

§ 3 Vorsorge – Gehaltsumwandlung/Bezugsverwendung Im Rahmen der Zukunftssicherung § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG

Arbeitnehmer-finanziertes Modell

Durch die Verwendung bestehender Bezugsbestandteile kann ein Dienstnehmer bis zu 300 Euro pro Jahr und Arbeitgeber steuerfrei vorsorgen. Dem Unternehmer entstehen dadurch keine Mehrkosten. Mit der steuerfreien Zukunftssicherung erzielen Mitarbeiter wesentlich höhere Erträge im Vergleich zu einer privaten Vorsorge. Das Unternehmen profitiert ebenfalls von der Zukunftsvorsorge seiner Mitarbeiter. Pro Jahr und Mitarbeiter spart das Unternehmen 23,70 Euro an Lohnnebenkosten. Bei einem Betrieb mit 20 Mitarbeitern sind das immerhin 7.110 Euro in 15 Jahren an Ersparnis.

Die Zukunftssicherung ist für jedes Unternehmen ein gutes Basiskonzept der Betrieblichen Vorsorge, das den Arbeitgeber nicht viel kostet und dem Mitarbeiter das Gefühl von Wertschätzung und sozialem Engagement des Arbeitgebers vermittelt. Für Gesellschafter-Geschäftsführer bis zu einem Anteil von 25 % ist die Zukunftssicherung ebenfalls möglich.

Wie funktioniert die Gehaltsumwandlung/Bezugsverwendung?

Der Arbeitgeber nimmt die Zukunftssicherung nach § 3 Abs 1 Z 15 lit a in die Lohnverrechnung auf und leitet die Beiträge seiner Mitarbeiter an die Versicherung weiter. Ein Teil der Prämie wird aus dem Steuervorteil finanziert, der restliche Teil ist Nettoaufwand. Je nach Steuerstufe beträgt der Nettoaufwand des Mitarbeiters 18,75 Euro (25 %), 16,25 Euro (35 %), 14,50 Euro (42 %), 13,00 Euro (48 %) oder 12,50 Euro (50 %), in der Versicherung angespart werden jedoch monatlich 25 Euro. Hier der Vergleich:

	Gehaltserhöhung in Euro	Arbeitgeberbeitrag in Euro	Bezugsumwandlung in Euro
Arbeitgeberaufwand	388,14	300,00	364,44
Lohnnebenkosten Arbeitgeber	88,14	0,00	64,44
Bruttobezug	300,00	300,00	300,00
Sozialversicherung	54,36	0,00	54,63*)
Lohnsteuer	103,17	0,00	0,00
Nettobezug p.a. für Vorsorge	142,47	300,00	300,00
Garantiertes Kapital nach 35 Jahren	4.504,89	9.485,98	9.485,98
Gesamtauszahlung nach 35 Jahren **)	6.896,27	14.521,53	14.521,53

Beispiel für einen Mitarbeiter, 30 Jahre alt – Ablauf zum Pensionsalter 65. Die Lohnnebenkosten beinhalten folgende Beiträge: Sozialversicherung, FLAF (DB, DZ), Kommunalsteuer, Abfertigung NEU. In dieser Modellberechnung wurde ein Lohnsteuersatz von 42 % angenommen.

*) Der Sozialversicherungsbeitrag ist für den Teil des Bruttobezugs vom Mitarbeiter zu entrichten, jedoch wird der gesamte Teil des Bruttobezugs in die Zukunftssicherung veranlagt.

§ 3 Vorsorge – Gehaltsumwandlung/Bezugsverwendung Im Rahmen der Zukunftssicherung § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG

Welche Vorteile ergeben sich für den Mitarbeiter?

- Lohnsteuerfreier Bezug bis 300 Euro pro Jahr und Arbeitgeber
- Höhere Erträge durch Steuerersparnisse und Gruppenkonditionen
- Die Versicherung gehört dem Mitarbeiter, man spricht hier auch von der „Sofortigen Unverfallbarkeit“
- Optimale Form der Pensionsvorsorge durch den Steuervorteil und die Gruppenkonditionen
- Steuerfreie Auszahlung des angesparten Pensionskapitals

Welche Modelle der Lebensversicherung sind möglich?

Grundsätzlich sind sämtliche Varianten der klassischen Lebensversicherung möglich: Erlebensversicherung, Rentenversicherung oder Er- und Ablebensversicherung. Bei der Erlebens- und Rentenversicherung muss die Laufzeit auf das Pensionsantrittsalter des Dienstnehmers abgestimmt werden. Bei der Er- und Ablebensversicherung beträgt die Laufzeit mindestens 15 Jahre.

Lohnt sich die Zukunftssicherung auch bei kurzer Laufzeit?

Aufgrund der Steuerersparnisse und der Gruppenkonditionen ist die Zukunftssicherung auch bei kürzeren Laufzeiten (mindestens 5 Jahre) attraktiv. Damit lohnt sich dieses betriebliche Vorsorgemodell auch für ältere Personen und bei Mitarbeitern mit zeitlich befristeten Dienstverträgen.

Möglichkeiten bei Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen

- Die Ansprüche aus der Versicherung sind sofort unverfallbar
- Umwandlung in eine prämienfreie Versicherung
- Fortsetzung mit eigenen Prämien
- Auszahlung des Rückkaufswertes zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses
- Übertragung des Rückkaufswertes zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen in eine Pensionskasse, in eine betriebliche Kollektivversicherung oder in eine Gruppenrentenversicherung eines neuen Arbeitgebers

Kontakt

3 Banken Versicherungsmakler Gesellschaft m.b.H. – Innsbruck, Linz, Wien, Klagenfurt, Graz
Erwin Bründl MBA T +43 664 805563 595, erwin.bruendl@3bvm.at
Stefan Straif T +43 664 805563 591, stefan.straif@3bvm.at
Christoph Achammer T +43 664 805563 592, christoph.achammer@3bvm.at