

Minijobs – Betriebliche Altersversorgung statt Gehaltserhöhung

Ausgangslage

Das Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollte zum 1.4.2003 mit der Heraufsetzung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 Euro p.M. und geringen pauschalen Lohnnebenkosten die Attraktivität der so genannten Minijobs erhöhen.

Schon drei Jahre später wurde an der Sozialabgabenschraube gedreht. Seit dem 1.7.2006 sind die Arbeitgeber-Kosten für Minijobber von 25% auf 30% gestiegen.

Das originäre Anliegen der Arbeitgeber und der geringfügig Beschäftigten bleibt es, die 400-Euro-Marke als Gehaltsgrenze zu halten, um nicht in die so genannte Gleitzone (bis 800 Euro Monatsverdienst) des Niedriglohnssektors zu geraten, die mit sukzessiv steigenden Sozialversicherungsbeiträgen belegt ist.

Denn selbst eine Gehaltserhöhung von 100 Euro monatlich kann für einen spürbaren Verlust im Nettogehalt sorgen. Steigende Stundenlöhne werden daher in der Regel mit einer Verkürzung der Arbeitszeit kompensiert, um die Lohnsumme zu halten.

Folge

Hieraus ergeben sich mittelfristig zwei nicht zu unterschätzende Probleme:

in Folge der Reduzierung der geleisteten Arbeitsstunden sinkt die Produktivität und Leistungskraft des Unternehmens

zum anderen sinkt die Motivation der geringfügig Beschäftigten, da sich keinerlei Lohnanreize über Gehaltssteigerungen, Sonderzahlungen etc. ergeben.

Auch einmalige Zuwendungen – wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld – werden dem laufenden Entgelt des Minijobbers hinzuge-rechnet und rechnerisch gleichmäßig auf die gesamte Beschäftigungszeit je Kalenderjahr verteilt. Nur wenn die monatliche 400-Euro-Grenze gewahrt ist, bleibt das Arbeitnehmerentgelt steuer- und sozialabgabenfrei.

bAV im Minijob

Wie wirkt nun betriebliche Altersversorgung im Minijob ?

Anstelle einer Lohnerhöhung kann der Arbeitgeber dem geringfügig Beschäftigten auch eine betriebl. Altersversorgung (bAV) anbieten. Beiträge zu Gunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds, die im Rahmen eines **ersten Dienstverhältnisses** jährlich bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (das sind zur Zeit 212 Euro monatlich oder 2.544 Euro jährlich) geleistet werden, sind steuer- und sozialabgabenfrei und nehmen somit keinen Einfluss auf die Geringfügigkeitsgrenze.

Beiträge des Arbeitgebers zu Rückdeckungsversicherungen von Unterstützungskassen sind sogar ohne Begrenzung steuerfrei und auch bei einem **zweiten Dienstverhältnis** möglich.

Sinnvoller ist daher hier die Arbeitgeberfinanzierte Form der bAV – beispielsweise anstelle einer Gehaltserhöhung. Die bAV bietet somit sogar im Minijob-Bereich interessante Möglichkeiten, die Vergütung angemessen zu gestalten und gleichzeitig die Motivation der Mitarbeiter zu stärken.

Kriterium	Direktversicherung	Rückgedeckte Unterstützungskasse
Minijobrentenbeitrag des Arbeitgebers ist	Steuer- und sozialversicherungsfrei	Steuer- und sozialversicherungsfrei
Geeignet für geringfügig Beschäftigte	im ersten Beschäftigungsverhältnis	im zweiten Beschäftigungsverhältnis
Beitragszahlung	Regelmäßige Monats- oder Jahresbeiträge; Einmalige Zuzahlungen sind zulässig	Regelmäßige Monats- oder Jahresbeiträge; Einmalige Zuzahlungen sind <u>nicht</u> zulässig
Leistungen der minijobrente im Alter	Lebenslange Altersrente; Kapitalwahlrecht	Versorgungskapital
Kosten für Arbeitgeber	Keine	Geringe Verwaltungsgebühr plus Beitrag an PSV ab 6. Jahr
Übertragbarkeit auf Folgearbeitgeber	Mit dessen Zustimmung möglich; Rechtsanspruch auf Übertragung des Deckungskapitals	Mit dessen Zustimmung möglich; Übertragung des Deckungskapitals derzeit nicht möglich
Private Fortführung	Möglich	Möglich, wenn Vertragswert noch unter der Abfindungsgrenze des Betriebsrentengesetzes liegt.

**so rechnet
 sich das**

der Arbeitgeber führt bei einem geringfügig Beschäftigten in der Regel 30% des Gehalts an die Minijobzentrale ab. Der Minijobrentenbeitrag ist jedoch nicht mit einer zusätzlichen Abgabe belastet, so dass die Ersparnis bei der zusätzlichen Arbeitskapazität 30% beträgt. Insgesamt verringern sich bei diesem Beispiel die durchschnittlichen Lohnkosten je Arbeitsstunde wie folgt:

Beispiel	Ohne minijobrente	Mit minijobrente
Arbeitszeit monatlich	40 Stunden	50 Stunden
Produktivität	100 %	125 %
Gehalt monatlich	400,00 €	400,00 €
Beitrag an Minijobzentrale	120,00 €	120,00 €
Beitrag für minijobrente	0,00 €	100,00 €
Summe	520,00 €	620,00 €
Kosten je Arbeitsstunde	13,00 €	12,10 €
Ersparnis Lohnkosten in %	0,00 %	6,92 %

**wichtige
 Vorschriften**

Nach den Grundsätzen der Rechtsprechung sowie des BMF-Schreibens vom 03.11.2004 ist die Verhältnismäßigkeit von Versorgungsbezügen zu Aktivbezügen zu wahren. So ist dann nicht von einer Überversorgung auszugehen, wenn die zu erwartenden Leistungen der Alterssicherung (gesetzliche Rentenansprüche, berufsständische Versorgungs- und bAV) 75 % der letzten Aktivbezüge nicht übersteigen. Diese Regelung ist jedoch gem. BMF-Schreiben vom 03.11.2004 nur noch für Versorgungsleistungen aus einer Pensionszusage bzw. Unterstützungskasse anzuwenden.

Betriebliche Versorgungsleistungen im Rahmen der Direktversicherung, Pensionskasse und des Pensionsfonds gemäss § 3 Nr. 63 EStG können hingegen uneingeschränkt bis zu den jeweiligen Höchstbeträgen (4 % der Renten-BBG West) in Anspruch genommen werden, ohne eine Überversorgung zu provozieren.

Dies gilt für rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge wie auch für die Entgeltumwandlung.

Eine Verfügung des Finanzministeriums Saarland (7.3.2005) bestätigt sogar die uneingeschränkte Ausschöpfung der steuerlichen Höchstgrenzen gem. § 3 Nr. 63 EStG für mitarbeitende Familienangehörige, sofern die Beiträge des Arbeitgebers als Betriebsausgabe gebucht werden können. Die Abzugsfähigkeit der bAV-Beiträge für mitarbeitende Familienangehörige als Betriebsausgaben ist u.a. dann gegeben, wenn keine Überversorgung im Sinne der voran beschriebenen 75%-Regelung anzunehmen ist.

Vorteile der bAV für Minijobber

Die betriebliche Altersversorgung bietet somit sogar im Minijob-Bereich interessante Möglichkeiten, die Vergütung angemessen zu gestalten und zugleich die Motivation der Mitarbeiter zu stärken. Die Zuwendungen des Arbeitgebers bleiben auch über das Jahr 2008 hinaus steuer- und sozialabgabenfrei, so dass eine ergänzende Zuwendung als bAV-Versorgungslohn ohne jegliche Nebenkosten für das Unternehmen effektiv erbracht werden kann.

Gleichzeitig besteht selbst für geringfügig Beschäftigte in einem ersten oder zweiten Dienstverhältnis die Chance, eine ergänzende Altersversorgung aufzubauen, die im Leistungsspektrum weitestgehend individuell bestimmt werden kann.

Um das Konzept auf die jeweilige Branche und Rahmenbedingungen des Unternehmens anzupassen, ist die umfassende Beratung durch einen kompetenten bAV-Partner empfehlenswert. Denn was als betriebswirtschaftlicher Nutzenbringer eingerichtet wurde, soll in der Praxis den Unternehmensalltag nicht unnötig erschweren.

Interesse ?

Wünschen Sie weitere Informationen oder haben Sie Fragen zu diesem Thema? Dann vereinbaren Sie einen Beratungstermin.