

300 Euro steuerfrei einzahlen

Firmenpension. Neben Vorsorgekassen, Pensionskassen und Kollektivversicherungen gibt es auch noch das 300-Euro-Modell. Große Sprünge macht man damit freilich nicht.

Wien. Bei der zweiten Säule des Pensionssystems handelt es sich um die betriebliche Altersvorsorge – neben der staatlichen Pension (erste Säule) und der privaten Vorsorge (dritte Säule). Die meisten Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Abfertigung oder Zusatzpension aus einer Vorsorgekasse – etwa solche, deren Dienstverhältnis nach 2002 begonnen hat oder die aus dem alten Modell umgestiegen sind. Für sie zahlt der Arbeitgeber 1,53 Prozent des Bruttolohns ein. Der Arbeitnehmer kann sich das Geld auszahlen lassen, wenn er gekündigt wird oder einvernehmlich geht.

Bei Selbstkündigung oder Beschäftigungsdauer von weniger als drei Jahren bleibt das Geld vorerst bei der Kasse liegen. Bei einer Auszahlung werden sechs Prozent Steuern fällig – auch dann, wenn man sich das Geld erst beim Pensionsantritt auszahlen lässt. Überträgt man das Geld hingegen an eine Pensionskasse oder Rentenversicherung, kann man die Zusatzpension steuerfrei beziehen.

Einige Unternehmen versprechen ihren Mitarbeitern eine Zusatzpension und bilden dafür Rückstellungen in der Bilanz. Der Nachteil: Geht das Unternehmen pleite, gibt es auch keine Zusatzpension. Viele Firmen (vor allem aus dem staatlichen und staatsnahen Bereich) haben Verträge mit Pensionskassen abgeschlossen und zahlen regelmäßig ein, ihre Mitarbeiter erhalten Zusatzpensionen. Alternativ können Firmen auch einen Vertrag mit einer betrieblichen Kollektivversicherung abschließen. Diese garantiert die anfängliche Pensionshöhe, die aber meist niedriger ist als bei Pensionskassenpensionen.

Umwandlung oder Zuckerl

Eine der einfachsten Formen betrieblicher Altersvorsorge ist das 300-Euro-Modell. Dieses gibt es als Gehaltsumwandlung (Mitarbeiter können bis zu 300 Euro jährlich lohnsteuerfrei einzahlen) oder als Gehaltserhöhung (das Unternehmen zahlt 300 Euro lohnsteuer- und sozialversicherungsbefreit

ein). Im ersten Fall kann jeder Mitarbeiter selbst entscheiden, ob er teilnehmen will, im zweiten Fall handelt es sich um ein Incentive eines Unternehmens an alle Mitarbeiter (oder bestimmte Gruppen, die nach objektiven Kriterien ausgewählt werden müssen). Voraussetzung ist jeweils ein Rahmenvertrag mit einer Versicherung.

Der digitale Vermögensverwalter Finabro bietet Unternehmen ein kostenfreies Administrations-tool an, mit dem sie das 300-Euro-Modell mit geringem Aufwand abwickeln können; dabei arbeitet man mit der Zürich Versicherung zusammen. Die Mitarbeiter können zwischen einer klassischen und einer fondsgebundenen Lebensversicherung wählen; bei letzterer können sie sich die Höhe des Aktienanteil in einem bestimmten Rahmen aussuchen – und auch wechseln, sagt Joachim Schuller, der bei Finabro für Marketing und Vertrieb zuständig ist. „300 Euro sind zwar nicht viel, das Modell lässt sich aber mit geringem Aufwand umsetzen.“ (b. 1.)