

**Dr. REBERNIG & Partner**  
**Unternehmensberatung Steuerberatungsgesellschaft m.b.H.**

Paulitschgasse 9, 9020 Klagenfurt,  
Tel. 0463/501080, Fax 501080-20, e-mail: office@rebernig.at  
DVR 0599760, FN 102938 f/LG Klagenfurt  
www.rebernig.at

**STEUERBEGÜNSTIGTE ZUKUNFTSSICHERUNG FÜR  
DIENSTNEHMER ALS MÖGLICHKEIT DER LOHNCOSTENSENKUNG**

Eine steuerlich und sozialversicherungsrechtlich begünstigte Sozialaufwendung für Dienstnehmer, bei denen ein steuerrechtliches Dienstverhältnis vorliegt ist die sogenannte **Zukunftssicherung für Dienstnehmer**

- insbesondere in Form einer Krankenversicherung oder Unfallversicherung oder **Lebensversicherung (auch fondsgebundene Lebensversicherung) mit einem vorgeschriebenen Mindest-Todesfallschutz und einer mindestens 10-jährigen Laufzeit bzw. Laufzeit bis zum Pensionsantrittsalter**
- insoweit die Zuwendung **pro Dienstnehmer €300,- p. a.** nicht übersteigt und
- wenn die Zuwendungen durch den Dienstgeber an alle Dienstnehmer oder **bestimmte Gruppen** von Dienstnehmern geleistet werden.

Die steuerbegünstigte Zukunftssicherung für Dienstnehmer kann

- a) **zusätzlich zu einem bestehenden Gehalt, z. B. anstelle einer Gehaltserhöhung** dem/den Dienstnehmer(n) gewährt werden oder aber
- b) **gegen Lohnverzicht (Gehaltskürzung)** gewährt werden.

Die steuerbegünstigte Zukunftssicherung führt **in jedem dieser beiden Fälle zu einer Gehaltserhöhung.** Bei der Variante

gegen Lohnverzicht (Gehaltskürzung) dadurch, dass der Arbeitnehmer sich durch eine Gehaltskürzung iHv z. B. brutto € 300,- p. a. sodann Arbeitnehmer-Lohnnebenkosten (Lohnsteuer, Sozialversicherung-Dienstnehmeranteil) erspart, er also netto auf entsprechend weniger als € 300,- p.a. verzichtet, wohingegen ihm durch die steuerbegünstigte Zukunftssicherung € 300,- brutto für netto p. a. zukommen, die sich noch dazu steuerfrei verzinsen! Es gilt somit in jedem Fall die

Formel **"Zukunftssicherung = Gehaltserhöhung"**

**1. Steuerbegünstigte Zukunftssicherung für Dienstnehmer anstelle einer Gehaltserhöhung.**

Wenn man als Dienstgeber seiner Mitarbeiterin **Frau Maier**, die € 1.000,- brutto verdient, erklärt, dass ihr Gesamtbezug bestehend aus den monatlichen Gehältern und den halbjährlichen Sonderzahlungen nunmehr **anstatt um €300,- - brutto p. a.** um eine z. B. in 10 Jahren fällige, für die steuerbegünstigte Zukunftssicherung geeignete, investmentfondsgebundene Lebensversicherung

im Wert von € 300,- p. a. (Einzahlung € 300,- p. a. durch den Dienstgeber für die Dienstnehmerin) erhöht wird und

wenn man der **Frau Maier** weiters erklärt, dass sie den Anspruch aus der Lebensversicherung auch mitnehmen kann, wenn sie z. B. mit einem Baby in Karenz geht und

wenn man der **Frau Maier** vorrechnet, dass diese Form der "Gehaltszahlung"

- **statt** € 21,- Bruttogehalt pro Monat  
das sind € 300,- Bruttogehalt pro Jahr  
das sind **€ 195,-** Nettogehalt pro Jahr  
das sind **€ 1.952,- Nettogehalt in 10 Jahren**
- eine **Auszahlung nach 10 Jahren (=steuerfrei)**  
in Höhe von rd. **€ 3.200,-** erbringt (bei einer angenommenen Fonds-performance von rd. 6% p. a.), d. h. **statt € 1.952,- Nettogehalt in 10 Jahren ergibt sich somit eine Auszahlung von € 3.200,- netto,**
- was einer sagenhaften **Rendite von rd. 10% p. a. netto** entspricht, wird sie wahrscheinlich freudestrahlend zustimmen, zumal damit zusätzlich auch noch ein 10-jähriger Ablebensversicherungsschutz von 150% der Prämiensumme, d. h. also für die gesamten 10 Jahre iHv rd. € 4.500,- besteht (zugunsten der Familie von Fr. Maier für den Fall, dass Fr. Maier innerhalb der 10 Jahre versterben sollte).

**Frau Huber**, die € 1.800,- brutto verdient, würde statt € 300,- brutto pro Jahr nur **€ 170,- netto** pro Jahr herausbekommen, sodass sich diese Form der Gehaltszahlung für sie noch mehr rentiert: **12,0% Verzinsung netto p. a.!**

Die € 300,- p. a.-Investition des Dienstgebers **an Stelle einer Gehaltserhöhung** ist jedenfalls lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, auch DB, DZ und Kommunalsteuer fallen nicht an. Auch die spätere **Kapitalauszahlung an Dienstnehmer** aus der steuerbegünstigten Zukunftssicherung ist einkommensteuerfrei.

### Und was hat der Dienstgeber davon?

Nicht nur, dass er einen über diese Form der Gehaltszahlung zufriedenen Dienstnehmer bekommt, erspart er sich auch etwas dabei: nämlich Lohnnebenkosten von rd. € 87,- pro Dienstnehmer und Jahr (=Lohnkostensenkung). Zusätzlich sind die € 300,- p. a. je Dienstnehmer zur Gänze als Betriebsausgabe abschreibbar. Zu beachten ist jedoch, dass diese Zuwendungen vom Dienstgeber nicht einseitig beendet werden können.

## 2. Steuerbegünstigte Zukunftssicherung für Dienstnehmer gegen Lohnverzicht

**Bestehende Gehaltsansprüche können in eine steuerbegünstigte Zukunftssicherungsmaßnahme umgewandelt werden (Umwandlung von Gehaltsbestandteilen zu Gunsten von zukunftsreichenden Maßnahmen).** Der kollektivvertragliche Mindestlohn darf durch eine solche Umwandlung von Gehaltsbestandteilen (=Gehaltskürzung) zu Gunsten von zukunftsreichenden Maßnahmen jedoch nicht unterschritten werden.

Auch wenn die z. B. allen Mitarbeitern angebotene Zukunftssicherungsmaßnahme in Form einer Lebensversicherung **gegen Lohnverzicht** in Höhe von € 300,- p. a.

nicht von allen Mitarbeitern angenommen wird, steht dies nicht einer steuerfreien Behandlung für die anderen Mitarbeiter entgegen.

Die € 300,- p. a. – Investition des Dienstgebers gegen **Kürzung bestehender Gehaltszahlungen (Gehaltsumwandlung** wie o. a.) führt für den Dienstnehmer zu einer **Gehaltserhöhung (siehe oben)** und für den Dienstgeber zu einer **Lohnkostensenkung** (Ersparnis Lohnnebenkosten, siehe oben). **Auch sind die € 300,- p. a. je Dienstnehmer zur Gänze als Betriebsausgabe abschreibbar.** Arbeitsrechtlich geht eine solche Gehaltsumwandlung in Ordnung, die Lohnsteuerfreiheit und Sozialversicherungsfreiheit der € 300,- p. a.-Investition ist auch für den Fall der Gehaltsumwandlung gesichert, wenn der Mindestlohn durch eine solche Gehaltsumwandlung (Gehaltskürzung) nicht unterschritten wird (Lohnsteuerrichtlinien 2002 Rz 81 und Anfragebeantwortung des Hauptverbandes der Österr. Sozialversicherungsträger vom 6.10.2003 an unsere Kanzlei).

Die spätere **Kapitalauszahlung an Dienstnehmer** aus der steuerbegünstigten Zukunftssicherung ist auch im Falle der Gehaltsumwandlung einkommensteuerfrei! Auch bei der Variante der Gehaltsumwandlung kann der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Vertrag mit eigenen Prämien fortsetzen, prämienfreistellen oder rückkaufen (sich auszahlen lassen). Dies zumal zwar der Dienst**geber** eine solche € 300,- p. a.-Vorsorgeversicherung abschließt (und die jährliche Prämie bezahlt) jedoch bezugsberechtigt aus der Polizza stets der jeweilige **Dienstnehmer** direkt ist.

### **3. Sicherheitsaspekte für Dienstnehmer**

Im Falle eines Konkurses des Dienstgebers fallen die Ansprüche aus der steuerbegünstigten Zukunftssicherung nicht in die Konkursmasse sondern werden in jedem Falle ausgesondert und sind somit unverfallbar und unantastbar (gehören also in jedem Falle dem Dienstnehmer).