

# 1. Vorsorge für Mitarbeiter aus Unternehmersicht

## 1.1. Abfertigung „Alt“ versus Abfertigung „Neu“

### 1.1.1. Rechtsgrundlagen

#### 1.1.1.1. Entstehungsgeschichte/Regelungsmotiv des Abfertigungsanspruchs

Gesetzliche Bestimmungen zum Thema Abfertigung i. w. S. lassen sich bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurückverfolgen. Bereits zur Zeit des Ersten Weltkrieges gab es besondere Abfindungen für vom Krieg heimkehrende Angestellte, die ihren Dienst unverschuldet, beispielsweise aufgrund von Verletzungen, nicht antreten konnten. Im Jahre 1919 wurde im Handlungsgehilfengesetz (HGG) erstmalig ein genereller Anspruch für Angestellte im Sinne dieses Gesetzes normiert. Im Jahre 1921 wurde vom Nationalrat § 23 **Angestelltengesetz** (AngG) beschlossen. Im Jahre 1971 wurde § 23a AngG über die Abfertigung bei Pensionierung und bei Mutterschaft ergänzt. Die Arbeiter wurden (erst) im Jahre 1979 durch das **Arbeiterabfertigungsgesetz** (ArbAbfG) den Angestellten – zumindest was die gesetzlichen Bestimmungen diesbezüglich betrifft – gleichgestellt.

Im Jahre 1987 trat das **Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungsgesetz** (BUAG) in Kraft und mit 01.01.2003 das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG), zwischenzeitlich **Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz** (BMVSG).

**Regelungsmotiv** der Bestimmungen zur Abfertigung im Allgemeinen waren zum einen in den Anfängen **Überbrückungs- und Kündigungsschutzfunktionen** sowie zum anderen eine Belohnung für langjährige **Betriebstreue**. In der heutigen Zeit rückt die **Abfertigung als Entgeltfunktion** i. S. einer Altersvorsorge in den Vordergrund, wobei dies im Besonderen – wie noch zu zeigen sein wird – für die Bestimmungen des BMSVG, d. h. für das System Abfertigung „Neu“, gilt.

#### 1.1.1.2. Stufenbau der Rechtsordnung im Arbeitsrecht

§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann – neben weiteren Bestimmungen – als Grundlage für den Stufenbau der Arbeitsrechtsordnung herangezogen und bezeichnet werden. Der **Stufenbau der Rechtsordnung im Arbeitsrecht** weist – gegenüber dem sonstigen Stufenbau der Rechtsordnung – **Besonderheiten** auf, und zwar insbesondere aufgrund der **zusätzlichen Rechtsquellen**, nämlich des Kollektivvertrags sowie der Betriebsvereinbarung, die als zivilrechtliche Verträge zustande kommen, jedoch durch gesetzliche Bestimmungen normative Wirkung gegenüber dem Normunterworfenen (Arbeitgebern und Arbeitnehmern) entfalten.

An oberster Stelle des Stufenbaus der Rechtsordnung im Arbeitsrecht steht das **Recht der Europäischen Union** (Unionsrecht), nachgelagert das Verfassungsrecht. Darunter folgen **zwingende gesetzliche Bestimmungen**, die keinesfalls abgeändert werden dürfen. Ferner folgen im Stufenbau der Rechtsordnung im Arbeitsrecht der **Kollektivvertrag**, sodann die **Betriebsvereinbarung** und der **Arbeitsvertrag**.

Letztlich sind noch dispositive (= nachgiebige) gesetzliche Regelungen und die Weisung des Arbeitgebers (in den Grenzen des Arbeitsvertrages) zu nennen.

Zur Wirkungsweise dieser arbeitsrechtlichen Normen ist festzuhalten, dass – nach dem **Günstigkeitsprinzip** – die nachgeordnete Rechtsgrundlage nur dann Wirksamkeit entfaltet, sofern deren Inhalte für den Arbeitnehmer günstiger sind. Wenn die nachgeordnete Rechtsgrundlage der übergeordneten – bei Vorliegen des gleichen Regelungsgehaltes – widerspricht, ist diese sohin mit Teilnichtigkeit belastet, d.h. der nachteiligere Teil dieser Bestimmung gelangt nicht zur Anwendung.

### **Beispiel:**

*Eine arbeitsvertragliche Bestimmung darf für den Arbeitnehmer keinesfalls nachteiliger sein als arbeitsrechtliche Bestimmungen in einer Betriebsvereinbarung oder dem anwendbaren Kollektivvertrag.*

### **Arbeitsrechtliche Normenpyramide (vereinfacht)**

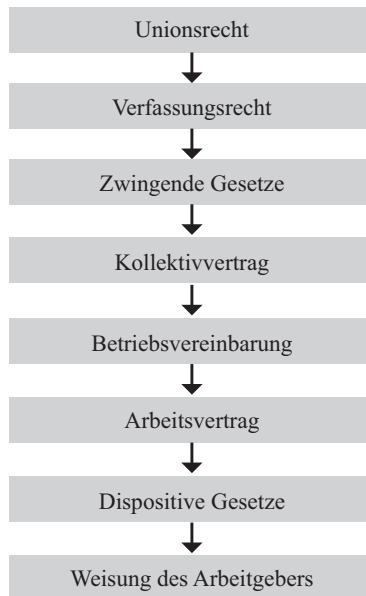


Abb. 1: Arbeitsrechtliche Normenpyramide (vereinfacht)

### **1.1.1.3. Abfertigung „Alt“**

#### **1.1.1.3.1. Wesentliche Rechtsgrundlagen**

Maßgebliche Rechtsgrundlage des Systems Abfertigung „Alt“ ist § 23 AngG, der durch das ArbAbfG seit 1979 (faktisch) auch für Arbeiter gilt.

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Vertragsverhältnis:                 | AG ist Versicherungsnehmer, AN ist versicherte Person  |
|                                     | AN ist Bezugsberechtigter, allerdings nur im Ausmaß eines ggf. entstandenen Abfertigungsanspruches           |
|                                     | Hinterbliebene des AN sind Bezugsberechtigte im Ausmaß des entstandenen Abfertigungsanspruches               |
| Ausscheiden des AN ohne Anspruch:   | Vertrag fällt an AG zurück, Gewinn gilt als ao. Ertrag   |
|                                     | Vertrag wird für andere AN herangezogen und an diese angepasst   |
| Tatsächlicher Abfertigungsanspruch: | Wahlrecht des AN zwischen Einmalauszahlung und lebenslanger Rente (Risiko trägt Versicherung)                |
|                                     | Auszahlung der Versicherungsleistung in Höhe des Abfertigungsanspruches an den AN, übersteigende Teile an AG |
|                                     | Bei nicht ausreichender Versicherungsleistung ist eine Ergänzungsprämie von Seiten des AG erforderlich       |
|                                     | Versteuerung des Abfertigungsbetrages (§ 67 EStG) ist weiterhin vom AG zu übernehmen (Haftung beim AG)       |

## 1.2. Betriebspensionen

### 1.2.1. Allgemeines – Wesentliches im Überblick

Grundlage der österreichischen Pensionssicherung ist das **Umlagesystem** bzw. der sogenannte **Generationenvertrag**. Dies bedeutet – kurz gefasst –, dass die Eltern für die Bildung und Erziehung ihrer Kinder Sorge tragen (sollen) und im Gegenzug dazu die Kinder durch entsprechende Beitragsleistung im Erwerbsleben die Pensionen der Eltern absichern (sollen).

Allseits bekannt ist, dass die **Kluft zwischen Pensionsaufwand** für die ältere Generation im Verhältnis zu den **Beitragsleistungen** der jüngeren Generation **immer größer** wird und der Staat massiv Steuergelder aus anderen Bereichen in das Pensionssystem nachschießen muss. Dies führt – von damit einhergehenden (negativen) demografischen Entwicklungen abgesehen – letztlich zu **massiven Problemen bei der Finanzierung der Pensionen künftiger Generationen**; die Pensionslücke wird immer größer.

Aufgrund des faktischen Zustandes, dass die **gesetzliche Pensionsversicherung**, insbesondere aufgrund der tendenziellen Verschlechterung, was die Höhe der Pensionsleistung betrifft, in naher Zukunft wohl lediglich mehr eine **Grundsicherung** sein wird und die jungen Pensionisten mit massiven finanziellen Einschnitten zu rechnen haben, erfreuen sich **neben** der ebenfalls zunehmenden **Eigenvorsorge der Arbeitnehmer betriebliche Altersvorsorgemodelle als drittes Standbein in der Pensionssicherung** steigender Nachfrage.

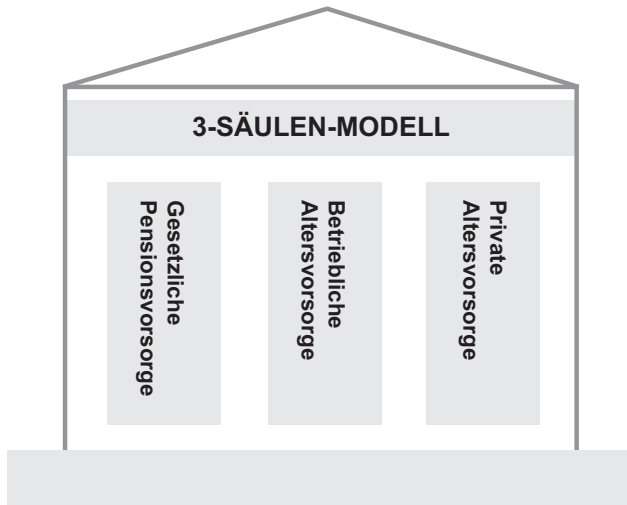


Abb. 14: Drei-Säulen-Modell

### 1.2.2. Gesetzliche Rahmenbedingungen

Der österreichische Gesetzgeber hat – im Vergleich zu anderen europäischen Ländern – sehr spät, und zwar erst mit Wirkung ab 01.01.1991, gesetzliche Regelungen geschaffen, nämlich das **Betriebspensionsgesetz** (BPG), mit dem betriebliche Leistungszusagen gesichert werden sollten, sowie das **Pensionskassengesetz** (PKG), welches die rechtlichen Grundlagen für die Pensionskassen beinhaltet.

Das **BPG** regelt die **Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Zusagen** zur die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzenden Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenvorsorge (= Leistungszusagen), die einem Arbeitnehmer im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden.

Das BPG gilt auch für Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen des Privatrechts, d.h. unter anderem für GmbH-Geschäftsführer und für Vorstände von Aktiengesellschaften, sofern sie aus dieser Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit beziehen. Des Weiteren wird vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber Träger einer **betrieblichen Pensionskasse** ist oder zugunsten seiner Arbeitnehmer einer **überbetrieblichen Pensionskasse** beigetreten ist.

Aus dem Geltungsbereich des BPG sind wiederum beispielsweise Arbeitsverhältnisse im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 oder der Bundesforste-Dienstordnung 1986 ausgenommen.

### 1.2.3. Betriebliche Leistungszusagen im Überblick

Das **BPG** sieht mehrere **Arten von Leistungszusagen** eines Arbeitgebers vor, nämlich

- **Beiträge an eine Pensionskasse** zugunsten eines Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen;
- **Prämien für eine betriebliche Kollektivversicherung** an ein zum Betrieb der Lebensversicherung im Inland berechtigtes Versicherungsunternehmen (gemäß §§ 18 ff. Versicherungsaufsichtsgesetz) zugunsten des Arbeitnehmers und seiner Hinterbliebenen;
- **direkte Leistungszusagen** an den Arbeitnehmer und seine Hinterbliebenen;
- **Prämien für eine** zugunsten des Arbeitnehmers und seine Hinterbliebenen abgeschlossene **Lebensversicherung**.

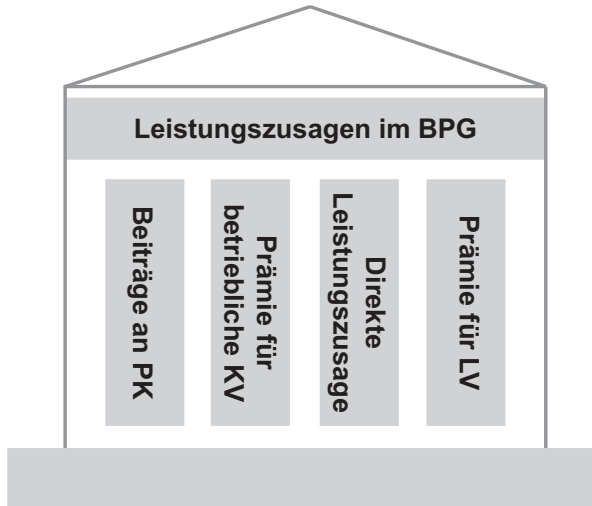


Abb. 15: Leistungen im Betriebspensionsgesetz

Die seitens eines Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer vorgenommenen **Einzahlungen in ein System der betrieblichen Altersvorsorge stellen Entgelt** dar, wobei (naturgemäß) der Versorgungscharakter im Vordergrund steht. Nicht nur aufgrund dieses Umstandes sind die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten, in abgeschlossene Pensionsvereinbarungen einzugreifen, eng auszulegen; dies gilt im Übrigen auch für allfällig vereinbarte Widerrufsvorbehalte.

Sofern dem **Arbeitgeber ein Widerrufs- bzw. Einstellungsrecht** für betriebliche Leistungszusagen eingeräumt wurde, darf er dieses Recht nach oberstgerichtlicher Judikatur **nur nach billigem Ermessen und unter möglicher Schonung der Pensionsansprüche ausüben**, wobei bei einer wirtschaftlichen Gesundung des Unternehmens der Anspruch wiederauflebt.

Vom **Geltungsbereich des BPG ausgenommen** sind darüber hinaus „**jederzeit widerrufliche Leistungen ohne Rechtsanspruch**“, die vom Arbeitgeber unmittelbar zu erfüllen sind, da in diesen Fällen der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Leistung erhält und sohin keinerlei Anwartschaften erwirbt.

#### 1.2.4. Arbeitgeberpflichten

Sofern ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern oder – nur aufgrund sachlicher Rechtfertigung – einem Teil seiner Arbeitnehmer ein System der betrieblichen Altersvorsorge gewährt, hat er **gegenüber den Arbeitnehmern (auf Verlangen) eine Auskunftspflicht**. Der Arbeitgeber hat dabei jährlich Auskunft über das **Ausmaß der Anwartschaft zum Bilanzstichtag** zu erteilen sowie darüber, in welcher Höhe der Arbeitnehmer Leistungen bei Eintritt des Leistungsfalles beanspruchen kann.

Diese **Auskunftsverpflichtung** trifft bei zugesagten Pensionskassenleistungen die **Pensionskasse**, bei Lebensversicherungen oder betrieblichen Kollektivversicherungen das **Versicherungsunternehmen**. Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers/der Pensionskasse/des Versicherungsunternehmens ist kostenlos und ihr ist nur bei entsprechendem Verlangen des Arbeitnehmers nachzukommen.

Arbeitgeber haben gemäß dem in § 18 BPG normierten **Gleichbehandlungsgebot** die Pflicht, bei der Einschränkung oder dem Widerruf von Rechten **ausschließlich ausgewogene und sachlich gerechtfertigte Differenzierungen** zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen vorzunehmen. Das Gleichbehandlungsgebot enthält nicht nur ein bloßes **Diskriminierungsverbot**, sondern auch ein **Differenzierungsverbot**: Verpönt sind Differenzierungen nicht nur dann, wenn einzelne Arbeitnehmer gegenüber der Mehrheit willkürlich schlechter behandelt werden; das **Gleichbehandlungsgebot verlangt vielmehr Gleichbehandlung bei gleicher Sachlage**.

##### *Beispiel:*

*Verboten ist jede willkürliche Differenzierung zwischen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen; daher stellt auch die unsachliche Bevorzugung einer Minderheit, die zum Beispiel keine Leistungskürzung hinnehmen muss, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dar.*

Sofern der Arbeitgeber Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen ungleich behandelt, haben diese einen sogenannten „**Angleichungsanspruch**“.

##### *Praxishinweis:*

*Ungleich behandelte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen haben beispielsweise einen vertraglichen Anspruch auf die vorenthaltene Versorgungszusage.*

Wesentlich ist, dass die **Bestimmungen des BPG einseitig zwingenden Charakter** haben. Dies bedeutet, dass man von diesen Bestimmungen in einem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Kollektivvertrag **nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgehen kann**, somit deren normierten Rechte weder aufgehoben noch beschränkt werden können; günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer sind – wenig überraschend – zulässig.

### 1.7.3. Lebensversicherungsprodukte im Überblick

Jeder Mensch hat unterschiedliche Bedürfnisse und nicht jede Art einer Lebensversicherung passt zu der Situation eines Einzelnen, es stehen unterschiedliche Beweggründe beim Abschluss eines Versicherungsvertrages im Vordergrund. Auch die zu erwartende Rendite ist vom Produkttyp abhängig.

Folgende Lebensversicherungsprodukte können von zugelassenen Versicherungsunternehmen in Österreich angeboten werden:

- Klassische Lebensversicherung
- Kapitalanlageorientierte Lebensversicherung
- Fondsgebundene Lebensversicherung
- Indexgebundene Lebensversicherung
- Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge
- Kombinierte Produkte

Zusätzlich gibt es von Anbietern aus dem EU-Ausland zum Teil anders konzipierte Produkte, jedoch gelten die von der Finanzmarktaufsicht vorgegebenen Informationsvorschriften sinngemäß auch für diese.

Mit Lebensversicherungen werden zwei Bedürfnisse abgedeckt: **Kapitalbildung** durch einen Vermögensaufbau und **Risikovorsorge** durch einen gewählten Ablebensschutz. Die Kapitalbildung ist bei Lebensversicherungen in den letzten Jahren vermehrt in den Vordergrund gerückt, der Risikoaspekt spielt bei vielen Lebensversicherungsverträgen nur mehr eine untergeordnete Rolle. Aus diesem Grund werden Lebensversicherungsprodukte immer häufiger mit anderen Veranlagungsprodukten, wie z.B. Spareinlagen, Aktien oder Investmentfonds, verglichen.

Durch die **Kombination** der Elemente Vermögensaufbau und gleichzeitige Risikovorsorge wird die **Vergleichbarkeit** von Lebensversicherungen mit anderen Veranlagungsprodukten jedoch **erschwert**. Darüber hinaus ist auch zu beachten, dass Versicherungsprodukte einer anderen Besteuerung unterliegen als alle anderen Finanzprodukte.

Die **Versicherungsleistungen** dieser Varianten werden in Form einer **laufenden Rente** (lebenslang oder zeitlich begrenzt) oder einer **einmaligen Kapitalzahlung** fällig.

#### 1.7.3.1. Merkmale der einzelnen Lebensversicherungsprodukte

##### 1.7.3.1.1. Klassische Lebensversicherungen

Zu den klassischen Lebensversicherungen zählen die **Er- und Ablebensversicherung**, die **Erlebensversicherung**, die **Rentenversicherung**, die **Berufsunfähigkeitsversicherung**, die **Ablebensversicherung** sowie die **Dread-Disease-Versicherung**.

Bei einer klassischen Lebensversicherung trägt das Versicherungsunternehmen selbst das Kapitalanlagerisiko und zeichnet sich dabei durch eine garantierte Erlebensleistung an den Versicherungsnehmer aus. Die garantierte Versicherungsleistung richtet sich dabei nach dem vereinbarten Garantiezinssatz gemäß Höchstzinsverordnung der Finanzmarktaufsicht, an deren Kapitalanlageverordnung das Versicherungsunternehmen bei der Veranlagung des Vermögens gebunden ist.

#### 1.7.3.1.1.1. Er- und Ablebensversicherung

Mit dieser Versicherungsvariante kann sowohl für die **Hinterbliebenen** als auch für **persönliche Bedürfnisse** vorgesorgt werden. Die Laufzeit einer Er- und Ablebensversicherung kann grundsätzlich frei gewählt werden, wobei aber viele Versicherungsunternehmen eine Mindestlaufzeit von zehn Jahren vorgeben.

Die **Prämienzahlung endet mit Ablauf des Versicherungsjahres**, in dem die versicherte Person verstirbt, oder zum Ablauf der vereinbarten Prämienzahlungsdauer bei Erleben. Es kann auch eine **abgekürzte Prämienzahlungsdauer** vereinbart werden; davon spricht man, wenn die Zahlungsdauer kürzer ist als die Laufzeit des Vertrages.

Die Leistung im Erlebens- oder Ablebensfall setzt sich aus der abgeschlossenen, garantierten Versicherungssumme und den bis zum Fälligkeitszeitpunkt verzinslich angesammelten Gewinnanteilen zusammen.

**Er- und Ablebensversicherung** können auch auf **das Leben zweier oder mehrerer Personen** abgeschlossen werden. In diesem Fall spricht man von einer Versicherung auf verbundene Leben. Mit dieser Variante wird vorwiegend eine wechselseitige Vorsorge vor allem für den Ablebensfall getroffen. Beweggrund hierfür kann die Prämie, die günstiger als bei einer Einzelversicherung ist, sein. Jedoch erlischt der Vertrag beim Tod einer versicherten Person. Bei **gleichzeitigem Ableben** der versicherten Personen wird die vereinbarte **Versicherungssumme zuzüglich der bis dahin** angesammelten **Gewinnanteile nur einmal** ausbezahlt.

#### 1.7.3.1.1.2. Erlebensversicherung

Erlebensversicherungen stellen einen **Ansparvertrag ohne Ablebensschutz** dar und dienen dem Vermögensaufbau zu einem frei wählbaren Zeitpunkt. Die Leistung im Erlebensfall zum Ablauf des Vertrags setzt sich aus der garantierten Versicherungssumme und den bis dahin verzinslich angesammelten Gewinnanteilen zusammen. Der Begünstigte kann zwischen einer lebenslangen Rente und einer einmaligen Kapitalzahlung wählen.

Die **Rentenhöhe** wird bei einer Erlebensversicherung in der Regel **mit den zum Ablauf gültigen Sterbetafeln errechnet** und ist somit bei Abschluss der Versicherung in der Höhe nicht garantiert.



Im **Ablebensfall** erhält der Begünstigte entweder

- die **eingezahlten Nettoprämien** (ohne Unterjährigkeitszuschlag, Versicherungssteuer etc.) zuzüglich der bis dahin verzinslich angesammelten Gewinnanteile oder
- die **anteilige Versicherungssumme zuzüglich** der bis dahin verzinslich **angesammelten Gewinnanteile** ausbezahlt.

Die Prämienzahlung endet mit Ablauf des Versicherungsjahres, in dem die versicherte Person verstirbt, oder zum Ablauf der vereinbarten Prämienzahlungsdauer bei Erleben. Es kann auch eine abgekürzte Prämienzahlungsdauer vereinbart werden; davon spricht man, wenn die Zahlungsdauer kürzer ist als die Laufzeit des Vertrages.

### 1.7.3.1.1.3. Rentenversicherung

Mit einer Rentenversicherung lässt sich bereits bei Vertragsbeginn die Höhe der **Garantierente** (garantierte Rente aus Versicherungssumme) **ermitteln**. Es werden **die bei Abschluss gültigen Sterbetafeln** zur Berechnung der Renten herangezogen. Daher wird diese Variante gerade in der betrieblichen Vorsorge innerhalb einer Firmenpension meist gewählt.

Zur Verwendung der angesammelten Gewinnanteile kann vor Beginn der Rentenzahlung zwischen einer „Gewinnrente“ und einer „Bonusrente“ gewählt werden.

- **„Gewinnrente“**: jeder Gewinnanteil wird bei Fälligkeit zur Aufwertung der versicherten Rente verwendet.
- **„Bonusrente“**: von Beginn der Rentenzahlung an wird der versicherten Rente eine Gewinnrente als Vorweg-Gewinnbeteiligung ausbezahlt. Der Betrag dieser Gewinnrente ist allerdings nicht garantiert und kann bei Veränderung der Gewinnanteile angepasst werden. Zusätzlich zur Vorweg-Gewinnbeteiligung fällige Gewinnanteile führen zu einer Aufwertung der versicherten Rente und der Gewinnrente auf Basis der Vorjahreswerte.

Die **Rentenzahlung** kann sowohl als

- **aufgeschobene** Rente als auch als
- **sofort beginnende** Rente (nur mit Einmaleralag) vereinbart werden.

Zusätzlich kann der Begünstigte wählen, ob die vereinbarten Renten

- **lebenslang** oder
- **zeitlich begrenzt** (temporär) ausbezahlt werden sollen.

Für den **Ablebensfall** der versicherten Person **während der Rentenzahlungsphase** können Garantiezeiten, Rentenübergänge oder eine Kapitalrückgewähr angeboten werden.

- **Rentengarantiezeit:** diese wird in wählbaren Jahren, je nach Tarifangebot des Versicherers, vereinbart (z.B.: 5, 10, 15, ...). Verstirbt die versicherte Person während dieses Zeitraumes, wird die vereinbarte Rente an den Begünstigten bis zum Ablauf des Garantiezeitraumes weiterbezahlt.
- **Rentenübergang:** bei Ableben der versicherten Person geht die Rentenzahlung mit einem vereinbarten Prozentsatz auf eine andere Person als lebenslange Rente über.
- **Kapitalrückgewähr:** bei dieser Variante wird das nicht verbrauchte Kapital zum Zeitpunkt des Ablebens der versicherten Person an die Begünstigten ausbezahlt.

Bei **Ableben** der versicherten Person **während der Ansparphase** erhalten die begünstigten Personen entweder

- die **einbezahlten Nettoprämien** (ohne Unterjährigkeitszuschlag, Versicherungssteuer etc.) oder
- die **Versicherungssumme zuzüglich** der bis dahin verzinslich **angesammelten Gewinnanteile** ausbezahlt.

Die Prämienzahlung endet mit Ablauf des Versicherungsjahres, in dem die versicherte Person verstirbt, oder zum Ablauf der vereinbarten Prämienzahlungsdauer bei Erleben. Es kann auch eine abgekürzte Prämienzahlungsdauer vereinbart werden; davon spricht man, wenn die Zahlungsdauer kürzer ist als die Laufzeit des Vertrages.

#### 1.7.3.1.1.4. Berufsunfähigkeitsversicherung

Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen werden in zwei Formen angeboten:

- **Berufsunfähigkeits-Prämienbefreiung:** bei Eintritt des Leistungsfalles (Berufsunfähigkeit) wird durch diesen Zusatz die **Prämienzahlungsverpflichtung** durch den Versicherer **übernommen** und die Prämie unverändert bis zum vereinbarten Zeitpunkt fortgeführt.
- **Berufsunfähigkeitsrente:** zusätzlich zur Übernahme der Prämienzahlung des Vertrages leistet der Versicherer eine **vereinbarte Berufsunfähigkeitsrente** bis zum vereinbarten Zeitpunkt.

Eine Berufsunfähigkeitsrentenversicherung kann als Zusatztarif zu einem Haupttarif (z.B.: Erlebensversicherung, Er- und Ablebensversicherung) oder als eigenständiger Vertrag („stand alone“) abgeschlossen werden.

**Praxishinweis:**

*Die detaillierte Begriffsbestimmung und die damit verbundene Leistungspflicht des Versicherers sollten bei Abschluss der Versicherung genau verglichen und analysiert werden. In den Bedingungen behalten sich manche Versicherungen zum Beispiel vor, die versicherte Person auf einen ähnlichen Beruf zu verweisen („Verweisungsklausel“).*

**1.7.3.1.1.5. Risikoversicherungen**

Die Leistung einer Risikoversicherung besteht ausschließlich darin, im Falle des Ablebens der versicherten Person während der Vertragslaufzeit eine fest vereinbarte Versicherungssumme zu leisten. Es werden **Tarife** mit einer

- **gleichbleibenden** oder
- **fallenden Versicherungssumme** angeboten.

Diese Versicherungsform wird zur **Besicherung von Krediten, Absicherung der Hinterbliebenen** oder in **Betrieben** z.B. zur **gegenseitigen Absicherung der Gesellschafter-Geschäftsführer** verwendet. Risikoversicherungen können auch als verbundene Lebensversicherung mit zwei oder mehreren versicherten Personen abgeschlossen werden, wobei auch hier bei gleichzeitigem Ableben aller Versicherten die vereinbarte Versicherungssumme nur einmal ausbezahlt wird.

Die Prämienzahlung endet mit Ablauf des Versicherungsjahres, in dem die versicherte Person verstirbt, oder zum Ablauf der vereinbarten Prämienzahlungsdauer bei Erleben. Es kann auch eine abgekürzte Prämienzahlungsdauer vereinbart werden; davon spricht man, wenn die Zahlungsdauer kürzer ist als die Laufzeit des Vertrages.

**1.7.3.1.1.6. Dread Disease (schwere Krankheit)**

Bei Einschluss dieser Zusatzversicherung leistet der Versicherer bereits, wenn eine **lebensbedrohende Krankheit** während der Laufzeit festgestellt wird. Meist werden Herzinfarkt, bösartige Tumore und Schlaganfall versichert. Bei Eintritt des Leistungsfalles gibt es folgende Leistungsvarianten:

- **Vorauszahlung** eines Teilbetrages oder **Auszahlung** der gesamten Ablebensleistung zum Zeitpunkt der Diagnose;
- eine **zusätzliche Leistung** im Falle einer Diagnose wird zur vereinbarten Er – und/oder Ablebenssumme fällig.

**Praxishinweis:**

*Welche Krankheiten versichert sind und zu welchem Zeitpunkt der Leistungsfall eintritt, ist bei Abschluss des Vertrages in den Versicherungsbedingungen genau nachzulesen. Es wird unternehmensspezifisch unterschieden – sowohl*

*bei den mitversicherten Krankheiten als auch nach dem Zeitpunkt, zu dem der Leistungsfall eintritt.*

#### 1.7.3.1.2. Kapitalorientierte Lebensversicherungen

Bei der 2009 eingeführten kapitalanlageorientierten Lebensversicherung handelt es sich um eine spezifische Form der klassischen Lebensversicherung. Die Besonderheit dieser Lebensversicherungsform besteht darin, dass der Kunde mit dem Versicherungsunternehmen im Vertrag eine bestimmte **Anlagestrategie** vereinbart. Hinsichtlich Garantiezins und Veranlagung nach der Kapitalanlageverordnung gelten allerdings dieselben Regelungen wie bei der klassischen Lebensversicherung.

#### 1.7.3.1.3. Fondsgebundene Lebensversicherung

Die fondsgebundene Lebensversicherung bietet Versicherungsleistungen im Ab- und Erlebensfall. Sie heißt fondsgebunden, da die **Veranlagung in Investmentfonds** in Form von Fondsanteilen erfolgt.

Im Unterschied zu einer Erlebensversicherung bzw. Er- und Ablebensversicherung (kapitalbildende Lebensversicherungen) **bestimmt der Versicherungsnehmer selbst seine Anlagestrategie** durch Auswahl aus verschiedenen Wertpapierfonds, Portfolios, Dachfonds, Garantiefonds etc., in welche der Sparanteil seiner Prämie investiert wird.

Während der Laufzeit ist ein **Wechsel (switch)** zwischen den verschiedenen Anlagestrategien je nach Produkt und Anbietern **möglich**. Bei Kurssteigerungen werden Wertzuwächse erzielt, Kursrückgänge führen zu Wertminderungen. Zusätzliche Ertragsausschüttungen werden in Fondsanteile umgerechnet und dem Vertrag gutgeschrieben.

Im **Ablebensfall** wird jedenfalls die in der Polizze angegebene **Mindesttodesfallsumme** geleistet. Diese kann individuell, zum Beispiel in Prozent der Nettoprämiensumme (einbezahlte Prämien über gesamte Laufzeit abzüglich Steuer, Kosten etc.), bedarfsgerecht gewählt werden. Die **vereinbarte Todesfallsumme** muss allerdings immer zumindest um **5 % über** dem **aktuellen Zeitwert** der Anteile liegen.

Im **Erlebensfall** besteht die Leistung aus dem während der Versicherungsdauer **angesammelten Depotguthaben**. Die Versicherungsleistung wird im Allgemeinen als einmalige Kapitalleistung ausbezahlt. Von einigen Versicherungen wird auch eine **Rentenzahlung** angeboten. Hier ist wieder darauf **zu achten**, dass die Rentenhöhe nach den **bei Abschluss gültigen Rechnungsgrundlagen** (Rechenzins, Sterbetafeln) berechnet wird.

Die Prämienzahlung endet mit Ablauf des Versicherungsjahres, in dem die versicherte Person verstirbt, oder zum Ablauf der vereinbarten Prämienzahlungsdauer bei Erleben. Es kann auch eine abgekürzte Prämienzahlungsdauer vereinbart werden; davon spricht man, wenn die Zahlungsdauer kürzer ist als die Laufzeit des Vertrages.

### 1.7.3.1.4. Indexgebundene Lebensversicherung

Die Versicherungsleistung einer indexgebundenen Lebensversicherung wird an die **Wertentwicklung eines bestimmten**, für den Kunden offengelegten und nachvollziehbaren **Index** geknüpft. Wie auch bei der fondsgebundenen Lebensversicherung erhält der Versicherungsnehmer bei Ablauf des Vertrages keine im Vorhinein bestimmte Versicherungsleistung, sondern den aktuellen Wert des Index. In der Regel unterliegt der Index Schwankungen und kann daher auch negativ sein; das Veranlagungsrisiko trägt der Versicherungsnehmer.

**Wie bei fondsgebundenen Lebensversicherungen kann** der Vertrag auch mit einer **Garantie ausgestattet werden**. Diese von externen Garantiegebern übernommene Garantie sorgt dafür, dass der Vertragsinhaber zum Ablauf der Versicherung mindestens eine bestimmte Auszahlungssumme erhält, **z.B. die netto investierte Prämie**. Solche Garantien dürfen vom Versicherungsunternehmen selbst nicht abgegeben werden, es darf höchstens das Risiko für den insolvenzbedingten Ausfall des Garantiegebers übernommen werden.

Im **Ablebensfall wird** wie bei **fondsgebundenen Lebensversicherungen** die vereinbarte Mindesttodesfallsumme fällig, diese muss im Leistungsfall mindestens 5 % über dem aktuellen Zeitwert der Fondsanteile liegen.

Die Prämienzahlung endet mit Ablauf des Versicherungsjahres, in dem die versicherte Person verstirbt, oder zum Ablauf der vereinbarten Prämienzahlungsdauer bei Erleben. Es kann auch eine abgekürzte Prämienzahlungsdauer vereinbart werden; davon spricht man, wenn die Zahlungsdauer kürzer ist als die Laufzeit des Vertrages.

### 1.7.3.1.5. Prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge

Lebensversicherungen im Rahmen einer prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge sind **aufgeschobene Rentenversicherungen gegen laufende Prämienzahlung** und können als

- **fondsgebundene** Lebensversicherung oder
- **indexgebundene** Lebensversicherung und
- auf Grund der Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes auch im Rahmen des **konventionellen Deckungsstockes**

angeboten werden. Die prämienbegünstigte Zukunftsvorsorge findet innerhalb der betrieblichen Vorsorge als Rückdeckungsversicherung keine Anwendung.

Alle in Österreich **unbeschränkt Steuerpflichtigen**, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, **erhalten** bis zum Eintritt in eine Alterspension eine **staatliche Förderung**. Deren Höhe richtet sich nach einem variablen Prozentsatz und errechnet sich an den im jeweiligen Kalenderjahr tatsächlich geleisteten Prämien.

Der Prozentsatz beträgt fix 2,75 % zuzüglich eines jährlich variablen Prozentsatzes analog zur Bausparprämie (zwischen 1,75 und 4,25 % lt. § 108 Z 1 EStG), somit kann die Förderung jährlich zwischen 4,25 und 6,75 % variieren.

## 2.3. KMU-Vorsorge: Der Gewinnfreibetrag

### 2.3.1. Allgemeines gemäß Rz. 3819 ff. EStR

Seit der Veranlagung 2010 steht Einkommensteuerpflichtigen mit betrieblichen Einkünften ein Gewinnfreibetrag zu. Er tritt an die Stelle des „Freibetrages für investierte Gewinne“, setzt aber im Unterschied zu diesem für Gewinne bis € 30.000,00 keine Investitionsdeckung voraus; erst die über € 30.000,00 hinausgehenden Gewinne müssen durch Investitionen in begünstigte Wirtschaftsgüter gedeckt sein.

Der Gewinnfreibetrag für Gewinne bis € 30.000,00 wird als „**Grundfreibetrag**“ bezeichnet. Bei mehreren Betrieben mit positivem Betriebsergebnis (darunter fallen sowohl Einzelbetriebe als auch „Bündelbetriebe“ im Rahmen von Mitunternehmerschaften) werden die Gewinne für den Grundfreibetrag zusammengerechnet. Dabei werden nur positive Ergebnisse einbezogen, Verluste bleiben unberücksichtigt.

Für Gewinne über 30.000 € steht ein Gewinnfreibetrag insoweit zu, als er durch Anschaffungs- oder Herstellungskosten begünstigter Wirtschaftsgüter gedeckt ist. Dieser Teil des Gewinnfreibetrages wird als „**investitionsbedingter Gewinnfreibetrag**“ bezeichnet.

Der Gewinnfreibetrag steht allen betrieblichen Einkunftsarten offen. Er ist **sowohl bei der Einnahmen-Ausgaben-Rechnung als auch bei Bilanzierung** möglich.

Bemessungsgrundlage ist der Gewinn ohne Veräußerungsgewinn im Sinne des § 24 EStG. Endbesteuerungsfähige in- oder ausländische Kapitalerträge können nicht in die Bemessungsgrundlage des Gewinnfreibetrages einbezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn die endbesteuerungsfähigen Kapitalerträge (freiwillig) tarifveranlagt werden.

**Gewinne, die nach Durchschnittssätzen (§ 17 EStG) oder auf Grundlage einer darauf gestützten Verordnung durch Teil- oder Vollpauschalierung pauschal ermittelt worden sind**, können ebenfalls in die Ermittlung des Grundfreibetrages einbezogen werden. Für derartige pauschal ermittelte Gewinne kann allerdings **nur der Grundfreibetrag**, nicht aber ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag geltend gemacht werden.

Bei Inanspruchnahme der Sportlerpauschalierung (BGBl. II Nr. 418/2000) kann neben dem Grundfreibetrag auch ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag in Anspruch genommen werden. In diesem Fall ist ein Drittel des unter Berücksichtigung der Freibeträge ermittelten Gewinnes bei Ermittlung der Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen; zwei Drittel des unter Berücksichtigung der Freibeträge ermittelten Gewinnes sind progressionserhöhend zu berücksichtigen (§§ 2 und 3 Sportlerpauschalierungsverordnung).

Bei Inanspruchnahme der Gaststättenpauschalierung (BGBl. II Nr. 227/1999) darf der Gewinn auch im Fall der Berücksichtigung des Grundfreibetrages den Mindestgewinn gemäß § 3 Abs. 1 der Verordnung nicht unterschreiten.

Der Gewinnfreibetrag beträgt 13 % der Bemessungsgrundlage, höchstens € 100.000,00 pro Veranlagungsjahr und Steuerpflichtigem. Aus dieser Obergrenze errechnet sich ein begünstigungsfähiger Maximalgewinn von insgesamt ca. € 769.230,00.

### **Beispiele:**

*Im Kalenderjahr 2011 werden folgende Gewinne erzielt und folgende Investitionen in begünstigte Wirtschaftsgüter getätigt:*

|                                    | <b>Fall a</b> | <b>Fall b</b> | <b>Fall c</b> | <b>Fall d</b> |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <i>Gewinn vor Gewinnfreibetrag</i> | 20.000        | –30.000       | 50.000        | 1.200.000     |
| <i>Davon 13 %</i>                  | 2.600         | 0             | 6.500         | 156.000       |
| <i>Investitionen</i>               |               |               |               |               |
| <i>Begünstigte WG</i>              | 1.000         | 20.000        | 2.000         | 135.000       |
| <i>Grundfreibetrag</i>             | 2.600         | 0             | 3.900         | 3.900         |
| <i>Investitionsbedingter</i>       |               |               |               |               |
| <i>Gewinnfreibetrag</i>            | 0             | 0             | 2.000         | 96.100        |
| <i>Gewinnfreibetrag</i>            | 2.600         | 0             | 5.900         | 100.000       |
| <i>Insgesamt</i>                   |               |               |               |               |
| <i>Gewinn endgültig</i>            | 17.400        | –30.000       | 44.100        | 1.100.000     |

### **2.3.2. Grundfreibetrag gemäß Rz. 3824 ff. EStR**

Tätigt der Steuerpflichtige keine Investitionen, steht ihm jedenfalls ein Grundfreibetrag in Höhe von 13 % des Gewinnes, höchstens aber von 13 % von € 30.000,00 zu. Der Grundfreibetrag kann daher maximal € 3.900,00 betragen. Bei zwei oder mehreren betrieblichen Einkunftsquellen kann der Steuerpflichtige den Grundfreibetrag den einzelnen Betrieben (einschließlich Mitunternehmeranteilen) zuordnen, maximal jedoch in Höhe von 13 % des Gewinnes der jeweiligen betrieblichen Einkunftsquelle.

Der Grundfreibetrag steht dem Steuerpflichtigen pro Veranlagungsjahr nur einmal zu. Bei Mitunternehmerschaften steht der Grundfreibetrag entsprechend dem Gewinnanteil zu; soweit einzelne Mitunternehmer andere betriebliche Einkunftsquellen besitzen, kann sich daraus ebenfalls nur ein Grundfreibetrag von insgesamt höchstens € 3.900,00 pro Person und Veranlagungsjahr ergeben.

### **2.3.3. Investitionsbedingter Gewinnfreibetrag gemäß Rz. 3826 EStR**

Der Grundfreibetrag erhöht sich um einen „investitionsbedingten Gewinnfreibetrag“:

Innerhalb des Höchstbetrages von € 100.000,00 beträgt das maximale Ausmaß der Erhöhung 13 % jenes Betrages, um welchen die Bemessungsgrundlage € 30.000,00 übersteigt. Voraussetzung dafür ist, dass die Erhöhung zur Gänze durch Investitionen in begünstigte Wirtschaftsgüter gedeckt ist.

Das Ausmaß der Erhöhung ist somit zweifach limitiert, und zwar mit

- 13 % des Betrages, um den die Bemessungsgrundlage den Betrag von € 30.000 übersteigt, sowie
- der Summe der Anschaffungs- oder Herstellungskosten begünstigter Wirtschaftsgüter.

Der niedrigere Betrag stellt den investitionsbedingten Gewinnfreibetrag dar.

#### 2.3.4. Begünstigte Wirtschaftsgüter gemäß Rz. 3828 ff. EStR

Der Kreis der begünstigten beweglichen Wirtschaftsgüter entspricht der Rechtslage zum Freibetrag für investierte Gewinne.

Für den Gewinnfreibetrag besteht – im Gegensatz zur Rechtslage für den Freibetrag für investierte Gewinne – **kein Ausschluss von Gebäudeinvestitionen** (einschließlich Herstellungsaufwendungen eines Mieters oder sonstigen Nutzungsberechtigten für ein Gebäude).

Kosten für die Anschaffung oder Herstellung eines Gebäudes können in jenem Ausmaß zur Deckung eines investitionsbedingten Gewinnfreibetrages beitragen, in welchem das Gebäude dem Betriebsvermögen zuzurechnen ist.

##### *Beispiele:*

1. *Ein angeschafftes Gebäude wird zu 90 % privat und zu 10 % betrieblich genutzt. Die Anschaffungskosten können infolge Zuordnung des gesamten Gebäudes zum Privatvermögen nicht zur Deckung eines investitionsbedingten Gewinnfreibetrages herangezogen werden.*
2. *Ein angeschafftes Gebäude wird zu 85 % betrieblich und zu 15 % privat genutzt. Die Anschaffungskosten können infolge Zuordnung des gesamten Gebäudes zum Betriebsvermögen zur Gänze zur Deckung eines investitionsbedingten Gewinnfreibetrages herangezogen werden.*
3. *In einem zu 85 % betrieblich und zu 15 % privat genutzten Gebäude wird der Privatbereich vollständig umgestaltet. Dieser (private) Herstellungsaufwand kann nicht zur Deckung eines investitionsbedingten Gewinnfreibetrages herangezogen werden*

Neben einer vorzeitigen Abschreibung (§ 7a EStG) kann für dasselbe bewegliche körperliche Wirtschaftsgut auch ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag geltend gemacht werden.



### 2.3.5. Begünstigte Wertpapiere

Der Freibetrag steht auch zu, wenn bestimmte Wertpapiere angeschafft werden. Die Wertpapiere sind im § 14 Abs. 7 Z 4 EStG umschrieben. Beispiele für taugliche Wertpapiere sind unter anderem:

- öffentliche Anleihen (werden von Gebietskörperschaften begeben),
- Bundesanleihen, Bundesobligationen,
- Anleihen der Bundesländer und Gemeinden,
- Bundesschatzscheine,
- Bankschuldverschreibungen (Papiere, die von Geschäftsbanken begeben werden),
- Pfandbriefe, Kommunalobligationen,
- Industrieobligationen (werden von Unternehmen des Nichtbankensektors begeben),
- Gewinnschuldverschreibungen (sind dadurch gekennzeichnet, dass die Anleihe nicht mit einer festen Verzinsung, sondern mit einer Gewinnbeteiligung am Schuldnerunternehmen ausgestattet ist),
- „Wohnbauanleihen“ (Wandelschuldverschreibungen zur Förderung des Wohnbaus – die KEST-Freiheit gemäß § 2 des Bundesgesetzes über steuerliche Sondermaßnahmen zur Förderung des Wohnbaus kommt nicht zum Tragen, da die Zinsen beim Empfänger nicht den Einkünften aus Kapitalvermögen zuzurechnen sind),
- Wandelschuldverschreibungen (sie vermitteln dem Inhaber das Recht, zu einer bestimmten Zeit statt der Rückzahlung der Schuldsumme den Umtausch in Aktien des Emittenten zu einem bereits bei der Begebung der Anleihe festgesetzten Kurs zu veranlassen),
- Optionsanleihen (es besteht neben dem Anspruch auf Rückzahlung des Einlösungsbetrages ein zusätzliches selbstständiges Aktienbezugsrecht),
- Umtauschanleihen (anstatt der Rückzahlung des eingesetzten Kapitals kann der Bezug von Aktien einer in den Anleihebedingungen genannten Gesellschaft vereinbart werden).

**Rückdeckungsversicherungen**, die bei der Pensionsrückstellung auf das Ausmaß der erforderlichen Wertpapierdeckung anrechenbar sind, sind für die Inanspruchnahme des Freibetrages **nicht geeignet**.

Im Falle der Wertpapieranschaffung müssen die Wertpapiere dem Anlagevermögen ab dem Anschaffungszeitpunkt **mindestens vier Jahre** gewidmet werden. Wertpapiere mit einer (Rest-)Laufzeit von weniger als vier Jahren kommen als begünstigte Wirtschaftsgüter nicht in Betracht.

**Bundesschatzscheine** stellen auch bei Wahl einer Laufzeitvariante **von weniger als vier Jahren begünstigte Wertpapiere** dar; zur Vermeidung einer Nachversteuerung dürfen sie vor Ablauf von vier Jahren nicht aus dem Betriebsvermögen ausscheiden, sodass die Laufzeit **gegebenenfalls verlängert** werden muss.

Als **Anschaffungszeitpunkt** ist bei Wertpapieren – unabhängig vom Zahlungsfluss und vom Zeitpunkt der Erteilung des Kaufauftrages – jener Zeitpunkt anzusehen, zu dem das Wertpapier für den Steuerpflichtigen verfügbar ist; das ist jener Zeitpunkt, zu dem das Wertpapier **auf dem Depot** als zugegangen ausgewiesen ist.

Der Umtausch von Anteilen an einem Kapitalanlagefonds auf Grund der Zusammenlegung von Fondsvermögen oder eines Anteilserwerbs gilt nicht als Tausch. Die neuen Anteile treten an die Stelle der alten.

Werden Wertpapiere, für die ein Freibetrag in Anspruch genommen wurde, vorzeitig getilgt, treten innerhalb von zwei Monaten nachbeschaffte Wertpapiere im Umfang der Anschaffungskosten der vorzeitig getilgten Wertpapiere an deren Stelle; es unterbleibt eine Nachversteuerung, in den nachbeschafften Wertpapieren setzt sich der Lauf der Behalterfrist der getilgten Wertpapiere fort.

Sollte eine vorzeitige Tilgung von Wertpapieren im Kalendermonat Dezember erfolgen, bestehen seitens der Abgabenbehörde keine Bedenken, wenn für das Jahr der Tilgung eine Ersatzbeschaffung der getilgten Wertpapiere **bis 31. Jänner des Folgejahres** erfolgt; die Ersatzbeschaffung ist dann als zum 31.12. des Jahres der Tilgung erfolgt anzusehen.

### 2.3.6. Behalterfrist, Nachversteuerung gemäß Rz. 3839 ff. EStR

Scheiden Wirtschaftsgüter **vor Ablauf der Frist von vier Jahren** aus dem Betriebsvermögen aus, kommt es zu einer Nachversteuerung. Diese hat im Wirtschaftsjahr des Ausscheidens stattzufinden.

Keine Nachversteuerung erfolgt in Fällen des Ausscheidens infolge höherer Gewalt oder wegen behördlichen Eingriffs.

### 2.3.7. Neuregelungen durch das Stabilitätsgesetz 2012

Am 6. März 2012 passierte die Regierungsvorlage betreffend ein Bundesgesetz, mit dem unter anderem das Einkommensteuergesetz 1988 geändert wurde (1. Stabilitätsgesetz 2012 – **1. StabG 2012**), den Ministerrat und wurde im Plenum des Nationalrates am 28. März 2012 angenommen.

Aus budgetären Erwägungen wurde dabei **bei höheren Einkünften befristet für vier Jahre** eine Solidarabgabe in der Form eingeführt, dass die begünstigte Besteuerung der sonstigen Bezüge mit 6 % nicht mehr voll zusteht. Ab einem Jahresbruttogehalt von ca. € 185.000,00 werden die sonstigen Bezüge progressiv besteuert. Der Gewinnfreibetrag wurde sohin an die Änderungen der Besteuerung sonstiger Bezüge angepasst.

§ 10 EStG in der Fassung des 1. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 22/2012, ist dabei erstmalig bei der Veranlagung **für das Kalenderjahr 2013 und letztmalig bei der Veranlagung für das Kalenderjahr 2016 anzuwenden**. Ab der Veranlagung für das Kalenderjahr 2017 ist wieder § 10 EStG in der Fassung vor dem 1. Stabilitätsgesetz 2012 anzuwenden.

Gemäß § 10 Abs. 1 EStG kann hinkünftig demnach bei natürlichen Personen bei der Gewinnermittlung eines Betriebes ein Gewinnfreibetrag wie folgt geltend gemacht werden:

**Der Gewinnfreibetrag beträgt:**

- Für die ersten € 175.000 der Bemessungsgrundlage ..... 13 %,
- für die nächsten € 175.000 der Bemessungsgrundlage ..... 7 %,
- für die nächsten € 230.000 der Bemessungsgrundlage ..... 4,5 %,

insgesamt somit höchstens € 45.350,00 im Veranlagungsjahr.

Bis zu einer Bemessungsgrundlage von € 30.000,00, höchstens daher mit € 3.900,00, steht der Gewinnfreibetrag dem Steuerpflichtigen für jedes Veranlagungsjahr einmal ohne Investitionserfordernis zu (Grundfreibetrag).

Übersteigt die Bemessungsgrundlage € 30.000,00, steht ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag insoweit zu, als er durch Anschaffungs- oder Herstellungskosten begünstigter Wirtschaftsgüter gedeckt ist. Der investitionsbedingte Gewinnfreibetrag kann für das Wirtschaftsjahr der Anschaffung oder Herstellung begünstigter Wirtschaftsgüter geltend gemacht werden. Er ist mit den Anschaffungs- oder Herstellungskosten begrenzt. Die Absetzung für Abnutzung wird dadurch nicht berührt. Wird der Gewinn nach § 17 EStG oder einer darauf gestützten Pauschalierungsverordnung ermittelt, steht nur der Grundfreibetrag zu. Ein investitionsbedingter Gewinnfreibetrag kann nicht geltend gemacht werden.

Zusammengefasst führt die Neuregelung also zu einer **steuerlichen Schlechterstellung** ab einem Gewinn von € 175.000,00. Aufgrund der Befristung ist die bisher geltende Gesetzeslage aus heutiger Sicht aber **spätestens im Kalenderjahr 2017** wieder anzuwenden.

### 2.3.8. Vorsorge mit dem Gewinnfreibetrag

Wie bereits ausgeführt, wurde ab dem Jahre 2010 der Gewinnfreibetrag für investierte Gewinne von 10 % auf **13 % (maximiert mit € 100.000,00)** erhöht und es können natürliche Personen mit den Gewinnermittlungsarten Einnahmen-Ausgaben-Rechnung und Bilanzierung den Freibetrag in Anspruch nehmen. Für die ersten € 30.000,00 Gewinn kommt automatisch der „Grundfreibetrag“ bei der Veranlagung zur Anwendung. Es ist keine Investition erforderlich. Liegt der Gewinn über € 30.000,00, muss der „investitionsbedingte Freibetrag“ durch Anschaffung begünstigter Anlagegüter oder begünstigter Wertpapiere geltend gemacht werden.