

Minijob und Gleitzonejob

Ist die betriebliche Altersversorgung 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 im Teilzeit-Ehegattenarbeitsverhältnis zu beachten? Fragen, auf die der folgende Beitrag eine Antwort gibt.

Entgeltumwandlung

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer haben seit 1. Januar 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Dies gilt auch für Gehaltsempfänger 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. Sie sind entweder auf die Mitwirkung/Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen oder sie verzichten auf die Rentenversicherungsfreiheit. Dann haben auch sie ein Recht auf Entgeltumwandlung.

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Wichtig: Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer bereits über eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betrieblichen Altersvorsorge verfügt. Es besteht aber ein „Auffüllanspruch“, wenn die Obergrenze noch nicht erreicht wird.

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

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

Wichtig: Für Zusagen bis 2005 sind Sondervorschriften zu beachten.

Bis zu einer Höhe von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung sind Entgeltumwandlungen auch sozialversicherungsfrei. Das gilt auch über den 31. Dezember 2008 hinaus. Die geplante Abschaffung der Sozialversicherungsfreiheit ab 2009 ist vom Tisch (Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des SGB III; Abruf-Nr. 073596).

Sozialversicherungsfreiheit bleibt erhalten

Interessant für Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone?

Gehaltsempfänger im Bereich der Minijobs bzw. in der Gleitzone verfügen in der Regel über eine geringe eigene Altersvorsorge. Es stellt sich deshalb 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.

Drei Gruppen

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 pauschale Lohnsteuer) des Arbeitsentgelts.

Minijobs sind für den Arbeitnehmer abgabenfrei

Beispiel

Arbeitnehmerin A arbeitet wöchentlich acht Stunden. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 400 Euro. A erhält die 400 Euro steuerfrei. Der Arbeitgeber zahlt die pauschalen Abgaben in Höhe von 120 Euro (400 Euro x 30 Prozent) zuzüglich U1 und U2.

A hat keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge. 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 Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Der Arbeitgeber stimmt der Entgeltumwandlung zu.

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

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

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

Entgeltumwandlung nicht zu empfehlen

Gruppe 2: Bruttoeinkommen im unteren Bereich der Gleitzone

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

**Aus Gleitzone
wird Minijob**

Beispiel

Arbeitnehmerin B erzielt ein Bruttoeinkommen von 500 Euro und hat kein weiteres Arbeitsverhältnis. Wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze muss sie dem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorlegen. B ist verheiratet und kinderlos, ihr Ehemann hat die Steuerklasse III. Die Lohnsteuer beträgt 63,50 Euro zuzüglich 5,71 Euro Kirchensteuer. Die Umlagesätze für den Arbeitgeber betragen 1,6 Prozent für die U1 und 0,1 Prozent für die U2. Der Sozialversicherungsbeitrag teilt sich wie folgt auf:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung (14,9 %)	37,25 Euro	30,73 Euro
Rentenversicherung	49,75 Euro	35,85 Euro
Arbeitslosenversicherung	10,50 Euro	7,56 Euro
Pflegeversicherung	4,25 Euro	4,13 Euro
U1: 6,88 Euro; U2: 0,43 Euro	7,31 Euro	
Summe Sozialversicherung	109,06 Euro	78,27 Euro

Der Nettolohn der B beträgt 352,52 Euro (500 Euro \cdot 63,50 Euro \cdot 5,71 Euro \cdot 78,27 Euro). Der Arbeitgeber zahlt insgesamt 609,06 Euro (500 Euro + 109,06 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 Nettoeinkommen noch einmal reduzieren.

**Risiko
Steuernachzahlung**

Abwandlung

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

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

B erhält 400 Euro monatlich. Der Personalkostenaufwand beim Arbeitgeber beträgt 620 Euro (500 Euro + 400 Euro \times 30%) zuzüglich U1 und U2.

Bewertung: B kann die betriebliche Altersvorsorge „quasi“ aus der Ersparnis (Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer) finanzieren. B würde in der Gleitzone lediglich 352,52 Euro ausgezahlt bekommen. Zudem besteht das Risiko einer weiteren steuerlichen Belastung. Dagegen erhält B bei der Entgeltumwandlung 400 Euro netto und die Beitragseinzahlung in die betriebliche Altersvorsorge von monatlich 100 Euro. Auch wenn die späteren Rentenzahlungen einkommensteuer- und krankensicherungs-pflichtig sind, ist eine Entgeltumwandlung zu empfehlen.

**Ersparnis finanziert
betriebliche
Altersvorsorge**

Beachten Sie: Durch den Wechsel von der Gleitzone zum pauschalierten Minijob entfällt aber auch die Möglichkeit, mit relativ geringen Beiträgen den vollen Sozialversicherungsschutz zu erhalten.

Gruppe 3: Entgeltumwandlung innerhalb der Gleitzone

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

Beispielrechnungen

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
= Sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn	700 Euro	500 Euro
./. Lohnsteuer (Steuerklasse V), pauschale Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag	104,41 Euro	69,21 Euro
./. Sozialabgaben Arbeitnehmer	140,75 Euro	78,27 Euro
= Nettolohn	454,84 Euro	352,52 Euro
Sozialabgaben Arbeitgeber	153,95 Euro	109,06 Euro

**Arbeitnehmer und
Arbeitgeber sparen
Sozialabgaben**

Mit einem Nettolohnverlust in Höhe von 102,32 Euro (= 54,84 Euro ./. 352,52 Euro) finanziert die Arbeitnehmerin 200 Euro für die betriebliche Altersvorsorge. Der Arbeitgeber spart rund 45 Euro an Sozialversicherungsbeiträgen.

Bewertung: Aufgrund der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge ergeben sich durch die Entgeltumwandlung Vorteile. Ist der Steuersatz im Rentenfall niedriger als in der Ansparphase, können sich durch die nachgelagerte Besteuerung weitere Vorteile ergeben. Insoweit ist die betriebliche Altersvorsorge empfehlenswert. Nachteilig wirkt sich aber die Krankenversicherungspflicht in der Auszahlungsphase aus.

**Nachgelagerte
Steuerpflicht**

Vorsicht: Arbeitgeberhaftung bei gezeilerten Verträgen noch unklar!

Ein Urteil des LAG München sorgt seit einigen Monaten für Aufregung. Das LAG ist der Ansicht, dass eine Entgeltumwandlung auf Basis von gezeilerten Verträgen unwirksam ist. Es hat einer Arbeitnehmerin Recht gegeben, die nach ihrem Ausscheiden von ihrem ehemaligen Arbeitgeber die Differenz aus eingezahlten Beiträgen und dem Rückkaufswert erstattet haben wollte (Urteil vom 15.3.2007, Az: 4 Sa 1152/06; Abruf-Nr. 071464).

**Anhängiges
Verfahren
beim BAG**

Beachten Sie: Gegen das Urteil wurde Revision beim BAG eingelegt (3 AZR 376/07). Einige Versicherer erteilen inzwischen Haftungsfreistellungen. Das heißt: Sie übernehmen mögliche Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. Arbeitgeber sollten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Entgelt geleistet wird. Anders als bei der Entgeltumwandlung hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf diese Altersvorsorge. Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ist in der Ansparphase steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

**Kein
Rechtsanspruch**

Beispiel

Ein Arbeitgeber gewährt der Arbeitnehmerin D zu ihrem Bruttolohn von 500 Euro eine betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 100 Euro.	
Bruttolohn	500,00 Euro
./. Lohnsteuer (Steuerklasse V), pauschale Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag	69,21 Euro
./. Sozialabgaben Arbeitnehmer	78,27 Euro
= Netto-Auszahlung	352,52 Euro
+ betriebliche Altersversorgung	100,00 Euro

Der monatliche Auszahlungsbetrag bei D beträgt weiterhin 352,52 Euro. Die 100 Euro betriebliche Altersvorsorge erhält sie „oben drauf“.

Bewertung: Mit einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge kann der Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung kostengünstig gestalten. Für den Arbeitnehmer bleiben die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge steuer- und sozialversicherungsfrei. Die späteren Auszahlungen sind dann aber steuerpflichtig und unterliegen der Krankenversicherungspflicht.

**Kostengünstige
Gehaltserhöhung**

Besonderheiten beim Ehegatten-Arbeitsverhältnisse

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

Von einer steuerschädlichen Überversorgung gehen die Finanzämter aus, wenn die zugesagten Leistungen aus sämtlichen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge zusammen mit der Rentenanwartschaft aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 Prozent der Aktivbezüge übersteigen. Folge: Kein Betriebsausgabenabzug bzw. 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, ist vor einer zu hohen betrieblichen Altersvorsorge zu warnen. Lesen Sie dazu auch unseren Beitrag in der Ausgabe 9/2007, Seite 158.

**Überversorgung
vermeiden**