

# Zukunftssicherung: Zwei Wege, viele Vorteile

Die Zukunftssicherung ist nach § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG bis zur Höhe von € 300,- p.a. je Mitarbeiter von der Einkommensteuer befreit. Bei diesem Vorsorgemodell handelt es sich um Zuwendungen des Unternehmens für die Zukunftssicherung seiner Mitarbeiter bzw. um Verwendung bestehender Gehalts der Mitarbeiter für zukunftsichernde Maßnahmen. Die Zukunftssicherung ist in zwei Modellvarianten umsetzbar:

***Beispiel:** Der Angestellte Max Muster ist 35 Jahre alt und verdient € 1.800 brutto pro Monat. Der Arbeitgeber kann ihm mit seiner Unterstützung helfen, einen interessanten Mehrwert zu generieren. Am besten in Form einer Zukunftssicherung gemäß § 3 Abs. 1 Z. 15 lit. a EStG, dem sogenannten 300-Euro-Modell. Was passiert da mit Herrn Musters € 300? Wie wirkt sich das aus, sowohl für Herrn Muster als auch für den Arbeitgeber?*

	Derzeitiger Gehaltsbestandteil	Bezugssumwandlung	Freiwillige Zukunftssicherung (zusätzlich zum Gehalt)
Summe Aufwand Arbeitgeber	<b>391,36</b>	<b>368,82</b>	<b>300,00</b>
SV-Abgaben	- 68,82	- 68,82	-
Lohnnebenkosten	- 22,54	-	-
Brutto	<b>300,00</b>	<b>300,00</b>	<b>300,00</b>
SV-Abgaben	- 53,90	- 53,90	-
Lohnsteuer	- 54,82	-	-
Nettowert	191,28	246,10	300,00

Steuervorteil aus 13. und 14. Gehalt wurde bei den Berechnungen berücksichtigt.

Stand: 2018

## Bezugssumwandlung (Mitarbeitermodell)

Bei der Bezugssumwandlung geht die Initiative vom Mitarbeiter aus, der dadurch finanzielle Vorteile durch den Entfall der Lohnsteuer und einer steuerfreien Kapital- oder Rentenzahlung erzielen kann. Außerdem können die Ansprüche beim Austritt aus dem Unternehmen mitgenommen werden.

## Freiwillige Zukunftssicherung (Arbeitgebermodell)

Bei der freiwilligen Zukunftssicherung handelt es sich um eine Form der Gehaltserhöhung, die der Arbeitgeber anbietet. Diese Beiträge können als steuermindernde Betriebsausgabe geltend gemacht werden und es kommt zu keiner Reduzierung der Gehaltsauszahlung für den Mitarbeiter. Das Unternehmen gibt mit diesem Angebot ein klares Bekenntnis für die gemeinsame Zukunft ab.

## Vorteile für Arbeitgeber:

- Beitragszahlung gilt als Betriebsaufwand
- Reduzierung Lohnnebenkosten
- Motivation der Mitarbeiter durch attraktive Zusatzleistung und Steuerbegünstigung
- Auch für geschäftsführende Gesellschafter mit bis zu 25 % Firmenanteil an einer GmbH möglich

## Vorteile für Arbeitnehmer:

- Brutto für Netto - keine Einkommenssteuer, keine Sozialabgaben (beim Arbeitgebermodell)
- Kapitaleistung oder Rente ist möglich und steuerfrei
- Bei Insolvenz des Arbeitgebers ist das Modell gesichert, da ausschließlich Mitarbeiter bzw. Hinterbliebene direkt bezugsberechtigt sind



# Das Leistungsangebot auf einen Blick.

		Pensions- zusage	Zukunfts- sicherung gem. § 3/1/15 EStG	Direkt- versicherung	Betriebliche Kollektiv- versicherung	Pensionskasse
AG/SE	Aktionäre	-	-	-	-	-
	Arbeitnehmer inkl. leitende Ang. und Vorstandsmitglieder	✓	✓	✓	✓	✓
EU	Unternehmer	-	-	✓	●	●
	Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓
GEN	Genossenschafter	-	-	-	-	-
	Arbeitnehmer inkl. leitende Ang. und Vorstandsmitglieder	✓	✓	✓	✓	✓
GmbH	Gesellschafter	-	-	-	-	-
	Geschäftsführende Gesellschafter mit mehr als 25% Anteil (unter bestimmten Voraussetzungen)	✓	-	✓	●	●
	Geschäftsführende Gesellschafter mit max. 25% Anteil	✓	✓	✓	✓	✓
	Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓
GmbH & Co.KG	Komplementär(e)	-	-	-	-	-
	Kommandist(en)	-	-	-	-	-
	Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓
KG	Komplementär(e)	-	-	-	●	●
	Kommandist(en)	-	-	-	●	●
	Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓
OG	Gesellschafter	-	-	-	●	●
	Arbeitnehmer	✓	✓	✓	✓	✓

● In Form von Eigenbeträgen

*Rechtlicher Hinweis: Bei der vorliegenden Information handelt es sich um eine reine Marketingmitteilung. Diese Marketingmitteilung ist kein Angebot, Vertrag über eine Versicherungsdienstleistung oder Nebendienstleistung und keine Aufforderung, ein Angebot zum Abschluss eines Vertrages abzugeben. Sie dient lediglich zur Information unserer Kunden über die von uns, der Swiss Life Select Österreich GmbH, angebotenen Produkte. Der aktuelle Folder zur betrieblichen Altersvorsorge ist in deutscher Sprache und kostenlos erhältlich. Die angeführten Grafiken und Berechnungsbeispiele beziehen sich auf die Vergangenheit und lassen keinen verlässlichen Rückschluss auf zukünftige Entwicklungen zu. Zur besseren Lesbarkeit werden personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer beziehen, überwiegend nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts.*