

FIT FOR BUSINESS

Die KMU-Bildungsoffensive

Betriebliche Vorsorge: Investieren in die Zukunft

Betriebliche Vorsorge ist kein Thema allein für Konzerne. Die zweite Vorsorgesäule gibt Selbständigen in kleinen und mittleren Unternehmen die Möglichkeit, den Mitarbeitern steuererschonend Vorteile zukommen zu lassen und - unter bestimmten Rahmenbedingungen - auch persönlich für den Lebensabend vorzusorgen.



Der Gesetzgeber setzte in diesem Zeitraum mit dem Ausbau der Gestaltungsmöglichkeiten deutliche Duftmarken: Die Abfertigung „neu“ und der damit verbundene Aufbau von „Mitarbeiter-Vorsorgekassen“ verfügen über starke Elemente einer betrieblichen Vorsorge. Und seit September 2005 können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern auch die betriebliche Kollektivversicherung angegliedern lassen, die mit ihren Garantie- und Sicherheitsaspekten stark dem Modell der Lebensversicherungen nachempfunden wurde. Dadurch sehen sich auch mehr Klein- und Mittelbetriebe angesprochen, die von den fonds-basierten Betriebspensionen nicht im gewünschten Ausmaß angesprochen wurden. Die bereits existierenden Lösungen der Pensionskassen, der direkten Leistungszusage und der Direktversicherung runden das Angebot an betrieblichen Vorsorgemöglichkeiten ab.

■ Bei Rückstellungen oder Beiträgen für Pensionsvorsorgen entstehen für den Arbeitgeber keine Lohnnebenkosten. Um dem Mitarbeiter mehr Geld zukommen zu lassen, muss er nicht zusätzlich die Höhe des Sozialversicherungsanteils mobilisieren. Selbstverständlich sind die Aufwendungen für die betriebliche Vorsorge als Betriebsausgabe absetzbar. Arbeitsmotivation und Unternehmensbindung der Mitarbeiter werden durch alle Formen der Betriebspensionen deutlich gestärkt.

■ Auch der Arbeitnehmer profitiert überdurchschnittlich: Die Pensionszahlungen in Rentenform sind von der Lohnsteuer und von der Sozialversicherungspflicht befreit, dazu sind die Veranlagungsgewinne Kest-frei.

Aufgrund der offensichtlichen Vorteile für beide Seiten treten Betriebspensionen häufig an die Stelle von Gehaltserhöhungen: Die aufgewendeten Gelder gelangen ohne Verluste zum gegebenen Zeitpunkt an den Adressaten. Der Fiskus bleibt außen vor.

Steigendes Unternehmerinteresse

Mit Sparpaket und aufkommender Pensionsdiskussion entschlossen sich immer mehr Unternehmen, Gratifikationen oder Gehaltserhöhungen in den Mantel einer betrieblichen Zusatzpension zu hüllen. Der künftige Bezug eines Pensionsanteils vom Unternehmen hat für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer grundlegende steuerliche Vorteile.

Partner für alle Eventualitäten

Die Volksbank Gruppe ist dabei der Partner für alle Vorsorgefragen: Gemeinsam mit der VICTORIA-VOLKSBANKEN Versicherung sowie mit der Pensionskasse (Gründung 1990) und der Mitarbeiter-Vorsorgekasse (Gründung 2002) finden sich alle Produkte der Betrieblichen Altersvorsorge aus einer Hand.

Betriebspensionen zählen bis vor wenigen Jahren zu den Stiefkindern der Altersvorsorge. Nur elf Prozent aller heimischen Arbeit- und Dienstnehmer dürfen am Ende ihrer Karriere mit einer Zuzahlung durch ihren Arbeitgeber rechnen. Im internationalen Vergleich liegt Österreich damit im unteren Drittel. Zum

Vergleich: Laut eine WIFO-Studie sind in Schweden bereits zwei Drittel der Arbeitnehmer betrieblich versorgt, in Deutschland und Großbritannien liegt der Anteil bei 50 Prozent. Und in den Ländern mit einer verpflichtenden „zweiten Säule“ der betrieblichen Vorsorge wie Frankreich, den Niederlanden oder der Schweiz kommen mehr als 90

Prozent aller unselbständig Beschäftigten in den Genuss einer zusätzlichen Firmenpension.

Steuerbegünstigte Motivation

Verzweiflung ist aber nicht angebracht. Österreich steht zwar im Vergleich zu anderen Industrienationen bei der be-

trieblichen Vorsorge noch am Anfang. Dennoch erfreut sich das Thema seit rund fünf Jahren wachsender Aufmerksamkeit.

MEINUNG

Pensionszuckerl für Mitarbeiter; Steuervorteile fürs Unternehmen...

Dank Pensionsharmonisierung und damit verbundenen massiven Pensionseinschnitten ist heute die „private Vorsorge“ in aller Munde. Die betrieblichen Vorsorgemöglichkeiten hingegen fristen in Österreich noch ein wenig beachtetes Schattendasein. Von den rund 240.000 Unternehmen haben bei uns erst 36.000 eine betriebliche Vorsorgemaßnahme für ihre Mitarbeiter zur Schließung der Pensionslücke getroffen.

Reicht nun in Zukunft die gesetzliche Pension zur Existenzsicherung nicht mehr aus, liegt der dringende Handlungsbedarf „in Sachen Vorsorge“ wohl eindeutig auf der Hand. So überlegen zunehmend mehr Unternehmen, neben der nach dem Gesetz zwingend vorgeschriebenen Mitarbeiter-Vorsorge weitere Modelle der betrieblichen Vorsorge. Letztendlich versprechen diese



Mag. Astrid Benedikt
Kommerzkundenberaterin
der VICTORIA-VOLKSBANKEN
Versicherung AG

nicht nur den Mitarbeitern eine finanziell gesicherte Zukunft, sondern auch dem Unternehmen maßgebliche Vorteile. Je nach gewähltem Modell und dem unternehmenspolitischen Zielsetzung ist es möglich, gezielt vorzusorgen, verdiente Mitarbeiter zu belohnen und nebenbei attraktive Steuervor-

teile zu genießen. So lässt sich z.B. die Betriebstreue qualifizierter Führungskräfte in Kapitalgesellschaften durch direkte Leistungszusagen honorieren. Als attraktive Alternative zu Gehaltserhöhungen bieten sich steuerbegünstigte Pensionskassen-Lösungen, betriebliche Kollektivversicherungen oder Direktversicherungen an und für Abfertigungsverpflichtungen vor dem 1.1.2003 kann mit einer Abfertigungsrückdeckungsversicherung liquiditätsmäßig vorgesorgt werden.

Das Thema Altersvorsorge nimmt in der Volksbank seit jeher einen besonderen Stellenwert ein.

Individualität und Sicherheit sind die Schlagworte, unter denen die Volksbank gemeinsam mit der VICTORIA-VOLKSBANKEN Versicherung AG, der Pensionskasse und der Mitarbeiter-Vorsorgekasse Firmenkunden maßgeschneiderte Lösungen „aus einer Hand“ bietet. ■

PRODUKT	VORSORGEZWECK	ZIELGRUPPE	BESTEUERUNG
Mitarbeiter-Vorsorgekasse nach Abfertigung „neu“	Sparprodukt (Verrentung möglich)	Obligatorisch alle Arbeitnehmer gemäß Arbeitsrecht.	Ansparzeit nein Erträge nein Auszahlung als Kapital: ja Rentenoption: nein
Direktversicherung	Grundversorgung (alle Personenversicherungen)	Jeder Arbeitnehmer	Ansparzeit nein Erträge nein Auszahlung nein
Pensionskasse und kollektive Betriebsversicherung	Alterspension Vorzeitige Alterspension Witwen-/Witwerpension Waisenpension Berufsunfähigkeitspension	Jeder Arbeitnehmer Gesellschafter <25 % (Arbeitnehmer gemäß ASVG) a) Arbeitgeberbeitrag b) Arbeitnehmerbeitrag	Ansparzeit nein Erträge nein Auszahlung ja § 18 EStG (25 %) Ansparzeit ja Erträge nein Auszahlung ja 1/4 der Rente § 108 a EStG Ansparzeit ja Erträge nein Auszahlung nein
Direkte Leistungszusage mit Rückdeckungsversicherung	Alterspension Witwen-/Witwerpension Berufsunfähigkeitspension Todesfallversicherung	Gesellschafter >25 % Führungskräfte	Rente: Ansparzeit nein Auszahlung ja Auszahlung ja

Quelle: Volksbank Gruppe, www.volksbank.at

Individuelle Pensionslösungen für Unternehmer

Die durchschnittliche Pensionshöhe für Unternehmer liegt in Österreich bei rund 1.000 Euro monatlich - Tendenz fallend. Ohne Eigenvorsorge droht der unternehmerische Lebensabend düster zu werden.



Mit 1. Jänner 2005 trat mit der Einführung der Pensionsharmonisierung für die meisten Berufsgruppen ein einheitliches Pensionssystem in Kraft. Neben der Erhöhung des Durchrechnungszeitraumes von 15 auf 45 Jahre und der Vereinheitlichung des Pensionsalters auf 65 Jahre - die Anpassungen erfolgen schrittweise bis zum Jahr 2033 - müssen Unternehmer in Zukunft

durch die sukzessive Senkung der Mindestbeitragsgrundlage und einer zusätzlichen Erhöhung der Pensionsbeiträge mit einer empfindlichen Kürzung ihrer gesetzlichen Pension rechnen. Dabei enthebt auch der Status quo den pensionsberechtigten GSVG-Versicherten nicht unbedingt aller Sorgen: Mit Stand 2005 beträgt die staatliche Höchstpension für Gewerbetreibende rund 1.840,- Euro netto/Monat. Die Realität ist dabei

härter: Die tatsächliche Durchschnittspension beläuft sich jedoch in der Regel auf lediglich ca. 1.000,- Euro pro Monat. Die Perspektiven sind dabei wenig ermutigend: Durch die Pensionsharmonisierung 2005 kann die staatliche Rente für Gewerbetreibende sogar unter die Mindestpension sinken. Eigenvorsorge wird dadurch in vielen Fällen zu einer Notwendigkeit - auch wenn das benötigte Kapital in der Haushaltskasse fehlt.

Alternativen der Sicherheit

Die Perspektiven sind nicht einfach: Für den Gewerbetreibenden besteht derzeit - mit Ausnahme der direkten Leistungszusagen in Kapitalgesellschaften - keine wirtschaftlich attraktive Möglichkeit, über den Betrieb für seine eigene Pension vorzusorgen. Die Beiträge anderer Pensionsmodelle (z.B. Pensionskasse oder

Betriebliche Kollektivversicherung) werden lediglich für Mitarbeiter als Betriebsausgabe anerkannt. Die sogenannte Pensionslücke - so bezeichnen Versicherungsmathematiker die Diskrepanz zwischen dem Einkommen während der Aktivzeit und der gesetzlichen Pension aus der GSVG - droht dabei unverändert groß zu bleiben. Die Vorsorgespezialisten der Volksbank Gruppe bieten den Unternehmern aber etliche Lösungsmöglichkeiten.

■ **Leistungszusagen für Führungskräfte in Kapitalgesellschaften:** Für Vorstände einer Aktiengesellschaft und Gesellschafter einer GmbH und GmbH & Co KG kann das Schließen der Pensionslücke durch eine direkte Leistungszusage in Form einer Kapitalabfindung oder einer lebenslangen Pension an den Leistungsempfänger erfolgen.

■ **Speed Pension:** Ein Vorsorgemodell für Einzelunternehmer und Personengesellschafter. Dabei wird über eine kurze Laufzeit auf einen Rentenanspruch angespart. Bei dieser Form der Er- und Ablebensversicherung wird die Laufzeit des Anspruchs (z.B. 6 Jahre) kürzer angesetzt als die Laufzeit der Versicherung an sich (z.B. bis zum Pensionsantritt). Die Speed Pension erweist sich speziell hinsichtlich der Verzinsung (Zinseszinsseffekt!) und der hohen Rückkaufswerte als besonders attraktiv.

■ **VVV Bridging:** Richtet sich ebenfalls an Einzelunternehmer. Sie stellt auf den Pensionsbeginn zum Wunschtermin ab. Wer seinen Ruhestand früher antreten will, muss mit erheblichen Kürzungen rechnen. VVV Bridging dient der Überbrückung des Zeitraumes zwischen dem selbst gewählten privaten Ruhestand (möglich ab 55 Jahre) und dem Einsetzen der tatsächlichen Alterspension. Die Höhe der Einzahlung ist nach oben offen. Rechnungs- und Sterbetafelgarantie sorgen für umfassende Sicherheit.

■ **Austro-Garant Förderpension:** Zur Deckung der Pensionslücke besteht hier die Möglichkeit einer staatlich geförderten Zukunftsvorsorge (staatliche Förderung von 8,5%, max. Prämie bei Einzahlung von rund € 2.000,- pro Jahr - Stand 2006).

■ **Vorsorge 40 Plus:** Die optimale Vorsorgelösung für Personen zwischen 40 und 50 Jahren. Der Unternehmer legt bei Vertragsabschluss ein „Antrittsalter“ für seine private Zusatzpension (zwischen 60 und 70 Jahren) fest. Der tatsächliche Beginn der Auszahlung kann bei Bedarf bis zu sieben Jahre vorverlegt werden, je nachdem, wie sich die persönliche oder berufliche Situation knapp vor Antritt der Pension entwickelt. Die lebenslange monatliche Rente ist über viele Jahre steuerfrei, die Prämien sind in den Sonderausgaben absetzbar.

Vorsorge für KMUs

Die neue „betriebliche Kollektivversicherung“ soll vor allem Arbeitgeber in Klein- und Mittelbetrieben ansprechen. Das der Lebensversicherung nachgebildete Vorsorgemodell ist leicht umzusetzen und garantiert höchste Sicherheit.



Die auf Sicherheit bedachte „betriebliche Kollektivversicherung“ ist auf Klein- und Mittelbetriebe ausgerichtet.

Seit dem 23. September des Vorjahres soll das Modell der betrieblichen Kollektivversicherung (BKV) die zweite Säule der unternehmerischen Vorsorge stärken. Die BKV zielt dabei in erster Linie auf den Einsatz in Klein- und Mittelbetrieben ab, die das Rückgrat der heimischen Wirtschaftsstruktur darstellen. Die neue Vorsorgeform ist der Lebensversicherung nachgebildet und wurde einfach und sicher gestaltet:

- Mit Zinsgarantie,
 - garantierter Sterbetafel,
 - lebenslanger Pensionszahlung
 - und stetiger Gewinnbeteiligungsansammlung
- richtet sich die neue Gruppenversicherung in erster Linie an jene Arbeitgeber, die für ihre

Mitarbeiter eine garantierte und weitgehend risikolose Vorsorgeform wünschen. Was der Mitarbeiter in der BKV einmal an Ansprüchen gesammelt hat, hat ist ihm sicher.

Garantiezinssatz und Gewinnbeteiligung

Die von der Finanzmarktaufsicht erlaubte Garantieverzinsung für die neue Kollektivversicherung liegt bei aktuellen 2,25% und ist - je nach Zinslage - variabel.

Erwirtschaften die Lebensversicherungen aus den diversen Veranlagungen höhere Erträge als 2,25%, so fließen diese in die Rückstellung für die Gewinnbeteiligung. Eine zugewiesene Gewinnbeteiligung kann unab-

hängig von der Kapitalmarktentwicklung nicht mehr weggenommen werden.

Ende des Dienstverhältnisses

Trennen sich die Wege von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, scheidet der Arbeitnehmer aus der Kollektivversicherung aus. Der Arbeitnehmer erwirbt bei der BKV mit der ersten Einzahlung seines Chefs sofort ein Anrecht auf das Kapital. Mit dem Ende des Dienstverhältnisses hat der Arbeitnehmer mehrere Optionen:

- Ist der Betrag geringer als 9.600 Euro - diese Grenze wird jährlich neu festgesetzt -, kann der Arbeitnehmer die Barauszahlung des „Unverfallbarkeitsbetrages“ verlangen.
- Nächste Option ist die Überführung des Kapitals in eine prämierefreie Versicherung
- Weiteres bleibt eine Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen, wenn mindestens 5 Jahre Beiträge geleistet wurden.
- Weitere Alternative ist die Übertragung des Kapitals an eine Pensionskasse, eine BKV oder Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers oder eine Rentenversicherung ohne Rückkaufrecht. Bei der Überführung in andere Versicherungsformen ist aber mit Verlusten zu rechnen.

Das neue Abfertigungsrecht

Das „Mitarbeitervorsorgegesetz“ verpflichtet jeden Arbeitgeber, für Mitarbeiter, die nach dem 1.1.2003 in das Unternehmen eingetreten sind, 1,53% der Bruttolohnsumme an die gewählte Mitarbeitervorsorgekasse abzuführen.



Die Abfertigung „neu“ soll zu einem Instrument der betrieblichen Vorsorge ausgebaut werden.

Jeder Arbeitgeber muss für Mitarbeiter, die nach dem 1.1.2003 in das Unternehmen eingetreten sind, 1,53% des monatlichen Bruttoentgelts gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen an seine regional zuständige Gebietskrankenkasse abführen. Diese leiten die Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekassen weiter, die sich - im Rahmen der Gesetze - um die optimale Veranlagung kümmern.

- Bei Beendigung des Dienstver-

hältnisses hat der Mitarbeiter die Wahl, ob er die Abfertigung bar ausgezahlt haben will oder diese wie einen Rucksack zum neuen Arbeitgeber mitnimmt. Hat das Dienstverhältnis kürzer als drei Jahre gedauert oder der Mitarbeiter selbst gekündigt, kann die angesparte Abfertigung aber nur im Rucksack in die MV-K des neuen Arbeitgebers mitgenommen werden.

- Der Arbeitgeber ist beitragspflichtig für Präsenz-/Zivildienst oder Zeiten des Wochen- oder

Krankengeldbezuges. Für Zeiten einer Mütter- oder Väterkarenz bzw. Kinderbetreuungsgeldbezuges oder einer Familienhospizkarenz werden Beiträge durch den FLAF gezahlt.

■ Bei Erreichen der notwendigen Altersgrenzen bzw. nach Ablauf von fünf Jahren nach dem letzten abfertigungsbeitragspflichtigen Arbeitsverhältnis besteht ohne Rücksicht auf die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung.

■ Bei Tod des Berechtigten fällt die Abfertigung an die versorgungspflichtigen Erben. Sind die Kinder erwachsen, fällt der Anspruch in die Verlassenschaft zurück.

Neuigkeiten im Alltag

Generell wird der Arbeitgeber sich bei mehreren Mitarbeitern auf parallele Strukturen einstellen müssen. Mitarbeiter-Ansprüche aus dem alten Abfertigungsrecht bedürfen nach wie vor der gesetzlichen Rückstellungen, von denen aber nicht wie bisher 50 Prozent abgeschrieben werden dürfen sondern - bei dreijährigem Übergang - letztendlich nur mehr 45%.

Kraft braucht Pausen

Viele Unternehmer drohen zwischen ihren Verpflichtungen aus Betrieb und Familie auszubrennen. Der tägliche Kampf des Wirtschaftslebens lässt die Prioritäten durcheinanderkommen. „Fit for Business“-Psychologin Maria Eisner gibt in ihren Seminaren und Coachings Anregungen zum vitalen Selbstmanagement.



Leistung muss gemanaget gemanagt werden. Wer sich ständig an der Obergrenze seines Belastungsvermögens bewegt, wird irgendwann zusammenbrechen. Ruhe und Bewegung sind unerlässliche Voraussetzung, um die Batterien rechtzeitig aufzuladen.

Erfolg darf sichtbar sein. Aber wenn Stress zum Selbstzweck wird, läuft etwas schief. „Mir begegnen heute 30 jährige Jungmanager, die alle Zeichen des Burn out-Syndroms zeigen. Schlafstörungen sind da nur die Spitze des Eisberges“, berichtet Maria Eisner. Die Wirtschafts- und Gesundheitspsychologin klärt im Rahmen der Volksbanken-Bildungsoffensive „Fit for Business“ UnternehmerInnen auf, wie sie ihre Schaffenskraft durch vi-

tales Selbstmanagement nicht nur erhalten, sondern auch verbessern können. Denn oft wird vergessen, dass Leistung nur dann dauerhaft erbracht werden kann, wenn den entsprechenden Erholungsphasen genügend Platz eingeräumt wird. Wer ständig die eigenen Grenzen überschreitet schadet letztendlich seiner Gesundheit und büßt massiv an Leistungsfähigkeit ein.

Entspannung ist aus Sicht von Maria Eisner aber nur ein Teil des vitalen Selbstmanagements. Sie

nennt die physische Beweglichkeit als weitere Voraussetzung für nachhaltige Leistungsfähigkeit. „Körperlich aktiv sein und zur Ruhe kommen gehören zusammen wie zwei Seiten einer Medaille“, ist Eisner überzeugt.

Ruhe als Kraftquelle

Unter Ruhe versteht Eisner kein Wellness-Wochenende mit vollem Tagesprogramm. Sie meint mit Ruhe wirkliche Ruhe. Abschalten will dabei gelernt sein. „Die Flut der Gedanken

Sachzwänge wesentliche Entscheidungen intuitiv getroffen haben“, so Eisner. Um Zugang zu dieser Intuition zu haben, bedarf es aber des regelmäßigen Zur-Ruhe-Kommens. Die Momente der Besinnung sorgen dann nicht nur für geladene Batterien, sondern erlauben auch die Überprüfung der eingeschlagenen Wege und eine erneute Bündelung der Kräfte. „Häufig hetzen Unternehmer und Unternehmerinnen von einem Ziel zum nächsten, anstatt einmal inne zu halten, Werte und Ziele zu überprüfen, sich über erzielte Erfolge zu freuen und sich und den MitarbeiterInnen Anerkennung für das Erreichte zuteil werden zu lassen“ ergänzt die Expertin für Stressbewältigung und Burn-out-Prävention.



Wirtschafts-therapeutin
Maria Brigitte Eisner

Aus diesem „Sich sammeln“ entsteht neue Energie, die sich auch auf den Umgang mit Kunden und KollegInnen positiv auswirkt.

Fit for Business

Gesamtübersicht der Folgemodule 2006 unter www.unternehmer-net.at

Workshop-Themen Referent/in	Vbg.*	Tirol*	NO/Nord*	NO/Süd*
FÜHRUNGSKOMPETENZEN STÄRKEN Gerhard Buzek MAS	09.10.2006	11.10.2006	20.11.2006	22.11.2006
TEAM & MOTIVATION Mag. Halina Sobolewska MAS	10.10.2006	12.10.2006	21.11.2006	23.11.2006
STRATEGIEENTWICKLUNG Christoph Donnerbauer MAS	06.10.2006	05.10.2006	27.11.2006	28.11.2006
ERFOLGREICH VERKAUFEN Klaus Leitinger	11.10.2006	10.10.2006	29.11.2006	30.11.2006
PROJEKTMANAGEMENT Chris Brandstätter	12.10.2006	13.10.2006	22.11.2006	29.11.2006
SELBSTMANAGEMENT Mag. Maria Brigitte Eisner	13.10.2006	14.10.2006	28.11.2006	27.11.2006
STEUERN & RECHNUNGSWESEN Mag. Heinz Harb	05.10.2006	06.10.2006	23.11.2006	24.11.2006
EDV / IT-OPTIMIERUNG Gerald Amon	05.10.2006	06.10.2006	26.11.2006	24.11.2006

* Die genauen Seminarorte werden min. 2 Wochen vor Beginn von der jeweiligen Volksbank bekanntgegeben. Auf Wunsch werden auch individuelle In-house-Workshops abgehalten.

Die nächsten Info-Tage: 1.9.2006, Innsbruck im Hotel Grauer Bär, Universitätsstraße 5-7, www.volksbank-tirol.at
2.9.2006, Vorarlberg, Ort und Adresse unter www.vorarlberger.volksbank.at

Training für den Mittelstand

Die Volksbanken starten mit „Fit for Business“ eine Offensive für den Mittelstand. In 16 Veranstaltungen in ganz Österreich zeigen externe Wirtschaftstrainer, wie man sich und das Unternehmen fit für den Wettbewerb macht.



Professionelle Wirtschaftstrainer geben am Info-Tag praktische Tipps, wie Unternehmer ihre Zukunft planen können.

Viele Unternehmer in den KMUs wissen um ihre Defizite in Strategie und Marketing. Sie sind stark in ihren unmittelbaren Kernaufgaben, schwächeln aber in Bereichen wie Akquisition, Mitarbeiterführung oder Selbstmanagement. Die Volksbanken brachten 2006 das Programm „Fit for Business“

ins Rollen, um ihrer Kernklientel die notwendigen Anstöße zur persönlichen Weiterentwicklung zu liefern: Professionelle Wirtschaftstrainer liefern gegen eine geringe Teilnahmegebühr unmittelbar umsetzbare Ratschläge und Hinweise zur Verbesserung der unternehmerischen Planung. Begleitend berichtet das Wirtschaftsblatt

in sieben Sonderteilen über Themen, Gespräche und Vorträge der „Fit for Business“-Kampagne.

Professionelle Trainer

Die sieben vortragenden Wirtschafts-Coaches von „cbt partner“ orientieren sich an den modernsten und effektivsten Trainingsmethoden ihrer Zunft. Die Inhalte werden dabei auf die Ansprüche und Notwendigkeiten eines Kleinbetriebes heruntergebrochen, ohne auf Systematik und Qualität zu verzichten. Um den Ablauf in verdaubare Einheiten zu gliedern, arbeiten die Trainer in parallelen Modulen, die von den Teilnehmern im Laufe des Info-Tages durchwandert werden. Insgesamt acht solcher Stationsbetriebe verhindern, dass die Teilnehmer im Redeschwall eines Frontalvortrages ertrinken. Die Eindrücke des Info-Tages können in weiterführenden Ausbildungsprogrammen vertieft werden.

Schräge Perspektive

Wesentlicher Teil des „Fit for Business“-Programms ist die Kommunikation zwischen den Teilnehmern. Kaffeepausen, Mittagsbuffet und eine Einladung der gastgebenden Volksbank zum informellen Ausklang liefern dafür das nötige Umfeld. Damit die Ernsthaftigkeit des Programms nicht überhand nimmt, sorgt der Wirtschaftskabarettist Bernhard Baumgartner alias „Alois“ vor Beginn der Nachmittagsstationen für die satirische Perspektive des Unternehmerlebens. Schräge Sichtweisen erleichtern den Durchblick.

Vorsorge durch Direktpension

Unternehmer können für die Pension ihrer Mitarbeiter bis zu 300 Euro jährlich steuerschonend auf die hohe Kante legen. Das Attraktive dabei: Der Fiskus akzeptiert dabei auch die Sorge um den angestellten Ehepartner.



Unternehmer können mit 300 Euro pro Jahr steuerfrei für ihre Mitarbeiter vorsorgen. Dies gilt auch für angestellte Partner.

Gehaltserhöhungen sind nicht die einzige Möglichkeit, gute Mitarbeiter zu motivieren. Die Direktpension nach §3 Abs. 1 Z 15 EStG ist eine vorteilhafte Alternative, die dem Unternehmer bis zu 50% weniger kostet als ein ge-

steigter Lohn und den Mitarbeitern deutlich verbesserte Vorteile bringt. Dabei ist es unerheblich, ob die Mitarbeiter in einer verwandtschaftlichen Beziehung zum Arbeitgeber stehen. Wichtig dabei ist, dass der Bezugskreis der betrieblichen Vorsorge allen oder zumindest

nach objektiven Kriterien ausgewählten Mitarbeitern zugute kommt. Wer nur seinen angestellten Ehepartner in den Genuss der Zusatzleistung kommen lässt und die restlichen Büromitarbeiter oder Angestellten unbegründet außen vor lässt, wird bei der nächsten Betriebsprüfung wenig Pardon finden.

Direkt Vorsorgen

Die Direktversicherung bietet die Möglichkeit, pro Arbeitnehmer bis zu EUR 300,- pro Jahr in eine Lebens-, Unfall-, Invaliditäts- oder Krankenversicherung zu investieren und dabei die Versicherungsprämie als Betriebsausgabe abzusetzen. Wer sich dabei für eine Lebensversicherung entscheidet, kann für Dienstnehmer eine attraktive Altersvorsorge aufbauen. Zahlungen bis zu EUR 300,- pro Arbeitnehmer und Jahr sind als Betriebsaufwand in voller Höhe steuerlich absetzbar. Außerdem erspart sich der Arbeitgeber sämtliche Lohnnebenkosten. Es werden keine zusätzlichen ASVG-Beiträge eingehoben.

Die Vorteile für den Mitarbeiter sind ebenso lukrativ: Er genießt durch diese Zuwendung Steuervorteile und kann wählen, ob er die Zuwendung als lebenslange Privatpension oder als einmaliges Kapital ausbezahlt haben möchte. Das Kapital muss beim Ablauf des Vertrages vom Mitarbeiter nicht versteuert werden. Es ist zur Gänze steuerfrei. Eine Versicherungsvertrag ist allerdings zwingend: Wenn der Arbeitgeber die 300,- Euro ohne Kontrakt auszahlt, handelt es sich um einen normalen Gehaltsbestandteil: mit allen fiskalischen Konsequenzen.

STEIERMARK

Volles Haus in Graz



Richtungsweisend. Der Gastgeber zeigte sich mit dem Verlauf des Info-Tages hochzufrieden: Dir. Dr. Gerhard Reiner, Vorstandsvorsitzender der Volksbank Graz-Bruck, setzt auf kurze Entscheidungswege. Die Schnellen besiegen die Langsamen.

GRAZ. Die Location mit dem Seminarhotel Paradies war gut gewählt. Inmitten des ländlichen Ambientes von Straßgang am nördlichen Stadtrand von Graz lud Dir. Dr. Gerhard Reiner, Vorstandsvorsitzender der Volksbank Graz-Bruck, seine Kommerzkunden zum Info-Tag von „Fit for Business“. Rund 85 Unternehmer und Unternehmerinnen nahmen sich einen Samstag lang Zeit, um sich von den Wirtschaftstrainern von „cbt-partner“ in ihren Geschäftsstrategien auf neue Ideen bringen zu lassen. Wichtig dabei: Die Methoden der Coaches orientieren sich zur Gänze an den Bedürfnissen und Möglichkeiten eines klassischen Klein- und Mittelstandsbetriebs. So werden Anstöße zu den Themen wie Marketing, Strategieentwicklung, Mitarbeiterführung oder Steueroptimierung von ein-

schlägigen Experten geliefert, die sofort umgesetzt werden können. Starke Beifall fand der Vortrag der Grazer Rechtsanwältin Dr. Annemarie Stipanitz-Schreiner zum Thema Wirtschaftsmediation: Konflikte des Wirtschaftslebens können häufig mit Hilfe eines Mediators zeit- und geldsparender beseitigt werden als auf dem Gerichtsweg. Angeregt verliefen auch die Unterhaltungen in den Pausen. Viele der Teilnehmer knüpften neue Verbindungen oder vertieften beim Buffet und in den Kaffeepausen alte Bekanntschaften. Zufriedene Gesichter fanden sich auch beim Veranstaltungsteam rund um PR-Lady Claudia Hinterleitner und Renate Friedl, die im Vorfeld die Werbetrommel gerührt hatten und für den reibungslosen Ablauf des Info-Tages sorgten.



Spannend: „Fit for Business“ in charmanten Händen. Die erste Ausgabe der WB-Sondernummer fand großes Interesse.

AUFGEFALLEN

Managementenerfahrung für McDonald's

Es gab Tage, da eilte Anton von Heesen im Privat-Jet von einer McDonald's-Filiale zur anderen - in drei verschiedenen Ländern. Ein Goßteil des heutigen McDonald's-Managements in Zentral- und Osteuropa verdiente sich seine ersten Sporen im Umfeld des gebürtigen Deutschen. Heute gibt es Anton von Heesen etwas ruhiger: Er konzentriert sich in erster Linie auf seine fünf Mc-Filialen in und um Graz. Gemeinsam mit Regionalleiterin Maria Gutschi zeigte er sich vom „Fit for Business“-Projekt der Volksbanken begeistert: „Unternehmer, die bis zur Halskrause im Tagesgeschäft stehen, vergessen oft, sich um die strategische Ausrichtung ihres Unternehmens zu kümmern.“ Vorträge und Workshops zur persönlichen Weiterbildung seien „unverzichtbar“. Erfahrung macht Meister.



Erheiternd. Pointen im Wirtschaftsprogramm. „Alois“, im zivilen Leben Bernhard Baumgartner.



Packend. Zeigte sich vom Trainer-Team am Info-Tag überzeugt: Dieter Retzl vom Grazer Computerhaus Retzl & Retzl.

Erhellend. Kommunikation ist alles. Volksbank-Berater Johannes Nestler (r.) im Gespräch mit einem Kunden.

WIEN

Coaching im elitären Zirkel

WIEN. Die Volksbank Wien hat Anfang Mai ihre Geschäftskunden zum „Fit for Business“-Info-Tag in der Bundeshauptstadt gebeten. Mit der Einladung unterstrich Gastgeber Dir. Wolfgang Layr den Stellenwert der mittelständischen Unternehmen für seine Bank: „KMU's stehen unverändert im Fokus unserer Dienstleistungen.“



Einladend: Dir. Wolfgang Layr freut sich über das positive Feedback der Teilnehmer. Unternehmerische Weiterbildung bleibt ein Servicefokus der Volksbank Wien.



Tönend. cbt-Coach Chris Brandstätter beendet per Bambusrohr die Pause.

Unterhaltend. Die Pausen zwischen den einzelnen Trainingseinheiten bringen Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.



PIESTINGTAL

Heiße Zeiten

PERNITZ. Petrus meinte es zu gut mit den Veranstaltern des „Fit for Business“-Tages in Pernitz. Bei gefühlten 32 Grad im Schatten folgten 80 Kunden den Einladungen der Volksbank Piestingtal und der Volksbank Niederösterreich-Süd. Die UnternehmerInnen mussten der Hitze im Laufe der Vorträge tropfenweise Tribut zollen. Die Temperaturen nagten an der Konzentration aller Beteiligten, ohne sie jedoch ins Wanken zu bringen. Besonders tapfer: Die Volksbank-Mitarbeiter hielten den Dress-Code mit Anzug und Krawatte bis zum Ende durch. Gleiches textiles Beharrungsvermögen zeigten die Trainer von cbt-Partner.



Efrischend: In den Pausen zog es die Teilnehmer der Pernitzer VB-Veranstaltung ins Freie. Echte Sommertage müssen genossen werden. Es wurde lange genug darauf gewartet.



Gastgebend: Die Hausherrn am Piestingtaler Info-Tag: Mag. Martin Heilingner (VB Piestingtal), Mag. Anton Pauschenwein (VB NÖ-Süd), Mag. Leo Fenzl (VB Piestingtal)



Aufsteigend. Frächter Hermann Postl (li.) und der Kaufmann Herbert Lenz.