

Gestaltungsmöglichkeiten nutzen

bAV ist auch 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.

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.

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

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Entgeltumwandlungen in eine Direktzusage oder Unterstützungskasse sind aufgrund eines fehlenden Zuflusses steuerfrei, Entgeltumwandlungen in eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG (maximal vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung + 1.800 Euro).

Bis zu einer Höhe von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung sind sie auch sozialversicherungsfrei. Das sind 2010 jährlich 2.640 Euro bzw. 220 Euro monatlich.

Unser Tipp: Eine Übersicht über die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen bei den fünf Durchführungswegen in der bAV finden Sie in „myIWW“ (www.iww.de) im „Online-Service“ unter „Arbeitshilfen und Checklisten“ – Stichwort: „Betriebliche Altersversorgung“

Minijobber ohne Anspruch auf Entgeltumwandlung



Übersicht über alle Durchführungswegen

Interessant für Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone?

Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone verfügen oft nur 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). **Drei Fallgruppen**
- **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-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Der Arbeitgeber zahlt einen Pauschbetrag von 30 Prozent des Arbeitsentgelts (13 Prozent Krankenversicherung, 15 Prozent Rentenversicherung, 2 Prozent Lohnsteuer).

Beispiel

A arbeitet wöchentlich zehn Stunden als Bürokraft. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 400 Euro. A erhält die 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 betrieblichen Altersversorgung. Sie ist auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen. Entsprechende Vereinbarungen führen dann zu einer Minderung der Bemessungsgrundlage für die Pauschalbeiträge.

Geringere Pauschalbeiträge des Arbeitgebers

Abwandlung

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

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

Der Arbeitgeber zahlt nur 90 Euro (300 Euro x 30 %) zuzüglich der Umlagen.

Bewertung: A verzichtet auf 100 Euro Liquidität zugunsten der betrieblichen Altersversorgung. Diese unterliegt bei Auszahlung der „nachgelagerten“ Besteuerung. Somit werden aus „steuerfreien“ Einnahmen aus dem Minijob durch die Entgeltumwandlung „steuerpflichtige“ Einnahmen (wenn auch erst nachgelagert). Hinzu kommt die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht auf die Auszahlungen. Sicher keine gute Entscheidung. Besser wäre es, den Betrag in eine private Rentenversicherung mit späterer Ertragsanteilsbesteuerung 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.

Aus Gleitzone wird Minijob

Beispiel

B hat ein Bruttoeinkommen von 500 Euro. Wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze muss sie dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorlegen. B ist verheiratet und kinderlos, ihr Ehemann hat die Steuerklasse III. Sie ist bei der AOK Hessen krankenversichert (U1-Umlage 2,3 Prozent, U2-Umlage 0,14 Prozent und Insolvenzgeldumlage 0,41 Prozent). B hat kein weiteres Arbeitsverhältnis. Die Lohnsteuer beträgt 47,58 Euro zuzüglich 4,28 Euro Kirchensteuer. Die SV-Beiträge teilen 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	4,52 Euro
U1; U2; Insolvenzgeldumlage	12,18 Euro	
Summe Sozialversicherung	108,81 Euro	73,54 Euro

Der monatliche Auszahlungsbetrag bei B beträgt 374,60 Euro. Der Personalkostenaufwand des Arbeitgebers beträgt 608,81 Euro.

Beachten Sie: B muss den Arbeitslohn in der Einkommensteuererklärung ansetzen. Dies könnte aufgrund der Zusammenveranlagung mit dem Ehemann oder anderer positiver eigener Einkünfte zu einer Steuernachzahlung führen und damit das Nettoeinkommen noch einmal reduzieren.

Risiko einer Steuernachzahlung besteht

Abwandlung

B entscheidet sich für eine Entgeltumwandlung in Höhe von 100 Euro. Ihre Gehaltsabrechnung sieht dann wie folgt aus:

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

B erhält 400 Euro monatlich. Der Aufwand 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. B würde in der Gleitzone lediglich 374,60 Euro ausgezahlt bekommen. Zudem besteht das Risiko einer weiteren steuerlichen Belastung. Dagegen erhält B 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.

Entgeltumwandlung zu empfehlen ...

Beachten Sie: Durch den Wechsel von der Gleitzone in den Minijob geht die Möglichkeit verloren, mit relativ geringen Beiträgen vollen Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung zu erhalten.

... Nachteile mit berücksichtigen

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.

Beispiel

B aus dem vorherigen Beispiel hat einen Bruttolohn von 700 Euro. Sie wandelt 200 Euro in eine betriebliche Altersversorgung um:

	Ohne bAV	mit bAV
Bruttolohn	700 Euro	700 Euro
./. Betriebliche Altersversorgung	----	200 Euro
= Steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn	700 Euro	500 Euro
./. Lohn- und Kichensteuer	77,56 Euro	51,86 Euro
./. SV-Beiträge Arbeitnehmer	133,70 Euro	73,54 Euro
= Netto-Auszahlung	488,74 Euro	374,60 Euro
Sozialversicherung Arbeitgeber	154,54 Euro	108,81 Euro

Die Umwandlung von 200 Euro in eine betriebliche Altersversorgung mindert die Auszahlung an B nur um 114,44 Euro (= 488,74 Euro ./. 374,60 Euro). Der Personalaufwand des Arbeitgebers sinkt um 45,73 Euro (= 154,54 Euro ./. 108,81 Euro).

Bewertung: Vorteile aus der Entgeltumwandlung ergeben sich durch die gesparten Sozialversicherungsbeiträge. Weitere Vorteile können sich durch die nachgelagerte Besteuerung dann ergeben, wenn der Steuersatz im Rentenfall niedriger als in der Ansparphase ist. Insoweit ist die betriebliche Altersversorgung zu empfehlen. Nachteilig wirkt sich die Krankenversicherungspflicht in der Auszahlungsphase aus. Aufgrund der Vor- und Nachteile sollte die Anlageentscheidung sorgfältig überprüft werden.

Ersparnis von SV-Beiträgen

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung 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 fünf Jahre besteht und
- der Arbeitnehmer älter als 30 Jahre ist.

Kein Anspruch des Arbeitnehmers

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist in der Ansparphase lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei für Beiträge bis maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung

(2010 sind das jährlich 2.640 Euro bzw. 220 Euro monatlich). In der Auszahlungsphase sind die Leistungen steuerpflichtig und beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Unser Tipp: Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist auch bei Minijobbern möglich. Solange die Beiträge steuer- und sozialversicherungsfrei sind, gefährden sie die 400- Euro-Grenze nicht.

Auch bei Mini-jobbern möglich

Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt Minijobberin C zu ihrem monatlichen Lohn in Höhe von 400 Euro eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversicherung (Beitrag monatlich 100 Euro).

Ob mit oder ohne Direktversicherung, C erhält monatlich 400 Euro ausbezahlt. Die betriebliche Altersversorgung erhält sie „obendrauf“. Die Abgabenlast des Arbeitgebers bleibt ebenfalls unverändert. Er zahlt weiterhin 30 Prozent Pauschalbeitrag zuzüglich Umlagen. Seine Gesamtbelastung erhöht sich nur um die 100 Euro Beitrag für die Direktversicherung.

Unser Tipp: Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist eine gute Möglichkeit, qualifizierte Mitarbeiter zu binden.

Besonderheiten beim Ehegatten-Arbeitsverhältnis

Wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis ist auch bei steuerlich anerkannten Ehegatten-Arbeitsverhältnissen eine betriebliche Altersversorgung möglich. Allerdings muss gewährleistet sein, dass die zugesagte betriebliche Altersversorgung keine Überversorgung bewirkt.

**Damoklesschwert
Überversorgung**

Von einer steuerschädlichen Überversorgung gehen die Finanzämter aus, wenn die zugesagten Leistungen aus sämtlichen Durchführungswegen zusammen mit der Rentenanwartschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 Prozent der Aktivbezüge übersteigen. Folge: Kein Betriebsausgabenabzug bzw. eine 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 wurde, ist vor zu hohen Versorgungsbezügen zu warnen.

Keine Überversorgung des Ehegatten bei Direktversicherung

Der BFH 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 2/2009, Seite 35).



**Ausgabe 2/2009,
Seite 35**