

# Ist eine betriebliche Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte interessant?

Von Steuerberater / Rentenberater Alexander Ficht\*

Minijob, Gleitzonejob und Ehegatten-Arbeitsverhältnis sind typische Teilzeitbeschäftigungen. Wie interessant ist für diese Personen eine Entgeltumwandlung? Wie sieht es mit der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung aus? Was ist bei einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) im Teilzeit-Ehegattenarbeitsverhältnis zu beachten?

Die Beispielfälle sind in „weiblicher“ Form gewählt, da in der Praxis Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse meist von Frauen ausgeübt werden.

## Entgeltumwandlung

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer haben seit dem 1. Januar 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Dies gilt uneingeschränkt für Gehaltsempfänger, auch für die mit einem Gehalt in der Gleitzone (400,01 bis 800 Euro). Geringfügig Beschäftigte bis 400 Euro (Minijobber) sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei und haben daher keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Verzichtet der Minijobber auf die Rentenversicherungsfreiheit, so besteht auch hier ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Ansonsten ist der Minijobber auf die Zustimmung seines Arbeitgebers angewiesen.

**Wichtig:** Ein Entgeltumwandlungsanspruch ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer bereits über eine durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV verfügt. Es besteht aber ein sogenannter „Auffüllanspruch“, wenn mit der bisherigen Entgeltumwandlung die Obergrenze noch nicht erreicht wird.

## Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Die Entgeltumwandlungen in eine Direktzusage oder Unterstützungskasse sind steuerfrei wegen eines fehlenden Zuflusses, diejenigen in Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG.

Entgeltumwandlungen sind bis zu einer Höhe von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei (2010: 2.640 Euro pro Jahr bzw. 220 Euro monatlich).

## Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone

Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone verfügen in der Regel über eine geringe eigene Altersvorsorge. Es stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen die Entgeltumwandlung eine sinnvolle Investitionsentscheidung zur Verbesserung der eigenen Altersvorsorge ist. Drei Fallgruppen sind zu unterscheiden:

- Gruppe 1: Der Beschäftigte bezieht ein Bruttoeinkommen im Minijobbereich (bis zu 400 Euro).
- Gruppe 2: Der Beschäftigte bezieht ein Bruttoeinkommen im unteren Bereich der Gleitzone, sodass nach der Entgeltumwandlung das Bruttoeinkommen unter 400 Euro sinkt.
- Gruppe 3: Der Beschäftigte bezieht ein Bruttoeinkommen im oberen Bereich der Gleitzone, sodass auch nach der Entgeltumwandlung das Bruttoeinkommen über 400 Euro liegt.

## Gruppe 1: Entgeltumwandlung innerhalb eines Minijobs

Minijobs sind dadurch gekennzeichnet, dass das monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro nicht übersteigt. Die Arbeitnehmer sind in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Der Arbeitgeber zahlt einen Pauschbetrag von 30 Prozent (13 Prozent Krankenversicherung, 15 Prozent Rentenversicherung, 2 Prozent Lohnsteuer) des Arbeitsentgelts.

**Beispiel:** Frau Müller arbeitet wöchentlich acht Stunden als Büroangestellte. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 400 Euro.

Frau Müller erhält 400 Euro steuerfrei. Der Arbeitgeber führt die pauschalen Abgaben in Höhe von 120 Euro (400 Euro × 30 Prozent) ab – zuzüglich U1, U2 und Insolvenzgeldumlage.

Frau Müller hat keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV. Sie ist auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen. Entsprechende Vereinbarungen führen dann zu einer Minderung der Bemessungsgrundlage für die Pauschalbeiträge.

**Abwandlung:** Der Arbeitgeber stimmt dem Wunsch von Frau Müller zu, einen Betrag von monatlich 100 Euro im Wege der Gehaltsumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen

Bruttoarbeitslohn	400 Euro
abzgl. Entgeltumwandlung bAV	- 100 Euro
Bruttoarbeitslohn nach Entgeltumwandlung	300 Euro

\* Der Artikel basiert auf einem Vortrag des Verfassers in der „Facharbeitsgruppe Betriebliche Altersversorgung“ des Bundesverbandes der Rentenberater e.V.

Der Arbeitgeber muss nur 90 Euro abführen (300 Euro  $\times$  30 Prozent) – zuzüglich U1, U2 und Insolvenzgeldumlage.

**Bewertung:** Frau Müller verzichtet auf 100 Euro Liquidität zugunsten einer bAV. Diese unterliegt im Auszahlungzeitpunkt der „nachgelagerten“ Besteuerung. Das bedeutet, dass aus „steuerfreien“ Einnahmen aus dem Minijob durch die Entgeltumwandlung „steuerpflichtige“ Einnahmen (wenn auch erst nachgelagert) werden. Hinzu kommt die Krankenversicherungspflicht auf die Auszahlungen. Sicherlich keine gute Entscheidung. Besser wäre es in diesen Fällen, den Betrag in eine private Rentenversicherung mit späterer Ertragsanteilsbesteuerung statt in eine Entgeltumwandlung zu investieren.

### Gruppe 2: Bruttoeinkommen im unteren Bereich der Gleitzone

Der Beschäftigte bezieht ein Bruttoeinkommen im unteren Bereich der Gleitzone, so dass nach der Entgeltumwandlung das Bruttoeinkommen 400 Euro oder weniger beträgt.

**Beispiel:** Frau Maier hat ein Bruttoeinkommen von 500 Euro. Sie muss wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Sie ist verheiratet, kinderlos, ihr Ehemann hat Steuerklasse III. Sie ist bei der AOK Hessen krankenversichert, für die U1 gelten bei dieser AOK 1,6 Prozent, für die U2 0,05 Prozent und für das Insolvenzgeld 0,41 Prozent. Frau Maier hat kein weiteres Arbeitsverhältnis. Die Lohnsteuer beträgt 47,58 Euro zuzüglich 4,28 Euro Kirchensteuer. Der Sozialversicherungsbeitrag teilt sich wie folgt auf:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	35,00 Euro	28,71 Euro
Rentenversicherung	49,75 Euro	35,33 Euro
Arbeitslosenversicherung	7,00 Euro	4,98 Euro
Pflegeversicherung	4,88 Euro	4,53 Euro
U1; U2; Insolvenzgeldumlage	8,80 Euro	
Sozialversicherung insgesamt	105,43 Euro	73,55 Euro

Der monatliche Auszahlungsbetrag für Frau Maier sind 374,59 Euro, der Personalkostenaufwand des Arbeitgebers beträgt 605,43 Euro.

Frau Maier muss den Arbeitslohn in der jährlichen 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:** Frau Maier entscheidet sich für eine Entgeltumwandlung in Höhe von 100 Euro. Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung sieht nunmehr wie folgt aus:

Bruttoarbeitslohn	500 Euro
abzgl. Entgeltumwandlung bAV	- 100 Euro
Bruttoarbeitslohn nach Entgeltumwandlung	400 Euro

Frau Maier erhält 400 Euro monatlich. Der Personalkostenaufwand des Arbeitgebers beträgt 620 Euro (500 Euro + 400 Euro  $\times$  30 Prozent) zuzüglich U1, U2 und Insolvenzgeldumlage.

**Bewertung:** Die bAV kann „quasi“ aus der Ersparnis (Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer) finanziert werden. Frau Maier würde in der Gleitzone lediglich 374,59 Euro ausgezahlt bekommen. Zudem besteht das Risiko einer weiteren steuerlichen Belastung. Dagegen erhält sie bei der Entgeltumwandlung 400 Euro netto und die bAV-Beitragseinzahlung von monatlich 100 Euro. Auch wenn die späteren Rentenzahlungen aus der bAV einkommensteuer- und krankenversicherungspflichtig sind, ist in dieser Konstellation eine Entgeltumwandlung zu empfehlen.

### Gruppe 3: Entgeltumwandlung innerhalb der Gleitzone

Bei einer Entgeltumwandlung innerhalb der Gleitzone „sparen“ Arbeitnehmer und Arbeitgeber die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge. Beim Arbeitnehmer fällt in der Ansparphase keine Lohnsteuer an, allerdings kommt es in der Auszahlungsphase zur „nachgelagerten“ Besteuerung und Krankenversicherungspflicht.

**Beispielrechnungen:** Frau Schmidt hat einen Brutto-lohn von 700 Euro. Vereinfacht dargestellt ergibt sich folgende Rechnung (Steuerklasse V, KV: AOK Hessen):

	ohne bAV	mit bAV
Bruttolohn	700,00 Euro	700,00 Euro
bAV	-	- 200,00 Euro
lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig	700,00 Euro	500,00 Euro
Steuern gesamt (LoSt u KiSt)	- 77,56 Euro	- 51,86 Euro
Sozialversicherung Arbeitnehmer	- 133,71 Euro	- 73,55 Euro
Netto-Auszahlung	488,73 Euro	374,55 Euro
Sozialversicherung Arbeitgeber	152,78 Euro	105,43 Euro

**Bewertung unter Liquiditäts- und Kapitalanlagegesichtspunkten:** Vorteile aus der Entgeltumwandlung ergeben sich durch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge. Weitere Vorteile können sich durch die nachgelagerte Besteuerung immer dann ergeben, wenn der Steuersatz im Rentenfall niedriger als in der Ansparphase ist. Insoweit ist die bAV empfehlenswert.

Nachteilig wirkt sich die Krankenversicherungspflicht in der Auszahlungsphase aus. Aufgrund der Vor- und Nachteile sollte die Anlageentscheidung sorgfältig überprüft werden.

**Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge**

Bei der arbeitgeberfinanzierten bAV handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Gehalt gezahlt wird. Im Gegensatz zur Entgeltumwandlung besteht seitens des Arbeitnehmers kein Rechtsanspruch. Die Zusagen werden unverfallbar, sofern die Zusage mehr als fünf Jahre besteht und der Arbeitnehmer älter als 30 Jahre ist.

Arbeitgeberfinanzierte bAV ist in der Ansparphase lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2010: 2.640 Euro pro Jahr bzw. 220 Euro monatlich). In der Auszahlungsphase sind die Leistungen steuerpflichtig und unterliegen der Krankenversicherungspflicht.

**Beispiel:** Der Arbeitgeber gewährt Frau Kaiser zu ihrem Bruttolohn von 500 Euro eine bAV von 100 Euro.

Bruttolohn	500,00 Euro
Steuern (Stkl.V, KiSt) gesamt	- 51,86 Euro
Sozialversicherung Arbeitnehmer	- 73,55 Euro
Netto-Auszahlung + bAV	374,59 Euro + 100,00 Euro
Sozialversicherung Arbeitgeber	105,43 Euro

Der monatliche Auszahlungsbetrag bei Frau Kaiser beträgt 374,59 Euro. Weitere 100 Euro erhält sie „obendrauf“ als bAV.

**Beurteilung:** Für den Arbeitgeber stellt die arbeitgeberfinanzierte bAV ein geeignetes Mittel dar, qualifizierte Mitarbeiter zu binden.

**Besonderheiten beim Ehegatten-Arbeitsverhältnis**

Wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis ist auch bei steuerlich anzuerkennenden Ehegatten-Arbeitsverhältnissen eine bAV möglich. Allerdings muss gewährleistet sein, dass die zugesagte bAV keine Überversorgung bewirkt. Von einer steuer-schädlichen Überversorgung gehen die Finanzämter aus, wenn die zugesagten Leistungen aus sämtlichen Durchführungswegen der bAV zusammen mit der Rentenanwartschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 Prozent der Aktivbezüge übersteigen. Folge: kein Betriebsausgabenabzug bzw. keine verdeckte Gewinnausschüttung.

**Wichtig:** Eine mögliche Überversorgung hat die Finanzverwaltung in der Vergangenheit nicht geprüft, wenn die laufenden Aufwendungen für die Altersversorgung 30 Prozent des steuerpflichtigen Arbeitslohns nicht überstiegen. Auch wenn diese Vereinfachungsregel inzwischen aufgegeben worden ist, so ist doch vor zu hohen Versorgungsbezügen zu warnen.

*Anschrift des Verfassers:*  
 Max-Planck-Str. 20  
 63303 Dreieich