

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

3 Illegale Beschäftigung

Den Sozialversicherungsträgern wurde eine Reihe von neuen Instrumenten zur Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit an die Hand gegeben.

7 Überversorgung des Ehepartners

Machen Arbeitgeber Aufwendungen für eine Direktversicherung des bei ihnen beschäftigten Ehepartners, sind diese unter bestimmten Voraussetzungen als Überversorgung anzusehen und damit beitragspflichtig.

10 Pensionskassen/-fonds

Wird Lohn- und Gehalt zu Gunsten von Pensionskassen/-fonds umgewandelt, gelten steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten.

16 Rechengrößen 2003

Eine Tabelle verschafft den Überblick über Rechengrößen in der Sozialversicherung, die zum 1. Januar 2003 an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst werden.



BUNDES-
VERSICHERUNGSANSTALT
FÜR ANGESTELLTE

LANDES-
VERSICHERUNGSANSTALTEN

BUNDESKNAPPSCHAFT

BAHNVERSICHERUNGS-
ANSTALT

SEEKASSE

IM VERBAND
DEUTSCHER
RENTENVERSICHERUNGS-
TRÄGER

Umsetzung der Hartz-Vorschläge

Sehr geehrte Damen und Herren,
die neue Bundesregierung hatte angekündigt, die am 16. August 2002 von der so genannten Hartz-Kommission vorgelegten Vorschläge in mehreren aufeinander bezogenen Gesetzgebungsverfahren zu verwirklichen. Mittlerweile liegen die Entwürfe eines Ersten und eines Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vor (BT-Drucksachen 15/25 und 15/26).

- Der erste Gesetzentwurf enthält insbesondere Regelungen zur Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten (Schaffung neuer Arbeitsplätze), der Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Arbeitsvermittlung sowie der Neustrukturierung und kundenfreundlicheren Gestaltung des Dienstleistungsangebots der Arbeitsämter. Hierzu gehören Regelungen für die Einrichtung der Personal-Service-Agenturen sowie der Entgeltssicherung für ältere Arbeitnehmer. Diese Entgeltssicherung wendet sich an Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung beenden oder vermeiden. Sie erhalten unter bestimmten Voraussetzungen vom Arbeitsamt einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung, um hierdurch eine ausreichende Absicherung zu gewährleisten. Außerdem enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Leistungsmininderungen im Bereich des Arbeitslosengeldes, der Arbeitslosenhilfe und des Unterhaltsgeldes.
- Der zweite Gesetzentwurf befasst sich u. a. mit der Förderung von Ich-AGs. Das sind Personen, die entweder aus einem Leistungsbezug der Arbeitsverwaltung bzw. aus einer geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder Struktur Anpassungsmaßnahme heraus eine selbstständige Tätigkeit mit einem Arbeitseinkommen von bis voraussichtlich höchstens 25 000 EUR im Jahr aufnehmen und keinen Arbeitnehmer oder nur mitarbeitende Familienangehörige beschäftigen.

(Fortsetzung auf Seite 15)

Illegale Beschäftigung: Erleichterte Bekämpfung

Am 1. August 2002 ist das Gesetz zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit (vom 23. 7. 2002) in Kraft getreten. Der Gesetzgeber hat damit u. a. den Sozialversicherungsträgern eine Reihe von Instrumenten an die Hand gegeben, durch die sie in die Lage versetzt werden sollen, illegaler Beschäftigung wirksamer als bisher entgetreten zu können. SUMMA SUMMARUM möchte an dieser Stelle über die aus der Sicht der Sozialversicherung bedeutsamsten Regelungen berichten.

Fiktion eines Nettoarbeitsentgelts bei der Nichtzahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen im Fall von illegaler Beschäftigung

Künftig darf die Sozialversicherung die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Zahlung eines Nettoarbeitsentgelts unterstellen, wenn im Fall von **illegaler Beschäftigung** Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht gezahlt wurden. Dabei wird in einem so genannten Abtastverfahren unter Berücksichtigung der individuellen Steuerklasse und der Sozialversicherungsbeiträge aus dem Nettolohn ein Bruttolohn ermittelt. Ist die individuelle Steuerklasse nicht bekannt, wird die Steuerklasse VI angenommen.

Die Neuregelung gilt für Zeiträume seit dem 1. August 2002. Hat eine Beschäftigung beispielsweise vom 1. April bis zum 31. Oktober 2002 angedauert, kann eine Hochrechnung im Abtastverfahren unter den erleichterten Voraussetzungen lediglich für die Zeit seit 1. August 2002 erfolgen. Für die Zeit vor dem 1. August 2002 gilt die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts. Danach ist eine Hochrechnung nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber zumindest vor oder bei der Auszahlung des Arbeitsentgelts ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten zu erkennen gegeben hat, dass er dem Beschäftigten durch die Übernahme der Abzüge einen zusätzlichen Vermögensvorteil zukommen lassen will.

● **Illegale Beschäftigung**
Unter der Bezeichnung „illegale Beschäftigung“ i. S. v. § 14 Abs. 2 SGB IV wird die

- illegale Arbeitnehmerüberlassung, also der Verleih von Arbeitnehmern ohne Besitz der erforderlichen Verleiherlaubnis,
- illegale Ausländerbeschäftigung, also Ausübung einer Erwerbstätigkeit, ohne dass der erlaubnispflichtige Arbeitnehmer über eine Erlaubnis verfügt, und
- Ausübung einer Beschäftigung während des Bezugs von Sozialleistungen, ohne dass der Sozialleistungsträger hierüber informiert wurde,

verstanden. Bei der illegalen Beschäftigung werden ausschließlich abhängige Beschäftigungsverhältnisse begründet

Wegfall der Sofortmeldung und der Kontrollmeldung sowie Einführung einer besonderen Kennzeichnung der Anmeldung im Rahmen des normalen Meldeverfahrens nach der DEÜV bei Nichtvorlage des Sozialversicherungsausweises

Durch das Gesetz vom 23. Juli 2002 wurden einerseits die bisherigen Meldearten „Sofortmeldung“ und „Kontrollmeldung“ abgeschafft, andererseits wurde die Kennzeichnung einer „normalen“ Anmeldung bei Nichtvorlage des Sozialversicherungsausweises eingeführt. Danach hat der Arbeitgeber die Anmeldung des Beschäftigten bereits am Tag des Beschäftigungsbeginns vorzunehmen, wenn der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt den Sozialversicherungsausweis nicht vorgelegt hat; diese Meldung ist besonders zu kennzeichnen. Die Regelung gilt für alle Anmeldungen; es kommt nicht darauf an, ob die anzumeldende Person den **Sozialversicherungsausweis** mit sich führen muss.

Um die Änderungen gegenüber dem bisherigen Verfahren sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Sozialversicherungsträger möglichst gering zu halten und unbürokratisch umzusetzen, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beschlossen, dass in dem Formular „Meldung zur Sozialversicherung“ das bisherige Ankreuzfeld „Kontrollmeldung“ für die seit 1. August 2002 zu erstattenden Meldungen zur Kennzeichnung der Nichtvorlage des Sozialversicherungsausweises verwendet werden kann. Das Ankreuzfeld trägt nunmehr die Bezeichnung „Sozialversicherungsausweis hat nicht vorgelegen“. Bei alten Formularen wird das Ankreuzfeld „Kontrollmeldung“ benutzt. Das bisherige Ankreuzfeld „Sofortmeldung“ wird nicht mehr benutzt, es wird bei nächster Gelegenheit aus dem Meldevordruck entfernt.

Die Schlüsselzahlen „91“ und „92“, die die Sofortmeldung und die Kontrollmeldung im maschinellen Meldeverfahren kennzeichnen, entfallen künftig. Anmeldungen im maschinellen Meldeverfahren werden im Datenbaustein DBME entsprechend gekennzeichnet, wenn der Sozialversicherungsausweis nicht vorgelegen hat. Nähere Auskünfte erteilen die Einzugsstellen.

Sozialversicherungsausweis

Jeder Arbeitnehmer – also auch jeder geringfügig und damit versicherungsfrei Beschäftigte – erhält einen Sozialversicherungsausweis (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Die erstmalige Ausstellung eines Sozialversicherungsausweises erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers; der Antrag ist an keine Form gebunden (§ 96 Abs. 1 Satz 3 SGB IV). Zuständig für die Entgegennahme des Antrags ist die Krankenkasse, die die Krankenversicherung durchführt. Der Sozialversicherungsausweis wird vom zuständigen Rentenversicherungsträger ausgestellt. Dies geschieht grundsätzlich bei der Vergabe der Versicherungsnummer (§ 96 Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Geringfügig Beschäftigte erhalten ebenfalls eine Versicherungsnummer und somit auch einen Sozialversicherungsausweis (§ 96 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Hauptunternehmerhaftung im Baugewerbe

Ein Schwerpunkt des Gesetzgebungsverfahrens war die Hauptunternehmerhaftung im Baugewerbe. Das vorrangige Ziel: Der Hauptunternehmer soll dafür Sorge tragen, dass der Nachunternehmer seinen sozialversicherungsrechtlichen Zahlungspflichten nachkommt. Ein Unternehmer des Baugewerbes, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von **Bauleistungen** im Sinne des § 211 Abs. 1 SGB III beauftragt, haftet für die Erfüllung der Zahlungspflicht dieses Unternehmers oder eines von diesem Unternehmer beauftragten Verleihers. Dabei wird der Hauptunternehmer aber nicht gleichberechtigter Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge, sondern es wird nur seine nachrangige Haftung begründet. Der Hauptunternehmer haftet nur, wenn die Einzugsstelle den Subunternehmer gemahnt hat und die Mahnfrist erfolglos abgelaufen ist.

Die Haftung entfällt, wenn der Unternehmer nachweist, dass er ohne eigenes Verschulden davon ausgehen konnte, dass der Nachunternehmer oder ein von ihm beauftragter Verleiher seine Zahlungspflicht erfüllt. Inhalt des Nachweises ist, dass er bei der Auswahl der Nachunternehmer die Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Kaufmanns aufgewandt hat. Diese fordert beispielsweise eine Prüfung des Angebots des Nachunternehmers, ob bei den Lohnkosten Sozialversicherungsbeiträge zutreffend einkalkuliert sind. Einfluss auf den Umfang der Prüfung kann auch haben, ob der Nachunternehmer eine Freistellungsbescheinigung der Finanzbehörden über die Erfüllung seiner Steuerpflicht nach dem Gesetz zur Eindämmung der illegalen Betätigung im Baugewerbe oder eine Bescheinigung der Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag über die Erfüllung seiner Zahlungspflichten vorlegt.

Die Beweislast für das Nichtvorliegen der Haftung trägt der Hauptunternehmer. Die Einzugsstelle braucht also das Vorliegen des Haftungsausschlusses nicht von sich aus zu prüfen, der Hauptunternehmer muss vielmehr den Nachweis über das Vorliegen der die Haftung ausschließenden Tatsachen erbringen.

Die Haftung des Unternehmers erstreckt sich in bestimmten Fällen nicht nur auf den unmittelbaren Nachunternehmer, sondern auch auf Unternehmer, die ihrerseits vom unmittelbaren Nachunternehmer beauftragt wurden. Dies ist der Fall, wenn

● Bauleistungen

Bauleistungen im Sinne des § 211 Abs. 1 SGB III sind die Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung und Beseitigung von Bauwerken. Im Rahmen dieser Bauleistungen gilt die Hauptunternehmerhaftung nach § 28 e Abs. 3 a bis 3 f SGB IV

sich die Beauftragung des unmittelbaren Nachunternehmers als ein Rechtsgeschäft darstellt, das hauptsächlich auf die Umgehung der Hauptunternehmerhaftung gerichtet ist. Hiervon ist in der Regel auszugehen, wenn der unmittelbare Nachunternehmer

- weder selbst eigene Bauleistungen noch planerische oder kaufmännische Leistungen erbringt oder
- weder technisches noch planerisches oder kaufmännisches Personal in nennenswertem Umfang beschäftigt oder
- in einem gesellschaftsrechtlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Hauptunternehmer steht.

Die neue Haftungsregelung gilt ab einem geschätzten Gesamtwert aller für ein Bauwerk in Auftrag gegebenen Bauleistungen von 500 000 EUR. Sie erfasst nur Verträge, die nach dem 31. Juli 2002 zwischen dem Hauptunternehmer und dem Nachunternehmer abgeschlossen worden sind.

Zuordnung von Lohnunterlagen zu einem Gewerk

Bei Ausführung eines Dienst- oder Werkvertrags im Baugewerbe hat der Unternehmer künftig nach § 28 f Abs. 1 a SGB IV die Lohnunterlagen und die Beitragsabrechnung so zu gestalten und aufzubewahren, dass eine Zuordnung der Arbeitnehmer, des Arbeitsentgelts und der darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu dem jeweiligen Dienst- oder Werkvertrag möglich ist.

Lohnunterlagen

Die vom Arbeitgeber zu führenden Lohnunterlagen sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnungen der Arbeitgeber vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig, in zeitlicher Reihenfolge und geordnet vorzunehmen und die Unterlagen in deutscher Sprache zu führen

- Lohnunterlagen

Strafe bei Vorenthalten von Arbeitnehmerbeitragsanteilen

Wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge zur Sozialversicherung vorenthält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Nach § 266 a Abs. 1 StGB ist die Zahlung von Arbeitsentgelt keine Tatbestandsvoraussetzung. Der Gesetzgeber hat mit dieser Klarstellung auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs reagiert.

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden

- Arbeitsentgelt

Erweiterung der Auskunftspflichten der Finanzämter

Die Finanzämter sind künftig nach § 31 Abs. 2 Abgabenordnung verpflichtet, die vom Steuergeheimnis geschützten Verhältnisse der Betroffenen den Sozialversicherungsträgern mitzuteilen, soweit die Kenntnis dieser Verhältnisse für die Feststellung der Versicherungspflicht oder die Festsetzung von Beiträgen erforderlich ist. Bisher hatten die Sozialversicherungsträger lediglich einen Anspruch darauf, dass die Finanzämter auf Antrag die geschützten Verhältnisse offenbaren.

Dadurch wird in derartigen Fällen ein automatischer Datenabgleich zwischen der Finanzverwaltung und der Rentenversicherung zum Beispiel für Zwecke der Betriebsprüfungen möglich.

Direktversicherung: Übersorgung bei Ehegatten- Arbeitsverhältnissen

Auch im Rahmen von Ehegatten-Arbeitsverhältnissen kann eine zusätzliche betriebliche Alterssicherung über eine Direktversicherung attraktiv sein (vgl. SUMMA SUMMARUM 5/2002). Unerwünschte finanzielle Auswirkungen hat es allerdings, wenn die Aufwendungen für eine Direktversicherung gemäß der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) als Übersorgung des Ehepartners anzusehen sind.

Soweit dies der Fall ist, liegt steuerrechtlich keine abzugsfähige Betriebsausgabe, sondern eine Privatentnahme vor. In entsprechender Höhe besteht dann auch Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Grundvoraussetzung der Beitragsfreiheit von **Direktversicherungsbeiträgen** ist, dass die Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG möglich ist. Pauschalierungsfähig ist jedoch nur Arbeitslohn (§ 19 EStG). Also muss es sich bei den Prämien um Entgelt für die Arbeitsleistung des Ehegatten handeln. Prämienzahlungen aufgrund privater Erwägungen sind dagegen im steuerrechtlichen Sinn nicht betrieblich veranlasst und insoweit auch nicht als Arbeitslohn pauschalierungsfähig.

Direktversicherungsbeiträge

Zahlungen in die Direktversicherung lösen dem Grunde nach Lohnsteuer- und Beitragspflicht aus. Unter den in § 40 b EStG genannten Voraussetzungen kann die Lohnsteuer bis zu einem Höchstbetrag von derzeit 1 752 EUR (bis 2001: 3 408 DM) jährlich pauschaliert werden. Es sind dann keine Sozialversicherungsbeiträge zu leisten, wenn es sich um zusätzliche Zahlungen des Arbeitgebers handelt. Bis zum 31. 12. 2008 bleiben außerdem auch Zahlungen des Arbeitnehmers aus Einmalzahlungen – z. B. Weihnachtsgeld – bis zu der in § 40 b EStG genannten Höhe beitragsfrei. Rechtsgrundlage ist § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV

Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger folgen bei den Betriebsprüfungen nach § 28 p SGB IV grundsätzlich den Entscheidungen der Finanzverwaltung zur Zulässigkeit der Pauschalbesteuerung. Soweit solche Entscheidungen fehlen, erfolgt eine Beurteilung in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht entsprechend den Grundsätzen der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BFH (vgl. BFH-Urteil vom 16. 5. 1995, – XI R 87/93 – m. w. N.).

Betrieblich veranlasst sind danach Aufwendungen für eine Direktversicherung, die im Rahmen eines steuerrechtlich anzuerkennenden Ehegatten-Arbeitsverhältnisses geleistet werden, der Höhe nach nur insoweit, als die **laufenden Aufwendungen für die Altersversorgung** insgesamt noch angemessen sind und die Aufwendungen für eine Direktversicherung zu keiner Überversorgung führen.

Die Obergrenze einer angemessenen Altersversorgung des Arbeitnehmerhegatten (z. B. zu erwartende Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zzgl. der Leistungen aus der Direktversicherung) liegt nach dieser Rechtsprechung bei 75 % der letzten Aktivbezüge. Vereinfachend ist von vornherein keine Überversorgung anzunehmen, wenn die laufenden Aufwendungen für die Altersvorsorge die so genannte Versorgungslücke, das sind 30 % des steuerpflichtigen Arbeitslohns einschließlich sonstiger Bezüge (z. B. Urlaubsgeld), insgesamt nicht überschreiten.

Laufende Altersvorsorgeaufwendungen

- Zu den laufenden Aufwendungen für die Altersvorsorge gehören
 - der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung,
 - die freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers für Zwecke der Altersversorgung und
 - die Zuführung zu einer Pensionsrückstellung.
- Zu den Beitragsanteilen zum Zwecke der Altersversorgung gehören auch die Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte

● ● ● Beispiel

Bruttoarbeitsentgelt der beschäftigten Ehefrau 2002	6 000,00 EUR
Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (19,1%)	1 146,00 EUR
Direktversicherungsbeiträge	1 434,00 EUR
Aufwendungen für die Altersvorsorge insgesamt	2 580,00 EUR
Abdeckbare 30 % Versorgungslücke beträgt jedoch nur	
(6 000 EUR Jahresentgelt +	
1 434 EUR Direktversicherungsbeiträge) x 30 %	2 230,20 EUR

Wird wie im Beispielfall der 30 %-Betrag überschritten, erfolgt eine konkrete Berechnung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts. Dazu muss der pauschalierungsfähige Anteil der Beiträge zur Direktversicherung berechnet und von dem Direktversicherungsbeitrag abgezogen werden. Errechnet wird dieser Anteil entsprechend der sozialgerichtlichen Rechtsprechung nach der Formel:

Versorgungslücke	x	Jahresbeitrag zur Direktversicherung	x	Vervielfältiger nach dem Bewertungsgesetz
Versicherungssumme				

● ● ● Fortsetzung des Beispielfalls

Versicherungssumme	83 071,00 EUR
Vervielfältiger (siehe hierzu Anlage 9 zu § 14 BewG)	12,298
Pauschalierungsfähiger Anteil nach oben genannter Formel	473,45 EUR
Zusätzliches, beitragspflichtiges Entgelt	
Direktversicherungsbeitrag	1 434,00 EUR
Abzüglich pauschalierungsfähiger Anteil	473,45 EUR
Differenz	960,55 EUR

Im Beispielfall wären also 960,55 EUR beitragspflichtiges **Arbeitsentgelt** nach § 14 SGB IV.

● Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis oder im Zusammenhang damit erzielt werden

Umwandlung von Lohn und Gehalt zu Gunsten von Pensionskassen/-fonds

Pensionskassen und -fonds

- Pensionskassen und -fonds sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, unterliegen der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht-Bereich Versicherungsaufsicht,
 - gewähren grundsätzlich laufende Versorgungsleistungen für den Fall des Alters und der Erwerbsminderung sowie im Todesfall für die Hinterbliebenen und
 - gewähren grundsätzlich nur über einen Arbeitgeber eine Mitgliedschaft. Der Arbeitgeber haftet gleichzeitig für die Erfüllung der in Aussicht gestellten Versorgung.
- Arbeitgeber, die die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds regeln, sind verpflichtet, dem Pensions-Sicherungs-Verein beizutreten. Pensionsfonds dürfen im Vergleich zu anderen Durchführungswegen bei der Kapitalanlage ein höheres Risiko mit dem Ziel höherer Wertzuwächse eingehen

Unverfallbarkeit

- Nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung tritt die Unverfallbarkeit von Zusagen seit 1. 1. 2002 spätestens ein, wenn
 - der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat und
 - mindestens 5 Jahre dem Betrieb angehört.
- Der Anspruch ist sofort unverfallbar, wenn die Beiträge über eine Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden (§ 1 b BetrAVG)

Pensionskassen und **Pensionsfonds** sind 2 von 5 möglichen Durchführungswegen zur Organisation einer betrieblichen Altersversorgung. Die übrigen zur Auswahl stehenden Durchführungswege sind Direktversicherungen, Direktzusagen und Unterstützungskassen.

Pensionsfonds wurden im Rahmen der Rentenreform 2001 neu geschaffen, während Pensionskassen in der Geschichte der betrieblichen Altersversorgung eine lange Tradition haben – wenngleich auch in den einzelnen Wirtschaftszweigen mit unterschiedlicher Gewichtung.

Beide Einrichtungen gewähren dem Arbeitnehmer unmittelbar einen Rechtsanspruch als Mitglied, sobald die Antwortschaft auf betriebliche Altersversorgung **unverfallbar** geworden ist. Das gilt dann auch gegebenenfalls für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Beiträge zur Pensionskasse oder an einen Pensionsfonds werden häufig vom Arbeitgeber auf arbeitsvertraglicher Basis als zusätzliches Arbeitsentgelt gezahlt. Möglich ist auch – und in den letzten Jahren verstärkt festzustellen –, dass sich der Arbeitnehmer beteiligt, indem er dafür einen Teil seines arbeitsvertraglich oder tariflich zustehenden Lohns oder Gehalts verwendet (= Entgeltumwandlung). Tarifvertraglich geregelte Arbeitsentgelte von tarifgebundenen Arbeitnehmern stehen dafür nur zur Disposition, wenn der Tarifvertrag das ausdrücklich vorsieht oder durch eine Öffnungsklausel zulässt.

Die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge zur Pensionskasse oder an einen Pensionsfonds ist weitgehend identisch. Die Ausnahme: Bei einer Pensionskasse besteht zusätzlich die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung.

Steuerfreiheit für Pensionskassen- und -fondsbeiträge

Die Beiträge, die der Arbeitgeber aus dem ersten Dienstverhältnis für seine Arbeitnehmer zur Pensionskasse oder an einen Pensionsfonds leistet, sind seit 1. Januar 2002 nach § 3 Nr. 63 EStG im Kalenderjahr bis zu einem Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG RV) steuerfrei. Im Jahr 2002 ist dies ein Betrag von bis zu 2 160 EUR (4% von 54 000 EUR). Steuerfreiheit besteht bis zu diesem Grenzwert auch in den Fällen einer Entgeltumwandlung, das heißt, wenn die Beiträge zur Pensionskasse oder an einen Pensionsfonds aus den Lohn- und Gehaltsansprüchen des Arbeitnehmers finanziert werden – und zwar insoweit, als der höchstmögliche Steuerfreibetrag noch nicht durch den Arbeitgeberbeitrag ausgeschöpft ist.

● ● ● Beispiele		
	Beispiel 1	Beispiel 2
Beiträge des Arbeitgebers zur Pensionskasse	600 EUR	1 500 EUR
Beteiligung des Arbeitnehmers (= Entgeltumwandlung)	600 EUR	1 200 EUR
Lösung:		
Steuerfrei sind im Beispiel 1 der Arbeitgeberbeitrag und der Beitrag des Arbeitnehmers aus der Entgeltumwandlung, im Beispiel 2 der Arbeitgeberbeitrag sowie noch 660 EUR aus der Entgeltumwandlung (1 500 EUR + 660 EUR = 2 160 EUR).		

Keine Steuerfreiheit für die Beiträge besteht, wenn es sich bei den betreffenden Arbeitnehmern nicht um deren erstes Dienstverhältnis handelt (z. B. Steuerklasse VI).

Ergänzende Pauschalbesteuerung für Pensionskassenbeiträge

Übersteigen die Beiträge an eine Pensionskasse den möglichen Steuerfreibetrag von 4% der BBG RV, so besteht auf Antrag des Arbeitgebers ergänzend die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach Maßgabe des § 40 b EStG bis zu einem weiteren Betrag von 1 752 EUR pro Kalenderjahr. Im vorgenannten Beispiel 2 könnten demnach auf Antrag des Arbeitgebers noch 540 EUR (1 200 EUR abzgl. 660 EUR) pauschal mit 20% besteuert werden. Wird von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht, so ist und bleibt dieser Teil-Beitrag individuell zu versteuernder Arbeitslohn.

Für Beiträge an einen Pensionsfonds ist eine ergänzende Pauschalbesteuerung nicht vorgesehen.

Nach dem bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Recht waren Pensionskassenbeiträge nicht steuerfrei, es bestand jedoch die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung im Rahmen des § 40 b EStG.

Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung für Pensionskassen- und Pensionsfondsbeiträge

Die Beiträge zur Pensionskasse oder an Pensionsfonds sind nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 der Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) seit 1. Januar 2002 nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung hinzuzurechnen, soweit Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG besteht.

In dem vorgenannten Beispiel 1 sind demnach der Arbeitgeberbeitrag von 600 EUR und der gleich hohe Betrag der Entgeltumwandlung (Arbeitnehmerbeteiligung), in dem Beispiel 2 der Arbeitgeberbeitrag von 1500 EUR sowie aus der **Entgeltumwandlung** noch 660 EUR beitragsfrei.

Der Arbeitgeber spart bei Arbeitnehmern, deren Entgelt nicht die jeweilige BBG übersteigt, im Fall einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung. Das sind im Regelfall ca. 20 % des umgewandelten Betrags. Viele Arbeitgeber fördern daher die Bereitschaft ihrer Arbeitnehmer für eine Entgeltumwandlung durch einen **zusätzlichen Zuschuss**; in einigen Branchen ist eine solche Förderung bereits tariflich verankert.

Der Arbeitnehmer hat bei einem Arbeitsentgelt unterhalb der jeweiligen BBG in gleicher Höhe keine Abzüge für Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Entgeltumwandlung kann sich bei Arbeitnehmern, die die Versicherungspflichtgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung nur knapp über- oder unterschreiten, ggf. auf die Versicherungsfreiheit- oder -pflicht in der Krankenversicherung auswirken. Der Vollständigkeit halber sei allerdings darauf hingewiesen, dass infolge der Beitragsfreiheit künftige Geldleistungen aus den Sozialversicherungskassen insoweit selbstverständlich etwas geringer ausfallen.

Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlung

Die Steuerfreiheit von Pensionskassen- und Pensionsfondsbeiträgen führt im Fall einer Entgeltumwandlung nur bis zum 31. 12. 2008 zur gleichzeitigen Beitragsfreiheit. Nach diesem Zeitpunkt kommt für Pensionskassen- und Pensionsfondsbeiträge nur noch Beitragsfreiheit in Betracht, wenn sie arbeitgeberfinanziert werden, d. h., die Zahlung auf einer arbeitsvertraglichen Basis zweckgebunden zusätzlich zum ansonsten zustehenden Lohn erfolgt

Zusätzlicher Zuschuss

Der Zuschuss des Arbeitgebers stellt kein Arbeitsentgelt dar, soweit der steuer- und beitragsfreie Betrag nicht überschritten wird

● ● ● Beispiel zu den Vorteilen einer Entgeltumwandlung	
Jährlicher Bruttolohn	30 000 EUR
Angenommene individuelle Steuerbelastung	32 %
Entgeltumwandlung für Pensionskassenbeiträge	600 EUR
Steuerersparnis des Arbeitnehmers	192 EUR
Beitragsersparnis (ca. 20 %) des Arbeitnehmers	120 EUR
Ersparnis insgesamt	312 EUR
Die Einzahlung von 600 EUR in den persönlichen Altersvorsorgevertrag kostet den Arbeitnehmer also letztlich nur 288 EUR.	

Übersteigen die Pensionskassenbeiträge 4% der BBG RV (siehe Beispiel 2), kann auch insoweit noch Beitragsfreiheit eintreten, als von der ergänzenden Möglichkeit der Pauschalbesteuerung Gebrauch gemacht wird (allerdings nicht bei der Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt). Zu näheren Einzelheiten wird auf die Ausführungen in der Ausgabe 5/2002 von SUMMA SUMMARUM zum Thema „Umwandlung von Lohn und Gehalt zu Gunsten einer Direktversicherung“ verwiesen.

Beiträge für „Riester-Rente“

Die staatliche Förderung durch Zulagen und evtl. ergänzenden Sonderausgabenabzug bei der persönlichen Einkommensteuerfestsetzung (sog. Riester-Förderung) wird auch für Produkte der betrieblichen Altersversorgung gewährt. Voraussetzung ist jedoch, dass der hierfür verwendete Eigenbeitrag aus individuell versteuertem und verbeitragtem Entgelt stammt. Wer demnach für seinen Beitrag die „Riester-Förderung“ in Anspruch nehmen will, muss bei der Entgeltumwandlung insoweit auf die Steuer- und Beitragsfreiheit verzichten. Auch eine Pauschalbesteuerung ist dann nicht zulässig.

Die Auswahl des Produkts

Die Arbeitgeber entscheiden über die für die Arbeitnehmer ihres Betriebs in Betracht kommenden Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Die Arbeitnehmer können bei mehreren Angeboten das für sie zutreffende Produkt auswählen und im Fall einer Pensionskasse, eines Pensionsfonds oder einer Direktversicherung auch abwägen, ob sie für die durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge Steuer- und Beitragsfreiheit in Anspruch nehmen oder ob sie die „Riester-Förderung“ favorisieren.

● ● ● Beispiel zur Riester-Rente		
Bruttolohn jährlich		30 000 EUR
	Alleinstehend	verheiratet, Ehegatte berufstätig, 2 Kindergeld- berechtigigte Kinder
Notwendiger Eigenbeitrag (1 % des Bruttolohns abzgl. Zulagen) in den Jahren 2002/2003	262 EUR	170 EUR
Staatliche Zulagen	38 EUR	130 EUR
Einmalzahlung insgesamt	300 EUR	300 EUR
Zusätzliche Steuerersparnis durch Sonderausgabenabzug (angenommene individuelle Steuerbelastung 32%)	58 EUR	0 EUR
<p>Die Einzahlung von 300 EUR (= 1 % des Bruttolohns) für den Riester-Rentenvertrag kostet im Beispielsfall den allein stehenden Arbeitnehmer letztlich 204 EUR (300 EUR abzgl. Zulage und Steuerersparnis) bzw. den Arbeitnehmer mit 2 kindergeldberechtigten Kindern 170 EUR. Eine höhere Einzahlung in den „Riester-Vertrag“ würde in den Jahren 2002 und 2003 zu keinen höheren staatlichen Zulagen – und nur begrenzt bis zu einer Einzahlung von 525 EUR zu einem höheren Sonderausgabenabzug – führen. Die Zulagen in Höhe von 38 EUR bzw. 46 EUR sowie die Möglichkeit des Sonderausgabenabzugs von derzeit 525 EUR werden sich jedoch bis ins Jahr 2008 stufenweise vervierfachen.</p>		

Zulagen

Zu den Altersvorsorgebeiträgen wird eine Zulage gewährt, die sich aus Grundzulage und ggf. Kinderzulagen zusammensetzt.

Grundzulage pro Person:

2002 und 2003:	38 EUR
2004 und 2005:	76 EUR
2006 und 2007:	114 EUR
ab 2008:	154 EUR

Kinderzulage pro kindergeldberechtigtes Kind:

2002 und 2003:	46 EUR
2004 und 2005:	92 EUR
2006 und 2007:	138 EUR
ab 2008:	185 EUR

Voraussetzung ist ein Mindesteigenbeitrag, der abhängig vom Einkommen ist:

2002 und 2003:	1 %
2004 und 2005:	2 %
2006 und 2007:	3 %
ab 2008:	4 %

des Bruttolohns des Vorjahres abzüglich der Zulage

Wer von beiden Vergünstigungen Gebrauch machen will, hat die Möglichkeit, 2 verschiedene Verträge abzuschließen. Ein Vertrag über die „Riester-Rente“ kann auch privat (also nicht über den Betrieb) abgeschlossen werden.

In die Entscheidung zur Auswahl des optimalen Produkts sollten verschiedene Aspekte einfließen. Einerseits zählen hierzu die persönlichen Lebensumstände (Kinderzahl, Steuerklasse, Karriereplanung) sowie die jeweilige Risikobereitschaft, andererseits aber auch konstante Kriterien wie der Kostenfaktor (für Verwaltung, Vertrieb) und die Beteiligung des Arbeitgebers.

Bei der Zahlung von Beiträgen an eine Pensionskasse kann jedoch neben der Steuerfreiheit und Pauschalbesteuerung sowie der daraus resultierenden Beitragsfreiheit eine Riester-Förderung erfolgen, wenn die Beiträge 4 % der BBG-RV und den Betrag von 1 752 EUR (also 2002 insgesamt: 3 912 EUR) übersteigen.

Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und ihre Auskunfts- und Beratungsstellen erteilen auf Wunsch kostenlos weitere Auskünfte über die betriebliche und private staatlich geförderte Altersvorsorge.

(Fortsetzung von Seite 2)

Für sie wird unter bestimmten Voraussetzungen ein Existenzgründungszuschuss vom Arbeitsamt mit einer daraus resultierenden Rentenversicherungspflicht gewährt. Ferner enthält der Gesetzentwurf auch Neuregelungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen, insbesondere in Privathaushalten (500-EUR-Jobs), den Wegfall der Beitragspflicht für nicht gezahlte Sonderzuwendungen (z.B. Weihnachtsgeld) sowie die Einführung eines Brückengeldes vom Arbeitsamt, das bei Eintritt der Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres für nicht mehr arbeitsbereite Arbeitnehmer – anstelle des Arbeitslosengeldes – gewährt werden soll. Aufgrund der vorgesehenen Neuregelungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen in Privathaushalten sind zur Vereinfachung des Verfahrens Änderungen im Melderecht (modifiziertes Haushaltsscheckverfahren) vorgesehen. Im Melderecht soll außerdem die Kontrollmeldung bei Leiharbeit sowie die erst seit 1. August 2002 eingeführte Kennzeichnung von Anmeldungen zur Sozialversicherung in bestimmten Fällen (siehe Ausführungen auf Seite 4) wieder eingestellt werden und ab 2006 Meldungen nur noch auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung abgegeben werden können. Ferner sollen private Haushalte nicht mehr als Arbeitgeber geprüft werden.

Die in den beiden Gesetzgebungsverfahren vorgesehenen Regelungen betreffen in erheblichem Maße die Arbeit in der Lohn- und Gehaltsabrechnung der Arbeitgeber. SUMMA SUMMARUM wird deshalb nach der Verabschiedung der Gesetze über die einzelnen Neuregelungen und die Auswirkungen für die betriebliche Praxis informieren. Die 4 Grundbroschüren für 2003 (Versicherung, Beiträge, Meldungen und Prüfung von A-Z) werden wegen der noch ausstehenden gesetzlichen Änderungen erst mit der Ausgabe 2 von SUMMA SUMMARUM des neuen Jahres übersandt.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Eysseneckstraße 55, 60322 Frankfurt, und CW Haarfeld GmbH, Postfach 10 15 62, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Mitglieder des VDR:

LVA Baden-Württemberg,
LVA Berlin,
LVA Brandenburg,
LVA Braunschweig,
LVA Freie und Hansestadt Hamburg,
LVA für das Saarland,
LVA Hannover,
LVA Hessen,
LVA Mecklenburg-Vorpommern,
LVA Niederbayern-Oberpfalz,
LVA Oberbayern,
LVA Oberfranken und Mittelfranken,
LVA Oldenburg-Bremen,
LVA Rheinland-Pfalz,
LVA Rheinprovinz,
LVA Sachsen,
LVA Sachsen-Anhalt,
LVA Schleswig-Holstein,
LVA Schwaben,
LVA Thüringen,
LVA Unterfranken,
LVA Westfalen,
Bahnversicherungsanstalt, Seekasse,
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte,
Bundeskneppenschaft

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:
Ulrich Grintsch, VDR Frankfurt
Hans-Michael Hönigmann, BfA
Bruno Krawczyk,
LVA Rheinprovinz

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 29. 11. 2002
ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.

Auf einen Blick: Aktuelle Rechengrößen 2003

Auch zu diesem Jahreswechsel werden viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

● ● ● Neue Grenzwerte ab 1. Januar 2003 (in EUR)		
	WEST	OST
Beitragsbemessungsgrenzen¹		
Arbeiter-/Angestelltenrentenversicherung und Arbeitslosenversicherung		
Monat	5 100,00	4 250,00
Jahr	61 200,00	51 000,00
Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	6 250,00	5 250,00
Jahr	75 000,00	63 000,00
Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		3 450,00
Jahr		41 400,00
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung¹		
Jahr		45 900,00 ²
Geringfügigkeitsgrenze		
Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung		
Monat		325,00
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	2 380,00	1 995,00
KV/PV		2 380,00
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		195,80
Freie Unterkunft	189,80	170,00
Beitragssätze		
Krankenversicherung		individuell
Pflegeversicherung		1,7 %
Arbeiter-/Angestelltenrentenversicherung ¹		19,5 %
Knappschaftliche Rentenversicherung ¹		25,9 %
Arbeitslosenversicherung		6,5 %

¹ Die Werte sind noch vom Zustandekommen des Beitragssatzsicherungsgesetzes abhängig.
² Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 41 400 EUR.