

Löhne und Gehälter professionell

6 | Juni 2006
S. 91 - 108

Aktuelle Informationen und Praxisempfehlungen
zu Lohnsteuer und Sozialversicherung

Kurz informiert

Tiefe Einschnitte für Pendler ab 2007	91
Umzugskosten: Saldierung der Fahrzeiten bei Ehegatten?	
Doppelte Haushaltsführung: Verlegung der Familienwohnung	
Neue Beitragsverfahrensverordnung tritt in Kraft	92
Familienversicherung: Vorsicht bei in Raten gezahlter Abfindung!	
Arbeitsrecht: Bonusmeilen gehören dem Arbeitgeber	
Geringfügige Beschäftigung: Wer trägt die pauschale Lohnsteuer?	93
Arbeitsentgelt: Keine Überstundenzuschläge bei Freizeitausgleich	

Dienstwagen

BFH verschärft die Anforderungen an ein Fahrtenbuch	94
---	----

Auslagenersatz oder Arbeitslohn?

Ersatz von Instandsetzungsaufwendungen für arbeitnehmereigene Instrumente	95
--	----

Gesetzesänderungen

Wichtige Änderungen zum 1. Juli 2006	96
--------------------------------------	----

Betriebliche Altersversorgung

Entgeltumwandlung auch für Minijobs interessant?	98
--	----

Ferienjobs

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von in der Ferienzeit beschäftigten Schülern	102
--	-----

Freistellung von der Arbeit

Arbeitnehmern droht Verlust des Sozialversicherungsschutzes	103
---	-----

Betriebliche Altersversorgung

Neues Gesetz soll Insolvenzversicherung von Betriebsrenten stärken	108
---	-----



Online-Service unter www.iww.de

Kennwort im Juni: Arbeitsrecht

Ende der Sozialversicherungsfreiheit

Entgeltumwandlung zu Gunsten betrieblicher Altersversorgung auch für Minijobs interessant?

von Dipl.-Kfm. Alexander Ficht, Steuer- und Rentenberater, Dreieich

Arbeitnehmer haben seit dem 1. Januar 2002 einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung (bAV) durch Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG). Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben jetzt klargestellt, dass diese Möglichkeit auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobs) besteht (Besprechungsergebnis vom 15./16.11.2005; Abruf-Nr. 061391).

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entgeltumwandlung

Damit eröffnet sich für diesen Arbeitnehmerkreis ein interessantes Entlohnungsmodell, das allerdings einen Schönheitsfehler hat. Denn die 2008 auslaufende Sozialversicherungsfreiheit für Entgeltumwandlungen trifft Minijobber besonders hart.

Gehaltserhöhungen bei Minijobs meist wenig vorteilhaft

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 Pauschalbeitrag von 25 Prozent des Arbeitsentgelts (11 Prozent Krankenversicherung, 12 Prozent Rentenversicherung, und 2 Prozent Lohnsteuer).

Pauschalbeitrag des Arbeitgebers

Beispiel

Frau Starke arbeitet wöchentlich acht Stunden als kaufmännische Angestellte. Ihr monatliches Arbeitsentgelt beträgt 400 Euro. Der Arbeitgeber führt die pauschalen Abgaben in Höhe von 100 Euro (25 % von 400 Euro) an die Bundesknappschaft ab. Frau Starke erhält von ihrem Arbeitgeber 400 Euro steuerfrei ausbezahlt. Der Aufwand beim Arbeitgeber beträgt insgesamt 500 Euro.

Beachten Sie: Zum 1. Juli 2006 soll dieser Pauschalbeitrag auf 30 Prozent erhöht werden (Haushaltsbegleitgesetz 2006; Abruf-Nr. 060775). Es ist davon auszugehen, dass diese Erhöhung kommen wird. Sehen Sie dazu auch unseren Beitrag auf der Seite 96 in dieser Ausgabe.

Minijob wird zum Gleitzonejob

Der Arbeitgeber würde Frau Starke pro Woche gern zwei Stunden mehr beschäftigen und bietet ihr eine entsprechende Gehaltserhöhung auf 500 Euro an. Die Gehaltserhöhung hat für Frau Starke folgende Auswirkungen:

Höhere Sozialabgaben in der Gleitzone

- **Lohnsteuerpflicht:** Wegen Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze muss Frau Starke ihrem Arbeitgeber eine Lohnsteuerkarte vorlegen.

- **Sozialversicherungspflicht:** Die Sozialversicherungsbeiträge sind nach der Gleitzone-Regelung vom Arbeitgeber und Frau Starke gemeinsam zu tragen.

Beispiel

Angenommen Frau Starke ist verheiratet, ihr Ehemann hat die Steuerklasse 3, sie hat kein weiteres Arbeitsverhältnis und der Beitragssatz in der Krankenversicherung beträgt 14,4 Prozent:

Arbeitsentgelt	500,00 Euro
./. Lohnsteuer (Steuerklasse V)	63,50 Euro
./. Kirchensteuer (9 Prozent)	5,71 Euro
./. Arbeitnehmeranteil Sozialversicherung	57,72 Euro
= monatlicher Auszahlungsbetrag	373,07 Euro

Der Aufwand beim Arbeitgeber beträgt insgesamt 605,25 Euro (= 500 Euro + 105,25 Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung).

Obwohl Frau Starke 20 Prozent mehr arbeitet, verringert sich ihr verfügbares Einkommen von 400 Euro auf 373,07 Euro. Zudem muss sie den Arbeitslohn in der Einkommensteuer-Erklärung ansetzen. Das kann auf Grund der Zusammenveranlagung mit dem Ehemann oder auf Grund anderer positiver eigener Einkünfte zu einer Einkommensteuer-Nachzahlung führen und damit das Nettogehalt noch einmal reduzieren.

Mehr Arbeit aber weniger Lohn

Beachten Sie: Mit der Anhebung des Pauschalbeitrags zum 1. Juli 2006 steigen die Sozialabgaben in der Gleitzone für den Arbeitnehmer. Sehen Sie dazu auch unseren Beitrag auf der Seite 96 in dieser Ausgabe.

Betriebliche Altersversorgung statt Gehaltserhöhung

Das Beispiel von Frau Starke verdeutlicht, warum Gehaltserhöhungen für „Minijobber“ finanziell oft uninteressant sind. Alternativ zur geplanten Gehaltserhöhung bietet der Arbeitgeber Frau Starke deshalb die Möglichkeit eine eigene steuerbegünstigte bAV in Höhe von monatlich 100 Euro im Wege der Entgeltumwandlung abzuschließen.

Entgeltumwandlung

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

Weil der Bruttoarbeitslohn nach der Entgeltumwandlung die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro nicht mehr übersteigt, unterliegt er weiterhin der Minijob-Regelung. Das heißt: Für den Arbeitnehmer ist sowohl die bAV als auch der Arbeitslohn steuer- und sozialabgabenfrei. Er erhält somit faktisch 500 Euro. Der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag von 25 Prozent. Sein Aufwand beträgt insgesamt 600 Euro.

Vorteile des Minijobs bleiben erhalten

Unser Tipp: Eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer bAV ist auch dann zulässig, wenn das Bruttoarbeitsentgelt bereits die Geringfügigkeitsgrenze unterschreitet und der Arbeitnehmer also auch ohne Entgeltumwandlung bereits versicherungsfrei ist. Eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer bAV mindert dann die Bemessungsgrundlage für die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers.

**Geringere
Bemessungs-
grundlage**

Beispiel

Frau Starke möchte von ihrem Gehalt in Höhe von 400 Euro einen Betrag von monatlich 100 Euro durch eine Entgeltumwandlung in eine bAV einbezahlen. Der Arbeitgeber stimmt der Entgeltumwandlung zu.

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

Der Arbeitgeber muss nur noch einen Pauschalbeitrag in Höhe von 75 Euro (= 25 % x 300 Euro) zahlen.

Was ist eine Entgeltumwandlung im Wege der bAV?

Unter einer Entgeltumwandlung ist die Umwandlung von künftigen Entgeltansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistung zu verstehen. Sie liegt also vor, wenn Teile des Arbeitslohns nicht als Barlohn ausgezahlt werden, sondern als Beiträge zum Aufbau einer bAV dienen. Im Gegensatz zur klassischen Form der bAV ist die Entgeltumwandlung allein arbeitnehmerfinanziert. Sie kommt durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande.

**Arbeitslohn wird
nicht als Barlohn
ausgezahlt**

Wer hat einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer haben seit dem 1. Januar 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei und haben daher keinen originären Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Sie sind daher entweder auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen oder sie verzichten auf die Sozialversicherungsfreiheit (Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge) und haben damit einen Rechtsanspruch auf eine Entgeltumwandlung.

Beachten Sie: Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer bereits über eine durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV verfügt. Es besteht aber ein „Auffüllungsanspruch“, soweit die bisherige Entgeltumwandlung die Obergrenze noch nicht erreicht hat.

**Auffüllungs-
anspruch**

Steuerfreiheit und bis 2008 auch Sozialversicherungsfreiheit

Entgeltumwandlungen in Form einer Direktzusage oder Unterstützungskasse sind wegen des fehlenden Zuflusses steuerfrei. Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung sind auf Grund von § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung + 1.800 Euro). Das gilt aber nur im ersten Beschäftigungsverhältnis.

Die Entgeltumwandlungen sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (für 2006 bis 2.520 Euro) sozialversicherungsfrei. Aktuell können somit monatlich bis zu 210 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt werden.

Wichtig: Die Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlungen gilt aber nur noch bis zum 31. Dezember 2008. Beitragsfrei sind zudem nur künftige Entgeltumwandlungen. Rückwirkende Vereinbarungen verringern nicht nachträglich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt.

**31. Dezember 2008
Ende der Sozialversicherungsfreiheit**

Probleme durch auslaufende Sozialversicherungsfreiheit

Die 2008 auslaufende Sozialversicherungsfreiheit für Entgeltumwandlungen kann für Minijobs weit reichende Folgen haben, insbesondere für die Arbeitnehmer:

- **Sozialversicherung:** Übersteigt die Gesamtvergütung (Gehalt + Entgeltumwandlung) die 400-Euro-Grenze wird aus dem Minijob ein Gleitzonejob mit höheren Sozialversicherungsbeiträgen, insbesondere für den Arbeitnehmer.
- **Lohnsteuer:** Weil der pauschale Lohnsteuersatz in Höhe von zwei Prozent an das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt im Sinne des SGB anknüpft (§ 40a Absatz 2 EStG), muss der Arbeitslohn bei Übersteigen der 400-Euro-Grenze zudem individuell versteuert werden.

Fazit: Übersteigt die Gesamtvergütung die 400-Euro-Grenze, stellen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Ergebnis so, als hätten sie eine „normale“ Gehaltserhöhung vereinbart.

**Ergebnis wie bei
Gehaltserhöhung**

Entgeltumwandlung überhaupt empfehlenswert?

Eine Entgeltumwandlung ist für Minijobber daher nur uneingeschränkt zu empfehlen, wenn es sich um das einzige Arbeitsverhältnis handelt und die Gesamtvergütung (inklusive Entgeltumwandlung) die 400-Euro-Grenze nicht übersteigt.

Damit dürfte das Modell insbesondere für hinzuverdienende (und mitarbeitende) Ehegatten interessant sein. Durch das Absenken der Bemessungsgrenze für den Pauschalbeitrag, spart der Arbeitgeber Abgaben, während es beim Arbeitnehmer nur zu einer Umschichtung kommt.

**Hinzuverdienende
Ehegatten**

Zurückführung eines Gleitzonejobs

Darüber hinaus kann ein bereits bestehender Gleitzonejob (einziges Arbeitsverhältnis!) zumindest vorübergehend auf einen Minijob zurückgeführt werden, um noch die Sozialversicherungsfreiheit bis 2008 zu nutzen. Hier liegt die Ersparnis in erster Linie beim Arbeitnehmer, während der Arbeitgeber nur geringfügig weniger zahlt.