

Betriebliche Altersversorgung für geringfügig entlohnte Beschäftigte

Wann liegt ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis vor?

Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung nach §§ 8, 8a Sozialgesetzbuch (SGB) IV** liegt vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt **450 EUR¹** nicht übersteigt. Bei der Prüfung dieser Entgeltgrenze ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Einmalzahlungen aus der Beschäftigung sind insoweit zu berücksichtigen, als sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich durch z. B. einen Tarifvertrag oder wegen betrieblicher Übung zu erwarten sind.

Allerdings gelten die Vorschriften der geringfügigen Beschäftigung beispielsweise nicht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildungen (Auszubildende, Teilnehmer an dualen Studiengängen und Praktikanten) oder als behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen geringfügig beschäftigt sind.

Ebenfalls nicht erfasst sind Personen, die im Rahmen außerbetrieblicher Berufsausbildung, des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst, des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten, in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen, in denen sie für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, während der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 38a SGB IX, aufgrund einer stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben nach § 74 SGB V bzw. § 28 SGB IX sowie wegen konjunktureller oder saisonaler Kurzarbeit geringfügig beschäftigt sind.

Wie werden geringfügig Beschäftigte sozialversicherungsrechtlich und steuerlich behandelt?

Bei der rechtlichen Beurteilung der geringfügigen Beschäftigung wird danach differenziert, ob die Beschäftigung im Unternehmen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder ausschließlich in Privathaushalten (§ 8a SGB IV) ausgeübt wird.

Bei den **geringfügig entlohnnten Beschäftigten im Unternehmen** hat der **Arbeitgeber Pauschalbeiträge** in Höhe von insgesamt 31,2 % (13 % gesetzliche Krankenversicherung², 15 % gesetzliche Rentenversicherung, 2 % Lohnsteuer gem. § 40a Abs. 2 EStG einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, 1,2 % bzw. 1,14 % Umlage nach Aufwendungsausgleichsgesetz³) zu tragen⁴.

Voraussetzung für die Pauschalversteuerung mit 2 % ist, dass eine geringfügige Beschäftigung i. S. des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder § 8a SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

1 Anhebung ab 01.01.2013, davor 400 EUR

2 Soweit der geringfügig Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist; unabhängig davon, ob pflichtversichert, freiwillig versichert oder in der Familienversicherung. Liegt keine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung vor, entfällt der Pauschalbeitrag (zur gKV) in Höhe von 13 %.

3 **Geringfügig entlohnte Beschäftigung in Unternehmen:**

- Umlage für Lohnfortzahlung bei Krankheit: 0,9 % (gilt nur für Unternehmen mit max. 30 Mitarbeitern; bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als vier Wochen)
- Umlage für Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft/Mutterschaft: 0,24 %
- Insolvenzgeldumlage: 0,06 % (Der Bund, die Länder, die Gemeinden sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist, und solche juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert, und private Haushalte werden nicht in die Umlage einbezogen.)
- Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung: Individuell nach Branche bzw. gesetzlichen Unfallversicherungsträger

Geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten (hier keine Insolvenzgeldumlage):

- Umlage für Lohnfortzahlung bei Krankheit: 0,9 %
- Umlage für Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft/Mutterschaft: 0,24 %

4 Für geringfügige Beschäftigungen ausschließlich in Privathaushalten betragen die Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber 13,14 % zzgl. des Beitrags zur gesetzlichen Unfallversicherung (5 % gesetzliche Rentenversicherung, 5 % gesetzliche Krankenversicherung, 2 % einheitliche Pauschalsteuer, 1,14 % Umlage nach Aufwendungsausgleichsgesetz; gesetzliche Unfallversicherung kein einheitlicher/pauschaler Beitragssatz - wird individuell vom zuständigen Unfallversicherungsträger nach Branche und Art der Tätigkeit ermittelt).

Die bisherige Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung für den geringfügig entlohnten Beschäftigten (mit der Möglichkeit der vollen Versicherungspflicht auf Antrag) wurde zum 01. Januar 2013 in eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt.

Der **Arbeitnehmeranteil** zur gesetzlichen Rentenversicherung ergibt sich aus der Differenz vom Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung (in 2021: 18,6 %) und dem Arbeitgeberanteil von 15 % und beträgt 3,6 %.

Kann ein geringfügig entlohnter Beschäftigter den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) geltend machen?



Ja!

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis ab 2013 begründet wurde, haben einen **Anspruch auf Entgeltumwandlung**, da sie grundsätzlich in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragspflichtig sind, es sei denn, sie haben von der Befreiungsmöglichkeit Gebrauch gemacht.

Für Beschäftigungsverhältnisse, die vor 2013 begründet wurden, bleibt es – ohne den erklärten Verzicht auf die Versicherungsfreiheit und die entsprechende Aufstockung – zeitlich unbegrenzt bei der bestehenden Versicherungsfreiheit. Ein Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht daher nicht. Die Möglichkeit, an einer vom Arbeitgeber angebotenen Entgeltumwandlung teilzunehmen, besteht allerdings weiterhin.

Kann für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung eingerichtet werden und welche Folgen hat dies?

... in Form einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung

Beiträge nach **§ 3 Nr. 63 EStG**⁵ werden bis zu einer Höhe von 4 % der BBG nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgeltbegriff hinzugerechnet (§ 14 SGB IV i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).

Beiträge zu einer Direktversicherung, die im Rahmen und in den Grenzen des **§ 40b EStG** a. F. weiterhin pauschal versteuert werden können⁶, sind ebenfalls nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV i. V. m. § 14 SGB IV).

Bei einer Versorgung über eine arbeitgeberfinanzierte **Unterstützungskasse oder Pensionszusage** besteht in der Anwartschaftsphase Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit.



Trotz arbeitgeberfinanziertem Beitrags in eine betriebliche Altersversorgung verbleibt es damit bei einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis, wenn die Höhe des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts 450 EUR nicht übersteigt⁷.

Beispiel:

Arbeitsentgelt: 450 EUR; arbeitgeberfinanzierter Beitrag: 100 EUR

- Beitrag zählt nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt (s. o.)
- Arbeitsentgelt nach wie vor: 450 EUR

... in Form der Entgeltumwandlung

Durch eine Entgeltumwandlung im Rahmen von **§ 3 Nr. 63 EStG**⁵ vermindert sich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt um den umgewandelten Entgeltteil (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).

Im Rahmen des **§ 40b EStG** a. F. weiterhin pauschal versteuerte Beiträge aus Entgeltumwandlung vermindern das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt nur, wenn sie ausschließlich aus einer Sonderzahlung finanziert werden⁶.

Bei **Unterstützungskasse und Pensionszusage** besteht Sozialversicherungsfreiheit ebenfalls und bis zu einer Höhe von 4 % der BBG.

⁵ Voraussetzung ist ein bestehendes erstes Dienstverhältnis

⁶ pauschalierungsfähiger Höchstbetrag 1.752 EUR; weitere Voraussetzung: erstes Dienstverhältnis

⁷ Beiträge, die individuell versteuert und gem. **§ 10a EStG** mit Zulage bzw. dem ergänzenden Sonderausgabenabzug gefördert werden, sind Bestandteil des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts und **vermindern** dieses **nicht durch eine Entgeltumwandlung**. Hinsichtlich der Förderung nach den §§ 83 ff. und § 10a EStG (Zulagenförderung und ergänzender Sonderausgabenabzug) ist zu beachten, dass seit 2013 ein geringfügig Beschäftigter grundsätzlich als rentenversicherungspflichtige Person gilt. Um diesen Status aber sicher feststellen zu können, ist im Einzelfall der konkret vorliegende Sachverhalt festzustellen (Versicherungsfreiheit oder Versicherungspflicht?)



Durch eine Entgeltumwandlung vermindert sich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt um den umgewandelten Betrag. Die für geringfügig Beschäftigte zu zahlenden Pauschalabgaben bemessen sich dann nach dem verminderten Entgelt⁸.

Beispiel:

Arbeitsentgelt: 450 EUR; durch Entgeltumwandlung finanziert Beitrag: 100 EUR

- Beitrag zählt nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt (s. o.)
- Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung: 350 EUR

Welche Änderungen ergeben sich durch das Mindestlohngesetz?

Eintritt von Versicherungspflicht bei bestehenden Minijobs möglich

In geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit einem Stundenlohn von bisher weniger als 9,50 EUR brutto⁸ je Zeitstunde kann sich aufgrund des geltenden gesetzlichen Mindestlohns⁹ eine Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 EUR ergeben. In der Folge tritt in diesen Beschäftigungen automatisch Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung ein.

Anpassung des Arbeitsvertrags

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, durch arbeitsrechtliche Anpassungen der Beschäftigung (beispielsweise Verringern der Arbeitszeit), die Arbeitsentgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen in Höhe von maximal 450 EUR einzuhalten. Dann gelten weiterhin die Bestimmungen der geringfügigen Beschäftigung.

Anstelle einer Arbeitszeitverringerung kann auch gleichzeitig eine Entgeltumwandlung vereinbart werden. Der Arbeitgeber zahlt den erhöhten Stundenlohn. Käme es zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze, wird eine Entgeltumwandlung unter den Voraussetzungen von § 1a BetrAVG vereinbart. Voraussetzung hierfür ist eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung des Minijobbers. In der Folge wird die Geringfügigkeitsgrenze wieder eingehalten. Denn Entgeltumwandlungsvereinbarungen unter den Voraussetzungen des § 1a BetrAVG führen – so die Gesetzesbegründung – nicht zu einer Unterschreitung des Mindestlohnanspruchs. Dies schließt nach unserem Verständnis auch sozialversicherungs- und steuerrechtliche Folgen einer Entgeltumwandlung mit ein.

Anders ist der Fall zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber die Erhöhung des Stundenlohns gleichzeitig mit einer Arbeitgeber-finanzierten bAV verbindet. Durch die Gewährung einer Arbeitgeber-finanzierten bAV darf der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Was ist bei mitarbeitenden Ehegatten zu beachten, die geringfügig beschäftigt sind?

Für die steuerliche Anerkennung der betrieblichen Altersversorgung ist bei diesem Personenkreis u. a. erforderlich, dass die Gesamtvergütung einschließlich der Beiträge und Zuwendung für die bAV der Höhe nach angemessen ist.

Hierbei gilt, dass die bAV generell anzuerkennen ist, wenn auch familienfremde Arbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit und Stellung im Unternehmen eine vergleichbare Zusage erhalten. Ist diese Konstellation nicht gegeben, darf durch die Leistungen der bAV bei den mitarbeitenden Ehegatten keine Überversorgung vorliegen (sog. 75 %-Grenze; siehe hierzu Merkblätter FVB--0284Z0 und FVB--0290Z0). Eine Prüfung der Überversorgung kann bei einer Entgeltumwandlung allerdings grundsätzlich unterbleiben.

Nähere Einzelheiten zu den mitarbeitenden Ehegatten können dem Merkblatt FVB--0265Z0 entnommen werden.

⁸ Betrag vor Abzug des Arbeitnehmer-Anteils am Rentenversicherungsbeitrag. Bei von der Rentenversicherungspflicht befreiten geringfügig Beschäftigten entspricht der Brutto- dem Netto-Betrag.

⁹ Ausnahme- und Übergangsregelungen sind zu beachten; ebenso höhere verbindliche branchenbezogene Mindestlöhne. Hinweise hierzu finden Sie im Merkblatt FVB--0267Z0 „Mindestlohn und Entgeltumwandlung“.