

Informationsblatt Zukunftssicherung

Arbeitnehmer-finanziertes Modell: „Die Bezugsverwendung“

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.

Eine Kombination mit der Arbeitgeber-finanzierten Variante der Zukunftssicherung, ist ebenfalls möglich. So kann beispielsweise der Arbeitgeber jährlich 150 Euro zu der Zukunftsvorsorge des Mitarbeiters beitragen, die restlichen 150 Euro pro Jahr übernimmt der Mitarbeiter in Form einer Bezugsumwandlung. Die Versicherungsprämien des Arbeitgebers sind in diesem Fall komplett befreit von Lohnnebenkosten, die Prämien des Mitarbeiters sind steuerfrei. Hat sich der Mitarbeiter nach einigen Jahren im Unternehmen bewährt, so kann der Arbeitgeberanteil der Prämie - beispielsweise nach 5 Jahren - auf die gesamten 300 Euro angehoben werden.

Die Zukunftssicherung ist für jedes Unternehmen ein gutes Basiskonzept der Betrieblichen Vorsorge, das dem 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. Hält der Geschäftsführer eine höhere Beteiligung, so geht dieser natürlich nicht leer aus! Eine Firmenpension mit individueller Alters-, Berufsunfähigkeits- und Ablebensvorsorge ist das perfekte Vorsorgekonzept für Firmenchefs und deren Familien.

WIE FUNKTIONIERT DIE 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 Steuer-vorteil 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:

Jahresbeitrag 300 Euro	Gehaltserhöhung in Euro	Arbeitgeber-finanziert „Zuzahlung“ in Euro	Arbeitnehmer-finanziert „Bezugsverwendung“ 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 (42 %)	103,17	0,00	0,00
Nettobezug p.a. für Vorsorge	142,47	300,00	300,00
Gesamtauszahlung nach 35 Jahren **)	7.537,48	15.871,71	15.871,71

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.

**) Angaben über die Gewinnbeteiligung bzw. Gesamtauszahlung beruhen auf derzeitigen Verhältnissen und sind daher unverbindlich.

Informationsblatt Zukunftssicherung

Arbeitnehmer-finanziertes Modell: „Die Bezugsverwendung“

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 AUSSCHIEDEN DES MITARBEITERS AUS DEM UNTERNEHMEN

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

KONTAKT

3 Banken Versicherungsmakler GmbH
Erwin Bründl, MBA
Untere Donaulände 36, 4020 Linz
T +43 732 7802 37167
E erwin.bruendl@3bvm.at



3 Banken
Versicherungsmakler

Oberbank
3 Banken Gruppe