

ALTERSVERSORGUNG

Ist die betriebliche Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte interessant?

von Steuer- und Rentenberater Alexander Ficht und Rentenberater und Alexander Bußler, Fachberaterzentrum Rhein-Main, Dreieich

| Ist die betriebliche Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte im Minijob- und Gleitzonebereich interessant? Wie sieht es mit der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung aus? Fragen, die der folgende Beitrag beantwortet. |

Entgeltumwandlung

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer haben seit 1. Januar 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Dies gilt auch für Gehaltsempfänger mit einem Gehalt in der Gleitzone (450,01 bis 850 Euro). Bei geringfügig Beschäftigten muss unterschieden werden:

- Geringfügig Beschäftigte, die zum 31. Dezember 2012 im Lohnbereich bis 400 Euro beschäftigt waren, sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei und haben daher keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Sie sind daher entweder auf die Mitwirkung/Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen oder sie verzichten auf die Rentenversicherungsfreiheit. Dann haben auch sie einen Anspruch auf Entgeltumwandlung.
- Für ab 2013 neu aufgenommene geringfügige Beschäftigungen gilt die neue Einkommensgrenze von 450 Euro pro Monat. Die geringfügig Beschäftigten zählen weiter zu den versicherungsfreien Beschäftigten, sind aber rentenversicherungspflichtig und haben daher einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Beantragt der geringfügig Beschäftigte ausdrücklich die Freiheit von der Rentenversicherung (Opting-Out), entfällt sein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und er ist in punkto Entgeltumwandlung auf die Mitwirkung/Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen.

Voraussetzung für eine steuerlich wirksame Entgeltumwandlung ist, dass die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, zum Beispiel eine arbeitnehmer- oder arbeitnehmerähnliche Stellung, ein erstes Arbeitsverhältnis oder ein wirksamer Entgeltumwandlungsvertrag mit dem Arbeitgeber. Außerdem sind weitere Rahmenbedingungen einzuhalten, zum Beispiel der eingeschränkte Hinterbliebenenbegriff, ein Mindestrenteneintrittsalter oder keine Zugriffsrechte während der Einzahlungsphase.

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Entgeltumwandlungen in eine Direktzusage oder Unterstützungskasse sind wegen des fehlenden lohnsteuerlichen Zuflusses steuerfrei. Entgeltumwandlungen in eine Pensionskasse, in einen Pensionsfonds und in eine Direktversicherung fließen zwar zu, sind jedoch jährlich bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuer-

Alte Minijobber
grundsätzlich
ohne Anspruch auf
Entgeltumwandlung

Neue Minijobber
grundsätzlich
mit Anspruch

Unterschiedliche
Spielregeln je nach
Durchführungsweg

und sozialversicherungsfrei. Hinzu kommt ein steuer-, aber nicht sozialversicherungsfreier Betrag von 1.800 Euro jährlich (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG). So sind bei „Einzahlungsanfängern“ 2013 in den üblicherweise gewählten Durchführungswegen der Direktversicherung oder Pensionskasse Vorsorgebeiträge von jährlich 4.584 Euro (2.784 Euro + 1.800 Euro) bzw. monatlich 382 Euro (232 Euro + 150 Euro) staatlich gefördert.

Interessant für Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone?

Arbeitnehmer im Minijob- und Gleitzonebereich verfügen in der Regel über keine oder nur eine geringe eigene Altersvorsorge. Es stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen die Entgeltumwandlung eine sinnvolle Investitionsentscheidung zur Verbesserung der eigenen Altersvorsorge ist.

Soviel vorweg: Die Attraktivität einer Entgeltumwandlung beruht in der Regel auf einem „Steuer- und Sozialversicherungsgewinn“ zwischen Einzahlungs- und Auszahlungsphase. Doch nur wer Steuern zahlt, kann bei der Entgeltumwandlung auch welche sparen. Das belegen die folgenden drei Beispiele.

1. Entgeltumwandlung innerhalb eines Minijobs

Bei Minijobs übersteigt das monatliche Arbeitsentgelt nicht die Geringfügigkeitsgrenze von 400 bzw. 450 Euro. Der Arbeitgeber zahlt einen Pauschalbetrag von 30 Prozent des Arbeitsentgelts (13 % gesetzliche Krankenversicherung, 15 % gesetzliche Rentenversicherung, 2 % pauschale Lohnsteuer). Der Arbeitnehmer ist versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosenversicherung und – sofern er sich für die Rentenversicherungsfreiheit entschieden hat – in der Rentenversicherung. Dadurch dass der Arbeitnehmer seine Einkünfte „Brutto für Netto“ erhält, schlägt eine Entgeltumwandlung voll auf das Nettoeinkommen durch.

■ Beispiel

Arbeitnehmerin A arbeitet seit 1. Januar 2013 wöchentlich acht Stunden. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 450 Euro. A hat ausdrücklich die Rentenversicherungsfreiheit beantragt. Sie erhält die 450 Euro steuerfrei. Der Arbeitgeber zahlt die pauschalen Abgaben in Höhe von 135 Euro (450 Euro x 30 Prozent) zuzüglich U1 und U2 sowie Insolvenzumlage. A möchte von ihrem Gehalt einen Betrag von monatlich 100 Euro im Wege der Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Der Arbeitgeber stimmt der Entgeltumwandlung zu.

Bruttoarbeitslohn	450 Euro
./. Entgeltumwandlung	./. 100 Euro
Bruttoarbeitslohn nach Entgeltumwandlung	350 Euro

Bewertung: Der Arbeitgeber muss nur 105 Euro statt bisher 135 Euro an Abgaben tragen (350 Euro x 30 %) zuzüglich U1, U2 und Insolvenzumlage. A verzichtet auf 100 Euro Liquidität zugunsten der Altersversorgung. Wermutstropfen: A muss die Auszahlung aus der Altersversorgung nachgelagert versteuern und darauf Krankenversicherungsbeiträge zahlen. Die Entgeltumwandlung ist für A daher keine gute Wahl.

Entgeltumwandlung lohnt sich nur im Einzelfall

Einzahlung und Auszahlung versteuert

2. Bruttoeinkommen im unteren Bereich der Gleitzone

Befindet sich ein Arbeitnehmer knapp oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze, also am unteren Ende der Gleitzone, so hat der Arbeitnehmer selbst eine Reihe von Abgaben zu tragen. Allerdings kann dieser Arbeitnehmer mit Hilfe der Entgeltumwandlung sein Bruttogehalt so absenken, dass er dadurch unter die Geringfügigkeitsgrenze gelangt. Insoweit verringert er die eigene Abgabenbelastung, unter Umständen sogar auf Null.

Aus Midijob wird durch Entgeltumwandlung Minijob

■ Beispiel

Arbeitnehmerin B erzielt ein Bruttoeinkommen von 500 Euro und hat kein weiteres Arbeitsverhältnis. Wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze wird sie nach den elektronischen Lohnsteuermerkmalen besteuert. B ist verheiratet und kinderlos, ihr Ehemann hat die Steuerklasse III. Die Lohnsteuer beträgt bei B 46,00 Euro zuzüglich 4,14 Euro Kirchensteuer (9 %). Die Umlagesätze für den Arbeitgeber betragen 2,5 Prozent für die U1 und 0,25 Prozent für die U2. Die Insolvenzgeldumlage beträgt 0,15 %. Der Sozialversicherungsbeitrag teilt sich wie folgt auf:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	36,50 Euro	26,39 Euro
Rentenversicherung	47,25 Euro	29,43 Euro
Arbeitslosenversicherung	7,50 Euro	4,68 Euro
Pflegeversicherung	5,13 Euro	4,20 Euro
U1, U2 und Insolvenzumlage	11,76 Euro	
Summe Sozialversicherung	108,14 Euro	64,70 Euro

Der Nettolohn der B beträgt 385,16 (500 Euro \cdot / 46 Euro \cdot / 4,14 Euro \cdot / 64,70 Euro). Der Arbeitgeber zahlt insgesamt 608,14 Euro (500 Euro + 108,14 Euro). B muss den Arbeitslohn in ihrer Einkommensteuererklärung ansetzen. Dies könnte aufgrund der Zusammenveranlagung mit dem Ehemann oder anderer positiver eigener Einkünfte zu einer Einkommensteuernachzahlung führen und damit das Nettogehalt noch einmal reduzieren.

■ Abwandlung

B entscheidet sich für eine Entgeltumwandlung in Höhe von 100 Euro und optiert zur Rentenversicherungsfreiheit. Ihre Gehaltsabrechnung sieht wie folgt aus:

Bruttoarbeitslohn	500 Euro
\cdot / Entgeltumwandlung	\cdot / 100 Euro
Bruttoarbeitslohn nach Entgeltumwandlung	400 Euro

Bewertung: Der Personalkostenaufwand des Arbeitgebers beträgt 620 Euro (500 Euro + 400 Euro \times 30 %) statt bisher 608,14 Euro – jeweils zuzüglich U1, U2 und Insolvenzumlage. B erhält 400 Euro monatlich. Sie senkt ihre eigene Belastung von bisher 114,84 Euro auf Null und finanziert mit monatlich 100 Euro ihre betriebliche Altersvorsorge. Wermutstropfen: Die Vorteile der sozialen Absicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung sind durch das Absenken auf die Geringfügigkeitsgrenze entfallen. Zudem muss A die Auszahlung aus der Altersversorgung nachgelagert versteuern und darauf Krankenversicherungsbeiträge zahlen.

Midijobwechsler:
Zusatzrente aus 100
Euro Monatsbeitrag
und mehr Netto

3. Entgeltumwandlung im oberen Bereich der Gleitzone

Ein Arbeitnehmer im oberen Bereich der Gleitzone wird durch eine Entgeltumwandlung in „normaler“ Höhe kaum in der Lage sein, die Grenze zur Geringfügigkeit und dem dort vorhandenen Sprung der Abgaben auf Null zu erreichen. Folglich reduzieren sich die rechnerischen Vorteile vor allem auf die Sozialversicherungsabgaben. Der Vorteil kann je nach individueller Situation so hoch ausfallen, dass auch hier eine Entgeltumwandlung interessant wird.

■ Beispiel

Arbeitnehmerin C hat einen Bruttolohn von 700 Euro. Sie überlegt, davon 200 Euro im Wege der Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen. Vereinfacht dargestellt ergibt sich folgende Rechnung:

Entgeltumwandlung	Nein	Ja
Bruttolohn	700 Euro	700 Euro
./. Entgeltumwandlung	-	200 Euro
sv- und lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn	700 Euro	500 Euro
./. Lohnsteuer (Klasse VI), pauschale KiSt u SoliZ	75,56 Euro	50,14 Euro
./. Sozialabgaben Arbeitnehmer	126,92 Euro	64,70 Euro
Nettolohn	497,52 Euro	385,16 Euro
Sozialabgaben Arbeitgeber	154,06 Euro	108,14 Euro

Bewertung: Mit einem Nettolohnverlust in Höhe von monatlich 112,36 Euro (497,52 ./ 385,16 Euro) finanziert die C monatlich 200 Euro für die betriebliche Altersvorsorge. Der Arbeitgeber spart rund 45 Euro an Sozialversicherungsbeiträgen. Wermutstropfen: C muss die Auszahlung aus der Altersversorgung nachgelagert versteuern und darauf Krankenversicherungsbeiträge zahlen.

PRAXISHINWEISE | Im oberen Bereich der Gleitzone (und natürlich auch darüber) nehmen die steuerlichen Ersparnisse durch Entgeltumwandlung sukzessive zu, sodass die Entgeltumwandlung empfehlenswert sein kann. Allerdings ist die gesamte Situation des Arbeitnehmers zu beleuchten. So kann es zu Verschiebungen etwa durch die Zusammenveranlagung mit einem Ehegatten kommen.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge leistet der Arbeitgeber freiwillig Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung zusätzlich zum geschuldeten Gehalt. Vor allem im Bereich der Minijobs ist folgende Gestaltung interessant: Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird Mehrarbeit vereinbart und so eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung begründet. Der Arbeitgeber zahlt den nicht ausgezahlten Mehrarbeitslohn steuer- und sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersversorgung.

↘ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Lehrgang „Zertifizierte Fachkraft für die betriebliche Altersversorgung (Hochschule Ansbach)“ vom 9. bis 11. September 2013 im Fachberaterzentrum in Dreieich; mehr Informationen unter www.fachberaterzentrum.de

Ersparnis von SV-Beiträgen

Es kommt auf die gesamte Situation an

Durch Mehrarbeit direkt Arbeitskraft in bAV umwandeln