



Firmenpensionen exklusiv für die IT-Branche

Die besten Mitarbeiter 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an der steuerbegünstigten Pensionsvorsorge zu ermöglichen (kein automatischer Rechtsanspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin!).
2. Unternehmen und Betriebsrat schließen eine Betriebsvereinbarung ab. In Unternehmen ohne Betriebsrat wird eine schriftliche Einzelvereinbarung abgeschlossen.
3. Die Berater der VBV informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Möglichkeiten und Details im Rahmen von Informationsveranstaltungen.
4. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden individuell, ob sie am Pensionskassenmodell im Wege der Gehaltsumwandlung teilnehmen wollen.
5. Das Unternehmen leistet Pensionskassenbeiträge für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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

- 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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!**



Die Vorteile in Zahlen

Vergleich private Vorsorge aus dem versteuerten Einkommen versus Pensionskasse über Gehaltsumwandlung

Arbeitnehmer, männlich, 35 Jahre alt, Bruttogehalt: EUR 42.000,-
jährlicher Pensionskassenbeitrag über Gehaltsumwandlung EUR 2.100,-

Im Vergleich dazu private Vorsorge EUR 1.193,58 jährlich (entspricht EUR 2.100,- des Bruttogehalts).
Beitragssteigerung: jeweils 3 % pro Jahr.

VERGLEICH	Private Vorsorge aus dem versteuerten Einkommen	Pensionskasse über Gehaltsumwandlung
Wie geht das?		
Aufwand Arbeitgeber	EUR 2.729,34	EUR 2.100,00
Lohnnebenkosten	EUR -629,34	EUR -0,00
Versicherungssteuer (2,5 %)	EUR -0,00	EUR -51,22
	EUR 2.100,00	EUR 2.048,78
	Bruttogehaltsbestandteil	als Pensionskassenbeitrag
Ertrag Arbeitnehmer		
Brutto-Beitrag	EUR 2.100,00	EUR 2.048,78
- Abzüge (SV, LSt.)	EUR -906,42	
	EUR 1.193,58	
	Netto-Gehaltsbestandteil; Privat in eine Veranlagung mit 4 % Ertrag (abzüglich KEST)	KEST- und KöSt-freie Veranlagung mit 4 % Ertrag durch die Pensionskasse
Alterspension bei Pensionsantritt mit 65 mit einem Witwen-/Witwerübergang von 30 %		
Jahrespension	EUR 3.389,47	EUR 8.009,67
Steuersatz 35 %	EUR -0,00	EUR -2.803,38
Jahresnettopension	EUR 3.389,47	EUR 5.206,29

+ 54 %

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.

Bei personenbezogenen Bezeichnungen wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit insbesondere bei Überschriften die männliche Bezeichnung gewählt. Diese beziehen sich selbstverständlich auf alle Geschlechter.

Fotos: Getty Images

Stand: 01/2022