

Merkblatt: bAV und Minijobs

Ausgangslage: 450-Euro-Jobs

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV i.V.m. § 2 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) besteht die Möglichkeit, einer "geringfügigen Beschäftigung" nachzugehen. Diese Arbeitsverhältnisse werden auch als "Minijobs" oder "450-Euro-Jobs" bezeichnet, wobei gem. § 8 Abs.2 S.1 SGB IV bei der Beurteilung von geringfügiger Beschäftigung mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zusammengerechnet werden.

Voraussetzung für diese Form der Beschäftigung ist, dass das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt. In diesem Verdienstbereich fallen für den Arbeitnehmer grundsätzlich keine Steuern und (bis auf den Eigenanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung) auch keine Sozialabgaben an ("Brutto für Netto").

Auch als Nebenbeschäftigung bleibt die Tätigkeit steuer- und sozialversicherungsfrei.

Für alle ab 1.1.2013 abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse gilt, dass die Minijobs versicherungspflichtig in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) sind. Ein Minijobber kann sich aber auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen, indem er dies dem Arbeitgeber schriftlich mitteilt. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Bei allen bis 31.12.2012 abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen verhielt es sich anders herum, d.h. es bestand Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung, auf die der Minijobber freiwillig verzichten konnte.

Der Arbeitgeber zahlt für gewerbliche geringfügig entlohnte Beschäftigungen (450 EUR Minijobs) eine Pauschale an die Bundesknappschaft (Minijobzentrale) als Beitragseinzugsstelle. Diese setzte sich wie folgt zusammen:

- 13% als Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung, sofern der Minijobber gesetzlich krankenversichert ist
- 15% Pauschalbeitrag Arbeitgeber zur Rentenversicherung
- 3,6% Beitragsanteil des Minijobbers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung
- 0,9% Umlage 1 (U1) als Ausgleich der Aufwendungen des Arbeitgebers bei Krankheit des Minijobbers
- 0,19% Umlage 2 (U2) als Ausgleich der Aufwendungen des Arbeitgebers bei Schwangerschaft/Mutterschaft (auch für männliche Minijobber)
- Insolvenzgeldumlage von 0,06%
- Individueller Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung
- 2% Pauschsteuer, wenn auf die Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen verzichtet wird

Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten gelten andere Abgabensätze.

Problemaufriss:

Im Zusammenhang mit der Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) für geringfügig Beschäftigte stellt sich die Frage, ob sich eine bAV auf die Höhe des Arbeitsentgelts auswirkt, und unter welchen Voraussetzungen geringfügig entlohnten Beschäftigten der Zugang zur bAV eröffnet ist.

I. Arbeitgeberfinanzierte bAV

Frage 1

Kann die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden, wenn der Arbeitgeber neben dem Arbeitsentgelt noch Beiträge zu einer arbeitgeberfinanzierten bAV leistet?

Neben dem Arbeitsentgelt kann der Arbeitgeber einem Minijobber ohne Auswirkung auf die Geringfügigkeitsgrenze nur solche Leistungen gewähren, die nicht sozialversicherungspflichtig sind. Hierfür eignen sich besonders sozialversicherungsfreie Beiträge des Arbeitgebers zugunsten einer bAV. Dies sind:

- Steuerfreie Beiträge des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG an eine **Pensionskasse**, eine **Direktversicherung** oder einen **Pensionsfonds** bis max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG GRV), s. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV.

Beachte: Steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG und damit auch sozialversicherungsfrei sind nur Beiträge des Arbeitgebers aus Anlass des ersten Dienstverhältnisses.

- Zuwendungen des Arbeitgebers an eine **Unterstützungskasse** sowie die Erteilung einer **Direktzusage**.

Beachte: Diese beiden Durchführungswege eignen sich vorrangig für Minijobber im zweiten Dienstverhältnis.

- Unter bestimmten Voraussetzungen gehören auch nach § 40b EStG pauschal versteuerte Beiträge nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt, vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 i.V.m. Satz 2 SvEV.

Bei der Gewährung der bAV muss der Arbeitgeber lediglich darauf achten, dass die allgemeinen Grundsätze der Angemessenheit der Versorgung gewahrt bleiben.

Frage 2

Sind geringfügig Beschäftigte bei Gewährung einer arbeitgeberfinanzierten bAV zu berücksichtigen?

Richtet ein Arbeitgeber eine arbeitgeberfinanzierte bAV ein, muss er geringfügig Beschäftigte grundsätzlich auch in die Versorgung aufnehmen, da diese gemäß § 2 Abs. 2 TzBfG Teilzeitbeschäftigten gleichgestellt sind und wegen § 4 Abs.1 TzBfG nicht benachteiligt werden dürfen. In diesem Fall verhält sich die Höhe des Arbeitgeberbeitrags anteilig zur Arbeitszeit.

Es spricht aber auch nichts dagegen, wenn der Arbeitgeber nur den Minijobbern Leistungen der bAV gegen eine Erhöhung der Arbeitszeit zusagt. Hierdurch kann der Beschäftigungsumfang des Minijobbers faktisch erweitert werden, ohne dass der Geringfügigkeitsstatus verloren geht.

II. Entgeltumwandlung

Frage 1

Kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt, durch eine Gehaltsumwandlung unter die Geringfügigkeitsgrenze gelangen?

Im nachfolgend definierten Rahmen kann der Arbeitnehmer, dessen Entgelt über 450 Euro liegt, unter die Geringfügigkeitsgrenze gelangen:

- Durch Umwandlung von Entgelt im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 1 und Satz 2 EStG zugunsten einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds bis zu einer Höhe von 4 % der BBG GRV, sofern diese Beiträge steuerfrei sind,

Beachte: Dies gilt nur für das erste Dienstverhältnis und umfasst nicht die Vervielfältigungsregel in § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG und die Nachzahlung von Beiträgen in § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG.

- Durch eine Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Unterstützungskasse oder Pensionszusage bis max. 4 % der BBG GRV (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Frage 2

Hat ein geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG?

Da geringfügig Beschäftigte grundsätzlich in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, besteht für sie aufgrund der Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ein eigener gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung.

Sofern der geringfügig Beschäftigte aber von der Möglichkeit Gebrauch macht, auf seine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Antrag zu verzichten, führt dies (neben dem Verlust von Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung) auch zu einem Verlust seines Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach dem BetrAVG. Es spricht aber nichts dagegen, wenn Arbeitgeber ihren geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern, die

sich von der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen, trotzdem eine Entgeltumwandlung ermöglichen.

III. Ergebnisse:

1. Sozialversicherungsfreie Beiträge des Arbeitgebers zugunsten einer bAV, die neben dem Arbeitsentgelt gewährt werden, wirken sich nicht nachteilig auf die geringfügige Beschäftigung aus.
2. Ein Arbeitnehmer kann durch Entgeltumwandlung unter die Geringfügigkeitsgrenze gelangen.
3. Geringfügig Beschäftigte haben einen Anspruch auf Entgeltumwandlung, es sei denn, sie lassen sich von ihrer Versicherungspflicht in der GRV befreien.

IV. Fazit:

- **Arbeitgeber können geringfügig Beschäftigten neben dem monatlichen Lohn zusätzliche Vorteile in Form einer betrieblichen Altersversorgung gewähren, ohne dass die Geringfügigkeitsgrenze hierdurch überschritten wird.**
- **Geringfügig Beschäftigte haben die Möglichkeit, durch Nutzung einer betrieblichen Altersversorgung ihre Rente aufzubessern.**