbg.at
Kontakt: StB/UB Dr. Helmut Tacho

Gmünd, Schloßparkg. 6, Tel [02852] 52637, 52703, gmuend@lbg.at
Kontakt: StB/UB Herbert Bier

Hollabrunn, Amtsgasse 21, Tel [02952] 2305-0, hollabrunn@lbg.at
Kontakt: StB Mag. Gerhard Staribacher

Horn, Josef-Kirchner-G. 5, Tel [02982] 2871-0, 2872, horn@lbg.at
Kontakt: StB Konrad Bruckner

Mistelbach, Franz-Josef-Straße 38, Tel [02572] 3842, mistelbach@lbg.at
Kontakt: Günter Mayer, StB Univ.-Lekt. DI Dr. Christian Urban*

Neunkirchen, Rohrbacherstr. 44, Tel [02635] 62677, 63296, neunkirchen@lbg.at
Kontakt: StB/UB Franz Reisenbauer

St. Pölten, Bräuhausg. 5/2/8, Tel [02742] 355660, 355661, st-poelten@lbg.at
Kontakt: WP/StB Ing. Alois Nöstler

Waidhofen/Thaya, Raiffeisenpromenade 2/1/6, Tel [02842] 53412, waidhofen@lbg.at
Kontakt: StB/UB Mag. Thomas Lebersorger

Wr. Neustadt, Reyergasse 19, Tel [02622] 23480, 23444, wr-neustadt@lbg.at
Kontakt: StB/UB Mag. Michaela Fuchs

... IN OBERÖSTERREICH

Linz, Hasnerstraße 2, Tel [0732] 655172, 655173, linz@lbg.at
Kontakt: StB Günther Kraus, StB DI Franz Schachner

Ried, Bahnhofstraße 39b, Tel [07752] 85441, 85442, ried@lbg.at
Kontakt: StB Norbert Haitzinger

Steyr, Berggasse 50, Tel [07252] 53556-0, steyr@lbg.at
Kontakt: StB Wolfgang Stachert

... IN SALZBURG

Salzburg, St.-Julien-Str. 1, Tel [0662] 876531, salzburg@lbg.at
Kontakt: StB Ing. Martin Traintinger, StB Mag. Thomas Leimböck

... IN DER STEIERMARK

Bruck/Mur, Koloman-Wallisch-Pl. 10, Tel [03862] 51055, bruck@lbg.at
Kontakt: WP/StB Mag. Hermann Strallhofer

Graz, Niesenbergg. 37, Tel [0316] 720200, graz@lbg.at
Kontakt: WP/StB/UB Mag. Erhard Lausegger

Leibnitz, Leitringer Straße 4, Tel [03452] 84949, leibnitz@lbg.at
Kontakt: StB Mag. Maria Brugger, Mag. Wolfgang Pirker

Liezen, Hauptplatz 3, Tel [03612] 23720, 24020, liezen@lbg.at
Kontakt: StB Mag. Wilhelm Gohay

... IN TIROL

Innsbruck, Lieberstraße 3, Tel [0512] 586453, innsbruck@lbg.at
Kontakt: StB Mag. Arnulf Perkounigg
Kanzleigemeinschaft mit StB Mag. Günther Bangratz

... IN WIEN

Wien, Boerhaavegasse 6, Tel [01] 53105-0, office@lbg.at
Kontakt:

WP/StB/UB Mag. Heinz Harb*
WP/StB Mag. Dr. Reinhard Draschtak
StB Mag. Silvia Frasch
DI Martin Hellmayr
WP/StB Mag. Alexander Komarek, LL.M.
StB Mag. Alfred Komarek

WP/StB Dr. Harald Manessinger
StB Ing. Karl Mitteröcker
StB/UB Mag. Günter Peklo
StB Mag. Andreas Sobotka
StB Univ.-Lekt. DI Dr. Christian Urban*

LBG Wirtschaftstreuhand und Beratungsgesellschaft m.b.H.

Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
1030 Wien, Boerhaavegasse 6, Tel: +43/1/53105-0, Fax: +43/1/53105-414, E-mail: office@lbg.at

Ein Unternehmen – 400 Mitarbeiter – 50 Steuerberater, Wirtschaftsprüfer
30 regionale, persönlich geführte Beratungsteams – österreichweit

Geschäftsführung:
WP/StB Mag. Heinz Harb, h.harb@lbg.at
WP/StB Mag. Erhard Lausegger, e.lausegger@lbg.at

Berufsbefugnisse:
WP.....Beideter Wirtschaftsprüfer
StB.....Steuerberater
UB.....Unternehmensberater
*.....Gerichtlich beideter
Sachverständiger

Unternehmenskommunikation:
Dr. Birgit Pfeffler, b.pfeffler@lbg.at

LBG Computerdienst Ges.m.b.H., Korneuburg, Kwizdastraße 15, Tel: +43/2262/64234, E-mail: info@lbg-cd.at, Kontakt: Leopold Kainzbauer, Dr. Ernst Röhrling

LBG Consulting GmbH, Wien, Boerhaavegasse 6, Tel: +43/1/53105-0, E-mail: consulting@lbg.at, Kontakt: UB Otto Reinsperger, MSc MAS

LBG Österreich Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, Boerhaavegasse 6, Tel: +43/1/53105-0, E-mail: office@lbg.at, Kontakt: WP/StB Mag. Heinz Harb, WP/StB Mag. Erhard Lausegger

LBG Draschtak & Partner Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung GmbH, Wien, Boerhaavegasse 6, Tel: +43/1/51600-0, E-mail: office-draschtak@lbg.at,

Kontakt: WP/StB Mag. Dr. Reinhard Draschtak, WP/StB Mag. Heinz Harb, StB Mag. Andreas Sobotka

