

## Infoblatt: geringfügig Beschäftigte in der betrieblichen Altersversorgung

Der Umgang mit den geringfügig Beschäftigten (Minijobbern) in der betrieblichen Altersversorgung bereitet immer wieder Probleme. Daher wollen wir nachfolgend kurz darstellen, was in der bAV für geringfügig Beschäftigte gilt.

### Was sind geringfügig Beschäftigte?

Eine Beschäftigung kann

) nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung; Verdienstgrenze Stand 2024: 538,00 EUR)

oder

) nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung)

geringfügig sein. Die beiden Beschäftigungsarten unterscheiden sich grundsätzlich dadurch, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung regelmäßig und eine kurzfristige Beschäftigung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich ausgeübt wird.

### Der Entgeltumwandlungsanspruch

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, gegen den sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung richten würde, in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 BetrAVG).

Minijobs unterliegen seit 2013 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Arbeitgeber zahlen für ihre Minijobber einen Pauschalbeitrag. Die Minijobber selbst zahlen zusätzlich einen Eigenbeitrag. Diese Arbeitnehmer können daher auch von dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG Gebrauch machen. Erspart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge, ist auch der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss (15% auf den Entgeltumwandlungsbetrag) nach § 1a BetrAVG zu leisten.

Auf Antrag können sich Minijobber von der Zahlung des Eigenbeitrags befreien lassen.

Nach der Rechtslage vor 2013 waren Minijobber dagegen in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei. Minijobber, die ihren Minijob bereits vor 2013 begonnen haben, bleiben versicherungsfrei.

Auch Minijobber, die nicht rentenversicherungspflichtig sind, können Entgeltansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln. Da diese in Ermangelung der Rentenversicherungspflicht jedoch keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben, bedarf es einer Zustimmung des Arbeitgebers.

### Wird die Entgeltumwandlung in die bAV auf die Verdienstgrenze angerechnet?

Macht ein geringfügig Beschäftigter von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch und wandelt Entgelt zugunsten der bAV um, ist die Entgeltumwandlung nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, soweit sie 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV, § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Eine solche Entgeltumwandlung führt daher nicht zur Überschreitung der Verdienstgrenze.

### Ausschluss von der arbeitgeberfinanzierten bAV

Nicht selten gewähren die Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung arbeitgeberfinanzierte freiwillige Förderungen (z.B. EUR 50,00 monatlich).

Dabei treffen wir immer wieder auf den Wunsch der Arbeitgeber, die geringfügig Beschäftigten von einer solchen zusätzlichen und freiwilligen Förderung ausschließen zu wollen.

Bei der Ausgestaltung einer zusätzlichen Leistung hat der Arbeitgeber jedoch immer den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Dieser findet in dem absoluten Diskriminierungsverbot des § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG – eine konkrete gesetzliche Ausgestaltung.

Nach § 4 Abs. 1 TzBfG - darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer – es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Als teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gelten

nach dem Gesetz auch geringfügig Beschäftigte (§ 2 TzBfG).

Nach einer Entscheidung des LAG München (Urteil vom 13.01.2016 -10 Sa 544/15) ist ein genereller Ausschluss von geringfügig Beschäftigten von der bAV nicht zulässig. Ein sachlicher Grund für einen solchen Ausschluss liege nicht vor.

Ein sachlicher Grund für den Ausschluss ergebe sich auch nicht aus der besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung geringfügig Beschäftigter. Dies stellt auch das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 18.01.2023 – 5 AZR 108/22) in einem Fall zur Höhe der monatlichen Vergütung klar. Nach Ansicht des BAG verfolgt die im Sozialversicherungs- und Steuerrecht getroffenen Differenzierungen öffentlich-rechtliche und zum Teil auch arbeitsmarktpolitische Zwecke. Eine unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen lasse sich hieraus jedoch nicht rechtfertigen.

Das LAG München argumentiert zudem, dass ein Ausschluss der geringfügig Beschäftigten von der bAV sich auch deshalb nicht rechtfertigen ließe, weil der Gesetzgeber mit dem Zugang der geringfügig Beschäftigten zur gesetzlichen Rentenversicherung klargestellt habe, dass diesen Teilzeitbeschäftigten ein Zugang zur Altersversorgung möglich sein soll. Das LAG München geht in der oben genannten Entscheidung sogar davon aus, dass dies unabhängig von der Frage gilt, ob der Arbeitnehmer einen Befreiungsantrag für die Rentenversicherung gestellt hat oder nicht.

Aus beiden Entscheidungen lässt sich ableiten, dass geringfügig Beschäftigte mindestens anteilig zu fördern sind. Dies verstärkt sich auch dadurch, dass es sich bei freiwilligen arbeitgeberfinanzierten Leistungen in der bAV um einen Vergütungsbestandteil handelt.

Ob dies auch gilt, wenn es sich bei dem Minijob nicht um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt, sondern um eine kurzzeitige Beschäftigung, ist aktuell nicht entschieden. Eine Rechtfertigung erscheint in diesem Fall insbesondere dann für möglich, wenn die Förderung der betrieblichen Altersversorgung an die Betriebszugehörigkeit knüpft und eben nicht an den Grad der Beschäftigung. In einem solchen Fall ist der zulässige Ausschluss von kurzfristig Beschäftigten i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV denkbar.

## Fazit

Ein genereller Ausschluss von geringfügig Beschäftigten in der betrieblichen Altersversorgung ist unzulässig.

Rentenversicherungspflichtige Minijobber haben einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung und den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss.

Leistet der Arbeitgeber darüber hinaus eine freiwillige arbeitgeberfinanzierte Förderung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung, ist dieses auch geringfügig Beschäftigten mindestens anteilig zu gewähren.

Ganz grundsätzlich gilt jedoch für jedes Fördermodell in der bAV, welches der Arbeitgeber unter bestimmte Voraussetzungen stellt, dass diese Modelle einer arbeitsrechtlichen Überprüfung standhalten müssen. Aus diesem Grund ist immer anzuraten, die Ausgestaltung der Fördermodelle vor Erteilung der Zusage von einem spezialisierten Rechtsberater überprüfen zu lassen, um Haftungsrisiken vermeiden zu können.

## Wer kann helfen?

Ohne rechtliche Beratung geht es nicht. Diese Beratung sollte ein Rechtsanwalt übernehmen, der in der bAV und im Arbeitsrecht versiert und erfahren ist. Ohne Beratung eines betrieblichen Versorgungsberaters geht es aber auch nicht.

Nutzen Sie unsere Checkliste zur Einrichtung eines Versorgungswerks.

## Ihr Ansprechpartner:

**RAin Sophia Junker**

**KLEFFNER Rechtsanwälte**

**Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: [info@kleffner-rechtsanwaelte.de](mailto:info@kleffner-rechtsanwaelte.de)

Internet: [www.kleffner-rechtsanwaelte.de](http://www.kleffner-rechtsanwaelte.de)