

10. Ausgabe April 2001



Mag. Gerald Pilz

www.pilz-rath.at

Über 70 Steuerberater beteiligten sich im Dezember 2000 an der Verleihung des „prix.net.wt.2000“, für die beste Homepage eines Steuerberaters in Österreich. Eine prominente Jury hat anhand verschiedenster Kriterien die Homepages von Steuerberatern bewertet und die besten ausgewählt. In einem hochkarätigen Feld konnten wir hinter 4 großen Wiener Kanzleien den hervorragenden 5. Platz belegen. Es hat sich damit unser früherer Ansatz (unsere Homepage ist im Herbst 1998 online gegangen) Fachinformationen verständlich aufbereitet im Internet zur Verfügung zu stellen, bezahlt gemacht.

Dieser „Sieg“ und die positiven Rückmeldungen unserer Klienten im Laufe der Zeit hat uns dazu motiviert das Angebot auf unserer Homepage zu Ihrem Vorteil zu erweitern. So haben wir uns entschlossen, unsere Homepage neu zu gestalten und mit einer Datenbank zu versehen. Ab sofort können Sie sämtliche von uns veröffentlichte Artikel in einem Archiv mit Suchmöglichkeiten abrufen.

Zusätzlich möchte ich Sie auch bestärken für Ihr Unternehmen eine Homepage einzurichten. Derzeit läuft noch das Aktionsprogramm E-Business der Steirischen Wirtschaftsförderung, bei dem bis zu 50% der Projektkosten gefördert werden. Fragen Sie uns, Ihre SachbearbeiterInnen informieren Sie gerne.

Seit 1998 besteht die Möglichkeit unser Kanzlei-Journal per E-Mail in digitalisierter Form zu beziehen. Dieses Service können Sie nunmehr ganz leicht über unsere Homepage anfordern, in dem Sie einfach Ihre E-Mail-Adresse und das gewünschte Dateiformat bekannt geben. Einfacher und schneller war es noch nie wichtige Informationen direkt auf den Schreibtisch zu bekommen, meint Ihr

Mag. Gerald Pilz

Euro aktuell

• **Doppelte Preisauszeichnung**

Wenn Sie diese Zeilen lesen, sind es noch rund 265 Tage bis zur „Euro-Einführung“. Nur mehr rund 177 Tage sind es noch bis zur Pflicht zur doppelten Preisauszeichnung. Die Pflicht zur doppelten Währungsangabe betrifft grundsätzlich nur Unternehmer und beginnt mit 1. Oktober 2001 und endet mit 28. Februar 2002. Denn ab 1.03.2002 ist der Euro das **einzig**e gesetzliche Zahlungsmittel.

Unternehmer sind für den oben genannten Zeitraum in Angeboten, Kostenvoranschlägen, Rechnungen, Quittungen und bei jeglicher Werbung, bei der der Verkaufspreis genannt wird, im Verhältnis zu Letztverbrauchern zur doppelten Währungsangabe gesetzlich verpflichtet. Da die detaillierte Darstellung (Ausnahmen, Spezialvorschriften für bestimmte Branchen, etc.) dieser Frage den Rahmen dieser Ausführungen sprengen würde, haben wir auf unserer Homepage unter der Rubrik Euro-Spezial zum Thema „Doppelte Währungsangabe“ ausführliche Informationen zusammengestellt.

Tipp: Kümmern Sie sich schon jetzt, ob insbesondere die Software in Ihrem Unternehmen, die geforderten Voraussetzungen erfüllt. Im September wird es voraussichtlich schwer sein die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen, da Sie oftmals von Dritten, zB Softwarehaus, abhängig sind.

• **Euro-Startpakete ab September 2001 erhältlich**

Dass der Euro nun wirklich bald Realität wird, wird spätestens im September jeder Unternehmer feststellen können. Denn ab diesem Zeitpunkt können Unternehmer von allen Kreditinstituten Münzen-Startpakete (Sortiment von Euromünzen) im Wert von ca. ATS 2.000,00 (Euro 145) beziehen.

Das Startpaket soll als Basisausstattung für kleine Handels- bzw. Gewerbebetriebe dienen. Sollten Sie mehr Wechselgeld benötigen, so sollten Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Hausbank im Rahmen der Vorverteilung entsprechend eindecken.

• **Euro-Zahlscheine**

Mit 1.1.2002 verlieren Schilling-Zahlscheine ihre Gültigkeit. Wir raten Ihnen bereits jetzt Ihre Bestellung für Euro-Zahlscheine an Ihre Hausbank weiterzuleiten.



MMag. Christian Kornprat

Betriebliche Pensionsvorsorge

In den Medien bzw. der öffentlichen Diskussion wird regelmäßig unter Bezug auf die Altersvorsorge das 3-Säulen-Modell strapaziert. Darunter wird die staatliche, die betriebliche bzw. die private Pensionsvorsorge verstanden. In der Folge möchte ich Ihnen eine Übersicht über betriebliche Altersvorsorgemodelle näher bringen, die sowohl für den Unternehmer selbst bzw. für die Mitarbeiter geeignet erscheinen.

Für Unternehmer wie auch für Mitarbeiter gilt, dass im Zeitpunkt des Übertritts in den Ruhestand wesentliche Einkommenseinbußen, die die jüngere Generation noch deutlicher spüren wird, hinzunehmen sind. Daher werden private und betriebliche Vorsorge immer wichtiger. Die betriebliche Pensionsvorsorge bietet sich darüber hinaus als Mittel an, um Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. So ist es auch denkbar, Teile von Gehaltserhöhungen in ein solches Pensionsmodell einzubinden.

Wichtig ist für alle drei Formen der betrieblichen Vorsorge, dass einmal getätigte vertragliche Zusagen nicht einfach willkürlich vom Unternehmen widerrufen werden können. Dies ist nur in ganz wenigen Fällen möglich, zB wenn die Weiterzahlung eine Existenzgefährdung für das Unternehmen darstellt.

1. Allgemeines

Für Unternehmer kann nur im Bereich von GesmbH's und GesmbH's & Co KG's eine eigene betriebliche Zusatzpension geschaffen werden. Für den Bereich der Zukunftsvorsorge für Mitarbeiter ist die Rechtsform des Unternehmens egal. Betriebliche Pensionsvorsorge ist daher auch möglich im Rahmen eines Einzelunternehmens bzw. einer Personengesellschaft.

In der Folge sollen nunmehr die 3 häufigsten Arten der betrieblichen Pensionsvorsorge näher beschrieben werden.

2. Die direkte Leistungszusage

Bei der direkten Leistungszusage, bekannt auch als Firmenpension oder Pensionszusage, entschließt sich der Unternehmer einer bestimmten Anzahl von Mitarbeitern schriftlich, rechtsverbindlich und unwiderruflich eine Firmenpension zu zusagen. Es handelt sich dabei, um eine lebenslange Zusatzpension ab dem Pensionsantritt, eventuell kombiniert mit einer Hinterbliebenenpension für Witwen und Waisen oder mit einer Berufsunfähigkeitspension. Die Pensionszusage muss in Form einer Rente erteilt werden. Die Zusage einer Leistung, die in einer Einmalzahlung liegt, stellt wirtschaftlich gesehen eine freiwillige Abfertigung dar.

- **Firmenpension für Gesellschafter-Geschäftsführer**

Im Fall der GesmbH bzw. der GesmbH & Co KG besteht auch die Möglichkeit für den Unternehmer selbst eine Firmenpension zu vereinbaren, wenn dieser Gesellschafter-Geschäftsführer ist.

In diesem Fall wird von der Finanzverwaltung regelmäßig die Angemessenheit der Gesamtvergütung (Aktivbezug, Pensionszusage, Dienstwagen bzw. -wohnung) überprüft. Es ist daher auf die Ausgestaltung dieser Vereinbarung und individuellen Verhältnisse des Unternehmens Rücksicht zu nehmen. Auch bei Pensionszusagen an nahestehende Personen ist zu prüfen, ob die Pensionszusage in dieser Form auch Dritten gewährt worden wäre (Fremdvergleich).

- **Wie hoch kann die Firmenpension sein?**

Eine angemessene Firmenpension kann bis zu 80 % der laufenden Bezüge betragen. Durch ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes ist aber festgehalten worden, dass es durch eine Pensionszusage nicht zu einer Überversorgung kommen darf, d.h. dass der Begünstigte gemeinsam mit der staatlichen Pension nicht mehr verdienen darf, als in seiner Aktivzeit. Dieser Problematik kann durch eine entsprechende Formulierung in der Pensionszusage leicht entgegen getreten werden.

- **Die steuerliche Behandlung**

Aufgrund des Vertrages kann das Unternehmen eine gewinnmindernde Pensionsrückstellung im Rahmen des Jahresabschlusses bilden und es kann sich dadurch eine entsprechende Steuerersparnis ergeben.

Als zusätzliche Kosten fällt ein jährliches Gutachten von einem Versicherungsmathematiker an, der eine Berechnung der Pensionsrückstellung sowohl in handelsrechtlicher als auch steuerrechtlicher Hinsicht vornimmt. Ähnlich wie bei der Abfertigungsrückstellung, hat das Unternehmen bis zum Ende des nächsten Wirtschaftsjahres Wertpapiere zur teilweisen Deckung der Pensionsrückstellung aus steuerlichen Gründen zu kaufen. Die Wertpapiere können natürlich im Leistungsfall, zB der Arbeitnehmer geht in Pension, zur Finanzierung der notwendigen Pensionszahlungen verwendet werden. Das restliche erforderliche Kapital kann schon während der Laufzeit der Pensionsrückstellung durch eine Rückdeckungsversicherung bei einer Versicherungsgesellschaft angespart werden (siehe dazu folgend).

- **Die Rückdeckungsversicherung**

Sinnvoll kann es sein eine Rückdeckungsversicherung abzuschließen. Denn die im Leistungsfall vorhandene (gesetzlich erforderliche) Wertpapierdeckung wird nicht annähernd zur Deckung des Kapitalbedarfs einer Firmenpension ausreichen. Die Rückdeckungsversicherung bringt keine steuerlichen Vorteile – es soll vielmehr eine langfristige zielgerichtete Ansparung erfolgen, um das drohende Liquiditätsrisiko im Versicherungsfall auszuschalten. Ist in der Pensionszusage eine Berufsunfähigkeitspension bzw. eine Hinterbliebenenpension vorgesehen, so ist zu empfehlen, dass dieses Risiko auf eine Versicherungsgesellschaft ausgelagert wird.

Es ist auf jeden Fall anzuraten, von mehreren Versicherungsgesellschaften ein Anbot einzuholen. In der Praxis stellt sich oft die Problematik, dass diese Angebote nicht direkt miteinander vergleichbar sind. Achten Sie daher darauf, dass alle Versicherungen ihren Berechnungen die gleichen Ausgangsdaten zu Grunde legen.

- **Der Leistungsfall**

Bei Antritt der Pension kann dem Dienstnehmer ein Wahlrecht eingeräumt werden, entweder eine lebenslange, wertgesicherte Pension zu beziehen oder sich das angesparte Kapital in Form einer Einmalabfindung auszahlen zu lassen. Die Möglichkeit der einmaligen Auszahlung einer Pensionsversicherung war bis zum Jahr 2000 stark steuerlich begünstigt. Diese Begünstigung ist mit dem Budgetbegleitgesetz zur Gänze entfallen, wenn man davon absieht, dass es im Jahr 2001 noch eine steuerschonende Übergangsbestimmung gibt.

- **Gleichbehandlung**

In Bezug auf Pensionszusagen ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Als Faustregel kann gelten, dass eine Minderheit gegenüber einer Mehrheit bevorzugt werden darf, aber nicht umgekehrt. Daher ist es durchaus möglich ausgewählte Führungskräfte zu bevorzugen. Gegenüber den Modellen Zukunftsversicherung bzw. Pensionskasse bietet die Einzelzusage weit mehr Flexibilität bei der Auswahl der zu begünstigenden Mitarbeiter.

- **Vorzeitiges Ausscheiden des Dienstnehmers**

Bei der direkten Leistungszusage kann zwischen dem Unternehmen und dem Dienstnehmer eine Regelung über die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf die Firmenpension bei vorzeitigem Austritt getroffen werden. Insbesondere kann bestimmt werden, dass keine Leistung erbracht wird, wenn der Dienstnehmer selbst kündigt. Entsprechend dem Betriebspensionsgesetz verfallen die Ansprüche des Begünstigten nach der 5-jährigen Anwartschaftsfrist nur, wenn der Mitarbeiter selbst kündigt oder schuldhaft entlassen wird. Es gilt jedoch die Günstigkeitsklausel: Für den Dienstnehmer günstigere Klauseln können immer vereinbart werden. Wird der Dienstnehmer nach Ablauf der Anwartschaftsfrist (5 Jahre) zB aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt, so werden die bis dahin erworbenen Ansprüche unverfallbar. Bei Selbstkündigung verfallen die Ansprüche.

Die direkte Leistungszusage ist damit ein geeignetes Instrument um eine stärkere Bindung des Dienstnehmers an das Unternehmen zu erreichen.

- **Besteuerung im Leistungsfall**

Vorweg ist festzuhalten, dass eine Pensionszusage beim Begünstigten nur im Zeitpunkt der ersten Auszahlung steuerlich relevant ist. Im Zeitraum zwischen der Pensionszusage und der ersten Auszahlung der Pension fallen für den Dienstnehmer keine Steuern an. Wird im Versicherungsfall eine lebenslange Rente ausgezahlt, so ist diese wie die staatliche Pension als Einkünfte aus ehemaliger nicht selbständiger Tätigkeit zu versteuern. Im Fall einer einmaligen Kapitalabfindung ist zu unterscheiden, ob Einkünfte aus nicht selbständiger oder selbständiger Tätigkeit vorgelegen sind. Für Pensionsabfindungen aus nicht selbständiger Tätigkeit haben bis 2000 besonders günstige Regelungen gegolten, ab 2002 ist die Pensionsabfindung vereinfacht dargestellt in derselben Weise zu versteuern wie ein laufender Bezug (bis zu 50% Steuerlast). Bei Einkünften aus selbständiger

Tätigkeit erlaubt § 37 EStG eine gleichmäßige Verteilung der Kapitalabfindung auf 3 Jahre (einfache Progressionsminderung).

3. Zukunftssicherung gem. § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG

• Allgemeines

Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer sind von der Lohnsteuer (und auch von sämtlichen Lohnnebenabgaben) befreit, wenn diese Zuwendung an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen geleistet wird und jährlich ATS 4.000,00 pro Arbeitnehmer nicht übersteigt.

• Begriff der Zukunftssicherung

Nach der Verwaltungspraxis handelt es sich um Ausgaben des Arbeitgebers, die dazu dienen den Arbeitnehmer für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern. Anders ausgedrückt handelt es sich um Beiträge für eine (Zusatz-) Kranken-, Unfall- oder Erlebens- bzw. Ablebensversicherung (oder Kombination daraus). Ebenso gelten Beiträge an Pensionskassen, die der Arbeitgeber direkt bezahlt. In der Praxis ist die häufigste Form der Zukunftssicherung die Lebensversicherung.

• Steuerfreiheit

§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG bestimmt, dass pro Arbeitnehmer jährlich für die Zukunftssicherung ATS 4.000,00 steuerfrei bleiben und keinen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis darstellen. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitgeber die Prämien unmittelbar an die Versicherung leistet. Übersteigen die jährlichen Prämien ATS 4.000,00 so stellt der Mehrbetrag steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Es ist darauf hinzuweisen, dass bei Dienstnehmern, die das begünstigte Jahressechstel durch Sonderzahlungen nicht voll ausschöpfen der den Freibetrag in Höhe von ATS 4.000,-- übersteigende Prämienbetrag bei jährlicher Einmalzahlung als Sonderzahlung mit dem begünstigten Steuersatz für sonstige Bezüge in Höhe von 6% (§ 67 EStG) versteuert werden kann.

• Wer kann die Begünstigung in Anspruch nehmen

Vereinfacht kann festgehalten werden, dass die Begünstigung für alle Personen in einem Unternehmen in Anspruch genommen werden können, die Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit beziehen. Daher kommt die begünstigte

Zukunftssicherung für wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer (über 25%) nicht in Betracht.

• Gleichbehandlung

Wichtig ist, dass die Steuerfreiheit nur dann eintritt, wenn die Leistung allen Arbeitnehmern oder einer bestimmten Gruppe gewährt wird. Im Gegensatz zur Pensionszusage können daher hier nicht beliebige einzelne Dienstnehmer herausgepickt werden. § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG stellt auf das Tatbestandsmerkmal Arbeitnehmergruppe ab. Zum Beispiel: alle Angestellten, alle Chauffeure, alle Mitarbeiter die mehr als 10 Jahre im Unternehmen tätig sind. Nach herrschender Verwaltungspraxis stellen leitende Angestellte keine eigene Gruppe dar. Die Größe der Gruppe spielt keine Rolle. Wenn nur die Ehegattin diese Voraussetzung erfüllt, ist auch in diesem Fall die steuerliche Begünstigung zu gewähren.

• Mindestlaufzeit für Lebensversicherungen

In der Praxis ist oftmals fraglich, auf welche Mindestlaufzeit eine Lebensversicherung (Zukunftssicherungsmaßnahme der Altersvorsorge) abzuschließen ist. Eine kürzere Laufzeit ist angemessen, wenn auch ein Schutz für den Todesfall (Er- und Ablebensversicherung) gegeben ist. In anderen Fällen wird sich die Laufzeit am Pensionsalter des Mitarbeiters orientieren müssen.

• Zukunftssicherung als Direktvertrag

Weiters greift die Steuerbefreiung nur dann, wenn der Lohnwertvorteil tatsächlich zufließt. Der Dienstnehmer muss aus der Versicherung als Begünstigter, ohne sonstige Bedingung, unmittelbar berechtigt sein. Eine aufschiebende Bedingung wie zB Betriebszugehörigkeit kann daher nicht eingesetzt werden. Direktvertrag bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitnehmer Begünstigter aus dem Versicherungsvertrag sein muss und somit ein **unwiderrufliches** Bezugsrecht hat.

• Vorzeitiges Ausscheiden des Dienstnehmers

Im Gegensatz zur direkten Leistungszusage ist im Fall der Zukunftssicherung (Lebensversicherung) vom ersten Tag an eine Unverfallbarkeit der Ansprüche des Dienstnehmers gegeben. Davon unabhängig ist auch, wie das Dienstverhältnis beendet wurde. Selbst bei verschuldeter Entlassung steht dem Dienstnehmer die Leistung aus dem Versicherungsvertrag zu. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Bezahlung der laufenden Prämien

erlischt jedoch mit Beendigung des Dienstverhältnisses.

- **Besteuerung im Versicherungsfall**

Eine Einmalleistung ist wie die Auszahlung einer privaten Lebensversicherung steuerfrei. Nur im Fall der Auszahlung in Rentenform, tritt eine Steuerpflicht ein, wenn die Summe der vereinnahmten Beträge den kapitalisierten Wert der Rentenverpflichtung übersteigt.

4. Pensionskasse

Eine weitere Alternative, einen steuerlich begünstigten Beitrag zur Alterssicherung seiner Dienstnehmer zu leisten, stellt die Pensionskasse dar.

- **Was ist eine Pensionskasse?**

Pensionskassen sind private Vermögensverwaltungsunternehmen, die der Altersvorsorge dienen und unter staatlicher Aufsicht stehen. Für sie gilt das Pensionskassengesetz. Beispiele für Pensionskassen: Allianz PK AG, BVP PK AG, Victoria Volksbanken PK AG etc.

- **Welche Leistungen erbringt eine Pensionskasse**

Jede Pensionskasse hat Zusagen auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren; zusätzlich können Zusagen auf Invaliditätsversorgung gewährt werden.

- **Wer kann in ein Pensionskassenmodell miteinbezogen werden**

Ein Pensionskassenmodell kommt für alle Personen in Frage, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Somit auch Gesellschafter-Geschäftsführer, die Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit beziehen.

- **Gleichbehandlung**

Die Gleichbehandlung ist auf der Grundlage des § 18 Betriebspensionsgesetz vorzunehmen. Ist dies nicht der Fall, so sind die vom Arbeitgeber bezahlten Beiträge an die Pensionskasse steuerlich nicht abzugsfähig und die in ihren Rechten geschmälernten Arbeitnehmer haben einen Angleichungsanspruch. Da eine allfällige Differenzierung zwischen den Dienstnehmern im Einzelfall sehr facettenreich ist und streng geprüft werden sollte, kann hier nur festgehalten werden, dass der Verfassungsgerichtshof festgehalten hat, dass in ein Pensionskassenmodell nicht notwendigerweise alle

Dienstnehmer einbezogen werden müssen, aber im Fall einer Gruppenbildung nicht willkürliche Differenzierungskriterien festgelegt werden dürfen.

- **Höhe und steuerliche Behandlung der Beiträge des Unternehmers**

Diese können als fixe Beiträge (mit und ohne Wertsicherung) und als Prozentsatz einer bestimmten Bemessungsgrundlage bzw. als zusätzlicher variabler Beitrag vereinbart werden.

Die Arbeitgeberbeiträge sind Betriebsausgaben unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 4 Z 2a EStG, und beim Dienstnehmer nicht lohnsteuerpflichtig und von allen Lohnnebenkosten befreit.

- **Beiträge des Dienstnehmers**

Neben dem Unternehmer kann auch der Dienstnehmer Beiträge an die Pensionskasse leisten, wobei diese Beiträge steuerlich nicht abzugsfähig sind und sozusagen von seinen Nettoeinkünften geleistet werden. Eine eingeschränkte steuerliche Verwertbarkeit besteht nur im Rahmen des Sonderausgabentopfes.

- **Vorzeitiges Ausscheiden des Dienstnehmers**

Leistungsansprüche, die auf Beiträge des Dienstnehmers zurückgehen, sind vom ersten Tag an unverfallbar. Dies gilt grundsätzlich auch für Dienstgeberbeiträge, jedoch kann eine Anwartschaftsfrist von 5 Jahren vereinbart werden. Sind Beiträge unverfallbar und der Dienstnehmer verlässt das Unternehmen vor dem Leistungsfall, so kann der Dienstnehmer über diesen Anspruch in verschiedener Form verfügen (Übertragung in die Pensionskasse des neuen Dienstgebers, unter bestimmten Voraussetzungen Auszahlung, etc.)

- **Steuerliche Behandlung im Leistungsfall**

Abgesehen von einer Ausnahme werden grundsätzlich die Leistungsansprüche in Rentenform ausgezahlt. Hinsichtlich der steuerlichen Erfassung beim Dienstnehmer ist zu unterscheiden, ob die Leistungen der Pensionskasse auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerbeiträge zurückzuführen sind.

Rentenzahlungen die auf Arbeitgeberbeiträge zurückgehen, sind normal als Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit (wie eine staatliche Pension) zu versteuern. Rentenzahlungen die auf Arbeitnehmerbeiträge zurückgehen, sind in der Höhe von 25% als Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit zu erfassen.

4. Resümee

Die **direkte Leistungszusage** ist sicherlich nur beschränkt einsetzbar und zielt oftmals auf den Unternehmer selbst (als Gesellschafter-Geschäftsführer) bzw. auf sehr wertvolle Mitarbeiter ab. Insbesondere muss man sich vor Augen führen, dass bei einer entsprechenden Ausgestaltung der Pensionszusage, die Bilanz mit millionenschweren Pensionsrückstellungen belastet wird, die im Leistungsfall unter Umständen zu Liquiditätsproblemen führen können.

Pensionskassenmodelle erfreuen sich in letzter Zeit steigender Beliebtheit, sind allerdings aus unserer Sicht eher mittel bis großen Unternehmen vorbehalten.

Sehr interessant trotz der geringen steuerlichen Förderung ist die **Zukunftssicherung** gem. § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG zu sehen. Die Regelung lässt viele Gestaltungsspielräume offen und kann eine Bindung von Mitarbeitern herbeiführen und zu reduzierten Lohnnebenkosten beitragen.

Spezialthema: Strompreis

Wie den Medien laufend zu entnehmen ist, ist der Strommarkt mit 1. Oktober 2001 für alle Unternehmer und Konsumenten freigegeben. Ab diesem Zeitpunkt können Sie sich Ihren Stromlieferanten in ganz Österreich, ja sogar in ganz (EU-) Europa, frei wählen.

Im Vorfeld dieser völligen Freigabe des Strommarktes haben verschiedene steirische Energieversorgungsunternehmen (Feistritzwerke, Stadtwerke Fürstenfeld, STEWEAG, Pichler Werke, etc.) den Strompreis für Gewerbekunden (Jahresstromverbrauch bis 30.000 KWh) bereits ab 1. April 2001 gesenkt. Die Höhe der Preisreduktion hängt vom Jahresstromverbrauch und von der Vertragsbindung ab. Bei einer Bindung von zwei Jahren kann eine Strompreisersparnis von über 25%, bei einer Bindung von einem Jahr kann noch eine Strompreisreduktion von knapp 20%, erreicht werden.

Tipp: Die Einschätzung der Strompreisentwicklung ist natürlich schwierig. Aus unserer Sicht scheint die einjährige Bindung bei einer knapp 20%igen Strompreissenkung mehr als eine Überlegung wert. Zum einen kommt man für die Zeit von April bis September 2001 zu einer spürbaren Senkung der Stromkosten, zum anderen kann beruhigt die erste Phase der Marktöffnung beobachtet werden und bei Bedarf und einer entsprechenden Übersicht über die Angebote, der Stromlieferant gewechselt werden.

Zinssatz aktuell

Der Bürges-Zinssatz wurde mit 1. April um 0,5%-Punkte auf 5,375% gesenkt. Aus unserer Sicht wird im 2. Quartal 2001 bei Betriebsmittel- und Abstattungskrediten eher ein leichter Abwärtstrend gegeben sein.

Betriebsmittelkredit (Kontokorrent)

(Stand: 1. April 2001)

Top-Zinssatz*): 6,00 % - 6,5 %
Guter Zinssatz: 6,5 % - 7 %

Bei den angeführten Zinssätzen handelt es sich um Nettokonditionen (ohne Bereitstellungsgebühren).

Abstattungskreditverträge

(Stand: 1. April 2001)

Schilling Kredite*): 5,75 % - 6,375 %
Schweizer Franken*): 4,875 % - 5,125 %
Japanischer Yen*): 1,5 % - 2,0 %

*) bei bester Bonität und Besicherungsmöglichkeit

Internes

• MitarbeiterInnen persönlich

Frau **Michaela Froschauer** hat im Februar 2001 ihre Lehrabschlussprüfung für den Lehrberuf „Bürokauffrau“ mit Auszeichnung bestanden.

Herr **Jürgen Urschler** hat den Personalverrechnerlehrgang absolviert und die Personalverrechnerprüfung mit gutem Erfolg abgelegt und damit die Qualifikation zum geprüften Personalverrechner erlangt. Wir gratulieren unseren Mitarbeitern herzlich.

Impressum:

Pilz & Rath Wirtschaftstreuhand KG

A-8200 Gleisdorf, Florianiplatz 12

Telefon 03112 - 2581-0

Fax 03112 - 2581-23

e-mail office.gld@pilz-rath.at

A-8280 Fürstenfeld, Augustinerplatz 5

Telefon 03382 - 52513-0

Fax 03382 - 52513-17

e-mail office.ff@pilz-rath.at

www.pilz-rath.at