



FAQ's: Häufig gestellte Fragen und Antworten zum Thema minijob bAV



minijob bAV

minijob bAV: Minijob mit Maxirente.

1) Was ist ein „Minijobber“ und was bedeutet das für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

Beschäftigungsverhältnisse mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von maximal 450 Euro (inkl. Sonderzuwendungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld), werden vom Staat besonders gefördert. Diese Beschäftigungsverhältnisse werden offiziell als „geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse“ bezeichnet. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden sie häufig auch „Minijobs“ oder „450-Euro-Jobs“ genannt. Der Arbeitgeber zahlt pauschale Abgaben an die sog. „Minijob-Zentrale“ bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn See“ (KBS), so dass der Arbeitnehmer keinerlei Abzüge hat.

Die pauschalen Beiträge an die Minijobzentrale betragen 28 % für die Sozialversicherung (15 % gesetzliche Rentenversicherung für gewerbliche Minijobber (geringere Beiträge gelten für Minijobs in Privathaushalten) und 13 % gesetzliche Krankenversicherung) zzgl. 2 % für die Lohnsteuer, soweit der Arbeitnehmer die Lohnsteuer nicht individuell trägt. Darüber hinaus müssen alle Arbeitgeber mit nicht mehr als 30 Arbeitnehmern die Umlage für Lohnfortzahlung (U1) in Höhe von 0,7 % vom sozialversicherungspflichtigen Gehalt an die Minijob-Zentrale abführen. Die Umlage U2 für den Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft beträgt 0,14 % und muss von allen Arbeitgebern abgeführt werden. Darüber hinaus zahlen alle Arbeitgeber eine sog. Insolvenzgeldumlage (U3) in Höhe von 0,15% sowie Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.

2) Gesetzliche Änderungen zum 01.01.2013

Die Geringfügigkeitsgrenze wird bei minijobs zum 01.01.2013 von bisher 400 Euro auf 450 Euro angehoben. Zudem werden geringfügig entlohnte Beschäftigten, die ab diesem Zeitpunkt neu aufgenommen werden, rentenversicherungspflichtig.

Der 450-Euro-Minijobber erwirbt durch den Eintritt der Versicherungspflicht vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Er unterscheidet sich vom Status her nicht von einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegt.

Bei 450-Euro-Minijobs im gewerblichen Bereich werden die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht wie bei anderen versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Bei Minijobs beträgt der Beitragsanteil des Arbeitgebers 15 % vom Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmer trägt lediglich die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag in Höhe von aktuell 3,9 %.

Für jedes Beschäftigungsjahr ergibt sich bei einem monatlichen Verdienst von 450 Euro eine monatliche Rentenanwartschaft in Höhe von derzeit 4,45 Euro/brutto (West) oder 4,65 Euro/brutto (Ost). Lässt sich der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien, erwirbt er bei gleichem monatlichen Verdienst nur eine monatliche Rentenanwartschaft von 3,53 Euro/brutto. Zudem erwirbt der versicherungspflichtige Minijobber pro Beschäftigungsjahr zwölf Wartezeitmonate. Lässt er sich von der Rentenversicherungspflicht befreien, erwirbt er vier Wartezeitmonate.

Mit dem Eintritt von Versicherungspflicht erfüllt der Beschäftigte die Zugangsvoraussetzungen für die Gewährung von Zulagen zur „Riesterrente“. Darüber hinaus kann er gegenüber seinem AG seinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung geltend machen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte können sich in der Regel auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber zu stellen und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Ab dem Tag des Eintritts der Versicherungsfreiheit entfällt der Arbeitnehmeranteil am Rentenversicherungsbeitrag und der Nettolohn erhöht sich entsprechend. Für den Arbeitgeber wirkt sich die Befreiung von der Versicherungspflicht nicht aus. Er zahlt nach wie vor den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden, sind auch über diesen Stichtag hinaus versicherungsfrei in der Rentenversicherung, solange das regelmäßige Arbeitsentgelt 400 Euro nicht übersteigt.

3) Wie funktioniert die minijob bAV?

Viele Arbeitgeber möchten ihre geringfügig beschäftigten Mitarbeiter effizienter einsetzen.

Allerdings ist eine Ausweitung der Arbeitszeit des Minijobbers i.d.R. mit gravierenden finanziellen Nachteilen für den Minijobber verbunden, da der Minijobber bei einem höheren Gehalt als 450 Euro pro Monat eigene Sozialversicherungsbeiträge zahlen müsste. Es lohnt sich für den Minijobber schlichtweg nicht, die Arbeitszeit – und damit auch sein Gehalt – entsprechend zu erhöhen.

Mit der minijob bAV kann der Minijobber nun seine Arbeitszeit erhöhen – ohne, dass er Abgaben an den Staat zahlen muss. Das Gehalt, das er für die Mehrarbeit erhält, fließt zu 100 % in die betriebliche Altersversorgung – bei gleichem Netto! Durch die Mehrarbeit baut sich der Arbeitnehmer damit eine effektive eigene Altersversorgung auf, denn der Rentenanspruch aus der gesetzlichen Versorgung reicht bei Weitem nicht aus, um den Lebensstandard im Alter zu finanzieren!

4) Wie kann die Arbeitszeit zugunsten der minijob bAV erhöht werden?

Grundsätzlich muss hierfür der Arbeitsvertrag angepasst werden.

5) Für wen eignet sich die minijob bAV?

Die minijob bAV kann von allen Arbeitnehmern genutzt werden, die als geringfügig entlohnte Beschäftigte max. 450 Euro pro Monat verdienen.

Darüber hinaus kann die minijob bAV auch für Arbeitnehmer genutzt werden, deren Einkommen in der sog. „Gleitzone“ zwischen 450,01 und 850 Euro liegt („Niedriglohnjob“ oder „Midijob“).

Für bestimmte Personengruppen wie mitarbeitenden Familienangehörigen sind ggf. Besonderheiten zu beachten (s. Frage „Gilt das auch für mitarbeitende Familienangehörige?“).

6) Muss eine mögliche Überversorgung geprüft werden?

Im Normalfall nicht. Denn die Entgeltumwandlung wird bei einer Angemessenheitsprüfung nicht mitberücksichtigt.

Bei mitarbeitenden Familienangehörigen beachten Sie bitte Frage „Gilt das auch für mitarbeitende Familienangehörige?“.

7) Gilt das auch für mitarbeitende Familienangehörige?

Auch bei mitarbeitenden Familienangehörigen kann bei einer **Direktversicherung** eine Entgeltumwandlung ohne Prüfung der Angemessenheit der Versorgungszusage durchgeführt werden (BFH-Urteil vom 10.06.2008). Zu beachten ist allerdings, dass die Entgeltumwandlung nicht im direkten Zusammenhang mit einer Gehaltserhöhung steht. Das o.g. Urteil ist leider nicht für die Barlohnumwandlung in eine Unterstützungskasse anwendbar.

Weiterhin müssen Höhe des Gehaltes sowie die Höhe der Entgeltumwandlung des mitarbeitenden Familienangehörigen einem Fremdvergleich standhalten. Wir empfehlen, im Vorfeld mit dem Steuerberater des Unternehmens Kontakt aufzunehmen und ggf. eine Anfrage beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu stellen.

8) Welche Vorteile ergeben sich für Arbeitnehmer?

Arbeitnehmer in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen wollen ihre Arbeitszeit oft erhöhen. Durch die dann fälligen Sozialversicherungsbeiträge und ggf. Steuern lohnt sich das jedoch nicht. Mit der **minijob bAV** können sie ihre Arbeitszeit erhöhen und die Entlohnung für die Mehrarbeit fließt in voller Höhe in die betriebliche Altersversorgung. Dadurch sparen sie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge und bauen ganz nebenbei eine attraktive Altersversorgung für sich auf.

9) Welche Vorteile ergeben sich für Arbeitgeber?

Mit der **minijob bAV** motivieren Arbeitgeber ihre Minijobber, und binden sie langfristig an ihr Unternehmen. Der Arbeitgeber muss keine weiteren Mitarbeiter einstellen, wenn effektive Minijob-Arbeitnehmer das Konzept nutzen und wenige Stunden pro Woche zusätzlich arbeiten. Darüber hinaus erhöht sich der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber nicht, denn es werden – wie vor Umsetzung von **minijob bAV** auch – nur die pauschalen Abgaben für die Sozialversicherung und ggf. die Lohnsteuer an die Minijob-Zentrale abgeführt.

10) Welche Nachteile ergeben sich für Arbeitnehmer?

Keine. Es ist jedoch zu beachten, dass auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Rentenalter ggf. Steuern und Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

11) Welche Nachteile ergeben sich für Arbeitgeber?

Überzeugt der Arbeitgeber den Minijobber davon, mehr zu arbeiten und die Mehrarbeit „cash“ zu vergüten, liegt das Gehalt des Arbeitnehmers nun in der sog. Gleitzone zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro. Es wird nun von einem „Midijob“ gesprochen.

Bei Gehältern in der Gleitzone muss eine individuelle Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge durchgeführt werden. Eine verwaltungsarme Pauschalierung der Beiträge ist nicht möglich. Der Arbeitnehmer muss eigene Sozialversicherungsbeiträge zahlen, die relativ mit der Höhe des Gehaltes steigen.

Auch der Arbeitgeber muss Sozialversicherungsbeiträge leisten. Aufgrund der Gleitzone-Berechnung muss der Arbeitgeber jedoch geringere Beiträge abführen, als er pauschale Abgaben für einen Minijobber leisten muss. Die Lohnkosten pro Stunde und Minijobber würden steigen (gilt für eine Gesamtentlohnung von bis zu ca. 620 Euro pro Monat).

Da sich eine „cash“-Auszahlung der Mehrarbeit für den Mitarbeiter jedoch nicht rentiert, wird der Mitarbeiter sich in aller Regel nicht auf eine solche Vereinbarung einlassen. Daher kann der Arbeitgeber i.d.R. zwar keine direkten finanziellen Vorteile aus der **minijob bAV** ziehen (beim Vergleich mit einer „cash“-Auszahlung der Mehrarbeit), kann aber flexibler planen, motiviert seine Arbeitnehmer, mehr zu leisten und bindet sie sehr effektiv und langfristig an sein Unternehmen.

12) Kann die Minijob bAV auch dann genutzt werden, wenn noch ein weiteres Arbeitsverhältnis besteht?

Die Direktversicherung als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung kann nur bei einem 1. Dienstverhältnis zur Anwendung kommen (Lohnsteuerklasse 1 bis 5). Liegt ein 2. (oder weiteres Dienstverhältnis mit Lohnsteuerklasse 6) vor, kann die betriebliche Altersversorgung über die Unterstützungskasse durchgeführt werden (siehe auch Frage „Wann kann die Direktversicherung und wann die Unterstützungskasse genutzt werden?“). Daher bietet die **Minijob bAV** für Minijobber im 2. Dienstverhältnis identische Vorteile wie für Minijobber im 1. Dienstverhältnis.

13) Wann kann die Direktversicherung und wann die Unterstützungskasse genutzt werden?

Um eine Direktversicherung zu nutzen, muss der Minijobber ein erstes Dienstverhältnis ausüben. Dies muss der Minijobber dem Arbeitgeber entweder durch Vorlage einer Lohnsteuerkarte der Klassen 1 bis 5 oder durch ein kurzes Schreiben bestätigen.

Ist der Minijobber in einem 2. Dienstverhältnis angestellt (Lohnsteuerklasse 6), so ist die Direktversicherung durch das Steuergesetz nicht zugelassen. In diesem Fall kann die betriebliche Altersversorgung über die Unterstützungskasse durchgeführt werden.

14) Kann bei der Minijob bAV auch die Riesterförderung in Anspruch genommen werden?

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1.1.2013 aufgenommen wurden, gilt:

Um Anspruch auf Riesterförderung zu erhalten, muss der Minijobber die Rentenversicherungspflicht wählen. Wenn der Minijobber diese Option ausübt, ist er für die gesamte Dauer des jeweiligen Minijob-Beschäftigungsverhältnisses daran gebunden. Hat der Minijobber die Option auf die Rentenversicherungspflicht ausgeübt, ist der volle Betrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen. Zusätzlich zu der vom Arbeitgeber getragenen Pauschale i.H.v. 15 % muss der Minijobber den Aufstockungsbetrag von 3,9 % selbst zahlen (Gesamtbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung in 2013: 18,9 %)

Der Minijobber erhöht seinen Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch Zahlung des Aufstockungsbetrages und wird „direkt anspruchsberechtigt“ für die Riesterförderung. Inwieweit sich diese Option für den Minijobber rentiert, muss im Einzelfall unter Berücksichtigung der familiären Situation geklärt werden (ist der Minijobber verheiratet? Ist der Ehepartner angestellt oder selbständig? etc.).

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse, die ab dem 01.01.2013 neu aufgenommen wurden, gilt:

Mit dem Eintritt von Versicherungspflicht erfüllt der Beschäftigte die Zugangsvoraussetzungen für die Gewährung von Zulagen zur Riester-Absicherung.

15) Aufstockungsbetrag – was ist das?

Wichtig: Regelung gilt nur für Minijobs, die vor dem 31.12.2012 aufgenommen wurden.

Da Minijobber, Arbeitnehmer, die vor dem 31.12.2012, einen Minijob aufgenommen haben, grundsätzlich versicherungsfrei in der Rentenversicherung sind, erwerben sie nur geringe Rentenansprüche dadurch, dass der Arbeitgeber Pauschalbeiträge entrichtet. Um vollwertige Rentenansprüche aufzubauen, haben sie aber die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten und so die Rentenversicherungsbeiträge aufzustocken.

Mit dem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit sichert sich der Minijobber mit niedrigen eigenen Beiträgen höhere Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Er kann damit alle Wartezeiten erfüllen (zum Beispiel für einen früheren Rentenbeginn), Ansprüche auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rehabilitation) erwerben und den Versicherungsschutz für die Renten wegen Erwerbsminderung günstig aufrecht erhalten.

Hierfür kann der Arbeitnehmer schriftlich auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und sich bereit erklären, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von 15 % bzw. 5 % (in Privathaushalten) auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,6 % aufzustocken. Die Differenz beträgt demnach für den Arbeitnehmer zur Zeit 4,6 % bzw. 14,6 % (in Privathaushalten).

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit gilt für die gesamte Dauer des 450-Euro-Minijobs und kann nicht widerrufen werden. Nach Aufnahme einer neuen geringfügig entlohnten Beschäftigung gelten dann die neuen gesetzlichen Regelungen zum 01.01.2013 und der Minijobber ist rentenversicherungspflichtig.

Bei Mitgliedern berufsständischer Versorgungswerke (Ärzte, Architekten, Apotheker usw.), die von der Rentenversicherungspflicht befreit worden sind und einen 400-Euro-Minijob ausüben, hat der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit folgende Konsequenz: Die Beiträge zur Rentenversicherung sind an das berufsständische Versorgungswerk zu zahlen, wenn es sich entweder um eine berufsnahe Tätigkeit handelt, oder um eine zeitlich befristete Tätigkeit, für die das berufsständische Versorgungswerk den Erwerb einkommensbezogener Versorgungsanwartschaften gewährleistet (nähere Informationen hierzu erhält der Arbeitnehmer von seinem Versorgungswerk).

Die Minijob-Zentrale stellt zu dieser Thematik eine umfangreiche Informationsbroschüre zur Verfügung.

Diese finden Sie sowohl auf der Homepage der Minijob-Zentrale www.minijobzentrale.de als auch auf der Homepage der **Minijob bAV** unter „Downloads“ (www.minijob-bAV.de).

16) Kann der Arbeitgeber auch dann die pauschale Lohnsteuer i.H.v. 2 % abführen, wenn eine Lohnsteuerkarte vorgelegt wird?

Ja. Immer dann, wenn der Arbeitgeber pauschale Abgaben zur gesetzlichen Rentenversicherung leistet, kann auch die Lohnsteuer pauschal mit 2 % durch den Arbeitgeber abgegolten werden. Damit entfällt die individuelle Versteuerung über die Lohnsteuerkarte

Entrichtet der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer an die Minijob-Zentrale, wird der Minijob in der Einkommensteuererklärung nicht mehr berücksichtigt. Dieses Vorgehen erspart dem Arbeitgeber Verwaltungsaufwand, da er keine individuelle Lohnsteuerberechnung durchführen muss.

Für den Arbeitnehmer ist dieses Vorgehen insbesondere dann von (finanziellem) Vorteil, wenn er auf Lohnsteuerklasse 5 oder 6 arbeitet. Auch bei zusammenveranlagten Ehegatten ist die Lohnsteuerpauschalierung i.d.R. von (finanziellem) Vorteil, wenn der Ehepartner ein Gehalt bezieht, auf das Lohnsteuer zu entrichten ist.

17) Welche arbeitsrechtlichen Spielregeln müssen berücksichtigt werden?

Ein Minijobber muss grundsätzlich wie ein „normaler“ Arbeitnehmer behandelt werden. D.h., er hat als „Teilzeitmitarbeiter“ dieselben Rechte und Pflichten wie ein Vollzeitmitarbeiter. Er ist im arbeitsrechtlichen Sinne ein „vollwertiger“ Arbeitnehmer. Dies ergibt sich aus dem Diskriminierungsverbot des § 2 Abs. 2 i.V.m. § 4 Teilzeitbefristungsgesetz.

Nach dem Betriebsrentengesetz gehört zu den Rechten eines Mitarbeiters u.a. der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung (§ 1a Betriebsrentengesetz). Mit der minijob bAV bietet der Arbeitgeber seinen auf 450-Euro-Basis beschäftigten Teilzeitmitarbeitern die Möglichkeit von diesem Rechtsanspruch in sehr effektiver Form Gebrauch zu machen.

18) Zusammenrechnung von mehreren Arbeitsverhältnissen

1. Beschäftigungsverhältnis	2. Beschäftigungsverhältnis	Betrachtung
SV-pflichtige Beschäftigung	SV-pflichtige Beschäftigung	Beide Beschäftigungsverhältnisse werden zusammen betrachtet → überschreiten beide gemeinsam die BBG, so sind sie anteilig nicht mehr beitragspflichtig
SV-pflichtige Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung	Eine geringfügige Beschäftigung bleibt bei Verzicht auf die RV-Pflicht für den Mitarbeiter sv-frei; jede weitere geringfügige Beschäftigung wird SV-pflichtig
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	Geringfügig entlohnte Beschäftigung	Beide Vergütungen werden addiert und beitragsrechtlich wie eine Beschäftigung betrachtet
Geringfügig entlohnte Beschäftigung	Kurzfristige Beschäftigung	Keine Zusammenrechnung der Vergütungen
Kurzfristige Beschäftigung	Kurzfristige Beschäftigung	Zusammenrechnung der Zeiten