



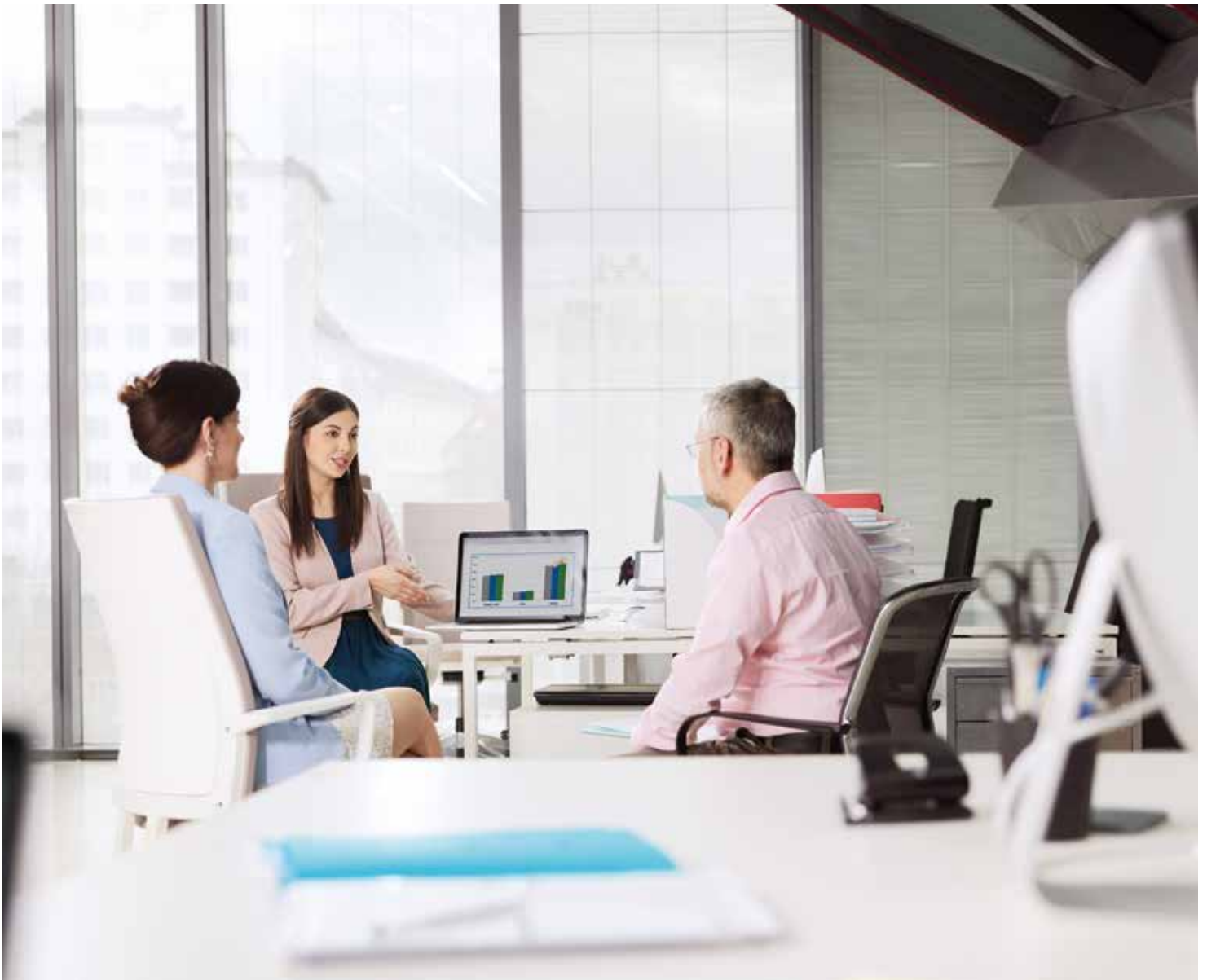
**GRAZER WECHSELSEITIGE**  
Versicherung Aktiengesellschaft

# GRAWE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

DIE  
2. SÄULE  
DER ALTERS-  
VORSORGE!

Mehr Pension für Ihre MitarbeiterInnen  
und verringerte Kosten- und Steuerlast  
für Ihr Unternehmen.

Die Versicherung auf *Ihrer* Seite.





## bAV – hohe Lebensqualität auch in der Pension.

Die Altersvorsorge basiert in Österreich auf dem so genannten "Drei-Säulen-Modell". Dabei sollen neben der gesetzlichen Pension auch die betriebliche und private Vorsorge eine ausreichende Absicherung im Alter garantieren. Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) dient als zweite Säule unseres Pensionssystems zur Erhaltung des Lebensstandards nach dem Berufsleben. Verschiedene Modelle bieten steuerliche Vorteile und Nutzeffekte sowohl für MitarbeiterInnen als auch für Unternehmen.

### Die Vorteile im Überblick:

1. Motivation der MitarbeiterInnen durch finanzielle Anreize
2. Steigerung der Sozialkompetenz des Unternehmens bei MitarbeiterInnen
3. Stärkere Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen
4. Ersparnis bzw. Reduktion von Abgaben und Steuern
5. Steuerschonende Lohnzahlung
6. Auslagerung von Risiken

"Was für Wen"		Zukunftssicherung gem. §3 (1) Z15a EStG	Direkte Leistungszusage	Betriebliche Kollektivversicherung
<b>Ges.m.b.H</b>	Gesellschafter	-	-	-
	Gesellschafter GeschäftsführerIn > 25% Anteile	-	●	○
	ArbeitnehmerIn	●	●	●
<b>Einzelunternehmen / freie Berufe</b>	UnternehmerIn	-	-	○
	ArbeitnehmerIn	●	●	●
<b>Kommanditgesellschaft (KG)</b>	Komplementär	-	-	○
	Kommandist	-	-	-
	ArbeitnehmerIn	●	●	●
<b>offene Gesellschaft (OG)</b>	Gesellschafter	-	-	○
	ArbeitnehmerIn	●	●	●
<b>Aktiengesellschaft</b>	Aktionär(e)	-	-	-
	leitende Angestellte und angestellte Vorstandsmitglieder	●	●	●
	ArbeitnehmerIn	●	●	●



## 1. Zukunftssicherung nach § 3 (1) Z 15 a EStG

Unternehmen können bis zu € 300,- pro Jahr völlig steuerfrei und ohne Lohnnebenkosten als freiwillige Sozialleistung für alle MitarbeiterInnen oder bestimmte Gruppen in Vorsorgelösungen investieren (=Gehaltserhöhung).

MitarbeiterInnen können auch bestehende Gehaltsbestandteile in diesem Modell umwandeln, ebenso steuerfrei, jedoch sozialversicherungspflichtig (=Gehaltsumwandlung).

### Vorteile für die MitarbeiterInnen:

- Keine Lohnsteuerpflicht
- Keine Sozialversicherungsbeiträge bei Gehaltserhöhung
- Keine Minderung gesetzlicher Ansprüche wie Alterspension oder Abfertigung
- Wahlmöglichkeit bei Ablauf; einmalige steuerfreie Kapitalleistung oder Rente
- Insolvenzschutz, weil MitarbeiterInnen bzw. Hinterbliebene direkt bezugsberechtigt sind

### Vorteile für das Unternehmen:

- Kostengünstige Form der Gehaltserhöhung
- Prämienzahlung ist steuermindernde Betriebsausgabe
- Keine Lohnnebenkosten
- Motivation der MitarbeiterInnen und Bindung an das Unternehmen

### Aufwands-, Ergebnisvarianten:

	Aufwand durch Unternehmen	Nettoergebnis bei MitarbeiterIn
Lohnerhöhung Variante 1	€ 300,-	€ 163,88
Lohnerhöhung Variante 2	€ 555,76	€ 300,-
§3(1)Z15a Gehaltserhöhung	€ 300,-	€ 300,-
§3(1)Z15a Gehaltsumwandlung	€ 0,-	€ 300,- p.a. <sup>1.)</sup> € 25,- p.m. <sup>1.)</sup>
		<sup>1.)</sup> Der Aufwand der MitarbeiterInnen beträgt einkommensabhängig zwischen € 11,25 und € 25,- p.m.

### Vertragsgestaltung: Direktvertrag

#### Gehaltserhöhung:

Unternehmen = Versicherungsnehmer (VN)

MitarbeiterIn = versicherte Person und Bezugsberechtigte/r

#### Gehaltsumwandlung:

Unternehmen = "Per Adresse Kunde"

MitarbeiterIn = VN, VP und Bezugsberechtigte/r

Voraussetzung: einmaliger Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit dem Unternehmen, Abschluss einer Einzelvereinbarung mit jedem/r MitarbeiterIn



## 2. Abfertigungsvorsorge

### Abfertigung für Arbeitsverhältnisse vor 1.1.2003 (Abfertigung ALT)

Jedes Unternehmen muss aufgrund gesetzlicher Bestimmungen längstens bis 1 Jahr nach dem Ausscheiden Abfertigung zahlen. Die Höhe richtet sich nach dem Letzteinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit (= ergebnisorientiertes System).

- Die Abfertigung wird fällig und stellt ein mögliches Liquiditätsproblem für den Betrieb dar.
- Je nach Art des Unternehmens sind gesetzlich nur teilweise oder gar keine Vorsorgen zu treffen.
- Bei Ableben des Arbeitnehmers werden 50% des Abfertigungsanspruches fällig.
- Einzelunternehmen und Gesellschafter von Personengesellschaften haften mit ihrem Privatvermögen.

<b>Betriebszugehörigkeit</b>	<b>Abfertigungshöhe</b>
3 Jahre	2 Monatsentgelte
5 Jahre	3 Monatsentgelte
10 Jahre	4 Monatsentgelte
15 Jahre	6 Monatsentgelte
20 Jahre	9 Monatsentgelte
25 Jahre	12 Monatsentgelte

### Vertragsgestaltung:

#### Indirektvertrag:

Unternehmen = Versicherungsnehmer (VN)  
ArbeitnehmerIn = versicherte Person  
Unternehmen = Bezugsberechtigter

### Abfertigungs-Rückdeckungsversicherung

- Finanzielle planmäßige Vorsorge zum Pensionszeitpunkt.
- Kontinuierliches Ansparen mit gleichmäßigen Prämien; Aufwendungen sind steuerlich als Betriebsausgaben zu nutzen.
- Zuwachs der Versicherung ist Ertrag und verbessert die Bilanzpolitik.
- Auslagerung betriebsfremder Risiken, z.B. Ableben des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
- Flexible Vertragsgestaltung bei Laufzeit, Einkommensänderungen oder sonstigen individuellen Firmensituationen.



## Auslagerung in eine Abfertigungs-Direktversicherung gem. Rz 3369a ESt-Richtlinien

Das Unternehmen schließt für MitarbeiterInnen im "alten" Abfertigungsrecht eine sogenannte Direktversicherung ab, wobei der/die ArbeitnehmerIn im Abfertigungsfall direkt die Versicherungsleistung erhält.

Durch eine einmalige Startprämie – zumindest in Höhe der steuerlichen Rückstellung – und laufende Prämienzahlungen, wird die Abfertigungsverpflichtung ausfinanziert. Die Beiträge sind Betriebsausgaben. Die Wertsteigerung der Abfertigungs-Direktversicherung ist nicht aktivierungspflichtig. Zusätzlich entfällt bei der Abfertigungs-Direktversicherung die Versicherungssteuer. Der Arbeitgeber entscheidet, für welche MitarbeiterInnen er diese Form der Absicherung wählt.

- Verbesserte Bilanzpolitik.
- Hohe Effektivrendite durch Entfall der Aktivierungspflicht und Versicherungssteuer.
- Entstehender Abfertigungsanspruch wird zum Laufzeitende ausfinanziert.
- Gleichmäßige und planbare Liquiditätsbelastung.
- Unternehmer entscheidet frei, für welche MitarbeiterInnen eine Abfertigungs-Direktversicherung abgeschlossen wird (kein Gruppenkriterium erforderlich).
- Verbesserung der Kennzahlen speziell in der IAS- und UGB-Bilanz.

### Vertragsgestaltung: Direktvertrag

Unternehmen = Versicherungsnehmer (VN)

MitarbeiterIn = versicherte Person und Bezugsberechtigte/r

## Abfertigung für Arbeitsverhältnisse ab 1.1.2003 (Abfertigung NEU)

Jedes Unternehmen muss für jede/n ArbeitnehmerIn 1,53% seines Jahresentgeltes als Abfertigungsbeitrag bezahlen (= beitragsorientiertes System).

- Die Abfertigung NEU gibt es auch für Selbstständige, Freiberufler, Rechtsanwälte und Ziviltechniker.
- Die Beiträge werden in einer Vorsorgekasse veranlagt.
- Je Unternehmen gibt es nur eine Vorsorgekasse.



### 3. Firmenpension: Das „Kapital“ MitarbeiterIn

Die Firmenpension als Pensionszusage ist das "Luxusmodell" in der betrieblichen Altersvorsorge. Besonders geeignet ist sie bei Einzelunternehmen für familiennahe Angehörige wie Ehegattin/ Ehegatte und/oder Kinder sowie bei Kapitalgesellschaften (GmbH) für den oder die Gesellschafter/ Geschäftsführer.

#### Der volle Steuernutzen kommt dann zum Tragen, wenn es sich um bilanzierende Unternehmen handelt.

- Hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen beziehen hohe Gehälter, bei Pensionsantritt haben sie mit großen Einkommenseinbußen zu rechnen.
- Hoch qualifizierte ArbeitnehmerInnen sind abwerbungsgefährdet und sind schwer nachzubersetzen.
- Gehaltserhöhungen verursachen zusätzliche Kosten beim Arbeitgeber.

#### Pensionszusage als alternative Gehaltserhöhung oder erfolgsabhängiges Vergütungsinstrument

- Wichtige MitarbeiterInnen an das Unternehmen binden
- Stärkung der Mitarbeitermotivation
- Pensionsrückstellung voll steuerlich nutzbar
- Aufwendungen wirken gewinnmindernd und sind steuerlich begünstigt
- Keine Sozialversicherungsabgaben und keine Lohnnebenkosten
- Altersvorsorge (Rentenzahlung) steht im Vordergrund
- Wahlrecht bei Vertragsablauf (Kapital oder Rente)
- Maximal 80% des erwarteten Letzteinkommens, max. 100% Letzteinkommen durch gesetzliche und Firmenpension
- Im Insolvenzfall fallen Ansprüche nicht in die Konkursmasse
- Für Gesellschafter/ Geschäftsführer einer GmbH von besonderem Interesse
- Besonders vorteilhaft für angestellte Familienangehörige, wobei der Fremdvergleich zu beachten ist
- Klassische Lebensversicherung als Rückdeckungsversicherung
- Individuelle Zusätze wie Berufsunfähigkeits- und/oder Witwenpension sind möglich

#### Vertragsgestaltung:

##### Indirektvertrag:

Unternehmen = Versicherungsnehmer (VN)  
ArbeitnehmerIn = versicherte Person  
Unternehmen = Bezugsberechtigter im Er- und Ablebensfall

Eine schriftliche, rechtsverbindliche und unwiderrufliche Pensionszusage (= Vertrag) ist Basis und Grundvoraussetzung.

Die Lebensversicherung als Rückdeckungsversicherung dient zur Erfüllung der Pensionszusage.



## 4. Betriebliche Kollektivversicherung (bKV): Erfolg im Paket

Die betriebliche Kollektivversicherung (bKV) ist ein Vorsorgemodell in Form einer Lebensversicherung mit garantiertem Wertzuwachs, jährlich unverfallbaren Gewinnzuteilungen und einer garantierten Rentenleistung in der Pensionsphase. Der Arbeitgeber verpflichtet sich als Versicherungsnehmer Prämien (max. 10% der Bruttolohn- und Gehaltssumme) für seine MitarbeiterInnen zu bezahlen. Bei Eintritt des Versicherungsfalles haben MitarbeiterInnen Anspruch auf eine Rente, die lebenslang ausbezahlt wird.

- Günstige Form einer Gehaltserhöhung aller oder bestimmter Mitarbeitergruppen
- Gestaltung moderner Entlohnungssysteme
- Mitarbeitermotivation verstärken
- Beiträge sind unverfallbar
- Mitarbeiterbeiträge werden staatlich gefördert
- Geringe Administration im Unternehmen

### Vorteile für MitarbeiterIn und Unternehmen

- Klassische Veranlagung mit eigenem Deckungsstock
- Garantierte Verzinsung wie die klassische Lebensversicherung mit zusätzlicher Gewinnbeteiligung
- Veranlagung ist KEST-befreit
- Für Beiträge nur 2,5% Versicherungssteuer
- Beitragsorientiertes Modell:  
Max. 10% der Lohn- und Gehaltssumme aller betroffener MitarbeiterInnen (Staffelung der Beiträge ist möglich)
- Leistungsorientiertes Modell:  
Die Rente kann max. 80% des letzten Aktivbezuges betragen
- Keine Aktivierungspflicht
- Beiträge sind steuermindernde Betriebsausgaben
- Für Beiträge keine Lohnnebenkosten
- Eigenbeiträge von MitarbeiterInnen sind bis € 1.000,- p.a. staatlich gefördert (von 4,25 bis 6,75%)
- Mit einer bKV werden lebenslange, garantierte Renten finanziert
- Hinterbliebenenrenten sind beinhaltet
- Individuelle Zusätze wie Berufsunfähigkeits- und/oder Witwenpension und Waisenpension sind möglich

### Vertragsgestaltung:

- Unternehmen schließt bKV-Vertrag mit der GRAWE ab
- Unternehmen schließt mit den MitarbeiterInnen eine Einzelvereinbarung oder mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab
- Unternehmen leistet Beiträge
- MitarbeiterIn kann freiwillig Beiträge leisten
- GRAWE informiert die MitarbeiterInnen jährlich über die finanzielle Entwicklung



# Sicherheit seit 1828.

„Verlässlicher Versicherungsschutz für alle“ war das Motto Erzherzog Johanns von Österreich, als er im Jahre 1828 die Grazer Wechselseitige Versicherung gründete. Seit damals hat sich aus der ursprünglichen Feuerversicherung die sechstgrößte Versicherung des Landes und ein internationales Unternehmen mit 13 zentral- und osteuropäischen Tochtergesellschaften und mehr als 4.500 MitarbeiterInnen entwickelt.

Bodenständigkeit, Zuverlässigkeit und Kundennähe sind die Grundlagen der mittlerweile über 185-jährigen Erfolgsgeschichte: Mit kundenfreundlicher, individueller Beratung und maßgeschneiderten, bedarfsgerechten Produkten ist die GRAWE ein Garant für internationale Qualität, verbunden mit den sehr strengen heimischen Sicherheitsstandards.

Die Versicherung auf **Ihrer** Seite.

## Ihre Sicherheit und Vorsorge mit der GRAWE: ☎ Info 0316/8037-6222

- GRAWE KLASSIK
- GRAWE UNFALL
- GRAWE LEBEN PLUS+
- GRAWE TRAVELSTAR
- GRAWE KLASSIKFLEX
- GRAWE AUTOMOBIL
- GRAWE FONDSFLEX® PENSION
- GRAWE RECHT
- GRAWE BEGRÄBNISVORSORGE
- GRAWE PRIVAT
- GRAWE BETRIEBSVORSORGE
- GRAWE AGRAR
- GRAWE SWITCH
- GRAWE BETRIEB
- GRAWE TRANSPORT

UNSER ANGEBOT FÜR ALLE BIS 25:



[www.grawe.at/sidebyside](http://www.grawe.at/sidebyside)  
@ /GRAWEsidebyside

Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind die Beschreibungen der Deckungsumfänge in diesem Folder in gekürzter Form und schlagwortartig dargestellt. Für die genaue Beschreibung des Deckungsumfanges im Einzelfall gelten daher ausschließlich die Bestimmungen der Polizzen und der vereinbarten Versicherungsbedingungen.



**1. Platz**

Versicherungen bundesweit  
und „Hervorragende  
Kundenorientierung“



**GRAZER WECHSELSEITIGE**  
Versicherung Aktiengesellschaft

Grazer Wechselseitige Versicherung AG  
A-8010 Graz, Herrengasse 18-20  
Tel. +43-(0)316-8037-6222  
Fax +43-(0)316-8037-6490  
service@grawe.at, www.grawe.at



**GANZ SICHER**  
**ÖSTERREICHISCH**

Ihr (e) Berater (in) in der Grazer Wechselseitigen Versicherung AG