



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

DIPLOMARBEIT

**Vorteilhaftigkeitsvergleich der
betrieblichen Altersvorsorgemöglichkeiten
unter steuerrechtlichen und
sozialversicherungsrechtlichen Prämissen**

ausgeführt am

Institut für
Stochastik und Wirtschaftsmathematik
TU Wien

unter der Anleitung von

Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Stefan Gerhold

durch

Julian Kamecki, BSc

Matrikelnummer: 01607410

Siebenbrunnengasse 37/2/18

1050 Wien

Wien, am 23. November 2021

Kurzfassung

Das Pensionssystem in Österreich hat drei Säulen, die gesetzliche, die betriebliche und die private Pensionsvorsorge. Ziel dieser Arbeit ist es, die verschiedenen Vorsorgemöglichkeiten der zweiten Säule im versicherungsmathematischen Kontext zu bewerten. Die Rechtsgrundlage der zweiten Säule bildet das *Betriebspensionsgesetz* (BPG). In dieser Arbeit werden die steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen und versicherungsmathematischen Besonderheiten der darin enthaltenen Vorsorgeoptionen untersucht und mittels eines Barwertvergleichs auf ihre Vorteilhaftigkeit untersucht. Ebenso werden diese in Zusammenhang mit der ersten und dritten Säule betrachtet, da die zweite Säule eng mit den übrigen Zweien verflochten ist. Konkret soll untersucht werden, in welcher Situation welche der Vorsorgemöglichkeiten der zweiten Säule für den*die Begünstigte*n am besten ist. Ebenfalls wird hinterfragt, wann die betriebliche Vorsorge einen Vorteil gegenüber der privaten Vorsorge bietet. Dazu werden zwei Fälle betrachtet. Ausgehend davon, ob es sich bei dem*der Begünstigten um Dienstnehmer*innen, oder um Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen handelt, kommen unterschiedliche Arten der betrieblichen und privaten Vorsorge in Frage bzw. sind diese unterschiedlich zu bewerten.

Es werden die Cashflows, welche aus betrieblicher und privater Vorsorge und deren Wechselwirkung mit der gesetzlichen Pension entstehen, unter Berücksichtigung von Steuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Kapitalertragsteuer) und Abgaben (Dienstnehmer*innen- sowie Dienstgeber*innenbeiträge zur Sozialversicherung und Lohnnebenkosten) gebildet, mit den versicherungsmathematischen Eintrittswahrscheinlichkeiten der Tafel *AVÖ-2018P-ANG* gewichtet sowie abgezinst. Um eine Betrachtung auf Gesamteinkommensebene zu ermöglichen, wird die prognostizierte, gesetzliche Pension in den Vergleich miteinbezogen. Anhand von diesem Barwert wird über die Vorteilhaftigkeit der gängigen Möglichkeiten entschieden. Dieser Vergleich wird in Abhängig von der Gesamtvergütung sowie den berechnungsspezifischen Parametern jeder Variante dargestellt. Zusätzlich wird eine Sensitivitätsanalyse durchgeführt.

Abstract

The austrian pensions system is based on three major pillars provided from state, corporate and private funding. This thesis is focussed on the second pillar of corporate pensions and aims to provide an actuarial valuation of those. In Austria those pensions are established by law in the *Betriebspensionsgesetz* (BPG). This thesis is also covering a variety of legal specifications such as social security law, tax law as well as actuarial specifications of the BPG-pensions. By using all these parameters for the comparison of every pensions' present value this thesis aims to establish a possibility to determine which option is best for the beneficiary. In order to cover the full scope of options the third pillar (private) is also taken into account. Further, one needs to differentiate if the beneficiary is an employee or an executive, which owns a major stake in the company. Depending on that, there are different options of corporate and private pensions which can be taken into account or have to be evaluated differently.

All cashflows from corporate and private pensions are depreciated according to tax and social security law. Interdependence of those with state pensions are included by simulating the latter and applying tax and social security depreciation on the sum of pensions from all three pillars. Those cashflows are now actuarially valued by using probabilities from the mortality table *AVÖ-2018P-ANG* and applying a discount rate on those cashflows. The present value one receives can now be compared to the other options' present value obtained simultaneously. Comparison is also conducted based on different salaries and variation of specific parameters. Furthermore, a sensitivity analysis is performed.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich allen danken, die mit mir die aufregenden, anspruchsvollen, aber auch durchwegs spannenden und großteils lustigen Reise durch das Studium unternommen haben. Ein großes Danke an alle meine Freunde, welche mich abseits der Uni begleitet und unterstützt haben, sowie an meine Studienkollegen, welche ich glücklicherweise mittlerweile auch stolz als gute Freunde bezeichnen darf. Ein großes Danke an meine Partnerin Chiara und meine Eltern, welche immer an mich geglaubt haben und durchwegs eine riesige Unterstützung waren!

Ebenfalls möchte ich mich herzlich bei meinem Arbeitgeber und meinen Kollegen bei der Aktuar Versicherungsmathematik bzw. der TPA Steuerberatung für den fachlichen Input und den Anstoß mich mit diesem Thema zu beschäftigen bedanken! Abschließend möchte ich mich bei Herrn Professor Stefan Gerhold, für die Betreuung meiner Arbeit seitens der TU Wien sehr herzlich bedanken.

Ohne euch alle wäre all das nicht möglich gewesen!

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt bzw. die wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Wien, am Datum

Name des Autors

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen Lebensversicherungsmathematik	3
1.1. Rentenbarwerte	4
1.1.1. Invaliditätsbarwerte	5
1.1.2. Hinterbliebenenbarwerte	5
1.2. Prämienkalkulation	7
2. Sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Grundlagen	10
2.1. Sozialversicherungsbeiträge	10
2.2. Sonstige Lohnnebenkosten	14
2.3. Zusammenfassung Beitragsbelastungen	16
2.4. Steuern	17
2.4.1. Einkommensteuer (ESt)	17
2.4.2. Körperschaftsteuer (KÖSt)	19
2.4.3. Kapitalertragsteuer (KESt)	19
2.4.4. Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge gemäß §108a EStG	20
2.5. Unternehmensrechtliche (UGB) Rückstellung	21
2.5.1. Ansammlungsverfahren	22
3. Arten der (betrieblichen) Pensionsvorsorge	24
3.1. Betriebspensionsgesetz (BPG)	25
3.2. Direkte Leistungszusage	27
3.2.1. Begünstigungen	28
3.2.2. Rückdeckung und Besicherung	30
3.3. Pensionskassenlösungen	31
3.3.1. Begünstigungen und Kosten	33
3.4. Betriebliche Kollektivversicherung	34
3.4.1. Begünstigungen und Kosten	35
3.5. Direktversicherung	36
3.6. Das Pensionskonto	36
3.6.1. Freiwillige Höherversicherung	38

4. Vergleichsmethodik	40
4.0.1. Vergleichbarkeit aus Sicht des Dienstgebers	41
4.0.2. Effekte im Todesfall aus Sicht des Dienstgebers	42
4.1. Cashflows beim Gesellschafter-Geschäftsführer	42
4.1.1. Mögliche Arten der betrieblichen Altersvorsorge	42
4.2. Cashflows bei Dienstnehmer*innen	44
4.2.1. Mögliche Arten der betrieblichen Altersvorsorge	44
4.2.2. Veranlagungserträge in der Variante Gehaltsauszahlung	46
4.2.3. Ermittlung der Rentenhöhe bei beitragsorientierten Pensionszusagen	48
4.3. Sensitivitätsanalyse	49
5. Beispiele	51
5.1. Allgemeine Annahmen für den Vergleich	51
5.2. Beispiel 1	52
5.2.1. Variante 1	53
5.2.2. Variante 2	55
5.2.3. Variante 3	56
5.3. Beispiel 2	57
5.3.1. Variante 1	57
5.3.2. Variante 2	59
5.3.3. Variante 3	60
5.4. Beispiel 3	62
5.4.1. Variante 1	62
5.4.2. Variante 2	63
5.4.3. Variante 3	65
5.5. Beispiel 4	66
5.5.1. Variante 1	66
5.5.2. Variante 2	68
5.5.3. Variante 3	69
6. Rekapitulation	70
Literaturverzeichnis	74
Abbildungsverzeichnis	76
Tabellenverzeichnis	77
A. Freiwillige Höherversicherung - Tabellen	78

B. Details Beispiel 1 Variante 1	79
C. Details Beispiel 1 Variante 2	81
D. Details Beispiel 1 Variante 3	83
E. Details Beispiel 2 Variante 1	85
F. Details Beispiel 2 Variante 2	87
G. Details Beispiel 2 Variante 3	89
H. Details Beispiel 3 Variante 1	91
I. Details Beispiel 3 Variante 2	93
J. Details Beispiel 3 Variante 3	95
K. Details Beispiel 4 Variante 1	97
L. Details Beispiel 4 Variante 2	99
M. Details Beispiel 4 Variante 3	101

Einleitung

Die österreichische Pensionsversorgung hat drei Säulen, die gesetzliche, betriebliche und private Pensionsvorsorge. Die Grundlagen der zweiten Säule wurden 1990 im Betriebspensionsgesetz gesetzlich verankert. Während die gesetzliche Vorsorge automatisch durch ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis begründet wird und die private Vorsorge jeder und jedem, der oder die Geld zu Seite legen möchte offen steht, ist die betriebliche Vorsorge nicht automatisch jedem bzw. jeder zugänglich. Zum Abschluss dieser benötigt es nämlich das Mitwirken der*des Arbeitgebers*in. Die Möglichkeit muss entweder im Kollektivvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung verankert sein, oder im Zug einer Einzelvereinbarung gewährt werden. Unter anderem deswegen ist die betriebliche Vorsorge in der öffentlichen Wahrnehmung wenig vertreten.

Daher sollen in dieser Arbeit die Möglichkeiten der betrieblichen Vorsorge erläutert und aus versicherungsmathematischer Sicht bewertet werden. So soll festgestellt werden, welche Vorsorgelösung für die*den Begünstigte*n in welchem Fall am besten ist. Dazu werden die Cashflows, welche jede Vorsorgelösung erzeugt, anschließend wird ein versicherungsmathematischer Barwert gebildet. Anhand dessen wird entschieden, welche Lösung in welchem Fall am besten ist. Das besondere an dieser Arbeit ist, dass in den Cashflows ebenfalls die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Besonderheiten miteinbezogen werden. Gleichzeitig wird die gesetzliche Pension hochgerechnet. Dadurch kann das prognostizierte Gesamteinkommen in der Pensionsphase aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Vorsorge betrachtet werden. Diese Netto-Betrachtung ermöglicht es jene Geldflüsse zu bewerten, welche tatsächlich nach Steuern und Abgaben bei dem*der Begünstigten ankommen. Dazu wird es in weiterer Folge notwendig sein zu unterscheiden, ob es sich bei der betrachteten Person um eine*n Dienstnehmer*in, oder um eine maßgeblich beteiligte Person, also eine*n Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in handelt. Für diese gelten unterschiedliche steuer- und abgabenrechtliche Rahmenbedingungen. Um einen vollständigen Vergleich zu gewährleisten wird bei maßgeblich beteiligten Personen ebenfalls die Perspektive des Unternehmens miteinbezogen, da diese am wirtschaftlichen Ergebnis dessen partizipieren.

Im ersten Kapitel werden die versicherungsmathematischen Grundlagen der Lebensversicherungsmathematik, insbesondere jene der Pensionsversicherungsmathematik, eingeführt. Diese sind notwendig um die Rentenfaktoren des Vergleichs, sowie die versicherungsmathe-

matischen Gewichte, also die Eintrittswahrscheinlichkeiten der Cashflows zu bestimmen. Im zweiten Kapitel werden die relevanten Grundlagen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts erklärt. Dies umfasst die Vorschriften des Allgemeinen-, sowie Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG bzw. GSVG), sowie dessen Beitrags- und Leistungssätze. Außerdem werden die Einkommen-, Körperschaft-, und Kapitalertragsteuer erklärt. Diese Grundlagen sind notwendig um die verschiedenen Abzüge bei Gehalts- und Pensionsleistungen zu verstehen. Abschließend wird die unternehmensrechtliche Rückstellungsbildung für Pensionsrückstellung kurz erklärt. Diese wird im Zusammenhang mit der direkten Leistungszusage wichtig sein.

Im dritten Kapitel wird das Betriebspensionsgesetz (BPG) und dessen Vorsorgemöglichkeiten direkte Leistungszusage, Pensionskassenlösung, betriebliche Kollektivversicherung und Direktversicherung erklärt. Bei jeder Option werden steuer- und abgabenrechtliche Begünstigungen und etwaige Kosten diskutiert. In diesem Kapitel wird ebenfalls das Pensionskonto, welches die Grundlage der gesetzlichen Pensionsvorsorge bildet und ergänzend die freiwillige Höherversicherung erklärt. Die Simulation der gesetzlichen Pension wird für den weiteren Vergleich entscheidend sein.

Im vierten Kapitel wird die Vergleichsmethodik definiert. Dazu werden die relevanten Vorsorgelösungen und die zugehörigen Nettocashflows festgelegt. Ebenfalls wird erörtert, wie die Rentenhöhe bei beitragsorientierten Zusagen bemessen wird. Sollten also bereits gute Kenntnisse des Steuer- und Sozialversicherungsrechts sowie Grundkenntnisse der Lebensversicherungsmathematik vorhanden sein, kann direkt bei diesem Kapitel eingestiegen werden.

Im fünften Kapitel werden die diskutierten Methoden anhand von Beispielen vertieft und angewandt. Es werden pro Beschäftigungsverhältnis zwei Beispiele mit je drei Varianten abgehandelt.

Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse des fünften Kapitels zusammengefasst um im Anhang werden detaillierte Summen- sowie Barwertergebnisse der behandelten Beispiele dokumentiert.

1. Grundlagen

Lebensversicherungsmathematik

Vorweg sollen an dieser Stelle einige grundlegende Ergebnisse und Formeln der Lebensversicherungsmathematik wiederholt werden, da wir diese in weiterer Folge für die Berechnungen brauchen werden. Dazu orientieren wir uns am Buch *Lebensversicherungsmathematik* von Jens Kahlenberg [1]. Zuerst zur Notation, der Einfachheit halber werden im Folgenden nur ganzjährige Definitionen eingeführt, ferner werden alle Betrachtungen vorschüssig gemacht. Wir betrachten drei Zustände, nämlich Aktiv, Invalide ohne Reaktivierung und Tod. Das bedeutet also, dass Personen zwischen diesen drei Zuständen wechseln können, jedoch nicht in den ursprünglichen Zustand zurückkehren können. Daher betrachten wir in weiterer Folge nur die Übergänge aktiv \rightarrow invalide, aktiv \rightarrow tot sowie invalide \rightarrow tot.

Seien nun

- p_x^{aa} , die einjährige Überlebenswahrscheinlichkeit eine*r x -Jährige*n als Aktive*r, also die Wahrscheinlichkeit, dass die Person $x + 1$ Jahre alt wird und weiterhin aktiv ist, analog definiert sich p_x^i für die*den Invalide*n.
- ${}_t p_x^{aa}$, die t -jährige Überlebenswahrscheinlichkeit eines*r x -Jährigen Aktiven, also die Wahrscheinlichkeit, dass die Person $x + t$ Jahre alt wird und weiterhin aktiv ist, analog ${}_t p_x^i$.

Analog definieren wir

- q_x^{aa} , als einjährige Sterbewahrscheinlichkeit für die*den Aktive*n bzw. q_x^i für die*den Invalide*n sowie
- ${}_t q_x^{aa}$, als t -jährige Sterbewahrscheinlichkeit für die*den Aktive*n und ${}_t q_x^i$ für die*den Invalide*n

Ferner gilt für die Invalidisierungswahrscheinlichkeiten

- i_x , als einjährige Invalidisierungswahrscheinlichkeit sowie
- I_{x+t} , als Wahrscheinlichkeit, dass ein*e x -Jährige*r in t Jahren invalide geworden ist, und im Alter $x + t$ noch lebt

Es gelten die Zusammenhänge für die einjährigen Wahrscheinlichkeiten $p_x^{aa} = 1 - q_x^{aa} - i_x$ sowie $p_x^i = 1 - q_x^i$. Die mehrjährigen Überlebenswahrscheinlichkeiten ergeben sich durch

$${}_t p_x^{aa} = \prod_{i=1}^{t-1} p_{x+i}^{aa}$$

respektive

$${}_t p_x^i = \prod_{i=1}^{t-1} p_{x+i}^i$$

Die mehrjährigen Sterbewahrscheinlichkeiten sind ${}_t q_x^{aa} = 1 - {}_t p_x^{aa}$ bzw. ${}_t q_x^i = 1 - {}_t p_x^i$.

Für I_{x+t} gilt

$$I_{x+t} = \sum_{j=0}^{t-1} i_{x+j} \cdot j p_x^{aa} \cdot {}_{t-j} p_{x+j}^i$$

Ferner sei $v^t = \frac{1}{(1+i)^t}$ die Diskontrate zu einem gegebenen Zinsfuß i , über eine Periode der Länge t . Das versicherungsmathematische Endalter wollen wir mit ω bezeichnen. Dabei handelt es sich um jenes Alter, ab welchem vom "sicheren Tod" ausgegangen werden kann. In dieser Arbeit beträgt dieses bei der verwendeten Sterbetafel AVÖ-2018P 120 Jahre.

1.1. Rentenbarwerte

Mit Hilfe obiger Definitionen können wir nun Rentenbarwerte definieren. Wir interessieren uns hierbei für Leibrenten, also Renten, welche gezahlt werden, solange die*der Begünstigte am Leben ist. Folgende Definitionen sind immer mit einer jährlichen Leistung von 1 definiert. Will man also beispielsweise den Barwert einer Rente iHv. 1000 haben, ergibt sich dies durch einfache Multiplikation des Rentenbarwerts mit 1000.

Im einfachsten Fall, in dem keine Unterscheidung zwischen den Zuständen gemacht werden muss, gilt für die lebenslangen Rentenbarwerte:

$$\ddot{a}_x = \sum_{i=0}^{\omega-x} v^i \cdot i p_x$$

beziehungsweise für die temporäre Leibrente

$$\ddot{a}_{x:\overline{n}|} = \sum_{i=0}^n v^i \cdot i p_x$$

für die aufgeschobene Leibrente, also eine Leibrente, die nach einer Aufschubdauer m ausbezahlt wird, sofern die Person noch lebt, gilt

$${}_m|\ddot{a}_x = \sum_{i=0}^{\omega-x-m} v^{i+m} \cdot {}_{i+m}p_x$$

Außerdem ist es sinnvoll, nicht nur konstante Leibrenten, sondern auch steigende Leibrenten zu betrachten, da oft eine Anpassung an die Kaufkraft während der Rentenzahlungsdauer vereinbart ist. Dazu sei r die jährliche, prozentuale Aufwertung der Rentenleistung. Wir definieren $\tilde{v} = \frac{1+r}{1+i}$ und erhalten damit

$$\tilde{v}\ddot{a}_x = \sum_{i=0}^{\omega-x} \tilde{v}^i \cdot {}_i p_x$$

Falls nun mehrere Zustände berücksichtigt werden sollen, ergeben sich die entsprechenden Rentenbarwerte indem man die jeweiligen Überlebenswahrscheinlichkeiten einsetzt. So erhält man beispielsweise den lebenslangen Rentenbarwert für eine*n Aktive*n durch

$$\ddot{a}_x^{aa} = \sum_{i=0}^{\omega-x} v^i {}_i p_x^{aa}.$$

1.1.1. Invaliditätsbarwerte

Analog zum Rentenbarwert für eine*n Aktive*n, ist jener für Zahlungen an eine*n Invalide*n durch $\ddot{a}_x^i = \sum_{i=0}^{\omega-x} {}_i p_x^i v^i$ gegeben. Betrachten wir nun die Anwartschaft auf eine Invalidenrente gilt

$$\ddot{a}_x^{aI} = \sum_{i=0}^{\omega-x} {}_i p_x^{aa} \cdot i_{x+i} \cdot \ddot{a}_{x+i}^i \cdot v^{i+1}$$

Der Rentenbarwert, falls es Alters- und Invaliditätsleistungen gibt, errechnet sich durch $A \cdot \ddot{a}_x^{aa} + B \cdot \ddot{a}_x^{aI}$ mit den entsprechenden Rentenhöhen A und B skaliert.

1.1.2. Hinterbliebenenbarwerte

Ein besonderer Fall der Rentenbarwerte ergibt sich, wenn es zusätzlich zur Leibrente der*des eigentlich Begünstigten auch eine Hinterbliebenenleistung gibt. Dies ist in der betrieblichen Vorsorge sehr oft der Fall, bzw. wird teilweise sogar gesetzlich vorgeschrieben. Sei nun x die hauptversicherte Person und y die mitversicherte Person, dann wird die Hinterbliebenenleistung von y durch den Tod von x ausgelöst, falls y in diesem Zeitpunkt selbst noch am Leben ist. In der Regel ist die Rentenhöhe für y durch einen prozentualen Übergang an jene von x gekoppelt. Häufig werden hier 60% verwendet.

In jedem Fall muss man also zusätzlich zum oben beschriebenen Barwert einen Wit-

wen*rbarwert berücksichtigen. Der Zustand “Invalide” wird in der Regel nur für die hauptversicherte Person betrachtet, da die Hinterbliebenenleistung im Allgemeinen nur zwischen tot und lebendig bei der*dem Mitversicherten unterscheidet.

Individuelle Hinterbliebenenbewertung

Hier wird davon ausgegangen, dass die hauptversicherte Person im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses verheiratet ist, bzw. dass die*der Partner*in bereits bekannt ist. Hier kann die Berechnung also auf Basis des individuellen Familienstandes und des tatsächlichen Alters der Partner*innen vorgenommen werden. Sei nun $\ddot{a}_y^w = \sum_{i=0}^{\omega-y} i p_y v^i$ der Rentenbarwert der Hinterbliebenenleistung. Dann gilt für die Anwartschaft auf Hinterbliebenenleistung, wobei $\ddot{a}_{x|y}$ die Rente ist, welche an y ausbezahlt wird sobald x stirbt,

$$\ddot{a}_{x|y}^W = \sum_{i=0}^{\omega-x} i p_x \cdot q_{x+i} \cdot {}_{i+1}p_y \cdot \ddot{a}_{y+i}^w \cdot v^{i+1}$$

Der gesamte Leistungsbarwert ergibt sich dann als Summe des Barwerts der*des Hauptversicherten plus Barwert der Hinterbliebenenanwartschaft. Hier müssen noch etwaige Rentenhöhen bzw. Übergangsprozentsätze für die*den Witwe*r individuell berücksichtigt werden. $\ddot{a}_{x|y}^{aW}$ entspricht der Anwartschaft auf Hinterbliebenenpension, falls die Leistung vom Zustand der Aktivität abhängt, daher aW . Bei Invalidität schreiben wir $\ddot{a}_{x|y}^{iW}$. Damit erhalten wir,

$$\begin{aligned} \ddot{a}_{x|y}^{aW} &= \sum_{i=0}^{\omega-x} i p_x^{aa} \cdot q_{x+i}^{aa} \cdot {}_{i+1}p_y \cdot \ddot{a}_{y+i}^w \cdot v^{i+1} \\ \ddot{a}_{x|y}^{iW} &= \sum_{j=0}^{\omega-x} I_{x+j} \cdot q_{x+j}^i \cdot {}_{j+1}p_y \cdot \ddot{a}_{y+j}^w \cdot v^{j+1} \end{aligned}$$

So kann beispielsweise der Leistungsbarwert (BW) einer Rente mit einer jährlichen Leistung von 10.000 und 60% Hinterbliebenenübergang bei Tod als Aktive*r wie folgt dargestellt werden

$$BW = 10000 \cdot (\ddot{a}_x + 0.6 \cdot \ddot{a}_{x|y}^{aW})$$

Kollektive Hinterbliebenenbewertung

Dies ist der in der Praxis bedeutendere Ansatz, da bei größeren Pensionsplänen die Informationen auf Einzelpersonenebene nicht vorliegen und daher von den Pensionskassen oder Versicherungen bestimmte Annahmen getroffen werden müssen. Dieser Ansatz kann ebenfalls herangezogen werden, falls zwar eine Hinterbliebenenversorgung gewünscht ist, die*der

Hauptversicherte zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses alleinstehend ist. Es müssen sowohl Verheiratungswahrscheinlichkeiten als auch das Alter der Partner*innen geschätzt werden. Diese werden österreichweit erhoben und Versicherungen sowie Pensionskassen zur Verfügung gestellt (beispielsweise über die Sterbetafel AVÖ 2018-P). Man definiert h_x als Wahrscheinlichkeit, dass ein*e x -Jährige*r verheiratet ist, sowie $\tilde{y} := y(x)$ als mittleres Alter der*des Ehepartnerin*s in Abhängigkeit von x . Dann gilt analog zur individuellen Bewertung in Abhängigkeit von der Art des Übergangs:

$$\begin{aligned}\ddot{a}_{x|y}^{aW(koll)} &= \sum_{i=0}^{\omega-x} {}_i p_x^{aa} \cdot q_{x+i}^{aa} \cdot {}_{i+1} p_{\tilde{y}} \cdot h_{x+i} \cdot \ddot{a}_{\tilde{y}+i}^w \cdot v^{i+1} \\ \ddot{a}_{x|y}^{iW(koll)} &= \sum_{j=0}^{\omega-x} I_{x+j} \cdot q_{x+j}^i \cdot {}_{j+1} p_{\tilde{y}} \cdot h_{x+j} \cdot \ddot{a}_{\tilde{y}+j}^w \cdot v^{j+1}\end{aligned}$$

Für den Leistungsbarwert der Gesamtrentenleistung gilt nun das analoge Prozedere wie bei der individuellen Methode.^[1]

1.2. Prämienkalkulation

Für die Prämienkalkulation gilt das versicherungsmathematische *Äquivalenzprinzip*. Dies bedeutet, dass der Barwert der erwarteten Leistungen, jenem der erwarteten Zahlungen entsprechen muss. Dies lässt sich entweder *prospektiv* über den Barwert, oder *retrospektiv* über den Endwert definieren. Beide Herangehensweisen sind äquivalent, wir werden uns aber auf die prospektive Sichtweise beschränken. Für mehr Details zur retrospektiven Darstellung sei auf [1] verwiesen. Es muss also in jedem Zeitpunkt m , in dem die Prämie bestimmt wird, der Barwert der erwarteten Leistungen des VU mit jenem der erwarteten Prämien des VN übereinstimmen. Nun wollen wir die Nettoprämie und die Bruttoprämie (= Nettoprämie + Kosten und ggfs. Zuschläge) betrachten.

Nettoprämie

Ausgangspunkt für die Prämienkalkulation ist die *Nettoeinmalprämie* (= *NEP*). Dabei handelt es sich um den Betrag, welcher benötigt werden würde, um eine Versicherung für eine*n x -Jährige*n mit Versicherungs- bzw. Aufschubdauer n bzw. t zu finanzieren. Wir schreiben dafür $NEP_{x:\overline{n}|}$. Aufgrund des oben eingeführten Äquivalenzprinzips entspricht die *NEP* genau dem Barwert der erwarteten Leistungen. Soll die Prämie nicht auf einmal, sondern über einen Zeitraum t gezahlt werden, gilt für die *Nettoprämie* (= *NP*)

$$NP_{x:\overline{n}|} = \frac{NEP_{x:\overline{n}|}}{\ddot{a}_{x:\overline{t}|}}$$

Bruttoprämie

Bei der Bruttoprämie handelt es sich um die Nettoprämie, zuzüglich Kosten und etwaiger Zuschläge wie Unterjährigkeitszuschlag oder Stückkosten. Zur Übersicht wollen wir folgendes Kostenmodell von [1] übernehmen:

- $\alpha = \alpha^z$ in Prozent der Bruttoeinmalprämie bzw. der Summe der Bruttojahresprämien der ersten $t_\alpha := \min\{\tilde{t}; t\}$ Jahre, zahlbar unmittelbar zu Vertragsbeginn oder über die Laufzeit verteilt
- α^γ in Prozent der garantierten Versicherungsleistung, zahlbar in jedem Jahr der Prämienzahlungsdauer
- β in Prozent der Bruttoeinmal- oder -jahresprämie, zahlbar in jedem Jahr der Prämienzahlungsdauer
- γ_1 in Prozent der garantierten versicherten Leistung, zahlbar in jedem Jahr während der beitragspflichtigen Zeit
- γ_2 in Prozent der garantierten Versicherungsleistung, zahlbar in jedem Jahr während der tariflich beitragsfreien Zeit
- ϵ in absoluter Höhe
- $\rho = \rho(k)$ bei unterjähriger Zahlweise in Prozent der Bruttojahresprämie.

Bei Rentenversicherungen gibt es zusätzlich folgende Kostengröße:

- γ_4 in Prozent der garantierten Jahresrente, zahlbar in jedem Jahr der Rentenbezugsdauer

Daraus ergibt sich für die *Bruttoeinmalprämie* (= *BEP*)

$$\begin{aligned} BEP_{x:\bar{n}} &= NEP_{x:\bar{n}} + \alpha \cdot BEP_{x:\bar{n}} + \beta \cdot BEP_{x:\bar{n}} + \gamma_2 \cdot \ddot{a}_{x:\bar{n}} \\ &= \frac{NEP_{x:\bar{n}} + \gamma_2 \cdot \ddot{a}_{x:\bar{n}}}{1 - \alpha - \beta} \end{aligned}$$

und in weiterer Folge folgender Term für die laufende Bruttoprämie inklusive Kosten

$$BP_{x:\bar{t}} = \frac{NEP_{x:\bar{n}} + (\alpha^z + \gamma_1 - \gamma_2) \cdot \ddot{a}_{x:\bar{t}} + \gamma_2 \cdot \ddot{a}_{x:\bar{n}}}{(1 - \beta) \cdot \ddot{a}_{x:\bar{t}} - \alpha \cdot t^\alpha}$$

Darüber hinaus ist es durchaus üblich, dass auf die Bruttoprämie noch Risikoaufschläge σ für Zusatzversicherungen, Stückkosten ϵ und bei unterjähriger Zahlweise in k Raten

$\rho(k)$, ein entsprechender Aufschlag verrechnet wird. Die Prämie inklusive dieser möglichen Zuschläge wollen wir als *(einmalige) Zahlprämie* (= ZEP/ZP) bezeichnen. Für diese gilt

$$ZEP_{x:\overline{n}|} = BEP_{x:\overline{n}|} \cdot (1 + \sigma) + \epsilon$$

bzw.

$$ZP_{x:\overline{t}|}^{(k)} = BP_{x:\overline{t}|} \cdot (1 + \sigma) \cdot (1 + \rho(k)) + \epsilon$$

2. Sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Grundlagen

Um die weitere Diskussion führen zu können, muss vorweg geklärt werden, wie mögliche Ersparnisse bei Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen zu bewerten sind. Im folgenden Kapitel soll ein Überblick gegeben werden, welche Steuern und Abgaben im Zusammenhang mit betrieblicher Vorsorge relevant sind. Da die Sozialversicherung in Österreich berufsständisch gegliedert ist, betrachten wir in weiterer Folge die Regelungen des *Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes* (ASVG) sowie des *Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes* (GSVG). Die Behandlung gemäß des ASVG soll in weiterer Folge für gewöhnliche Dienstnehmer*innen gelten. Diese beinhalten ebenfalls Geschäftsführer*innen, welche mit maximal 25% am Unternehmen beteiligt sind. Für Geschäftsführer*innen mit einer Beteiligung über 25% nehmen wir eine Pflichtversicherung gemäß GSVG an.[2]

Des Weiteren ist es wichtig zu beachten, dass das österreichische Sozialversicherungssystem auf einem *umlagefinanzierten* und keinem *kapitalgedeckten* Finanzierungsverfahren beruht. Das bedeutet also, dass die Beiträge einer einzelnen Person dieser nicht zugeordnet und in weiteren Folge nicht mit den in Anspruch genommenen Leistungen gegengerechnet werden. Die Beiträge einer Periode werden vielmehr unmittelbar dazu verwendet, die Leistungen derselben Periode zu finanzieren. Da seit einigen Jahren die jährlichen Ausgaben die Einnahmen übersteigen, wird diese Differenz vom Staat finanziert.

2.1. Sozialversicherungsbeiträge

Grundsätzlich gibt es in Österreich eine Pflichtversicherung in der Sozialversicherung. In der Sozialversicherung unterscheidet man zwischen Voll- und Teilversicherung. Von Vollversicherung spricht man, wenn Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung vorliegen. Teilversicherung tritt ein, wenn kein Versicherungsverhältnis in allen Sparten vorliegt (beispielsweise sind geringfügig Beschäftigte aufgrund des Dienstverhältnisses nur unfallversichert, Pensionist*innen sind nur krankenversichert). Da Personen, welche im Erwerbsleben stehen, die Zielgruppe für Pensionsvorsorge darstellen und diese in der Regel vollversichert sind, wollen wir ab jetzt von Vollversicherung ausgehen. Im Folgenden wird eine Übersicht

2. Sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Grundlagen

der Beitragssätze gegeben. Die Sätze des ASVG sind folgender Tabelle zu entnehmen. Wichtig ist hierbei zu beachten, dass es sowohl Arbeitnehmer*innen-, als auch Arbeitgeber*innenbeiträge zur Sozialversicherung gibt.

3. Beitragssätze (in Prozent)

Bezeichnung	Arbeiter ¹⁾			Landarbeiter			Angestellte			Freie Dienstnehmer		
	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil	insgesamt	Dienstnehmeranteil	Dienstgeberanteil
Krankenversicherung, § 51 ASVG	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78	7,65	3,87	3,78
Unfallversicherung, § 51 ASVG	1,20	0,00	1,20	1,20	0,00	1,20	1,20	0,00	1,20	1,20	0,00	1,20
Pensionsversicherung, § 51 ASVG ²⁾	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55	22,80	10,25	12,55
Knappschaftliche Pensionsversicherung, §§ 51,51a ASVG	28,30	10,25	18,05	-	-	-	28,30	10,25	18,05	-	-	-
Arbeitslosenversicherung (AV) ³⁾	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00	6,00	3,00	3,00
IESG-Zuschlag	0,20	0,00	0,20	0,20	0,00	0,20	0,20	0,00	0,20	0,20	0,00	0,20
Arbeiterkammerumlage ⁴⁾	0,50	0,50	0,00	0,75	0,75	0,00	0,50	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00
Wohnbauförderungsbeitrag	1,00	0,50	0,50	-	-	-	1,00	0,50	0,50	-	-	-
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ⁵⁾	1,40	0,70	0,70	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nachtschwerarbeitsbeitrag ⁶⁾	3,80	0,00	3,80	3,80	0,00	3,80	3,80	0,00	3,80	-	-	-
Dienstgeberabgabe ⁷⁾	16,40	0,00	16,40	16,40	0,00	16,40	16,40	0,00	16,40	16,40	0,00	16,40
Beitrag für Versicherte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 53a ASVG ⁸⁾	14,12	14,12	0,00	14,12	14,12	0,00	14,12	14,12	0,00	14,12	14,12	0,00
Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV) ⁹⁾	1,53	0,00	1,53	1,53	0,00	1,53	1,53	0,00	1,53	1,53	0,00	1,53
Sozial- und Weiterbildungsfondsbeitrag (ISO) ¹⁰⁾	0,35	0,00	0,35	-	-	-	0,35	0,00	0,35	-	-	-

- 1) Gilt für Arbeiter, die dem EFZG unterliegen, die nicht dem EFZG unterliegen und gemäß § 1154b ABGB.
2) bzw. Landarbeiterkammerumlage (in Wien und Burgenland wird keine Landarbeiterkammerumlage, sondern nur für einen Teil der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft die Arbeiterkammerumlage in der Höhe von 0,5 % eingehoben). Lehrlinge sind von der Landarbeiterkammerumlage - mit Ausnahme von Steiermark und Kärnten - befreit.
3) Nur für Arbeiter, für die die Schlechtwetterregelung im Baugewerbe gilt.
4) Nur für Dienstnehmer, auf die das Nachtschwerarbeitsgesetz anzuwenden ist.
5) Dienstgeberabgabe ist nur für im Betrieb geringfügig Beschäftigte zu entrichten, sofern deren Lohnsumme € 713,78 im Kalendermonat überschreitet (jährliche Zahlung).
6) Dienstnehmeranteil wird dem geringfügig Beschäftigten vom Krankenversicherungsträger vorgeschrieben, sofern die Summe seiner Erwerbseinkünfte aus mehreren ASVG-Beschäftigungsverhältnissen die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt (Jahresbeitrag). Bei Dienstnehmern ist noch die AK-Umlage hinzuzurechnen.
7) Gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und nach dem 31.12.2002 beginnen, sowie für freie Dienstnehmer ab 1.1.2008.
8) Bei geringem Einkommen ist der AV-Dienstnehmeranteil abweichend geregelt: Beitragsgrundlage bis € 1.700,00: 0 %, über € 1.700,00 bis 1.950,00: 1 %, über € 1.950,00 bis 2.117,00: 2 % (§ 2a AMFPFG).
9) Für überlassene Arbeitnehmer ist dieser Beitrag bei Vorliegen der Voraussetzungen vom Überlasser nach § 226 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AUG) zu entrichten.
10) Bei Aufschub des Antritts einer Alterspension wird die Beitragslast halbiert.

Abbildung 2.1.: Beitragsrechtliche Werte 2021 im ASVG,^[3]

Im GSVG gelten die in der folgenden Tabelle dargestellten Beitragssätze. Hier fallen für die*den Selbstständige*n die Arbeitnehmer*innen- und Arbeitgeber*innenbeiträge zusammen.

2. Sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Grundlagen

D. Sozialversicherung der selbständig Erwerbstätigen mit und ohne Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer sowie der freiberuflich selbständig Erwerbstätigen

Beiträge je Monat

Bezeichnung	Beitragssatz in %	Mindestbeitragsgrundlage in Euro	Höchste Beitragsgrundlage in Euro	Niedrigster Beitrag in Euro	Höchster Beitrag in Euro
Krankenversicherung					
	6,80 ³⁾	475,86 ¹⁾	6.475,00	32,36	440,30
Unfallversicherung ²⁾					
Pensionsversicherung					
a) nach dem GSVG für Kammermitglieder					
Pflichtversicherung	18,50	574,36	6.475,00	106,26	1.197,88
Weiterversicherung	22,80	574,36	6.475,00	130,95	1.476,30
b) nach dem GSVG für selbständige Erwerbstätige					
Pflichtversicherung	18,50	475,86	6.475,00	88,03	1.197,88
Weiterversicherung	22,80	475,86	6.475,00	108,50	1.476,30
c) nach dem FSVG					
Pflichtversicherung	20,00	574,36	6.475,00	114,87	1.295,00
Weiterversicherung	20,00	574,36	6.475,00	114,87	1.295,00

1) Dieser Wert gilt auch als fixe (keine Nachbemessung) Beitragsgrundlage für Kammermitglieder in der KV in den ersten beiden Kalenderjahren der Pflichtversicherung (wirksam ab 2003).

2) Pauschalierter Monatsbeitrag € 10,42.

3) Zuzüglich Leistung des Bundes in der Höhe von 0,85 % der Beitragsgrundlage.

Abbildung 2.2.: Beitragsrechtliche Werte 2021 im GSVG,^[3]

Außerdem ist zu beachten, dass für diese Beiträge die *Höchstbeitragsgrundlage* gilt. Diese gilt als Obergrenze für das monatliche Gehalt, ab der keine Sozialversicherungsbeiträge (sowohl für Dienstnehmer*innen als auch für Dienstgeber*innen) mehr bezahlt werden müssen. Diese beträgt im Jahr 2021 im ASVG EUR 5.550,- monatlich. Darüber hinaus gibt es im ASVG das sogenannte *Jahressechstel*. Bei diesem handelt es sich um eine doppelte HBGL, innerhalb welcher regelmäßige, wiederkehrende Sonderzahlungen zusammengefasst werden (beispielsweise 13./14. Gehalt, Jubiläumsgelder und dgl.). Auf diese Sonderzahlungen sind SV-Beiträge zu leisten, sofern diese das doppelte der jährlichen Höchstbeitragsgrundlage nicht überschreiten. Darüber hinausgehende Beiträge sind also von der Sozialversicherung frei. Basis für die Ermittlung der Beitragslast ist der Bruttobezug. Im GSVG entfällt das Jahressechstel, da die Höchstbeitragsgrundlage monatlich zu verstehen ist. Die jährliche Höchstbeitragsgrundlage ändert sich dadurch jedoch nicht ($5.550 \cdot 14 = 77.700 = 6.475 \cdot 12$).

Dienstnehmer*innenperspektive

Für die*den Dienstnehmer*in im ASVG ergibt sich gemäß Tabelle in Abhängigkeit vom Einkommen folgende Beitragsleistung

Beitragsgrundlage	Beitragssatz
< €1.790	15.12%
> €1.790 und < €1.953	16.12%
> €1.953 und < €2.117	17.12%
> €2.117	18.12%

Tabelle 2.1.: Eigene Darstellung 2021, Beitragssätze in Abhängigkeit vom Einkommen

Diese setzen sich aus Kranken-, Pensions-, Arbeitslosenversicherung sowie Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag zusammen. Die Staffelung rührt daher, dass der AN-Beitrag zur Arbeitslosenversicherung, je nach Höhe des Einkommens, von 0% auf 3% steigt. Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag für das Baugewerbe bleibt für unsere Zwecke unberücksichtigt.

Betrachten wir die*den Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in, so ist hier die Dienstnehmer*innen gleich der Dienstgeber*innenperspektive. Die Beitragslast beträgt 25.3% der Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Darüber hinaus gibt es einen pauschalen Betrag zur Unfallversicherung von €10.42 monatlich.

Dienstgeber*innenperspektive

Aus der Dienstgeber*innenperspektive sind die DG-Beiträge zur Sozialversicherung zu beachten. Diese setzen sich aus Krankenversicherungs-, Unfallversicherungs-, Pensionsversicherungs-, sowie Arbeitslosenversicherungsbeiträgen zusammen. Darüber hinaus sind noch der IESG (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes)- Zuschlag, Wohnbauförderungsbeitrag und für Dienstnehmer*innen, welche der "Abfertigung-Neu" unterliegen, Pflichtbeiträge in die betriebliche Vorsorge (Mitarbeiter*innenvorsorgekasse bzw. betriebliche Vorsorgekasse) zu entrichten. Die Beiträge für Nachtschwerarbeit, Sozial- und Weiterbildungsfonds und Schlechtwetterentschädigung wollen wir unberücksichtigt lassen. Damit ergibt sich für die*den Dienstgeber*in zusätzlich zum Bruttolohn der Dienstnehmer*innen eine Belastung in Höhe von 21.23% dessen. Zusätzlich müssen noch für Mitarbeiter*innen in der Abfertigung-Neu die MVK-Beiträge iHv 1.53% miteinbezogen werden. Diese haben außerdem die Besonderheit, dass für sie die Höchstbeitragsgrundlage nicht gilt, sie fallen also immer in voller Höhe an.

Wie bereits im letzten Punkt angesprochen, fallen für die*den Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in die Dienstnehmer*innen- und Dienstgeber*innenbeiträge zur Sozialversicherung zusammen. Die Beitragslast beträgt 25.3%. Zusätzlich sind Beiträge zur Selbstständigenvorsorgekasse iHv 1.53% zu entrichten. Diese können für bestimmte Freiberufler entfallen. Wir wollen jedoch der Einfachheit halber davon ausgehen, dass diese zu bezahlen sind.

2.2. Sonstige Lohnnebenkosten

Unter sonstigen Lohnnebenkosten versteht man allgemein die Kommunalsteuer, den Dienstgeber*innenbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds sowie den Zuschlag zum Dienstgeber*innenbeitrag. Folgende Lohnnebenkosten haben gemeinsam, dass diese im Unterschied zu Dienstnehmer*innen- und Dienstgeber*innenbeiträgen zur Sozialversicherung nicht mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt sind.

Kommunalsteuer

Bei der Kommunalsteuer handelt es sich um eine lohnabhängige Gemeindeabgabe. Diese wird von den Gemeinden eingehoben, ist aber bundesgesetzlich geregelt. Der Kommunalsteuer unterliegen die Arbeitslöhne aller Dienstnehmer*innen in einer Betriebsstätte eines Unternehmens im Inland. Sie wird monatlich festgesetzt. Dienstnehmer*innen im Sinn der Kommunalsteuerpflicht sind:

- Personen, die in einem lohnsteuerrechtlichen Dienstverhältnis stehen
- Freie Dienstnehmer*innen
- an Kapitalgesellschaften wesentlich beteiligte Personen (z.B. Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen)
- Personen, die von einer inländischen Betriebsstätte eines Unternehmens zur Arbeitsleistung im Inland oder Ausland überlassen werden
- Personen, die von einer ausländischen Betriebsstätte aus in Österreich zur Arbeitsleistung überlassen werden
- Personen, die seitens einer Körperschaft öffentlichen Rechts dem Unternehmen zur Dienstleistung zugewiesen werden

Die Bemessungsgrundlage für die Kommunalsteuer sind die Arbeitslöhne vorstehend aufgeführter Dienstnehmer*innengruppen, insbesondere unabhängig davon ob diese lohn- oder einkommenssteuerpflichtig sind. Daher sind gleichsam gewöhnliche Dienstnehmer*innen sowie Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen davon betroffen. Genau aufgeschlüsselt umfasst die Bemessungsgrundlage:

- Bruttolöhne und –gehälter (Geld- und Sachbezüge) an (gewöhnliche) Arbeitnehmer*innen
- Gehälter und sonstige Vergütungen jeder Art (z.B. pauschalierte Kostenersätze) an freie Dienstnehmer*innen

- Gehälter und sonstige Vergütungen jeder Art an Personen, welche wesentlich an Kapitalgesellschaften beteiligt sind

Die Höhe der Kommunalsteuer beträgt 3% der Bemessungsgrundlage. [4]

Dienstgeber*innenbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)

Der Dienstgeber*innenbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) ist auf Basis der Arbeitslöhne aller Dienstnehmer*innen im Bundesgebiet abzuführen. Die Definition der beinhalteten Dienstnehmer*innen ähnelt hier jener bei der Kommunalsteuer, es sind folgende Gruppen umfasst:

- Dienstnehmer*innen im Sinne des Einkommensteuergesetzes
- Freie Dienstnehmer*innen und
- an Kapitalgesellschaften wesentlich beteiligte Personen, wenn die Beschäftigung in der Kapitalgesellschaft sonst alle Merkmale eines Dienstverhältnisses aufweist (Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen mit einer Beteiligung von mehr als 25%, dies entspricht einer wesentliche Beteiligung)

Daher sind wieder gleichsam gewöhnliche Dienstnehmer*innen sowie Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen davon betroffen. Die Höhe des DB beträgt 3.9% der Bemessungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage ist die Summe der Arbeitslöhne, im Wesentlichen analog zu der Definition für die Kommunalsteuer. Vom DB ausgenommene Leistungen sind diverse freiwillige soziale Zuwendungen der Dienstgeber*innen, sowie in der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellte geförderte oder kostenlose Verpflegung. [5]

Zuschlag zum Dienstgeber*innenbeitrag (DZ)

Beim Zuschlag zum Dienstgeber*innenbeitrag handelt es sich um eine Kammerumlage der Wirtschaftskammer. Dieser ist auf Basis der Arbeitslöhne aller Dienstnehmer*innen im Bundesgebiet abzuführen. Die Definition der beinhalteten Dienstnehmer*innen ist analog zu jener des DB:

- Dienstnehmer*innen im Sinne des Einkommensteuergesetzes
- Freie Dienstnehmer*innen und
- an Kapitalgesellschaften wesentlich beteiligte Personen, wenn die Beschäftigung in der Kapitalgesellschaft sonst alle Merkmale eines Dienstverhältnisses aufweist (Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen mit einer Beteiligung von mehr als 25% - wesentliche Beteiligung)

Für die Bemessungsgrundlage sei wieder auf den DB bzw. die Kommunalsteuer verwiesen. Der DZ setzt sich aus einem Anteil der Bundeswirtschaftskammer von 0.14% und Anteilen, welche von den Landeskammern festgelegt werden, zusammen. Daher variiert der DZ je nach Bundesland zwischen 0.34% (OÖ) und 0.42% (BGLD). [6]

2.3. Zusammenfassung Beitragsbelastungen

Fassen wir nun die oben beschriebenen Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten zusammen, ergibt sich in Abhängigkeit von Dienstverhältnis und Einkommen über/unter der Höchstbeitragsgrundlage folgende Gesamtbelastung (DN-Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden vereinfachend immer mit 3% angenommen, LNK mit 7.3%)

Unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage					
	<i>SV-DG</i>	<i>SV-DN</i>	<i>LNK+BVK</i>	<i>Gesamt DG</i>	<i>Gesamt DN</i>
<i>Dienstnehmer*innen</i>	20.73%	18.12%	8.83%	29.56%	18.12%
<i>Gesellschafter*innen-GF</i>	-	25.3%	8.83%	-	34.13%

Über der Höchstbeitragsgrundlage					
	<i>SV-DG</i>	<i>SV-DN</i>	<i>LNK+BVK</i>	<i>Gesamt DG</i>	<i>Gesamt DN</i>
<i>Dienstnehmer*innen</i>	0%	0%	8.83%	8.83%	0%
<i>Gesellschafter*innen-GF</i>	-	0%	8.83%	-	8.83%

Tabelle 2.2.: Eigene Darstellung 2021, Gesamtbelastungen von SV-, LNK- und BVK-Beiträgen

Damit ergeben sich folgende fiktive "Kosten" für €1 Arbeitsverdienst unter Berücksichtigung der Sozialversicherungsbeiträge aus Sicht der Dienstgeber*innen bzw. Dienstnehmer*innen

	<i>Dienstnehmer*innensicht</i>	<i>Dienstgeber*innensicht</i>
<i>DN unter HBGL</i>	1.22	1.52
<i>Gesellschafter*innen-GF unter HBGL</i>	1.43	siehe DN
<i>DN über HBGL</i>	1.00	1.088
<i>Gesellschafter*innen-GF über HBGL</i>	1.088	siehe DN

Tabelle 2.3.: Eigene Darstellung 2021, Übersicht über die "Kosten" von Erwerbseinkommen

2.4. Steuern

In diesem Kapitel wollen wir die drei wichtigsten Steuern im Kontext der betrieblichen Altersvorsorge betrachten. Nämlich die *Einkommensteuer*, *Körperschaftsteuer* und *Kapitalertragsteuer*. Jede ist auf ihre Art für einen umfassenden Vergleich bedeutend. Die Einkommensteuer umfasst das (Arbeits-) Einkommen. Damit ist diese sowohl für die*den Dienstnehmer*in als auch für die*den Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in interessant, da diese das laufende Einkommen betrifft. Daher unterliegen dieser sowohl reguläre Einkommen, falls keine betriebliche Vorsorge abgeschlossen wird, als auch Betriebsrenten. Hingegen sind Körperschaft- und Kapitalertragsteuer nur für die*den Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in relevant. Erste regelt nämlich die Besteuerung von juristischen Personen wie GmbHs oder Aktiengesellschaften. Die Zweite umfasst Gewinne aus Kapitalerträgen. Darunter fallen beispielsweise Gewinnausschüttungen aus Unternehmen an deren Gesellschafter*innen.

2.4.1. Einkommensteuer (ESt)

Einkommensteuerpflichtig sind grundsätzlich alle Personen, die in Österreich ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Für diese spricht man von *unbeschränkter Einkommensteuerpflicht*, da diese grundsätzlich allen in- und ausländischen Einkünfte der österreichischen Einkommensteuer unterliegen. Im EStG wird zwischen *Einnahmen*, *Einkünften* und *Einkommen* unterschieden. Laut BMF gelten folgende Definitionen:

- *Einnahmen*, darunter versteht man einen Zufluss an Geld oder geldwerten Vorteilen, z.B. das Bruttogehalt, Kapitalerträge wie etwa Gewinnausschüttungen oder Betriebseinnahmen aus dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen.
- *Einkünfte*, bezeichnet einen Saldo, nämlich die Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben. Einkünfte können daher positiv („Gewinn“) oder negativ („Verlust“) sein.
- *Einkommen*, dieses bildet die Grundlage der Besteuerung. Besteuert wird das Einkommen, welches innerhalb eines Kalenderjahres bezogen wird (§ 2 Abs. 1 EStG). Unter dem Begriff Einkommen (§ 2 Abs. 2 EStG) versteht man den Gesamtbetrag aus den sieben Einkunftsarten nach Ausgleich allfälliger Verluste zwischen den verschiedenen Einkünften abzüglich der Sonderausgaben, der außergewöhnlichen Belastungen sowie des Freibetrags für Inhaber*innen von Amtsbescheinigungen und Opferausweisen.

Unter Ausgaben, also negative Einkünfte, fallen insbesondere die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung. Das steuerpflichtige Einkommen reduziert sich also um diese. Die vor-

stehend angesprochenen sieben Einkunftsarten, lassen sich nochmals in betriebliche und außerbetriebliche Einkünfte gliedern. Die betrieblichen Einkünfte sind:

1. Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft
2. Einkünfte aus selbständiger Arbeit, insbesondere Freiberufler und wesentlich beteiligte Geschäftsführer*innen an einer GmbH
3. Einkünfte aus Gewerbebetrieb

Unter die außerbetrieblichen Einkunftsarten fallen

4. Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, insb. aktive Arbeitnehmer*innen wie Angestellte, Arbeiter*innen sowie Pensionist*innen
5. Einkünfte aus Kapitalvermögen, diese sind jedoch nach Abfuhr der Kapitalertragsteuer in der Regel endbesteuert
6. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung
7. Sonstige Einkünfte

Der Einkommensteuertarif ist *progressiv*, das heißt, je höher das Einkommen, desto höher der Steuersatz. Die aktuell gültigen Grenzsteuersätze in Abhängigkeit vom Einkommen sind

Einkommen in Euro	Grenzsteuersatz
11.000 und darunter	0%
über 11.000 bis 18.000	20%
über 18.000 bis 31.000	35%
über 31.000 bis 60.000	42%
über 60.000 bis 90.000	48%
über 90.000 bis 1.000.000	50%
über 1.000.000	55%

Tabelle 2.4.: Eigene Darstellung 2021, Einkommensteuertarif gemäß §33 Abs. 1 [7]

Außerdem gibt es einen besonderen Tarif für Sonderzahlungen (z.B. 13. und 14. Gehalt, Prämien) innerhalb des Jahressechstels, dieser lautet

Einkommen in Euro	Grenzsteuersatz
620 und darunter	0%
über 620 bis 25.000	6%
über 25.000 bis 50.000	27%
über 50.000 bis 83.333	35.75%

Tabelle 2.5.: Eigene Darstellung 2021, Einkommensteuertarif gemäß §67 Abs. 1 [7]

Für darüberhinausgehende Beträge ist der Grenzsteuersatz gemäß §33 Abs. 1 EStG anzuwenden. [8], [7]

2.4.2. Körperschaftsteuer (KÖSt)

Bei der Körperschaftsteuer handelt es sich um die Einkommensteuer für juristische Personen. Dies gilt für juristische Personen des Privatrechts (z.B. Aktiengesellschaften, GmbHs, Genossenschaften oder Vereine) sowie für juristische Personen des öffentlichen Rechts (z.B. Gebietskörperschaften wie Bund, Länder und Gemeinden, Kammern, Sozialversicherungsträger sowie gesetzlich anerkannte Religionsgemeinschaften). Für die Bemessung der Körperschaftsteuer wird das Einkommen laut den Vorschriften des KStG berechnet. Bei juristischen Personen des Privatrechts werden in der Regel alle Einkünfte jenen aus Gewerbebetrieb zugeordnet. Daher wird es in weiterer Folge von Bedeutung sein, welche Ausgaben für die betriebliche Vorsorge als Betriebsausgaben deklariert werden können und somit das Einkommen, anhand dessen die KöSt bemessen wird, senken. Beispiele dafür wären die Dotation einer Pensionsrückstellung, sowie die Beitragszahlungen in Pensionskassen oder betriebliche Kollektivversicherungen. [9]

2.4.3. Kapitalertragsteuer (KESt)

Bei der Kapitalertragsteuer handelt es sich auch um eine besondere Erhebungsform der Einkommensteuer, welche folgende Einkünfte aus Kapitalvermögen umfasst:

- Kapitalerträge im engeren Sinn
- Veräußerungsgewinne (Substanzgewinne) von Kapitalvermögen
- Einkünfte aus Derivaten

Insbesondere sind davon Gewinnausschüttung an Gesellschafter*innen sowie Dividenden und Substanzgewinne von Investmentprodukten umfasst. Die Höhe der KESt beläuft sich auf 25% auf Kapitaleinträge aus Geldeinlagen (z.B. Zinsen aus Sparbüchern und Girokonten), 27.5% auf alle anderen Einkünfte aus Kapitalertrag.

Für Lebensversicherungsverträge gibt es besondere Bestimmungen. Die Erträge aus privaten Lebensversicherungen unterliegen im Allgemeinen nicht der Einkommensteuer. Eine Ausnahme davon bilden Lebensversicherungen, welche gegen einen Einmalbeitrag, also nicht gegen regelmäßige, im Wesentlichen gleichbleibende Prämienzahlungen, abgeschlossen wurden. Wenn diese außerdem eine Laufzeit von weniger als 15, bzw. 10 Jahren, wenn die*der Versicherungsnehmer*in und die versicherte Person das 50. Lebensjahr vollendet hat aufweisen, fallen diese ebenfalls unter die Ausnahmeregelung. Gleiches gilt bei Rückkauf innerhalb der 15 bzw. 10 Jahre. In diesen Fällen unterliegt gemäß §27 Abs 5 Z 3 EStG folgender Betrag der Einkommensteuerpflicht:

Die Unterschiedsbeträge zwischen der eingezahlten Versicherungsprämie und der Versicherungsleistung

- a) im Falle des Erlebens oder des Rückkaufs einer auf den Erlebensfall, oder Er- und Ablebensfall abgeschlossenen Kapitalversicherung einschließlich einer fondsgebundenen Lebensversicherung, oder
- b) im Falle der Kapitalabfindung oder des Rückkaufs einer Rentenversicherung, bei welcher der Beginn der Rentenzahlungen vor Ablauf von zehn beziehungsweise fünfzehn Jahren ab Vertragsabschluss vereinbart ist.

In diesen Fällen kommt außerdem die volle Einkommenssteuertarifbesteuerung zum Einsatz und nicht die pauschale KESt.

Des Weiteren kann bei Rentenversicherungen gemäß § 29 Z 1 EStG eine Steuerpflicht aus dem Titel des wiederkehrenden Bezugs entstehen. (vgl. [10] RZ 6136). Hierbei entsteht Steuerpflicht ab dem Moment, in dem die Rentenleistungen der Versicherung die Gegenleistung der Versicherungsnehmer*innen überschreiten. Als Gegenleistung ist in diesem Fall der Wert des Rentenkapitals am Beginn der Rentenzahlung zu verstehen, also das Deckungskapital am Ende der Aufschubdauer (vgl. [10] RZ 7018). [11], [12]

2.4.4. Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge gemäß §108a EStG

Gemäß §108a EStG können in bestimmten Fällen der Pensionsvorsorge Prämienbegünstigungen in Anspruch genommen werden. Im Wesentlichen entspricht diese Begünstigung der Erstattung der Einkommensteuer auf diese Beträge in Form von einem Pauschalbetrag. Begünstigt sind

- Beiträge zu einer Pensionszusatzversicherung bei einem Versicherungsunternehmen und/oder
- Arbeitnehmer*innenbeiträge zu einer Pensionskasse sowie betrieblicher Kollektivversicherung und/oder

- Beiträge zur Pensionsvorsorge durch Ansparen bei einem prämienbegünstigten Investmentfonds (PIF) und/oder
- prämienbegünstigte Beiträge zu einer freiwilligen Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung

bis zu einer Höhe von jährlich maximal 1000 Euro, wobei gemischte Förderung der oben angeführten Vorsorgemöglichkeiten zulässig sind. Die Höhe der Erstattung umfasst 2.75% der einbezahlten Summe bis tausend Euro, zuzüglich dem Prozentsatz gemäß §108 Abs. 1 EStG, welcher sich an der *umlaufgewichteten Durchschnittsrendite von Bundesanleihen* (UDRB) orientiert, jedoch zwischen 1.5% und 4% liegt. Aktuell beträgt diese Begünstigung insgesamt 4.25%. Diese Prämie wird als Guthaben bei dem Institut, in welchem die Vorsorge verwaltet wird, gutgeschrieben. Ferner sind die Pensionsleistungen aus diesen Eigenbeiträgen bis tausend Euro vollständig einkommensteuerfrei. [7], [13]

2.5. Unternehmensrechtliche (UGB) Rückstellung

Falls ein Unternehmen eine Pensionszusage gewährt, welche nicht ausgelagert ist, muss für die Vorsorge dieser eine unternehmensrechtliche Rückstellung gebildet werden. Diese unterscheidet sich teilweise wesentlich von jener gemäß § 14 EStG. Unterschiede bestehen im Ansammlungsverfahren, dem Rechnungszinssatz, sowie den anrechenbaren Leistungen:

- Ansammlungsverfahren: Hier besteht die Möglichkeit das *Teilwertverfahren*, sowie das *Verfahren der laufenden Einmalprämien* zu verwenden. Letzteres ist als *Projected Unit Credit (PUC)*-Methode bekannt. Diese Verfahren werden im nächsten Unterkapitel noch weiter erläutert.
- Rechnungszinssatz: Statt der obligatorischen 6% gemäß EStG können für UGB sowohl Stichtagszinssätze zum Bilanzierungstichtag als auch die aus den Stichtagszinssätzen gebildeten Durchschnittszinssätze der vergangenen 5-10 Jahre verwendet werden. Diese liegen aktuell deutlich niedriger als 6%, woraus eine höhere Rückstellung resultiert. Für Details zur Zinssatzherleitung sei auf [14] verwiesen.
- Anrechenbare Leistungen: Gemäß UGB müssen Leistungen der Pensionszusage, deren Eintritt als wahrscheinlich zu werten ist, angesetzt werden. Daher sind Leistungen, welche aufgrund ihrer betragslichen Unbestimmtheit oder nicht fixierter Verrentungsbestimmungen, die Anforderungen von EStR 2000 RZ 3380b f. nicht erfüllen, anzusetzen. Vorausgesetzt, dass deren Eintritt als wahrscheinlich angesehen wird. Ein Beispiel dafür wäre, falls die Hinterbliebenenleistung einer Pensionszusage durch Verrentung

des angesammelten Kapitals im Todeszeitpunkt mit dann gültigen Verrentungsparametern definiert ist.

2.5.1. Ansammlungsverfahren

Gemäß UGB gibt es ein Wahlrecht, welches Ansammlungsverfahren verwendet werden soll. Zur Auswahl stehen das versicherungsmathematische Teilwertverfahren sowie die PUC-Methode. Diese unterscheiden sich in der Herleitung des Ansammlungsfaktors (Prozentsatz des Barwerts, welcher zum Stichtag rückgestellt werden muss). Beim Teilwertverfahren ergibt sich dieser aus dem Rentenbarwert bis Pensionsantritt zum Ansammlungsbeginn und jenem zum Stichtag bis Pensionsantritt. Man erhält für die Rückstellung im Zeitpunkt t und Ansammlungsdauer T

$$RSt(t) = BW(t) \cdot \left(1 - \frac{\ddot{a}_{x+t:\overline{T-t}|}}{\ddot{a}_{x:\overline{T}|}} \right)$$

Das Teilwertverfahren ist eng mit dem Gegenwartswertverfahren verwandt. Der Unterschied ist, dass bei möglichen Änderungen des Barwerts, diese beim Teilwertverfahren unmittelbar von Beginn an in die Verteilung aufgenommen werden. Beim Gegenwartswertverfahren erfolgt die Verteilung von Änderungen ab dem Änderungszeitpunkt.

Beim PUC-Verfahren ergibt sich dieser durch Division der verstrichenen Ansammlungsdauer durch die Gesamtdauer der Anwartschaft, also eine lineare Verteilung:

$$RSt(t) = BW(t) \cdot \frac{t}{T}$$

Aufgrund der unterschiedlichen Herleitung ist der PUC-Faktor im Allgemeinen zu Beginn der Anwartschaft höher als der Teilwertfaktor. Letzterer gleicht sich am Ende der Anwartschaft an den PUC-Faktor an. Der genaue Verlauf des Teilwertfaktors hängt jedoch von den biometrischen Rechnungsgrundlagen, sowie dem verwendeten Zinssatz ab (0% RZ \rightarrow PUC \sim TW, hoher RZ, TW \leq PUC). Als Beispiel betrachten wir die Pensionsansammlung für eine*n 40-Jährige*n über 25 Jahre:

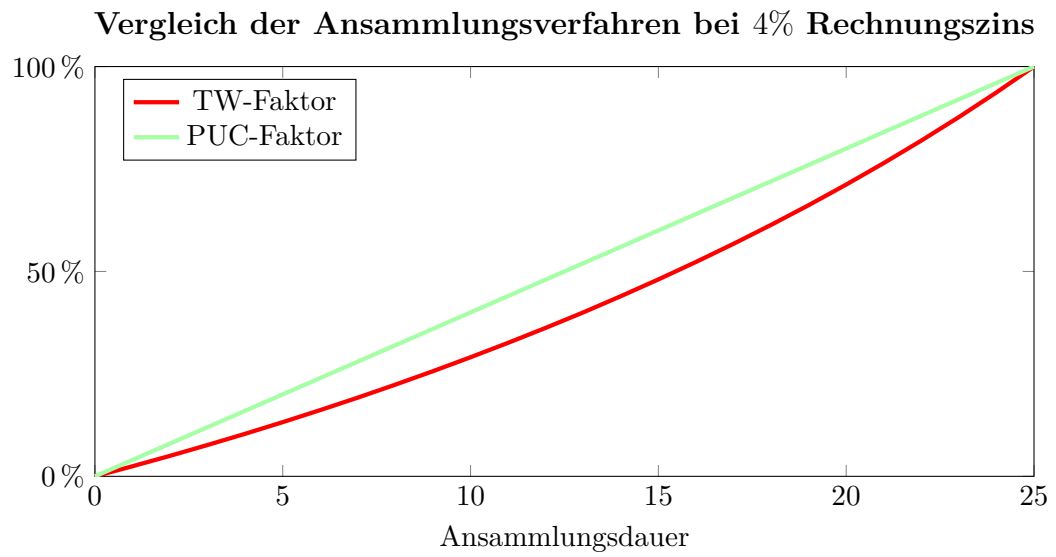


Abbildung 2.3.: Eigene Darstellung 2021, Verlauf der Ansammlungsverfahren

3. Arten der (betrieblichen) Pensionsvorsorge

In diesem Kapitel wollen wir uns mit den Arten der betrieblichen Altersvorsorge beschäftigen. Um diese umfassend zu beleuchten, wollen wir sowohl die Dienstnehmer*innen-, als auch die Dienstgeber*innensicht betrachten. Die Dienstgeber*innensicht entspricht hierbei im Wesentlichen dem Fall, dass wir keine*n reguläre*n Dienstnehmer*in, sondern eine*n Gesellschafter*in betrachten. Da diese*r in der Regel unmittelbar am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beteiligt ist, fließen für diese*n auch die Betrachtungen aus Sicht des Unternehmens ein. Wir wollen daher in jedem Punkt der betrieblichen Altersvorsorge die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Besonderheiten, sowie die möglichen Vorteile für die Begünstigten betrachten. Im Zuge dieses Kapitels wird ebenfalls die gesetzliche Pensionsversicherung in Form des Pensionskontos erklärt. Diese gehört zwar nicht zur betrieblichen Vorsorge, ist aber für den späteren Vorteilhaftigkeitsvergleich unerlässlich, da sie die Basis des Einkommens in der Pension darstellt. Daher ist diese sowohl steuerlich, als auch in Zusammenhang mit der Sozialversicherung zu berücksichtigen. Aus Vereinfachungsgründen wird sowohl das Altsystem (relevant bei Geburtsjahr vor 1955, Betroffene sind zum aktuellen Zeitpunkt in der Regel bereits in Pension), sowie die "Kontoerstgutschrift" als Übergangslösung vernachlässigt (hier darf man davon ausgehen, dass der größere Teil der Pension gemäß dem Pensionskonto zustande kommt).

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal wird die Art der Kapitaldeckung sein. Jene Arten der betrieblichen Vorsorge, welche dem Privatrecht, insbesondere dem Betriebspensionsgesetz unterliegen, stellen auf eine Kapitaldeckung ab. Darunter fallen die *direkte Leistungszusage*, *Pensionskassenzusage*, *betriebliche Kollektivversicherung*, sowie die *Direktversicherung*. Bei diesen ist der, sich über Jahre ansammelnden, Pensionsverpflichtung unmittelbare Kapitaldeckung gegenübergestellt. Ob diese vom Unternehmen selbst zu halten ist, oder ob diese außerhalb des Unternehmens zu bilden ist, hängt davon ab, ob die Verpflichtung unmittelbar das Unternehmen trifft, oder ob diese an eine*n Dritte*n (Versicherung oder Pensionskasse) ausgelagert wurde. Erster Fall tritt vermehrt bei leistungsorientierten, zweiter bei beitragsorientierten Zusagen ein. Dazu jedoch noch später mehr.

Dem gegenüber steht das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Sozialversicherung und

damit auch der gesetzlichen Pensionsversicherung. Wie bereits eingangs erwähnt, werden hier die laufenden Pensionszahlungen an Leistungsempfänger*innen direkt aus den Beiträgen der Anwartschaftsberechtigten finanziert. Der Verpflichtung in Form der gesetzlichen Pension steht kein unmittelbares Kapital gegenüber. Die Erfüllbarkeit der Verpflichtung beruht auf dem Vertrauen, dass diese durch zukünftige Beiträge und ergänzende Mittel des Bundes finanziert werden kann.

3.1. Betriebspensionsgesetz (BPG)

Die Grundlagen der betrieblichen Pensionsvorsorge sind im *Betriebspensionsgesetz* (BPG) geregelt. Das BPG regelt die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Zusagen, welche einer*m Arbeitnehmer*in von der*dem Arbeitgeber*in, ergänzend zur gesetzlichen Pensionsversicherung, im Rahmen eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses gemacht wurden. Neben der Gültigkeit für Arbeitnehmer*innen gilt dieses auch für Zusagen an Mitglieder von Vertretungsorganen juristischer Personen, falls die Pensionszusage über eine betriebliche, eine überbetriebliche Pensionskasse oder eine betriebliche Kollektivversicherung abgeschlossen wurde. Ferner setzt das BPG voraus, dass jene Person Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit vom Unternehmen bezieht (vgl. §1 (1) f.) BPG. Jedoch kann in der Zusage an maßgeblich beteiligte Personen, welche nicht unter obige Regelung fallen, da diese als Selbstständige zu verstehen sind (Vgl. Einleitung zu Kapitel 2), vereinbart werden, dass trotzdem die Bestimmungen des BPG zum Tragen kommen.

Gemäß §2 umfasst das BPG folgende Leistungszusagen, welche durch einseitige Erklärung der Arbeitgeber*innen, Einzelvereinbarungen oder Normen aus der kollektiven Rechtsgestaltung zustande kommen können:

1. Beiträge an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 Pensionskassengesetz (in diesem werden im Wesentlichen ausländische Pensionskassen unter bestimmten Bedingungen den inländischen gleichgestellt), zugunsten der Arbeitnehmer*innen und deren Hinterbliebenen zu zahlen; Prämien für eine betriebliche Kollektivversicherung an ein zum Betrieb der Lebensversicherung im Inland berechtigtes Versicherungsunternehmen zugunsten der Arbeitnehmer*innen und deren Hinterbliebenen zu zahlen.
2. Leistungen der*dem Arbeitnehmer*in und ihren*seinen Hinterbliebenen unmittelbar zu erbringen (direkte Leistungszusage).
3. Prämien für eine zugunsten der Arbeitnehmer*innen und deren Hinterbliebenen abgeschlossenen Lebensversicherung zu zahlen.

Dabei ist unter Punkt 1) zu beachten, dass Zusagen aus einer Pensionskasse oder einer betrieblichen Kollektivversicherung jedenfalls Alters- und Hinterbliebenenversorgung abdecken müssen. Alterspensionen haben dabei lebenslang vereinbart zu sein, bei den Hinterbliebenenpensionen kann eine andere Dauer vereinbart werden.^[15]

Im BPG ist außerdem ein *Unverfallbarkeitsbetrag* geregelt. Dieser garantiert der*dem Arbeitnehmer*in Anspruch auf die Anwartschaft, welche bereits erworben wurde. Für diesen Betrag kann im Pensionsvertrag eine Wartezeit von bis zu drei Jahren vereinbart werden. Die Höhe des Unverfallbarkeitsbetrags beträgt:

- in der Pensionskassenlösung gemäß §5 Abs. 1a BPG, die Höhe der auf Grund des Risikos des Alters und des Todes geschäftsplanmäßig zu bildenden Deckungsrückstellung mindestens jedoch
 - bei individueller Führung der Schwankungsrückstellung (§§ 24 und 24a PKG) als das Maximum aus der Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten für die Leistung des Unverfallbarkeitsbetrages und 95% der der*dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung zuzüglich 95% des Anteils an der Schwankungsrückstellung, oder
 - bei globaler Führung der Schwankungsrückstellung (§§ 24 und 24a PKG) als 100% der der*dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung oder das Maximum aus der Deckungsrückstellung abzüglich der Verwaltungskosten für die Leistung des Unverfallbarkeitsbetrages und 95 vH der der*dem Anwartschaftsberechtigten zugeordneten Deckungsrückstellung zuzüglich 95 vH des Anteils an der Schwankungsrückstellung.
- bei betrieblicher Kollektivversicherung gemäß §6c Abs. 1 BPG die auf die*den einzelnen Versicherte*n entfallende Deckungsrückstellung. Die Deckungsrückstellung ist nach den versicherungsmathematischen Grundlagen des Versicherungsunternehmens zu errechnen, darüber hinaus tritt der Anspruch auf diesen Betrag in der BKV ohne Wartezeit in Kraft
- Bei der direkten Leistungszusage gemäß §7 Abs. 2a BPG beträgt dieser, falls in der Zusage nicht abweichend festgelegt, zumindest die Höhe jener Rückstellung, welche sich nach dem Teilwertverfahren mit einem Rechnungszinsfuß von 7% und den für die Rückstellung verwendeten Rechnungsgrundlagen, ergibt. Außerdem bleiben zukünftige Erhöhungen, sowie Berufsunfähigkeitsleistungen, unberücksichtigt

Bevor wir uns den einzelnen Vorsorgemöglichkeiten im Detail widmen, gilt es noch für die Begriffsbildung der Pensionszusage *beitragsorientierte* von *leistungsorientierten* Pensionszusagen zu unterscheiden.

Bei der *beitragsorientierten* Pensionszusage verpflichtet sich die*der Arbeitgeber*in lediglich Beiträge in einer bestimmten Höhe in eine im Pensionsvertrag festgelegte Vorsorgeeinrichtung einzuzahlen. Daher handelt es sich bei dieser Form der Zusage in der Regel um eine (an PK oder BKV) ausgelagerte Verpflichtung. Die Leistung wird in diesem Fall ebenfalls von der Drittpartei erbracht. Die Beiträge stehen zur Gänze, nach Abzug etwaiger Steuern und Kosten, der*dem Arbeitnehmer*in zu. Jedoch wird der*dem Arbeitnehmer*in von der*dem Arbeitgeber*in keine garantierte Leistung zugesagt. Die Rentenhöhe hängt letztlich von der Performance der Vorsorgeeinrichtung ab. Somit trägt in diesem Modell die*der Arbeitnehmer*in das Veranlagungsrisiko. In der beitragsorientierten Lösung gibt es daher auch keine Nachschusspflicht der Arbeitgeber*innen.

Die Nachschusspflicht stellt auch den größten Unterschied zur *leistungsorientierten* Pensionszusage dar. Hier wird nämlich der*dem Arbeitnehmer*in von der*dem Arbeitgeber*in eine bestimmte Leistungshöhe versprochen (beispielsweise eine lebenslange Rente von €1000,- monatlich). Falls für diese Leistungszusage nun aus Sicht der Arbeitgeber*innen eine Deckungslücke auftritt, tragen diese das Risiko. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Verpflichtung gar nicht rückgedeckt, oder bereits im Vorfeld unterdeckt war. Ebenfalls tritt dies oft ein, wenn ursprünglich zwar eine passende Rückdeckung oder Auslagerung, wie ein Pensionskassenvertrag oder eine Lebensversicherung eingerichtet wurde, die damals verwendeten (über die Garantie hinausgehenden) Rechnungszinsen jedoch langfristig nicht erwirtschaftet werden konnten. Jedenfalls steht in all diesen Fällen die*der Arbeitgeber*in in der Verantwortung, für das volle Leistungsniveau zu sorgen. Sie*ihn trifft also eine Nachschusspflicht.

3.2. Direkte Leistungszusage

Bei der direkten Leistungszusage handelt es sich um einen Vertrag zwischen einem Unternehmen und deren Dienstnehmer*innen bzw. Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen. Innerhalb dieser Zusagen können folgende Leistungen vereinbart werden:

- Alterspension an die*den Begünstigte*n ab Beendigung des Dienstverhältnisses (in der Regel bei Pensionsantritt)
- Berufsunfähigkeitspension, bei Eintritt der Berufsunfähigkeit der*des Begünstigte*n (entweder auf Dauer der BU oder auch lebenslang)
- Witwer*n- und/oder Waisenpension, bei Ableben der*des Begünstigte*n an die Hinterbliebenen als laufende Versorgungsleistung

Mit der direkten Leistungszusage ist also, im Gegensatz zu Pensionskassen und betrieblichen Kollektivversicherungen, auch eine reine Risikovorsorge (Berufsunfähigkeits- und/oder

Hinterbliebenenrente) möglich. Bei direkten Leistungszusagen ist sowohl eine rückgedeckte als auch eine ungedeckte Ausgestaltung möglich. In jedem Fall ist jedoch (zumindest unternehmensrechtlich), um die Erfüllbarkeit der Leistungszusage zu gewährleisten, eine Rückstellung zu bilden.

3.2.1. Begünstigungen

Wir wollen uns hier insbesondere mit der steuerlichen Rückstellung gemäß §14 EStG auseinandersetzen, da diese den Unternehmen einräumt, die Dotation der Rückstellung steuerlich als Betriebsausgabe abzusetzen. Gemäß §14 EStG Abs. 6 Zi. 1-4 ist die steuerliche Rückstellung wie folgt zu bilden:

1. Die Pensionsrückstellung ist nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik zu bilden.
2. Die Pensionsrückstellung ist erstmals im Wirtschaftsjahr der Pensionszusage zu bilden, wobei Veränderungen der Pensionszusage wie neue Zusagen zu behandeln sind. Als neue Zusagen gelten auch Änderungen der Pensionsbemessungsgrundlage und Indexanpassungen von Pensionszusagen.
3. Der Rückstellung ist im jeweiligen Wirtschaftsjahr soviel zuzuführen, als bei Verteilung des Gesamtaufwandes auf die Zeit zwischen Pensionszusage und dem vorgesehenen Zeitpunkt der Beendigung der aktiven Arbeits- oder Werkleistung auf das einzelne Wirtschaftsjahr entfällt.
4. Soweit durch ordnungsmäßige Zuweisungen an die Pensionsrückstellung das zulässige Ausmaß der Rückstellung nicht erreicht wird, ist in dem Wirtschaftsjahr, in dem der Pensionsfall eintritt, eine erhöhte Zuweisung vorzunehmen.

Aus diesen Vorschriften lässt sich nun das versicherungsmathematische Gegenwartswertverfahren ableiten. Die Höhe der Rückstellung hängt also von der Verteilungsdauer (Stichtag vor Zeitpunkt der Zusage bis Pensionsantritt), dem Zeitpunkt innerhalb der Verteilung, sowie dem Leistungsbarwert der Pensionszusage ab. Ferner sind für die Bestimmung der Rentenbarwerte die entsprechenden, aktuell gültigen, biometrischen Rechnungsgrundlagen (aktuell *AVÖ-2018P*) sowie verpflichtend ein Zinsfuß von 6% anzusetzen. Betrachten wir nun das Verteilungsintervall $[0, T]$ mit $t \in [0, T]$. Dann gilt für die Rückstellung (RSt) im Zeitpunkt t in Abhängigkeit vom Leistungsbarwert (BW)

$$RSt(t) = BW(t) - (BW(t-1) - RSt(t-1)) \cdot \frac{\ddot{a}_{x+t:\overline{T-t}|}}{\ddot{a}_{x+t-1:\overline{T-t-1}|}}$$

3. Arten der (betrieblichen) Pensionsvorsorge

Im Folgenden werden die Kriterien für eine direkte Leistungszusage erläutert, welche erfüllt sein müssen, damit die steuerschonende Bildung einer Rückstellung gemäß §14 Abs. 6 EStG zulässig ist. Dies ist gemäß Einkommenssteuerrichtlinie 2000 (EStR 2000) der Fall wenn es sich um eine

- schriftliche und rechtsverbindliche Pensionszusage in Rentenform, die keine über § 8 und § 9 des Betriebspensionsgesetzes hinausgehende Widerrufs-, Aussetzungs- und Einschränkungsklauseln enthält, oder um eine
- direkte Leistungszusage in Rentenform im Sinne des Betriebspensionsgesetzes

handelt (vgl. RZ 3371a). Rentenform ist hierbei so zu verstehen, dass eine eventuelle Abfindungsmöglichkeit vor Beendigung der Aktivitätszeit der Arbeitnehmer*innen nur bei außergewöhnlichen Umständen vorgesehen sein darf. Ebenfalls sind reine Kapitalzusagen auf den Todesfall im Sinn des EStG lediglich freiwillige Abfertigungen und somit ist keine Pensionsrückstellung dafür zu bilden (vgl. RZ 3380). Zusätzlich gilt für beitragsorientierte Zusagen, dass die Bildung einer steuerlichen Rückstellung nur zulässig ist, wenn sie

- der*dem Anwartschaftsberechtigten bzw. den Anwartschaftsberechtigten gegenüber hinsichtlich betraglicher Bestimmtheit bzw. betraglicher Bestimmbarkeit einer Zusage entspricht, bei der sich die*der Arbeitgeber*in unmittelbar zur Erbringung einer bzw. mehrerer konkreten Pensionsleistung(en) verpflichtet, und wenn
- die zugesagte Pensionsleistung der*dem Anwartschaftsberechtigten bzw. den Anwartschaftsberechtigten gegenüber davon unabhängig ist, ob die vorgesehene Finanzierungsplanung (zB durch Beiträge in eine Versicherung) geändert oder das Finanzierungsinstrument unplanmäßig beendet wird.

Diese Voraussetzungen sind dann erfüllt, wenn die*der Arbeitgeber*in beispielsweise eine Pensionsleistung in Höhe der garantierten Rentenleistung einer Rentenversicherung zusagt. Gleiches gilt ebenfalls für Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen, wenn diese rechtsverbindlich und unwiderruflich in der Zusage geregelt sind. Für die Berechnung der Rückstellung ist in diesem Fall jedenfalls nur die Rente in Höhe der garantierten Leistung aus der Rückdeckungsversicherung heranzuziehen. Spätere Gewinnzuweisungen, welche vom Versicherer garantiert werden, sind wie eine Neuzusage zu behandeln und somit nur noch auf den verbleibenden Anwartschaftszeitraum zu verteilen. (vgl. RZ 3380a)

Falls statt der Rentenversicherung eine Kapitalversicherung verwendet wird und sich die Pensionsleistung aus der garantierten Kapitalleistung ergibt, gelten obige Bestimmungen analog, sofern die Verrentungsbestimmungen (biometrische Rechnungsgrundlagen und Zinsfuß) vertraglich festgeschrieben sind. Änderungen der biometrischen Rechnungsgrundlagen sind zulässig, so die Änderung bis zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintritt, den

anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik entspricht und die Änderungsmöglichkeit rechtsverbindlich vereinbart ist. (vgl. RZ 3380b)

Falls die Pensionszusage an ein Finanzierungsinstrument ohne garantierte Leistung geknüpft ist, berechtigt diese nicht zur steuerlichen Rückstellungsbildung (z.B. bei einer fondsgebundenen Lebensversicherung). Das Fehlen einer garantierten Leistung widerspricht nämlich der Rechtswirksamkeit und Unwiderrufflichkeit der Pensionszusage, womit es sich um keine direkte Leistungszusage im Sinn des BPG handelt. (vgl. RZ 3380c)

Das EStG sieht eine Obergrenze für die Höhe der Rentenleistung vor, für welche eine steuerliche Rückstellung gebildet werden darf. Diese beträgt grundsätzlich 80% des letzten Aktivbezugs. Darüber hinausgehende Rentenleistungen sind steuerlich nicht rückstellbar. Wird eine solche Überschreitung bereits im Vorfeld als wahrscheinlich angesehen, dann sind die Leistungen bereits im Vorfeld für die Berechnung der Rückstellung so zu kürzen, dass sie der 80%-Grenze entsprechen. Davon ausgenommen sind zukünftige Erhöhungen der Leistung, welche auf allgemein gestiegene Lebenshaltungskosten, allgemeine Lohnerhöhungen oder höhere Löhne für vergleichbare Gruppen von Arbeitnehmer*innen zurückzuführen sind. Bei Zusagen, welche nach dem 01.01.2018 abgeschlossen wurden, gilt, dass bei keinem, oder einem unangemessen niedrigen Aktivlohn, der tatsächliche Bezug (ggfs. auch 0) für die Bemessung der 80%-Grenze ausschlaggebend ist. Daher ist im ersten Fall keine Rückstellungsbildung zulässig. Ebenfalls ist bei Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen darauf zu achten, dass die Pensionsleistung im Vergleich zum Aktivbezug nicht unangemessen hoch ist, da in diesem Fall eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegen könnte. So ist die Bildung der Pensionsrückstellung beispielsweise gänzlich unzulässig, wenn der Pensionsberechtigte im Zeitpunkt der Zusagenerteilung bereits in hohem Alter (vgl. VwGH 09.11.1982, 82/14/0090) ist. Ist die Pension nur der Höhe nach unangemessen und würde somit zu einer Besserstellung gegenüber der Aktivzeit führen, so ist nur eine Rückstellungsbildung für jenen Teil zulässig, für welchen die Betriebspension zusammen mit Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung 100% des letzten Aktivbezugs nicht überschreiten. (vgl. RZ 3385 ff.) [10] [7]

3.2.2. Rückdeckung und Besicherung

Falls für eine direkte Leistungszusage eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen wurde, gelten im EStG besondere Bestimmungen für die steuerliche Anrechenbarkeit. In diesem Fall ist nämlich sowohl die Dotierung der Pensionsrückstellung, als auch die bezahlte Prämie für die Rückdeckungsversicherung als Betriebsausgabe absetzbar. Gleichzeitig ist jedoch der Wert der Rückdeckungsversicherung in der Bilanz als Aktivposten zu aktivieren. Das bedeutet, dass der Zuwachs der Deckungsrückstellung im Verlauf der Versicherungsdauer

eine steuerpflichtige Einkunft darstellt. Damit kann man sagen, dass der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung für eine direkte Leistungszusage im Verlauf dieser annähernd steuerneutral ist. Darüber hinaus sind gemäß §14 Abs. 7 EStG die Pensionsverpflichtungen mit Wertpapieren zu decken, welche einer Höhe von mindesten 50% des am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahres in der Steuerbilanz ausgewiesenen Rückstellungsbetrages entsprechen. Auf diese sind das Deckungskapital bzw. der Rückkaufswert, sofern diese im Deckungsstock der Lebensversicherung (vgl. § 300 Abs. 1 *Versicherungsaufsichtsgesetz*) geführt werden und der Rückdeckung der Pensionsverpflichtung dienen, anrechenbar. [7]

3.3. Pensionskassenlösungen

Die Pensionskassenlösung bedarf in jedem Fall einer arbeitsrechtlichen Grundlage. Diese kann beispielsweise durch eine Betriebsvereinbarung, einen Kollektivvertrag oder eine Einzelvereinbarung (nach sogenannten "Vertragsmustern") geschehen. Auf Basis dessen wird vom der*dem Arbeitgeber*in ein Pensionskassenvertrag mit einer Pensionskasse abgeschlossen. Diese ist ein Vertrag zu Gunsten Dritter, also der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Die Grundlagen dieses Pensionskassenvertrags sind im §15 des *Pensionskassengesetzes* (PKG) geregelt.

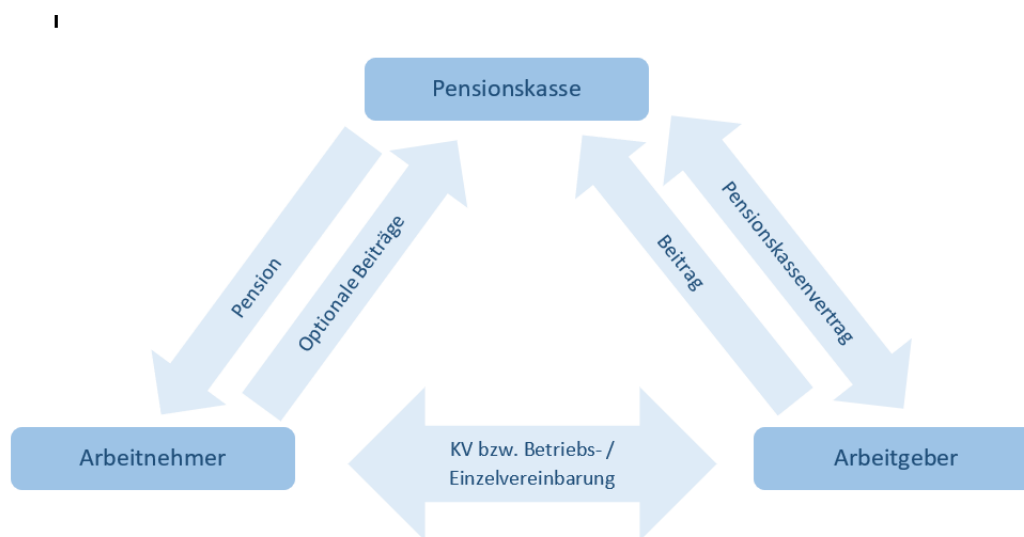


Abbildung 3.1.: Eigene Darstellung, organisatorischer Aufbau der Pensionskassenlösung

Für die abzuschließenden Verträge gibt es, wie bereits einleitend erläutert, die Möglichkeiten diese beitrags- oder leistungsorientiert zu gestalten. Eine Besonderheit der Pensionskassenlösung ist, dass ebenfalls Mischformen möglich sind. Hier könnte beispielsweise

die Alterspension beitragsorientiert sein, die Berufsunfähigkeits- und/oder Hinterbliebenenpension können aber gleichzeitig Mindestleistungen vorsehen.

Im Gegensatz zur klassischen Lebensversicherung haben Pensionskassen in Österreich keinen garantierten Rechnungszins. Die Entwicklung des Kapitals hängt also rein von den Ergebnissen der PK ab. Es wird vom Gesetzgeber lediglich eine Mindestertragsgarantie vorgeschrieben. Diese orientiert sich an der durchschnittlichen *umlaufgewichteten Durchschnittsrendite für Bundesanleihen* (UDRB). Diese reflektiert also das Ergebnis, wenn die Gelder risikolos veranlagt worden wären. Falls das Ergebnis der PK dauerhaft unter dieser liegt, muss der Fehlbetrag aus Eigenmitteln der Pensionskasse getragen werden. Da die UDRB aktuell knapp über -1% liegt, ist nicht davon auszugehen, dass Veranlagungsergebnisse dauerhaft unter dieser liegen. Ferner kann im Pensionskassenvertrag auf die Mindestertragsgarantie verzichtet werden.

Innerhalb einer Pensionskasse werden Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGs) gebildet. Die wesentlichen Merkmale dieser sind

- Innerhalb einer VRG wird das Vermögen der Arbeitnehmer gemeinsam veranlagt. Innerhalb dieser wird ebenfalls der Risikoausgleich durchgeführt (Langlebighkeits-, Berufsunfähigkeits- und Todesfallrisiko).
- Innerhalb der VRG gibt es nur eine Veranlagungsstrategie und eine Sterbetafel - das Kollektiv steht im Vordergrund
- Das Vermögen der VRG darf nur für Pensionsleistungen verwendet werden
- Innerhalb einer VRG kann das Vermögen aus Pensionskassenzusagen von einem einzigen, oder mehreren Arbeitgebern, verwaltet werden

Daraus folgt unmittelbar, dass verschiedene VRGs verschiedene Anlagestrategien verfolgen. Daher unterscheiden sich diese auch maßgeblich im Risiko- und Ertragsprofil. Außerdem gibt es die Möglichkeit für Begünstigte einer PK, welche mindestens 55 Jahre alt sind, spätestens aber mit Pensionsantritt, in eine sogenannte Sicherheits-VRG zu wechseln. Bei dieser werden vorsichtigeren Rechnungsgrundlagen verwendet. Dadurch kann die Höhe der ersten Pension garantiert werden. Außerdem darf in diesem Fall die Höhe der Alterspension nie unter das Niveau dieser ersten, garantierten Rente fallen.

Grundsätzlich wird die Höhe der Pensionsleistung aus dem Pensionskassenvermögen zum Pensionsantritt festgestellt. Hier muss man zwischen den Begriffen *Rechnungszins* und *rechnungsmäßigem Überschuss* der Pensionskasse (bzw. innerhalb einer VRG) unterscheiden. Der Rechnungszins ist jener Zins, anhand dessen der Rentenbarwert der Pensionsleistung bemessen wird.

Der rechnungsmäßige Überschuss ist jener Ertrag, mit welchem langfristig gerechnet wird. Dieser liegt in der Regel über dem Rechnungszins. Mit diesem Überschuss werden Rentenvalorisierungen zur Kaufkraftherhaltung finanziert. Da die Veranlagungserträge der einzelnen Jahre stark schwanken können, ist eine Schwankungsrückstellung zu bilden. Diese wird in Jahren, in welchen Erträge über dem rechnungsmäßigen Überschuss erwirtschaftet wurden, aufgebaut. Falls in anderen Jahren die Erträge unter diesem liegen, werden die Reserven der Vorjahre genutzt um die Erhöhungen zu finanzieren bzw. Kürzungen zu vermeiden. Sollte die Schwankungsrückstellung jedoch nicht ausreichen um den Rechnungszins von einer VRG (außer Sicherheits-VRG) zu stützen, können Rentenleistungen gekürzt werden. Diese Methodik gilt in dieser Form natürlich nur für beitragsorientierte Zusagen. Bei leistungsorientierten Zusagen ist die Höhe der Leistung vertraglich festgelegt. Damit trifft den Arbeitgeber in Jahren, in welchen nicht das benötigte Veranlagungsergebnis erzielt wurde, eine Nachschussverpflichtung auf jenes Niveau, welches für die Aufrechterhaltung der Leistung notwendig ist.

Die höchstzulässigen Rechnungsparameter werden von der FMA in der Pensionskassen-Rechnungsparameterverordnung festgelegt. Diese betragen bei Neuabschlüssen für den Rechnungszins 2% bzw. 1.25% in der Sicherheits-VRG, sowie für den rechnungsmäßigen Überschuss 4% bzw. 2.25%. [16]

3.3.1. Begünstigungen und Kosten

Für die steuerliche Behandlung sind Arbeitgeberbeiträge in Höhe von bis zu 10.25% (inkl. VSt.) der Lohn- und Gehaltssumme der*des Mitarbeiters*in als Betriebsausgabe anrechenbar, senken somit also den steuerpflichtigen Gewinn. Höhere Beiträge dürfen natürlich ebenfalls bezahlt werden, wirken aber nicht mehr steuermindernd. Im leistungsorientierten Modell darf diese Grenze überschritten werden, sofern die höheren Beiträge zur Finanzierung der zugesagten Leistung notwendig sind. Die zugesagte Leistung darf, um diesen Vorteil nützen zu können, 80% des letzten Aktivbezug der teilnehmenden Mitarbeiter*innen nicht überschreiten. Für all diese Beiträge fallen keine Dienstgeber*innenbeiträge zur Sozialversicherung oder Lohnnebenkosten an.

Zusätzlich zu den Arbeitgeber*innenbeiträgen kann die*der Arbeitnehmer*in selbst Beiträge leisten. Diese sind grundsätzlich bis zur Höhe der Arbeitgeber*innenbeiträge möglich. Eine Ausnahme ist, wenn das 1000€ Prämienmodell gemäß §108a EStG in Anspruch genommen wird. Hier darf die*der Arbeitnehmer*in Beiträge von bis zu 1000€ jährlich, unabhängig von der Höhe der Arbeitgeber*innenbeiträge, leisten. Die ausbezahlten Betriebspensionen aus Arbeitnehmer*innenbeiträgen sind zu 75% von der Lohnsteuer befreit, jene im Rahmen des §108a EStG zur Gänze. AN-Beiträge sind vom Netto-Einkommen zu

bezahlen. Pensionen aus Arbeitgeberbeiträgen unterliegen dem regulären Einkommenssteuertarif.

Neben Arbeitnehmer*innen können natürlich auch Arbeitgeber*innen selbst (Gesellschafter*innen von Personengesellschaften, Gewerbetreibende, Einzelunternehmer*innen und Freiberufler, die für ihre Arbeitnehmer*innen einen Pensionskassenvertrag abgeschlossen haben, geschäftsführende Gesellschafter*innen, die mit mehr als 25 Prozent am Unternehmen beteiligt sind) von einer Pensionskassenlösung Gebrauch machen. Hier müssen jedoch folgende Zusatzvoraussetzungen erfüllt sein:

- Es gibt eine Pensionskassenregelung für mindestens eine*n Arbeitnehmer*in im Unternehmen
- Beitragsgrundlage ist ein fiktives “Arbeitgeber*innen-Jahresgehalt” – das Maximum aus entweder 200% der jährlichen Höchstbeitragsgrundlage oder 150% der Bemessungsgrundlage der*des bestverdienenden Arbeitnehmers*in mit einer Pensionskassenlösung
- Gleiches Beitrags- und Leistungsrecht wie bei Arbeitnehmer*innen

Die Beiträge für den Pensionskassenvertrag der*des Dienstgebers*in gelten nicht als Betriebsausgabe, sind jedoch bis 1000€ jährlich prämienbegünstigt. [17]

Bei Pensionskassenlösungen werden grundsätzlich ebenfalls tarifliche Abschluss-, Inkasso- und Verwaltungskosten eingehoben, wobei es für letztere im §16a PKG in manchen Fällen gesetzliche Obergrenzen gibt. Die Versicherungssteuer für Pensionskassenbeiträge beträgt 2.5%. Kapitalgewinne innerhalb der VRGen unterliegen nicht der Kapitalertragsteuer.

3.4. Betriebliche Kollektivversicherung

Bei der betrieblichen Kollektivversicherung (BKV) handelt es sich um die “konservative” Version der Pensionskassenlösung. Die organisatorische Struktur ist hierbei die gleiche. Es wird ein Vertrag zu Gunsten Dritter von der*dem Arbeitgeber*in mit einem Lebensversicherungsunternehmen abgeschlossen. Dabei verpflichtet sich die*der Arbeitgeber*in Beiträge für seine Angestellten zu leisten. Es bedarf analog zur Pensionskassenlösung einer arbeitsrechtlichen Grundlage. Dabei ist die betriebliche Kollektivversicherung der Pensionskassenlösung gleichgestellt, wenn diese im KV oder der Betriebsvereinbarung vorgesehen ist.

Analog zur PK-Lösung ist eine beitrags- sowie leistungsorientierte Ausgestaltung möglich. Darüber hinaus ist gemäß BPG ebenso eine Alters- sowie Hinterbliebenenversorgung obligatorisch, wobei erstere lebenslang zu sein hat, letztere kann auch temporär gestaltet

werden.

Der Betrieb einer BKV ist ausschließlich in Form einer klassischen Lebensversicherung zulässig. Damit sind gemäß §93 Abs. 2 VAG insbesondere fondsgebundene, indexgebundene oder kapitalanlageorientierte Lebensversicherung ausgeschlossen. Daher gibt es im Unterschied zur PK in der BKV einen Garantiezins und eine garantierte Rententafel von Beginn des Vertrages an. Dadurch gilt auch von Anfang an eine garantierte Rente unter der Voraussetzung als vereinbart, dass alle Prämien ordnungsgemäß bezahlt werden. Darüber hinaus gibt es eine unverbindliche Gewinnbeteiligung, welche maßgeblich vom Ergebnis des Versicherungsunternehmens abhängt. Der höchstzulässige Garantiezins wird von der Finanzmarktaufsicht in der Höchstzinssatzverordnung festgelegt und beträgt per 01.01.2021 0.5%. Die Abschlusskosten sind gleichmäßig über die gesamte Vertragslaufzeit zu verteilen. [18]

3.4.1. Begünstigungen und Kosten

Hier gelten die Bestimmungen in gleicher Weise wie bei der Pensionskassenlösung. Arbeitgeber*innenbeiträge sind bei beitragsorientierten Zusagen bis zu 10.25% der Lohn-/Gehaltssumme als Betriebsausgabe absetzbar, bei leistungsorientierten Zusagen bis zur benötigten Höhe, sofern die Rente 80% des Aktivbezugs nicht überschreitet. Arbeitgeber*innenbeiträge zur BKV sind von den DG-Sozialversicherungsbeiträgen sowie von den LNKs befreit. Arbeitnehmer*innenbeiträge sind vom Netto-Einkommen zu bezahlen und die daraus resultierende Rente ist zu 75% einkommensteuerfrei. Eine Ausnahme sind AN-Beiträge im Umfang der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge nach §108a EStG, welche zur Gänze steuerfrei sind. Die Rente aus AG-Beiträgen unterliegt in der Pensionsphase dem regulären Einkommenssteuertarif.

Arbeitgeber*innen und Mitglieder der Vertretungsorgane juristischer Person, sofern diese Einkünfte aus nicht unselbstständiger Arbeit von dieser beziehen, können gemäß §93 VAG analog zur Pensionskasse der Lösung beitreten, falls

- für die regulären Arbeitnehmer*innen eine betriebliche Kollektivversicherung abgeschlossen wurde und
- die Höhe der Bemessungsgrundlage des Beitrages für diese Personen, wobei die Bemessungsgrundlage das Maximum aus der doppelten jährlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und 150 vH der Bemessungsgrundlage der*des bestverdienenden Arbeitnehmers*in nicht überstiegen wird

darüber hinaus müssen für diese Personen bezüglich Pensionsalter und Ausgestaltung der Lösung die gleichen Bestimmungen wie für Arbeitnehmer*innen gelten. Für die Versiche-

rungssteuer gilt ein Satz von 2.5%, falls die Leistungszusagen allen, oder bestimmten Gruppen offen stehen (z.B. wenn im Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt) und 4%, falls es sich um eine Einzelvereinbarung handelt. Erträge aus der Gewinnbeteiligung der BKV unterliegen nicht der KEST. Es werden tarifliche Abschluss-, Inkasso- und Verwaltungskosten eingehoben, wobei für erstere die besonderen Bestimmungen für die Verteilung gemäß §93 Abs. 1 Zi. 3 VAG gelten. [19], [20]

3.5. Direktversicherung

Dabei handelt es sich um die Zukunftssicherung gemäß §3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG. Gemäß diesem, steht der*dem Arbeitgeber*in die Möglichkeit offen, bis zu einem Betrag von €300 jährlich, Prämien in eine Er- und Ablebensversicherung oder in eine Erlebensversicherung zu leisten. In diesem Umfang eingezahlte Prämien, sind für die*den Arbeitnehmer*in einkommensteuerfrei. Für diese Steuerfreiheit gibt es zwei Einschränkungen:

- falls es sich um eine Er- und Ablebensversicherung handelt, in welcher die Todesfallleistung mindestens gleich der Erlebensleistung ist, darf das Ende der Versicherung nicht vor Pensionsantritt, oder vor Ablauf von mindestens 15 Jahren sein;
- falls die Todesfallsleistung kleiner der Erlebensleistung ist, oder es sich um eine reine Erlebensversicherung handelt, darf das Ende der Versicherung nicht vor Pensionsantritt liegen

ferner sind bei vorzeitigem Rückkauf der Versicherung die Erlöse von der*dem Arbeitnehmer*in gemäß den Steuersätzen in §67 Abs. 10 EStG als sonstige Bezüge zu versteuern. Insgesamt ist die Praxisrelevanz dieses Instruments in der betrieblichen Vorsorge nur eingeschränkt gegeben. Da es bei der Prämie starke Limitierungen gibt, eignet sich die Zukunftssicherung nicht um eine ernsthafte Zusatzpension aufzubauen. Es gibt die Möglichkeit, Beiträge über €300 hinaus in die Direktversicherung zu leisten, diese sind jedoch als geldwerter Vorteil von Arbeitnehmer*innen unmittelbar zu versteuern. Daher sind in diesem Szenario die Vorteile der betrieblichen Vorsorge im Allgemeinen nicht gegeben und es ist ratsam bei Beitragsleistung über €300 jährliche eine betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskassenlösung abzuschließen. [7]

3.6. Das Pensionskonto

Die Grundlage des Pensionskontos ist das 45/65/80-Prinzip. Damit soll die Pension nach 45 Beitragsjahren, bei Pensionsantritt mit 65 Jahren, 80% des durchschnittlichen Lebenseinkommens, als Alterspension zur Verfügung stehen. Diese Regelung greift in vollem Umfang

ab 2033, wenn das Frauenpensionsalter mit 65 Jahren an jenes der Männer angeglichen wurde. Der Stand des Pensionskontos ist maßgeblich für die Höhe der Pension, da sich die monatliche Rente aus Division der Gesamtgutschrift durch 14 im Zeitpunkt des Pensionsantritts ergibt. Wichtig ist hier erneut zu beachten, dass es sich beim Pensionskonto um kein tatsächliches Konto handelt, da die Beiträge aufgrund des Umlageverfahrens zur Finanzierung laufender Pensionen genutzt werden. Vielmehr ist der Stand des Pensionskontos ein Maß für den fiktiven, aktuellen Pensionsanspruch. Auf diesem wird somit “mitgeschrieben” welchen Anspruch man aufgrund bisheriger Tätigkeit erdient hätte.

Ausschlaggebend für die Pensionskontogutschrift sind die Bemessungsgrundlagen der versicherungspflichtigen Monate, der Kontoprozentsatz sowie die Aufwertungsfaktoren. Die Bemessungsgrundlage ist hierbei das Bruttogehalt des jeweiligen Monats bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Der Kontoprozentsatz ist aktuell mit 1.78% vorgegeben. Damit ergibt sich für jedes Monat bzw. Jahr eine Teilgutschrift (TG). Wir wollen schreiben

$$TG(t) = BMGL(t) \cdot 1.78\%$$

für die Teilgutschrift der Periode t . Diese Teilgutschriften werden bis zum Pensionsantritt mit den gesetzlich verlautbarten ASVG-Aufwertungsfaktoren aufgewertet. Diese orientieren sich an der Inflation und sollen somit die Kaufkraft erhalten. Im Detail werden sie nach folgender Methodik bestimmt: *”Die Aufwertungsanzahl beruht auf der Veränderung der durchschnittlichen Beitragsgrundlage in der gesetzlichen Pensionsversicherung vom jeweils drittvorangegangenen Kalenderjahr zum jeweils zweitvorangegangenen Kalenderjahr”* (vgl. §108 (2) ASVG). Wir schreiben für die kumulierte Aufwertungsanzahl im Zeitpunkt t über die letzten n Jahre

$$A_n(t) = \prod_{i=1}^n a(t - n - i)$$

wobei $a(t)$ der Faktor der jeweiligen Periode ist. In dem Kontoprozentsatz von 1.78% steckt, dass mit diesem Prozentsatz nach 45 Jahren Anspruch auf 80% der durchschnittlichen Bemessungsgrundlage besteht ($1.78\% \cdot 45 = 80.1\%$). Damit können wir abschließend für Gesamtgutschrift im Pensionierungszeitpunkt T und unter Berücksichtigung von n Teilgutschriften schreiben

$$GG_n(T) = \sum_{i=1}^n TG(i)A_{n-i}(T)$$

Hier wird n in Jahren aufgefasst. Die Definition lässt sich jedoch auch problemlos auf Monate übersetzen indem man die monatlichen Bemessungsgrundlagen heranzieht und beachtet, dass die Auswertungsfaktoren lediglich für ganzjährige Zeiträume verlautbart werden, $A_n(t)$ also eine Treppenfunktion mit Sprüngen bei ganzen Jahren ist.

Welche Probleme wirft dies nun auf? Zum einen folgt, dass die reguläre Pensionshöhe somit *maximal* 80% des durchschnittlichen Lebenseinkommens beträgt. Die entspricht jedoch nur in den seltensten Fällen 80% des Letzteinkommens. Zum einen steigt das Lebenseinkommen oft stärker an als die Teuerung. Wenn also das Einkommen stärker wächst als die Aufwertung der Teilgutschriften, dann werden die bereits einbezahlten Beiträge prozentual zum aktuellen Einkommen entwertet. Dies trifft in den letzten 20 Jahren auf alle Einkommen zu, welche zumindest gemäß VPI erhöht wurden, wie unten folgende Grafik illustriert:

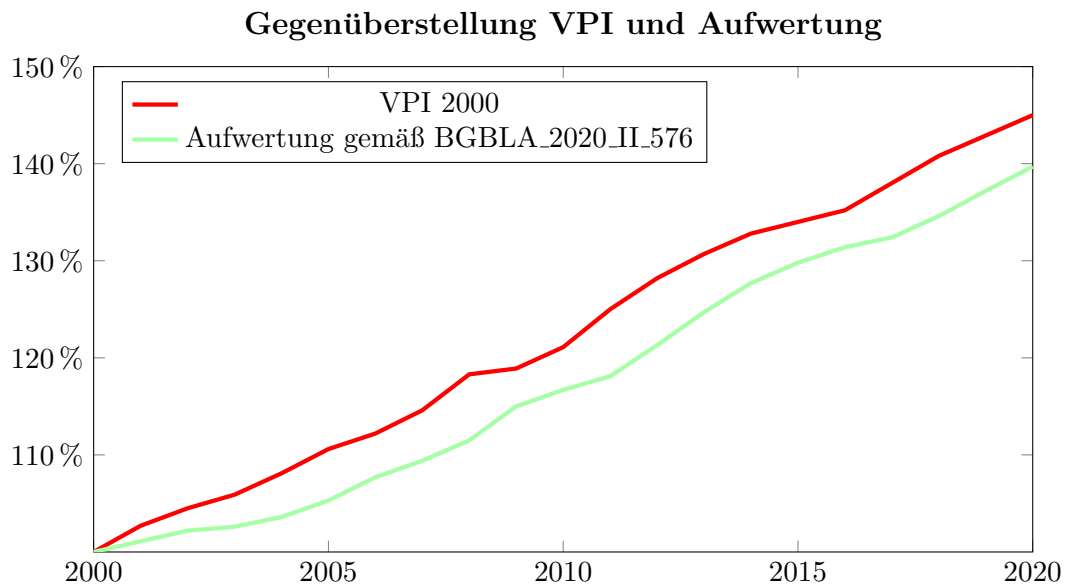


Abbildung 3.2.: Eigene Darstellung 2021, [21], [22]

Ein weiterer Punkt, welcher zur Pensionslücke beiträgt ist, dass die Bemessungsgrundlagen nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage einfließen. Das heißt also, dass jegliches Einkommen jenseits der Höchstbeitragsgrundlage bei der staatlichen Pension außen vor bleibt.

3.6.1. Freiwillige Höherversicherung

Bei der freiwilligen Höherversicherung handelt es sich im Wesentlichen um freiwillige Beiträge in die staatliche Pensionsversicherung. Falls Beiträge in die freiwillige Höherversicherung geleistet werden, erhält man aus diesen je nach Alter zum Zeitpunkt des Einzahlens, sowie Zeitpunkt des Pensionsantritts, einen *besonderen Steigerungsbetrag* zur Pension. Dieser gebührt 14 mal jährlich und ist zu 75% steuerfrei. Eine Ausnahme bilden hier wieder Beiträge im Rahmen des §108a EStG. Der besondere Steigerungsbetrag errechnet sich durch Multiplikation der Einzahlung mit dem jeweiligen Faktor, abhängig vom Alter im Zeitpunkt der Einzahlung und vom Pensionszahlungsbeginn. Die Höhe der dadurch gewonnenen Zu-

3. Arten der (betrieblichen) Pensionsvorsorge

satzpension steht also a priori insofern nicht zu Gänze fest, als das sie davon abhängt, wann die Pension in Anspruch genommen wird. Der besondere Steigerungsbetrag wird analog zu den Teilgutschriften des Pensionskontos jährlich aufgewertet. So ergibt sich beispielsweise bei einem 45-jährigen, der € 840,- einmalig in die freiwillige Höherversicherung einzahlt, der Faktor 0.00762 bei Pensionsantritt mit 65. Daraus resultiert also nun ein besonderer Steigerungsbetrag von € 6.40. Dies entspricht einer zusätzlich Jahresrente von € 86.6 (vorbehaltlich Aufwertungen). Die genauen Parameter pro Alter / Pensionsantritt sind der Tabelle im Anhang zu entnehmen A.1. Ebenfalls in der Grafik dargestellt sind die theoretischen "Break-Even-Points" [23]

4. Vergleichsmethodik

In diesem Kapitel wollen wir uns den Grundlagen des eigentlichen Vorteilhaftigkeitsvergleichs widmen. Zu diesem Zweck sollen die Cashflows, welche aus den jeweiligen Modellen stammen, verglichen werden. Aus diesen wird anschließend ein Barwert gebildet, anhand dessen über die tatsächliche Vorteilhaftigkeit entschieden wird. Dazu wird es notwendig sein, Cashflows mit positivem und negativem Vorzeichen zu betrachten. Es soll der "Netto Cashflow" verglichen werden, welcher tatsächlich beim Begünstigten ankommt. So stehen sich bei einer beitragsorientierten Zusage in der Leistungsphase den Zahlungen der Pension auch die Abzüge durch Einkommensteuer, sowie eine tendenziell niedrigere ASVG-Pension gegenüber - da in dieser Variante die Bemessungsgrundlage für die gesetzliche Pension niedriger war, als bei einfacher Gehaltszahlung. Der Cashflow der Variante Gehaltszahlung kann nun unmittelbar mit jenem der beitragsorientierte Zusage verglichen werden. Anhand des Barwerts wird dann bestimmt, welche Variante günstiger ist. Außerdem unterscheidet sich die Rechnung in Abhängigkeit davon, ob man die Arbeitgeber*innen- oder Arbeitnehmer*innenperspektive betrachtet. So ergibt sich generell das Schema:

+ Verfügbarer Betrag brutto
- laufende SV-Beiträge
- laufende Steuern
- Einbußen dr. niedrigere gesetzliche Pension
= Nettocashflow

Tabelle 4.1.: Eigene Darstellung 2021, Methodik zur Bestimmung der Nettozahlung

Die Ausprägungen der einzelnen Punkte ändern sich je nachdem, welche Variante betrachtet wird. Die Details im Rahmen der einzelnen Punkte werden in den folgenden Unterkapiteln ausgeführt. Die einzelnen Netto-Cashflows werden anschließend versicherungsmathematisch bewertet. Diese werden also diskontiert und unter Berücksichtigung der entsprechenden Eintrittswahrscheinlichkeiten in die Barwertbildung mit einbezogen. Für die biometrischen Rechnungsgrundlagen wird die Sterbetafel AVÖ-2018P herangezogen. In jedem Jahr wird die Höhe der Eintrittswahrscheinlichkeiten der jeweiligen Zahlung bestimmt. Dazu wird zwischen Zahlungen an Begünstigte und jenen an eventuelle Hinter-

bliebene differenziert. Für die unmittelbar Begünstigten wird nur die Erlebensleistung betrachtet, da die Invaliditätsleistung aufgrund sehr niedriger Wahrscheinlichkeiten in der verwendeten Rechnungsgrundlagen vernachlässigt werden kann. Wir müssen also den Cashflow der Periode t an den Begünstigten einfach mit ${}_t p_x^{aa}$ gewichten.

Für den Eintritt des Hinterbliebenencashflows in der Periode t muss der Begünstigte in den vorhergehenden $t - 1$ Jahren verstorben sein, der Hinterbliebene jedoch weiterhin am Leben sein, also ergibt sich für der versicherungsmathematische Gewicht des Hinterbliebenencashflows der Periode t $\sum_{i=0}^{t-1} {}_i p_x^{aa} \cdot q_{x+i}^{aa} \cdot {}_{t-i} p_y^W$.

4.0.1. Vergleichbarkeit aus Sicht des Dienstgebers

Darüber hinaus soll um die objektive Vergleichbarkeit zu gewährleisten, davon ausgegangen werden, dass für die jeweils verglichenen Vorsorgemöglichkeiten aus Dienstgeber*innensicht der gleiche Betrag aufgewandt wird. Das heißt beispielsweise, dass im Vergleich von Gehalt und Ausschüttung beim Gesellschafter*innen, der Betrag einer Gehaltserhöhung über der Höchstbeitragsgrundlage, dem $1/(1 + LNK)$ -fachen der Ausschüttung entspricht. Nimmt man also 8.87% für die Lohnnebenkosten an, korrespondiert eine Ausschüttung von € 20.000 jährlich mit einer Gehaltserhöhung von €18.370,53 jährlich (da $18.370,53 \cdot 1,0887 = 20000$).

Aus Sicht der*des Dienstgebers*in sollen die Zahlungsströme immer gleich sein. Daher müssen beispielsweise auch bei der beitragsorientierten Pensionszusage eventuellen DG-Sozialversicherungsbeiträge zur Berechnung der korrespondierenden Gehaltserhöhung miteinbezogen werden.

Eine besondere Situation ergibt sich bei der direkten Leistungszusage. Hier muss neben der steuerlichen, auch eine unternehmensrechtliche (UGB) Rückstellung gebildet werden. Daher ergibt sich, um in obigem Beispiel zu bleiben, bei einem verfügbaren Betrag von € 20.000 folgende Situation: Diese € 20.000 müssen vorweg als verfügbarer Gewinn zur Verfügung stehen - dieser Gewinn ist zu versteuern. Nun darf aufgrund der steuerlichen Rückstellungsbildung, die Dotation der EStG-Rückstellung gewinnmindernd angesetzt werden. Damit ergibt sich der Gewinn nach Steuer als $20.000 - 0,25 \cdot (20.000 - \text{EStG Dotation})$. Von diesem Gewinn muss sich in weiterer Folge die UGB-Dotation finanzieren lassen, da es sonst aufgrund der direkten Leistungszusage zu einem Verlust des Unternehmens kommen würde - es sich die Pensionszusage also nicht leisten kann. Der nach Aufdotierung übrige Gewinn kann nun ausgeschüttet werden, womit schlussendlich das ganze Kapital verbraucht ist. Als Beispiel dazu nehmen wir an, die EStG Dotation würde 5.000 und die

UGB-Dotation 10.000 betragen:

$$20.000 - 0.25 \cdot (20.000 - 5.000) = 16.250 \quad (= \text{Gewinn nach Steuer})$$

$$16.250 - 10.000 = 6.250 \quad (= \text{ausschüttbarer Gewinn})$$

$$6.250 \cdot 0.725 = 4.531,25 \quad (= \text{Nettoausschüttung nach KEST})$$

4.0.2. Effekte im Todesfall aus Sicht des Dienstgebers

Darüber hinaus muss man aus Sicht der*des Dienstgebers*in die steuerliche und unternehmensrechtliche Wirkung des Todesfalls betrachten. Falls dieser Eintritt wird die ganze übrige Rückstellung auf einmal gewinnerhöhend aufgelöst, statt wie statistisch angenommen über die maximale Lebensdauer. Dadurch entsteht eine zusätzliche steuerliche Belastung in Höhe von 25% der steuerlichen Rückstellung im Todesfall. Gleichzeitig kommt es zu einem unternehmensrechtlichen Gewinn in Höhe der UGB-Rückstellung. Diese wird nach Abzug von KÖSt und KEST als Ausschüttung frei. Dazu werden die Auflösungen der Alters- und Hinterbliebenenrückstellung separat betrachtet. Die Auflösung von letzterer kann unabhängig von der ersten im Todesfall der*des Hinterbliebenen eintreten und umgekehrt. Dieser Fall entspricht inhaltlich der Gegenwahrscheinlichkeit zur Erlebensleistung - für welche die Rentenzahlungen mit den Eintrittswahrscheinlichkeiten gewichtet werden. Das versicherungsmathematische Gewicht dieser in der Periode t beträgt ${}_t p_x^{aa} \cdot q_{x+t}^{aa}$ respektive ${}_t p_y^W \cdot q_{y+t}^W$.

4.1. Cashflows beim Gesellschafter-Geschäftsführer

4.1.1. Mögliche Arten der betrieblichen Altersvorsorge

Bei Gesellschafter*innen-GF*innen werden als mögliche Varianten Gehaltsauszahlung, Gewinnausschüttung aus der Kapitalgesellschaft, sowie direkte Leistungszusage betrachten. Die beitragsorientierte PK bzw. BKV Zusage wollen wir nicht miteinbeziehen, da es bei dieser wie bereits in 3.3.1 bzw. 3.4.1 ausgeführt zum einen Einschränkungen bezüglich der Höhe möglicher Beiträge gibt und diese außerdem nicht als Einzelvereinbarung abgeschlossen werden können. Darüber hinaus sind die Prämien keine Betriebsausgabe und somit steuerlich nicht begünstigt. Daher sind diese Möglichkeiten der direkten Leistungszusage insofern bereits a priori unterlegen, als dass bei Wahl eines Beitrages der die gleiche Rentenleistung wie eine direkte Leistungszusage verspricht, die steuerliche Wirksamkeit fehlt. Es dürfen nämlich weder die Beiträge geltend gemacht, noch eine steuerliche Rückstellung gebildet werden.

Die ausgelagerte, leistungsorientierte Pensionszusage wird ebenfalls nicht berücksichtigt, da

4. Vergleichsmethodik

diese leicht durch eine direkte Leistungszusage mit Abschluss einer Rückdeckungsversicherung auf die zugesagten Leistungen nachgebildet werden kann. Wie in 3.2.2 ausgeführt, kann der Abschluss einer solchen RDV als aufkommensneutral angesehen werden. Daher genügt es für den Zweck dieser Arbeit, die direkte Leistungszusage zu betrachten, der Abschluss einer Rückdeckung ist dem Unternehmen im Einzelfall überlassen und hängt auch von dessen Risikotragfähigkeit bzw. Risikoappetit ab.

Nun gehen wir davon aus, dass ein fixer Betrag, welcher gegebenenfalls jährlich erhöht wird, für die betriebliche Altersvorsorge aufgewandt werden soll. Ferner steht dieser jedes Jahr in Form von verfügbarem Gewinn zu Verfügung.

Damit ergibt sich unter Berücksichtigung von gleichem Aufwand auf Seite des Dienstgebers wie in 4.0.1 ausgeführt für die einzelnen Optionen:

Option Gehaltsauszahlung	
	Gehaltserhöhung Brutto
Lohnnebenkosten	–
GSVG-Beiträge (unter HBGL)	–
Einkommensteuer	–
= Nettocashflow	

Tabelle 4.2.: Eigene Darstellung 2021, Gesellschafter-GF Gehalt

Bei der Option, in welcher Gewinne über Ausschüttungen freigesetzt werden, ist zu beachten, dass bei einem Bezug unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage, Ausschüttungen ebenfalls sozialversicherungspflichtige Bezüge darstellen. Es sind also GSVG-Beiträge auf $\max(\text{HBGL} - \text{Bezug}; 0)$ zu entrichten. Daher kommt es bei dieser Variante in der Regel zu keinen Einbußen bei der gesetzlichen Pension. Diese SV-Beiträge senken wiederum die Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer.

Option Ausschüttung	
	Gewinn vor Steuer
KÖSt	–
KESSt	–
GSVG-Beiträge auf Ausschüttung	–
geringere ESt dr. zusätzliche GSVG	+
= Nettocashflow	

Tabelle 4.3.: Eigene Darstellung 2021, Gesellschafter-GF Ausschüttung

Option direkte Leistungszusage	
	Gewinn vor Steuer
KÖSt ¹	–
UGB Dotation	–
Nettoausschüttung nach KESt	+
Betriebliche Rente (netto)	+
geringere gesetzliche Pension (netto)	–
Gewinn im Todesfall (nach Steuer)	+
	= Nettocashflow

Tabelle 4.4.: Eigene Darstellung 2021, Gesellschafter-GF direkte Leistungszusage

Im Fall der direkten Leistungszusage ist darauf zu achten, dass die Cashflows in der Anwartschaftsphase positiv bleiben und es somit zu keinem Verlust kommt. Die UGB-Dotation darf also nicht höher sein als der Gewinn nach KÖSt.

Ebenfalls wird hier davon ausgegangen, dass zeitlebens immer der notwendige Gewinn vom Unternehmen erwirtschaftet wird um die volle KÖSt Ersparnis durch Dotation der § 14 Rückstellung, respektive in der Leistungsphase jener durch die Rentenzahlungen, auszunutzen. Unter den Nettorenten ist in beiden Fällen die Pensionsleistung nach Abzug der gesetzlichen Krankenversicherungsbeiträge für Pensionen (5.1%) und der tariflichen Einkommenssteuer zu verstehen. Bei der direkten Leistungszusage ergibt sich die geringere gesetzliche Rente als Differenz zwischen der Nettopension aus den gesetzlichen Pensionen beider Varianten. Gleiches gilt sinngemäß für Hinterbliebenenleistungen falls diese in der BAV-Lösung vorgesehen sind. Dafür muss ebenfalls ein Prozentsatz für Höhe der gesetzlichen Hinterbliebenenleistung gewählt werden (0 – 60%, in Abhängigkeit der Berechnungsgrundlagen der Ehepartner*innen, vgl. § 264 ASVG bzw. § 145 GSVG).

4.2. Cashflows bei Dienstnehmer*innen

4.2.1. Mögliche Arten der betrieblichen Altersvorsorge

Bei Dienstnehmer*innen betrachten wir die Möglichkeiten Gehaltsauszahlung, beitragsorientierte Pensionszusage sowie direkte Leistungszusage. Wie im nächsten Kapitel noch erläutert wird, soll beim Gehalt ebenfalls die Möglichkeit der privaten Veranlagung mitbezogen werden. Die leistungsorientierte Pensionszusage aus PK oder BKV wird an

¹Die BMGL wird durch Dotation der § 14 Rückstellung und Rentenzahlungen gesenkt, durch Auflösungen der RSt. erhöht. Für die Cashflows wird in weiterer Folge die Differenz aus der Steuerlast mit/ohne direkter Leistungszusage betrachtet.

dieser Stelle wieder ausgelassen, da sich diese für die*den Dienstgeber*in aufkommensneutral durch eine direkte Leistungszusage mit Rückdeckung nachbilden lässt und es seitens der*des Dienstnehmers*in für die Leistung unerheblich ist, ob die Verpflichtung ausgelagert ist oder vom Unternehmen selbst getragen wird.

Um hier wieder ein Gleichgewicht zwischen den Aufwänden der*des Dienstgebers*in herzustellen, muss das Leistungsniveau entsprechend festgesetzt werden. So steht beispielsweise einer fixen Prämie in eine beitragsorientierte Pensionszusage, wieder nur eine aliquote Gehaltserhöhung entgegen. Denn in den verfügbaren Betrag für die Gehaltserhöhung müssen in jedem Fall die Lohnnebenkosten eingerechnet werden. Gegebenenfalls verringert sich dieser ebenfalls um Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung, falls der Erhöhungsbetrag teilweise, oder ganz unter der Höchstbeitragsgrundlage liegt.

Im Fall der direkten Leistungszusage lässt sich das Gleichgewicht seitens der*des Dienstgebers*in nicht so einfach herstellen. Daher wird es in diesem Fall notwendig sein, zusätzlich die Dienstgeber*innenperspektive zu betrachten. Um auf dieser ein Gleichgewicht herzustellen, wird die Höhe der Betriebsrente mittels Zielwertsuche so ermittelt, dass der Barwert dieser dem Barwert der Prämienzahlung in eine beitragsorientierte Lösung entspricht.

Die Definition der Nettorenten ist analog zu jenen in 4.1.1 zu verstehen. Hinterbliebenenleistungen sind ebenfalls analog zum Vorkapitel zu verstehen. Die Methodik zur Errechnung der Rente aus einer beitragsorientierten Zusage wird im folgenden Kapitel erörtert. Damit erhalten wir für die Cashflows aus Sicht der*des Dienstnehmers*in:

Option Gehaltsauszahlung	
	Verfügbare Betrag für BAV
Lohnnebenkosten	–
ASVG-Beiträge DG (unter HBGL)	–
ASVG-Beiträge DN (unter HBGL)	–
Einkommensteuer	–
	= Nettocashflow

Tabelle 4.5.: Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*in Gehalt

4. Vergleichsmethodik

Option beitragsorientierte Zusage	
	Verfügbarer Betrag für BAV
Prämie der PK / BKV	–
Betriebliche Rente (netto)	+
geringere gesetzliche Pension (netto)	–
= Nettocashflow	

Tabelle 4.6.: Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*in beitragsorientierte Pensionszusage

Option direkte Leistungszusage	
Betriebliche Rente (netto)	+
geringere gesetzliche Pension (netto)	–
= Nettocashflow	

Tabelle 4.7.: Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*in direkte Leistungszusage

Aus Sicht der*des Dienstgebers*in gilt für den Vergleich zwischen beitragsorientierter Zusage bzw. Gehalt und direkter Leistungszusage:

Cashflows aus Sicht der*des Dienstgebers*in		
	BO / Gehalt	Direkte Leistungszusage
Prämie / Gehalt brutto	–	/
Rentenzahlungen	/	–
KÖSt Ersparnis dr. § 14 bzw. Zahlungen	/	+
Gewinn im Todesfall	/	+
= Nettocashflow		

Tabelle 4.8.: Eigene Darstellung 2021, Dienstgeber*innensicht - BAV für DN

4.2.2. Veranlagungserträge in der Variante Gehaltsauszahlung

Da es sowohl bei der Pensionskassenlösung, also auch bei der BKV zu Zins- bzw. Veranlagungserträgen kommt, müssen diese in der Variante mit Gehaltserhöhung ebenfalls miteinbezogen werden. Hierbei wird der Nettocashflow, welcher aus der Gehaltsauszahlung entsteht, mit einer Rate i verzinst. Wir wollen das Kapital, welches im Zeitpunkt t somit tatsächlich zur Verfügung steht mit K_t^G bezeichnen, wobei das G die Variante Gehalt symbolisiert. Daher ergibt sich bei Anwartschaftsdauer T das Kapital für $0 \leq t \leq T - 1$

rekursiv durch

$$K_{t+1}^G = K_t^G \cdot (1 + i) + NCF_{t+1}^G$$

. Dabei entspricht $K_t^G \cdot i$ dem Cashflow des Veranlagungserfolges der Periode $t + 1$.

In der Leistungsphase, also nach Pensionsantritt, können von diesem angesparten Kapital ebenfalls "Rentenzahlungen" finanziert werden. Für die Höhe dieser ist die Nettorente aus der BAV für den Vergleich ausschlaggebend, da auf diese von der Person an sich selbst ausgezahlt wird und somit keine weiteren Kosten bzw. Abzüge mehr anfallen. Diese Rente kann so lange ausbezahlt werden, so lange noch Kapital verfügbar ist. Es gibt somit einen Zeitpunkt, in Abhängigkeit von Rentenhöhe und Performance, ab welchem diese Unabhängig vom Todesfall erlischt. Bezeichnet man diesen Zeitpunkt mit T^{max} und die Rente mit R_t so ergibt sich für das Kapital im Zeitraum $T \leq t \leq T^{max} - 1$:

$$K_{t+1}^G = K_t^G \cdot (1 + i) - R_t$$

Der Cashflow des Veranlagungserfolges der Periode $t + 1$ ergibt sich wieder durch $K_t^G \cdot i$. Da hier die Auszahlungen nach dem Pensionsalter erfolgen, werden diese auch erst dann als Cashflows berücksichtigt. Daher gibt es in der Anwartschaft nur die Cashflows aus Zinserträgen, welche reinvestiert werden. In der Leistungsphase gibt es jene aus Zinserträgen und jene aus Rentenzahlungen. Damit erhalten wir die erweiterte Tabelle 4.5:

Option Gehaltsauszahlung	
	Angespartes Kapital aus Gehalt
Veranlagungserträge	+
"Rentenzahlungen"	+
	= Nettocashflow

Tabelle 4.9.: Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*innen Gehalt mit Zinsen

Die Wahl des angenommenen Ertrags, sollte in jedem Fall konsistent mit der Wahl der Rentenhöhe erfolgen. Falls beispielsweise für den Ertrag ein Mittelwert der Renditen aus PK und BKV gewählt wird, so sollte die Rente ebenfalls als Mittelwert der beiden Nettorenten gebildet werden. Allgemeiner wollen wir die Rente wie folgt bestimmt werden, wobei r für die jeweilige Performance, R für die Rente und λ für den Faktor $\min\left(1, \max\left(0, \frac{r^{privat} - r^{BKV}}{r^{PK} - r^{BKV}}\right)\right)$:

$$R^{privat} = R^{PK} \cdot \lambda + R^{BKV} \cdot (1 - \lambda)$$

In jedem Fall ist zu beachten, dass die effektive Rendite aus privater Veranlagung bei gleichem Ertrag unterhalb jener der PK bzw. BKV liegen wird. Dies liegt daran, dass private

Veranlagung der KESt unterliegt. Werden beispielsweise Anleihen mit einem Kupon von 3% p.a. angeschafft, so liegt die tatsächliche Rendite der Privatperson lediglich bei 2.175% (= $3\% \cdot (1 - 27.5\%)$).

4.2.3. Ermittlung der Rentenhöhe bei beitragsorientierten Pensionszusagen

Um die zukünftigen Cashflows einer beitragsorientierten Zusage bewerten zu können benötigen wir zum einen das Kapital zum Pensionsantritt, zum anderen den Rentenbarwert der Pensionszusage. Für das Kapital zum Pensionsantritt müssen wir zuerst die Nettoprämie bestimmen. Diese ergibt sich aus der Bruttoprämie, abzüglich Versicherungsteuer und etwaiger Kosten. Pensionskassen stellen den Kunden in der Regel ausschließlich Verwaltungskosten in Rechnung. Diese umfassen die Leistungen für das Verwalten der Pensionszusage sowie der Kapitalanlage. Wir bezeichnen diese mit γ . Marktübliche Werte bewegen sich in der Größenordnung von 3 – 4% der Bruttoprämie, es gilt also:

$$NP = \frac{BP}{1 + VSt} - BP \cdot \gamma = BP \cdot \left(\frac{1}{1 + VSt} - \gamma \right)$$

dies gilt für beliebige Höhen der Bruttoprämie, also auch wenn diese variabel gestaltet ist. Bei der betrieblichen Kollektivversicherung werden, wie in der Lebensversicherung üblich, Abschluss-, Inkasso- und Verwaltungskosten eingehoben. Die Abschlusskosten sind meistens von der Höhe der einbezahlten Prämie abhängig. Beispielsweise wären 4% der Bruttoprämie der ersten 15 Vertragsjahre eine mögliche Ausgestaltung. Der Prozentsatz (= α) und die Zeitspanne (t_α) unterscheiden sich je nach Versicherer und Tarif. Da gemäß VAG die Abschlusskosten gleichmäßig auf die gesamte Anwartschaft (Dauer = n) zu verteilen sind, müssen wir die entsprechende Abschlusskostenprämie P_α bestimmen:

$$P_\alpha := P(\alpha, n, t_\alpha) = \frac{\sum_{i=1}^{\min\{n, t_\alpha\}} BP(i) \cdot \alpha}{\ddot{a}_{x:\overline{n}|}}$$

da die Bruttoprämie über die ersten t_α Jahre nicht zwingend gleich bleiben muss ist diese hier auch von der Periode abhängig. Die Inkassokosten sind ein fixer Prozentsatz der Prämie. Der Rentenbarwert für die Verteilung wird mit dem Garantiezins der BKV bzw. Rechnungszins der PK bestimmt. Die Verwaltungskosten sind ein Prozentsatz der Deckungsrückstellung, wobei bei diese auch das öfteren nach oben und unten gedeckelt sind. Wir bezeichnen diese mit β und γ . Marktübliche Sätze für β wären um 2% der Bruttoprämie. Für γ 0.1% des Deckungskapitals, mindestens 20, aber maximal 80 Euro. Insgesamt erhalten wir also

$$NP = \frac{BP}{1 + VSt} - P_\alpha - \beta \cdot BP - \gamma$$

Da wir nun sowohl für die PK als auch für die BKV die Nettoprämie bestimmt haben, können wir Anhand dieser das Kapital im Pensionierungszeitpunkt bestimmen. Die PK bzw. die BKV erwirtschaften mit den Nettoprämien einen Ertrag an den Kapitalmärkten, welcher der*dem Leistungsberechtigten gutgeschrieben wird. Wir nehmen an dieser ist über die gesamte Anwartschaftsdauer konstant und bezeichnen diesen mit i . Dann gilt am Ende der Anwartschaft (= nach n Jahren) für das Endkapital $K(n)$:

$$K(n) = \sum_{j=1}^n NP(j) \cdot (1 + i)^{n-j}$$

In weiterer Folge erhält man nun die Erstrente, welche aus der beitragsorientierten Zusage resultiert, indem man $K(n)$ durch den Rentenbarwert der Pensionsleistung (also inklusive Hinterbliebenleistung) \ddot{a}_{x+n} dividiert. Dieser wird mit dem Garantiezins der BKV respektive dem Rechnungszins der Pensionskasse bestimmt. Etwaige zukünftige Erhöhungen der Rente ergeben sich durch Gewinn jenseits des Garantie- bzw. Rechnungszinses. Liegt der Gesamtertrag in einem Jahr also 2% darüber, kann mit einer ähnlichen hohen Rentenerhöhung gerechnet werden. Zu beachten ist dabei erneut, dass die (erhöhten) Renten der BKV garantiert sind, je der PK bei langanhaltend schlechtem Ertrag auch gekürzt werden können.

4.3. Sensitivitätsanalyse

Da im relevanten versicherungsmathematischen Barwert neben dem versicherungsmathematischen Gewicht, also der Eintrittswahrscheinlichkeit, auch der Zeitpunkt der Zahlung, in Form von Diskontierung eine Rolle spielt, müssen diese Parameter auch betrachtet werden. Die Eintrittswahrscheinlichkeiten sind durch die verwendete Sterbetafel AVÖ 2018-P Angestellte fix vorgegeben. Daher werden hierfür keine Sensitivitäten betrachtet. Da der Diskontierungsfaktor jedoch grundsätzlich frei gewählt werden kann, hat dieser einen wesentlichen Einfluss auf den Ausgang des Vergleichs. Wählt man diesen sehr niedrig, werden Zahlungen welche weit in der Zukunft liegen nur wenig abgewertet. Wählt man diesen hoch werden zukünftige Zahlungen stark abgewertet, es gibt also ein Präferenz für Cashflows, welche unmittelbar bevorstehen.

Daher wird zu jeder Ausgestaltung die zugehörige *Duration* angegeben. Diese entspricht der durchschnittlichen Restlaufzeit der Pensionsvorsorge. Bezeichnet man nun die versicherungsmathematischen Cashflows, also nach Diskontierung und Eintrittswahrscheinlichkeit, der Periode t mit CF_t und mit n die Dauer bis versicherungsmathematischen Endalters gilt

für die Duration:

$$Dur = \frac{\sum_{i=1}^n i \cdot CF_i}{\sum_{i=1}^n CF_i}$$

Eine höhere Duration bedeutet, dass der Barwert der Verpflichtung stärker aus Änderungen des Diskontzinses reagiert. Wenn der Zins sinkt steigt der Barwert, da zukünftige Zahlungen stärker gewichtet werden, steigt der Zins ist es umgekehrt. Weisen also nun zwei Möglichkeiten einen ähnlichen Barwert auf, kann anhand des angewendeten Diskontzinseszinses folgendermaßen weiter unterschieden werden: Falls der angewendete Zins zu niedrig erscheint, sollte die Variante mit niedrigerer Duration gewählt werden, da diese durch Erhöhung des Zinses schwächer Sinken wird. Erscheint der Zins zu hoch, sollte die Variante mit höherer Duration gewählt werden, da bei dieser der Barwert durch den sinkenden Zins stärker steigt.

In diesem Zusammenhang lohnt es sich ebenfalls die *modifizierte Duration* zu betrachten. Diese gibt an, um wie viel Prozent sich der Barwert des Zahlungsstroms ungefähr ändern würde, wenn die verwendete Diskontrate sich um einen Prozentpunkt ändert. Man errechnet diese als

$$Dur^{MOD} = \frac{Dur}{1 + r}$$

Ergibt sich nun beispielsweise mit einer Diskontrate von 3% eine Duration von 10 Jahren, so steigt der Barwert um 9,7% falls der Zins auf 2% sinkt, bzw. sinkt der Barwert um 9,7% falls der Zins auf 4% steigt ($9,7 \approx \frac{10}{1,03}$).

5. Beispiele

Bei den Beispielen wird grundsätzlich eine begünstigte Person betrachtet, von dieser ausgehend werden verschiedene Varianten bezüglich Ausgestaltung der Zusage betrachtet. Grundsätzlich soll zweimal ein*e Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in und zweimal ein*e Dienstnehmer*in betrachtet werden. Der Unterschied zwischen den beiden wird in der Dauer der Anwartschaft liegen. In einem Fall wenn die BAV im Alter von 50, also 15 Jahre vor Pensionsantritt und einmal wenn diese mit 35, also 30 Jahre vor Pensionsantritt abgeschlossen wird. In den Unterpunkten der Beispiele werden dann die einzelnen Parameter wie Rentenhöhe, Witwen*rübergang, Pensionskasse/BKV-Performances, private Zinserträge sowie Beitragssätze der beitragsorientierten Zusage variiert. Die Ergebnisse der Barwertbildung werden anschließend in Abhängigkeit vom Einkommen ausgewertet. Alle Vergleiche werden Stichtag 31.12.2021 durchgeführt.

5.1. Allgemeine Annahmen für den Vergleich

Folgende grundsätzlichen Sätze werden für alle Beispiele und Varianten gleichsam verwendet.

Für die Kostenstruktur der betrieblichen Kollektivversicherung:

Kostenmatrix	
Abschlusskostensatz α	4,00%
t^α	15 Jahre
Inkassokosten β	2,00%
Verwaltungskosten γ	0,20%
γ_{min}	€24,-
γ_{max}	€84,-
Versicherungssteuer	2,50%

Tabelle 5.1.: Eigene Darstellung, Kostensätze der BKV

Für die Pensionskasse:

Kostenmatrix	
Verwaltungskosten γ	3,50%
Versicherungssteuer	2,50%

Tabelle 5.2.: Eigene Darstellung, Kostensätze der PK

Sowie für die gesetzlichen Rahmenbedingungen:

Rechnungsparameter	
Annahme ASVG-HBGL Steigerung	2,50%
Annahme Kontoprozentsatz	1,78%
Annahme Auswertungsfaktor	1,70%
SV-Satz Diensnehmer lfd. Bezug	18,12%
SV-Satz DN Jahressechstel	17,12%
LNK-Satz (inkl. BVK/SVK)	8,87%
SV-Satz DG lfd. Bezug	21,23%
SV-Satz DG Jahressechstel	20,73%
SV-Satz GSVG	25,30%
KÖSt-Satz	25,00%
KESt-Satz	27,50%
Zinssatz für UGB Rückstellung	2,00%

Tabelle 5.3.: Eigene Darstellung, gesetzliche Grundparameter

Besteuerung des Einkommens erfolgt gemäß Tabelle 2.4, jene der Sonderzahlungen beim DN sowie bei den Pensionen gemäß Tabelle 2.5. Die Krankenversicherungsbeiträge für Pensionen betragen 5,1%.

5.2. Beispiel 1

Gesellschafter-Geschäftsführer, männlich, geboren am 01.01.1972. Individuelle Witwenbewertung, Partnerin geboren am 01.01.1968. Angenommener Unternehmensgewinn zum Stichtag mit 300% der Alterspension. Keine Berufsunfähigkeitsleistung. Hinterbliebenenübergang nur in der Leistungsphase. Stand des Pensionskontos per 31.12.2021 €29.000. Der angenommene Gehaltskorridor ist €4000 - €12000 monatlich (entspricht 48.000 bis 144.000 jährlich).

5.2.1. Variante 1

Alterspension 30% des Aktivbezug, 60% der Alterspension Hinterbliebenenübergang, Valorisierung der Pensionsleistungen um 2% p.a. in der Leistungsphase, keine Wertsicherung in der Anwartschaftsphase. Diskontzinssatz für Zukünftige Cashflows 2,5% p.a., keine Anpassungen für Gehaltstrend und Gewinn.

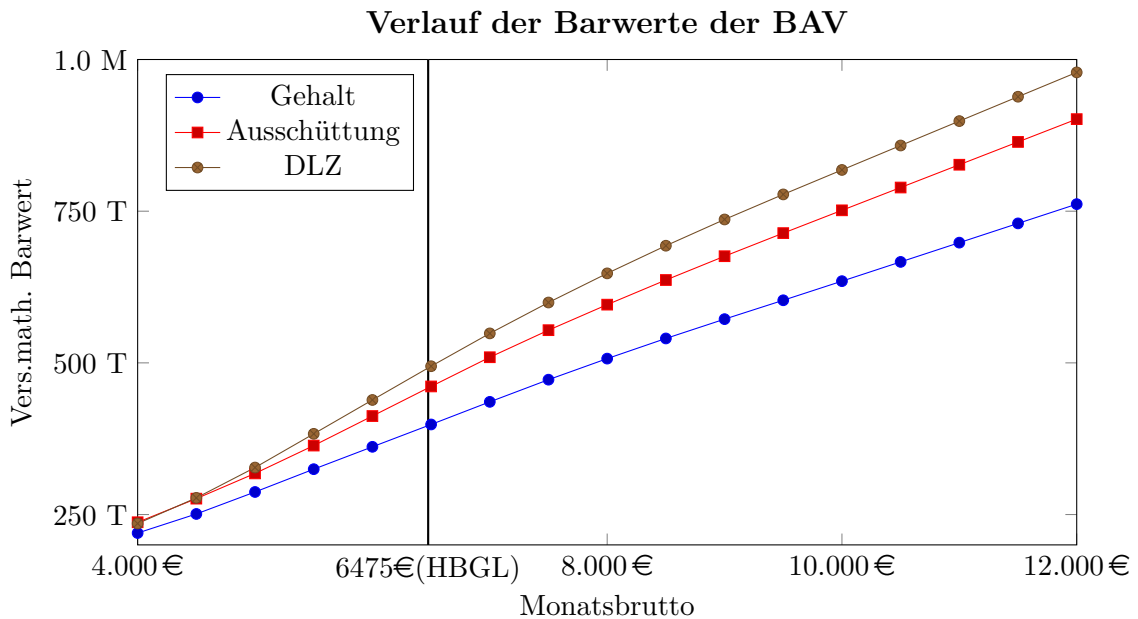


Abbildung 5.1.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1

	<i>Gehalt</i>	<i>Ausschüttung</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	7,8 Jahre	7,8 Jahre	22,3 Jahre

Aus dem Verlauf der Barwerte in Abhängigkeit von Gehalt und Betrachtung der Summenwerte respektive deren Barwerte in Anhang B lässt sich folgendes Bild ableiten. Am schlechtesten schneidet die Variante mit Gehaltsauszahlung ab. Diese liegt unter den Ausschüttungen, da sie in Summe einer höheren Beitrags- und Steuerbelastung unterliegt. Während Ausschüttungen, so das Gehalt bereits über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, nach Abzug von KÖSt und KEST mit 45,625% versteuert werden, müssen für Gehaltszahlungen vorweg Lohnnebenkosten in Abzug gebracht werden. Daher stehen von Beginn an nur rund 92% des Betrags überhaupt zur Auszahlung zur Verfügung. Diese müssen in weiterer Folge mit 48 bzw. 50% versteuert werden. Daher liegt die effektive Abgabenquote bei rund 52-54%. Da die Zahlungen zu den gleichen Zeitpunkten eintreten gibt es keinen Unterschied aufgrund versicherungsmathematischer Barwertbildung. Unterhalb der

Höchstbeitragsgrundlage gilt das analoge Ergebnis aufgrund höheren Beitrags- und Steuerbelastung. Hier unterliegen Gehaltszahlungen zwar tendenziell einer niedrigeren Steuerbelastung als die Ausschüttung, jedoch reicht dies nicht aus um etwaige Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge zu kompensieren (obwohl der Differenzbetrag der Ausschüttung zwischen Gehalt und HBGL SV-pflichtig ist). Dieser Effekt wird bei allen Möglichkeiten, in welchen ein*e Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in betrachtet wird eintreten. Daher wird dieser in weiterer Folge nicht mehr ausführlich erläutert.

Die direkte Leistungszusage liegt zu Beginn annähernd gleichauf mit der Ausschüttung. Dies liegt daran, dass bei niedriger Rentenhöhe, welche in diesem Beispiel prozentual zum Gehalt bemessen wird, der Großteil des verfügbaren Betrags als Ausschüttung ausgezahlt wird. Mit steigender Rentenhöhe manifestiert sich jedoch der Vorteil der direkten Leistungszusage, insbesondere durch die steuermindernde Wirkung von Rückstellungsdotationen und Rentenzahlungen. Ebenfalls übersteigt letztendlich die Summe der Rentenzahlungen die Summe der anderen Varianten deutlich - diese liegen jedoch weiter in der Zukunft. Die Wirkung von Eintrittswahrscheinlichkeiten und Diskontierung ist nichtsdestotrotz zu beachten. Details zu den einzelnen Barwerten und Summen sind dem Anhang B zu entnehmen.

5.2.2. Variante 2

Alterspension 30% des Aktivbezug zum Stichtag, kein Hinterbliebenenübergang, Valorisierung der Pensionsleistungen um 2% p.a. in der Leistungsphase, 3% Wertsicherung in der Anwartschaftsphase. Diskontzinssatz für Zukünftige Cashflows 2,5% p.a., 3% Anpassungen für Gehaltstrend und Gewinn.

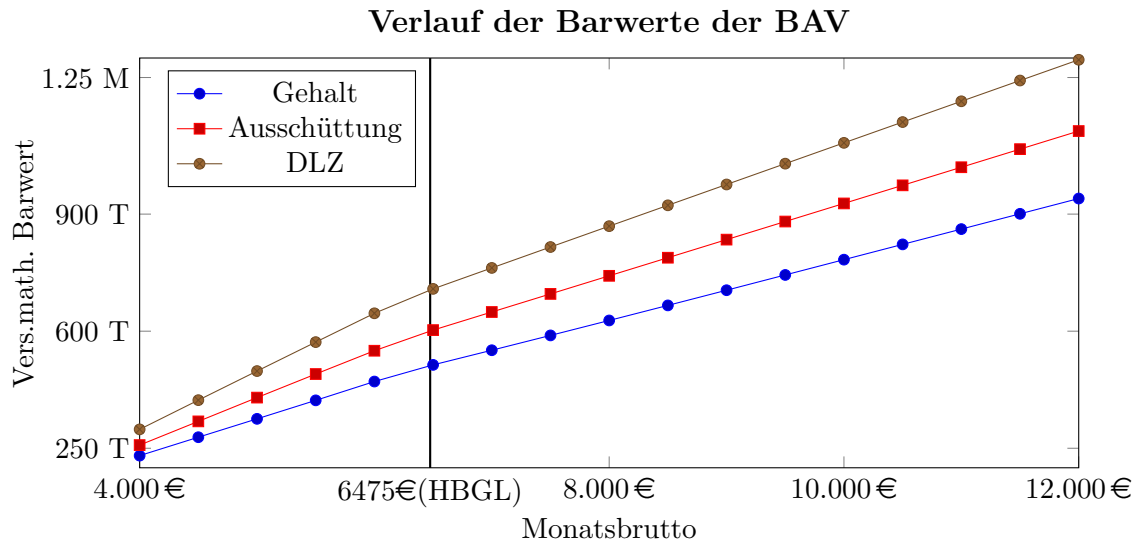


Abbildung 5.2.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2

	<i>Gehalt</i>	<i>Ausschüttung</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	8,4 Jahre	8,4 Jahre	22,5 Jahre

Der Unterschied zwischen Gehalt aus Ausschüttung ergibt sich analog zum vorhergehenden Beispiel. Nimmt man jedoch Valorisierungen von Gewinn und Gehalt mit in die Rechnung auf, ergibt sich eine höhere Duration und somit eine höhere Zinssensitivität der Barwerte. Dies liegt daran, dass die Auszahlungen nicht linear verlaufen sondern mit der Zeit steigen. Daher liegt im Cashflow mehr Gewicht in der Zukunft.

In dieser Variante ist der Vorteil der direkten Leistungszusage gegenüber der Ausschüttung deutlicher als im ersten Beispiel. Dies liegt an der fehlenden Hinterbliebenenversorgung. In diesem Fall ist die Partnerin nämlich etwas älter als der Begünstigte. Daher kann unter der Berücksichtigung einer höheren Lebenserwartung von Frauen von einer in etwa gleichen Restlebensdauer ausgegangen werden. Während dieser werden aber die höheren Rentenleistungen an den Begünstigten (da in Variante 1 der Hinterbliebenenübergang 60% beträgt) mit einer höheren Eintrittswahrscheinlichkeit (der Begünstigte muss nicht erst sterben damit Zahlungen fällig werden) ausbezahlt. Ebenfalls liegen Hinterbliebenenleis-

tungen tendenziell weit in der Zukunft, wodurch diese weniger in den Barwert einfließen. Gleichzeitig ist in der Anwartschaft mehr Kapital für Ausschüttungen vorhanden, da keine Rückstellung für eine Witwenleistung gebildet werden muss. Diese fließen unmittelbar in den Barwert ein. Details in Anhang C

5.2.3. Variante 3

Alterspension 50% des Aktivbezug, 80% der Alterspension Hinterbliebenenübergang, keine Valorisierung der Pensionsleistungen in der Leistungsphase, 2% Wertsicherung in der Anwartschaftsphase. Diskontzinssatz für Zukünftige Cashflows 2,5% p.a., 2% Anpassungen für Gehaltstrend und Gewinn.

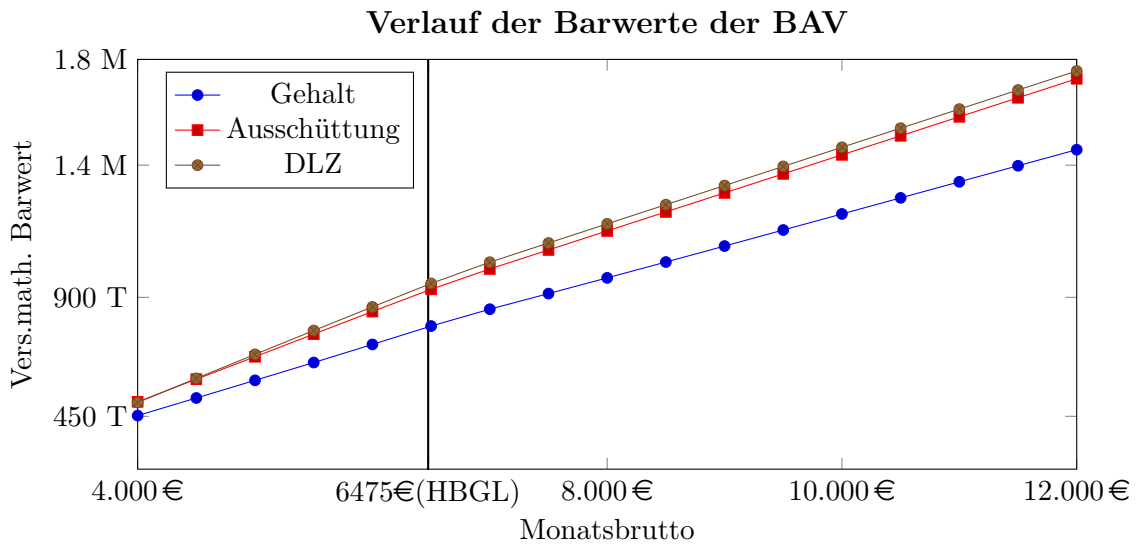


Abbildung 5.3.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3

	<i>Gehalt</i>	<i>Ausschüttung</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	8,2 Jahre	8,2 Jahre	19,9 Jahre

Bezüglich Gehalt und Ausschüttung kann man analogen Effekt zu den vorherigen Beispielen betrachten. Bei der direkten Leistungszusage zeigt sich der umgekehrte Effekt zu Variante zwei. Durch die hohe Hinterbliebenenleistung steht zu einen relativ gesehen weniger Kapital für Ausschüttungen zur Verfügung - zum anderen werden diese Zahlungen erst nach Tod des Begünstigten ausgezahlt. Daher fließen diese nur zu einem kleinen Teil in den Barwert mit ein, obwohl durch diese viel Kapital gebunden wird. Daher gibt es in dieser Variante keinen wesentlichen Unterschied zwischen Ausschüttung und direkter Leistungszusage. Weitere Details sind in Anhang D zu finden.

5.3. Beispiel 2

Gesellschafterin-Geschäftsführerin, weiblich, geboren am 01.01.1987. Kollektive Hinterbliebenenbewertung. Angenommener Unternehmensgewinn zum Stichtag mit 250% der Alterspension. Keine Berufsunfähigkeitsleistung. Hinterbliebenenübergang nur in der Leistungsphase. Stand des Pensionskontos per 31.12.2021 €10.000. Der angenommene Gehaltskorridor ist €2500 - €10500 monatlich (entspricht 30.000 bis 126.000 jährlich).

5.3.1. Variante 1

Alterspension 30% des Aktivbezug, 60% der Alterspension Hinterbliebenenübergang, Valorisierung der Pensionsleistungen um 2% p.a. in der Leistungsphase, keine Wertsicherung in der Anwartschaftsphase. Diskontzinssatz für Zukünftige Cashflows 2,5% p.a., keine Anpassungen für Gehaltstrend und Gewinn.

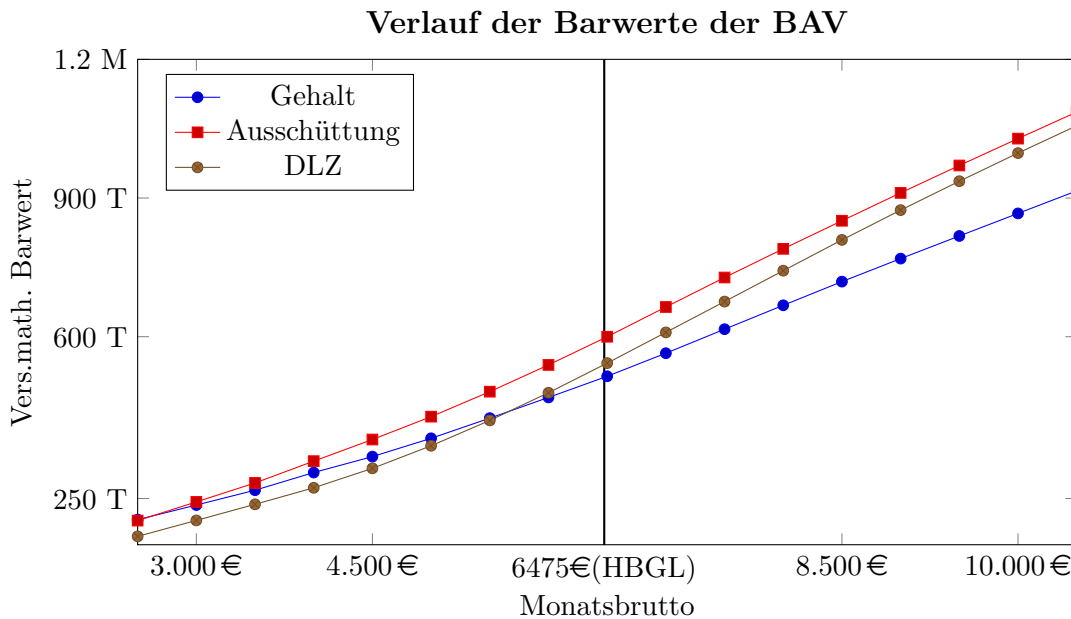


Abbildung 5.4.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1

	<i>Gehalt</i>	<i>Ausschüttung</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	13,6 Jahre	13,6 Jahre	23,6 Jahre

Der Unterschied zwischen Gehalt und Ausschüttung lässt sich erneut analog zu Beispiel 1 begründen.

In diesem Fall liegt der Barwert der direkten Leistungszusage jedoch konstant unter jenem der Ausschüttung, teilweise sogar unter jenem des Gehalts. Unter der Höchstbeitragsgrundlage

rührt dies daher, dass die direkte Leistungszusage zu einer reduzierten GSVG-Pension führt. Im Anhang F ist ersichtlich, dass sich diese auf Null summieren, oder sogar einen negativen Saldo ausweisen. Verstärkt wird dieser Effekt zusätzlich dadurch, dass keine Valorisationen in der Anwartschaft angenommen wurde und es somit selbst in der Ausgestaltung mit der höchsten Gehaltsannahme aufgrund der Valorisierung der Höchstbeitragsgrundlage und somit der Pensionsbemessungsgrundlage zu Einbußen kommt. Ebenfalls ist zu beachten, dass in allen Varianten der Barwert der direkten Leistungszusage zum Großteil aus dem Barwert der Residualausschüttungen besteht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei einer Anwartschaftsdauer von 30 Jahren die späteren Pensionszahlungen aufgrund von Abzinsung und Ausscheidewahrscheinlichkeit nur sehr gering gewertet werden. Allein aufgrund der Abzinsung beträgt das finanzmathematische Gewicht der ersten Pensionsleistung lediglich rund 48%. Betrachtet man den Verlauf genauer, ist die Annäherung der direkten Leistungszusage an die Ausschüttung weniger auf die steigende Pensionsleistung, sondern mehr auf den sinkenden Nachteil aus geringerer gesetzlicher Pension zurückzuführen. Die Verhältnisse von Pensionsleistungen und den residualen Ausschüttungsbeträgen im Barwert bleiben nämlich annähernd konstant, jedoch sinkt der Einfluss des Nachteils. Der Barwert der Steuerersparnisse steigt zwar überproportional, hat jedoch keinen maßgeblichen Einfluss. Details sind dem Anhang F zu entnehmen.

5.3.2. Variante 2

Alterspension 30% des Aktivbezug zum Stichtag, kein Hinterbliebenenübergang, Valorisierung der Pensionsleistungen um 2% p.a. in der Leistungsphase, 3% Wertsicherung in der Anwartschaftsphase. Diskontzinssatz für Zukünftige Cashflows 2,5% p.a., 3% Anpassungen für Gehaltstrend und Gewinn.

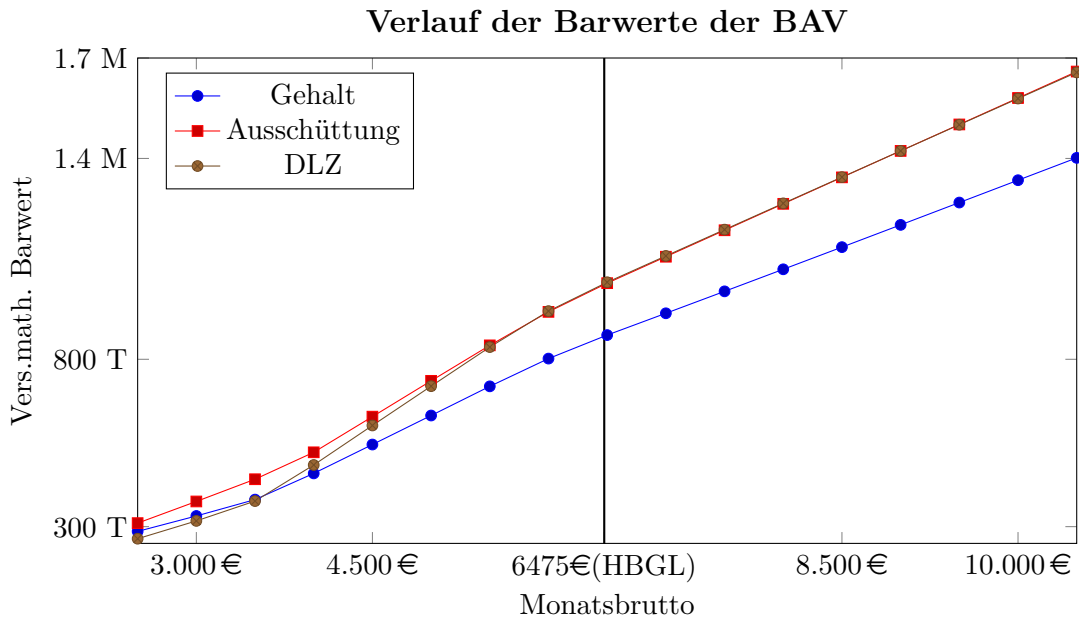


Abbildung 5.5.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2

	<i>Gehalt</i>	<i>Ausschüttung</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	16,1 Jahre	16,1 Jahre	32,3 Jahre

Der Unterschied zwischen Gehalt und Ausschüttung erklärt sich wie gehabt. Man sieht, dass sich die direkte Leistungszusage im Vergleich zu Variante 1 deutlich schneller an die Ausschüttung angleicht. Dies lässt sich vor allem durch die einbezogene Valorisierung in der Anwartschaft zurückführen. Da diese höher ist als die angenommene Erhöhung der Höchstbeitragsgrundlage, schließt sich aufgrund der langen Anwartschaft die Lücke aus fehlender gesetzlicher Pension auch bei niedrigen Gehaltsannahmen. Darüber hinaus ist aufgrund der miteinbezogenen Valorisierung in der Anwartschaftsphase der Barwert der Alterspensionsleistung in Relation zur Ausschüttung deutlich höher. Dies trägt maßgeblich dazu bei, dass diese Lösungen in diesem Beispiel aus Sicht des Barwerts gleichwertig sind. Ferner zeigt sich erneut das Bild aus Variante 2 von Beispiel 1: Da keine Hinterbliebenenleistung eingerechnet wurde, kommt dem Pensionscashflow mehr Gewicht zu, da dieser

höher ist (Hinterbliebenenübergang ist in der Regel nicht 100% der Alterspension) und der 100%-ige Cashflow eine höhere Eintrittswahrscheinlichkeit hat. Das trifft zu obwohl eine kollektive Hinterbliebenenvorsorge gewählt wurde. In diesem Beispiel ist die Begünstigte weiblich, bei kollektivem Übergang sind die männlichen Partner laut der verwendeten Sterbetafel älter, damit kann analog zu Variante zwei in Beispiel 1 von einer annähernd gleichen Restlebenserwartung ausgegangen werden. Aufgrund der längeren Anwartschaft und somit geringeren Gewichts der Rentenzahlungen übersteigt der Barwert der direkten Leistungszusage im Unterschied zu Variante 2 von Beispiel 1 den Barwert der Ausschüttung im Wesentlichen nicht. Dies stützt die vorhergehenden Behauptungen. Details zu den Cashflows sind in Anhang F ersichtlich.

5.3.3. Variante 3

Alterspension 50% des Aktivbezug, 80% der Alterspension Hinterbliebenenübergang, keine Valorisierung der Pensionsleistungen in der Leistungsphase, 2% Wertsicherung in der Anwartschaftsphase. Diskontzinssatz für Zukünftige Cashflows 2,5% p.a., 2% Anpassungen für Gehaltstrend und Gewinn.

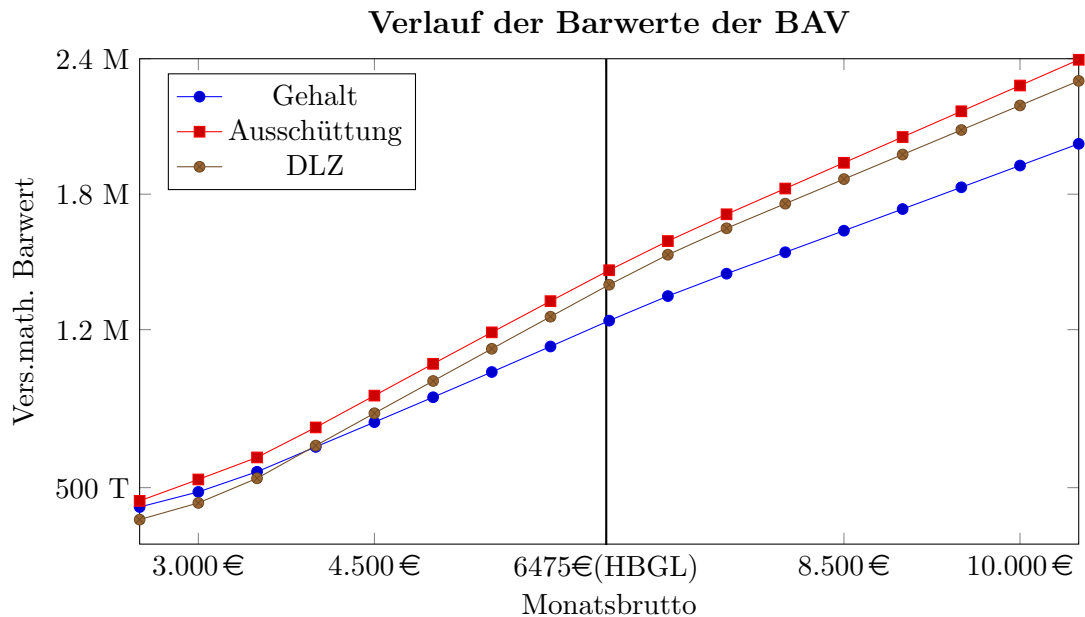


Abbildung 5.6.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3

	<i>Gehalt</i>	<i>Ausschüttung</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	15,4 Jahre	15,4 Jahre	24,8 Jahre

Hier kann man bei der direkten Leistungszusage einen ähnlichen Effekt zur Variante 3 des

ersten Beispiels beobachten. Aufgrund der hohen Witwerleistung fallen die Ausschüttungen in der residualen Anwartschaft relativ niedrig aus. Daher liegt deutlich mehr Gewicht in der Leistungsphase. Aufgrund der langen Anwartschaft sinkt damit der Barwert der direkten Leistungszusage im Vergleich zur Ausschüttung, da die Hinterbliebenenleistungen ein geringes Gewicht im Barwert haben. Ebenfalls lässt sich beobachten, dass die Option direkte Leistungszusage die Option Gehalt später überholt als in Variante 2 und in weiterer Folge auch langsamer zur Option Ausschüttung aufschließt. Letzteres liegt an dem vorhin beschriebenen Effekt der Hinterbliebenenleistung. Das spätere Überholen der Option Gehalt, liegt an der geringeren Valorisierung in der Anwartschaft im Vergleich zu Variante 2. Da die angenommene Wertanpassung mit 2% unter der Annahme der Höchstbeitragsgrundlage liegt, kommt es zu größeren Einbußen aufgrund geringerer gesetzlicher Pension. Ebenfalls ist zu bemerken, dass es in diesem Fall, trotz höheren Renten, keine wesentliche Erhöhung der Steuerersparnis-Barwerts gibt. Dies liegt in erster Linie an der geringeren Valorisierung in der Anwartschaft. Außerdem gibt es aufgrund der Hinterbliebenenleistung einen deutlich geringeren Barwert im Todesfall, da das Kapital eher verbraucht wird.

5.4. Beispiel 3

Angestellte, weiblich, geboren am 01.01.1987. Kollektive Hinterbliebenenbewertung. Keine Berufsunfähigkeitsleistung. Hinterbliebenenübergang 60% in der Leistungsphase. Stand des Pensionskontos per 31.12.2021 €10.000. Der angenommene Gehaltskorridor ist €3000 - €7000 monatlich (entspricht 42.000 bis 84.000 jährlich). Dienstgeberaufwand für BAV 5% der Gehaltssumme. Abzinsungssatz für Barwert aus Dienstnehmersicht 2%.

5.4.1. Variante 1

Angenommene Diskontierung für den Vergleich aus Dienstgeber*innensicht 0%. Damit entspricht der nach Ausscheidewahrscheinlichkeiten gewichtete Barwert der direkten Leistungszusage jenem von Gehalt/ beitragsorientierter Pensionszusage. Unterstellte Performance, Pensionskasse Rechnungszins 2,00% und rechnermäßiger Überschuss 4,50%, BKV Garantiezins 0,50% und Gesamtverzinsung 2,50%, private Veranlagung 3,00%. Valorisierung der direkten Leistungszusage 2% in der Leistungsphase, Gehaltstrend und Valorisierung der Beiträge 2,50%.

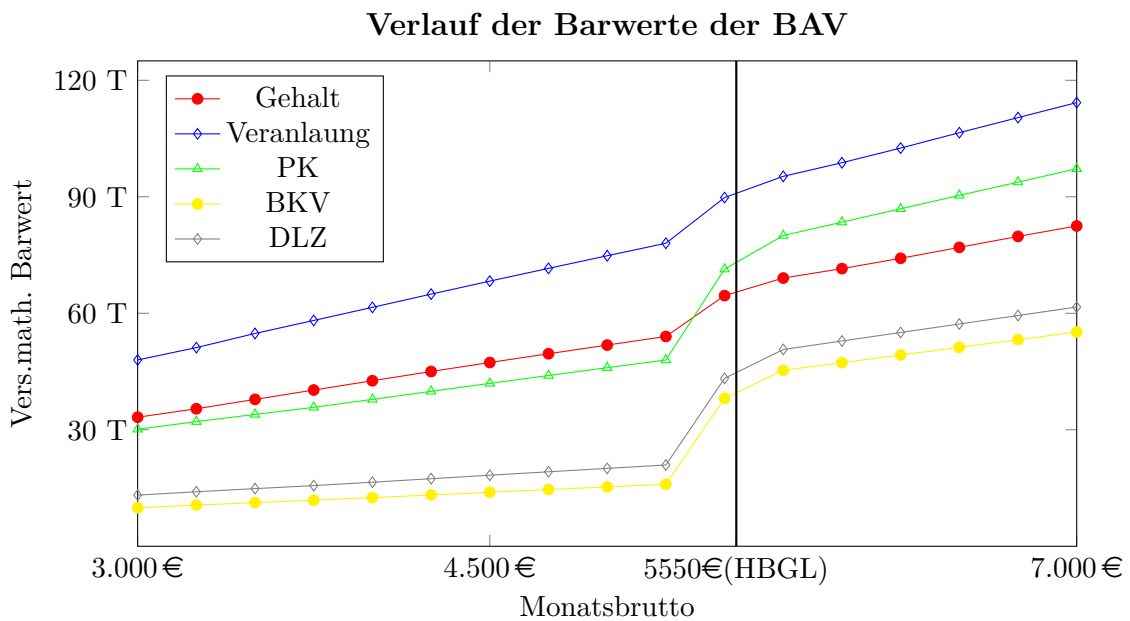


Abbildung 5.7.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1

	<i>Gehalt</i>	<i>Veranlagung</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	16,1 Jahre	40,0 Jahre	48,1 Jahre	47,6 Jahre	47,7 Jahre

Aufgrund der langen Anwartschaftsdauer zeichnet sich deutlich ab, dass die Varianten,

welche auch Cashflows während der Anwartschaft generieren (Gehalt und Veranlagung) tendenziell besser abschneiden. Direkte Leistungszusage und BKV liegen weit abgeschlagen. Dies liegt bei der BKV an verhältnismäßig niedriger Performance (2,5% Gesamtverzinsung liegen nach Kosten werden durch die Abzinsung der zukünftigen Leistungen kompensiert). Bei der direkten Leistungszusage liegt der niedrige Barwert an der sehr konservativen Auslegung. Durch die Wahl von 0% Diskontierung durch die*den Arbeitgeber*in fallen zukünftige Zahlungen überproportional stark ins Gewicht. Die Höhe der Rente entspricht daher lediglich ungefähr der mittleren Summe der Beiträge, während diese bei der Pensionskassenlösung aufgrund der deutlich höheren Performance rund dem Doppelten der mittleren Beiträge entspricht. Um bei der Pensionskassenlösung zu bleiben, diese liegt im Barwert unterhalb der HBGL unter dem Gehalt und beginnt knapp unter der Höchstbeitragsgrundlage die Option Gehalt zu überholen. Bei niedrigen Gehältern ist die Option Gehalt höher, da die Cashflows in naher Zukunft generiert werden. Ab dem Moment (bei ca. €5270, dies entspricht der HBGL abzüglich 5% PK-Beiträge) in welchem die Pensionskassenbeiträge anfangen zu steigen, da diese über der Höchstbeitragsgrundlage liegen und somit keine Sozialversicherungsbeiträge mehr einkalkuliert werden müssen, überholt diese das Gehalt. Ab diesem Moment manifestiert sich nämlich der Abgabenvorteil, da auf das Gehalt weiterhin Lohnnebenkosten aufgerechnet werden müssen, auf die Beiträge lediglich 2,5% Versicherungssteuer. Am besten schneidet in diesem Fall das Gehalt mit Veranlagung ab. Dies rührt daher, dass es in dieser Variante zum einen Cashflows in der Anwartschaft gibt, welche aufgrund der langen Anwartschaftsdauer stark berücksichtigt werden. Zum anderen ist in diesem Fall die Performance der privaten Veranlagung mit 3% nicht um vieles schlechter als jene der Pensionskasse. Daher reichen der erhöhte Veranlagungsertrag und die Abgabenvorteile nicht aus, um das niedrige Gewicht der aufgeschobenen Zahlungen zu kompensieren.

5.4.2. Variante 2

Angenommene Diskontierung für den Vergleich aus Dienstgeber*innensicht 0%. Damit entspricht der nach Ausscheidewahrscheinlichkeiten gewichtete Barwert der direkten Leistungszusage jenem von Gehalt/ beitragsorientierter Pensionszusage. Unterstellte Performance, Pensionskasse Rechnungszins 2,00% und rechnermäßiger Überschuss 5,50%, BKV Garantiezins 0,50% und Gesamtverzinsung 3,50%, private Veranlagung 3,00%. Valorisierung der direkten Leistungszusage 2% in der Leistungsphase, Gehaltstrend und Valorisierung der Beiträge 2,50%.

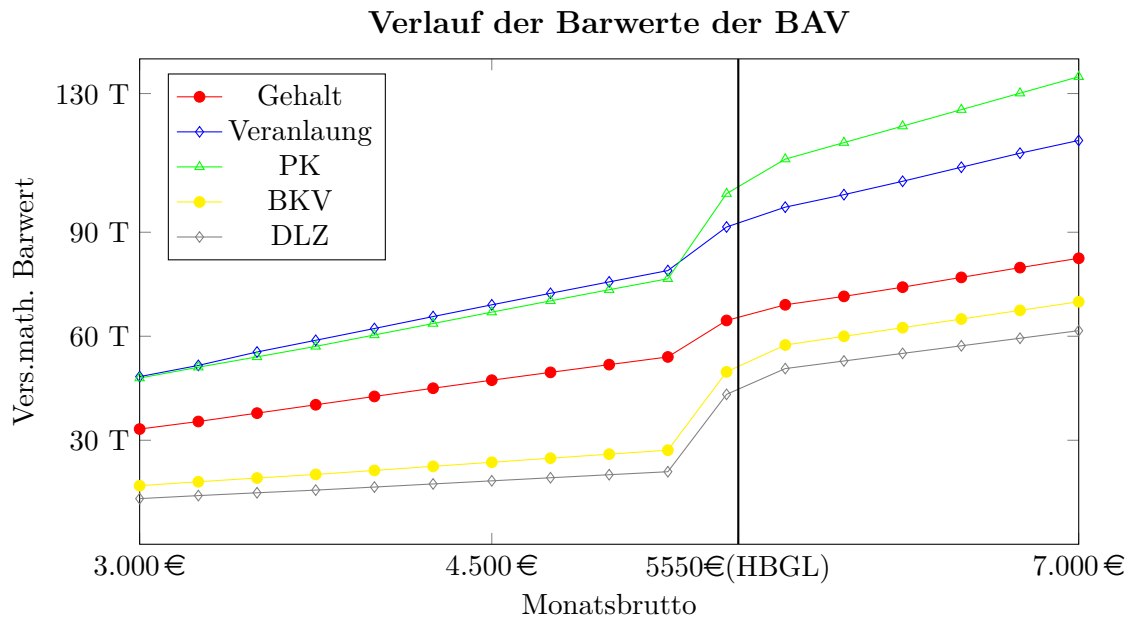


Abbildung 5.8.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2

	<i>Gehalt</i>	<i>Veranlaugung</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	16,0 Jahre	40,0 Jahre	49,1 Jahre	48,4 Jahre	47,7 Jahre

Im Vergleich zu Variante 1 wurden hier lediglich die Performances von BKV und Pensionskasse um jeweils 1% erhöht. Die Verläufe von Gehalt, Veranlaugung und direkter Leistungszusage sind daher gleich zu Variante 1 und lassen sich auch analog begründen bzw. argumentieren. In dieser Variante soll verdeutlicht werden, welcher großen Unterschied eine relativ kleine Erhöhung der Performance bei langen Laufzeiten in der betrieblichen Vorsorge hat. Zum einen hat die BKV nun die direkte Leistungszusage für alle Gehaltsklassen deutlich hinter sich gelassen. Zum anderen ist der Sprung im Barwert der Pensionskassenlösung sehr markant. Diese verläuft nun bis zum Punkt knapp unter der Höchstbeitragsgrundlage, ab welchem keine Sozialversicherungsbeiträge mehr eingerechnet werden müssen gleichauf mit der Variante Veranlaugung, statt knapp unter der Option Gehalt in Variante 1. Ab diesem Punkt liegt der Barwert der Pensionskassenlösung deutlich am höchsten, da diese aufgrund der erhöhten Performance zum einen einen stärkeren Zinseszinsseffekt zeigt, zum anderen dadurch, dass die Basis dafür des Lohnnebenkostenvorteils ebenfalls höher ist. Außerdem weist die Pensionskasse bei 2% Rechnungszins und 5,5% rechnermäßigem Überschuss eine jährliche Steigerung in der Leistungsphase von über 3% auf, womit auch der Effekt von Abzinsung in der Leistungsphase aufgehoben bzw. dieser sogar übertroffen wird.

5.4.3. Variante 3

Angenommene Diskontierung für den Vergleich aus Dienstgeber*innensicht 1,5%. Durch Einbeziehen eines Zinssatzes, werden zukünftige Leistungen stärker abgewertet. Die 1,5% entsprechen hier einer niedrigen Annahme für die Teuerung, damit werden zukünftige Zahlungen im Barwert aus Sicht des Dienstgebers um eine Untergrenze für die allgemeine Teuerung (=Kaufkraftanpassung) bereinigt. Unterstellte Performance, Pensionskasse Rechnungszins 2,00% und rechnungsmäßiger Überschuss 5,50%, BKV Garantiezins 0,50% und Gesamtverzinsung 3,50%, private Veranlagung 3,00%. Valorisierung der direkten Leistungszusage 2% in der Leistungsphase, Gehaltstrend und Valorisierung der Beiträge 2,50%.

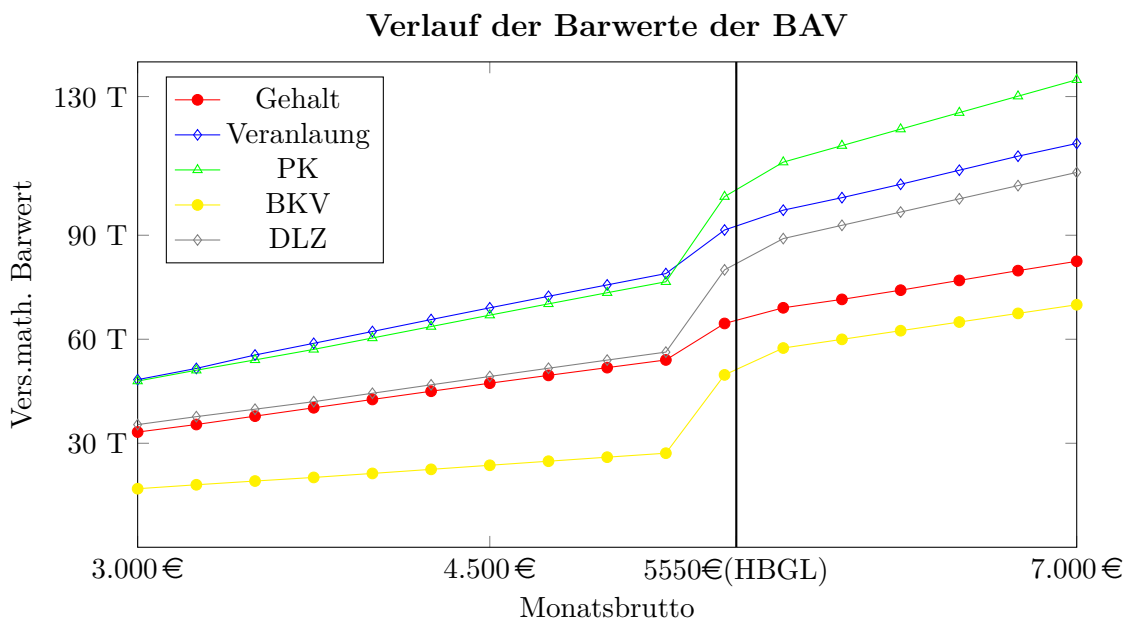


Abbildung 5.9.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3

	<i>Gehalt</i>	<i>Veranlagung</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	16,0 Jahre	40,0 Jahre	49,1 Jahre	48,4 Jahre	47,4 Jahre

In der letzten Variante wurde die Abzinsung aus Sicht der*des Dienstgebers*in geändert. Damit werden die zukünftigen Leistungen aus der direkten Leistungszusage stärker abgezinst und fließen somit weniger stark in den Barwert ein. Daher ergibt sich ein deutlich höherer Rentenwert der direkten Leistungszusage als in den Varianten 1 und 2, da der Barwert aus Sicht der*des Dienstgebers*in zwar insgesamt sinkt, die Beiträge während der Anwartschaft jedoch nicht so stark abgezinst werden wie die Rentenleistungen. Damit überholt bei einer sehr konservativen Annahme zur Kaufkraftentwicklung der*des Arbeit-

gebers*in i.H.v. 1,5% jährlich, die direkte Leistungszusage die Optionen Gehalt und BKV sehr deutlich.

5.5. Beispiel 4

Angestellter, männlich, geboren am 01.01.1972. Kollektive Hinterbliebenenbewertung. Keine Berufsunfähigkeitsleistung. Hinterbliebenenübergang 60% in der Leistungsphase. Stand des Pensionskontos per 31.12.2021 €22.000. Der angenommene Gehaltskorridor ist €3500 - €7500 monatlich (entspricht 49.000 bis 105.000 jährlich). Dienstgebераufwand für BAV 10,25% der Gehaltssumme. Abzinsungssatz für Barwert aus Dienstnehmersicht 2%.

5.5.1. Variante 1

Angenommene Diskontierung für den Vergleich aus Dienstgeber*innensicht 0%. Damit entspricht der nach Ausscheidewahrscheinlichkeiten gewichtete Barwert der direkten Leistungszusage jenem von Gehalt / beitragsorientierter Pensionszusage. Unterstellte Performance, Pensionskasse Rechnungszins 2,00% und rechnermäßiger Überschuss 4,50%, BKV Garantiezins 0,50% und Gesamtverzinsung 2,50%, private Veranlagung 3,00%. Valorisierung der direkten Leistungszusage 2% in der Leistungsphase, Gehaltstrend und Valorisierung der Beiträge 2,50%.

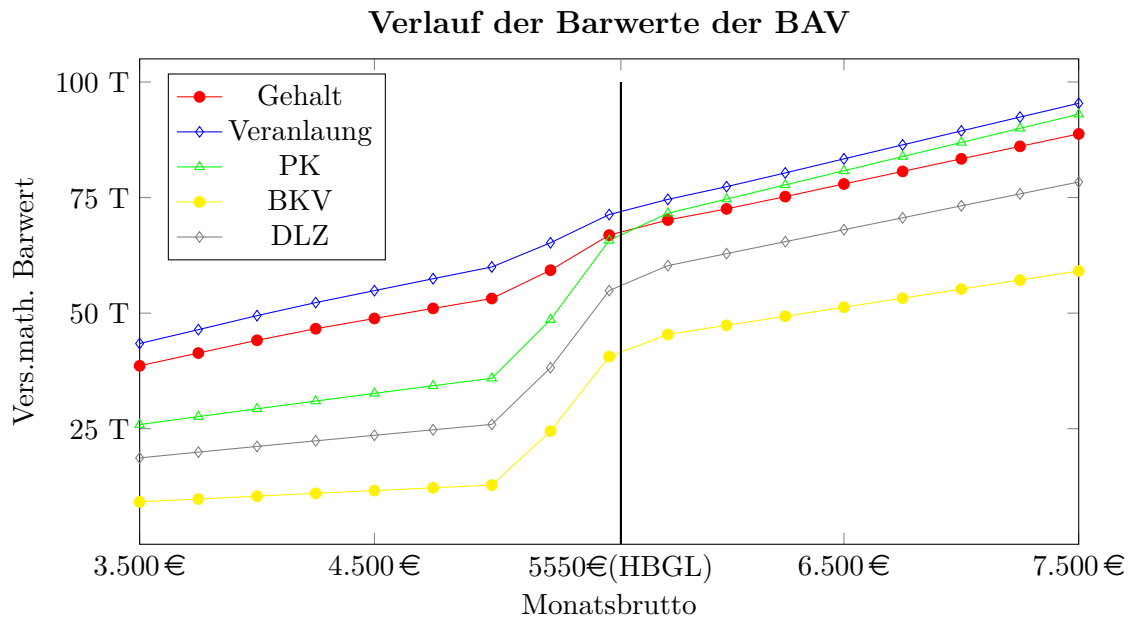


Abbildung 5.10.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1

	<i>Gehalt</i>	<i>Veranlagung</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	16,1 Jahre	40,0 Jahre	48,1 Jahre	47,6 Jahre	47,7 Jahre

Hier fällt als erstes auf, dass der Unterschied zwischen allen Optionen in Summe deutlich geringer ist, als im dritten Beispiel. Dies liegt in erster Linie daran, dass der Anwartschaftszeitraum deutlich kürzer ist. Dann dadurch werden die Leistungen der Renten in Veranlagung, DLZ, PK und BKV nicht so stark abgezinst. Gleichzeitig ist durch den kürzeren Zeitraum der Effekt vom Zinseszins auch nicht derart stark ausgeprägt. Auf den Beobachtungen von Beispiel 3 aufsetzend, lassen sich folgende Schlüsse ziehen. Am schwächsten scheidet die BKV ab, dies liegt wieder an der relativ niedrigen Performance und der dadurch auch niedrigen Valorisierung, welche durch die Abzinsung im Barwert kompensiert wird. Zusätzlich ist diese in dieser Variante überproportional stark von Kosten belastet, da die Dauer der Anwartschaft t^α entspricht. Bei der direkten Leistungszusage sieht man im Vergleich zu Variante 1 von Beispiel 3, dass diese weniger zurückliegt. Dies liegt im allgemeinen an der schwächeren Abzinsung der Rentenleistungen, daher haben die Varianten mit Cashflows in der Leistungsphase einen kleineren Vorteil als in Beispiel 3. Gleiches Muster zeichnet sich bei der Pensionskasse ab, diese liegt ab dem bereits erläuterten Punkt knapp unter der Höchstbeitragsgrundlage gleichauf bzw. über dem Gehalt und nur knapp unter der Variante mit Veranlagung. Ebenfalls sehr stark ausgeprägt ist das Ansteigen im Barwert ab dem Moment, ab welchem in die Beiträge keine SV-Beiträge mehr eingerechnet werden.

net werden müssen. Dieser Anstieg beginnt aufgrund der höheren Beitragsleistung bereits früher als in Beispiel 3, nämlich bei ca. €5000 Monatsbrutto ($5000 \cdot (1 + 10.25\%) \approx 5550$).

5.5.2. Variante 2

Angenommene Diskontierung für den Vergleich aus Dienstgeber*innensicht 0%. Damit entspricht der nach Ausscheidewahrscheinlichkeiten gewichtete Barwert der direkten Leistungszusage jenem von Gehalt/ beitragsorientierter Pensionszusage. Unterstellte Performance, Pensionskasse Rechnungszins 2,00% und rechnungsmäßiger Überschuss 5,50%, BKV Garantiezins 0,50% und Gesamtverzinsung 3,50%, private Veranlagung 3,00%. Valorisierung der direkten Leistungszusage 2% in der Leistungsphase, Gehaltstrend und Valorisierung der Beiträge 2,50%.

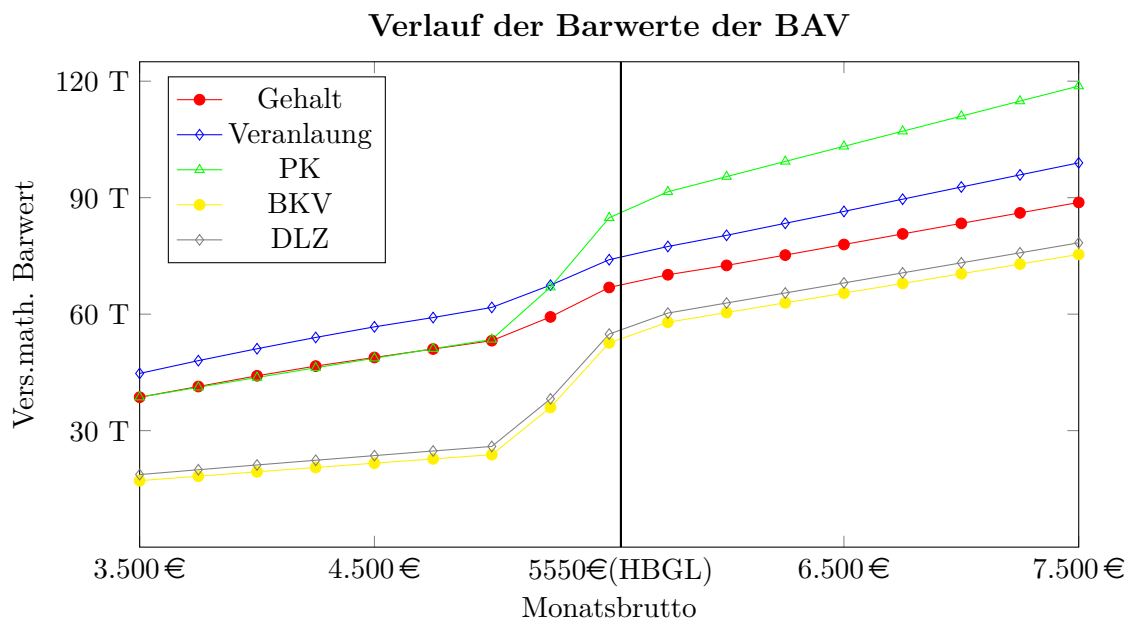


Abbildung 5.11.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2

	<i>Gehalt</i>	<i>Veranlagung</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	8,4 Jahre	26,7 Jahre	34,3 Jahre	33,5 Jahre	32,8 Jahre

Hier wurden wieder die Performances von Pensionskasse und BKV um jeweils 1% erhöht. Es zeichnet sich deutlich ab, dass beide markant nach oben verschoben sind. Die BKV ist nun weitestgehend mit der direkten Leistungszusage ident. Die Pensionskasse startet gleichauf mit der Option Gehalt und überholt diese sowie die Veranlagung sobald sich der Abgabeneffekt zeigt.

5.5.3. Variante 3

Angenommene Diskontierung für den Vergleich aus Dienstgeber*innensicht 1,5%. Durch Einbeziehen eines Zinssatzes, werden zukünftige Leistungen stärker abgewertet. Die 1,5% entsprechen hier einer niedrigen Annahme für die Teuerung, damit werden zukünftige Zahlungen im Barwert aus Sicht der*des Dienstgebers*in um eine Untergrenze für die allgemeine Teuerung (=Kaufkraftanpassung) bereinigt. Unterstellte Performance, Pensionskasse Rechnungszins 2,00% und rechnungsmäßiger Überschuss 5,50%, BKV Garantiezins 0,50% und Gesamtverzinsung 3,50%, private Veranlagung 3,00%. Valorisierung der direkten Leistungszusage 2% in der Leistungsphase, Gehaltstrend und Valorisierung der Beiträge 2,50%.

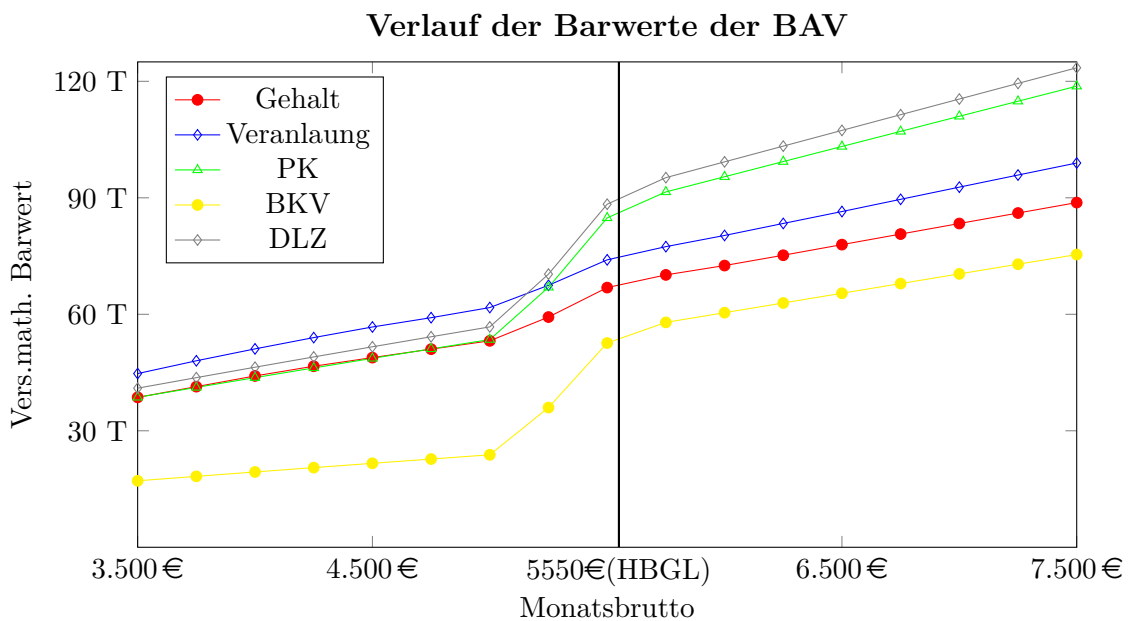


Abbildung 5.12.: Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3

	<i>Gehalt</i>	<i>Veranlagung</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
<i>Duration</i>	8,4 Jahre	26,7 Jahre	34,3 Jahre	33,5 Jahre	32,8 Jahre

In der letzten Variante wurde die Abzinsung aus DG-Sicht geändert. Man kann den selben Effekt wie in Variante 3 des ersten Beispiels beobachten. Durch das geringere Gewicht der Zahlungen im Leistungsbarwert der*des Dienstgebers*in sind deutlich höhere Rentenzahlungen möglich. Zusätzlich ist der Effekt auf DN-Seite durch die kürzere Aufschubdauer deutlicher ausgeprägt. Ohne Abzinsung beim DG war die DLZ knapp über der BKV, nun ist sie konstant besser als die Pensionskasse. Der Effekt einer Annahme zur Kaufkraftentwicklung der*des Arbeitgebers*in i.H.v. 1,5% jährlich zeichnet sich sehr deutlich ab.

6. Rekapitulation

Zusammenfassend können, trotz der umfassenden Anzahl an Parametern, welche maßgeblichen Einfluss auf den Vergleich haben, dennoch einige Schlüsse abgeleitet werden. Einer davon ist, dass die Anwartschaftsdauer immer einen maßgeblichen Einfluss auf den Leistungsbarwert hat. Denn je länger die Anwartschaftsdauer, desto besser schneiden im Barwert die Varianten mit Cashflows während der Anwartschaftsdauer ab. Bei der*dem Gesellschafter*in-Geschäftsführer*in sind dies Gehalt und Ausschüttung, bei der*dem Dienstnehmer*in Gehalt und Veranlagung. Diese sind bei langen Anwartschaften durch die Abzinsung weniger betroffen. Gleichzeitig ist zu beachten, dass dafür die subjektive Diskontrate eine maßgebliche Rolle spielt. Werden nämlich höhere Abzinsungssätze als in den Musterrechnungen gewählt, werden Optionen mit Renten im Barwert unattraktiver. Bei niedrigeren Zinsen werden sie attraktiver. Gleichzeitig ist auch im Sinn des versicherungsmathematischen Äquivalenzprinzips zu beachten, dass ein annähernd gleicher Barwert einer Rentenoption nicht von einer Unterperformance zeugt, sondern viel mehr als "fairer Preis" interpretiert werden kann. Weisen also beispielsweise Gehaltsauszahlungen und Rentenoptionen den gleichen Barwert auf, liegt es letztlich im Ermessen der*des Begünstigten zu entscheiden welche Variante besser zum persönlichen Lebensplan passt. Denn welche Variante letztendlich besser war, lässt sich erst nach Tod der*des Begünstigten feststellen. Ist diese bzw. dieser nämlich unter der Lebenserwartung geblieben, so hat sich die Rente nicht rentiert. Werden diese älter als die Lebenserwartung hat es sich ausgezahlt. Ebenfalls lässt sich beobachten, dass sich bei fortschreitender Anwartschaft der Vergleich zunehmend zu Gunsten der Rentenoptionen verschiebt. Dies bedeutet, dass selbst wenn im Zeitpunkt des Abschlusses eine BAV nicht die günstigste Option war, sich diese Verhältnisse im Lauf der Anwartschaften ändern. So kann es vorkommen, dass die BAV bei einer Anwartschaft von 30 Jahren für die Beiträge der ersten 10 Jahren nicht die beste Option ist, für jene der folgenden 20 Jahre aber sehr wohl. Daher sollte diese dennoch in Erwägung gezogen werden. Wie sich diese Paritäten entwickeln hängt maßgeblich davon ab, dass die Person Anwartschaft nicht ausscheidet und somit die Eintrittswahrscheinlichkeiten für spätere Rentenleistungen erhöht werden, sowie einem näheren Zeitpunkt der Rentenzahlung ab.

Bei Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen zeichnet sich außerdem ab, dass die Option Ausschüttung stets besser abschneidet als die Option Gehalt, was am Steuervorteil

dieser liegt. Die direkte Leistungszusage ist insbesondere dann im Barwert die beste Option, wenn die Anwartschaft eher kurz und die Hinterbliebenenleistung gering ist. Eine hohe Hinterbliebenenleistung senkt den Barwert insbesondere dann, wenn die beiden Personen annähernd gleich alt sind. Dies liegt daran, dass in diesen Fällen die Eintrittswahrscheinlichkeiten für Hinterbliebenenleistungen gering sind. Details dazu sind in den Beispielen 1 und 2 ausgeführt. Bei langen Anwartschaften schneiden die direkten Leistungszusagen tendenziell schwächer ab - dies ist in Beispiel 2 deutlich zu sehen. Gleichzeitig sei aber wieder auf das Äquivalenzprinzip verwiesen, die Barwerte weichen nicht wesentlich ab und können somit als faire Optionen gesehen werden. Außerdem bieten lange Anwartschaften den Vorteil, dass dadurch Betriebspensionen mit weniger jährlichem Kapitalaufwand realisiert werden können. Der Leistungsbarwert zu Beginn der Leistungsphase kann nämlich über einen längeren Zeitraum angespart werden, dadurch sind die jährlichen Dotationen und somit der jährliche Aufwand deutlich geringer. Darüber hinaus ist wie bereits eingangs angesprochen zu beachten, dass es sich hierbei um eine Momentaufnahme handelt. Je länger die Anwartschaft fortschreitet und der Begünstigte nicht ausscheidet, desto mehr verschiebt sich der Barwert für künftige Beiträge zu Gunsten der direkten Leistungszusage.

Bemerkenswert ist außerdem, dass diese Aussagen im Wesentlichen unabhängig vom Bezug gelten. In manchen Varianten entwickelt sich die direkte Leistungszusage über der Höchstbeitragsgrundlage besser als die anderen, die Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

Ein weiteren Faktor der beachtet werden muss ist der Zins, mit welchem der Barwert gebildet wird. In den ersten beiden Beispielen wurde dieser mit 2,5% im oberen Bereich der Inflationserwartung gewählt. Fällt dieser jedoch subjektiv höher bzw. niedriger aus, verschieben sich die Barwertverhältnisse. An den Durations ist dabei deutlich zu erkennen, dass die direkte Leistungszusage davon in beide Richtungen deutlich stärker betroffen wäre als Ausschüttung und Gehalt.

Vorweg, der Unterschied zwischen Pensionskasse und BKV besteht im Wesentlichen nur in der Anlageform. Würde man der BKV die gleiche Performance wie der Pensionskasse unterstellen würde diese ähnlich gut abschneiden. Daher soll wenn von der Pensionskasse die Rede ist, die BKV auch implizit mitbehandelt werden. Bei Dienstnehmer*innen zeigt sich ein sehr ähnliches Bild bezüglich der Anwartschaftsdauer. Jedoch verdeutlichen Beispiel 3 und Beispiel 4 sehr deutlich, wie sehr der Vergleich von den langfristigen Performanceannahmen abhängt. Bei langer Anwartschaft reicht eine Performance im Bereich von 50% der Pensionskasse bei der privaten Veranlagung um diese zur attraktivsten Anlageform zu machen. Außerdem lässt sich ein signifikanter Unterschied in Abhängigkeit von der Gehaltshöhe ausmachen. Bei Einkommen unterhalb des Punktes unter der Höchstbeitragsgrundlage, ab

welchem keine SV-Beiträge mehr in die PK- bzw. BKV-Beiträge mehr eingerechnet werden müssen, ist in allen betrachteten Fällen die private Veranlagung die beste Anlageform. Ab diesem Punkt schneiden in den meisten Varianten die Renten tendenziell besser. Ab diesem Moment zeigt sich der Effekt der Abgabensparnis bei Inanspruchnahme einer BAV-Lösung statt Gehaltsauszahlung. Bei den angenommenen Performances schneidet die Pensionskasse ab dem Moment, in welchem die Gesamtvergütung die Höchstbeitragsgrundlage überschreitet, meistens am besten ab.

Eine Sonderstellung hat im Vergleich aus Dienstnehmer*innensicht die direkte Leistungszusage, da diese in Abhängigkeit von einigen Parametern schwer zu quantifizieren ist. Geht man von Aufwandsneutralität seitens der*des Dienstgebers*in aus, hängt der Barwert der Pensionsleistung sehr stark von verwendetem Zinssatz ab. Der Leistungsbarwert variiert nämlich zwischen einem abgeschlagenem letzten Platz von Beispiel 3 Variante 2 und einer geteilten Führung in Variante 3 von Beispiel 4. Aufgrund eben dieser Schwankungen sind die Ergebnisse der direkten Leistungszusage mit Vorsicht zu betrachten, bzw. wird diese tendenziell für einzelne Führungskräfte gewährt werden und nicht der breiten Masse zur Verfügung stehen.

Abschließend können die untersuchten Fälle wie folgt zusammengefasst werden. Bei Gesellschafter*innen-Geschäftsführer*innen war die direkte Leistungszusage entweder die, oder eine der günstigsten Optionen. Daher sollte diese zumindest im Rahmen des Äquivalenzprinzips in Betracht gezogen werden, wenn sie nicht schon ohnehin die günstigste Option ist.

Bei Dienstnehmer*innen sollte man differenzieren, ob die Gesamtvergütung unter oder über der Höchstbeitragsgrundlage liegt. Unter der HBGL kann in den untersuchten Beispielen in Abhängigkeit von der Performance kein Vorteil bzw. höchstens ein Gleichstand mit privater Veranlagung festgestellt werden. Ein weiterer Punkt der unter der HBGL gegen eine beitragsorientierte BAV spricht, ist das in diesem Vergleich davon ausgegangen wird, dass der Arbeitgeber die gesamten Kosten einer potentiellen Gehaltserhöhung in die BAV-Lösung einzahlt (also inkl. etwaiger DG-SV Beiträge des Gehalts). Diese Annahme ist in der Praxis oft nicht gegeben, da die BAV im Rahmen einer Gehaltsumwandlung stattfindet. Die*der Dienstgeber*in zahlt also das Bruttogehalt der*des Dienstnehmers*in (ggfs. zuzüglich LNKs) in die BAV ein. Durch diesen niedrigeren Beitragssatz in der Praxis ergibt sich ein zusätzlicher Nachteil unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage. Dieser ist über der HBGL in der Regel nicht in diesem Ausmaß gegeben, da selbst wenn die LNKs von der*dem Dienstgeber*in nicht in die Prämie eingerechnet werden, diese betraglich deutlich niedriger liegen als die SV-Beiträge. Des Weiteren kommt es über der HBGL zu keiner Einbuße bei der gesetzlichen Pension aufgrund von Gehaltsumwandlung, welche un-

6. Rekapitulation

terhalb der Höchstbeitragsgrundlage ein zusätzlich negativer Effekt ist. Daher zahlt sich betriebliche Vorsorge, insbesondere die beitragsorientierte Zusatzpension, vorwiegend bei Gesamtvergütung über der Höchstbeitragsgrundlage aus. Diese sollte in diesem Fall auch so die Möglichkeit besteht auch in Betracht gezogen werden, da Einkünfte über der HBGL nicht in die gesetzliche Pension einfließen und so die Pensionslücke tendenziell höher ist.

Literaturverzeichnis

- [1] Jens Kahlenberg. *Lebensversicherungsmathematik*.
- [2] TPA Steuerberatung GmbH. Geschäftsführer und Jahresabschluss. April 2021.
- [3] Dachverband der Sozialversicherungsträger. Beitragsrechtliche Werte 2021, März 2021.
- [4] Wirtschaftskammer Österreich. Kommunalsteuer, Jänner 2021.
- [5] Wirtschaftskammer Österreich. Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB), Jänner 2021.
- [6] Wirtschaftskammer Österreich. Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ), Jänner 2021.
- [7] Bundesrecht konsolidiert. *Einkommensteuergesetz 1988*.
- [8] Bundesministerium für Finanzen. Einkommensbegriff, Jänner 2021.
- [9] Bundesministerium für Finanzen. Körperschaftsteuer, Jänner 2021.
- [10] Bundesministerium für Finanzen. *Einkommensteuerrichtlinien 2000*.
- [11] Bundesministerium für Finanzen. Kapitalertragsteuer-Anmeldung, Mai 2021.
- [12] Bundesministerium für Finanzen. Lebensversicherungen, Jänner 2021.
- [13] Bundesministerium für Finanzen. Prämienbegünstigte Pensionsvorsorge gemäß §§ 108a und 108b EStG 1988 (zum STREFG 2000), November 1999.
- [14] Verein Oesterreichisches Rechnungslegungskomitee. *AFRAC-Stellungnahme 27: Personalrückstellungen (UGB)*.
- [15] Bundesrecht konsolidiert. *Betriebspensionsgesetz*.
- [16] Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA). Pensionskassensystem, Juni 2021.
- [17] Fachverband der Pensionskassen. Die Pensionskassen - Der beste Weg zur Firmenpension!, Juni 2021.

- [18] Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA). Betriebliche Kollektivversicherung, Juni 2021.
- [19] Bundesrecht konsolidiert. *Versicherungsaufsichtsgesetz 2016*.
- [20] Bundesministerium für Finanzen. Betriebliche Kollektivversicherung, Jänner 2021.
- [21] Bundesministers für Soziales Gesundheit Pflege und Konsumentenschutz. Aufwertung und Anpassung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz, dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz, dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz sowie dem Bundespflegegeldgesetz für das Kalenderjahr 2021, Dezember 2020.
- [22] Statistik Austria. VPI 2000, April 2021.
- [23] Pensionsversicherungsanstalt. Höherversicherung, März 2021.

Abbildungsverzeichnis

2.1. Beitragsrechtliche Werte 2021 im ASVG, [3]	11
2.2. Beitragsrechtliche Werte 2021 im GSVG, [3]	12
2.3. Eigene Darstellung 2021, Verlauf der Ansammlungsverfahren	23
3.1. Eigene Darstellung, organisatorischer Aufbau der Pensionskassenlösung . .	31
3.2. Eigene Darstellung 2021, [21] , [22]	38
5.1. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1 . . .	53
5.2. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2 . . .	55
5.3. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3 . . .	56
5.4. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1 . . .	57
5.5. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2 . . .	59
5.6. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3 . . .	60
5.7. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1 . . .	62
5.8. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2 . . .	64
5.9. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3 . . .	65
5.10. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 1 . . .	67
5.11. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 2 . . .	68
5.12. Eigene Darstellung 2021, Barwertverlauf und Durations von Variante 3 . . .	69
A.1. Eigene Darstellung 2021, [23]	78

Tabellenverzeichnis

2.1. Eigene Darstellung 2021, Beitragssätze in Abhängigkeit vom Einkommen	13
2.2. Eigene Darstellung 2021, Gesamtbelastungen von SV-, LNK- und BVK- Beiträgen	16
2.3. Eigene Darstellung 2021, Übersicht über die “Kosten” von Erwerbseinkommen	16
2.4. Eigene Darstellung 2021, Einkommensteuertarif gemäß §33 Abs. 1 [7]	18
2.5. Eigene Darstellung 2021, Einkommensteuertarif gemäß §67 Abs. 1 [7]	19
4.1. Eigene Darstellung 2021, Methodik zur Bestimmung der Nettozahlung	40
4.2. Eigene Darstellung 2021, Gesellschafter-GF Gehalt	43
4.3. Eigene Darstellung 2021, Gesellschafter-GF Ausschüttung	43
4.4. Eigene Darstellung 2021, Gesellschafter-GF direkte Leistungszusage	44
4.5. Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*in Gehalt	45
4.6. Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*in beitragsorientierte Pensionszusage	46
4.7. Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*in direkte Leistungszusage	46
4.8. Eigene Darstellung 2021, Dienstgeber*innensicht - BAV für DN	46
4.9. Eigene Darstellung 2021, Dienstnehmer*innen Gehalt mit Zinsen	47
5.1. Eigene Darstellung, Kostensätze der BKV	51
5.2. Eigene Darstellung, Kostensätze der PK	52
5.3. Eigene Darstellung, gesetzliche Grundparameter	52

B. Details Beispiel 1 Variante 1

	Variante Gehalt		GSVG Pens		Variante Ausschüttung			
	Gehalt Summe	Gehalt BW	Summe	BW	AS Summe	AS BW	GSVG/Est Summe	GSVG/Est BW
4.000	273.738	219.565	-556.825	-87.689	375.840	300.576	-79.244	-63.264
4.500	311.565	250.986	-548.166	-86.194	422.820	338.148	-78.724	-61.919
5.000	355.848	287.213	-494.657	-77.679	469.800	375.719	-75.199	-57.915
5.500	402.872	324.794	-409.514	-64.241	516.780	413.291	-65.719	-49.599
6.000	448.960	361.652	-322.308	-50.500	563.760	450.863	-51.923	-38.510
6.500	495.003	398.466	-235.616	-36.865	610.740	488.435	-37.880	-27.288
7.000	542.016	435.758	-156.902	-24.513	657.720	526.007	-24.086	-16.726
7.500	588.417	472.298	-96.405	-15.043	704.700	563.579	-14.408	-9.704
8.000	632.642	507.013	-52.330	-8.157	751.680	601.151	-7.943	-5.187
8.500	674.934	540.239	-22.142	-3.449	798.660	638.723	-3.411	-2.159
9.000	715.274	572.085	-5.325	-829	845.640	676.295	-832	-512
9.500	754.273	603.175	0	0	892.620	713.867	0	0
10.000	793.607	634.682	0	0	939.600	751.439	0	0
10.500	833.287	666.416	0	0	986.580	789.011	0	0
11.000	872.968	698.150	0	0	1.033.560	826.583	0	0
11.500	912.648	729.884	0	0	1.080.540	864.155	0	0
12.000	952.328	761.618	0	0	1.127.520	901.727	0	0

Variante direkte Leistungszusage									Summe vmath. BW		
AP Summe	AP BW	WP Summe	WP BW	AS Summe	AS BW	KÖSt Erl Summe	KÖSt Erl BW	Tod BW	Gehalt	AS	DLZ
808.623	115.464	161.570	5.649	72.257	66.640	384.052	95.041	38.171	219.565	237.311	233.276
901.764	128.297	235.226	8.300	81.289	74.970	432.059	106.921	42.942	250.986	276.229	275.236
993.498	140.698	340.363	12.112	90.321	83.300	480.065	118.801	47.714	287.213	317.805	324.946
1.084.155	152.920	466.235	16.712	99.353	91.630	528.072	130.681	52.485	324.794	363.693	380.187
1.174.079	165.088	592.508	21.320	108.385	99.960	576.079	142.561	57.256	361.652	412.353	435.685
1.263.374	177.196	717.567	25.877	117.418	108.290	624.085	154.441	62.028	398.466	461.147	490.967
1.352.236	189.330	836.078	30.200	126.450	116.620	672.092	166.321	66.799	435.758	509.282	544.757
1.441.603	201.627	941.059	34.041	135.482	124.950	720.098	178.202	71.570	472.298	553.876	595.347
1.531.519	214.055	1.034.207	37.453	144.514	133.280	768.105	190.082	76.342	507.013	595.964	643.055
1.621.917	226.587	1.117.598	40.504	153.546	141.610	816.111	201.962	81.113	540.239	636.564	688.327
1.712.859	239.228	1.191.921	43.215	162.578	149.940	864.118	213.842	85.884	572.085	675.783	731.280
1.804.303	251.968	1.258.674	45.637	171.610	158.269	912.124	225.722	90.656	603.175	713.867	772.252
1.895.868	264.729	1.321.864	47.921	180.642	166.599	960.131	237.602	95.427	634.682	751.439	812.279
1.987.047	277.441	1.384.864	50.196	189.675	174.929	1.008.138	249.482	100.198	666.416	789.011	852.247
2.078.046	290.104	1.447.691	52.459	198.707	183.259	1.056.144	261.362	104.970	698.150	826.583	892.155
2.168.873	302.716	1.510.352	54.713	207.739	191.589	1.104.151	273.242	109.741	729.884	864.155	932.001
2.259.534	315.276	1.572.854	56.956	216.771	199.919	1.152.157	285.122	114.512	761.618	901.727	971.786

C. Details Beispiel 1 Variante 2

	Variante Gehalt		GSVG Pens		Variante Ausschüttung			
	Gehalt Summe	Gehalt BW	Summe	BW	AS Summe	AS BW	GSVG/Est Summe	GSVG/Est BW
4.000	358.098	281.122	-486.501	-76.386	473.485	370.943	-79.349	-62.825
4.500	418.100	328.305	-375.634	-58.900	532.671	417.311	-61.014	-48.428
5.000	478.298	375.364	-265.612	-41.579	591.856	463.679	-42.261	-33.862
5.500	539.143	422.757	-156.404	-24.435	651.042	510.047	-24.465	-19.864
6.000	600.991	470.968	-47.936	-7.472	710.228	556.415	-7.541	-6.498
6.500	655.003	513.650	0	0	769.413	602.782	0	0
7.000	703.044	551.182	0	0	828.599	649.150	0	0
7.500	751.671	589.159	0	0	887.785	695.518	0	0
8.000	800.724	627.469	0	0	946.970	741.886	0	0
8.500	850.125	666.075	0	0	1.006.156	788.254	0	0
9.000	899.844	704.973	0	0	1.065.342	834.622	0	0
9.500	949.801	744.104	0	0	1.124.527	880.990	0	0
10.000	999.790	783.267	0	0	1.183.713	927.358	0	0
10.500	1.049.780	822.430	0	0	1.242.898	973.726	0	0
11.000	1.099.769	861.594	0	0	1.302.084	1.020.093	0	0
11.500	1.149.759	900.757	0	0	1.361.270	1.066.461	0	0
12.000	1.199.748	939.920	0	0	1.420.455	1.112.829	0	0

Variante direkte Leistungszusage									Summe vmath. BW		
AP Summe	AP BW	WP Summe	WP BW	AS Summe	AS BW	KÖSt Erl Summe	KÖSt Erl BW	Tod BW	Gehalt	AS	DLZ
1.193.712	168.682	-352.636	-19.571	101.357	81.464	580.914	133.785	60.416	281.122	308.118	348.391
1.329.740	187.192	-272.436	-15.143	114.027	91.647	653.528	150.508	67.968	328.305	368.883	423.271
1.464.038	205.537	-192.906	-10.727	126.697	101.830	726.142	167.231	75.520	375.364	429.817	497.813
1.597.268	223.723	-113.968	-6.326	139.366	112.013	798.756	183.954	83.072	422.757	490.183	572.002
1.729.568	241.749	-35.581	-1.946	152.036	122.196	871.371	200.678	90.624	470.968	549.916	645.829
1.865.115	260.442	0	0	164.706	132.379	943.985	217.401	98.176	513.650	602.782	708.398
2.003.103	279.679	0	0	177.375	142.562	1.016.599	234.124	105.728	551.182	649.150	762.093
2.140.638	298.797	0	0	190.045	152.745	1.089.213	250.847	113.280	589.159	695.518	815.669
2.277.779	317.802	0	0	202.715	162.928	1.161.827	267.570	120.832	627.469	741.886	869.132
2.414.687	336.755	0	0	215.384	173.111	1.234.442	284.293	128.384	666.075	788.254	922.544
2.551.383	355.677	0	0	228.054	183.294	1.307.056	301.016	135.936	704.973	834.622	975.924
2.687.910	374.569	0	0	240.724	193.477	1.379.670	317.740	143.488	744.104	880.990	1.029.274
2.824.272	393.428	0	0	253.393	203.660	1.452.284	334.463	151.040	783.267	927.358	1.082.591
2.960.456	412.247	0	0	266.063	213.843	1.524.898	351.186	158.592	822.430	973.726	1.135.868
3.096.471	431.028	0	0	278.733	224.026	1.597.513	367.909	166.144	861.594	1.020.093	1.189.107
3.232.128	449.771	0	0	291.402	234.209	1.670.127	384.632	173.696	900.757	1.066.461	1.242.309
3.367.649	468.474	0	0	304.072	244.392	1.742.741	401.355	181.249	939.920	1.112.829	1.295.470

D. Details Beispiel 1 Variante 3

	Variante Gehalt		GSVG Pens		Variante Ausschüttung			
	Gehalt Summe	Gehalt BW	Summe	BW	AS Summe	AS BW	GSVG/Est Summe	GSVG/Est BW
4.000	571.967	452.619	-554.717	-87.152	729.728	575.601	-90.296	-70.734
4.500	656.474	519.277	-451.753	-70.903	820.944	647.551	-73.271	-57.201
5.000	741.000	585.947	-349.588	-54.797	912.160	719.501	-56.840	-44.244
5.500	826.634	653.330	-248.138	-38.833	1.003.376	791.451	-39.324	-30.588
6.000	913.788	721.822	-147.356	-23.018	1.094.592	863.401	-22.334	-17.177
6.500	1.002.158	791.337	-47.198	-7.357	1.185.808	935.351	-6.879	-4.902
7.000	1.083.708	855.111	0	0	1.277.024	1.007.301	0	0
7.500	1.158.587	914.162	0	0	1.368.240	1.079.251	0	0
8.000	1.234.074	973.613	0	0	1.459.456	1.151.201	0	0
8.500	1.310.182	1.033.535	0	0	1.550.672	1.223.151	0	0
9.000	1.386.808	1.093.905	0	0	1.641.888	1.295.101	0	0
9.500	1.463.818	1.154.642	0	0	1.733.104	1.367.052	0	0
10.000	1.540.861	1.215.413	0	0	1.824.320	1.439.002	0	0
10.500	1.617.904	1.276.183	0	0	1.915.536	1.510.952	0	0
11.000	1.694.947	1.336.954	0	0	2.006.752	1.582.902	0	0
11.500	1.771.990	1.397.725	0	0	2.097.968	1.654.852	0	0
12.000	1.849.034	1.458.495	0	0	2.189.184	1.726.802	0	0

Variante direkte Leistungszusage									Summe vmath. BW		
AP Summe	AP BW	WP Summe	WP BW	AS Summe	AS BW	KÖSt Erl Summe	KÖSt Erl BW	Tod BW	Gehalt	AS	DLZ
938.426	186.205	592.584	23.197	221.554	180.182	451.262	154.432	45.028	452.619	504.867	501.892
1.045.777	206.942	780.945	30.214	249.249	202.705	507.669	173.736	50.657	519.277	590.350	593.351
1.152.262	227.333	966.661	37.091	276.943	225.228	564.077	193.040	56.285	585.947	675.257	684.180
1.257.052	247.272	1.149.247	43.868	304.637	247.751	620.485	212.344	61.914	653.330	760.863	774.316
1.360.121	266.641	1.328.840	50.578	332.332	270.274	676.893	231.648	67.542	721.822	846.224	863.665
1.462.228	285.778	1.506.545	57.252	360.026	292.796	733.300	250.952	73.171	791.337	930.449	952.592
1.567.398	305.895	1.647.866	62.611	387.720	315.319	789.708	270.256	78.799	855.111	1.007.301	1.032.880
1.675.348	326.790	1.758.539	66.815	415.415	337.842	846.116	289.560	84.428	914.162	1.079.251	1.105.435
1.783.085	347.684	1.868.607	70.981	443.109	360.365	902.523	308.864	90.056	973.613	1.151.201	1.177.949
1.890.605	368.573	1.978.057	75.106	470.803	382.887	958.931	328.168	95.685	1.033.535	1.223.151	1.250.420
1.997.901	389.456	2.086.879	79.194	498.498	405.410	1.015.339	347.472	101.313	1.093.905	1.295.101	1.322.845
2.104.869	410.324	2.195.036	83.248	526.192	427.933	1.071.747	366.776	106.942	1.154.642	1.367.052	1.395.223
2.211.428	431.171	2.302.512	87.271	553.886	450.456	1.128.154	386.080	112.570	1.215.413	1.439.002	1.467.547
2.317.734	451.983	2.409.290	91.267	581.581	472.979	1.184.562	405.384	118.199	1.276.183	1.510.952	1.539.812
2.423.783	472.750	2.515.340	95.242	609.275	495.501	1.240.970	424.688	123.828	1.336.954	1.582.902	1.612.009
2.529.558	493.456	2.620.678	99.202	636.969	518.024	1.297.377	443.992	129.456	1.397.725	1.654.852	1.684.129
2.635.051	514.086	2.725.626	103.156	664.663	540.547	1.353.785	463.296	135.085	1.458.495	1.726.802	1.756.169

E. Details Beispiel 2 Variante 1

	Variante Gehalt		GSVG Pens		Variante Ausschüttung			
	Gehalt Summe	Gehalt BW	Summe	BW	AS Summe	AS BW	GSVG/Est Summe	GSVG/Est BW
2.500	296.218	204.255	-727.709	-90.930	379.266	261.520	-86.028	-59.320
3.000	342.008	235.829	-852.872	-107.392	455.119	313.824	-103.233	-71.184
3.500	388.609	267.963	-973.290	-122.759	530.972	366.128	-119.627	-82.488
4.000	443.719	306.154	-1.089.742	-136.778	606.825	418.432	-127.107	-87.646
4.500	491.361	340.624	-1.158.602	-144.456	682.678	470.736	-135.995	-93.143
5.000	544.998	380.194	-1.172.699	-145.473	758.531	523.041	-143.078	-95.988
5.500	603.977	423.810	-1.141.938	-141.061	834.384	575.345	-144.581	-94.223
6.000	665.215	468.616	-1.074.178	-132.255	910.238	627.649	-141.063	-88.709
6.500	727.934	514.389	-974.367	-119.734	986.091	679.953	-132.859	-80.032
7.000	798.072	564.295	-856.787	-105.286	1.061.944	732.257	-118.175	-67.980
7.500	872.847	616.221	-737.526	-90.646	1.137.797	784.561	-102.157	-56.503
8.000	948.936	667.925	-616.518	-75.775	1.213.650	836.865	-87.445	-46.811
8.500	1.025.548	719.153	-497.775	-61.174	1.289.503	889.169	-73.766	-38.333
9.000	1.100.316	768.955	-395.357	-48.579	1.365.356	941.473	-59.820	-30.346
9.500	1.173.741	817.903	-307.407	-37.765	1.441.209	993.777	-47.148	-23.393
10.000	1.246.676	866.710	-232.735	-28.587	1.517.063	1.046.081	-36.153	-17.558
10.500	1.319.682	915.479	-170.217	-20.903	1.592.916	1.098.385	-26.066	-12.393

Variante direkte Leistungszusage									Summe vmath. BW		
AP Summe	AP BW	WP Summe	WP BW	AS Summe	AS BW	KÖSt Erl Summe	KÖSt Erl BW	Tod BW	Gehalt	AS	DLZ
542.797	61.607	-246.703	-3.155	196.449	146.465	240.033	46.176	7.929	204.255	202.200	168.092
636.397	73.018	-286.814	-3.736	235.739	175.758	288.039	55.412	9.515	235.829	242.640	202.575
726.060	83.726	-326.254	-4.309	275.028	205.051	336.046	64.647	11.100	267.963	283.640	237.457
814.086	93.807	-364.313	-4.799	314.318	234.344	384.052	73.882	12.686	306.154	330.786	273.141
901.292	103.248	-361.748	-4.621	353.608	263.637	432.059	83.117	14.272	340.624	377.594	315.198
986.837	112.126	-312.365	-3.730	392.898	292.930	480.065	92.353	15.858	380.194	427.053	364.063
1.071.535	121.005	-227.617	-2.270	432.187	322.223	528.072	101.588	17.443	423.810	481.121	418.928
1.155.739	129.993	-114.975	-334	471.477	351.516	576.079	110.823	19.029	468.616	538.939	478.772
1.239.527	139.123	20.691	2.011	510.767	380.809	624.085	120.058	20.615	514.389	599.921	542.882
1.323.218	148.457	167.165	4.570	550.057	410.102	672.092	129.294	22.201	564.295	664.276	609.337
1.407.664	157.807	310.961	7.127	589.346	439.395	720.098	138.529	23.786	616.221	728.058	675.998
1.492.706	167.099	452.831	9.683	628.636	468.688	768.105	147.764	25.372	667.925	790.054	742.831
1.578.453	176.436	590.658	12.193	667.926	497.981	816.111	156.999	26.958	719.153	850.836	809.393
1.664.950	185.879	715.528	14.485	707.216	527.274	864.118	166.235	28.544	768.955	911.126	873.838
1.751.998	195.398	829.079	16.588	746.506	556.567	912.124	175.470	30.129	817.903	970.384	936.387
1.839.483	204.979	932.393	18.521	785.795	585.860	960.131	184.705	31.715	866.710	1.028.523	997.194
1.927.172	214.614	1.026.733	20.303	825.085	615.153	1.008.138	193.940	33.301	915.479	1.085.992	1.056.408

F. Details Beispiel 2 Variante 2

	Variante Gehalt		GSVG Pens		Variante Ausschüttung			
	Gehalt Summe	Gehalt BW	Summe	BW	AS Summe	AS BW	GSVG/Est Summe	GSVG/Est BW
2.500	437.695	285.822	-1.076.300	-135.218	611.752	395.134	-129.376	-84.562
3.000	507.773	331.929	-1.259.632	-156.551	734.102	474.160	-151.530	-98.894
3.500	584.327	380.832	-1.396.879	-172.381	856.452	553.187	-170.769	-111.532
4.000	708.534	459.078	-1.174.115	-144.339	978.802	632.214	-163.934	-110.097
4.500	842.684	545.312	-872.000	-107.156	1.101.153	711.240	-120.984	-82.617
5.000	977.937	632.009	-574.383	-70.592	1.223.503	790.267	-78.236	-54.656
5.500	1.114.128	719.149	-280.458	-34.453	1.345.853	869.294	-37.160	-27.696
6.000	1.241.285	802.057	-58.200	-7.144	1.468.204	948.321	-7.541	-6.646
6.500	1.348.557	872.331	0	0	1.590.554	1.027.347	0	0
7.000	1.449.948	937.402	0	0	1.712.904	1.106.374	0	0
7.500	1.551.925	1.002.939	0	0	1.835.255	1.185.401	0	0
8.000	1.654.329	1.068.823	0	0	1.957.605	1.264.427	0	0
8.500	1.757.080	1.135.010	0	0	2.079.955	1.343.454	0	0
9.000	1.860.149	1.201.492	0	0	2.202.305	1.422.481	0	0
9.500	1.963.456	1.268.207	0	0	2.324.656	1.501.508	0	0
10.000	2.066.796	1.334.954	0	0	2.447.006	1.580.534	0	0
10.500	2.170.136	1.401.702	0	0	2.569.356	1.659.561	0	0

Variante direkte Leistungszusage									Summe vmath. BW		
AP Summe	AP BW	WP Summe	WP BW	AS Summe	AS BW	KÖSt Erl Summe	KÖSt Erl BW	Tod BW	Gehalt	AS	DLZ
1.185.457	136.310	-835.169	-14.432	205.467	132.976	565.653	108.908	35.436	285.822	310.572	263.981
1.386.821	157.826	-975.935	-16.888	246.561	159.571	678.783	130.689	42.523	331.929	375.266	317.171
1.585.232	179.167	-1.082.201	-18.630	287.654	186.167	791.914	152.471	49.610	380.832	441.655	376.404
1.782.096	200.475	-914.818	-15.605	328.748	212.762	905.045	174.252	56.698	459.078	522.117	484.242
1.977.874	221.802	-680.340	-11.555	369.841	239.357	1.018.175	196.034	63.785	545.312	628.623	602.267
2.174.787	243.178	-450.272	-7.607	410.935	265.952	1.131.306	217.815	70.872	632.009	735.612	719.618
2.373.172	264.513	-224.206	-3.729	452.028	292.548	1.244.436	239.597	77.959	719.149	841.597	836.435
2.574.811	286.269	-49.222	-781	493.122	319.143	1.357.567	261.378	85.047	802.057	941.674	943.913
2.782.222	309.090	0	0	534.215	345.738	1.470.697	283.160	92.134	872.331	1.027.347	1.030.122
2.991.422	332.245	0	0	575.309	372.333	1.583.828	304.941	99.221	937.402	1.106.374	1.108.741
3.199.807	355.326	0	0	616.402	398.929	1.696.959	326.723	106.308	1.002.939	1.185.401	1.187.286
3.407.736	378.327	0	0	657.496	425.524	1.810.089	348.505	113.395	1.068.823	1.264.427	1.265.751
3.615.276	401.259	0	0	698.589	452.119	1.923.220	370.286	120.483	1.135.010	1.343.454	1.344.147
3.822.426	424.116	0	0	739.683	478.714	2.036.350	392.068	127.570	1.201.492	1.422.481	1.422.468
4.029.223	446.902	0	0	780.776	505.310	2.149.481	413.849	134.657	1.268.207	1.501.508	1.500.718
4.235.699	469.622	0	0	821.870	531.905	2.262.612	435.631	141.744	1.334.954	1.580.534	1.578.902
4.441.855	492.275	0	0	862.963	558.500	2.375.742	457.412	148.831	1.401.702	1.659.561	1.657.019

G. Details Beispiel 2 Variante 3

	Variante Gehalt		GSVG Pens		Variante Ausschüttung			
	Gehalt Summe	Gehalt BW	Summe	BW	AS Summe	AS BW	GSVG/Est Summe	GSVG/Est BW
2.500	622.678	414.314	-1.536.629	-192.424	864.143	570.339	-193.225	-128.859
3.000	723.417	481.282	-1.798.269	-223.770	1.036.972	684.407	-221.862	-147.992
3.500	853.008	570.458	-1.799.895	-222.968	1.209.801	798.474	-248.483	-164.495
4.000	1.019.224	680.592	-1.531.600	-189.078	1.382.629	912.542	-225.860	-145.681
4.500	1.185.936	790.109	-1.267.884	-156.003	1.555.458	1.026.610	-184.501	-118.816
5.000	1.354.576	900.619	-1.008.048	-123.838	1.728.287	1.140.678	-143.240	-92.025
5.500	1.525.033	1.012.361	-751.761	-92.394	1.901.115	1.254.746	-105.305	-66.731
6.000	1.697.376	1.125.439	-498.470	-61.259	2.073.944	1.368.813	-69.208	-42.613
6.500	1.871.575	1.239.877	-247.761	-30.432	2.246.773	1.482.881	-34.696	-19.694
7.000	2.039.495	1.348.717	-63.115	-7.747	2.419.601	1.596.949	-9.396	-4.626
7.500	2.192.565	1.447.812	0	0	2.592.430	1.711.017	0	0
8.000	2.336.984	1.542.803	0	0	2.765.259	1.825.084	0	0
8.500	2.482.024	1.638.287	0	0	2.938.087	1.939.152	0	0
9.000	2.627.582	1.734.228	0	0	3.110.916	2.053.220	0	0
9.500	2.773.524	1.830.539	0	0	3.283.744	2.167.288	0	0
10.000	2.919.499	1.926.884	0	0	3.456.573	2.281.356	0	0
10.500	3.065.473	2.023.228	0	0	3.629.402	2.395.423	0	0

Variante direkte Leistungszusage									Summe vmath. BW		
AP Summe	AP BW	WP Summe	WP BW	AS Summe	AS BW	KÖSt Erl Summe	KÖSt Erl BW	Tod BW	Gehalt	AS	DLZ
825.115	129.664	-507.686	-6.089	474.184	319.287	379.587	98.895	9.225	414.314	441.480	358.558
960.054	150.270	-589.242	-6.948	569.020	383.145	455.504	118.674	11.070	481.282	536.415	432.439
1.095.519	170.596	-462.363	-4.536	663.857	447.002	531.422	138.452	12.914	570.458	633.979	541.462
1.229.928	190.302	-142.528	1.320	758.694	510.860	607.339	158.231	14.759	680.592	766.861	686.394
1.360.717	209.300	167.689	7.078	853.531	574.717	683.256	178.010	16.604	790.109	907.794	829.707
1.491.144	228.884	473.204	12.702	948.367	638.575	759.174	197.789	18.449	900.619	1.048.653	972.561
1.622.047	249.069	774.460	18.190	1.043.204	702.432	835.091	217.568	20.294	1.012.361	1.188.014	1.115.160
1.753.189	269.225	1.072.156	23.601	1.138.041	766.290	911.008	237.347	22.139	1.125.439	1.326.201	1.257.342
1.884.398	289.164	1.366.746	28.965	1.232.878	830.147	986.926	257.126	23.984	1.239.877	1.463.187	1.398.954
2.018.049	309.300	1.607.299	33.522	1.327.714	894.005	1.062.843	276.905	25.829	1.348.717	1.592.323	1.531.814
2.155.718	330.128	1.760.423	36.622	1.422.551	957.862	1.138.760	296.684	27.674	1.447.812	1.711.017	1.648.970
2.295.417	351.293	1.872.805	38.983	1.517.388	1.021.720	1.214.678	316.463	29.519	1.542.803	1.825.084	1.757.977
2.434.648	372.274	1.984.924	41.342	1.612.225	1.085.577	1.290.595	336.242	31.364	1.638.287	1.939.152	1.866.799
2.573.748	393.202	2.096.772	43.697	1.707.061	1.149.435	1.366.512	356.021	33.209	1.734.228	2.053.220	1.975.563
2.712.848	414.129	2.208.329	46.046	1.801.898	1.213.292	1.442.430	375.800	35.054	1.830.539	2.167.288	2.084.320
2.851.949	435.056	2.319.593	48.384	1.896.735	1.277.150	1.518.347	395.579	36.898	1.926.884	2.281.356	2.193.067
2.990.999	455.984	2.430.545	50.707	1.991.572	1.341.007	1.594.265	415.357	38.743	2.023.228	2.395.423	2.301.799

H. Details Beispiel 3 Variante 1

	Variante Gehalt		Variante Veranlagung				ASVG Pens		Variante PK			
	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>Zahlungen</i>	<i>Zahlungen BW</i>	<i>Zinsen</i>	<i>Zinsen BW</i>	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>
3.000	47.142	33.228	92.599	26.979	47.324	20.996	-92.810	-14.586	291.190	41.335	133.403	3.376
3.250	50.214	35.408	98.878	28.787	49.963	22.369	-99.441	-15.554	312.309	44.041	142.968	3.611
3.500	53.552	37.821	108.649	30.737	52.997	24.064	-106.036	-16.468	333.379	46.596	152.610	3.823
3.750	56.913	40.235	114.570	32.347	57.071	25.804	-112.591	-17.325	353.946	49.079	162.003	4.023
4.000	60.277	42.633	120.865	34.076	61.353	27.450	-118.989	-18.189	374.174	51.791	170.944	4.227
4.250	63.628	45.005	127.577	35.973	64.594	28.960	-125.440	-19.207	394.398	54.655	179.544	4.441
4.500	66.900	47.324	134.289	37.844	67.458	30.438	-131.858	-20.205	414.617	57.484	188.045	4.662
4.750	70.076	49.580	140.973	39.685	70.578	31.880	-138.262	-21.188	434.825	60.278	196.573	4.886
5.000	73.246	51.812	147.674	41.513	73.714	33.302	-144.644	-22.161	455.027	63.042	205.106	5.107
5.250	76.417	54.029	154.345	43.314	76.870	34.718	-151.016	-23.120	475.214	65.766	213.689	5.318
5.500	91.353	64.554	194.978	46.156	103.575	43.639	-31.206	-4.774	492.071	68.453	318.880	7.690
5.750	97.861	69.071	210.823	48.255	113.811	47.008	0	0	512.979	71.446	357.777	8.580
6.000	101.458	71.499	219.951	50.347	116.289	48.425	0	0	535.132	74.523	373.183	8.948
6.250	105.302	74.154	229.080	52.439	120.077	50.102	0	0	557.284	77.600	388.588	9.315
6.500	109.319	76.974	238.203	54.531	124.439	51.975	0	0	579.408	80.671	403.960	9.681
6.750	113.339	79.791	238.746	56.546	134.503	53.842	0	0	601.518	83.737	419.318	10.046
7.000	117.127	82.488	247.549	58.634	136.815	55.627	0	0	623.627	86.803	434.676	10.411

Variante BKV				Variante direkte Leistungszusage				Summen vmath. Barwerte				
<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>Gehalt</i>	<i>Veranl.</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
154.452	23.447	38.613	1.066	278.983	41.007	39.916	1.333	33.228	47.975	30.125	9.927	27.754
165.644	25.013	41.400	1.146	299.095	43.713	42.671	1.430	35.408	51.156	32.098	10.605	29.589
176.772	26.487	44.235	1.217	319.131	46.268	45.609	1.516	37.821	54.802	33.951	11.237	31.316
187.880	27.880	47.067	1.283	339.009	48.674	48.533	1.596	40.235	58.150	35.776	11.837	32.944
198.716	29.356	49.981	1.348	358.373	51.205	51.509	1.675	42.633	61.527	37.829	12.515	34.691
209.560	31.005	52.609	1.416	377.749	54.057	54.127	1.757	45.005	64.933	39.889	13.214	36.607
220.385	32.631	55.122	1.486	397.067	56.863	56.572	1.843	47.324	68.282	41.941	13.912	38.501
231.151	34.228	57.607	1.559	416.353	59.629	59.095	1.931	49.580	71.565	43.977	14.598	40.372
241.950	35.816	60.155	1.632	435.578	62.362	61.548	2.019	51.812	74.815	45.988	15.287	42.220
252.689	37.374	62.661	1.703	454.784	65.058	64.044	2.105	54.029	78.032	47.965	15.958	44.043
260.091	38.916	161.821	3.942	347.801	48.429	163.142	4.357	64.554	89.796	71.368	38.084	48.012
270.843	40.641	193.937	4.676	330.519	45.567	195.238	5.106	69.071	95.264	80.027	45.317	50.673
282.648	42.409	202.369	4.879	344.735	47.537	203.669	5.326	71.499	98.772	83.471	47.288	52.864
294.456	44.178	210.802	5.082	358.951	49.507	212.100	5.547	74.154	102.542	86.915	49.261	55.054
306.267	45.948	219.237	5.285	373.146	51.473	220.518	5.766	76.974	106.506	90.352	51.233	57.239
318.079	47.718	227.672	5.488	387.238	53.437	228.929	5.985	79.791	110.388	93.783	53.206	59.422
329.893	49.488	236.110	5.691	401.322	55.400	237.333	6.204	82.488	114.261	97.215	55.179	61.605

I. Details Beispiel 3 Variante 2

	Variante Gehalt		Variante Veranlagung				ASVG Pens		Variante PK			
	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>Zahlungen</i>	<i>Zahlungen BW</i>	<i>Zinsen</i>	<i>Zinsen BW</i>	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>
3.000	47.142	33.228	90.732	27.528	48.064	20.824	-92.810	-14.586	468.554	56.565	247.540	5.960
3.250	50.214	35.408	97.157	29.407	50.133	22.182	-99.441	-15.554	502.891	60.266	265.427	6.353
3.500	53.552	37.821	107.406	31.611	51.682	23.847	-106.036	-16.468	536.325	63.797	282.685	6.718
3.750	56.913	40.235	113.149	33.265	55.603	25.566	-112.591	-17.325	569.238	67.319	299.294	7.078
4.000	60.277	42.633	119.284	35.042	59.758	27.196	-118.989	-18.189	601.963	71.100	315.527	7.452
4.250	63.628	45.005	125.857	36.988	63.011	28.691	-125.440	-19.207	634.794	75.027	331.566	7.841
4.500	66.900	47.324	132.432	38.908	65.896	30.155	-131.858	-20.205	667.700	78.922	347.532	8.235
4.750	70.076	49.580	139.000	40.803	68.733	31.583	-138.262	-21.188	700.654	82.768	363.643	8.624
5.000	73.246	51.812	145.584	42.685	71.795	32.992	-144.644	-22.161	733.698	86.580	379.820	9.001
5.250	76.417	54.029	152.169	44.551	74.858	34.390	-151.016	-23.120	766.785	90.336	396.097	9.361
5.500	91.353	64.554	189.521	48.279	102.680	43.231	-31.206	-4.774	796.591	94.035	509.040	11.879
5.750	97.861	69.071	206.301	50.662	109.430	46.572	0	0	831.055	98.138	556.305	12.946
6.000	101.458	71.499	215.272	52.869	111.740	47.968	0	0	866.910	102.353	580.210	13.496
6.250	105.302	74.154	224.219	55.073	115.415	49.625	0	0	902.742	106.564	604.083	14.045
6.500	109.319	76.974	233.159	57.273	119.620	51.479	0	0	938.554	110.765	627.956	14.593
6.750	113.339	79.791	242.101	59.474	123.810	53.324	0	0	974.348	114.963	651.789	15.141
7.000	117.127	82.488	240.889	61.379	135.059	55.094	0	0	1.010.124	119.158	675.563	15.688

Variante BKV				Variante direkte Leistungszusage				Summen vmath. Barwerte				
<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>Gehalt</i>	<i>Veranl.</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
244.707	31.797	97.376	2.439	278.983	41.007	39.916	1.333	33.228	48.773	47.939	19.651	27.754
262.768	33.919	104.446	2.613	299.095	43.713	42.671	1.430	35.408	52.049	51.065	20.978	29.589
280.847	35.939	111.611	2.767	319.131	46.268	45.609	1.516	37.821	55.538	54.047	22.238	31.316
298.482	37.863	118.624	2.912	339.009	48.674	48.533	1.596	40.235	59.599	57.073	23.450	32.944
315.591	39.922	125.237	3.061	358.373	51.205	51.509	1.675	42.633	63.028	60.363	24.794	34.691
332.769	42.151	131.567	3.217	377.749	54.057	54.127	1.757	45.005	66.499	63.662	26.161	36.607
349.961	44.357	137.830	3.380	397.067	56.863	56.572	1.843	47.324	69.919	66.952	27.532	38.501
367.166	46.534	144.124	3.545	416.353	59.629	59.095	1.931	49.580	73.276	70.205	28.891	40.372
384.410	48.700	150.499	3.710	435.578	62.362	61.548	2.019	51.812	76.605	73.420	30.248	42.220
401.664	50.835	156.888	3.867	454.784	65.058	64.044	2.105	54.029	79.904	76.578	31.582	44.043
415.605	52.945	259.957	6.186	347.801	48.429	163.142	4.357	64.554	93.582	101.139	54.357	48.012
433.314	55.292	296.404	7.016	330.519	45.567	195.238	5.106	69.071	99.152	111.084	62.308	50.673
452.191	57.696	309.276	7.319	344.735	47.537	203.669	5.326	71.499	102.835	115.848	65.015	52.864
471.063	60.099	322.148	7.622	358.951	49.507	212.100	5.547	74.154	106.781	120.608	67.721	55.054
489.932	62.501	335.016	7.925	373.146	51.473	220.518	5.766	76.974	110.922	125.358	70.426	57.239
508.789	64.902	347.874	8.227	387.238	53.437	228.929	5.985	79.791	115.053	130.104	73.129	59.422
527.644	67.303	360.731	8.529	401.322	55.400	237.333	6.204	82.488	119.107	134.846	75.833	61.605

J. Details Beispiel 3 Variante 3

	Variante Gehalt		Variante Veranlagung				ASVG Pens		Variante PK			
	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>Zahlungen</i>	<i>Zahlungen BW</i>	<i>Zinsen</i>	<i>Zinsen BW</i>	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>
3.000	47.142	33.228	90.732	27.528	48.064	20.824	-92.810	-14.586	468.554	56.565	247.540	5.960
3.250	50.214	35.408	97.157	29.407	50.133	22.182	-99.441	-15.554	502.891	60.266	265.427	6.353
3.500	53.552	37.821	107.406	31.611	51.682	23.847	-106.036	-16.468	536.325	63.797	282.685	6.718
3.750	56.913	40.235	113.149	33.265	55.603	25.566	-112.591	-17.325	569.238	67.319	299.294	7.078
4.000	60.277	42.633	119.284	35.042	59.758	27.196	-118.989	-18.189	601.963	71.100	315.527	7.452
4.250	63.628	45.005	125.857	36.988	63.011	28.691	-125.440	-19.207	634.794	75.027	331.566	7.841
4.500	66.900	47.324	132.432	38.908	65.896	30.155	-131.858	-20.205	667.700	78.922	347.532	8.235
4.750	70.076	49.580	139.000	40.803	68.733	31.583	-138.262	-21.188	700.654	82.768	363.643	8.624
5.000	73.246	51.812	145.584	42.685	71.795	32.992	-144.644	-22.161	733.698	86.580	379.820	9.001
5.250	76.417	54.029	152.169	44.551	74.858	34.390	-151.016	-23.120	766.785	90.336	396.097	9.361
5.500	91.353	64.554	189.521	48.279	102.680	43.231	-31.206	-4.774	796.591	94.035	509.040	11.879
5.750	97.861	69.071	206.301	50.662	109.430	46.572	0	0	831.055	98.138	556.305	12.946
6.000	101.458	71.499	215.272	52.869	111.740	47.968	0	0	866.910	102.353	580.210	13.496
6.250	105.302	74.154	224.219	55.073	115.415	49.625	0	0	902.742	106.564	604.083	14.045
6.500	109.319	76.974	233.159	57.273	119.620	51.479	0	0	938.554	110.765	627.956	14.593
6.750	113.339	79.791	242.101	59.474	123.810	53.324	0	0	974.348	114.963	651.789	15.141
7.000	117.127	82.488	240.889	61.379	135.059	55.094	0	0	1.010.124	119.158	675.563	15.688

Variante BKV				Variante direkte Leistungszusage				Summen vmath. Barwerte				
<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>Gehalt</i>	<i>Veranl.</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
244.707	31.797	97.376	2.439	419.530	60.963	124.767	3.593	33.228	48.773	47.939	19.651	49.970
262.768	33.919	104.446	2.613	449.726	64.939	133.740	3.846	35.408	52.049	51.065	20.978	53.232
280.847	35.939	111.611	2.767	479.725	68.686	142.923	4.072	37.821	55.538	54.047	22.238	56.290
298.482	37.863	118.624	2.912	509.140	72.361	151.870	4.287	40.235	59.599	57.073	23.450	59.323
315.591	39.922	125.237	3.061	538.102	76.297	160.376	4.505	42.633	63.028	60.363	24.794	62.613
332.769	42.151	131.567	3.217	567.187	80.531	168.500	4.733	45.005	66.499	63.662	26.161	66.057
349.961	44.357	137.830	3.380	596.195	84.702	176.425	4.969	47.324	69.919	66.952	27.532	69.466
367.166	46.534	144.124	3.545	625.129	88.808	184.404	5.207	49.580	73.276	70.205	28.891	72.827
384.410	48.700	150.499	3.710	654.019	92.872	192.316	5.441	51.812	76.605	73.420	30.248	76.152
401.664	50.835	156.888	3.867	682.853	96.867	200.244	5.665	54.029	79.904	76.578	31.582	79.413
415.605	52.945	259.957	6.186	585.495	81.512	304.767	8.049	64.554	93.582	101.139	54.357	84.787
433.314	55.292	296.404	7.016	578.591	80.084	343.007	8.954	69.071	99.152	111.084	62.308	89.038
452.191	57.696	309.276	7.319	603.361	83.528	357.753	9.337	71.499	102.835	115.848	65.015	92.864
471.063	60.099	322.148	7.622	628.107	86.968	372.477	9.719	74.154	106.781	120.608	67.721	96.687
489.932	62.501	335.016	7.925	652.787	90.401	387.192	10.100	76.974	110.922	125.358	70.426	100.501
508.789	64.902	347.874	8.227	677.424	93.831	401.892	10.481	79.791	115.053	130.104	73.129	104.312
527.644	67.303	360.731	8.529	702.050	97.261	416.581	10.861	82.488	119.107	134.846	75.833	108.122

K. Details Beispiel 4 Variante 1

	Variante Gehalt		Variante Veranlagung				ASVG Pens		Variante PK			
	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>Zahlungen</i>	<i>Zahlungen BW</i>	<i>Zinsen</i>	<i>Zinsen BW</i>	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>
3.500	47.373	38.608	83.328	25.534	37.493	17.896	-85.278	-15.381	217.372	35.167	91.492	6.107
3.750	50.757	41.366	88.759	27.238	42.323	19.189	-90.779	-16.415	231.328	37.496	97.329	6.530
4.000	54.141	44.123	97.738	28.973	41.870	20.485	-96.253	-17.436	245.201	39.791	103.138	6.953
4.250	57.143	46.626	103.319	30.625	44.220	21.653	-101.649	-18.435	258.954	42.044	108.807	7.377
4.500	59.752	48.845	104.888	32.201	48.797	22.665	-107.063	-19.427	272.684	44.271	114.408	7.800
4.750	62.354	51.024	110.195	33.803	47.902	23.645	-112.374	-20.394	286.287	46.458	120.012	8.222
5.000	64.950	53.165	115.497	35.390	49.615	24.592	-117.722	-21.358	299.880	48.622	125.598	8.641
5.250	72.445	59.287	129.997	37.061	64.225	28.152	-74.770	-13.561	312.137	50.748	166.116	11.411
5.500	81.789	66.876	154.970	38.663	73.064	32.661	-12.427	-2.253	323.862	52.849	220.644	15.131
5.750	85.923	70.145	161.758	40.361	79.948	34.242	0	0	337.832	55.155	239.761	16.440
6.000	88.967	72.551	168.734	42.103	78.838	35.256	0	0	352.380	57.521	250.063	17.149
6.250	92.213	75.205	175.697	43.844	81.296	36.484	0	0	366.910	59.884	260.346	17.857
6.500	95.514	77.938	182.648	45.581	83.966	37.792	0	0	381.415	62.238	270.624	18.564
6.750	98.820	80.660	183.406	47.309	91.795	39.087	0	0	395.920	64.592	280.902	19.271
7.000	102.140	83.378	190.123	49.043	92.460	40.370	0	0	410.426	66.946	291.166	19.977
7.250	105.456	86.079	196.836	50.777	92.984	41.636	0	0	424.912	69.298	301.411	20.681
7.500	108.772	88.769	203.541	52.508	94.401	42.887	0	0	439.376	71.640	311.657	21.385

Variante BKV				Variante direkte Leistungszusage				Summen vmath. Barwerte				
<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>Gehalt</i>	<i>Veranl.</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
129.528	22.479	29.689	2.080	269.407	45.415	78.624	4.034	38.608	43.430	25.893	9.178	34.067
137.881	23.986	31.708	2.225	286.814	48.448	83.732	4.312	41.366	46.427	27.611	9.796	36.345
146.213	25.475	33.701	2.370	304.147	51.441	88.864	4.591	44.123	49.458	29.308	10.410	38.597
154.438	26.934	35.561	2.516	321.285	54.373	93.938	4.871	46.626	52.278	30.986	11.015	40.809
162.653	28.378	37.419	2.662	338.393	57.275	98.963	5.150	48.845	54.866	32.644	11.613	42.998
170.792	29.795	39.263	2.808	355.319	60.121	104.017	5.429	51.024	57.447	34.287	12.209	45.156
178.912	31.198	41.106	2.953	372.203	62.938	109.026	5.707	53.165	59.982	35.905	12.793	47.286
185.735	32.577	77.902	5.455	340.649	56.967	148.966	8.339	59.287	65.213	48.599	24.471	51.745
192.019	33.940	128.739	8.913	289.646	47.453	202.931	11.924	66.876	71.324	65.726	40.600	57.124
200.221	35.436	143.849	9.950	289.407	47.182	221.335	13.094	70.145	74.604	71.595	45.386	60.276
208.907	36.970	150.080	10.383	301.785	49.209	230.863	13.660	72.551	77.359	74.671	47.353	62.869
217.584	38.504	156.312	10.816	314.151	51.230	240.392	14.225	75.205	80.328	77.740	49.320	65.456
226.253	40.035	162.532	11.249	326.517	53.251	249.912	14.791	77.938	83.373	80.802	51.284	68.043
234.913	41.562	168.749	11.681	338.876	55.272	259.433	15.357	80.660	86.396	83.863	53.244	70.629
243.577	43.090	174.963	12.114	351.224	57.292	268.939	15.921	83.378	89.414	86.923	55.204	73.213
252.242	44.618	181.177	12.546	363.560	59.306	278.440	16.485	86.079	92.413	89.979	57.165	75.791
260.904	46.146	187.392	12.979	375.891	61.317	287.939	17.049	88.769	95.395	93.025	59.125	78.366

L. Details Beispiel 4 Variante 2

	Variante Gehalt		Variante Veranlagung				ASVG Pens		Variante PK			
	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>Zahlungen</i>	<i>Zahlungen BW</i>	<i>Zinsen</i>	<i>Zinsen BW</i>	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>
3.500	47.373	38.608	81.963	26.119	38.614	17.856	-85.278	-15.381	320.730	43.764	161.611	10.236
3.750	50.757	41.366	90.975	27.976	38.233	19.143	-90.779	-16.415	341.344	46.632	171.760	10.948
4.000	54.141	44.123	96.496	29.695	40.938	20.438	-96.253	-17.436	361.896	49.463	181.894	11.661
4.250	57.143	46.626	101.983	31.387	43.239	21.604	-101.649	-18.435	382.322	52.249	191.893	12.372
4.500	59.752	48.845	107.461	33.060	45.072	22.614	-107.063	-19.427	402.715	54.999	201.792	13.077
4.750	62.354	51.024	108.191	34.554	50.079	23.595	-112.374	-20.394	423.001	57.709	211.730	13.776
5.000	64.950	53.165	113.382	36.177	49.093	24.539	-117.722	-21.358	443.276	60.385	221.626	14.462
5.250	72.445	59.287	129.049	38.055	61.151	28.090	-74.770	-13.561	462.220	63.019	266.480	17.491
5.500	81.789	66.876	151.314	39.812	73.240	32.593	-12.427	-2.253	480.643	65.621	325.329	21.457
5.750	85.923	70.145	157.927	41.568	80.435	34.169	0	0	501.582	68.476	349.041	23.036
6.000	88.967	72.551	164.720	43.362	77.019	35.180	0	0	523.148	71.403	363.983	24.019
6.250	92.213	75.205	171.514	45.155	78.507	36.405	0	0	544.710	74.327	378.915	25.000
6.500	95.514	77.938	178.307	46.949	81.113	37.709	0	0	566.221	77.238	393.833	25.981
6.750	98.820	80.660	185.090	48.742	83.692	38.998	0	0	587.688	80.148	408.685	26.956
7.000	102.140	83.378	191.864	50.533	86.261	40.277	0	0	609.155	83.059	423.535	27.932
7.250	105.456	86.079	198.627	52.318	88.800	41.540	0	0	630.558	85.963	438.354	28.907
7.500	108.772	88.769	197.691	54.060	97.991	42.788	0	0	651.928	88.857	453.132	29.878

Variante BKV				Variante direkte Leistungszusage				Summen vmath. Barwerte				
<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>Gehalt</i>	<i>Veranl.</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
190.120	27.938	71.082	4.562	269.407	45.415	78.624	4.034	38.608	44.734	38.619	17.119	34.067
202.346	29.795	75.619	4.881	286.814	48.448	83.732	4.312	41.366	48.026	41.165	18.261	36.345
214.544	31.628	80.128	5.201	304.147	51.441	88.864	4.591	44.123	51.094	43.688	19.394	38.597
226.640	33.425	84.525	5.522	321.285	54.373	93.938	4.871	46.626	53.999	46.187	20.513	40.809
238.715	35.206	88.873	5.842	338.393	57.275	98.963	5.150	48.845	56.733	48.649	21.621	42.998
250.715	36.954	93.239	6.162	355.319	60.121	104.017	5.429	51.024	59.124	51.091	22.723	45.156
262.700	38.690	97.577	6.479	372.203	62.938	109.026	5.707	53.165	61.734	53.489	23.811	47.286
273.386	40.393	136.898	9.150	340.649	56.967	148.966	8.339	59.287	67.468	66.950	35.983	51.745
283.541	42.081	190.224	12.771	289.646	47.453	202.931	11.924	66.876	74.024	84.825	52.599	57.124
295.820	43.932	208.059	13.980	289.407	47.182	221.335	13.094	70.145	77.424	91.512	57.912	60.276
308.632	45.829	217.037	14.585	301.785	49.209	230.863	13.660	72.551	80.302	95.421	60.414	62.869
321.425	47.724	226.010	15.190	314.151	51.230	240.392	14.225	75.205	83.394	99.326	62.914	65.456
334.218	49.619	234.979	15.795	326.517	53.251	249.912	14.791	77.938	86.460	103.218	65.415	68.043
347.008	51.512	243.951	16.401	338.876	55.272	259.433	15.357	80.660	89.608	107.105	67.912	70.629
359.792	53.400	252.903	17.004	351.224	57.292	268.939	15.921	83.378	92.744	110.991	70.404	73.213
372.559	55.287	261.855	17.607	363.560	59.306	278.440	16.485	86.079	95.861	114.871	72.894	75.791
385.323	57.174	270.807	18.210	375.891	61.317	287.939	17.049	88.769	98.962	118.735	75.384	78.366

M. Details Beispiel 4 Variante 3

	Variante Gehalt		Variante Veranlagung				ASVG Pens		Variante PK			
	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>Zahlungen</i>	<i>Zahlungen BW</i>	<i>Zinsen</i>	<i>Zinsen BW</i>	<i>Summe</i>	<i>BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>
3.500	47.373	38.608	81.963	26.119	38.614	17.856	-85.278	-15.381	320.730	43.764	161.611	10.236
3.750	50.757	41.366	90.975	27.976	38.233	19.143	-90.779	-16.415	341.344	46.632	171.760	10.948
4.000	54.141	44.123	96.496	29.695	40.938	20.438	-96.253	-17.436	361.896	49.463	181.894	11.661
4.250	57.143	46.626	101.983	31.387	43.239	21.604	-101.649	-18.435	382.322	52.249	191.893	12.372
4.500	59.752	48.845	107.461	33.060	45.072	22.614	-107.063	-19.427	402.715	54.999	201.792	13.077
4.750	62.354	51.024	108.191	34.554	50.079	23.595	-112.374	-20.394	423.001	57.709	211.730	13.776
5.000	64.950	53.165	113.382	36.177	49.093	24.539	-117.722	-21.358	443.276	60.385	221.626	14.462
5.250	72.445	59.287	129.049	38.055	61.151	28.090	-74.770	-13.561	462.220	63.019	266.480	17.491
5.500	81.789	66.876	151.314	39.812	73.240	32.593	-12.427	-2.253	480.643	65.621	325.329	21.457
5.750	85.923	70.145	157.927	41.568	80.435	34.169	0	0	501.582	68.476	349.041	23.036
6.000	88.967	72.551	164.720	43.362	77.019	35.180	0	0	523.148	71.403	363.983	24.019
6.250	92.213	75.205	171.514	45.155	78.507	36.405	0	0	544.710	74.327	378.915	25.000
6.500	95.514	77.938	178.307	46.949	81.113	37.709	0	0	566.221	77.238	393.833	25.981
6.750	98.820	80.660	185.090	48.742	83.692	38.998	0	0	587.688	80.148	408.685	26.956
7.000	102.140	83.378	191.864	50.533	86.261	40.277	0	0	609.155	83.059	423.535	27.932
7.250	105.456	86.079	198.627	52.318	88.800	41.540	0	0	630.558	85.963	438.354	28.907
7.500	108.772	88.769	197.691	54.060	97.991	42.788	0	0	651.928	88.857	453.132	29.878

Variante BKV				Variante direkte Leistungszusage				Summen vmath. Barwerte				
<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>AP</i>	<i>AP BW</i>	<i>WP</i>	<i>WP BW</i>	<i>Gehalt</i>	<i>Veranl.</i>	<i>PK</i>	<i>BKV</i>	<i>DLZ</i>
190.120	27.938	71.082	4.562	376.300	62.958	160.432	8.779	38.608	44.734	38.619	17.119	56.356
202.346	29.795	75.619	4.881	400.464	67.133	170.832	9.386	41.366	48.026	41.165	18.261	60.103
214.544	31.628	80.128	5.201	424.495	71.246	181.210	9.994	44.123	51.094	43.688	19.394	63.804
226.640	33.425	84.525	5.522	448.297	75.286	191.509	10.602	46.626	53.999	46.187	20.513	67.454
238.715	35.206	88.873	5.842	472.046	79.277	201.729	11.208	48.845	56.733	48.649	21.621	71.058
250.715	36.954	93.239	6.162	495.558	83.186	211.948	11.813	51.024	59.124	51.091	22.723	74.605
262.700	38.690	97.577	6.479	519.046	87.058	222.023	12.410	53.165	61.734	53.489	23.811	78.110
273.386	40.393	136.898	9.150	494.030	82.112	266.739	15.356	59.287	67.468	66.950	35.983	83.908
283.541	42.081	190.224	12.771	449.520	73.613	325.365	19.246	66.876	74.024	84.825	52.599	90.606
295.820	43.932	208.059	13.980	456.170	74.457	348.755	20.735	70.145	77.424	91.512	57.912	95.192
308.632	45.829	217.037	14.585	475.547	77.631	363.345	21.626	72.551	80.302	95.421	60.414	99.257
321.425	47.724	226.010	15.190	494.902	80.794	377.936	22.516	75.205	83.394	99.326	62.914	103.310
334.218	49.619	234.979	15.795	514.237	83.954	392.512	23.404	77.938	86.460	103.218	65.415	107.358
347.008	51.512	243.951	16.401	533.563	87.113	407.074	24.290	80.660	89.608	107.105	67.912	111.403
359.792	53.400	252.903	17.004	552.865	90.258	421.635	25.176	83.378	92.744	110.991	70.404	115.434
372.559	55.287	261.855	17.607	572.147	93.400	436.181	26.060	86.079	95.861	114.871	72.894	119.460
385.323	57.174	270.807	18.210	591.423	96.541	450.715	26.942	88.769	98.962	118.735	75.384	123.483