

## Stuttgarter bAV

# Betriebliche Altersversorgung (bAV) für Mini- und Midijobber (inklusive mitarbeitende Ehegatten)

## 1. Rechtslage mit vielen Vorteilen für Minijobber

### 1.1. Regelung

Zum 1.10.2022 steigt die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Geringfügigkeitsgrenze) von 450 Euro auf 520 Euro monatlich.

Neue Arbeitsverhältnisse unterliegen einer automatischen Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (=DRV (Deutsche Rentenversicherung)). Hier besteht eine Verzichtsoption (Opting Out). Angepasst wurde der Übergangsbereich von Mini- auf Midijob. Dieser liegt nun bei 520,01 Euro bis 1.600 Euro monatlich, ab 1.1.2023 erhöht sich die Midijobgrenze auf 2.000 Euro monatlich. Zusätzlich erfolgte eine Abmilderung der Arbeitnehmer-SV-Beiträge für Midijobber. Die Arbeitnehmer-SV-Beiträge liegen beginnend mit 520,01 Euro bei 0 % und steigen linear bis 1.600 Euro Monatsbrutto auf 20 %.

### 1.2. Vorteile eines rentenversicherungspflichtigen Minijobs

Eine Versicherungspflicht in der gesetzliche Rentenversicherung bedeutet,

- Erhöhung der Ansprüche aus der DRV bei vorheriger Versicherungspflicht.
- Ansprüche aufgrund Erwerbsminderung aus der DRV, wenn die allgemeine Wartezeit von fünf Versicherungsjahren erfüllt ist und in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit belegt sind.
- Ggf. Ansprüche auf Rehabilitationsmaßnahmen aus der DRV, wenn in den letzten zwei Jahren vor der Antragstellung mindestens sechs Monate Pflichtbeiträge in die DRV eingezahlt wurden, oder nach Erfüllung der Wartezeit von 15 Jahren. Wartezeiten sind z. B. die Zeiten, in denen Beiträge gezahlt wurden bzw. Zeiten, in denen Rentenanwartschaften erworben wurden, z. B. Kindererziehungszeiten.
- Ein eigenständiges Recht auf Inanspruchnahme der Riesterförderung.
- Ein Recht auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG. Dies bedeutet, dass seit dem 1.1.2018 Minijobber auch das Recht auf § 1a Abs. 1a BetrAVG haben: § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber, 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts als Zuschuss zu gewähren, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Erstmalige Begründung von Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung. Jeder Monat mit einem RV-pflichtigen Minijob zählt als ob man Pflichtbeiträge aus einem reglären Beschäftigungsverhältnis gezahlt hätte. Diese werden voll auf die Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten, z.B. Grundrente) angerechnet. Dies ist insbesondere für junge Minijobber von Bedeutung, die damit die Voraussetzung von 45 Versicherungsjahren für einen abschlagsfreien Rentenbezug erfüllen können. Durch einen Minijob kann auch die Voraussetzung der Grundrentenzeit erfüllt werden.

## 2. Welche grundsätzliche Voraussetzung muss für eine geförderte bAV vorliegen?

Um die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung zu gewährleisten, muss Folgendes erfüllt sein:

- Vorliegen eines ersten Dienstverhältnisses (Steuerklasse I bis V) in den versicherungsförmigen Durchführungswegen.

## 3. Was arbeitsrechtlich zu beachten ist

### 3.1. Mögliche Geltung eines Tarifvertrages

Voraussetzung einer Entgeltumwandlung bei bestehendem Tarifvertrag ist, dass dieser eine entsprechende **Öffnungsklausel** enthält und auch auf das konkrete Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Dies ist z. B. bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen der Fall. Die Anwendbarkeit ist aber auch dann gegeben, wenn der Arbeitgeber einem entsprechenden Verband angehört und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist. Die Anwendung eines Tarifvertrages kann sich aber auch dann ergeben, wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt wird, dass dieser gelten soll. Vor allem in Vordrucken können solche Klauseln enthalten sein.

### 3.2. Keine Unterschreitung des Mindestlohns

Grundsätzlich darf es durch eine Zusage auf bAV nicht zu einer Unterschreitung eines tariflichen bzw. gesetzlichen Mindestlohns kommen. Allgemeinverbindliche Mindestlohntarifverträge bestehen z. B. in den Branchen des Baugewerbes, Elektro- oder Maler- und Lackiererhandwerks. Liegt kein allgemeinverbindlicher Mindestlohntarifvertrag vor, so können regional gültige Tarifverträge Regelungen zum Mindestlohn enthalten. Die meisten Tarifverträge lassen eine Unterschreitung des Mindestlohns nach einer Entgeltumwandlung nicht zu (z. B. Baubranche). Entsprechendes gilt für den gesetzlichen Mindestlohn.

### 3.3. Beispiel einer möglichen Unterschreitung des Mindestlohns bei Arbeitgeberfinanzierung

Wenn bei gleichbleibendem Gehalt Mehrarbeit vereinbart wird und der Wert dieser Mehrarbeit durch einen Beitrag des Arbeitgebers in eine bAV umgewandelt wird, so kann es zu einer Unterschreitung des Mindestlohnes kommen. Ist dies der Fall, so ist die gesamte Vereinbarung zu der bAV nichtig. Daher muss darauf geachtet werden, dass der Mindestlohn nicht unterschritten wird.

### 3.4. Beispiel für die Vermeidung einer Unterschreitung des Mindestlohns bei Entgeltumwandlung

Um bei einer Entgeltumwandlung nicht in die Gefahr einer Unterschreitung des Mindestlohnes zu kommen, sollte bei vereinbarter Mehrarbeit z. B. die Lohnhöhe (Stundenlohn/ mindestens Mindestlohn) beibehalten, die gesamte Vergütung einschließlich der Mehrarbeit auf der Gehaltsabrechnung aufgeführt, und anschließend von dem erhöhten Bruttogehalt die Beiträge zur bAV abgeführt werden.

## 3.5. Gleichbehandlungsgrundsatz und bAV

Die Umstellung auf eine Rentenversicherungspflicht mit Verzichtsoption (Opting-Out) für Minijobber seit 1.1.2013 bedeutet auch, dass Minijobber insoweit künftig das Recht auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG haben. Sie sollten darüber wie auch andere Arbeitnehmer informiert werden. Mit der Umstellung auf eine grundsätzliche Rentenversicherungspflicht sollte auch ernsthaft geprüft werden, ob Minijobber seit 1.1.2013 in Versorgungsordnungen, insbesondere wenn diese Arbeitgeberleistungen enthalten, einbezogen werden sollen. Umgekehrt sollten Minijobbern nicht als einziger Personengruppe ohne objektive Abgrenzung arbeitgeberfinanzierte Leistungen angeboten werden. Die Abgrenzung von Voll- zu Teilzeitbeschäftigung ist kein anerkanntes arbeitsrechtlich objektives Kriterium für eine Ungleichbehandlung.

## 4. Förderung nach § 100 EStG

Immer mehr Unternehmen gewähren auch noch eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte (Arbeitgeberrente) für alle Beschäftigten.

Für jeden Beschäftigten, der die Förderkriterien nach § 100 EStG (Bruttoeinkommen der Arbeitnehmer bis 2.575 Euro monatlich) erfüllt, gibt es zusätzlich einen Förderbetrag in Höhe von 30 Prozent des Arbeitgeberbeitrags.

Voraussetzung: Der Arbeitnehmer ist im ersten Dienstverhältnis angestellt. Der jährliche förderfähige Arbeitgeberbeitrag muss mindestens 240 Euro und darf maximal 960 Euro betragen.

## 5. Was bei Ehegatten zu beachten ist

### 5.1. Steuerlich anerkannter Arbeitsvertrag mit Ehegatten

Die Voraussetzungen für ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis sind anhand von Indizien zu prüfen.

Solche können z. B. sein:

- Der Ehegatte ist wie eine fremde Arbeitskraft im Betrieb eingegliedert.
- Der Ehegatte ist weisungsgebunden.
- Der Ehegatte kann die Arbeitszeit nicht frei bestimmen.
- Die Entlohnung des Ehegatten entspricht der Üblichkeit.
- Der Ehegatte wirkt nicht an der Führung des Betriebs mit.

Folgende Indizien sprechen z. B. für ein nicht anzuerkennendes Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten:

- Lohnüberweisung auf Arbeitgeber-ehegattenkonto
- Scheidungsklausel (Klausel, dass bei Einleitung eines Ehescheidungsverfahrens das Dienstverhältnis endet)
- Überlassung eines Firmen-Pkw zur uneingeschränkten Privatnutzung ohne Selbstbeteiligung

Wird das Ehegattenarbeitsverhältnis nicht anerkannt, entfällt auch die Anerkennung einer Direktversicherung als Betriebsausgabe. Den konkreten Einzelfall kann nur ein Steuerberater oder Rechtsanwalt abschließend beurteilen.

## 5.2. Angemessenheit der Versorgungen bei Ehegattenverträgen

### 5.2.1. Keine Prüfung der Angemessenheit bei Entgeltumwandlung

Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH VIII R 68/06) entfällt bei Umwandlung von schon bestehenden und steuerlich wirksamen vereinbarten Lohnbestandteilen, insoweit die Prüfung der Angemessenheit der Altersversorgung.

### 5.2.2. Notwendige Prüfung der Angemessenheit bei Arbeitgeberfinanzierung

Die Angemessenheit der Beitragshöhe ist gegeben, wenn die zugesagte Leistung aus einer betrieblichen Altersversorgung zusammen mit einer zu erwartenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung 75 % des letzten Arbeitslohns des mitarbeitenden Ehegatten nicht übersteigt.

Die Prüfung der 75 % Grenze erfolgt anhand der Aktivbezüge im Sinne des § 2 LStDV als Bezugsgröße. Aktivbezüge im Sinne der § 2 LStDV sind u. a.:

- Gehalt (abzüglich einer bestehenden Entgeltumwandlung) Urlaubs- und Weihnachtsgeld AG-finanzierte Beiträge für eine/n Direktversicherung/Pensionskasse/Pensionsfonds
- Zukunftssicherungsleistungen
- Sachzuwendungen
- Tantiemen (Durchschnitt der letzten fünf Jahre)
- Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen

Zu den Versorgungsleistungen zählen u. a.:

- Eine Rente aus der DRV laut Rentenbescheid
- Betriebsrenten (Anrechnung erfolgt z. B. bei einer Kapitalleistung aus Direktversicherung mit 1/10 der Versicherungsleistung zzgl. 1/10 der bereits erreichten Überschüsse als Jahresbetrag einer Rente)

## 6. Wie hoch ist die Kostenbelastung des Arbeitgebers und der Nettolohnverzicht des Arbeitnehmers bei der Umstellung eines Mini- auf einen Midijob (520 Euro auf 620 Euro) und Abführung von 100 Euro in eine bAV?

Für den Arbeitgeber ist die Umwandlung einer zu vergütenden Mehrleistung nahezu kostenneutral. Der Nettolohnverzicht des Arbeitnehmers wird durch die erworbenen Ansprüche überkompensiert.

**Beispiel:** Auszahlung 620 Euro Midijob im Vergleich zu 520 Euro Minijob bei Sozialversicherungspflicht und Umwandlung von 100 Euro.

620 € Midijob	
GKV Beitrag Arbeitgeberanteil	64,11 €
DRV Beitrag Arbeitgeberanteil	74,99 €
ALV Beitrag Arbeitgeberanteil	10,48 €
PV Beitrag Arbeitgeberanteil	12,30 €
Insolvenzumlage (0,09 %)	0,37 €
Summe Nebenkosten	162,25 €
Lohnkosten	620,00 €
<b>Gesamtkosten für den Arbeitgeber</b>	<b>782,25 €</b>
<b>Nettoverdienst Arbeitnehmer</b>	<b>591,21 €</b>

520 € Minijob und 100 € Entgeltumwandlung	
GKV Beitrag AG pauschal	67,60 €
DRV Beitrag AG pauschal	78,00 €
Lohnsteuer AG pauschal	10,40 €
Umlagen (U1=4,68 €; U2=1,51 €; U3=0,47 €):	7,28 €
Lohnkosten	520,00 €
Versorgungsbeitrag	100,00 €
<b>Gesamtkosten für den Arbeitgeber</b>	<b>783,28 €</b>
<b>Nettoverdienst Arbeitnehmer bei Wahl der Sozialversicherungspflicht (3,6 % ab 2018)</b>	<b>501,28 €</b>

### Fazit:

Eine ergänzende Altersversorgung ist auch für Mini- und Midijobber grundsätzlich sinnvoll. In der betrieblichen Altersversorgung sollte immer der Einzelfall betrachtet werden. Vor dem Hintergrund des verbleibenden Nettoverdienstes ist es durch die Anpassung der Minijob- und Midijob-Grenze zum 1.10.2022 allerdings grundsätzlich nicht mehr vorteilhaft Mehrarbeit zu vereinbaren und den daraus resultierenden Mehrverdienst in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zu investieren, um die Minijob-Grenze nicht zu überschreiten. Das Berechnungsbeispiel verdeutlicht dies. Es kann im Einzelfall anders sein, insbesondere bei Steuerklasse V. Hinsichtlich der Wechselwirkung zwischen Grundrente und Entgeltumwandlung wird auf das gleichnamige Merkblatt (6.3.356) ausdrücklich verwiesen.

## 7. Was in der Leistungsphase steuerlich und sozial-versicherungsrechtlich zu beachten ist

Leistungsempfänger, die Mitglieder in einer gesetzlichen Krankenkasse sind, haben für sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung den vollen allgemeinen Beitragsatz ihrer Krankenkasse allein zu zahlen. Seit 1.1.2020 werden gesetzlich Pflichtversicherte von Krankenversicherungsbeiträgen entlastet. Der Freibetrag beträgt 2023 monatlich 169,75 Euro.

Ebenso sind die Leistungen aus der Entgeltumwandlung im Bezugszeitpunkt grundsätzlich mit dem individuellen Steuersatz zu versteuern.

Allerdings besteht ein steuerfreies Existenzminimum (steuerlicher Freibetrag) in Höhe von 10.908 Euro pro Jahr/909 Euro pro Monat (2023).

## 8. Änderungen bei der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter, Hilfe zum Lebensunterhalt oder Erwerbsminderung

Bisher galt, dass jede Form einer zusätzlichen Altersversorgung in voller Höhe auf den Anspruch auf Grundsicherung (bzw. Hilfe zum Lebensunterhalt/ Erwerbsminderung) angerechnet wurde. Seit 1.1.2018 gilt, dass in Höhe eines festen Sockelbetrages von 100 € Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung nicht angerechnet werden. Leistungen, die über 100 Euro hinausgehen, werden zu 30 % zusätzlich zum Sockelbetrag nicht angerechnet. Begrenzt ist die Nichtanrechnung insgesamt auf 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (2023: 502 Euro) und somit auf 251 Euro.

Voraussetzung für die Nichtanrechnung ist insbesondere, dass ein eventuell bestehendes Kapitalwahlrecht ausgeschlossen wird, bevor ein Antrag auf Gewährung von Grundsicherung gestellt wird. Ebenso müssen die Renten monatlich gezahlt werden.