

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist für Teilzeitbeschäftigte interessant

von Steuer- und Rentenberater Alexander Ficht, Dreieich

Ist die Entgeltumwandlung für Teilzeitbeschäftigte interessant? Wie sieht es mit der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung aus? Was ist bei einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) im Teilzeit-Ehegattenarbeitsverhältnis zu beachten? Wichtige Fragen, auf die der folgende Beitrag eine Antwort gibt.

Minijob, Gleitzonejob und Ehegattenarbeitsverhältnis

Entgeltumwandlung

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer haben seit 1. Januar 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Dies gilt uneingeschränkt für Gehaltsempfänger, auch für die mit einem Gehalt in der sogenannten Gleitzone (400,01 bis 800 Euro).

Geringfügig Beschäftigte bis 400 Euro (Minijobber) sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei und haben daher keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Sie sind entweder auf die Mitwirkung/Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen oder sie verzichten auf die Rentenversicherungsfreiheit. Dann haben auch sie ein Recht auf Entgeltumwandlung.

Minijobber ohne Anspruch auf Entgeltumwandlung

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 eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG.

Die Entgeltumwandlungen sind bis zu einer Höhe von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei (2009: 2.592 Euro jährlich bzw 216 Euro monatlich).

Interessant für 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:

Drei Fallgruppen

- **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 des Arbeitsentgelts (13 Prozent Krankenversicherung, 15 Prozent Rentenversicherung, 2 Prozent Lohnsteuer).

Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten

Beispiel

A arbeitet wöchentlich 10 Stunden im Innendienst einer Versicherungsagentur. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 400 Euro.
 A erhält 400 Euro steuerfrei. Der Arbeitgeber führt die pauschalen Abgaben in Höhe von 120 Euro (400 Euro x 30 %) ab zuzüglich U1-, U2- und Insolvenzgeldumlage.

A 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

A möchte von ihrem Gehalt einen Betrag von monatlich 100 Euro im Wege der Gehaltsumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge einbezahlen. Der Arbeitgeber stimmt der Gehaltsumwandlung zu.

Bruttoarbeitslohn	400 Euro
./. Entgeltumwandlung bAV	./. 100 Euro
Bruttoarbeitslohn nach Entgeltumwandlung	300 Euro

Der Arbeitgeber muss nur 90 Euro abführen (300 Euro x 30 %) zuzüglich U1-, U2- und Insolvenzgeldumlage.

Bewertung: A verzichtet auf 100 Euro Liquidität zugunsten einer bAV. Diese unterliegt im Auszahlungszeitpunkt 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.

Private Rentenversicherung ist die bessere Wahl

Gruppe 2: Bruttoeinkommen im unteren Bereich der Gleitzone

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

Beispiel

A hat ein Bruttoeinkommen von 500 Euro. Sie muss wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorlegen. A ist verheiratet und kinderlos, ihr Ehemann hat die Steuerklasse III. Sie ist bei der AOK Hessen krankenversichert. Für die U1 gelten bei der AOK Hessen 1,6 Prozent, für die U2 0,05 Prozent und für das Insolvenzgeld 0,1 Prozent. A hat kein weiteres Arbeitsverhältnis. Die Lohnsteuer beträgt 59,25 Euro zuzüglich 5,33 Euro Kirchensteuer. Der Sozialversicherungsbeitrag teilt sich wie folgt auf:

A erhält 363,23 Euro ausgezahlt

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	35,00 Euro	28,20 Euro
Rentenversicherung	49,75 Euro	34,65 Euro
Arbeitslosenversicherung	7,00 Euro	4,88 Euro
Pflegeversicherung	4,88 Euro	4,46 Euro
U1; U2; Insolvenzgeldumlage	7,42 Euro	
Summe Sozialversicherung	104,05 Euro	72,19 Euro

Berechnung erfolgt nach zum 1. Juli 2009 geltenden Einkommensteuertarif (Entlastung durch Konjunkturpaket II).

Der monatliche Auszahlungsbetrag bei A beträgt 363,23 Euro. Der Personalkostenaufwand des Arbeitgebers beträgt 604,05 Euro.

Beachten Sie: A 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.

Risiko einer Steuernachzahlung besteht

Abwandlung

A entscheidet sich für eine Entgeltumwandlung in Höhe von 100 Euro, dann sieht ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung wie folgt aus:

Bruttoarbeitslohn	500 Euro
./. Entgeltumwandlung bAV	./. 100 Euro
Bruttoarbeitslohn nach Entgeltumwandlung	400 Euro

A erhält 400 Euro monatlich. Der Personalkostenaufwand beim Arbeitgeber beträgt 620 Euro (500 Euro + 400 Euro x 30%) zuzüglich U1-, U2- und Insolvenzgeldumlage.

Bewertung: Die bAV kann „quasi“ aus der Ersparnis (Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer) finanziert werden. A würde in der Gleitzone lediglich 363,23 Euro ausgezahlt bekommen. Zudem besteht das Risiko einer weiteren steuerlichen Belastung. Dagegen erhält A bei der

Entgeltumwandlung ist die bessere Wahl

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 zur Krankenversicherungspflicht.

Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen

Beispiel

A hat einen Bruttolohn von 700 Euro. Vereinfacht dargestellt ergibt sich folgende Rechnung:

	Ohne bAV	mit bAV
Bruttolohn	700 Euro	700 Euro
bAV	-	./. 200 Euro
Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig	700 Euro	500 Euro
Steuern gesamt (LoSt u KiSt)	./. 96,35 Euro	./. 64,58 Euro
Sozialversicherung Arbeitnehmer	./. 133,26 Euro	./. 72,19 Euro
Netto-Auszahlung	470,39 Euro	363,23 Euro
Sozialversicherung Arbeitgeber	147,09 Euro	104,05 Euro

Der monatliche Auszahlungsbetrag bei A beträgt ohne bAV 470,39 Euro und mit bAV von 200 Euro 363,23 Euro. Der Personalkostenaufwand des Arbeitgebers beträgt ohne bAV 847,09 Euro und mit bAV 804,05 Euro.

Beurteilung 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 geleistet wird. Seitens des Arbeitnehmers besteht kein Rechtsanspruch. Die Zusagen werden unverfallbar, sofern

- die Zusage mehr als 5 Jahre besteht und
- der Arbeitnehmer älter als 30 Jahre ist.

Kein Anspruch des Arbeitnehmers

Arbeitgeberfinanzierte bAV sind in der Ansparphase lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2009: 2.592 Euro jährlich; 216 Euro monatlich). In der Auszahlungsphase sind die Leistungen steuerpflichtig und unterliegen der Krankenversicherungspflicht.

Bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze möglich

Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt A zu ihrem Bruttolohn von 500 Euro eine bAV von 100 Euro.	
Bruttolohn	500,00 Euro
./. Steuern gesamt	./. 64,58 Euro
./. Sozialversicherung Arbeitnehmer	./. 72,19 Euro
Netto-Auszahlung	363,23 Euro
+ bAV	+ 100,00 Euro
Sozialversicherung Arbeitgeber	104,05 Euro

Der monatliche Auszahlungsbetrag bei A beträgt 363,23 Euro. Die 100 Euro bAV erhält sie „obendrauf“.

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

Mitarbeiterbindung erzeugt

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 steuerschädlichen 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. eine verdeckte Gewinnausschüttung.

Damoklesschwert Überversorgung

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.

Keine Überversorgung des Ehegatten bei Direktversicherung

Der Bundesfinanzhof hat für den Fall einer Direktversicherung entschieden: Die Versicherungsbeiträge sind betrieblich veranlasst und regelmäßig ohne Prüfung einer Überversorgung als Betriebsausgabe zu berücksichtigen. Voraussetzung: In einem steuerlich anzuerkennenden Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten wird ein Teil des bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs in einen Direktversicherungsschutz umgewandelt, ohne dass das Arbeitsverhältnis im Übrigen geändert wird (Urteil vom 10.6.2008; Az: VIII R 68/06; Abruf-Nr. 083205).



Ausgabe 6/2009, Seite 96