

→ I Geringverdiener (vom Minijobber bis zur Geringverdienerförderung)

01	Einleitung	02
02	Minijob	02
	Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses	
	Geringfügigkeitsgrenze: dynamische Ausgestaltung statt statischem Wert	
	Wann liegt ein Minijob vor?	
	Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze	
	Wann liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor?	
	Sozialversicherung	
	Steuern	
03	Midijob	05
	Sozialversicherung	
	Neue Verteilung der Beitragslast im Übergangsbereich	
	Steuern	
04	Entgeltumwandlung	07
	Statuswechsel: vom Minijob zum Midijob	
	Wechselwirkung: Entgeltumwandlung und Grundrente	
05	Geringverdienerförderung (bAV-Förderbetrag)	09
	Wer gilt als „Geringverdiener“?	
	Wie hoch ist der bAV-Förderbetrag?	
	bAV-Förderbetrag: echter Arbeitgeber-Sofort-Zuschuss	
	Voraussetzungen für die Förderung	
	Aufgepasst bei bereits bestehenden Arbeitgeberbeiträgen	
	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung	
	Vermögenswirksame Leistungen sind nicht förderfähig	
	Kein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss auf den bAV-Förderbetrag	
	Tarif von Canada Life	
06	Grundsicherung	13
	Freibetrag für zusätzliche Altersvorsorge	

01 Einleitung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein wichtiges Standbein zum Aufbau einer Altersversorgung. Doch gerade Arbeitnehmern mit geringem Einkommen fällt es schwer, sich eine Betriebsrente anzusparen. Die Geringverdienerförderung, die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt wurde, fördert die Bereitschaft von Arbeitgebern, für ihre Arbeitnehmer vorzusorgen. Davon profitieren auch Mini- und Midijobber.

Seit knapp 10 Jahren gilt bei Minijobs die Verdienstgrenze von 450 € (zuvor 400 €). Nachdem der Mindestlohn zum 01.10.2022 auf 12 € erhöht wurde, gibt es auch Anpassungen bei Mini- und Midijobs, die über die bloße Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 538 € hinausgehen.

02 Minijob

Minijobs sind in Deutschland weitverbreitet. Im November 2023 gab es 7,6 Mio. Minijobber.¹ Dabei wird unter „Minijob“ in der Regel eine geringfügige Beschäftigung verstanden, bei der maximal 538 € monatlich verdient werden, § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Jedoch darf dabei der Mindestlohn nicht unterschritten werden. Auch eine kurzfristige Beschäftigung von geringer Dauer ist ein Minijob.

Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses

Für Minijobber in Privathaushalten und bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen bestehen keine Aufzeichnungspflichten der Arbeitsstunden. Hat eine Person zwei oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse und beträgt das Entgelt hieraus insgesamt mehr als 538 €, so ist keine dieser Beschäftigungen geringfügig. Im Übrigen kann grundsätzlich bei Vorliegen einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur ein versicherungsfreier Minijob ausgeübt werden. Jeder weitere Minijob wird mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Minijobber haben Anspruch auf Mindestlohn. Dieser wurde in 2022 zusammen mit der Verdienstgrenze deutlich angehoben. Zum Januar 2024 wurde im Zuge der Mindestloohnerhöhung auf 12,41 € auch die Verdienstobergrenze auf 538 € angehoben. Somit profitieren viele geringfügig Beschäftigte erstmals von den Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns: Anstatt eine Arbeitszeitverkürzung vereinbaren zu müssen, nehmen ihre Verdienstmöglichkeiten mit steigendem gesetzlichen Mindestlohn zu. Auch Arbeitgeber werden entlastet, da diese nicht mehr prüfen müssen, ob sich eine vertragliche Änderung durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in Bezug auf den Minijob ergibt.

Geringfügigkeitsgrenze: dynamische Ausgestaltung statt statischem Wert

Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze ist dynamisch. Sie orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Die Umrechnung auf den Zeitraum eines Monats erfolgt mit dem Faktor 13/3 (Kalenderwochen eines Quartals, analog der Sozialversicherung). Zukünftig wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bundesanzeiger die Geringfügigkeitsgrenze bekannt geben.

¹ Bundesagentur für Arbeit

Wann liegt ein Minijob vor?

Für einen Minijob von 538 € zählen zum Arbeitsentgelt dabei alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung. Dabei ist es gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 EStG und § 3 Nr. 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen gelten hingegen nicht als Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV).

Bevor ein Arbeitnehmer die Beschäftigung aufnimmt, betrachtet der Arbeitgeber vorausschauend das gesamte Arbeitsentgelt eines Jahres, um das regelmäßige Arbeitsentgelt zu ermitteln. Überschreitet ein Arbeitnehmer die Jahresverdienstgrenze von 6.456 € nicht, kann er in einzelnen Monaten auch mehr als 538 € verdienen. Im Durchschnitt darf er aber monatlich nicht mehr als 538 € verdienen. Es liegt dann weiterhin ein Minijob vor.

Überschreitet ein Arbeitnehmer die Jahresverdienstgrenze von 6.456 €, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass damit der Minijob endet: Ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der monatlichen Verdienstgrenze von 538 € ist möglich.

- „Gelegentlich“ ist ein Zeitraum von bis zu 2 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres.
- „Unvorhersehbar“ ist beispielsweise ein erhöhter Arbeitseinsatz, der wegen einer Krankheitsvertretung entsteht. Der Verdienst darf allerdings in diesen Monaten insgesamt das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also 1.076 € – nicht überschreiten.



Tipp: Wird Entgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt, zählen die Beiträge bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG) nicht zum Arbeitsentgelt.²

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Seit 01.10.2022 gibt es dazu in Absatz 1 b des § 8 SGB IV eine gesetzlich klar definierte Regelung. Danach ist es möglich, die Geringfügigkeitsgrenze gelegentlich und unvorhergesehen zu überschreiten, wenn diese 3 Voraussetzungen kumulativ gegeben sind:

- Der Arbeitnehmer überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze nur ausnahmsweise aufgrund einer nicht zu erwartenden Einmalzahlung. Hierunter fallen Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen. Das könnten beispielsweise individuelle Prämien im Rahmen einer leistungsorientierten Bezahlung sein. Arbeitsentgelt aus geleisteten Überstunden ist grundsätzlich vorhersehbar und fällt daher nicht in diese Kategorie.
- Der Arbeitnehmer überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze höchstens für zwei Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres.
- Der Verdienst darf in diesen Monaten nicht mehr als das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 1.076 €) betragen. Überschreitet ein Arbeitnehmer die Jahresverdienstgrenze von 6.456 € nur gelegentlich und unvorhergesehen, bewirkt erst ein Arbeitsentgelt von mehr als 7.280 € einen Wechsel zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Wann liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor?

Kurzfristig ist eine Beschäftigung dann, wenn sie aufgrund ihrer Art (z.B. saisonale Arbeit) oder vertraglich innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage begrenzt ist, § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Es liegt insofern keine regelmäßige, sondern nur gelegentliche Arbeit vor. Die Höhe des Verdienstes spielt zunächst keine Rolle. Übersteigt allerdings das Entgelt die Verdienstgrenze von 538 € im Monat, so ist die sogenannte Berufsmäßigkeit zu prüfen. Berufsmäßigkeit bedeutet, dass

² Aktuelle Werte entnehmen Sie bitte dem Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“.

die Beschäftigung für die Aushilfe nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, sondern den Lebensunterhalt sichert. Hierfür bietet die Minijobzentrale eine Entscheidungshilfe an.

Sozialversicherung

In dieser Hinsicht sind Minijobs eine Besonderheit. Denn sie werden in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung unterschiedlich behandelt.

Rentenversicherung

Bei einem Minijob besteht gesetzliche Rentenversicherungspflicht, von der eine Befreiung möglich ist. Ohne Befreiung zahlt der Arbeitnehmer 3,6 % des Lohns in die Rentenversicherung und erwirbt einen kleinen Rentenanspruch. Die Zeit wird als Pflichtbeitragszeit angerechnet. Mit einem schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber kann sich der Minijobber jedoch von der Versicherungspflicht befreien lassen, § 6 Abs. 1b Satz 2 SGB VI. Der Verzicht kann nur in die Zukunft gerichtet sein und muss bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen einheitlich erklärt werden. Eine Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend. Der Arbeitgeber hat den Antrag dann der Minijobzentrale zu melden. Widerspricht diese dem Antrag nicht innerhalb eines Monats nach der Meldung, ist der Befreiungsantrag genehmigt. Ein gesonderter Befreiungsbescheid wird nicht erteilt. Wurde der Arbeitnehmer befreit, bedeutet das aber auch, dass die Zeiten nicht mehr bei der Berechnung der notwendigen Jahre für die Grundrente berücksichtigt werden.

Arbeitslosenversicherung

Minijobs sind grundsätzlich beitragsfrei. Somit gibt es aber auch keine Ansprüche z. B. bei der Anrechnung von Beschäftigungszeiten auf das Arbeitslosengeld und keine Ansprüche auf das Kurzarbeitergeld.

Kranken- und Pflegeversicherung

Ein Minijobber ist nicht durch den Job kranken- und pflegeversichert. Diese Versicherungen laufen über den Hauptjob, über eine Familienversicherung, das Jobcenter oder über die Rente. Mit der Aufnahme eines Minijobs kann weiterhin die kostenfreie Familienversicherung der gesetzlichen Krankenversicherung genutzt werden. Entscheidend ist, dass der Minijobber nicht über weiteres relevantes Einkommen verfügt.

Meldung des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (wie auch andere Beschäftigungsverhältnisse) der Sozialversicherung zu melden. Für das Meldeverfahren ist hierbei die Minijobzentrale zuständig, die bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angesiedelt ist. Daneben müssen Beschäftigte auch bei der Unfallversicherung gemeldet werden.

Abgaben des Arbeitgebers

Zur Renten-, Kranken- und Unfallversicherung führt der Arbeitgeber pauschale Beiträge ab. Dabei hat er Beiträge und Umlagen³ zu leisten:

- Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung,
- Beitrag zur Krankenversicherung, obwohl der Beschäftigte in dieser Beschäftigung nicht krankenversicherungspflichtig ist,
- Beitrag an die zuständige Unfallversicherung,
- nachfolgende Umlagen
 - Umlage U1 (Aufwendungsersatz für Entgeltfortzahlung bei Krankheit, § 1 Abs. 1 Aufwendungsausgleichsgesetz),
 - Umlage U2 (Aufwendungsersatz bei Mutterschaft und Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft, § 1 Abs. 2 Aufwendungsausgleichsgesetz) und
 - Umlage U3 (Insolvenzgeldumlage, nicht bei Beschäftigungen im Privathaushalt, § 358 bis § 362 SGB III)

³ Aktuelle Werte entnehmen Sie bitte dem Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“.

Steuern

Das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung ist steuerpflichtig. Die Besteuerung erfolgt entweder pauschal oder nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen.

Voraussetzung für Steuerfreiheit einer Direktversicherung

Die Steuerfreiheit einer Direktversicherung im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG setzt lediglich ein bestehendes erstes Dienstverhältnis voraus⁴. **In der Regel liegt dies bei einem Lohnsteuerabzug in der Steuerklasse I bis V vor.** Diese Voraussetzung kann auch erfüllt sein, wenn es sich um ein weiterbestehendes Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn handelt (z. B. während der Elternzeit, der Pflegezeit, des Bezugs von Krankengeld). Dies gilt auch für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit, bei der die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40a EStG in Anspruch genommen wird. In diesen Fällen ist, da die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM-Daten) nicht abgerufen werden, mittels Erklärung des Arbeitnehmers zu dokumentieren, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt. **Sollten dann mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bestehen, kann nur in der als erstes Arbeitsverhältnis bestimmten Tätigkeit eine Direktversicherung mit steuerfreien Einzahlungen vorgenommen werden.**

Pauschalsteuer

In den meisten Fällen erfolgt eine pauschale Besteuerung für einen Minijobber. Dann hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern mit einem einheitlichen Pauschalsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgelts zu erheben (§ 40a Abs. 2 EStG).

Beim Minijobber wird das Gehalt steuerlich nicht mehr erfasst. Die Einkünfte aus dem Minijob unterliegen somit nicht dem Progressionsvorbehalt.

Lohnsteuer nach individuellen Besteuerungsmerkmalen

Der Lohnsteuerabzug erfolgt nur dann nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber einig sind. In diesen Fällen durchläuft das Arbeitsentgelt die Gehaltsabrechnung ganz normal wie bei anderen Arbeitnehmern auch.

03 Midijob

Unter einem Midijob sind die Arbeitsverhältnisse zu verstehen, bei denen der Verdienst regelmäßig zwischen 538,01 € und 2.000 € pro Monat liegt und länger als drei Monate bzw. 70 Arbeitstage gearbeitet wird. Neu ist, dass Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet werden: Beim Übergang vom Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird der Anstieg der Belastung „geglättet“. Damit erhöht sich der Anreiz für geringfügig Beschäftigte, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten. Der Midijobber befindet sich sozialversicherungsrechtlich in einer Gleitzone.

Sozialversicherung

Der Arbeitgeber eines Midijobbers zahlt den vollen Beitragsanteil zur Sozialversicherung. Er muss somit Beiträge an die Kranken- und Pflegeversicherung sowie an die Renten- und Arbeitslosenversicherung leisten. Der Beitragsanteil des Midijobbers richtet sich innerhalb des Übergangsbereichs (Gleitzone) nach einem fiktiven Wert, der über eine Formel ermittelt wird. Dennoch besteht eine

⁴ BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RZ 24 (IV C 5-S 2333/19/10008)

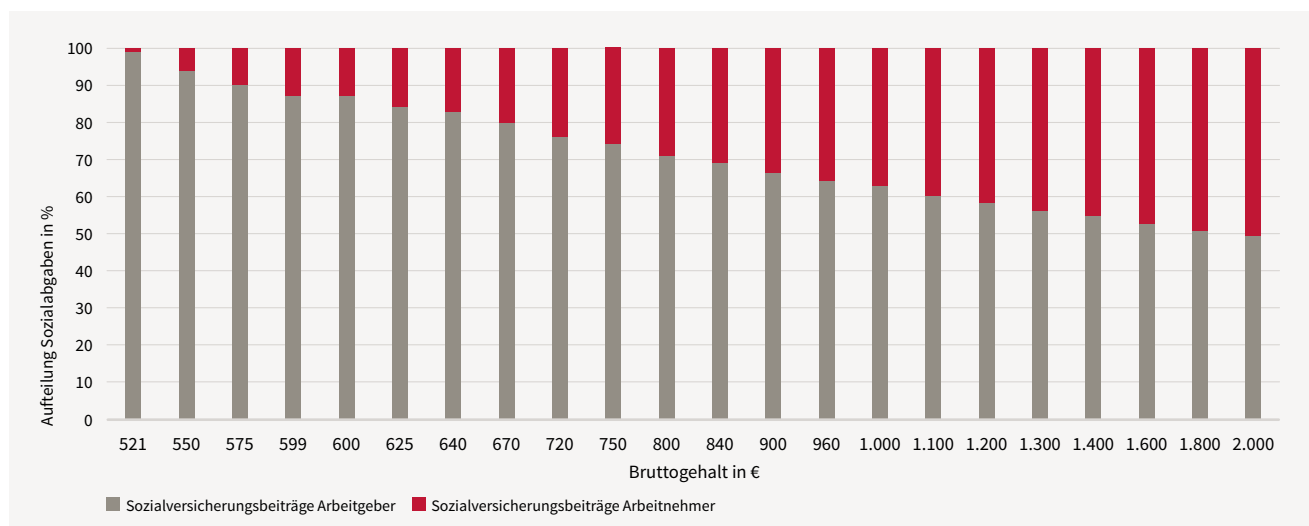
umfassende Absicherung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Berechnung der Beitragsanteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann mit dem Übergangsbereichsrechner der Deutschen Rentenversicherung ermittelt werden. Das Arbeitsverhältnis muss vom Arbeitgeber bei sämtlichen Sozialversicherungen angemeldet werden – nicht bei der Minijobzentrale.

Neue Verteilung der Beitragslast im Übergangsbereich

Vor der Minijobreform 2022 zahlte der Arbeitgeber immer einen Anteil in Höhe der Hälfte des Beitragssatzes in den Sozialversicherungszweigen von derzeit knapp 20 % (also ca. 10 %).

Nun startet der Arbeitgeberbeitrag zunächst mit den Pauschalbeiträgen in Höhe von 28 % (bei 538,01 €), die für einen Midijob zu leisten sind. Er schmilzt bei einem Verdienst von bis zu 2.000 € auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag ab. Der Arbeitgeberanteil wird damit zunächst fiktiv ermittelt und verringert sich mit steigendem Entgelt.

Sozialabgaben Arbeitgeber/Arbeitnehmer



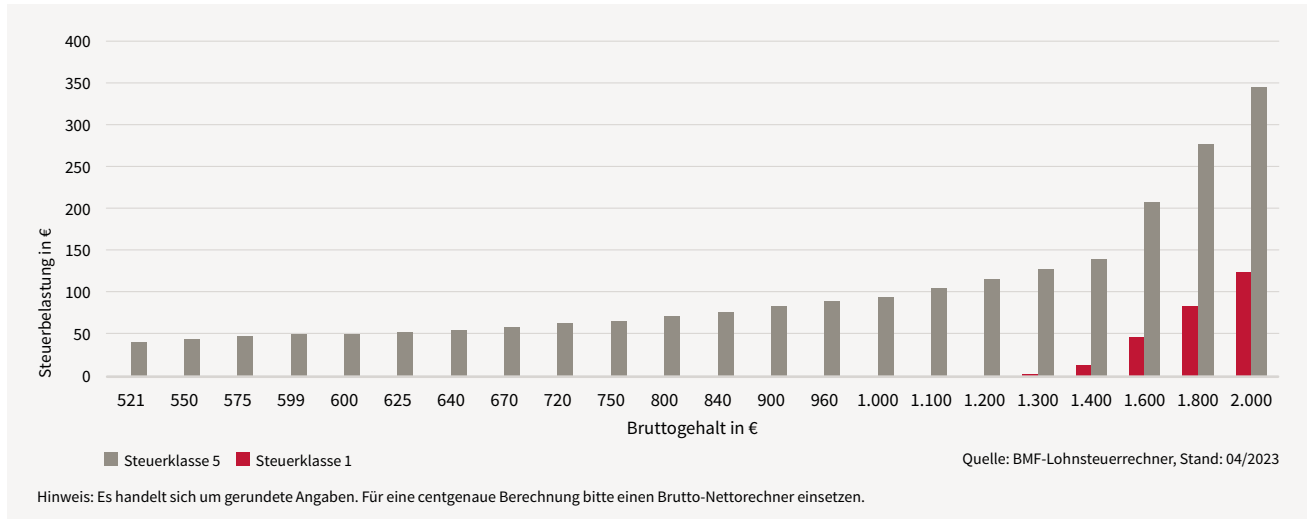
Brutto-Arbeitsentgelt	Sozialabgaben Arbeitnehmer (alt)	Sozialabgaben Arbeitnehmer (neu)
575,00 €	78,72 €	16,50 €
803,07 €	137,48 €	78,72 €

Vor der Minijobreform vom 01.10.2022 musste der Arbeitnehmer bereits bei einem Gehalt von 575 € Sozialabgaben von 78,72 € selbst tragen. Nach dem 01.10.2022 kommt er auf denselben Betrag erst mit einem Gehalt von 803,07 €. Arbeitnehmer profitieren damit deutlich vom neuen Glättungsverfahren.

Steuern

Grundsätzlich erfolgt die Besteuerung mit dem individuellen Steuersatz und der benannten Steuerklasse. Dabei fällt allerdings meist keine oder nur sehr wenig Lohnsteuer an.

Steuerbelastung des Arbeitnehmers



Bei der Steuerbelastung zeigt sich im Gegensatz zu den Sozialabgaben im Übergangsbereich ein etwas differenzierteres Bild. Grund: Für die Steuerbelastung gibt es kein Glättungsverfahren. Die Höhe der Steuerbelastung bestimmt sich nach der Höhe des Gehalts und der Steuerklasse. Hat der Arbeitnehmer die Steuerklasse 1, ist das zunächst unproblematisch. Steuern werden erst ab einem Gehalt von 1.290 € fällig.

Gilt für den Arbeitnehmer hingegen die Steuerklasse 5, gibt es hier noch den berühmtberüchtigten Belastungssprung ab einem Euro mehr Gehalt. Die steuerliche Belastung steigt danach nur noch moderat, erst ab einem Gehalt von 900 € dann stärker an.



Achtung: Handelt es sich bei dem Midijob um ein zweites Arbeitsverhältnis neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, entfällt die Gleitzone. Es sind die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Die Besteuerung erfolgt dann nach Steuerklasse VI.

04 Entgeltumwandlung

Wie alle Arbeitnehmer haben auch Minijobber und Midijobber einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV (§ 1a BetrAVG). Sollte der Arbeitgeber keine bAV anbieten, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass für ihn eine Direktversicherung abgeschlossen wird.

Für alle Entgeltumwandlungen ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss zur Entgeltumwandlung von 15 % verpflichtet, soweit er dadurch Sozialabgaben einspart. Dies gilt ausschließlich bei Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.⁵

Gemäß § 3 Nr. 63 EStG werden Beiträge in diesen Durchführungswegen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BVG) steuerfrei gestellt. Bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse wird ein steuerlicher Zufluss durch die Entgeltumwandlung vermieden. Das gilt auch dann, wenn die Beiträge an die Rück-

⁵ Weitere Informationen können auch der Fachinformation „Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss“ entnommen werden.

deckungsversicherung gezahlt werden. Die Besteuerung erfolgt erst bei Leistungsbezug. Die Entgeltumwandlung ist in Höhe von 4 % der BBG sozialversicherungsfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV). Zusätzlich baut sich der Mini- bzw. Midijobber eine Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente auf.

Eine Entgeltumwandlung von gesetzlichem Mindestlohn ist grundsätzlich möglich.⁶ Sofern es sich um tarifliches Entgelt handelt, ist eine Umwandlung nur mit entsprechender tarifvertraglicher Öffnungsklausel erlaubt.

Die Entgeltumwandlung im Minijob gewinnt dann an Attraktivität, wenn der Arbeitgeber bereit ist, mehr als den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu zahlen. Ab einem Zuschuss von 30 % können Arbeitnehmer den Verlust von Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung durch ihre bAV-Rente kompensieren.⁷

Statuswechsel: vom Minijob zum Midijob

Vor der Minijobreform war es meistens sinnvoll, einen Statuswechsel im unteren Einkommensbereich vom Mini- in einen Midijobber zu vermeiden. Daher wurde empfohlen, eine Mehrarbeit eines Minijobbers besser in eine bAV umzuwandeln. Doch seit dem 01.10.2022 kann diese pauschale Aussage nicht mehr getroffen werden.

Bei einem Minijob in der **Steuerklasse 1–4** sorgt das nun gültige Glättungsverfahren für die Sozialabgaben dafür, dass Lohnerhöhungen oder Mehrarbeit an Attraktivität gewinnen. Auch wenn damit eine Statusänderung von Mini- auf Midijob verbunden ist. Es besteht somit keine Notwendigkeit mehr, Arbeitsverträge so zu gestalten, dass sie einen Statuswechsel verhindern.

Bei **Steuerklasse 5** zeichnet sich im unteren Lohnsektor des Übergangsbereichs ein anderes Bild. Aufgrund der von Beginn an hohen Steuerlast ist es für den Arbeitnehmer attraktiver, die Mehrarbeit in Form einer steuer- und sozialversicherungsfreien bAV zu vergüten.

Für eine Empfehlung ist nun entscheidend, welche Steuerklasse dem Arbeitsverhältnis zu Grund liegt:

Steuerklasse 1-4: Ein Statuswechsel durch Mehrarbeit oder höheren Stundenlohn lohnt sich jetzt! Im unteren Übergangsbereich ist eine Entgeltumwandlung daher nicht empfehlenswert.

Steuerklasse 5: Hier ist gerade im unteren Übergangsbereich eine Entgeltumwandlung empfehlenswert.

Wechselwirkung: Entgeltumwandlung und Grundrente

Es besteht eine Wechselwirkung zwischen einer Entgeltumwandlung und der Grundrente. Durch die Entgeltumwandlung verringert sich die Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung. Damit werden über die Zeit weniger Entgeltpunkte angesammelt. Denn für die Aufstockung werden nur die Monate der Grundrentenzeit mitgezählt, in denen mindestens 0,3 Rentenentgeltpunkte erreicht werden.

Bewirkt eine Entgeltumwandlung, dass in einem Jahr weniger als 0,3 Entgeltpunkte erreicht werden, wird dieses Jahr bei der Berechnung der Grundrente nicht berücksichtigt. Gleichzeitig kann aber eine Entgeltumwandlung dabei helfen, dass im Schnitt nicht mehr als 0,8 Rentenentgeltpunkte in den Grundrentenbewertungszeiten erworben werden.

⁶ U. a. Gesetzesbegründung zu § 3 MiLoG (BT-Drucks. 18/1558, S. 43) oder öffentliche Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund zum Mindestlohn Ausgabe 01.2015)

⁷ LEITERbAV „Auch kleine Jobs tragen zum Unternehmenserfolg bei!“

Hinzu kommt, dass bei der Berechnung der Grundrente nur Monate mit einem Verdienst ab 1.133,95 € berücksichtigt werden.



Aufgepasst: Bei einer Entgeltumwandlung ist darauf zu achten, dass der monatliche Verdienst von 1.133,95 € nicht unterschritten wird. Ist die Grundrente ein wichtiges Thema beim Arbeitnehmer, ist eine nach §100 EStG geförderte arbeitgeberfinanzierte bAV eine gute Alternative!

Die Entgeltumwandlung mindert auch im Midijob die Anwartschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % reicht im Zusammenspiel mit den Sozialversicherungs- und Steuerersparnissen aus, um diesen Verlust zu kompensieren. In der Regel werden mit der Betriebsrente auch höhere Leistungen als mit einer privaten Altersvorsorge bei gleichem Nettoaufwand erzielt.⁸

05 Geringverdienerförderung (bAV-Förderbetrag)

Speziell für Geringverdiener wurde ein bAV-Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) in §100 EStG eingeführt. Dieser Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss für die Arbeitgeber, die den betroffenen Arbeitnehmern eine arbeitgeberfinanzierte bAV zusätzlich zum Arbeitslohn gewähren.

Wer gilt als „Geringverdiener“?

Arbeitnehmer in einem ersten Dienstverhältnis werden als Geringverdiener bezeichnet, wenn ihr monatlicher Bruttoarbeitslohn 2.575 € nicht übersteigt. Bei abweichenden Lohnzahlungszeiträumen gelten folgende Grenzen:

- täglich: 85,84 €
- wöchentlich: 600,84 €
- jährlich: 30.900 €



Tipp: Steuerfreie Lohnbestandteile bleiben bei der Prüfung der Einkommensgrenze unberücksichtigt. Somit kann durch eine Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung das steuerpflichtige Gehalt so reduziert werden, dass es unter die Fördergrenze von 2.575 € kommt.

Wie hoch ist der bAV-Förderbetrag?

Die steuerliche Förderung nach § 100 EStG beträgt pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer 30 % des Arbeitgeberbeitrags und ist auf 288 € begrenzt.

⁸ LEITERbAV „In der Spitze 7 Prozent Rendite“

bAV-Förderbetrag: echter Arbeitgeber-Sofort-Zuschuss

Der Arbeitgeber erhält diesen Förderbetrag durch eine Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer. Dadurch steht ihm dieser Betrag binnen kürzester Zeit zur Verfügung (Sofort-Zuschuss). Die Differenz zwischen bAV-Förderbetrag und Gesamtbeitrag kann als Betriebsausgabe abgesetzt werden:

Förderbetrag p. a.	960,00 €
./. bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG (30 % von 960 €)	./. 288,00 €
./. Steuererstattung aus Betriebsausgaben (ca. 30 % von 672 € (960 € abzgl. 288 €))	./. 201,60 €
Nettoaufwand des Arbeitgebers	470,40 €

Der Arbeitgeber erhält durch den staatlichen Förderbeitrag in Verbindung mit dem Betriebsausgabenabzug circa die Hälfte seines bAV-Beitrags erstattet. Das ist ein guter Anreiz um die Betriebsrente seiner Mitarbeiter zu fördern.

Unternehmer oder Personaler müssen im vorgegebenen Personalbudget Entscheidungen treffen!

Arbeitgebersicht	Bruttolohn-Erhöhung	bAV Arbeitgeber-finanziert § 3 Nr. 63 EStG	Geringverdienerförderung § 100 EStG
Arbeitgeberzahlung p. a.	960,00 €	960,00 €	960,00 €
+ Arbeitgeber-Nebenkosten (etwa 20 %)	192,00 €	0,00 €	0,00 €
– Geringverdienerförderung (30 %)	0,00 €	0,00 €	288,00 €
– Betriebsausgaben (Annahme: 30 %)	345,60 €	288,00 €	201,60 €
= Effektiver Aufwand Arbeitgeber	806,40 €	672,00 €	470,40 €
Aufwandsquote	84 %	70 %	49 %
Förderquote	16 %	30 %	51 %

Kombination: Entgeltumwandlung, 15 % Arbeitgeberzuschuss & bAV-Förderbeitrag

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Arbeitgeberbeitrag Geringverdienerförderung	80,00 €	
30 % Verrechnung mit Lohnsteuer	–24,00 €	
Arbeitnehmerbeitrag aus Entgeltumwandlung		100,00 €
15 % Arbeitgeber-Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung	15,00 €	
Lohnnebenkosten-Ersparnis aus Entgeltumwandlung	–20,45 €	
Steuer- und SV-Ersparnis aus Entgeltumwandlung		–54 €
Aufwand	50,55 €	46 €
Nettoaufwand bei 30 % Betriebsausgabenabzug	35,39 €	

Berechnungsgrundlage: 100 € Entgeltumwandlung; 35 Jahre, Steuerklasse V; 2.500 € brutto; 1 Kind; NRW; KiSt; Soz.-Anteil: 20,45 %.

Voraussetzungen für die Förderung

Arbeitgeber erhalten einen Zuschuss von 30 % für zusätzliche Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer bAV, wenn:

- der Arbeitnehmer ein Geringverdiener ist (siehe unter „Wer gilt als Geringverdiener?“),
- es sich um ein erstes Dienstverhältnis (ungleich Steuerklasse VI) handelt,
- der Arbeitgeber zu einem Lohnsteuerabzug verpflichtet ist,
- der Arbeitgeberbeitrag zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird,
- der Arbeitgeberbeitrag zwischen 240 € und 960 € pro Kalenderjahr beträgt,
- der Beitrag in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds fließt,
- die Auszahlung der bAV- Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans erfolgen und
- ein ungezillmerter Tarif verwendet wird (Verteilung der Vertriebskosten über die gesamte Laufzeit).



Praxistipps: Für die Prüfung der Voraussetzungen des bAV-Förderbetrags sind immer nur die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich (vgl. § 100 Abs. 4 Satz 1 EStG). Sich nachträglich ergebende, rückwirkende Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich. Entscheidend für die Gewährung der Förderung ist, dass zum jeweiligen Zeitpunkt der Beitragszahlung die Einkommensgrenze nicht überschritten wird, etwa durch eine Sonderzahlung wie Weihnachtsgeld. Aus diesem Grund kann – insbesondere bei schwankendem oder steigendem Arbeitslohn – eine jährliche Zahlungsweise sehr sinnvoll sein. Diese sollte idealerweise in einem „normalen“ Monat beginnen.

Werden die Voraussetzungen dauerhaft nicht mehr erfüllt, z. B. aufgrund einer Lohnerhöhung, dann kommt eine Förderung der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG in Betracht, sofern das Volumen noch nicht erschöpft ist.



Unsere Empfehlung: Aufgrund von möglichen Statusänderungen und Verlassen der Geringverdienerförderung (z. B. aufgrund von Karrieresprüngen oder Wechsel von Teil- in Vollzeitarbeit), empfiehlt es sich allen Mitarbeitern eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung zu gewähren. Damit können mögliche Fragen im Zusammenhang mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz umgangen werden.⁹ Gleichzeitig kann mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV ein Motivationsschub für die Belegschaft erreicht und bei der Anwerbung neuer Mitarbeiter positiv gepunktet werden.

Aufgepasst bei bereits bestehenden Arbeitgeberbeiträgen

Es wurden bereits 2016 Beiträge in die Zusatzversorgung gezahlt? Dann ist der Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber im laufenden Jahr über den Beitrag im Jahr 2016 hinaus leistet.¹⁰

Beispiel 1: Der Arbeitgeber zahlt seit 2016 für einen Geringverdiener einen Arbeitgeberbeitrag von 200 € jährlich. Der Beitrag erhöht sich ab 2022 auf 240 €. Der Förderbetrag beträgt 30 % von 240 € = 72 €. Durch die Begrenzung ist die Förderung aber auf den Erhöhungsbetrag von 40 € beschränkt. Im Ergebnis wird aber trotz der Begrenzung der Erhöhungsbetrag komplett über den bAV-Förderbetrag finanziert.

Beispiel 2: Der Arbeitgeber erhöht ab 2022 seinen seit 2016 gezahlten Arbeitgeberbeitrag von 200 € auf 300 € jährlich. Der Förderbetrag beträgt 30 % von 300 € = 90 €. Es erfolgt keine Begrenzung, da der Arbeitgeberbeitrag um mehr als diese 90 € erhöht wurde.

Diese Begrenzung greift im Übrigen auch bei Austritten 2016 und danach sowie bei Wiedereinstellungen 2017 und danach beim selben Arbeitgeber, sofern 2016 bereits Arbeitgeberbeiträge geleistet wurden.¹¹

⁹ Leitfaden bAV: BRSK Kurzkommentar, 3. Auflage, Seite 114 ff.

¹⁰ § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG i. V. m. BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 126 ff.

¹¹ BMF-Schreiben vom 18.03.2022 i. V. m. BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 131

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Beiträge im Rahmen der Förderung nach § 100 EStG sind bis zum Höchstbetrag von 960 € im Jahr steuerfrei und in Höhe von 4 % der BBG sozialversicherungsfrei. Die 4 % stehen für die Direktversicherung nur einmal zur Verfügung, unabhängig davon, ob die Beiträge nach § 100 oder § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind.

Der Arbeitgeberbeitrag nach § 100 EStG wird nicht auf das bestehende steuerfreie Volumen aus § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Die Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG hat Vorrang gegenüber der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG.¹²

Steuerfrei bis 960 €	§ 100 Abs. 6 Satz 1 EStG	Nur soweit Voraussetzungen für den Förderbetrag erfüllt sind
Steuerfrei bis 8 % der BBG	§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG	— AG- und AN- finanziert — Kürzung der nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerten Beträge, — inkl. AG-Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG bei Entgeltumwandlung

Vermögenswirksame Leistungen sind nicht förderfähig

Macht ein Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch, zusätzliche vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung im Rahmen einer „Entgeltumwandlung“ zu verwenden, so liegen die Voraussetzungen für den Förderbetrag nicht vor. Gleiches gilt für „Erhöhungsbeiträge“ des Arbeitgebers, die er zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen gewährt. Hintergrund dessen ist, dass die Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ (§ 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG) nicht erfüllt ist.

Keine steuerliche Förderung nach § 100 EStG:

Kann die Leistung auf den Anspruch von Arbeitslohn angerechnet werden?	JA	Wird nur eine dieser Fragen mit „ja“ beantwortet, ist die geforderte Zusätzlichkeit zum bisherigen Beitrag nicht gegeben!
Wird der Anspruch auf Arbeitslohn zugunsten der Leistung herabgesetzt?	JA	
Wird die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt?	JA	
Wird der Arbeitslohn bei Wegfall der Leistung erhöht?	JA	

Quelle: BMF-Schreiben vom 05.02.2020

Gewährt der Arbeitgeber abhängig von einer Entgeltumwandlung zusätzlich einen freiwilligen Zuschuss und ist dieser nicht an die Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen gekoppelt, kann die Förderung nach § 100 EStG genutzt werden („Matching-Modell“¹³). Sobald dieser freiwillige Zuschuss nur dann gezahlt wird, wenn die vermögenswirksamen Leistungen durch Entgeltumwandlung in die bAV eingebracht werden, entfällt die Geringverdienerförderung. Dieser Beitrag ist dann nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.¹⁴

¹² BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 144

¹³ BMF-Schreiben vom 18.03.2022 i. V. m. BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 111

¹⁴ BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 111a

Kein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss auf den bAV-Förderbetrag

Nutzt der Arbeitgeber die Förderung nach § 100 EStG, besteht für den Arbeitgeber keine zusätzliche Pflicht auf einen weiteren Zuschuss. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG bzw. auf Erhöhungsbeiträge kommt nur bei einer Abhängigkeit zu einer Entgeltumwandlung zum tragen.

Tarif von Canada Life

Arbeitgeber mit Geringverdienern können gerne Canada Life nutzen.

Neuverträge

Bei Canada Life ist die Geringverdienerförderung mit dem Tarif GENERATION business in der LAP – Variante möglich. Dazu fragen Sie bitte nach dem entsprechenden Antrag zur Direktversicherung mit der Geringverdienerförderung.

Bestehende Verträge

Die Förderung nach § 100 EStG ist auf Zusagen begrenzt, die nach dem 31.12.2016 erteilt wurden. Bei früheren Zusagen ist eine Förderung nur für den Beitrag möglich, den der Arbeitgeber nach diesem Stichtag darüber hinaus leistet, § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG. Voraussetzung ist dabei, dass es sich bei dem bestehenden Vertrag um einen ungezillmerten Tarif handelt.

Bei Canada Life können bestehende arbeitgeberfinanzierte Zusagen daher nur dann nach § 100 EStG gefördert werden, wenn ein Direktversicherungsvertrag mit der Provisionsvariante LAP genutzt wurde.

06 Grundsicherung

Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung haben hilfebedürftige Personen, die die Altersgrenze erreicht haben oder wegen einer bestehenden Erwerbsminderung auf Dauer ihren Lebensunterhalt nicht aus eigener Erwerbstätigkeit bestreiten können.

Die Leistungen der Grundsicherung umfassen:

- maßgebender Regelbedarf des Leistungsberechtigten nach Anlage zu § 28 SGB XII
- angemessene Aufwendungen für Unterkunft und Heizung nach § 35 SGB XII
- Mehrbedarfe für Schwerbehinderte und voll erwerbsgeminderte Personen
- die Übernahme von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen, Zusatzbeiträgen und Vorsorgebeiträgen
- Hilfe in Sonderfällen

Leistungen aus freiwilliger privater (Riester, Basisrenten und private Rentenversicherung) oder betrieblicher Altersvorsorge werden im Rentenalter oder bei Erwerbsunfähigkeit auf Leistungen der Grundsicherung nach SGB XII angerechnet.

Freibetrag für zusätzliche Altersvorsorge

Für Arbeitnehmer mit geringerem Einkommen wurde 2018 ein Freibetrag eingeführt, um eine zusätzliche Altersvorsorge attraktiver zu machen.

Der Freibetrag besteht zunächst aus einem Sockelbetrag von 100 €. Übersteigt die zusätzliche Altersvorsorge diesen Betrag, sind weitere 30 % des übersteigenden Betrages anrechnungsfrei. Insgesamt darf der Freibetrag 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nach § 82 Abs. 4 und 5 SGB XII nicht übersteigen.¹⁵

Beispielberechnung

Der durchschnittliche Grundsicherungsbedarf in Deutschland beträgt 946 € im Monat.¹⁶
Die folgende Beispielrechnung zeigt die Auswirkungen des Freibetrags auf die durchschnittliche Grundsicherung unter Berücksichtigung der Einkommenssituation:

durchschnittlicher Grundsicherungsbedarf	946 €
Rente aus gesetzlicher Rentenversicherung (GRV)	300 €
Rente aus bAV	200 €
Freibetrag	130 €
Anrechnung	70 €
Bedarfszahlung (Grundsicherungsbedarf abzüglich GRV und abzüglich Anrechnung bAV)	576 €
Rente aus GRV und bAV	500 €
Gesamteinkommen	1.076 €

Durch die Verbesserung bei der Grundsicherung beträgt die Bedarfszahlung 576 €. Durch den Freibetrag in der Grundsicherung steigt damit das monatliche Gesamteinkommen in unserem Beispiel um 130 €.

15 Aktuelle Werte entnehmen Sie bitte dem Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“.
16 Statistisches Bundesamt, 06/2023

Weitere Informationen
erhalten Sie von Ihrem vertrieblichen
Ansprechpartner oder von

Canada Life Assurance Europe plc,
Niederlassung für Deutschland
Hohenzollernring 72, 50672 Köln, HRB 34058, AG Köln
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe plc
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg
Telefon: 06102-306-1900, Telefax: 06102-306-1901
maklerservice@canadalife.de, www.canadalife.de

Hauptsitz: Canada Life Assurance Europe plc
14/15 Lower Abbey Street, Dublin 1, Ireland
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

Canada Life Assurance Europe plc unterliegt der allgemeinen Aufsicht der Central Bank of Ireland und der Rechtsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Nutzungsumfang, Haftungsausschluss: Diese bAV-Fachinformation informiert in allgemeiner Form und gibt Hinweise über Grundsätze im Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV). Sie kann eine steuerliche oder rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Es wird keine Haftung für Aktualität oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.