Steuerbegünstigte Zukunftssicherung

Sichern Sie die Zukunft Ihrer Mitarbeiter steuerschonend ab.

Egal, welchen Vorteil Sie Ihren Ordinationsmitarbeitern zukommen lassen, heutzutage unterliegt fast alles der Steuer. Eine Ausnahme davon stellt die sogenannte steuerbegünstigte Zukunftssicherung dar: Das Einkommensteuergesetz sieht die Möglichkeit vor, dass Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer bis maximal € 300.- pro Jahr steuerfrei bleiben.

Aufwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Dienstnehmer können unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei und Sozialversicherung-beitragsfrei sein. Freilich nicht unlimitiert: Begünstigt ist lediglich ein Betrag von bis zu € 300.- pro Jahr bzw. € 25.- pro Monat. Dieser Steuerbonus bringt folgende Vorteile:

- Steuerersparnis
- Steigende Mitarbeitermotivation
- Beiträge sind steuermindernde Betriebsausgabe für den Arzt als Arbeitgeber
- Lohnsteuer entfällt

Voraussetzungen für die Begünstigung

Um in den Genuss dieser Steuerbefreiung zu kommen, müssen, wie immer im Steuerrecht, bestimmte Spielregel eingehalten werden. Diese Regelungen umfassen folgende Punkte:

- Versicherung zwecks Absicherung des Dienstnehmers oder diesem nahe stehenden Personen für den Fall der Krankheit, der Invalidität, des Alters oder des Todes des Dienstnehmers.
- Risikoversicherungen sind daher umfasst; Beiträge zu Er- und Ablebensversicherungen sind nur dann steuerfrei, wenn für den Fall des Ablebens des Versicherten mindestens die für den Erlebensfall vereinbarte Versicherungssumme zur Auszahlung gelangt (Mindestlaufzeit: zehn Jahre oder bis zum Antritt einer gesetzlichen Alterspension).
- Für alle Dienstnehmer oder bestimmte Gruppen von Mitarbeitern: Angebot muss für alle Dienstnehmer bzw. für bestimmte Gruppen der Dienstnehmer gelten. Es müssen aber nicht alle Dienstnehmer von diesem Angebot Gebrauch machen.
- Die Zahlungen müssen vom Dienstgeber direkt an die Versicherung geleistet werden.

Verzicht nicht befreit von der Sozialversicherung

Vorsicht ist geboten bei einem Verzicht: Verzichtet der Arbeitnehmer nämlich zu Gunsten der Zukunftssicherung auf einen Gehaltsbestandteil oder auf einen Teil der

Foto: MEDplan

Von Mag. Susanne Glawatsch MEDplan

ihm zustehenden Ist-Lohnerhöhung, liegt laut Verwaltungsgerichtshof eine Einkommensverwendung vor. Das bedeutet folgenden Nachteil: Solch ein Verzicht führt zu keiner Ersparnis von SV-Beiträgen. Für den Dienstnehmer bleibt in diesem Fall die Lohnsteuerersparnis, der Dienstgeber muss keinen Dienstgeberbeitrag, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag und keine Kommunalsteuer dafür abführen.

Zukunftssicherung als freiwillige Gehaltserhöhung

Eine normale Gehaltserhöhung von € 300.- pro Jahr würde Lohnnebenkosten von etwa € 90.- erzeugen. Auf Seiten des Dienstnehmers würden SV-Beiträge und Steuern von etwa € 160.- anfallen. Bei einer Gehaltserhöhung als Zukunftssicherung bleiben von brutto € 300.- die Kosten für den Dienstgeber bei € 300.-. Der Dienstnehmer erhält netto € 300.-. Letzteres allerdings erst später in Form der Versicherungsleistung. Wenn Sie sich also mit dem Gedanken tragen, Ihren Mitarbeitern einen zusätzlichen Vorteil zukommen zu lassen, dann überdenken Sie die steuerbegünstigte Zukunftsvorsorge. ■

Mag. Susanne Glawatsch ist geschäftsführende Gesellschafterin der Steuer- und Unternehmensberatungskanzlei MEDplan.
susanne.glawatsch@medplan.at