



IT-Firmenpension

Die besten Mitarbeiter:innen finden
und langfristig binden

Kostenneutrale Firmenpensionen für die IT-Branche

Als erster Kollektivvertrag in Österreich ermöglichte der IT-KV, Firmenpensionen ohne Zusatzkosten umzusetzen. Das bedeutet, dass bestehende Gehaltsbestandteile „brutto-für-netto“ in einen Beitrag zur Pensionskasse umgelenkt werden können. Davon profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen.

Mit dem IT-Kollektivvertrag können Sie als Arbeitgeber ohne Zusatzkosten ein Firmenpensionsmodell einrichten und sparen dabei die Lohnnebenkosten für jene Gehaltsbestandteile, die in die Pensionskasse umgelenkt werden. Ihre Mitarbeiter:innen können auf freiwilliger Basis am Pensionskassenmodell teilnehmen und damit „brutto-für-netto“ für die Pension vorsorgen. Daher ergibt sich aus der Gehaltsumwandlung eine deutlich höhere Leistung als bei einer privaten Vorsorge.



**IT-KV:
Firmenpensionen
ohne Zusatzkosten!**

Wie funktioniert das Modell für Kollektivverträge konkret?

1. Das Unternehmen entschließt sich, den Mitarbeiter:innen die Teilnahme an der steuerbegünstigten Pensionsvorsorge zu ermöglichen (kein automatischer Rechtsanspruch der Mitarbeiter:innen!).
2. Unternehmen und Betriebsrat schließen eine Betriebsvereinbarung ab. In Unternehmen ohne Betriebsrat wird eine schriftliche Einzelvereinbarung abgeschlossen.
3. Die Berater:innen der VBV informieren die Mitarbeiter:innen über alle Möglichkeiten und Details im Rahmen von Informationsveranstaltungen.
4. Die Mitarbeiter:innen entscheiden individuell, ob sie am Pensionskassenmodell im Wege der Gehaltsumwandlung teilnehmen wollen.
5. Das Unternehmen leistet Pensionskassenbeiträge für jene Personen, die sich zu einer Teilnahme entschlossen haben.

§ 19a Beiträge an Pensionskassen (Auszug aus dem IT-KV)

(1) Gemäß § 26 Z 7 EStG können Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern Beiträge für Arbeitnehmer an Pensionskassen anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Gehalts oder der Gehaltserhöhungen, auf die jeweils Anspruch besteht, leisten.

(2) In diesem Zusammenhang ist sicherzustellen, dass die in den §§ 15 ff des Kollektivvertrags festgelegten Mindestgrundgehälter (inkl. der jährlichen KV-Erhöhungen) neben den Arbeitgeberbeiträgen an Pensionskassen jedenfalls zur Auszahlung gelangen müssen.

Vorteile für Ihre Mitarbeiter:innen

- Eine attraktive Pensionsvorsorge zur Absicherung des Lebensstandards im Alter
- Höhere Leistungen als bei privater Veranlagung
- „Brutto-für-netto“ ansparen: Pensionskassenbeiträge sind von der Lohnsteuer und von Sozialversicherungsbeiträgen befreit.
- KEST- und KÖSt-freie Veranlagung durch die Pensionskasse
- Die Einkommensteuer wird erst in der Pensionsauszahlungsphase fällig, in der die Steuerprogression in der Regel niedriger ausfällt als beim Activeinkommen.
- Die Mitarbeiter:innen haben Anspruch auf Leistung direkt gegen die Pensionskasse und sind somit im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers geschützt.

Vorteile für Sie als Arbeitgeber

- Ein flexibleres, modernes Gesamtvergütungssystem steigert die Attraktivität Ihres Unternehmens.
- Bis zu 30,8% Lohnnebenkosten für die eingezahlten Beiträge einsparen! Für Gehaltsbestandteile, die in die Pensionskasse einbezahlt werden, fallen keine Lohnnebenkosten an.
- Einfache Abwicklung, da der administrative Aufwand bei der Pensionskasse liegt

**Steuerliche Vorteile
für Unternehmen
und Mitarbeiter:innen!**



Die Vorteile in Zahlen

Vergleich private Vorsorge aus dem versteuerten Einkommen versus Pensionskasse über Gehaltsumwandlung

Arbeitnehmer, männlich, 35 Jahre alt, Bruttogehalt: EUR 56.000,-
jährlicher Pensionskassenbeitrag über Gehaltsumwandlung EUR 1.400,-

Im Vergleich dazu private Vorsorge EUR 746,28 jährlich (entspricht EUR 1.400,- des Bruttogehalts).
Beitragssteigerung: jeweils 3% pro Jahr.

VERGLEICH	Private Vorsorge aus dem versteuerten Einkommen	Pensionskasse IT-Firmenpension Gehaltsumwandlung gemäß IT-KV
Aufwand		
Aufwand Arbeitgeber (Bruttobeitrag pro Jahr)	1.815,80 € (inkl. Lohnnebenkosten) entspricht 1.400,00 € Bruttogehalt	
Aufwand Arbeitnehmer (Bruttobeitrag pro Jahr)		1.400,00 €
Sozialversicherung (18%)	- 250,98 €	
Lohnsteuer (40%)	- 402,29 €	
Versicherungssteuer (2,5%)		- 34,15 €
Nettobeitrag pro Jahr	746,73 € jährlicher Nettobeitrag in private Vorsorge Privat in eine Veranlagung mit 4% Ertrag (abzüglich 27,5% KEST)	1.365,85 € jährlicher Nettobeitrag als Pensions- kassenbeitrag KESt- und KöSt-freie Veranlagung mit 4% Ertrag
Alterspension bei Pensionsantritt mit 65 und einem Witwen-/Witwerübergang von 30%		
Jahrespension brutto	2.094,24 €	5.273,54 €
Steuersatz 40%	0,00 €	- 2.109,42 €
Jahrespension netto	2.094,24 €	3.164,12 €

+ 51%

Alle Angaben wurden mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt und geprüft. Die Inhalte beziehen sich auf die Rechtslage zum Zeitpunkt ihrer Erstellung und können sich danach jederzeit ändern. Eine andere abweichende steuer- bzw. sozialversicherungsrechtliche Auslegung durch die Behörde ist möglich. Eine Haftung oder Garantie für die Richtigkeit der zu Verfügung gestellten Informationen kann daher nicht übernommen werden. Dem Pensionskassenmodell wurde ein Rechnungszins von 2,0% zugrunde gelegt.

Bei dem Vergleich handelt es sich um die beispielhafte Gegenüberstellung beispielhafter Erträge einer privaten Veranlagung einerseits und eines Pensionskassenmodells andererseits. Alle dargestellten Leistungen sind unverbindliche Hochrechnungsergebnisse, bei denen aufgrund veränderter Sterblichkeits- oder Invaliditätsverhältnisse bzw. veränderter wirtschaftlicher Einflüsse Änderungen möglich sind. Das Beispiel kann nicht auf die konkreten Verhältnisse des Kunden übertragen werden und ersetzt die individuelle Beratung nicht.

Sollten personenbezogene Bezeichnungen zur leichteren Lesbarkeit verwendet werden, beziehen sich diese selbstverständlich auf alle Geschlechter.

Fotos: Getty Images

Stand: 2025