

Zeit für mehr Rente

Betriebliche Altersversorgung für Mitarbeitende Familienangehörige und Minijobber

Stand: 10.8.2022

Inhalt

1

Grundparameter eines Minijobs

2

Minijob und Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Betriebliche Altersversorgung

3

Modell / Anwendungsbeispiel / Umsetzungskonzept

4

Verkaufsargumente

Ein Minijob ist eine geringfügige Beschäftigung. Geringfügig bedeutet, dass es eine bestimmte Verdienstgrenze oder bestimmte Zeitgrenzen gibt. Ein Minijobber kann im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt beschäftigt sein.

Arten von Minijobs

520,00 EUR Minijobs

520,00 Euro-Minijobs

sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen.

Wichtig ist, dass der Minijobber regelmäßig nicht mehr als 520,00 Euro im Monat verdient.

Er arbeitet meist regelmäßig – auf die wöchentliche Arbeitszeit

und

die Anzahl der monatlichen Einsätze kommt es nicht an.

Kurzfristige Minijobs

Kurzfristige Minijobs

heißen auch kurzfristige Beschäftigungen.

Wichtig ist, dass der Minijobber im Laufe eines Kalenderjahres nicht mehr als drei Monate

oder

insgesamt nicht mehr als 70 Arbeitstage

arbeitet.

Er arbeitet hier nicht regelmäßig sondern nur gelegentlich – die Höhe des Verdienstes spielt hier keine Rolle.

- **Minijobs sind arbeitsrechtlich geregelt.**
- **Minijobber sind in fast allen Bereichen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt.**
- **Für Minijobber gelten folgende arbeitsrechtliche Grundsätze:**
 - Gleichbehandlungsgrundsatz
 - Kündigungsschutz
 - Entgeltfortzahlung (Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsausfall, Urlaub)
 - Mindestlohn ab 1.7.22 = 10,45 € und ab **1.10.22 = 12,00 €** (eventuell Tarifrecht beachten)
 - Schriftlicher Nachweis der Arbeitsbedingungen
 - Jugendarbeitsschutz

- Lohn für Arbeitnehmer = Steuer- und Sozialabgabenfrei
- Versicherungspflicht in der Rentenversicherung für Arbeitnehmer
Befreiung auf Antrag möglich
- Einkommensgrenze Minijob monatlich = 520,00 EUR
- Gesetzlicher Mindestlohn gilt auch für Minijob
(2022: 9,82 EUR | ab 01.07.2022: 10,45 EUR | **ab 01.10.2022: 12,00 EUR** – jeweils pro Stunde)
- Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung + Minijob = Minijob Sozialabgabenfrei
- Mehrere Minijobs ohne versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung werden zusammen gerechnet
 - Überschreiten die zusammengerechneten Einkünfte die Grenze von mtl. 520,00 EUR ist keines der Beschäftigungsverhältnisse mehr geringfügig (Minijob). Die Gesamteinkünfte sind sozialabgabenpflichtig

Keine Minijobber sind:

Auszubildende, Kurzarbeiter, Arbeitnehmer in Behinderteneinrichtungen, Beschäftigte in einem freiwilligen sozialem / ökologischem Jahr

- Lohnnebenkosten des Arbeitgebers aktuell gesamt 31,88 % bis 32,49 % (Stand 2022)
- Davon entfallen auf:
 - Rentenversicherung pauschal: 15%
 - Krankenversicherung pauschal: 13%
(nur wenn Arbeitnehmer in gesetzlicher KV pflicht-, freiwillig oder familienversichert ist)
 - Steuer pauschal: 2%
(bei Verzicht Individualbesteuerung)
 - Umlage U1: 0,9%
 - Umlage U2: 0,29%
 - Insolvenzgeldumlage: 0,09%
 - BG (gesetzliche Unfallversicherung): ca. 1,50%

RV-Beitrag Arbeitnehmer = 520,00 EUR x 3,6% = 18,72 EUR

Mindestbemessungsgrundlage RV-Pflicht = 175,00 EUR (Mindestbeitrag: 175,00 EUR x 18,60% = 32,55 EUR)

- Minijobber haben Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung
- Kein Anspruch besteht wenn
 - es sich um einen Altfall vor 31.12.2013 handelt = Arbeitnehmer nicht Rentenversicherungspflichtig
 - sich der Arbeitnehmer auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit hat

Achtung:

Die Förderung nach § 3 Abs. 63 EStG steht nur Arbeitnehmern zu, die ein steuerlich anerkanntes erstes Arbeitsverhältnis haben. Nebenjobs (Steuerklasse VI) sind in den versicherungsförmigen Durchführungswegen nicht nach § 3 Abs. 63 EStG förderfähig. Hier kann ein BAV nur in den Durchführungswegen Unterstützungskasse und / oder Pensionszusage erfolgen.

Modell Minijobrente – Funktionsweise (Beispiel mit 20 €/Stunde und 11 Stunden Mehrarbeit bei gleichzeitiger Umwandlung; AG-Zuschuss 25%)

		+ 11 h Mehrarbeit	220,00 EUR
		BAV-Beitrag	- 220,00 EUR
		AG-Zuschuss (25%)	55,00 EUR
26 Stunden im Monat	520,00 EUR	37 Stunden im Monat	520,00 EUR
GRV-Pflichtig	- 18,72 EUR	GRV-Pflichtig	- 18,72 EUR
Auszahlung	501,28 EUR	Auszahlung	501,28 EUR
Minijob ohne BAV		Minijob mit BAV*)	

*)

Versorgung im Rahmen § 3 Nr.63 EStG (DV/PK/PF) nur im ersten Dienstverhältnis möglich

Besondere arbeitsrechtliche Vereinbarung notwendig

Tarifentgelt (Regelung Tarifvertrag) und Regelung zu Mindestlohn (MiloG) beachten

Im zweiten Dienstverhältnis nur PZ/UK möglich – hier Besonderheiten beachten

Befreiungsantrag zur gesetzlichen Rentenversicherung wurde **nicht** gestellt

- Ein Einzelunternehmer ist in der Heizungs- und Sanitärbranche tätig.
- Seine Ehefrau arbeitet als Buchhalterin auf Basis eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses mit.
- Es handelt sich um das erste Dienstverhältnis.
- Die vertragliche Arbeitszeit beträgt zurzeit 26 Stunden im Monat.
- Der Stundenlohn beträgt 20,00 Euro.

Betrachtung vor Versorgung (Minijob, GRV-Pflichtig, 2022)

Anzustellender Ehepartner / **Arbeitszeit 26h** im Monat (20 Euro/h)

Firma		Ehepartner/ Minijober**)	
Bruttolohn	520,00 EUR	Bruttolohn	520,00 EUR
Lohnnebenkosten*)	+ 168,95 EUR	SV – Beiträge	- 18,72 EUR
Bruttoaufwand Lohn	688,95 EUR	Lohn-St./Soli	- 0,00 EUR
Steuersatz angen. 40%	- 275,58 EUR		
Nettoaufwand Lohn	413,37 EUR	Nettolohn	501,28 EUR

*)
Annahme: Lohnnebenkosten innerhalb der 520,00 EUR Grenze **32,49%** (RV;KV; 2% Steuerpauschale;U1;U2;U3;BG)

**)
Antrag auf Befreiung zur Gesetzlichen Rentenversicherung wurde **nicht** gestellt
KV = Familienversicherung

Betrachtung nach Versorgung über die Firma (Minijob, GRV-Pflichtig, 2022)

Anzustellender Ehepartner/ Arbeitszeit 26 h im Monat (20 Euro/h); **Erhöhung der Arbeitsstunden um 11 h** und Vereinbarung Entgeltumwandlung in gleicher Höhe

Firma		Ehepartner/ Minijober	
Bruttolohn	520,00 EUR	Bruttolohn	520,00 EUR
Lohnerhöhung (11 Std.)	+ 220,00 EUR	Lohnerhöhung (11 Std.)	+ 220,00 EUR
AG-Zuschuss (25%)	+ 55,00 EUR	Entgeltumwandlung	- 220,00 EUR
Lohnnebenkosten*)	+ 168,95 EUR	AG-Zuschuss (25%)***)	55,00 EUR
Bruttoaufwand Lohn	963,95 EUR	Neuer Bruttolohn	520,00 EUR
Steuersatz angen. 40%	- 383,58 EUR	SV – Beiträge **)	- 18,72 EUR
Nettoaufwand Lohn	580,37 EUR	Lohn-St./KiSt/Soli	- 0,00 EUR
		Nettolohn	501,28 EUR

Bei einem Gesamtaufwand der Firma von 580,37 EUR bekommt der Ehepartner einen Nettolohn von **501,28 EUR + 275,00 EUR** Beitrag monatlich in die Versorgung. Der Familienangehörige erwirbt sich unter Beachtung der Wartezeit gesetzliche Rentenansprüche und ist für „Riester“ unmittelbar zulagenberechtigt.

*) Annahme Lohnnebenkosten innerhalb 520,00 EUR Grenze **32,49 %** (RV;KV; 2% Steuerpauschale; U1; U2; U3; BG)

***) Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung 18,6%; Der Arbeitgeberanteil beträgt 15 %. Der Arbeitnehmeranteil beträgt somit 18,6 % - 15 % = 3,6 %; 3,6% von 520,00 € = 18,72 €

***) Der Gesamtbeitrag in die BAV beträgt in diesem Beispiel 275,00 € und liegt damit unterhalb der 4% BBG GRV West und übersteigt damit nicht die 520 € Minijob.

Betrachtung nach Versorgung über die Firma (Minijob, GRV-Befreit, 2022)

Anzustellender Ehepartner/ Arbeitszeit 26 h im Monat (20 Euro/h); **Erhöhung der Arbeitsstunden um 11 h** und Vereinbarung Entgeltumwandlung in gleicher Höhe

Firma		Ehepartner/ Minijober	
Bruttolohn	520,00 EUR	Bruttolohn	520,00 EUR
Lohnerhöhung (11 Std.)	+ 220,00 EUR	Lohnerhöhung (11 Std.)	+ 220,00 EUR
AG-Zuschuss (25%)	+ 55,00 EUR	Entgeltumwandlung	- 220,00 EUR
Lohnnebenkosten*)	+ 168,95 EUR	AG-Zuschuss (25%**)	55,00 EUR
Bruttoaufwand Lohn	963,95 EUR	Neuer Bruttolohn	520,00 EUR
Steuersatz angen. 40%	- 383,58 EUR	SV – Beiträge	- 0,00 EUR
Nettoaufwand Lohn	580,37 EUR	Lohn-St./KiSt/Soli	- 0,00 EUR
		Nettolohn	520,00 EUR

Bei einem Gesamtaufwand der Firma von 580,37 EUR **bekommt der Ehepartner einen Nettolohn von 520 EUR + 275 EUR Beitrag monatlich in die Versorgung.**

*) Annahme Lohnnebenkosten innerhalb 520,00 EUR Grenze **32,49 %** (RV;KV; 2% Steuerpauschale; U1; U2; U3; BG)

**) Der Gesamtbeitrag in die BAV beträgt in diesem Beispiel 275,00 € und liegt damit unterhalb der 4% BBG GRV West und übersteigt damit nicht die 520 € Minijob.

Betrachtung mit Versorgung über die Firma (Minijob, GRV-Befreit, 2022) Kombination Direktversicherung und Basisversorgung

Anzustellender Ehepartner/ Arbeitszeit 26h im Monat (20 Euro/ Stunde); Erhöhung der Arbeitsstunden um 11 Stunden und Vereinbarung Entgeltumwandlung in gleicher Höhe					
Firma		Ehepartner/ Minijober		Ehepartner + Basisvorsorge	
Bruttolohn	520,00 EUR	Bruttolohn	520,00 EUR	Beitrag Basisvorsorge	520,00 EUR
Lohnerhöhung (11 Std.)	+ 220,00 EUR	Lohnerhöhung (11 Std.)	+ 220,00 EUR	Steuererstattungsfähig 94 % (2022)	488,80 EUR
AG-Zuschuss (25%)	+ 55,00 EUR	Entgeltumwandlung	- 220,00 EUR	Steuersatz angen.	40%
Lohnnebenkosten*)	+ 168,95 EUR	AG-Zuschuss (25%**) 55,00 EUR		Steuerrückerstattung für 2022	195,52 EUR
Bruttoaufwand Lohn	963,95 EUR	Neuer Bruttolohn	520,00 EUR		
Steuersatz angen. 40%	- 383,58 EUR	SV – Beiträge	- 0,00 EUR		
		Lohn-St./KiSt/Soli	- 0,00 EUR		
Nettoaufwand Lohn	580,37 EUR	Nettolohn	520,00 EUR	Nettoaufwand Basisvorsorge	324,48 EUR

*) Annahme Lohnnebenkosten innerhalb 520,00 EUR Grenze ca. **32,49 %** pauschal an Bundesknappschaft

**) Befreiungsantrag zur gesetzlichen Rentenversicherung wurde gestellt



Bei einem Gesamtaufwand der Familie von 384,85 EUR (Firma 580,37 EUR abzgl. Erstattung Basisvorsorge ca. 195,52 EUR) **bekommt der Ehepartner einen Beitragsaufwand von 795 Euro für seine Versorgung (275 EUR Entgeltumwandlung + 520 EUR Basisvorsorge)**. Der Nettolohn von 520 EUR wird in eine private Basisvorsorge investiert.

- Beiträge zur Direktversicherung sind Betriebsausgaben und mindern den steuerpflichtigen Gewinn.
Wichtiger Hinweis: Im Rahmen einer Entgeltumwandlung gestalten.
- Beim Familienangehörigen: Kein Abzug von Steuer und Sozialversicherung.
- Aufbau einer eigenen Altersversorgung über die Firma
- Hartz IV- und insolvenzsicher

(Rechts-) Grundlagen

- Im Rahmen von steuerlich anerkannten Ehegattenarbeitsverhältnissen ist eine betriebliche Altersversorgung ohne Angemessenheitsprüfung in Form einer Entgeltumwandlung nach § 3 Nr.63 EStG (Direktversicherung) möglich. Diese Rechtsauffassung beruht auf dem Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 10.06.2008 (AZ: VIII R 68/06).
- Der BFH führt in dem Leitsatz dieser Entscheidung aus:
„Wird in einem steuerlich anzuerkennenden Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten,..., ein Teil des bis dahin bestehenden angemessenen Lohnanspruchs in einen Direktversicherungsschutz umgewandelt ohne Veränderung des Arbeitsverhältnisses im Übrigen (s.g. echte Barlohnnumwandlung), sind die Versicherungsbeiträge als Betriebsausgaben zu berücksichtigen,... .“

Tätigkeit im **ersten** Dienstverhältnis

- Bei **echter** Barlohnnumwandlung ist nur im Rahmen einer **Direktversicherung keine** Prüfung der Angemessenheit der Versorgung notwendig
- Umwandlung maximal 4% der aktuellen BBG-GRV (West) möglich;
2022 maximal 282 EUR monatlich
- Die steuerlichen Grundsätze für ein Ehegattenarbeitsverhältnis müssen eingehalten werden
- Es ist ein besonderer Vertrag bzw. bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ein Nachtrag zum Arbeitsvertrag notwendig
- Modell auch im Rahmen der Gleitzone möglich

Tätigkeit im **zweiten** Dienstverhältnis

- Modell nur in den Durchführungswegen Unterstützungskasse oder Pensionszusage möglich
- Zwingende Prüfung der Angemessenheit der Versorgung (75% Regel);
N.u.A erfolgt Prüfung nur im zu prüfenden Dienstverhältnis
- Bei U-Kasse ist § 4d EStG zu beachten;
zusätzlich
 - Verwaltungskosten
 - Beiträge PSVaG
- Bei Pensionszusage ist § 6a EStG zu beachten;
zusätzlich
 - Kosten für vers.-math.-Gutachten
 - PSVaG und
 - Steuerberater
- Besonderer Vertrag/ Nachtrag zum Arbeitsvertrag notwendig

- Geringfügig entlohnte Beschäftigungen, sind grundsätzlich Rentenversicherungspflichtig.
- Ein Antrag auf Befreiung der Rentenversicherungspflicht kann vom Arbeitnehmer (Minijobber) wirksam gestellt werden.
- Für die Antragstellung sollte der von der Minijob-Zentrale bereitgestellter Befreiungsantrag benutzt werden.
 - www.minijob-zentrale.de/befreiungsantrag

- Minijobber sind nicht automatisch Krankenversichert.
Auch wenn Arbeitgeber bei Minijobs pauschale Beiträge zur Sozialversicherung abführen, besteht dadurch nicht automatisch eine Krankenversicherung.
Minijobber bis 520 Euro Monatsverdienst müssen sich anderweitig krankenversichern.
- In der Bundesrepublik gilt seit 2009 Krankenversicherungspflicht.
- Um der Versicherungspflicht zu entsprechen, gibt es für Minijobber mehrere Möglichkeiten:
 - Pflichtversicherung in der GKV
 - beitragsfreie Familienversicherung
 - freiwillige Krankenversicherung (GKV oder PKV)

- Der Gesetzgeber hat vorgesehen, dass bei verspäteter Anmeldung zur gesetzlichen Krankenversicherung für jeden Monat der Nichtversicherung ca. 43 Euro nachgezahlt werden müssen.
- Besteht neben dem Minijob ein weiteres, aber versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, gilt die Krankenversicherung aus diesem Hauptarbeitsverhältnis auch für den Zweitjob.
- Die parallele Ausübung mehrerer geringfügig entlohnter Tätigkeiten ist möglich, jedoch nur bei jeweils unterschiedlichen Arbeitgebern.
Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen unter 520 Euro ausgeübt, wird zur Bemessung der Verdienst aus allen Arbeitsverhältnissen addiert. Überschreitet der Gesamtverdienst die Einkommensgrenze von 520 Euro, gelten die Gleitzone Regelungen bzw. die Versicherungspflicht ab 1.300 Euro (seit 01.07.2019).

- Für Ehepartner oder Partner in anerkannten Lebensgemeinschaften sowie Kinder bis einschließlich 18 Jahren, Schüler, Praktikanten und Studenten bis einschließlich 25 Jahren kann auch im Minijob die kostenlose Familienversicherung in Anspruch genommen werden.

Dafür gelten folgende Voraussetzungen:

- Der Partner oder mindestens ein Elternteil sind Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse.
- Ehegatte und / oder Kinder dürfen nicht selbst in der KV versicherungspflichtig, nicht versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbständig sein.
- Ehegatte und / oder Kinder dürfen kein Gesamteinkommen haben, das 520 Euro monatlich übersteigt.

- Das Arbeitsverhältnis muss ernsthaft und eindeutig sein.
- Das Arbeitsverhältnis muss tatsächlich wie vereinbart durchgeführt werden.
- Das Arbeitsentgelt muss angemessen sein.
- Arbeitslohn muss regelmäßig auf ein Konto des Arbeitnehmer-Ehegatten (alleinige Verfügungsgewalt) ausgezahlt werden.
- Aus dem Arbeitsverhältnis sind die üblichen Folgerungen zu ziehen (siehe nachfolgende Checkliste).

Checkliste Steuerliche Anerkennung ArbN-Ehegatten-Arbeitsvertrag

- ✓ Der Ehepartner ist kein Mitunternehmer.
- ✓ Der Ehepartner ersetzt eine fremde Arbeitskraft.
- ✓ Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abgeschlossen.
- ✓ Aufgaben/Tätigkeiten sind genau definiert.
- ✓ Die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung wird tatsächlich erbracht.
- ✓ Das Arbeitsentgelt ist der Höhe nach vereinbart.
- ✓ Das Gehalt wird regelmäßig ausgezahlt.
- ✓ Das Gehalt wird auf ein eigenes Konto des Arbeitnehmer-Ehegatten überwiesen (Verfügungsrecht liegt ausschließlich beim Arbeitnehmer-Ehegatten).
- ✓ Die Lohnsteuerkarte liegt vor
(entfällt bei Arbeitsverträgen im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses [Mini-Jobs]).
- ✓ Die Lohnsteuer wird einbehalten und pünktlich abgeführt.
- ✓ Die Sozialversicherungsbeiträge werden pünktlich einbehalten und abgeführt.

- Beruht die Mitarbeit von Kindern im elterlichen Betrieb auf einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis, so gelten für dessen steuerrechtliche Anerkennung den Ehegatten-Arbeitsverhältnissen entsprechende Grundsätze (BFH vom 10.3.1988 - BStBl II S. 877 und vom 29.10.1997 - BStBl 1998 II S. 149).
- Ein steuerrechtlich anzuerkennendes Arbeitsverhältnis bei Hilfeleistungen von Kindern im elterlichen Betrieb liegt bei geringfügigen oder typischerweise privaten Verrichtungen nicht vor (BFH vom 9.12.1993 - BStBl 1994 II S. 298); >Gelegentliche Hilfeleistung.

Die Inhalte dieser Präsentation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Gothaer Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung der Präsentation. Die Inhalte der Präsentation dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Inhalte. Die Nutzung der Inhalte dieser Präsentation erfolgt auf eigene Gefahr des Nutzers. Durch die Nutzung der Präsentation sind sämtliche Haftungsansprüche ausgeschlossen und können nicht begründet werden.

© Copyright Gothaer Lebensversicherung AG. Alle Rechte vorbehalten. Das Erstellen von Kopien, auch auszugsweise, das Veräußern oder sonstiges Verbreiten, bedarf der Zustimmung der Gothaer Lebensversicherung AG.

**Unser Antrieb:
In der Gemeinschaft Werte schützen.**