

Abfertigungsrückdeckung/-ausgliederung
Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge

Keine Sorgen mit der Abfertigungsvorsorge

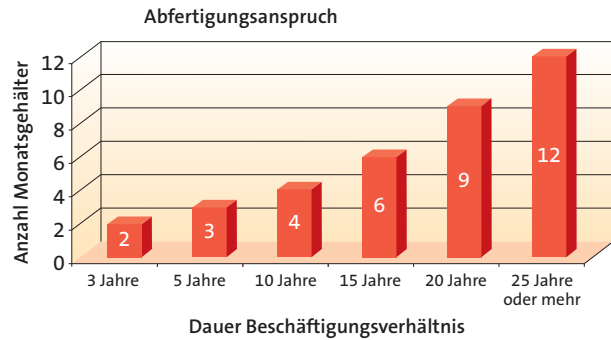


Die Abfertigung intelligent finanzieren

Jeder Mitarbeiter mit Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. 1. 2003 hat nach einer mindestens dreijährigen Beschäftigungsdauer **einen gesetzlich begründeten Abfertigungsanspruch**, insofern das Arbeitsverhältnis beendet wird durch:

- > Dienstgeberkündigung
- > Einvernehmliche Auflösung
- > Dienstnehmerkündigung (bei Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters)
- > Berechtigten vorzeitigen Austritt
- > Unverschuldete Entlassung

HÖHE DER ABFERTIGUNGSANSPRÜCHE



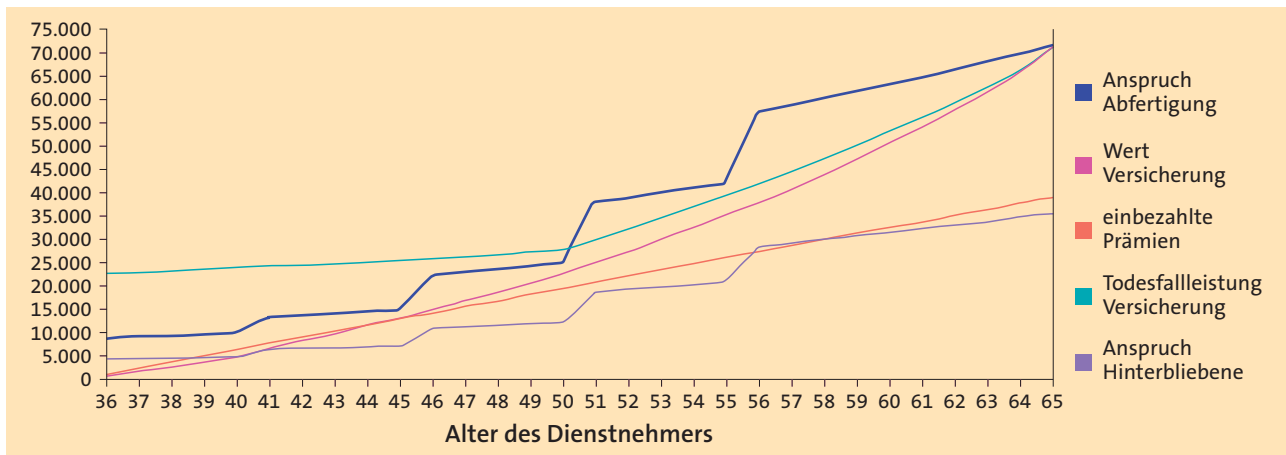
Abfertigungsrückdeckung

WESENTLICHE GRÜNDE FÜR DIE ABFERTIGUNGSRÜCKDECKUNG

- Anfall von Abfertigungsverpflichtungen in der Regel zeitlich nicht genau vorhersehbar
- Tatsächliche Höhe der Abfertigungsansprüche nicht exakt kalkulierbar
- Mögliche Liquiditätsengpässe bei plötzlichen Ereignissen wie Ableben des Mitarbeiters
- Sichere Finanzierungsart durch garantierte Versicherungsleistungen
- Übertragung des Todesfallrisikos des Mitarbeiters an die Oberösterreichische Versicherung AG

EIN BILD SAGT MEHR ALS TAUSEND WORTE ...

Mann, 35 Jahre, Eintrittsdatum 1. 3. 2002, jährliches Bruttogehalt EUR 35.000,-, Wertanpassung 2,5 % p.a., Abfertigung bei Pensionsantritt zum 65. Lebensjahr, 50 % Versicherungsschutz bei Ableben).



- Prognostizierter Abfertigungsanspruch zum 65. Lebensjahr: EUR 71.624,26
- Jährliche Prämie: EUR 1.311,41
- (Mindest)Leistung bei Ableben des Mitarbeiters: EUR 23.022,64
- Voraussichtliche Versicherungsleistung zum 65. Lebensjahr: EUR 71.624,42
- Summe der Versicherungsprämien während der Laufzeit: EUR 39.342,30*

VORTEILE DER ABFERTIGUNGSRÜCKDECKUNG

- Profitabler Aufbau des Liquiditätsbedarfs durch Gewinnbeteiligung samt garantiertem Rechnungszins
- Regelmäßiges kalkulierbares Sparen durch gleichbleibende Prämien
- Sofortige Liquidität im Leistungsfall
- Versicherungsprämien als Betriebsausgabe absetzbar

In den mit *) gekennzeichneten Werten ist eine Gewinnbeteiligung enthalten. Zahlenangaben über die Gewinnbeteiligung beruhen auf Schätzungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrundegelegt sind. Solche Angaben sind daher unverbindlich.



Abfertigungsausgliederung

DIE WESENTLICHSTEN VORAUSSETZUNGEN

- › Einmalzahlung an das Versicherungsunternehmen mindestens in Höhe der Vorjahresrückstellung gemäß § 14 EStG
- › Unwiderruflich direktes Bezugsrecht aus dem Versicherungsvertrag beim Mitarbeiter bis zur Höhe des tatsächlichen Abfertigungsanspruches
- › Ein etwaiger Fehlbetrag zum Abfertigungsanspruch wird vom Unternehmen an den Versicherer „nachgeschossen“

VORTEILE DER AUSGLIEDERUNG

- Die Abfertigungszahlung an den Dienstnehmer wird direkt vom Versicherer geleistet
- Keine Aktivierungspflicht des Wertes der Versicherung in der Steuerbilanz
- Prämie ist bis zur Höhe der fiktiven steuerrechtlichen Rückstellung Betriebsausgabe
- Verbesserung des unternehmensrechtlichen Bilanzbildes sowie der betrieblichen Kennzahlen
- Hohe Verzinsung bei sicherer Veranlagung
- Wegfall der 4%igen Versicherungssteuer
- Wertzuwächse (= Verzinsung) des Versicherungsvertrages sind für den Dienstgeber steuerfrei
- Auslagerung des Ablebensrisikos an den Versicherer

Managerabfertigung

§ 14 Abs. 1 Zif.3 EStG eröffnet die Möglichkeit einer Abfertigungszusage für folgende Personengruppen:

- › Wesentlich beteiligte Gesellschafter/Geschäftsführer mit einem Anteil ab 50 %
- › Gesellschafter/Geschäftsführer mit Sperrminorität
- › Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft

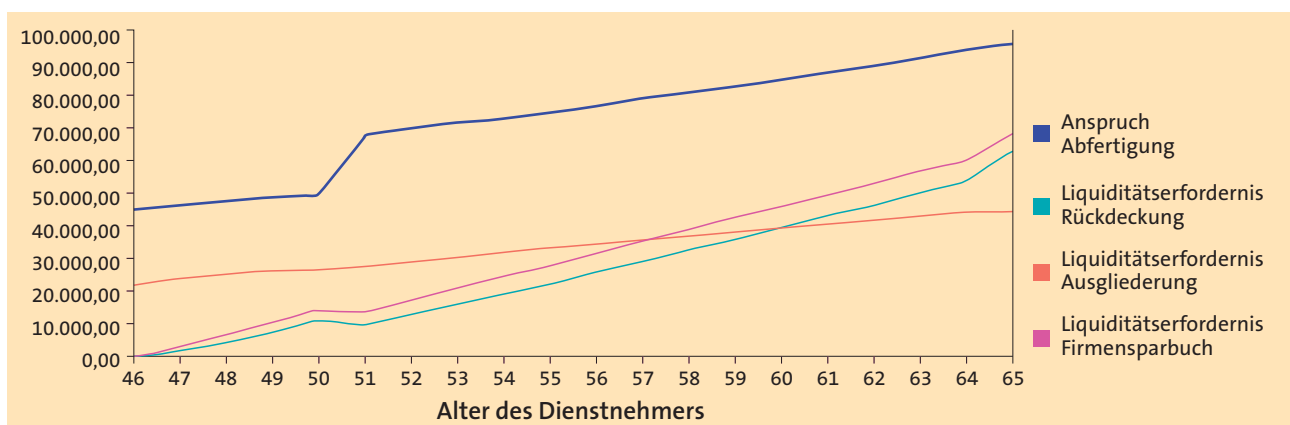
Weitere Voraussetzung für eine „Manager Abfertigung“ ist eine einzelvertragliche schriftliche Abfertigungs-Zusage, welche die Option der Anrechnung von Vordienstzeiten einschließt.

Der Höhe nach muss eine Managerabfertigung einer gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Abfertigung nachgebildet sein.

EIN BEISPIEL SAGT MEHR ALS TAUSEND WORTE ...

Grafische Darstellung der Finanzierung über eine Abfertigungsrückdeckungs-Versicherung, eine Abfertigungsausgliederung sowie über ein Firmensparbuch*), Vergleich des jeweiligen Liquiditätsaufwandes**) für das Unternehmen.

Mann, 45 Jahre alt, Firmeneintritt 1. 10. 1997, 10 Vordienstjahre, Jahresbezug EUR 60.000,-, angenommene Gehaltssteigerung 2,5 % p.a., 50 % Ablebensleistung bei Rückdeckung und Ausgliederung (= Ablebensrisiko bei diesen Varianten beim Versicherer).



- Abfertigungsanspruch zum 65. Lebensjahr: EUR 95.919,01
- Kumuliertes Liquiditätserfordernis Rückdeckung: EUR 62.217,83

- Kumuliertes Liquiditätserfordernis Ausgliederung: EUR 43.886,12
- Kumuliertes Liquiditätserfordernis Firmensparbuch: EUR 67.463,38

*) angenommener Jahreszins: 2,7 % p.a.

**) Liquiditätserfordernis kumuliert unter Berücksichtigung von 25 % KÖSt

„Abfertigung NEU“

Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorge (BMSV)

Für Mitarbeiter bzw. Beschäftigungsverhältnisse ab 1. 1. 2003 ist eine Anmeldung bzw. Beitragsleistung für den Betrieb/Arbeitgeber verpflichtend. Die Verwaltung und Veranlagung der vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge in der Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts obliegt den Mitarbeitervorsorgekassen.

Das Erfolgsmodell der „Abfertigung NEU“ wurde mit 1. 1. 2008 auf Freie Dienstnehmer, Selbständige, Freiberufler sowie Land- und Forstwirte erweitert, denn wer Risiko trägt, soll auch ein Sicherheitsnetz unter sich haben. Die Betriebliche Vorsorge – bestehend aus der Mitarbeitervorsorge und der nun gültigen Regelung der Selbständigenvorsorge – umfasst nun Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen.



UNSER LEISTUNGSSTARKER PARTNER

Die Oberösterreichische Versicherung AG bietet Ihnen mit der Österreichischen Vorsorgekasse AG (ÖVK) einen der leistungsstärksten und kompetentesten Spezialisten Österreichs auf dem Gebiet der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge.

Verpflichtete Einbeziehung und Beitragsleistung seit 1. 1. 2008

- > Mitarbeiter deren vertraglich vereinbarte Beschäftigung nach dem 31. 12. 2002 begonnen hat
- > Einzelunternehmer mit Gewerbeberechtigung
- > Werkvertragsnehmer mit Gewerbeberechtigung
- > Gesellschafter einer OG (OHG, OEG), die Mitglied der WKO ist
- > Komplementär einer KG (KEG), die Mitglied der WKO ist
- > Gesellschafter oder Geschäftsführer (>= 50% oder Sperrminorität, da ansonsten über ASVG in MVK) einer GmbH, die Mitglied der WKO ist
- > Neuer Selbständiger (Werkvertragsnehmer ohne Gewerbeberechtigung)

Freiwilliges Opt-in-Modell seit 1. 1. 2008

- > Freiberufler (Ärzte, Zahnärzte, Rechtsanwälte, Apotheker, Architekten, Patentanwälte, Wirtschaftstreuhänder, Tierärzte und Notare)
- > Land- und Forstwirte

Ihre Vorteile:

- Professionelle Beratung und umfassende Betreuung
- 100%ige Kapitalgarantie
- Transparenz für Ihre Mitarbeiter durch persönliches Passwort für z. B. jährliche Kontonachricht
- Umfangreiche und informative Internetplattform
- Steuerfreie lebenslange Zusatzpension
- Begünstigte direkte Auszahlung bei Pensionsantritt (Steuersatz 6 %)

Beste Konditionen:

- Verwaltungskosten: 1,9 % der monatlichen Beiträge (1,5 % ab 2017)
- „All inclusive“ – nur 0,7 % p. a. für Vermögensverwaltung
- Keine Depotkosten und Bankgebühren
- Keine Übertragungskosten

UMSTIEGSMÖGLICHKEITEN VON ABFERTIGUNG ALT AUF ABFERTIGUNG NEU

Jedem Arbeitgeber steht es frei, dem Mitarbeiter einen Wechsel vom alten Abfertigungssystem in die Mitarbeitervorsorgekasse zu ermöglichen. Nach einer obligatorischen Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter bieten sich hierfür **2 Möglichkeiten**:

Übertragung	Einfrieren
Ein zu vereinbarendes Übertragungsbetrag vom fiktiven Abfertigungsanspruch wird an die ÖVK überwiesen. Ab dem Übertragungstichtag sind vom Arbeitgeber 1,53 % vom Monatsentgelt an die ÖVK zu überweisen.	Der bis zum Stichtag fiktiv erworbene Abfertigungsanspruch (Anzahl der Jahreszwölftel) wird eingefroren. Für die eingefrorenen Ansprüche bleibt altes Recht anwendbar. Ab dem Stichtag sind vom Arbeitgeber 1,53 % vom Monatsentgelt an die ÖVK zu überweisen.