



# Sedler-Versicherungsbüro GmbH

## Newsletter

### Betriebliche Altersversorgung und Minijob – passt das???

Über sieben Millionen Menschen in Deutschland sind derzeit in einem Minijob beschäftigt – Tendenz steigend. Arbeitgeber befürworten die niedrigen Personalkosten sowie den geringen Verwaltungsaufwand. Arbeitnehmer freuen sich über ein attraktives Nettoeinkommen.



Anja Blazynski  
Newsletterredakteurin

Durch die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte, zahlt lediglich der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Dadurch erwirbt jedoch der Arbeitnehmer nur geringe Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung, so dass gerade hier zusätzliche Vorsorge erforderlich wird. Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) über Entgeltumwandlung ist für Minijobber allerdings nicht attraktiv, da die Vorteile der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nicht zum Tragen kommen und somit auf einen großen Teil des Gehalts verzichtet werden müsste. Da geringfügig Beschäftigte nicht pflichtversichert sind, besteht auch kein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Da beide Parteien in der Regel an einer Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nicht interessiert sind, eine Erhöhung der Vergütung bzw. der Arbeitszeit aber oftmals gewünscht wird, kommt folgende Lösung in Betracht.

**Der Arbeitgeber zahlt als Gegenleistung für erhöhte Arbeitszeiten eine betriebliche Altersversorgung.** Die Geringfügigkeitsgrenze wird dadurch nicht überschritten – gleichzeitig profitieren beide Parteien.

Vorteile für den Arbeitgeber sind zum einen die Produktivitätssteigerung, die durch die Mehrarbeit erzielt werden kann. Außerdem sind die Beiträge steuer- und sozialabgabenfrei sowie zu 100 Prozent als Betriebsausgaben anrechenbar. Vorteile des Arbeitnehmers sind neben einem zusätzlichen Versorgungsanspruch, der sofort vertraglich unverfallbar und nicht pfändbar ist, die Möglichkeit der Übertragung bei einem Arbeitgeberwechsel. Der Status als geringfügiger Beschäftigter bleibt ebenfalls unberührt.

Voraussetzung für diese Form der bAV ist ein unbefristetes und auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis. Außerdem müssen folgende arbeitsrechtliche Hinweise beachtet werden. Die Erhöhung der Arbeitszeit darf nicht zu einer Unterschreitung eines ggf. Mindestlohnes führen. Der Beitrag zur bAV gilt nicht als Lohn. Der Gleichbehandlungsgrundsatz muss gewahrt bleiben, so dass die bAV jedem Arbeitnehmer offen stehen muss. Außerdem ist bei Anpassung des Arbeitsvertrags ggf. der Betriebsrat einzuschalten.

### Rechenbeispiel

	Arbeitszeit 40 Std./Monat	Arbeitszeit 50 Std./Monat
Gehalt mtl.	400 EUR	400 EUR
arbeitsgeberfinanzierter bAV-Beitrag	0 EUR	100 EUR
Arbeitnehmervergütung	400 EUR	500 EUR
Lohnnebenkosten Arbeitgeber	120 EUR	120 EUR

### Auswirkungen auf den Arbeitgeber

Gesamtaufwand Arbeitgeber	520 EUR	620 EUR
Arbeitskosten je Stunde	13,00 EUR	12,40 EUR

### Auswirkungen auf den Arbeitnehmer

Nettoeinkommen	400 EUR	400 EUR
mtl. Rentenanspruch	127,50 EUR aus der Deutschen Rentenversicherung (DRV)	377,50 EUR aus DRV und bAV

\* Unverbindliches Rechenbeispiel für eine 37-jährige Frau zum Alter 67 ohne vorherige Rentenansprüche bei kontinuierlicher Zahlung der Beiträge an die DRV und die bAV. Der gesetzliche Rentenanspruch basiert auf einer Faustformel der DRV. Der Rentenanspruch aus der bAV resultiert aus einem klassischen Rententarif unter Zugrundelegung der aktuellen Überschussbeteiligung. Bitte beachten Sie, dass die in den Gesamtwerten dargestellte Überschussbeteiligung nicht garantiert werden kann. Die Höhe der Überschüsse hängt vor allem von der Verzinsung der Kapitalanlagen, aber auch von der Entwicklung der Lebenserwartung und der Kosten ab.

Quelle: Industrie-Pensions-Verein e.V., Hintergrundwissen zu Schwerpunktthemen