

Steuerfreie Zukunftsvorsorge gem. § 3/1 Zif.15 EStG

Was ist die „steuerfreie Zukunftsvorsorge“ nach § 3/1 Ziffer 15 EStG?

Als steuerfreie Zukunftsvorsorge bezeichnet man die betriebliche Vorsorge im Rahmen einer Lebens-, Unfall-, oder Krankenversicherung für den Dienstnehmer durch das Unternehmen

Welche gesetzliche Voraussetzung gibt es?

§ 3 Abs.1 Ziffer 15 EStG und
§ 49 Abs.3 Ziffer 18 lit. a ASVG

Der Gesetzgeber hält hier fest, dass Aufwendungen für die „Zukunftsvorsorge“ bis zu € 300.- p.a. und Dienstnehmer bei Zutreffen nachstehender Voraussetzungen Lohnsteuer-, bzw. Lohnnebenkostenfrei sind:

Die Zukunftsvorsorge muss entweder für alle Dienstnehmer, oder für eine bestimmte Gruppe von Dienstnehmern getätigt werden. (z.B. Anzahl von Dienstjahren)

Welche Vorteile ergeben sich?

Für den Dienstgeber:

- ☞ Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen
- ☞ Motivationsinstrument
- ☞ Lohnnebenkosten entfallen
- ☞ keine Sozialversicherungsbeiträge
- ☞ kein Verwaltungsaufwand

Für den Dienstnehmer:

- ☞ Lohnerhöhung brutto für netto
- ☞ Soziale Sicherstellung
- ☞ Steuerfreie Auszahlung
- ☞ Bei Austritt aus dem Unternehmen kann die Zukunftsvorsorge auch privat weitergezahlt werden

Wie wirkt sich die Vorsorge steuerlich aus?

- ☞ die Prämien sind Betriebsausgabe
- ☞ keine Aktivierungspflicht
- ☞ die Auszahlung an den Dienstnehmer ist lohnsteuer- und beitragsfrei nach ASVG

Um die Vorteile der Zukunftsvorsorge nach §3 Abs.1 Zif.15 transparenter darzustellen, wollen wir anhand eines Beispiels die finanziellen Vorteile aufzeigen:

Ein Mitarbeiter, Alter 30 Jahre, Monatseinkommen € 1.500.-, wählt anstatt einer jährlichen Gehaltserhöhung von € 300.- die Veranlagung in eine Zukunftssicherung.

Bei seinem Pensionsantritt mit 65 Jahren kann er mit einer Kapitalleistung von € 27.938.- * (oder einer lebenslangen monatlichen Zusatzpension in der Höhe von € 154.- *) steuerfrei rechnen.

Hätte er die Gehaltsumwandlung netto in Anspruch genommen und privat veranlagt, bekäme er hingegen nur € 9.631.- (od. 53.- per Monat)

Nachstehende Übersicht verdeutlicht das Ergebnis:

	Gehaltserhöhung in €	Zukunftssicherung in €
Bruttolohn	300,00	300,00
Sozialversicherung 18%	54,00	0,00
Lohnsteuer 23%	57,00	0,00
Nettolohn bzw. Einzahlung in eine privat Vorsorge	189,00	300,00
Einzahlung in die „steuerfreie Zukunftssicherung		300,00
Prog. Auszahlungsbetrag	9.631,00*	27.938,00*

*) Dem Berechnungsbeispiel ist eine Gewinnbeteiligung inkludiert, die auf dem derzeitigen Zinssatz basiert und daher unverbindlich ist.

Neben dieser Form der „dienstgeberfinanzierten Zukunftssicherung“ besteht auch die Möglichkeit der „dienstnehmerfinanzierten Vorsorge“, besser bekannt als die so genannte „**Gehalts- bzw. Bezugsumwandlung**“.

Durch diese Gehaltsumwandlung können Sie ebenfalls die Zukunft Ihrer Mitarbeiter besser absichern.

Der wesentliche Vorteil bei dieser Form liegt darin, dass für das Unternehmen kein zusätzlicher Aufwand entsteht, der Unternehmer sich aber die „sonstigen Lohnnebenkosten“ für diesen Betrag spart.

Wie funktioniert die Gehaltsumwandlung?

Der Arbeitnehmer schließt mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung ab, so dass monatlich, noch vor Berechnung der Lohnsteuer, ein Betrag von € 25.- des Gehaltes an eine Versicherung überwiesen wird.

So werden pro Monat € 25.- angespart, obwohl der Dienstnehmer (z.B. bei einem Steuersatz von 23%) nur € 19,25 effektiv aufwendet.

Die **Einsparung der „sonstigen Lohnnebenkosten“** für Sie als Unternehmer beträgt 8% des umgewandelten Betrages pro Mitarbeiter, d.s. € 24,00 p.a. (bei € 300.-)

Auch hier wollen wir anhand eines Beispiels die Vorteile hervorheben und dürfen wieder auf das vorige Beispiel zurückgreifen:

Ein Mitarbeiter, Alter 30 Jahre, Monatseinkommen € 1.500.-, wählt die Gehaltsumwandlung.

	Gehaltsauszahlung und Privatvorsorge in €	Bezugsumwandlung mit Lohnsteuerersparnis in €
Monatlicher Bruttobetrag	25,00	25,00
Abzüglich Lohnsteuer (23%)	5,75	0,00
Monatl. Nettobetrag zum Ansparen	19,25	25,00
Steuerfrei Auszahlung	11.805,00*	27.938,00*
Mehrertrag		16.133,00

*) Dem Berechnungsbeispiel ist eine Gewinnbeteiligung inkludiert, die auf dem derzeitigen Zinssatz basiert und daher unverbindlich ist.

Welche Vorteile konsumiert hier der Mitarbeiter?

- ☞ Lohnsteuer- und KEST - frei veranlagen
- ☞ Höherer Ertrag durch staatliches Steuergeschenk
- ☞ Höhere Renditen durch Gruppentarife
- ☞ Kapitalauszahlung ist steuerfrei